

اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی

دکتر محسن شاکری^{۱*}، دکتر سمیه کهدوئی^۲، شیما عباسی هرفته^۲

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد

۲. گروه روانشناسی، مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع) یزد

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۰۹، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۰۳)

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید. هدف کلی این پژوهش عبارت بود از تعیین اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر یزد.

روش: روش پژوهش، روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه آزمایش و گروه کنترل بود. جامعه آماری آن را کلیه معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ استان یزد تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها حدود ۱۴۶۰ نفر بود. تعداد ۳۰ نفر از این معلمان انتخاب و به طور تصادفی به دو گروه ۱۵ نفری آزمایش و گواه گمارده شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه درگیری شغلی و تعهد سازمانی بود. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دو گروه آزمایش و گواه از لحاظ نمرات همه ابعاد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) دارای تفاوت معناداری بودند.

نتیجه‌گیری: در یک جمع‌بندی کلی باید گفت که آموزش اخلاق حرفه‌ای به دلیل استفاده از فنونی مانند معرفی اخلاق حرفه‌ای و صحبت درباره فضائل اخلاقی انضباط کاری، وجدان کاری، امانت‌داری حرفه‌ای و انتقادپذیری، درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان را بهبود بخشیده است.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، درگیری شغلی، تعهد سازمانی

سرآغاز

در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (۴) و همچنین تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد (۵). لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۳).

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های افراد در شخصیت، اخلاق و ارزش‌های اخلاقی است (۱)؛ زیرا که پایداری به آن در رفتاری که از افراد بروز پیدا می‌کند، اثرگذار است (۲). اخلاق حرفه‌ای^۱ به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید (۳). این اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: shakerimohsen@yazd.ac.ir



سازمان) (۱۲). تعهد سازمانی با نرخ پایین غیبت و همچنین عملکرد شغلی بهتر در ارتباط است (۱۳). از این رو، تعهد سازمانی یکی از موضوع‌های قابل تحقیق در ادبیات سازمانی است (۱۴). تحقیقات پیشین در رفتار سازمانی، تعهد سازمانی را به عنوان یک فاکتور مهم در کاهش جابه جایی و بهبود عملکرد شغلی تشخیص دادند (۱۵).

عامل مهم دیگر در بهبود نگرش، رفتار، عملکرد و بهره‌وری کارکنان، درگیری شغلی^{۱۵} آنان می‌باشد. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند اشاره دارد (۱۶). درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود (۱۷). درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (۱۸). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برون‌گرایی در سطح بالاتری هستند. درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائل‌اند (۱۹)؛ بنابراین از الزامات حیاتی برای سازمان‌های امروزی تعهد سازمانی و درگیری شغلی است که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه‌ای توسعه یابد (۲۰). همچنین مدیران می‌توانند از طریق ایجاد درگیری شغلی در کارکنان عملکرد سازمان را بهبود بخشند و حتی به مزیت رقابتی دست یابند. وقتی کارکنان در شغل خود درگیر باشند، رفتارهای مثبت بروز می‌دهند به طوری که هم منافع خودشان تأمین شود هم منافع سازمان. کارکنان درگیر به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند و عملکردشان بهتر از کارکنانی خواهد بود که درگیری شغلی پایینی دارند. همچنین کارکنانی که درگیری شغلی زیادی دارند، کار خود را معنادارتر و راضی‌کننده‌تر از دیگران درک می‌کنند و به این دلیل رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران خواهند داشت (۲۱). در نتیجه مسئولیت‌پذیرترند و از خلاقیت بالاتری برخوردارند (۲۲). در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (۲۳). به طور کلی درگیری شغلی کلید انگیزش کارکنان و ارزشی بنیادی برای کمک به سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی است. کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به کارکنان دیگر از شغل خود رضایت بیشتری دارند و انرژی بیشتر برای انجام کارهایشان صرف می‌کنند. وقتی که سازمان می‌خواهد محیطی مثبت را ایجاد کند که بر پایه‌ی اعتماد بالا، خدمات بسیار عالی به مشتریان، کار تیمی خوب، و عملکرد عالی کارکنان باشد، باید کارکنانی داشته باشد که مشارکت و درگیری بالایی در کار خود داشته باشند (۲۴). از این رو درگیری شغلی به عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر پیامدهای فردی و سازمانی محسوب می‌شود، به طوری که

اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی^۲ آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است. اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه اساسی است. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: صداقت^۳، عدالت^۴، مسئولیت‌پذیری^۵، حفظ کرامت انسانی^۶، احترام^۷، قانون‌پذیری^۸ و وفاداری^۹. اخلاق حرفه‌ای در معلمان سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها هم وی را الگوی خویش سازند و برای رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند؛ بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای یک برد است. اخلاق حرفه‌ای پیشرفته و معلمان متکی بر اخلاق حرفه‌ای در جامعه سبب پیشرفت آن کشور می‌شود (۶). در این راستا غلامپور، پورشفعی و واشقانی فراهانی بیان کرده‌اند که می‌توان با بهبود فرهنگ و سلامت سازمان‌های آموزشی، بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان و در نتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد (۷).

مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی^{۱۰} سازمان‌هاست، از این رو، توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرائضی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست (۸). یکی از مشکلات عمده سازمان‌ها، جابه جایی کارکنان، کم‌کاری، عدم دلبستگی و غرور سازمانی، و انگیزه پایین آنان است. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان همراه با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد (۹). تعهد سازمانی^{۱۱} از جمله نگرش‌های سازمانی است که همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است و عوامل مختلفی در ایجاد آن تأثیرگذار هستند (۱۰). تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (۱۱)؛ که برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی^{۱۲} (تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان)، ۲- تعهد مستمر^{۱۳} (تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) و ۳- تعهد هنجاری^{۱۴} (احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو از

درگیری شغلی بالا می‌تواند کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به دنبال داشته باشد (۲۵).

برخی محققان نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای ۲۹/۳ درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند (۲۰) و برخی به این نتیجه رسیدند بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی و تلاش افزایش‌دهنده رابطه علی مثبت وجود دارد (۲۶). نتایج پژوهش برخی محققان حاکی از این بود که بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی و تلاش افزایش‌دهنده رابطه مثبت وجود دارد (۲۷). همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین میان اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۸). برخی محققان در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری رابطه معناداری وجود ندارد و تغییرات هیچ یک از دو متغیر مورد بررسی در تغییرات متغیر دیگر مؤثر نبود. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر حسب جنسیت و سنوات خدمت نیز رابطه معنادار وجود نداشت (۲۹). برخی محققان در پژوهش خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و تمامی مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۳۰). بر اساس یافته‌های پژوهشی دیگر نمرات ابعاد اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالاتر از میانگین بودند و بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در تمام ابعاد رابطه معنی‌دار دیده شد (۳۱). نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بود (۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵). نتایج پژوهش برخی محققان نشان داد که استقلال شغلی، تنوع مهارت و تعارض نقش بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد تأثیر دارد (۳۶). نتایج یک پژوهش نشان داد که دوره اخلاق حرفه‌ای، معلمان را در جهت درست راهنمایی می‌کند (۳۷).

از آنجا که آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهم‌ترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می‌آید، مدارس بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تعهد، تلاش و همت معلمان دانست. همچنین از دلایل توجه و مطالعه تعهد سازمانی این است که سازمان‌هایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند، از عملکرد بالاتری برخوردارند و احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است و از طرفی سازمان‌های امروزی در دنیای رقابتی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه‌ای دارد. همچنین با توجه به این که معلمان نقش بسیار مهمی در ارتقاء کشور و تربیت نسلی سالم و بانشاط دارند مطالعه و بررسی تعهد سازمانی به عنوان عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه، احساس مسئولیت و وفاداری ضروری به نظر می‌رسد. بی‌شک نتایج این تحقیق می‌تواند راهکارهایی مؤثر و برنامه‌هایی هدفمند برای فعالیت هر چه بهتر کارکنان طراحی و تدوین

کند؛ زیرا معلمان به عنوان افراد شاغل در آموزش و پرورش، وظیفه تعلیم و تربیت نسل نوجوان و جوان را بر عهده داشته و تمرکز هنری آن‌ها روی کارشان می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت داشته باشد؛ بنابراین ضرورت انجام این پژوهش مشخص می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت که علیرغم پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، تأثیر دوره‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای با استفاده از روش آزمایشی کمتر مورد پژوهش قرار گرفته و ضرورت انجام پژوهش‌های متعدد در موقیتهای مختلف برای آشکار شدن ابعاد این مسأله احساس می‌شود. بر این اساس در این پژوهش به بررسی اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی پرداخته شده است.

روش

روش پژوهش، نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه آزمایش و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ استان یزد بودند که تعداد آن‌ها حدود ۱۴۶۰ نفر بود. پس از طی مراحل اداری و گرفتن معرفی‌نامه از موسسه آموزش عالی امام جواد (ع) یزد و تأیید آن توسط حراست آموزش و پرورش، به دلیل همکاری و آشنایی با مدیر و معلمان مدارس خواجه رضایی و راضی ۱، ۳۰ نفر از معلمان این دو مدرسه به عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند. سپس به منظور کنترل متغیرهای مزاحم ۱۵ نفر از معلمان به صورت تصادفی به گروه کنترل و ۱۵ نفر به گروه آزمایش اختصاص یافتند.

ابزار این پژوهش پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو بود. پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو شامل ده سؤال با مقیاس لیکرت و در ۵ ماده می‌باشد (۳۸). برخی محققان در مطالعه‌ای ضریب پایایی پرسشنامه را در جامعه پرستاری ۰/۷۹ گزارش نموده‌اند (۳۹). برخی محققان نیز پایایی مجدد پرسشنامه را به روش همسانی درونی در بررسی داده‌های مربوط به ۵۰ نفر آزمودنی‌ها محاسبه کردند که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ به دست آمد (۴۰). همچنین پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ در پژوهشی دیگر ۰/۹۲ گزارش شد (۴۱). در این پژوهش پایایی این ابزار ۰/۷۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار است.

