



Investigating the Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship Between Religious Beliefs and Job Commitment of Physical Education Teachers

F. Kotobi¹ , M. Halaji² , Z. Naghiloo^{*3}

1. Department of Physical Education, Farhangian University, Postal Box: 889-14665, Tehran, Iran

2. Department of Physical Education, Farhangian University, Postal Box: 889-14665, Tehran, Iran

3. Department of Physical Education, Farhangian University, Postal Box: 889-14665, Tehran, Iran

Article Info

Article type: Research

Article history:

Received: 2024/10/03

Revised: 2025/05/03

Accepted: 2025/09/17

Published: 2025/09/23

Keywords:

Central Provinces,
job commitment,
professional ethics,
physical education teachers,
religious beliefs.

Authors:

1. f.kotobi@cfu.ac.ir
2. m.halaji@cfu.ac.ir
3. z.naghiloo@cfu.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objectives: In today's complex and competitive world, the success of organizations and the role of human capital in achieving this success through professional ethics and job commitment, as well as related issues such as religious beliefs, are increasingly important. This is especially significant in educational organizations, including the education system and its associated human resources, particularly physical education and sport teachers who bear part of the responsibility for the health and physical literacy of society. Therefore, this study aimed to investigate the mediating role of professional ethics in the causal relationship between religious beliefs and job commitment of physical education teachers. **Methods:** This applied research was conducted as a causal study using a survey method. The research population consisted of all physical education and sport teachers at all levels of schools in the central provinces of the country, from among whom, 340 participants were selected as the sample based on Cochran's formula and multi-stage cluster sampling method. The data collection instruments included demographic characteristics questionnaires, Kaduzir's (2002) Professional Ethics, Blau's (1993) Job Commitment, and Navidi's (1997) Religious Beliefs Questionnaires, all with acceptable validity and reliability (0.79, 0.88, and 0.78, respectively). Data were analyzed at both descriptive and inferential levels using structural equation modeling in SmartPLS software. **Findings:** The results showed a direct and positive relationship between religious beliefs and job commitment, as well as between professional ethics and job commitment. Additionally, data analysis revealed that the variable of professional ethics had a significant mediating role ($t\text{-value}=2.119$ and $\beta=0.172$) in the causal relationship between religious beliefs and job commitment. **Conclusion:** Based on the findings of this study, it can be stated that decision-makers and planners in the education system and teacher training universities should consider planning to enhance ethical values and religious beliefs in the noble profession of teaching, especially for physical education and sports teachers, who are among the most influential teachers on students and, through them, on society and its development.

Citation (APA): Kotobi. F., Halaji. M., Naghiloo. Z. (2025). Investigating the Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship Between Religious Beliefs and Job Commitment of Physical Education Teachers. *Journal of Teacher's Professional Development*, 10(3), 25-46



<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17329.1750>



© Author(s)

Publisher: Farhangian University

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: One of the most critical factors in the success and sustainability of organizations is the presence of capable, committed, and efficient human resources who align with organizational goals and values. Job commitment and professional ethics are recognized as two fundamental pillars in this regard and neglecting them may lead to reduced productivity and organizational dysfunction. Job commitment refers to fulfilling professional duties and responsibilities, even in the absence of direct supervision, and is strengthened when individuals perceive their profession as a source of pride and value. Alongside this, professional ethics-defined as a set of cultural values and norms-obliges individuals to act with fairness, responsibility, honesty, and integrity in organizational settings. Previous studies have shown that a decline in ethical standards leads to reduced organizational commitment and increased turnover intentions, whereas strengthening ethical values enhances performance, productivity, and job satisfaction. Moreover, religious beliefs are among the factors that directly influence individual and social behavior, fostering psychological well-being, optimism, altruism, and responsibility in the workplace. Social and cultural institutions, particularly schools and religion, play a critical role in shaping individual values, beliefs, and professional ethics. As a human-centered institution, education has a decisive role in developing human resources, where the quality of teaching largely depends on the commitment, competence, and ethics of teachers. Teaching is one of the most sensitive professions, as teachers are not only transmitters of knowledge but also moral and behavioural role models. This responsibility is even more pronounced for physical education (PE) teachers, who, through sport and cultural activities, provide unique opportunities to instill values such as responsibility, teamwork, and moral conduct in students. At a time when ethical crises are increasingly evident in modern societies, focusing on teachers' professional ethics and its connection to religious beliefs may enhance conscientiousness and strengthen job commitment. From an Islamic perspective, professional ethics can be reinforced by religious beliefs, thereby reducing workplace dissatisfaction and inequality while enhancing organizational spirit and individual growth. In Iran-where rich cultural and religious values coexist with managerial and ethical challenges-this linkage holds particular significance. Many scholars argue that unethical conduct is one of the most pressing manifestations of contemporary moral crises and addressing it can resolve several organizational issues. Therefore, teachers, as the cornerstone of education, must combine high job commitment with adherence to professional ethics to nurture future generations that are responsible and socially aware. Against this background, the present study examines the relationship between religious beliefs and job commitment among PE teachers, emphasizing the mediating role of professional ethics. The study aims to clarify how religious beliefs strengthen job commitment through ethical practices and to propose strategies for improving educational quality and human resource development.

