



## بررسی رابطه استدلال ورزی اخلاقی با صلاحیت کار در بین معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل

علی خالق خواه<sup>۱</sup>، عذرا پناهی<sup>۲\*</sup>، تقی اکبری<sup>۳</sup>

۱- گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳- گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استدلال ورزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل بود. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی می باشد و جامعه آماری در برگیرنده ی همه ی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که تعداد آنها ۶۸۶ نفر بودند و روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی طبقه ای بود. همچنین برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۴۷ بدست آمده بود که به سوالات پرسشنامه های (استدلال ورزی اخلاقی و صلاحیت کار) جواب دادند و اطلاعات جمع آوری شده توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ با آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل نشان داد بین رهبری اخلاقی و سواد اخلاقی با رفتار شغلی رابطه مثبت و معناداری می باشد بین استدلال ورزی اخلاقی و صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۳۵ است و استدلال ورزی اخلاقی توان پیش بینی تغییرات صلاحیت کار معلمان را دارد.

**واژگان کلیدی:** استدلال ورزی اخلاقی، صلاحیت کار، معلمان، دوره ابتدایی



## مقدمه

ارتباطات علمی در درون سازمانهای آموزشی و پژوهشی و نیز فراتر از مرزهای آنها همواره یکی از عوامل تأثیرگذار بر تولید و گسترش دانش بوده است. این ارتباطات زمینه ایجاد انسجام و هماهنگی در جامعه علمی، تعامل دیدگاه ها، ترکیب ایده ها و ایجاد نظریه های جدید، برقراری روابط بین نهادی در علم و بازسازی مداوم نظامهای بنیادی دانش را فراهم می آورند (رجایی پور، ۱۳۹۵). سازمانها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. سازمانها به موضوعهای اخلاقی توجه می کنند، چون مردم از آنها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان یا در شرایط پرخطر کار می کنند، حمایت می کند (کمالیان، ۱۳۹۰). آنچه که اخلاق را در دنیای معاصر و امروزه در رسانه های اجتماعی با اهمیت می گرداند، عمل سواد اخلاقی است. سواد اخلاقی بر داشتن دانش اخلاقی در نهادهای اجتماعی و مراکز آموزشی تأکید می کند. از عناصر مهمی که اخلاق را کنار سوادهای مورد نیاز انسان قرن بیست و یکم و معاصر که عبارتند از سواد فناوری، سواد محاسبه، سواد علمی و سواد خواندن با اهمیت گردانده است، پیوند محکمی که بین سواد اخلاقی با فهم و دانش اخلاقی وجود دارد (طولایی، ۱۳۹۶). مفهوم سواد اخلاقی شامل سه بعد اساسی حساسیت اخلاقی، مهارتهای استدلال و ارزیابی اخلاقی و تخیل اخلاقی است. در این پژوهش، محقق به دنبال بررسی مولفه های استدلال و ارزیابی اخلاقی می باشد. برخی از محققان بر این نکته تأکید می ورزند که نباید این مؤلفه ها را در مقام اموری مجزا به شمار آورد. همه این مؤلفه ها دارای اثرات متقابل بر یکدیگرند و میتوانند منجر به تقویت یکدیگر شوند و سرانجام رفتار اخلاقی را شکل دهند. با توجه به اینکه حضور آنها برای تحقق سواد اخلاقی لازم است، نظام تعلیم و تربیت نیز در مقام یکی از متولیان ایجاد و توسعه سواد اخلاقی باید به تمام این ابعاد توجه کند (رجایی پور، ۱۳۹۵).

از سویی دیگر در سازمانها امروزه رفتار شغلی را به عنوان قسمتی از روانشناسی سازمانی و به عنوان علمی که به دنبال فهمیدن عامل های موثر بر رفتار کاری مردم در یک سازمان است، در نظر می گیرند (Chamorro and Premuzic, 2006) نیروی انسانی به عنوان مهم ترین، گران ترین و با ارزش ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می شود و تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می توان به سادگی بیان نمود که بدون کارکنانی با عملکرد شغلی مناسب، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. از این رو، منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمانها دارند. اهمیت این عامل به عنوان مهم ترین



