مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳ شماره صفحه ۱۲۷- ۱۰۹

پیش بینی تعهدسازمانی براساس اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی ورضایت شغلی
مطالعه موردی: معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز

*سیدسلام شهابی، دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش و پرورش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.
فاروق یزدان ستا، استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.
رزگار محمدی، استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی تعهدسازمانی براساس اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز در سال تحصیلی۱۴۰۳– ۱۴۰۲ بود. پژوهش حاضر از نوع پیمایشی(همبستگی) بود. جامعه پژوهش طبق استعلام از اداره آموزش وپرورش شهر سقز شامل ۹۳۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی بود. طبق جدول کرجسی و مورگان وفرمول کوکران حجم نمونه مناسب برای این جامعه برابر با ۲۶۶ نفر بود. به‌منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه ای استفاده شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اخلاق حرفه ای استفاده شد. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی و استنباطی (رگرسیون خطی، همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره وتحلیل مسیر) با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر تعهدسازمانی معلمان ابتدایی تأثیر معناداری دارند ($P<۰/۰۵$) ولی متغیر اخلاق حرفه ای با تعهدسازمانی تاثیر معناداری ندارد. درمجموع نتایج پژوهش نشان می دهد حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر تعهدسازمانی توسط متغیرهای مستقل مقاله تبیین شده است. یافته های این پژوهش بر اهمیت نقش فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در پیش بینی تعهدسازمانی معلمان مقطع ابتدایی تاکید دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی سازمانی، تعهدسازمانی سازمانی، رضایت شغلی، اخلاق حرفه ای، معلمان دوره ابتدایی.

* نویسنده مسئول: ayub.sabah@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۲/۲۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۵/۲۸

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.3/ Autumn 2024 Page 109-127

Prediction of organizational commitment based on professional ethics, organizational culture and job satisfaction Case study: Saghez primary school teachers

*Seyed Salam Shahabi, MA in Elementary Education, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad University(IAU), Saghez, Iran.
Farouq Yazdan Seta, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad University(IAU), Saghez, Iran.
Rezgar Mohammadi, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad University(IAU), Saghez, Iran.

Abstract
The purpose of the current research was to predict organizational commitment based on professional ethics, organizational culture and job satisfaction of elementary school teachers in Saghez city in the academic year of 1402-1403. The current research was a survey (correlation) type. The research population, according to the inquiry from the Education Department of Saghez city, included 930 primary school teachers. According to Krejcie and Morgan's table and Cochran's formula, the appropriate sample size for this community was 266 people. Cluster random sampling method was used for sampling. In order to collect research data, the organizational commitment, organizational culture, job satisfaction and professional ethics questionnaires were used. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics (linear regression, Pearson correlation and multivariate regression analysis) were used using SPSS version 20 software. The findings of the research showed that organizational culture and job satisfaction have a significant effect on the organizational commitment of primary teachers ($P<0.05$), but the variable of professional ethics has no significant effect on organizational commitment. In total, the results of the research show that about 40% of the changes in the organizational commitment variable are explained by the independent variables of the article.

Keywords:
Organizational commitment, organizational culture, job satisfaction, professional ethics, Primary School Teachers.

* Corresponding author: ayub.sabah@yahoo.com
Receiving Date: 12/5/2024 Acceptance Date: 18/8/2024

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

مقدمه

ترقی و رشد هر کشوری به عملکرد نیروی انسانی، به ویژه نیروی انسانی متخصص و متعهد که مهمترین دارایی هر سازمانی و یکی از مشخصه‌های تقدم وتضمین هر سازمان نسبت به دیگر سازمان‌ها است (Bashir& Gani,2020 ؛ Paramita et al, 2020). سازمان های آموزشی، بخصوص مدارس مقاطع ابتدایی از جمله مؤثرترین، مهم‌ترین سازمان‌هایی هستند که مسئولیت تعلیم وتربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین منابع انسانی سایر سازمان‌ها را عهده دارند (Ahmadi et al,2023). حالا تعهد معلمان به سازمان های آموزشی در مدارس عاملی کلیدی در تحقق آرمان های آموزشی است چرا که معلمان متعهد سرمایه انسانی در توسعه آموزشی یک کشور محسوب می شوند. سازمان های آموزشی که تعهدسازمانی معلمان آنها بیشتر است از جایگاه ومقام بالایی نسبت به مدارس دیگری برخودار است (Zaid Bin Mustafa et al, 2020). رفتار، عادت و منش معلمان، مهمترین اثر مستقیم و غیرمستقیم را بر محصلان«بلوغ جسمی، اخلاقی، اجتماعی ، اعتمادبه نفس، ترقی تحصیلی، کردار شهروندی، خلاقیت...» به جای می‌گذارد وارزش‌ها را در محصلان تثبیت می‌کند (Agua, 2014 ; Ghasemi & Moqsadi, 2021).

طبق آمارهای ارائه شده میزان تعهد نیروی انسانی در سال ۸۲ نسبت به سال ۷۴ در ایران ۲۵ درصد افت کرده، همچنین طبق اطلاعات سازمان بهره‌وری آسیایی[1]که میانگین نرخ پیشرفت تعهد نیروی انسانی این گونه است که؛ عربستان سعودی ۵۴/۵ درصد، ویتنام ۳۷/۵ درصد، مالزی ۳۷/۵ درصد، کره جنوبی ۴/ ۴۴ درصد، ایران ۲/ ۳۷ درصد و ژاپن ۸۱/۱ درصد، اطلاعات ذکر شده حاکی از افت تعهدسازمانی کارکنان ایران نسبت به کشورهای آسیایی می‌باشد (Zare & Mousavi, 2018). درنتیجه با افزایش تعهدسازمانی معلمان، پیامدهای باارزشی از جمله بهبود عملکرد، کاهش جابجایی، کاهش غیبت وترک شغل کارکنان، ضامن سلامت جسمی وروانی، ارتقای شغل، افزایش اثربخشی وبهره وری» در هر دو سطح فردی وسازمانی برای سازمان نهاد تعلیم وتربیت دارد (Afif, 2018; Aranki et al, 2019). اما وجود برنامه‌های شغلی نادرست ونامناسب باعث هرج ومرج در اهداف سازمان، عدم صداقت به سازمان، فزونی ترک وغیبت از شغل خود را درپی خواهد داشت درنتیجه باعث کاهش تعهد سازمانی معلمان نسبت به سازمان خود می‌شوند (Cho et al, 2021).