ابزار بعدی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر بود. آلن و مییر در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی‌های مکرر ۲۴ عبارت برای سنجش سه بعد سازمانی ارائه دادند که سؤالات مربوط به هر بعد مجزای از ابعاد دیگر بود. آلن و مییر بین سه نوع تعهد تمیز قائل شدند:

۱) تعهد عاطفی: وابستگی احساسی فرد به سازمان؛

۲) تعهد مستمر: تمایل به باقی ماندن در سازمان؛

۳) تعهد هنجاری: احساس تکلیف در قبال انجام وظایف (۴۲).

ضریب پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب برای ابعاد هنجاری/عاطفی و مستمر برابر ۰/۷۵ و ۰/۸۹ و ۰/۷۳ می‌باشد. روایی هریک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی برای هر بعد برابر با هنجاری ۰/۸۸، عاطفی ۰/۸۵ و مستمر ۰/۸۲ می‌باشد (۴۳). روایی محتوایی پرسشنامه پس از ترجمه و



مدت ۱۱ جلسه ۷۵ دقیقه‌ای و یک بار در هفته آموزش بر گروه آزمایشی اعمال گردید در حالی که گروه کنترل در لیست انتظار مانده و به برنامه عادی خود ادامه دادند. در انتهای جلسات پس از آزمون برای اعضای هر دو گروه پس از ۷۰ روز از شروع آموزش اخلاق حرفه‌ای به گروه آزمایش انجام شد. بسته آموزشی اخلاق حرفه‌ای بر اساس کتاب‌های اخلاق حرفه‌ای (۴۵)، (۴۶)، (۴۷)، (۴۸) و (۴۹) آموزش داده شد و اعتبار و روایی آن به تأیید چندین نفر از اساتید علوم تربیتی رسید؛ رؤس مطالب و ساختار جلسات اول تا یازدهم در جدول ۱ ارائه گردیده است.

بازنگری توسط ۵ نفر از متخصصان مدیریتی و روان‌شناسی صنعتی سازمانی تأیید شد. پایائی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب پایائی آن ۰/۷۰ به دست آمد (۴۴). در این پژوهش پایایی این ابزار ۰/۷۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی ابزار است. پس از مشخص شدن گروه‌های آزمایش و کنترل و اجرای پیش‌آزمون روی آن‌ها و دریافت رضایت‌نامه از ۱۵ نفر گروه آزمایش، برنامه آموزش اخلاق حرفه‌ای به عنوان عامل آزمایشی یا متغیر مستقل، به

جدول ۱: محتوای جلسات آموزش حرفه‌ای برای معلمان

| جلسه | عنوان جلسات | محتوای جلسات |
|--------|---|--|
| اول | اهمیت اخلاق حرفه‌ای و آئین رفتار در شغل معلمی | ۱. معارفه و آشنایی با معلمان ۲. گرفتن پیش‌آزمون ۳. تعریف اخلاق به ویژه اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن در شغل معلمی |
| دوم | بررسی شئون مختلف معلمی | ۱. تعامل معلم با خود ۲. بهره‌وری در فعالیت حرفه‌ای ۳. نگاه مهربان و کردار نرم و محترمانه |
| سوم | بررسی شئون مختلف معلمی | ۱. گفتار استوار و شفقت‌آمیز ۲. اقتدار همراه با صمیمیت ۳. مواجهه با سؤال دانش‌آموزان و ارزش داوری |
| چهارم | بررسی شئون مختلف معلمی | ۱. سخاوت علمی ۲. مواجهه عادلانه و منصفانه ۳. پوشش برازنده، ۴. روحیه آموزش‌پذیری ۵. آئین رفتار حرفه‌ای |
| پنجم | چهار اصل هوش اخلاقی | ۱. تشریح فضائل اخلاقی درست‌کاری (صداقت) ۲. مسئولیت‌پذیری ۳. دل‌سوزی و بخشش |
| ششم | اصول هوش اخلاقی | ۱. تشریح فضائل اخلاقی خوش‌خلقی و خوش‌رفتاری ۲. رازداری و صبر و بردباری |
| هفتم | اصول هوش اخلاقی | ۱. تشریح فضائل اخلاقی انضباط کاری ۲. وجدان کاری ۳. امانت‌داری حرفه‌ای ۴. انتقادپذیری |
| هشتم | اصول هوش اخلاقی | ۱. تشریح فضائل اخلاقی وقت‌شناسی ۲. احترام به دیگران ۳. همدلی ۴. خویش‌داری (خودکنترلی) ۴. پیگیری و اندکی درنگ معلم در کلاس بعد از پایان درس |
| نهم | راه‌های برقراری رابطه با دانش‌آموزان | ۱. تشریح راه‌های برقراری رابطه با دانش‌آموزان ۲. خصوصیات رفتاری مورد انتظار از یک معلم و مهارت و دانش مورد نیاز آن‌ها |
| دهم | موانع رشد اخلاق حرفه‌ای | ۱. تشریح موانع رشد اخلاق حرفه‌ای به ویژه در شغل معلمی |
| یازدهم | جمع‌بندی و اجرای پس‌آزمون | ۱. جمع‌بندی مطالب ۲. اجرای پس‌آزمون |