عامل در زنجیره عملیاتی و تفکر هر سازمان مدتهاست که به اثبات رسیده است و سازمان هایی که موفقیت های چشم گیری داشته اند، توجه به عملکرد شغلی نیروی انسانی را سرلوحه کارهای خویش قرار داده اند، اما تنها توجه به عملکرد شغلی، برای افزایش بهره وری سازمان کافی نیست، در کنار این توجه باید عواملی را که با عملکرد شغلی در رابطه هستند و می توانند باعث افزایش با حتی کاهش آن شوند مورد توجه قرار گیرد، به نظر می رسد سواد اخلاقی از جمله عواملی است که می تواند با عملکرد و رفتار شغلی در رابطه باشد (رجایی پور، ۱۳۹۵). رفتار شغلی دارای ۴ مولفه صلاحیت کار، ابتکار و اعتماد به نفس در شغل، قابلیت اعتماد و رفتار اجتماعی می باشد. در این پژوهش محقق به دنبال بررسی مولفه های صلاحیت کار است. به طور کلی این مقاله از پایان نامه ای با عنوان « بررسی رابطه رهبری اخلاقی و سواد اخلاقی با رفتار شغلی با میانجی گری سازگاری اجتماعی» استخراج گردیده است و بدین منظور محقق مولفه های استدلال و رزی اخلاقی را از متغیر سواد اخلاقی و مولفه های صلاحیت کار را از متغیر رفتار شغلی انتخاب نموده است و بدنبال بررسی رابطه ای میان آنهاست. بنابراین با توجه به توضیحات ارائه شده می توان گفت که در پژوهش حاضر محقق به دنبال دستیابی به پاسخ این پرسش است که آیا بین استدلال و رزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل رابطه وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

- نتایج پژوهش روشی (۱۳۹۸) با عنوان «رابطه سواد اخلاقی و مهارت های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بندر لنگه»، که در بین ۲۱۰ نفر از معلمان ابتدایی شهرستان بندر لنگه که به شیوه ای تصادفی ساده انتخاب شده بودند، نشان داد که در بین ابعاد سواد اخلاقی (حساسیت اخلاقی، استدلال و رزی اخلاقی و تخیل اخلاقی) و ابعاد مهارت های ارتباطی (مهارت های کلامی، شنودی و بازخوردی) با عملکرد شغلی معلمان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

- پنبه (۱۳۹۶) در پژوهشی پیمایشی با عنوان «بررسی رابطه ای سواد اخلاقی و مهارت های ارتباطی با عملکرد شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل» که در میان ۲۱۰ نفر از کارکنان اداره کل مالیاتی استان اردبیل می باشند و به شیوه ای تصادفی ساده انتخاب شده بودند، به این نتیجه دست یافت که در بین ابعاد سواد اخلاقی (حساسیت اخلاقی، استدلال و رزی اخلاقی و تخیل اخلاقی) و ابعاد مهارت های ارتباطی (مهارت های کلامی، شنودی و بازخوردی) رابطه ای مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان برقرار است.

- طولابی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه سواد اخلاقی، تعامل استاد/دانشجو و توانمند سازی روان شناختی دانشجویان» که بین ۲۱۷ نفر از دانشجویان گروه های مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه ایلام که از طریق شیوه ای نمونه گیری تصادفی ساده و براساس فرمول کوکران منتخب گردیده بودند، انجام داد و بیان کرد که مولفه های حساسیت اخلاقی و



تخیل اخلاقی از میان مؤلفه‌های سواد اخلاقی رابطه قوی با توانمندسازی دارا می‌باشند و رابطه معنی‌داری میان مولفه استدلال و رزی اخلاقی با تعامل استاد/دانشجو وجود دارد.

### اهداف و فرضیه‌های پژوهش

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی استدلال و رزی اخلاقی با صلاحیت کار در میان معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد.

همچنین فرضیه‌ی پژوهشی این است که بین استدلال و رزی اخلاقی با صلاحیت کار رابطه معنی دار وجود دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش با توجه به هدف از نوع بنیادی و با توجه به شیوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی بود که در آن روابط ساختاری متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

**جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری:** در پژوهش حاضر جامعه آماری در برگرفته‌ی همه‌ی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به کار هستند، می‌باشد که با توجه به تحقیقاتی که از اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر اردبیل به عمل آمد، ۶۸۶ نفر می‌باشند و روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر بدست ۲۴۷ آمده است.

**روش گردآوری داده‌ها:** برای جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شد با کسب مجوزهای لازم از مراکز ذیربط، به مدارس ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل مراجعه کرده، سپس پرسشنامه‌های تحقیق را در اختیار معلمان قرار گرفت تا تکمیل کنند. در نهایت پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده و اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### ابزار گردآوری اطلاعات: ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق که شامل:

پرسشنامه‌ی استاندارد سواد اخلاقی: این پرسشنامه توسط (Tuana, 2007) طراحی شده است و دارای ۹ گویه می‌باشد که با استفاده از طیف لیکرت و با گزینه‌های کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ طراحی شده است. از این پرسشنامه بعد استدلال و رزی اخلاقی با سوالات ۴ تا ۶ مورد استفاده قرار گرفته است. روایی این پرسشنامه در تحقیق طولایی (۱۳۹۶) مورد بررسی قرار گرفته است و مورد تایید می‌باشد و پایایی پرسشنامه نیز در تحقیق طولایی (۱۳۹۶) با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و برابر ۰/۸۷ بدست آمده است.