سوالی که اکثر محققان حوزه سازمان ها در ذهن خود دارند چرا بعضی از افراد میخواهند سازمانی فعلی خود ترک و در سازمان دیگری مشغول به کار شوند؟ شاید به این دلیل باشد که کارکنان در سازمان خود ناراضی و نمی توانند شغل مساعدتری پیدا کنند. به این دلیل هرساله فرم‌هایی در ارتباط با تغییرمقطع به از

[1]- APO

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

سمت مدارس ابتدایی عرضه می شود، چون اکثرمعلمان این مقطع گرایش دارند که در مقاطع بالاتری تدریس کنند اما ضوابط ومحدودیت هایی هست که توانایی انجام این کار ندارند (shakuri, 2006). به نقل از رئیس وزارت آموزش و پرورش کل معلمان کشور نزدیک به ۹ میلیون نفر است که ۸۵میلیون دانش‌آموز تحت تدریس وآموزش هستند. خلاصه تقریبا یک چهارم اعضای جامعه مستقیما مشغول مسئله رضایت یا عدم رضایتمندی معلمان هستند، که حاکی از ضرورت رضایت شغلی در بین کارکنان هرسازمانی را نشان می دهد (Sabokatkin Rizi & Akbari, 2014). مطالعه رضایت‌شغلی از سه جهت باارزش است:۱- بعدشخصی؛ اجرای شرح وظایف(کار) ۲- بعدسازمانی؛ افزایش کارایی وتعهدسازمانی ۳- بعداجتماعی؛ تأثیری در زندگی و روابط اجتماعی میان افراد (Afshani et al, 2016). درنتیجه خلل در روند رضایت شغلی کارکنان باعث آمار زیاد غیبت ها، کاهش کارایی، جابه‌جایی وانتقال کارکنان از یک سازمان به سازمان دیگری و حتی کج‌روی و تخطی اداری و درنتیجه کاهش تعهدسازمانی کارکنان می شوند (Hanna et al, 2017). وافزایش رضایت شغلی سبب کارایی موثر ، همدردی معلمان نسبت به سازمان، تعلق وابستگی معلمان به محیط شغلی، وضع ارتباطات درست، افزایش روحیه، افت غیبت وترک کار دربین کارکنان می شود (Nasangani and Agriol, 2015; According to Kamali et al,2020).

یچیدگی‌های سازمان‌ها و افزایش فعالیت‌های غیراخلاقی، و غیرمسئولانه در محیطهای کاری، مدیران و صاحبنظران را بر آن داشته تا به موضوعات اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند (woldeab et al, 2020). امروزه اخلاق حرفه ای و تعهد در هر سازمانی نقشی حیاتی دارد. هر سازمانی بایداخلاق حرفه ای را ایجاد کند و این اصول برای همه اعضا شفاف سازد (Salehnia&Ashraf, 2015) .معلمانی که اخلاق حرفه ای را نشان می دهند به عنوان الگو برای دانش آموزان عمل می کنند. درست به همان روشی که تمایل دارند از والدین خود در خانه تقلید کنند (Iroegbu & Uyanga,2019) .اخلاق حرفه ای مانند خنجری که دولبه دارد که یک لبه آن بیم وترس؛ به این معنا سستی در اخلاق حرفه‌ای باعث افت ارتباطات، تجاوز ازاصول وارزش های اخلاقی در پروسه آموزش ویادگیری، گزندهای جدی بر محصلان در برابر حل مسائل درزندگی شخصی واجتماعی به وجودآورد (Moradi & Tavasli, 2018). لبه دیگر فرصت است که با تقویت اخلاق‌حرفه ای، باعث به وجود آمدن ارتباط سالم وکاهش اختلافات بین کارکنان، پایین آمدن هزینه‌های کنترل، سلامت‌سازمانی، بالارفتن تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان و درنتیجه نفوذ عمیقی بر تمامی فعالیت‌های سازمان خواهد داشت (Cadozier, 2002, Ghorbani, 2020).

باتوجه به تحولات جهان امروزی درتعهد سازمانی کارکنان«معلمان»، سازمان هایی میتواند ادعا کند که کارکنان خلاق، متعهد و وفادار دارد که فرهنگ‌سازمانی مناسبی در آن وجود داشته باشد (Batugal

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

(Paramita et al, 2020) در سازمان های آموزشی بخصوص مدارس با فرهنگ سازمانی ضعیف، باعث تضعیف ارتباطات بین مدیران- معلمان-دانش آموزان و والدین، انتظار موفقیت ناچیز از همکاران دیگر، شایع شدن حس گمان، تنش‌های زیان‌آور، کاهش علاقه و وفاداری، کاهش رغبت و اشتیاق، درنتیجه باعث افت تعهد سازمانی کارکنان نسبت به ارزش و هنجارهای فرهنگ-سازمانی خواهدشد (Özdemir, 2006). &Tindowen, 2019).

Shams al-Dini Afshon & Salehzadeh (2021) در تحقیقی با عنوان"بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهدسازمانی معلمان مقطع ابتدایی دخترانه شهر نورآباد ممسنی" نشان داده شد که بین فرهنگ سازمانی و تعهدکاری معلمان مقطع ابتدایی دخترانه شهر نورآباد ممسنی رابطه معنی داری وجود دارد، و ضریب همبستگی مثبت و و رابطه مستقیم است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بعد انطباق بیشترین اثر را بر تعهد کاری داشته و بعد سازگاری کمترین اثر را بر تعهد کاری معلمان مقطع ابتدایی دخترانه شهر نورآباد ممسنی داشته اند.

Mohammad Davoudi & akbari Olghi(2020) در تحقیقی با عنوان "رابطه اخلاق‌حرفه-ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی مورد مطالعه؛ معلمان آموزش وپرورش منطقه ۵ تهران" نشان دادند که بین اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد و تعهد سازمانی سهم بیشتری در پیش بینی اخالق حرفه ای معلمان دارد.