عاطفی گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون برابر با ۳۱/۶۴ بوده است که این مقدار در مرحله پس آزمون به عدد ۳۳/۲۰ رسیده است. در گروه کنترل میانگین نمرات تعهد عاطفی در مرحله پیش آزمون ۳۱/۸۸، در مرحله پس آزمون ۳۲/۴۶ بوده است. میانگین نمرات خرده مقیاس تعهد مستمر گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون برابر با ۳۱/۲۰ بوده است که این مقدار در مرحله پس آزمون به عدد ۳۳/۲۰ رسیده است. در گروه کنترل میانگین نمرات تعهد مستمر در مرحله پیش آزمون ۲۷/۳۸ در مرحله پس آزمون ۲۸/۱۳ بوده است. میانگین نمرات تعهد هنجاری گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون برابر با ۲۷/۳۳ بوده است که این مقدار در مرحله پس آزمون به عدد ۳۱ رسیده است. در گروه کنترل میانگین نمرات تعهد هنجاری در مرحله پیش آزمون ۲۸/۲۵ و در مرحله پس آزمون ۲۴/۴۶ بوده است.

بعد از اینکه پرسشنامه‌ها جمع آوری گردید برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، کلیه داده‌ها و نمرات پرخاشگری و خصوصیت‌های جمعیت شناختی آزمودنی در پیش آزمون و پس آزمون، تفسیر و گزارش شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار دو گروه کنترل و آزمایش نمرات متغیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی و زیر مقیاس‌های آن به تفکیک مراحل پیش آزمون و پس آزمون در جدول ۲ آورده شده است. میانگین نمرات درگیری شغلی و تعهد سازمانی گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون برابر با ۳۰/۱۳ و ۹۲/۹۱ بوده است که این مقدار در مرحله پس آزمون به عدد ۳۴/۶۹ و ۹۸/۰۶ رسیده است. در گروه کنترل میانگین نمرات درگیری شغلی و تعهد سازمانی در مرحله پیش آزمون ۲۸/۱۵ و ۹۲/۶۶ و در مرحله پس آزمون ۲۷ و ۹۳/۵ بوده است. میانگین نمرات تعهد

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون، پس آزمون نمرات درگیری شغلی و تعهد سازمانی و زیر مقیاس‌های آن در دو گروه آزمایش و کنترل

| متغیرها | گروه | پیش آزمون | | پس آزمون | |
|--------------|---------|-----------|---------|----------|---------|
| | | تعداد | میانگین | تعداد | میانگین |
| درگیری شغلی | آزمایشی | ۱۵ | ۳۰/۱۳ | ۱۵ | ۷/۹۵ |
| | کنترل | ۱۵ | ۲۸/۱۵ | ۱۵ | ۵/۹۸ |
| تعهد سازمانی | آزمایشی | ۱۵ | ۹۲/۹۱ | ۱۵ | ۱۱/۹۶ |
| | کنترل | ۱۵ | ۹۲/۶۶ | ۱۵ | ۱۳/۵۸ |
| تعهد عاطفی | آزمایش | ۱۵ | ۳۱/۶۴ | ۱۵ | ۵/۳۰۰ |
| | کنترل | ۱۵ | ۳۱/۸۸ | ۱۵ | ۵/۰۴ |
| تعهد مستمر | آزمایش | ۱۵ | ۳۱/۲۰۰ | ۱۵ | ۶/۳۶ |
| | کنترل | ۱۵ | ۲۷/۳۸ | ۱۵ | ۷/۸۰ |
| تعهد هنجاری | آزمایش | ۱۵ | ۲۷/۳۳ | ۱۵ | ۵/۷۴ |
| | کنترل | ۱۵ | ۲۸/۲۵ | ۱۵ | ۵/۳۳ |

اثربخشی داده‌ها است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که تمامی این پیش فرض‌ها تأیید شده است.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل کواریانس چندگانه استفاده شد. آزمون تحلیل کواریانس چندگانه جزء آزمون‌های پارامتریک بوده و انجام آن مستلزم داشتن پیش فرض آزمون باکس، آزمون لوین و

جدول ۳: آزمون‌های چند متغیره (مانکوا) برای مؤلفه‌های درگیری شغلی و تعهد سازمانی

| نام آزمون | مقدار | f | فرضیه df | خطا df | سطح معناداری | مجذور اتا |
|--------------------|-------|------|----------|--------|--------------|-----------|
| اثر پیلایی | ۰/۱۴۵ | ۶/۱۱ | ۵ | ۱۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۹۵ |
| لامبدای ویلکز | ۰/۵۵ | ۶/۱۱ | ۵ | ۱۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۹۵ |
| اثر هتلینگ | ۱/۳۵ | ۶/۱۱ | ۵ | ۱۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۹۵ |
| بزرگ‌ترین ریشه روی | ۱/۳۵ | ۶/۱۱ | ۵ | ۱۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۹۵ |