پرسشنامه‌ی استاندارد رفتار شغلی: پرسشنامه رفتار شغلی هری و همکاران (۲۰۰۴) که در سال ۲۰۰۴ تدوین گردیده است و در برگیرنده‌ی ۱۸ گویه و ۴ مولفه می‌باشد. این پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده است. از این پرسشنامه بعد صلاحیت کار سوال ۱ تا ۵ آن مورد استفاده قرار گرفته است. پایایی آن در پژوهش هری و همکاران (۲۰۰۴) به میزان ۰/۸۶ به دست آمده است که نشانگر مطلوب بودن پایایی است و روایی آن را این پژوهشگران در پرسشنامه اصلی با تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون KMO ۰/۹۲ و قابل اعتماد گزارش کرده‌اند.

**روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:** برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از فراوانی و درصد برای نشان دادن ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان و میانگین و انحراف معیار برای آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از آزمون پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

## یافته‌ها

جدول نتایج آزمون کولمگروف-اسمیرنوف

جدول (۱) نتایج آزمون کولمگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	استدلال‌ورزی اخلاقی	صلاحیت کار
میانگین	۳/۵۵	۳/۰۲
انحراف معیار	۰/۱۹	۰/۲۶
مقدار Z کولمگروف-اسمیرنوف	۱/۰۸	۱/۴۰
سطح معنی داری	۰/۱۸۸	۰/۰۶۸

طبق نتایج جدول (۱) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که توزیع متغیرهای استدلال‌ورزی اخلاقی و صلاحیت کار نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون‌های پارامتریک (پیرسون و رگرسیون) استفاده کرد.

**فرضیه پژوهش:** بین استدلال‌ورزی اخلاقی و صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار

<sup>1</sup> Harry and Colleagues' Career Behavior (2004)



صلاحیت کار	آماره ها	
۰/۳۵۱**	ضریب همبستگی پیرسون	استدلال‌ورزی اخلاقی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۴۷	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول (۲) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اول تایید می‌شود و بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۳۵ است.

همچنین با توجه به فرضیه‌های ارائه شده قبلی برای تعیین تاثیر استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل از آزمون رگرسیون ساده استفاده شده است.

### جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیون بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۳۵	۰/۱۲۳	۰/۱۲۰

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان برابر ۰/۳۵ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۱۲۳ است و ۰/۱۲۳ با ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته صلاحیت کار را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

### جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۸/۷۷۵		۱/۳۷۱	۱۲/۰۳۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۷۴۰	۰/۳۵۱	۰/۱۱۴	۰/۶۵۵	استدلال‌ورزی اخلاقی



برای تعیین تاثیر، استدلال‌ورزی اخلاقی به عنوان متغیر پیش بین و صلاحیت کار به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود میزان  $p$  مشاهده شده در این متغیرها معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر استدلال‌ورزی اخلاقی ( $BETA=0/351$ ) متغیر صلاحیت کار را پیش بینی می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که در مجموعه اعمالی از خلیات درونی انسان پدید آمده است و در کنش ظهور می‌یابد. اخلاق تنها با آثار و پیامدهایش قابل شناخت است (محمدی‌زایوه، ۱۳۹۴). آنچه که اخلاق را در دنیای معاصر و امروزه در رسانه‌های اجتماعی با اهمیت می‌گرداند، عمل سواد اخلاقی است. سواد اخلاقی بر داشتن دانش اخلاقی در نهادهای اجتماعی و مراکز آموزشی تاکید می‌کند. از عناصر مهمی که اخلاق را کنار سوادهای مورد نیاز انسان قرن بیست و یکم و معاصر که عبارتند از سواد فناوری، سواد محاسبه، سواد علمی و سواد خواندن با اهمیت گردانده است، پیوند محکمی که بین سواد اخلاقی با فهم و دانش اخلاقی وجود دارد (طولابی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر منابع انسانی به عنوان منبعی حیاتی برای رشد اقتصادی سازمان می‌باشد؛ به همین دلیل برای استفاده بهتر از این منابع و بهتر شدن عملکرد آنها لازم است دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی کارکنان با نقش اختصاص داده شده برای آنها در سازمان هم‌خوان باشد (Farooqui and Nagendra, 2014). با توجه به این موضوع که این مقاله از پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی رابطه رهبری اخلاقی و سواد اخلاقی با رفتار شغلی با میانجی‌گری سازگاری اجتماعی» استخراج گردیده است؛ بنابراین محقق ابتدا به بیان نتایج فرضیه‌های مرتبط با این پژوهش می‌پردازد. نتایج حاصل از یکی از فرضیه‌های پژوهش اصلی و اولیه نشان داد رابطه بین سواد اخلاقی با رفتار شغلی رابطه مثبت و معناداری می‌باشد که اگر سواد اخلاقی در جهت بهینه بهبود یابد این اثر قویتر و اگر سواد اخلاقی تضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر سواد اخلاقی قابل استنباط است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق پذیرفته می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات روشی (۱۳۹۸)، پنبه (۱۳۹۶) و طولابی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که پیشرفت کارکنان امروزه در سایه ایجاد روابط و تعاملات سازنده درون گروهی و برون گروهی امکانپذیر است. فضای حاکم بر سازمانها مهم‌ترین فرصت را برای دسترسی به جدیدترین یافته‌های علمی و تبادل تجربیات فراهم می‌کند. تعاملات مناسب و بهره‌مندی از روابط مثبت و سازنده نیازمند آگاهی از اصول و مبانی اخلاقی است که تعاملات بین فردی را قابل اعتماد نموده و زمینه را برای انتقال علم و اطلاعات فراهم می‌کند و بر رفتار شغلی تاثیر گذار می‌باشد.