Jafari & Alimardani (2016) درپژوهشی با عنوان"تحلیل رگرسیونی رضایت‌شغلی و تعهدسازمانی با اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران" نشان داده شد که رضایت-شغلی معلمان به صورت مستقیم با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم معنادار و همچنین با ارتباط مستقیم معناداردارد. همچنین تعهدسازمانی با اثربخشی ارتباط مستقیم دارد. رضایت‌شغلی معلمان به طور غیرمستقیم و از طریق تعهدسازمانی با اثر بخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران ارتباط معناداری دارد.

Hakami et al (2020) در پژوهشی با عنوان"رابطه بین رضایت شغلی با تعهدسازمانی پرستاران" به این نتایج دست یافته‌اند که؛ بین رضایت‌شغلی پرستارن با تعهدسازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی با هریک از ابعاد تعهدسازمانی ازجمله تعهدعاطفی، تعهدمستمر وتعهدهنجار رابطه مثبت معنی داری وجود داشت.

Jambal et ai (2021) در پژوهش با عنوان"رابطه فرهنگ‌سازمانی، رضایت کارکنان و تعهد سازمانی" به این نتایج رسیدند که بین فرهنگ‌سازمانی ورضایت‌شغلی با تعهدسازمانی رابطه مثبت ومستقیم ومعناداری وجود دارد.

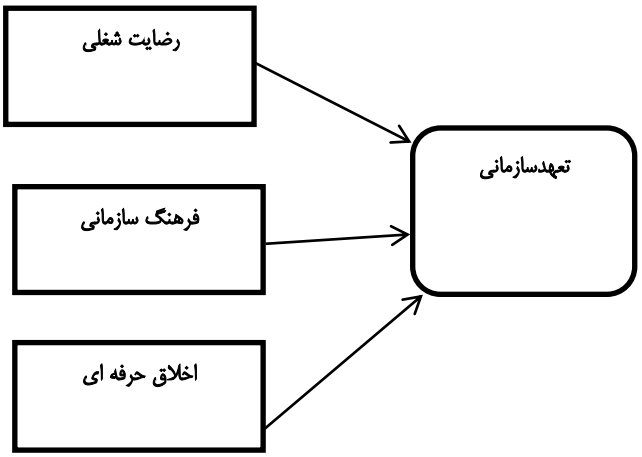
Aranki et al (2019) در پژوهشی که با عنوان"رابطه فرهنگ سازمانی و تعهدسازمانی در شرکت های فناوری اطلاعات (IT) در اردن" انجام شد. نشان داد که یک رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

Komari & Djafar (2013) پژوهشی با عنوان"بررسی تأثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دربانک شریعت اندونزی" انجام دادند که یافته های پژوهش نشان می دهد اخلاق کاری تأثیر منفی غیر قابل توجه بر رضایت شغلی دارد. در حالی که اخلاق کاری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این مطالعه نتیجه می گیرد که اخلاق کاری برای تعهد سازمانی بسیار مهم است اما نمی تواند به طور خودکار ایجاد رضایت شغلی بالا اخلاق کاری و رضایت شغلی لزوماً مرتبط نیستند، که ممکن است به دلیل ادراک انصاف در بین کارکنان آن باشد.

باتوجه به آنچه مطرح شد می‌توان گفت که تعهدسازمانی، رضایت‌شغلی، اخلاق حرفه ای و فرهنگ‌سازمانی از جمله متغیرهای مهمی هستند که در موفقیت هر سازمانی موثرباشند. پس رضایت‌شغلی، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ‌سازمانی به عنوان سه مولفه تاثیرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان دولتی(معلمان) بررسی قرار خواهندگرفت. بر همین اساس این پژوهش در صدد پاسخ دادن به این سوال اجرا شده که آیا اخلاق‌حرفه-ای، رضایت‌شغلی و فرهنگ‌سازمانی می‌توانند تعهدسازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز را پیش بینی کنند؟



شکل۴: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده شده، و جامعه آماری موردنظر پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز در سال تحصیلی۰۳-۱۴۰۲ می باشد، که تعداد آنها طبق استعلام بدست آمده از اداره

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

آموزش وپرورش شهرستان سقز ۹۳۰ نفر می باشد. همچنین حجم نمونه مورد نیاز برای این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران وجدول مورگان ۲۶۶ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز می باشد. روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت سنجش و جمع آوری داده های پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد تعهدسازمانی توسط (Meyer &Allen,1991) که شامل۲۴ گویه در ۳ بعد (هنجاری، عاطفی، مستمر)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی (Denison, 2000) که شامل ۴۳۶ گویه در۴ بعد(مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری، ماموریتی)، پرسش‌نامه رضایت شغلی (smith et al,1969) شامل۳۶ گویه در۶ بعد (ماهیت کار، حقوق ومزایا، سرپرست، شرایط محیط کاری، ترفیع وارتقاهمکاران)، وپرسش‌نامه اخلاق‌حرفه‌ای (Iroegbu & Uyanga, 2019) که شامل ۲۱ گویه در ۳ بعد (صلاحیت حرفه ای، صداقت حرفه‌ای، مسئولیت پذیری حرفه ای) از نوع سوالات بسته با طیف لیکرت (کاملاًموافقم، موافقم، بی نظر، مخالفم، کاملاً مخالفم) یا (خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی‌کم) استفاده شده است.

جدول۱: آلفای کرونباخ متغیر وابسته ومتغیرهای مستقل پژوهش

متغیرها	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	
وابسته	تعهدسازمانی	۲۴	۰/۸۲۰
مستقل	رضایت شغلی	۳۶	۰/۹۵۰
	فرهنگ سازمانی	۳۶	۰/۹۷۰
	اخلاق حرفه ای	۲۱	۰/۷۶۰

بر اساس جدول شماره ۱ میزان آلفای کرونباخ برای هریک از متغیرهای بالای ۰/۷ بوده است لذا دقت لازم برای احراز پایایی سازه های پژوهش در پرسشنامه به کار گرفته شده است.