کوواریانس یک راهه در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است با کنترل تأثیر متغیر کمکی (پیش‌آزمون) بر روی متغیر وابسته، بین دو گروه از لحاظ درگیری شغلی ($F=۸۷/۱۵۰$ و $p<۰/۰۵$)، تعهد سازمانی ($p<۰/۰۵$) و $F=۱/۷۴۵$)، تفاوت معنادار وجود دارد. بدین معنا که مؤلفه‌های درگیری شغلی، تعهد سازمانی، به خاطر سطح خطای کمتر از ۵ درصد در دو گروه کنترل و آزمایش تفاوت معناداری با هم دارند؛ این بیانگر آن است که آموزش اخلاق حرفه‌ای توانسته است وضعیت درگیری شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی) را بهبود دهد.

در این جدول آماره F، درجه آزادی فرضیه و خطای توزیع نشان داده شده است. برای تفسیر معنی‌داری آزمون اثر پیلای، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ، بزرگ‌ترین ریشه روی از مقدار سطح معناداری (Sig.) استفاده می‌شود. اگر مقدار سطح معناداری اثر مورد آزمون کوچک‌تر از سطح خطای ۵ درصد باشد، در این صورت می‌توان نتیجه گرفت که آن اثر معنی‌دار است و در مدل نقش دارد. با توجه به نتایج جدول مقدار معناداری برای همه آزمون‌ها کمتر از سطح خطا بوده و در نتیجه در مدل اثر دارند؛ بنابراین بین دو گروه کنترل و آزمایش حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد. برای پی بردن به این نکته که از لحاظ کدام متغیر بین دو گروه تفاوت وجود دارد، تحلیل

جدول ۴: نتایج تحلیل کوواریانس یک‌طرفه در متن مانکوا برای مؤلفه‌های درگیری شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد آن

| مؤلفه‌ها | منبع تغییرات | مجموعه مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | Sig. | مجذورات |
|--------------|--------------|----------------|------------|-----------------|---------|-------|---------|
| درگیری شغلی | پیش‌آزمون | ۱۱۷/۷۶۲ | ۱ | ۱۱۷/۷۶۲ | ۲۲۰/۷۴۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۹۱ |
| | گروه | ۴۶/۴۹۲ | ۱ | ۴۶/۴۹۲ | ۸۷/۱۵۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۹ |
| | خطا | ۱۲/۲۷۰ | ۲۷ | ۰/۵۲۳ | | | |
| تعهد سازمانی | پیش‌آزمون | ۳۴/۹۲۳ | ۱ | ۳۴/۹۲۳ | ۲۰/۹۵۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۸ |
| | گروه | ۲/۹۰۹ | ۱ | ۲/۹۰۹ | ۱/۷۴۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۷ |
| | خطا | ۳۸/۳۴۰ | ۲۷ | ۱/۶۶۷ | | | |
| تعهد عاطفی | پیش‌آزمون | ۱۱۷۰/۶۱ | ۱ | ۱۱۷۰/۶۱ | ۱۴/۲۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۴ |
| | گروه | ۶۶۴/۷۶ | ۱ | ۶۶۴/۷۶ | ۸/۱۱ | ۰/۰۰۸ | ۰/۲۳ |
| | خطا | ۲۲۱۲/۰۵ | ۲۷ | ۸۱/۹۲ | | | |
| تعهد هنجاری | پیش‌آزمون | ۵۶/۲۴ | ۱ | ۵۶/۲۴ | ۴/۹۶ | ۰/۰۳ | ۰/۱۵ |
| | گروه | ۱۵/۵۹ | ۱ | ۱۵/۵۹ | ۴۱/۶۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۶۰ |
| | خطا | ۲۳/۰۸ | ۲۷ | ۰/۸۵ | | | |
| تعهد مستمر | پیش‌آزمون | ۰/۶۴۹ | ۱ | ۰/۶۴۹ | ۱/۰۲۹ | ۰/۳۰۸ | ۰/۳۶ |
| | گروه | ۶/۵۳۳ | ۱ | ۶/۵۳۳ | ۵/۸۶۷ | ۰/۰۰۴ | ۰/۲۷ |
| | خطا | ۱۷/۶۱۸ | ۲۷ | ۰/۶۵۳ | | | |