پس نتایج تحلیل فرضیه نشان داد بین رهبری اخلاقی و سواد اخلاقی با رفتار شغلی رابطه مثبت و معناداری می‌باشد. اما از سوی دیگر محقق مولفه‌ی استدلال ورزی اخلاقی را از متغیر سواد اخلاقی و مولفه‌ی صلاحیت کار را از متغیر رفتار شغلی انتخاب نموده است و بدنبال بررسی رابطه‌ی میان آن‌ها بود که نتایج حاصله نشانگر این امر است که بین استدلال‌ورزی اخلاقی با صلاحیت کار معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۳۵ است و استدلال‌ورزی اخلاقی توان پیش‌بینی تغییرات صلاحیت کار معلمان را دارد. باتوجه به این نتایج پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- احساس تعلق به مدارس در بین معلمان تقویت شود به این شکل که در کنار توجه کامل به تمام معلمان به معلمان متعهد ارزش بیشتری بدهند و آنها را همواره مورد تشویق قرار دهند و این خود باعث می‌شود که معلمان در تمام امور مدارس خود صادق باشند و عملکرد بهتری داشته باشند.
- در مدارس مقطع ابتدایی شهر اردبیل معلمان با ایده‌ها، بینش‌ها و عملکرد شغلی در مدارس مورد استقبال قرار گیرند و چنانچه لازم باشد و برای طراحی مجدد فرایندها و روش‌های کاری مدارس به کار برده شوند.
- مدیریت مدارس مقطع ابتدایی شهر اردبیل باید با فراهم کردن توانایی تولید اندیشه‌ها و افکار نو و نگاه کنجکاوانه به پدیده‌های مدارس زمینه عملکرد بهتر آنها را فراهم نماید.





## منابع

- پنجه، رقیه (۱۳۹۶). بررسی رابطه‌ی سواد اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی کارکنان اداره کار امور مالیاتی استان اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- رجایی پور (۱۳۹۵). «رابطه بین سواد اخلاقی، لنگرهای مسیر شغلی و منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه های تبریز، ارومیه و اردبیل» در سال ۱۳۹۵، فصلنامه علمی پژوهش روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۵۰-۲۰۰.
- روشی، محسن (۱۳۹۸). رابطه سواد اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بندرلنگه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد واحد بندر لنگه.
- طولابی، زینب؛ (۱۳۹۶). رابطه سواد اخلاقی، تعامل استاد/ دانشجو و مهارت‌های ارتباطی دانشجویان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۴-۷.
- کمالیان، سعید. (۱۳۹۰). رهبری کاریزماتیک، تهران: انتشارات سمت.
- محمدی‌زاویه، سیده‌عزیزه (۱۳۹۴). شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس بین اساتید دانشگاه مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران.
- Chamorro-Premuzic T, Furnham A. 2006. Intellectual competence and the intelligent personality. *Review of General Psychology*, No. 10, pp: 251-267.
- Farooqui, M.S, Nagendra, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employee. *Procedia Economics and Finance*, 122- 129.
- Tuana N. (2007). Conceptualizing moral literacy. *Journal of Educational Administration*; 45 (4): 364-378.