یافته های پژوهش

جدول شماره۲: فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی درمعلمان دوره ابتدایی

متغیر		فراوانی	درصد	متغیر		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۱۶	۴۳/۶	وضعیت	بومی	۲۴۳	۹۱/۴
	مرد	۱۵۰	۵۶/۴	بومی	غیربومی	۲۳	۸/۶
وضعیت	مجرد	۱۰۲	۳۸/۲	محل	شهر	۱۹۰	۷۱/۴
تأهل	متاهل	۱۵۹	۵۹/۸	خدمت	روستا	۷۶	۲۸/۶
	مطلقه	۵	۱/۹				

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

جداول شماره ۲ و ۳ ویژگی های توصیفی پاسخگویان را نشان می دهد.

جدول شماره ۳ : شاخص های توصیفی متغیرهای فاصله ای پژوهش

آماره / متغیرها	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
تعهدسازمانی	۳/۵۵	۳/۵۴	۰/۴۴۰	۰/۱۹۵	-۰/۰۰۶	-۰/۱۹۰	۲	۵
فرهنگ سازمانی	۳/۶۰	۳/۶۷	۰/۷۰۵	۰/۴۹۶	-۰/۶۲۰	۰/۹۷۰	۱	۵
رضایت شغلی	۳/۰۲	۳/۰۳	۰/۶۶۰	۰/۴۳۷	۰/۰۳۰	-۰/۲۰۵	۱	۵
اخلاق حرفه ای	۳/۴۹	۳/۴۸	۰/۴۱۰	۰/۱۷۱۰	۰/۷۹۵	۲/۴۶۰	۲	۵

بر اساس جدول شماره ۳ میانگین هر کدام از متغیرها در دامنه۵-۱ گزارش شده است. تفسیر مقادیر چولگی به این شرح است که مقادیر مثبت چولگی نشان از این وضعیت دارد که نمره ی بیشتر پاسخگویان در مورد متغیر مورد نظر از مقادیر میانگین همان متغیر کمتر است. برای مقادیر منفی چولگی می توان استنباط کرد که نمره ی بیشتر پاسخگویان در مورد متغیر مورد نظر از مقدار میانگین همان متغیر بیشتر است.

جهت آزمون فرضیه های پژوهش متناسب با سطح سنجش متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون های مناسب استفاده شده است. ابتدا میزان همبستگی و وضعیت معنی داری آن در میان متغیرهای مستقل فاصله ای و متغیر وابسته بررسی می شود.

برای سنجش رابطه سایر متغیرهای مستقل با متغیر تعهدسازمانی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

جدول(۴): مقایر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمالیته بودن متغیرهای پژوهش(وابسته -مستقل)

متغیرهای پژوهش	N	میانگین	انحراف استاندارد	نتایج آماره Z(K.S)	سطح معنی دار(SIG)	نتیجه فرضیه
تعهدسازمانی	۲۶۶	۳/۵۵	۰/۴۴۰	۰/۸۷۵	۰/۴۳۰	نرمال بودن داده های پژوش
فرهنگ سازمانی	۲۶۶	۳/۶۰	۰/۷۰۴	۱/۱۵۰	۰/۱۴۰	نرمال بودن داده های پژوش
رضایت شغلی	۲۶۶	۳/۰۲	۰/۶۶۰	۰/۵۶۰	۰/۹۱۰	نرمال بودن داده های پژوش
اخلاق حرفه ای	۲۶۶	۳/۴۹	۰/۴۱۰	۱/۳۸۰	۰/۰۵۵	نرمال بودن داده های پژوش

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

نتایج جدول شماره(۴)، حاکی از ان است که آزمون کولموگروف–اسمیرنوف سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است، و معنی دار نبودن آزمون کولموگروف–اسمیرنوف به معنی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش هستند. درنتیجه میتوان از آزمونهای پارامتری، به عنوان آزمون های مناسب برای بررسی فرضیات این پژوهش استفاده کرد.

جدول(۵): نتایج آزمون دوربین واتسون براساس تشخیص همبستگی بین داده های پژوهش

	تعهدسازمانی	رضایت شغلی	فرهنگ سازمانی	اخلاق حرفه ای
آزمون دوربین– واتسون	۲/۰۸	۲/۱۰	۲/۰۴	۲/۰۳

جدول شماره (۵)مندرجات آزمون دوربین– واتسون این پیش شرط را تفسیر میکند؛ که مقـادیر بـین ۱/۵– ۲/۵ نشان دهنده ی همسبتگی بین داده های پژوهش است. لذا می توان استنباط کرد که فرض اسـتقلال خطاهای مدل لحاظ شده است.

جدول(۶): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعهدسازمانی	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	اخلاق حرفه ای
تعهدسازمانی	۱			
فرهنگ سازمانی	۰/۵۹۰**	۱		
رضایت شغلی	۰/۵۷۰**	۰/۶۶۰**	۱	
اخلاق حرفه ای	۰/۲۹۰**	۰/۳۵۰**	۰/۲۸۰**	۱

**معنی داری در سطح خطای یک درصد (p<۰/۰۵)

همانطور در جدول شماره (۶) مشاهده می کنید که بین فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی واخلاق حرفه ای با تعهدسازمانی همسبتگی معناداری وجود دارد. این یافته بدان معناست که هرچه نمرات معلمان در متغیرهای رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه ای بالاتر رود نمرات تعهد سازمانی آنان افزایش می باید.

جدول(۷): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون تعهدسازمانی

متغیرهای پژوهش	ضریب همسبتگی	سطح معنی دار(Sig)
فرهنگ سازمانی	۰/۵۹۰	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۵۷۰	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰

[Downloaded from journaliieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

همانگونه که در جدول شماره(۷) مشاهده میشود، همه ضرایب همبستگی مثبت و از لحاظ آماری معنادار هستند. بنابراین میتوان رگرسیون چندمتغیره وهمچنین مدل تحلیل مسیررا برای متغیرهای حاضر در مدل رسم نمود.

جدول(۸): ضریب پیش بینی کننده ی متغیر تعهدسازمانی

مدل	R	Rsquare(R2)	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰/۶۴۰	۰/۴۱۰	۰/۴۰۰

جدول شماره(۸)مقدار ضریب همبستگی(R) بین متغیرها۰/۶۴۰ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق(تعهدسازمانی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر۰/۴۱۰ می باشد و نشان می دهد در حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر تعهدسازمانی توسط متغیرهای مستقل مقاله تبیین شده است.