در تبیین این یافته که آموزش اخلاق حرفه‌ای بر وضعیت درگیری شغلی تأثیر دارد، می‌توان گفت درگیری شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خودنگاره آن شخص است و درجه‌ای است که در آن خودانگاره و یا عزت‌نفس یک فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده توسط خودش هست و درجه‌ای که فرد به صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می‌سازد. در این پژوهش آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی اثر مثبت داشته است بدین معنا که فرد با شرکت در جلسات آموزش اخلاق حرفه‌ای و تشریح شئون مختلف معلمی مانند تعامل معلم با خود، بهره‌وری در فعالیت حرفه‌ای، نگاه مهربان و کردار نرم و محترمانه، گفتار استوار و شفقت‌آمیز، اقتدار همراه با صمیمیت، مواجهه با سؤال دانش‌آموزان و ارزش داوری و همچنین تشریح فضائل اخلاقی مانند درست‌کاری (صداقت)، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش، تعهد سازمانی‌اش افزایش یافته است. چون با آشنایی با مباحث اخلاق حرفه‌ای

بحث

پژوهش حاضر با هدف مطالعه‌ی اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر وضعیت درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی صورت گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای بر وضعیت درگیری شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد. همان‌طور که نتایج نشان داد با کنترل تأثیر متغیر کمکی (پیش‌آزمون) بر روی متغیر وابسته، بین دو گروه از لحاظ درگیری شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی) تفاوت معنادار وجود داشت. این بیانگر آن است که آموزش اخلاق حرفه‌ای توانسته است وضعیت درگیری شغلی را بهبود دهد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو بود (۲۰-۲۶) و همچنین آموزش اخلاق حرفه‌ای توانسته است تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی) را بهبود دهد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو بود (۲۸-۲۹).

صحیح برگزار گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی معلمان برای استخدام و ارتقاء لحاظ گردد. با توجه به اهمیت درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان در ارتقای وضعیت آموزش و پرورش و جامعه، پیشنهاد می‌شود سایر عوامل مؤثر بر این دو متغیر مورد بررسی قرار گیرند.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان باید اخلاق حرفه‌ای را به آنان آموزش داد. آموزش و پرورش برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است. اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه اساسی است. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری. اخلاق حرفه‌ای در معلمان سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها هم وی را الگوی خویش سازند و برای رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند (۶). این مسئله نشان می‌دهد که باید در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان، آموزش اخلاق حرفه‌ای گنجانده شود. این مهم زمانی محقق می‌شود که مدرسان دوره‌های اخلاق حرفه‌ای از دانش و منش لازم در این زمینه برخوردار باشند. دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش نیز هنگام استخدام معلمان مدارس می‌توانند اخلاق حرفه‌ای را به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی شایستگی‌های افراد در نظر بگیرند.

ملاحظه‌های اخلاقی

آگاهی بخشی به معلمان در مورد محتوای برنامه‌های آموزشی و کسب رضایت از آن‌ها برای شرکت در این دوره در پژوهش حاضر انجام شد.

سپاسگزاری

محققان بر خود لازم می‌دانند از تمامی معلمان که در این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

| | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. Professional Ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 2. Organizational Culture | فرهنگ سازمانی |
| 3. Honesty | صداقت |
| 4. Justice | عدالت |
| 5. Responsibility | مسئولیت‌پذیری |
| 6. Preserving Human Dignity | حفظ کرامت انسانی |
| 7. Respect | احترام |
| 8. Law Abiding | قانون‌پذیری |
| 9. Loyalty | وفاداری |

مدعی شدند که شغلشان را دوست داشته، دل‌کندن از شغلشان برایشان دشوار است و خیلی از اهداف زندگی شخصی‌شان با شغلشان در ارتباط است که نشان‌دهنده افزایش یافتن درگیری شغلی معلمان بود.

در تبیین یافته بعدی مبنی بر اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی می‌توان گفت که معلمان بعد از شرکت در این دوره آموزشی، احساس خوشحالی می‌کنند که مابقی دوره خدمتشان را در این سازمان بگذرانند، از این که درباره سازمان محل کارشان با افراد خارج از سازمان صحبت می‌کنند لذت می‌برند، درباره مشکلات سازمان احساس مسئولیت می‌کنند و از لحاظ عاطفی به سازمان علاقه دارند که نشان‌دهنده تعهد سازمانی معلمان نمونه می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است و تعهد عاطفی وابستگی احساسی فرد به سازمان است. معلمان بعد از شرکت در دوره آموزش اخلاق حرفه‌ای و صحبت درباره فضائل اخلاقی انضباط کاری، وجدان کاری، امانت‌داری حرفه‌ای و انتقادپذیری تعهد عاطفی بیشتری پیدا کردند، بدین معنا که احساس خوبی دارند که مابقی دوره خدمتشان را در این سازمان بگذرانند، این سازمان برای آن‌ها معنی و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارد و در حال حاضر، باقی ماندن در سازمان محل کارشان به همان اندازه که ناشی از ضرورت است، ناشی از تمایل شخصی خودشان نیز می‌باشد و در نهایت با آموزش اخلاق حرفه‌ای اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به شغلشان را آموختند و تعهد عاطفی‌شان افزایش پیدا کرد؛ بنابراین آموزش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد عاطفی معلمان دوره ابتدایی اثر دارد. معلمان با شرکت در جلسات آموزش اخلاق حرفه‌ای و صحبت درباره موانع رشد اخلاق حرفه‌ای به ویژه در شغل معلمی، از این که درباره شغلشان با افراد دیگر صحبت کنند لذت می‌برند و در سازمان محل کارشان خود را عضوی از خانواده آن سازمان احساس می‌کنند؛ بنابراین آموزش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد مستمر معلمان دوره ابتدایی اثر دارد. طبق این یافته آموزش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد هنجاری معلمان دوره ابتدایی اثر دارد. بدین معنا که نسبت به سازمان احساس تکلیف کرده و حتی اگر جای دیگر منافع بیشتری داشته باشد از خودگذشتگی کرده و در سازمان می‌مانند؛ بنابراین آموزش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد هنجاری یا تکلیفی معلمان دوره ابتدایی اثر دارد.