جدول(۹): ضرایب رگرسیون در تحلیل رگرسیون چندمتغیره متغیر وابسته:تعهدسازمانی

متغیر	B	ضریب استاندارد(beta)	خطای استاندارد	t	سطح معناداری(Sig)
مقدار ثابت	۱/۸۱۸	–	۰/۱۹۶	۹/۷۶۰	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۲۰۵	۰/۳۰۸	۰/۰۴۰	۴/۸۷۰	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۰/۲۲۴	۰/۳۵۷	۰/۰۴۰	۵/۵۲۰	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۰۸۹	۰/۰۸۳	۰/۰۵۰	۱/۶۳۵	۰/۱۰۳

a=پیش بینی شونده: تعهدسازمانی

بر اساس مقادیر جدول شماره ۹ و مقدار سطح معنی داری، متغیرهای فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی ، رابطه معنی داری با تعهدسازمانی دارند اما متغیر اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری باتعهدسازمانی ندارند. بر اساس مقادیر بتا می توان شدت اثر هرکدام از متغیرهای مستقل را بر تعهدسازمانی به این شیوه گزارش کرد: فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر تعهدسازمانی معلمان را داشته است و متغیرهای رضایت شغلی و اخلاق حرفه ای مقادیر دیگری از تاثیرگذاری را برتعهدسازمانی داشته اند.

از این رابطه، می‌توان برای معلمان تعهدسازمانی را با توجه به متغیرهای فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه ای ورضایت شغلی برآورد کرد.

۱/۰+۸۱۸/۰+۲۰۵/۰+۲۲۴/۰۸۹=تعهدسازمانی

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

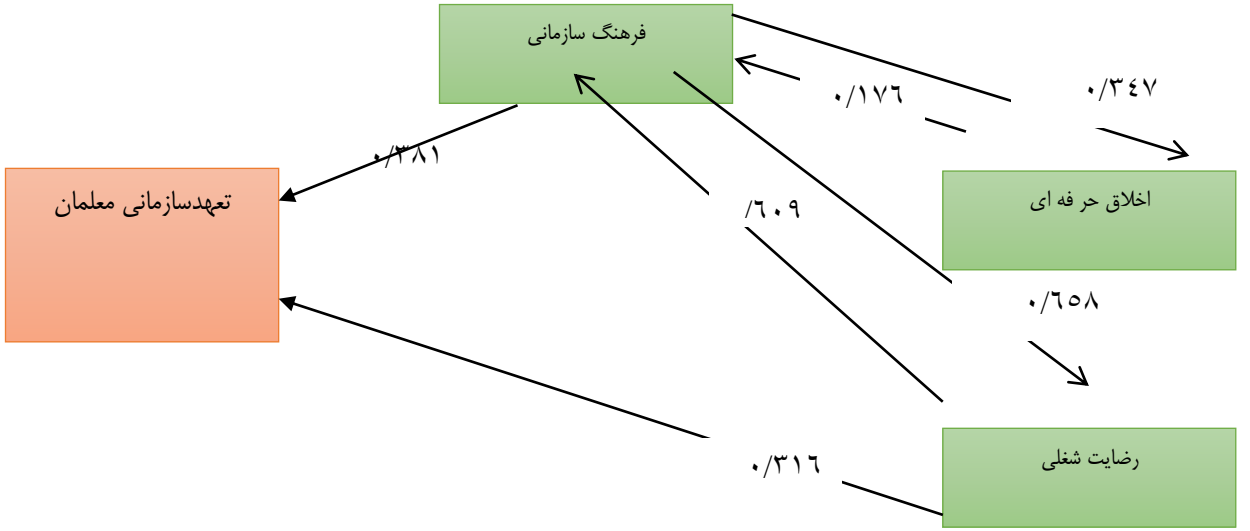
جدول شماره۱۰: ضرایب مسیر هر کدام از متغیرهای پژوهش در مراحل تحلیل مسیر

گام اول: متغیرهای موثر بر تعهدسازمانی				
متغیر مستقل	مقدارB	ضریب مسیرbeta (بتا)	مقدارt	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۳۲۹	۰/۳۸۱	۶/۰۲۰	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۲۱۱	۰/۳۱۶	۴/۹۸۷	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۰۰۴	۰/۱۰۱	۱/۹۲۰	۰/۰۵۶
گام دوم: متغیرهای موثر بر فرهنگ سازمانی				
متغیر مستقل	مقدارB	ضریب مسیرbeta (بتا)	مقدارt	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰/۶۴۸	۰/۶۰۹	۱۲/۹۱۳	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۳۰۰	۰/۱۷۶	۳/۷۳۳	۰/۰۰۰
گام سوم: متغیرهای موثر بر رضایت شغلی				
متغیر مستقل	مقدارB	ضریب مسیر beta(بتا)	مقدارt	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۶۱۸	۰/۶۵۸	۱۴/۲۰۰	۰/۰۰۰
گام چهارم: متغیرهای موثر بر اخلاق حرفه ای				
متغیر مستقل	مقدارB	ضریب مسیرbeta (بتا)	مقدارt	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۲۰۴	۰/۳۴۷	۶/۰۰۵	۰/۰۰۰

مراحل تحلیل مسیر بدین صورت بوده است که در گام اول تمامی متغیرهای مستقل پژوهش که با متغیر وابسته (تعهدسازمانی) در ارتباط اند وارد تحلیل شده است تا متغیرهای که در مدل موثرند مشخص شوند. همانگونه که در جدول شماره (۹) نشان می دهد از بین متغیرهایی مستقل پژوهش فرهنگ سازمانی ورضایت شغلی دارای سطح معناداری قابل قبولی هستند و رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته (تعهدسازمانی) دارند و در مدل باقی می مانند. در گام دوم متغیر مستقلی که بیشترین بتا را در ارتباط با متغیر وابسته داشته است (فرهنگ سازمانی) به عنوان متغیر وابسته قرار گرفته است و دیگر متغیرای مستقل تحقیق به عنوان متغیر مستقل با این متغیر در ارتباط گذاشته می شود. متغیر والدین رضایت شغلی واخلاق حرفه ای رابطه معنادار و مستقیمی با فرهنگ سازمانی دارد. در گام سوم متغیر رضایت شغلی که دومین ضریب بتا را داشته است به عنوان متغیر وابسته قرار داده شده است و همانطور که نشان داده شده است متغیر فرهنگ سازمانی با متغیر مورد نظر ارتباط مستقیم و معناداری دارند. در گام چهارم و آخر متغیر اخلاق حرفه ای که دارای سومین بتا بوده است به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شود و همانگونه که جدول نشان می دهد متغیر فرهنگ سازمانی با این متغیر ارتباط مستقیم و معناداری دارد.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]



شکل شماره ۵: مدل نهایی تحلیل مسیر(بر اساس بتا)

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

جدول شماره۱۱: میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته(تعهدسازمانی)

متغیرها پژوهش	انواع تأثیر				
	همبستگی کل	مستقیم	غیرمستقیم	اثر علی	اثرکاذب
فرهنگ سازمانی	۰/۵۸۹	۰/۳۵۷	۰/۲۱۰	۰/۵۶۷	۰/۰۲۲
رضایت شغلی	۰/۵۶۴	۰/۳۰۸	۰/۱۷۳	۰/۴۸۱	۰/۰۸۳
اخلاق حرفه ای	۰/۲۹۳	۰/۰۸۳	۰/۰۲۴	۰/۱۰۷	۰/۱۸۶

با توجه با جدول شماره (۱۱) از میان متغیرهایی که تأثیر مستقیم بر تعهدسازمانی دارند متغیرهای فرهنگ سازمانی ومتغیر رضایت شغلی رابطه معنی دار مثبت با تعهدسازمانی معلمان دارند. متغیر اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری با تعهدسازمانی معلمان ندارند. همچنین تأثیرات غیرمستقیم متغیرها بسیار اندک اند و یکدیگر را خنثی می کنند به طوری که کل آثار غیر مستقیم نزدیک به ۴۰ درصد تأثیر کل بوده است. در مجموع نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد که مدل ترسیم شده برای تبیین تعهدسازمانی معلمان به خوبی توانسته از عهده تبیین برآید.

بحث و نتیجه گیری

یکی از موانع وتنگناهای مهم کشورها در راه توسعه در سال های اخیر افت نیروی انسانی متعهد وتوانمند بوده است، چون نیروی متعهد ومتخصص قدرت واقتداری ویژه‌ای به سازمان‌های توسعه یافته خواهند داد. ازعوامل مهم نیروی انسانی در سازمان ها بخصوص در اداره آموزش‌و پرورش معلمان هستند. معلمان، برای بقا و جلوگیری از افول سازمان آموزش وپرورش چرخ های سازمان را به حرکت وامی‌دارند. همچین سازمانی برای اجرای صحیح طرح‌های توسعه‌ای و رشد وترقی به معلمان و کارکنان متعهد ومتخصص و وظیفه شناس نیازمنداست، تاعلاوه بر پایدار ماندن در سازمان و مانع از هزینه های اضافی، کار موثرزیادی در باب مشاغل و شرح وظایف خود انجام داده باشند.

در مورد نتایج بدست آمده می توان گفت: در مورد فرضیه اول (بین فرهنگ سازمانی با تعهدسازمانی رابطه معنی دارد وجود دارد) این فرضیه با نظریه های (Denison (2000 و با یافته های پژوهش (Shamsaaldin et al, 2021)، (Noori et al,2019)، (Jambal et al,2021)، (Anraki et al,2019) همخوانی دارد. براساس نتایج پژوهش میتوان ادعا کرد مقدمه ولازمه افزایش تعهد سازمانی دربین معلمان در گروی فرهنگ سازمانی در حیطه کاری معلمان در درون سازمان خود می باشند. از طریق فرهنگ سازمانی، افزایش رضایت شغلی امکان پذیر است که به نوبه خود می تواند تعهد و تمایل کارمند را برای ماندن برای مدت طولانی تر پرورش دهد. بسیاری از محققین بین المللی بر این باورند که کلید موفقیت سازمان ها رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارکنان است. اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد،

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

مستقیماً با عملکرد و اثربخشی شرکت مرتبط است شرکت مؤثرتر است. سازمان هایی که فرهنگ قوی دارند بهتر می توانند کارکنان متعهدی را که از شغل خود احساس رضاست می کنند حفظ کند و باعث کاهش جابجایی کارکنان شوند.

درمورد فرضیه دوم (بین رضیات شغلی با تعهدسازمانی رابطه معنی داری وجود دارد) این فرضیه با نظریه های (Smith et al,1969)، را تایید می کند. و با یافته‌های (Afshani et al,2016)، (Jafari &Alimardani, 2016)، (Jambal et al,2021)، (Hakami et al,2020) همخوانی دارد. درحال حاضر یک واقعیت آشکار است که رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیمی با سطح بالاتری از تعهدسازمانی دارند می توان گفت رضایت شغلی به عنوان یک اهرم قوی در تعهد سازمانی معلمان می باشد زیراوقتی که معلمان ماهیت کار خود را ارزشمند بدانند، با همکاران خود بتوانند به صورت گروهی کار کنند وارتباط برقرار کنند، می توان گفت که تعهد نسبت به شغل را بالا می برد و افراد دوست دارند در کار خود بمانند و در حد توان خود تلاش کنند. درنهایت به پیشرفت بهتر دانش آموزان و بهبود انگیزه آنها کمک خواهد کرد. نتایج تحقیق نشان داد رضایت شغلی از عوامل موثر در پیش بینی تعهدسازمانی کارکنان می باشد. بنابراین مدیران آموزش ووپرورش باید برنامه هایی برای ارتقا. متنوع بودن و ترفیع شغلی بر مبنای توانایی و شایستگی کارکنان فراهم آورند تا ازاین طریق هم رضایت شغلی کارکنان حاصل شود و هم افزایش تعهد سازمانی ایجاد شود.