این پژوهش همانند پژوهش‌های مشابه این حوزه دارای محدودیت‌هایی است که برخی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از: جامعه و نمونه آماری این پژوهش محدود به معلمان زن شهر یزد بوده و لذا در تعمیم نتایج آن به معلمان مرد و معلمان سایر شهرها بایستی جانب احتیاط رعایت شود. عدم پیگیری طولانی مدت نتایج یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش است. شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی معلمان را به رغم مشابه بودن مناطق آموزشی حوزه تحقیق، نمی‌توان کاملاً یکسان فرض کرد. با توجه به این محدودیت‌ها و نتایجی که از این پژوهش حاصل شد پیشنهاد می‌شود با توجه به این که اخلاق حرفه‌ای یک متغیر مهم و اساسی است، لذا در این زمینه کارگاه‌های آموزشی و نیز سمینارهایی جهت آشنا نمودن معلمان با اخلاق حرفه‌ای

12. Allen NJ, Meyer JP. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*; 1: 61-89.
13. Cohen A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*; 13(6): 539-59.
14. Sikorska E. (2008). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*; 45(2): 196-205.
15. Subramaniam N, McManus L, Mia L. (2002). Enhancing hotel managers' organizational commitment: an investigation of the impact of structure, need for achievement a participative budgeting. *International Journal of Hospitality Management*; 21(4): 303-20.
16. Mudrack PE. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*; 17: 490-508.
17. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, & Bakker AB. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*; 3(1): 71-92.
18. Schaufeli WB, Taris W, Van Rhenen W. (2008). Work a holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*; 57: 173 - 203.
19. Hafer JC, Martin TN. (2006). Job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. Omaha/USA: University of Nebraska.
20. Shojaeifar Z, Marzieh A, Nasti-Zayi N. (2017). The relationship between professional ethics and knowledge management and job involvement. *Biological Ethics*; 23 (7): 14-20. (In Persian).
21. Rangriz H, Rezai S. (2015). The effect of employee voice on employee creativity and performance mediated by job involvement. *Organizational Culture Management*; 3 (7): 20-45.
22. Evazzadeh E, Karami AM. (2016). Investigating the role of job involvement in increasing employee creativity in organization: case study: Darab agriculture organization. *Modern Management Engineering*; 5 (6): 46-35.
23. Feizabadi Farahani Z, Mir Hashimi M. (2011). Predicting job involvement based on personality characteristics in public and private bank employees in Tehran. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*; 12 (4): 51-60.
24. Teng I. (2010). Relationship between work values and job involvement. *Leader Journal*; 1-15.
25. Lambert EG, Pauline EA. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement an exploratory study among jail staff. *Criminal Justice and Behavior*; 39(3): 264.

10. Human Resource

11. Organizational Commitment

12. Affective Commitment

13. Continuance Commitment

14. Normative Commitment

15. Job Involvement

منابع انسانی

تعهد سازمانی

تعهد عاطفی

تعهد مستمر

تعهد هنجاری

درگیری شغلی

References

1. Taleb-Nia G, Rajab-Dorri H, KhaniZalan AR. (2019). Predict accountability in professional accountants based on professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 1 (1): 1-3. (In Persian).
2. Heydarpour F, Rajab-Dori H. (2017). Relationship between professional ethics and personality traits of investors. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2) :161-164. (In Persian).
3. Ameli M. (2009). Theoretical approach to professional ethics knowledge. *Ethics in Science and Technology*; 4: 115-152. (In Persian).
4. Gharamaleki F. (2013). *Ethics*. Tehran: Darrollhadith Publications. (In Persian).
5. Zabani Delshad MA, Hasani M, Ghasemzadeh A. (2017). The relationship between job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):77-84. (In Persian).
6. Mohammad Davoodi AH, Bahadori S. (2017). Determining factors influencing the effectiveness of professional ethics from the viewpoint of Qom province teachers. *New Approach in Educational Management*; 8 (3): 165 -186. (In Persian).
7. Gholampour M, Pourshafi H, Vashghani Farahani A. (2019). The role of organizational culture and health on professional ethics of teachers. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1): 75-81. (In Persian).
8. Bagheri M, Tawala R. (2010). Investigating the impact of organizational commitment on organizational performance. *Journal of Police Human Development*; 7 (30): 96-73. (In Persian).
9. Hosseinian Sh, Majidi A, Habibi Z. (2007). Intra-organizational factors affecting the promotion of organizational commitment of employees of the Greater Tehran police stations. *Forensic Science Quarterly*; 9 (2): 9-25. (In Persian).
10. Azizian Kohan N, Ebrahimimpour H, Karimianpour G, Darabi M. (2018). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment: the mediating role of work ethics. *Ethics in Science and Technology*; 13 (2):149-158. (In Persian).
11. Kurd-Torkamani B, Kohi M. (2011). Investigating the relationship between organizational commitment with job burnout and organizational spirituality among zahedan and gorgan post office employees. *Public Management Research*; 14: 129-144. (In Persian).