فرضیه سوم(بین اخلاق حرفه ای با تعهدسازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و این فرضیه بانظریه(Cadozier, 2000) ، را تایید نمی کند. همچنین این یافته کارهای (Salehi& Mohammadian, 2016) همخوانی دارد. اما با یافته‌های (Mohammad Davoudi& akbari Olghi,2020)، (Zakaryaii&Atashzadeh, 2015)، (Moradi&Tavasoli,2019) مغایرت دارد. باتوجه به فرضیه فوق که بین متغیر اخلاق حرفه ای و تعهدسازمانی رابطه معنی دار وجود ندارد. میتوان استنباط کرد دلیل وجود نداشتن اصول اخلاق حرفه در سازمان به این دلایل است: اول ضعف مدیریت در سازمان عدم شایسته سالاری در سازمان. دومین عامل وجود فساد سیسماتیک در سازمان: نبود سیستم پاسخگویی در مورد سوالات ونیارهای معلمان همچنین تقدم رابطه بر ضابطه یعنی رابطه گرای، نبود سلسه مراتب شغلی درست در سازمان ها و کمبود نهادهای نظارتی درسازمانها. این عوامل در سازمان ها به قول مارکس باعث می شود که کارکنان از محل خود احساس خودبیگانگی کنند ونسبت به سازمان خود تعلق وتعهدی نداشته باشند. درنتیجه اخلاق حرفه ای به ویژه در سیستم های آموزشی نقش کلیدی ایفا می کندو به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می شود. رعایت اخلاق حرفه ای در آموزش تضمین کننده ی سلامت فرایند یاددهی–

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

یادگیری در آموزش وپرورش است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانش آموزان می شود.

هر پژوهشی با محدودیت های مواجه است و از محدودیت های رایج این پژوهش حاضر میتوان به محدودیت مکانی(تنها یک شهر(شهر سقز) از کشور به دلیل محدودیت زمانی در زمان مشخص برای مطالعه انتخاب شده است که ممکن است خوب نباشد نماینده کل جمعیت برای تایید نتایج به مطالعه بیشتر در شهرهای دیگر نیاز است) محدودیت زمانی (مقطعی بودن پژوهش درسال۱۴۰۳-۱۴۰۲(در یک زمان مشخص داده های پژوهش گردآوری شده است.) محدودیت جمعیت آزمودنی(پژوهش حاضر به کارکنان(معلمان) یک سازمان خاص محدود بوده است و بنابراین تعمیم نتایج به سازمان های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد، هچنین همکاری ضعیف یا-عدم تمایل برخی از معلمان به همکاری و تکمیل پرسشنامه و ترس از ابراز عقیده که بر نتایج تحقیق موثر است)محدودیت پرسشنامه(در این پژوهش در جمع آوری اطلاعات فقط از پرسشنامه استفاده شده است و موارد دیگر از جمله مصاحبه و مشاهده لحاظ نشده است، واین احتمال وجود دارد که پاسخگویان به سوالات پرسش نامه در زمان پاسخ دهی دچار احتمال سوگیری شوند).

باتوجه یه بافته های پژوهش پیشنهاد می شود که سازمان آموزش وپرورش برای رعایت واصول اخلاق حرفه ای توسط معلمان بایدقواعد و هنجارهای سازمانی، برگزاری کارگاه های ضمن خدمت برای آشنایی با چگونگی افزایش اخلاق حرفه ای برای همه معلمان واضح و شفاف مطرح شود. همچنین سازمان آموزش وپروروش با افزایش مشارکت میزان مشارکت و درگیری آنها در تصمیم گیری های مدرسه، درجه ای از خودمختاری ، آزادی را از نظر انتخاب موضوع روش تدریس، تحقیق، برنامه ریزی دروس خود باعث افزایش وفاداری و تعهد و مسئولیت پذیری معلمان را افزایش می دهد. ایجاد محیط کاری با نشاط و پویا به منظور افزایش کارایی کارکنان و بهبود فضای کاری که در نهایت منجر به بهبود روحیه کاری همکاران میگردد. تقویت و ارتقای فرهنگ سازمانی در کلیه سازمان آموزش وپرورش از طریق برگزاری نمایش، سمینار، جشن و رعایت موازین فرهنگی توسط اعضای انجمن معلمان. تشویق، تقویت وتوسعه خلاقیت ونوآوری کارکنان از طریق پذیرش افکار،عقاید وطرحهای خوب و اهمیت داده به معلمان براساس عملکرد وکارآی آنها نه پست سازمانی.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد نویسنده اول به عنوان« پیش بینی تعهدسازمانی براساس اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی ورضایت شغلی مطالعه موردی: معلمان دوره ابتدایی شهرستان

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

سقز در سال تحصیل۱۴۰۲» می باشد. نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

تشکر و قدردانی

نویسندگان پژوهش حاضر، از همکاری تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر سقز کمال تشکر را دارند.

منابع

Afif, A. H. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. Sleep and Hypnosis (Online), 20(4), 290-293

Afshani, A; Tavaklizadeh Ravari, M.; Sohaili, F. (2016), investigating the relationship between job satisfaction and organizational commitment among librarians of public libraries in Yazd province, Shahid Chamran Ahvaz University Library and Information Science Journal, serial number 18, pp. 121-144[In Persian] https://doi.org/10.22055/slis.2017.11651

-Agua,Beryl Gay.(2014). Performance Appraisal in Traditional and Remot Work Enuiorments.University if Southern California. Facilty of the RossierSchiool of Education.

Ahmadi N, navehebrahim A, abbasian H. Explaining the relationship between managers` moral intelligence of managers and job attachment and social responsibility of teachers MEO 2023; 12 (2) :201-223.[InPersian] URL: http://journalieaa.ir/article-1-579-fa.htm.

Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. Modern Applied Science, 13(4), 137-154
doi.org/10.5539/mas.v13n4p137

Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. Journal of Management Development, 39(4), 525-542..
DOI 10.1108/JMD-07-2018-0210

Batugal1, Ma. Leodevina C., Tindowen, Darin Jan C. (2019) Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines،Universal Journal of Educational Research 7(11): 2432-2443,
DOI: 10.13189/ujer.2019.071121

-Cadozier, V. (2002). The moral profession: a study of moral development and professional ethics. Available at: www.proquest.com. Accessed: 2 June 2017.

Cho,H.,Han,K.,Ryu,E&Choi,E.(2021).Workschedule characterisdtics.missednurssing care, and organizational commitment among hospital nurses in kore.2021gan ;53(1):106-1141.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

Doi:10.1111/jnu12612.EPub2020Nov29
Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizationalchange. In S. Cartwright & C. Cooper (Eds.), The handbook of organizational culture. London:John Wiley & Sons.
Ghasemi, Z; Moghredi, F. (2021), predicting the job satisfaction of elementary teachers based on the motivation of progress and spiritual intelligence, a new approach in educational sciences quarterly, period 3, number 4, winter 2021, pp. 78-.73[In Persian]
DOI: 10.22034/NAES.2021.286369.1127
Qurbani, S. (2020), Identifying the components of professional ethics of elementary teachers from the perspective of sample teachers of Qazvin province, Master's thesis, Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences, pp. 1-157[In Persian]
Hakami A, Almutairi H, Alsulyis R,Rrwis TA, Battal AA (2020) The Relationship between Nurses Job Satisfaction andOrganizational Commitment. Health Sci J 13:6.
Hanna, B. , Kee, K. , & Robertson, B. W. (2017). *Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers*. In SHS Web of Conferences (Vol. 33). EDP Sciences.
Iroegbu, E. E., & Uyanga, R. E. (2019). Teaching staff professional ethics and quality of educational output in Federal universities, South-South zone of Nigeria. American Journal of Educational Research, 7(8), 548-560.
Jaafari, A; Alimardani, M. (2016), Regression analysis of job satisfaction and organizational commitment with the effectiveness of physical education teachers in the cities of Tehran province, Organizational Behavior Management Studies in .Sports, Volume 3, Number 11, Autumn 2016, pp. 37-44[In Persian]
https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_3093.html
Jambal, A.; Jigjiddorj, S., Zanabazar, , T., & Semjid, B. (2021). Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational commitment. In SHS Web of Conferences (Vol. 90, p. 02004). EDP Sciences.
doi.org/10.1051/shsconf/20219002004
Kamali M, Moeen Shahangyan M S, Mobaraki H, Akbar Fahimi M. (2020)The Relationship between Quality of Working Life and Job Satisfaction in Exceptional School Teachers. MEJDS 2020; 10 :41-41[InPersian]
URL: http://jdisabilstud.org/article-1-1205-fa.html
Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia Bank, Indonesia. International Business Research, 6(12), 107.
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991) "A three-component conceptualization of organizational commitment." Human resource management review 1(1): 61-89.
Mohammad Davoudi, AH, Akbari Olaghi, A (2021), the relationship between professional ethics and virtue and organizational commitment in primary school teachers (a case study of education teachers in the 5th district of Tehran), the quarterly

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

journal of approach in educational sciences, volume 3, number 2, summer 2021, pp. 1-9[In Persian]
DOI: 10.22034/NAES.2020.263104.1081
Mohamad Zaid Bin Mustafa MohdNorazmi Bin Nordin Abdul Rasid Bin Abdul RazzaqBadaruddin bin Ibrahim(2020). PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(9), 5030-5038.
Moradi, F; Tavasoli, A. (2018), the relationship between professional ethics and organizational commitment with the mediating role of organizational culture in schools, Poish Quarterly in Educational Sciences and Counseling, Volume 4, Number 9, Autumn and Winter 2018, pp. 21-39[In Persian]
Özdemir, A. (2006). The expected and observed behaviors of school principles to form a school culture and presenting it to the public. Journal of Turkish Educational Sciences, 4(4). 411-433.
Paramita, Erna, Lumbanraja, Prihatin, Absah, Yeni (2020) The Influence of Organizational Culture andOrganizational Commitment on EmployeePerformance and Job Satisfaction as a ModeratingVariable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)، Vol.7; Issue: 3
Saboktakin Rizi, Ph. D. G, Akbari Y(2014). An Investigation of the Factors Affecting Teachers' Job Satisfaction in Gilan-e Gharb. QJFR 2014; 11 (2) :7-20 [In Persian]. URL: http://qjfr.ir/article-1-82-fa.html
Salehi, M.H.; Mohammadian, M. (2016), the effect of organizational culture on organizational commitment (case study: employees of the Islamic Azad University of Ilam branch), Ilam Culture Promotional Quarterly, Volume 16, Number 51-50, Spring .Summer 2016, pp. 161-177[In Persian]
https://www.farhangeilam.ir/article
Salehnia،Nooshin؛Ashraf،Hamid(2015) On the Relationship between Iranian EFL Teachers' Commitment toProfessional Ethics and their Students' Self-Esteem. Mediterranean Journal of Social SciencesMCSER Publishing, Rome-Italy. Vol 6 No 5 S1September 2015.
Doi:10.5901/mjss.2015.v6n5s1p135
Shakuri, H., (2006), investigation of the relationship between job satisfaction and the commitment of the teachers' organization of primary education in Esfrain city, Educational Research Journal, summer 2006, number 7, pp. 51-78[In Persian]
Shams al-Dini, E.; Afshon, S. ; Salehzadeh, Z. (2021). investigating the relationship between organizational culture and the commitment of girls' elementary school teachers in Noorabad Mamsani city, Management and Accounting Journal in the third millennium, volume 5, number 1, winter 2021, pp. 269-280[In Persian]
smith PC, Kendall LM, Hulin CL.(1969) The measurement of satisfaction in work and retirement; a strategy for the study of attitudes. Chicago: Chicago, Ill., Rand McNally;. p.194
Woldeab Daniel & Solomon Sapo,(2020) "Teachers' Perception of Professional Ethics and Its Impact on Their Professionalism." *American Journal of Educational Research*, vol. 8, no. 6 (2020): 400-410. doi: 10.12691/education-8-6-6.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]

Zare, B; Mousavi, M. (2018), managerial organizational factors related to the level of work commitment of teachers working in education in Mako city, Sociology of Education Quarterly, No. 8, Spring and Summer 2018, pp. 111-127[In Persian]. DOI: 10.22034/ijes.2017.43703

Zaid Bin Mustafa, Mohamad ، MohdNorazmi Bin Nordin،Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq،Badaruddin bin Ibrahim (2020)ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF VOCATIONAL COLLEGE TEACHERS IN MALAYSIA،PJAEE, 17 (9) Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 17 (9). ISSN 1567-214x

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.3.109]