37. Genç S, (2019). Perceptions of pre-service teachers about teacher professional ethics course through metaphors. *Journal of Education and Training Studies*; 7(3): 150-160.
38. Kanungo RN. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*; 67(3): 341-349.
39. Mir Hashimi M, Pasha Sharifi H, Thabeti Sh. (2008). The relationship between emotional intelligence and nurses' job involvement. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*; 9: 17-26. (In Persian).
40. Saeed Y, Tabanezhad Z, Nahrir B, Ebadi A, Khoshab H, Babajani S. (2014). Investigating the relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses of selected hospitals of Tehran and Kerman in year 2. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*; 1 (1): 1-3. (In Persian).
41. Maziari M, Salari Mohammad M. (2016). The impact of organizational structure on job involvement of personnel in youth and sports departments: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Sport Management*; 8 (2): 281-297. (In Persian).
42. Allen NJ, Meyer J P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63(1): 1-18.
43. Nodei H, Rashidi A, Khalili, Mehravar Gigloo S. (2014). The relationship between self-control and source of control with organizational commitment in Sabzevar education department employees. *Educational Leadership & Management Research*; 1 (1): 49-66. (In Persian).
44. Hoveida R, Mokhtari H, Forouhar M. (2012). The relationship between components of psychological capital and components of organizational commitment. *Cognitive and Behavioral Sciences Research*; 2 (3): 43 -55. (In Persian).
45. Khaleghian B. (2016). Teacher professional ethics an organizational necessity for education. Mehr Arang Institute of Modern Art and Culture. (In Persian).
46. Deh Kurdi A. (2017). Teacher professional ethics from an Islamic perspective. Tehran/ Iran: Behavaran Publication. (In Persian).
47. Gharamelaki F. (2017). Ethics. 1st ed. Tehran: Majnoon Publishing. (In Persian).
48. Gharamelaki F. (2017). Professional ethics at school. 1st ed. Tehran: Educational Charity Publication. (In Persian).
49. Imanipour M. (2012). Principles of professional ethics in education. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 5(1): 27-41. (In Persian).
26. Zabani Delshad MA, Hasani M, Ghasemzadeh Alishahi A. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational consequences. *Medical Ethics*; 11 (40): 53 – 62. (In Persian).
27. Wynn P, Okpara JO. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*; 27(9): 935-50.
28. Mohammadi Mehr M, Zarghar Balajamh S, Sheikhi S, Rahmati D. (2017). Relationship between professional ethics and organizational commitment of nurses in Ilam province. *Health Outcome*; 2: 1-3. (In Persian).
29. Salehi M, Dadgar Z. (2016). The relationship between professional ethics and organizational commitment from the perspectives of nurses of Imam Khomeini hospital in Sari. *Biological Ethics*; 20: 33-46. (In Persian).
30. Rezaie Z, Nazari F. (2014). Investigating the relationship between professional ethics and organizational commitment among librarians of Khuzestan public libraries. Tehran/Iran: 1st Scientific Conference on Social and Cultural Injuries of Educational Sciences and Psychology. (In Persian).
31. Sheikh Zakaria N, Atashzadeh Shorideh F. (2015). The relationship between professional ethics and organizational commitment in professors of Kurdistan University of medical sciences. *Journal of School of Nursing and Midwifery*; 25 (91): 21 - 30. (In Persian).
32. Niyaz Azari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahrudi Z. (2014). The relationship between professional ethics and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing*; 27 (87), 34 - 42. (In Persian).
33. Mousavi M, Bila Dargh M, Bagheri S. (2013). The relationship between professional ethics of managers and organizational commitment of teachers in Baharestan language and Robot Karim language school in Tehran province. *Educational and College Studies*; 2 (4): 137-150. (In Persian).
34. Ziaei S, Shahbakhsh J. (2015). Relationship between organizational commitment and professional ethics in academic librarians. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*; 3(2): 63-79. (In Persian).
35. Salem ZO, Agil S. (2012). The effects of Islamic individuals' ethics on organizational commitment of employees in Libyan public banks. *British Journal of Arts & Social Sciences*; 9(1): 64-78.
36. Ababneh Kh, Hackett R. (2019). The direct and indirect impacts of job characteristics on faculty organizational citizenship behavior in the United Arab Emirates (UAE). *Higher Education: The International Journal of Higher Education Research*; 77(2): 19-36.