Methodology: This applied study employed a causal research design and was conducted using a survey method. The study population consisted of PE teachers across all school levels in central provinces of Iran. Based on Cochran's formula, 340 teachers were selected through multi-stage cluster sampling. Data were collected using three standardized instruments: Kadousir's Professional Ethics Questionnaire (2002), Blau's Job Commitment Scale (1993), and Navidi's Religious Beliefs Scale (1997). Content validity was confirmed by experts, and reliability was supported by Cronbach's alpha values of 0.79, 0.88, and 0.78, respectively. Data were analyzed at both descriptive and

inferential levels. Descriptive analysis included means, standard deviations, and frequency distributions, while inferential analysis used structural equation modeling (SEM) via SmartPLS.

Findings: The demographic analysis revealed that 46% of respondents were male, 54% female, and 87% married. Regarding educational level, 71% held bachelor's or master's degrees, indicating a relatively high academic profile. In terms of age, over 76% were between 30 and 49 years, and 84% had 10–20 years of work experience. Findings demonstrated a significant and positive relationship between religious beliefs and job commitment. Additionally, professional ethics had a direct positive effect on job commitment. Importantly, professional ethics served as a significant mediating variable in the relationship between religious beliefs and job commitment ($\beta=0.172$, $t\text{-value}=2.119$).

Discussion and Conclusion: The findings clearly indicate that religious beliefs strengthen PE teachers' job commitment primarily through the enhancement of professional ethics. This suggests that religious convictions function not only as a personal resource but also as a catalyst for ethical conduct in professional settings. Teachers with stronger religious beliefs demonstrated greater adherence to ethical principles, which, in turn, heightened their sense of responsibility and organizational commitment. Moreover, professional ethics itself emerged as a critical determinant of job quality, positive interactions with students and colleagues, and overall organizational engagement. These results emphasize the central role of both factors—religious beliefs and professional ethics—in shaping job commitment within educational systems, especially given their long-term impact on student development. Closer examination of the data revealed that teachers with higher levels of religious belief approached occupational stress and challenges with greater resilience and adaptability, sustaining motivation even in demanding contexts. This resilience is particularly valuable for PE teachers, who often face multidimensional responsibilities and educational challenges. The combination of religious beliefs and professional ethics thus provides an effective buffer against job burnout, reinforcing sustainable professional engagement. Based on these findings, it is recommended that educational policies and managerial practices be designed to simultaneously strengthen professional ethics and foster the expression of religious beliefs in school environments. Specifically, initiatives such as professional ethics workshops, creating spaces for ethical and religious dialogue, and modeling best practices from exemplary teachers could serve as practical measures to enhance PE teachers' job commitment. Such initiatives not only improve the quality of teaching and learning but also contribute to strengthening the social capital of the education system in the long run.



بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی

فرشته کتبی^۱، محسن حلاجی^۲، زینب نقی‌لو^{۳*}

۱. گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران
۲. گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران
۳. گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخچه مقاله:

- تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۲
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۱۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱

واژه‌های کلیدی:

استان‌های مرکزی،
اخلاق حرفه‌ای،
باورهای مذهبی،
تعهد شغلی،
معلمان تربیت‌بدنی.

نویسندگان:

1. f.kotobi@cfu.ac.ir
2. m.halaji@cfu.ac.ir
3. z.naghiloo@cfu.ac.ir

پیشینه و اهداف: در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، موفقیت سازمان‌ها و نقش سرمایه انسانی در دستیابی به این موفقیت در اثر اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی و مسایل مرتبط با آن همچون باورهای مذهبی، اهمیت روزافزون دارد. توجه به این مهم در سازمان‌های آموزشی جامعه از جمله آموزش و پرورش و نیروی انسانی مرتبط با آن بخصوص معلمان تربیت‌بدنی و ورزش که بخشی از بار سلامت و سواد سلامتی و حرکتی جامعه را بر دوش دارند، اهمیت دوچندان دارد. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه علی باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی انجام شد. **روش‌ها:** روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع مطالعات علی بوده است که به شکل پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان تربیت‌بدنی و ورزش تمامی مقاطع مدارس استان‌های مرکزی کشور بود که ۳۴۰ نفر از آن‌ها براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه آماری در این تحقیق شرکت کردند. ابزار تحقیق، شامل پرسش‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای کادویر (۲۰۰۲)، تعهد شغلی بلاو (۱۹۹۳) و باورهای مذهبی نویدی (۱۳۷۶) با روایی و پایایی قابل قبول (به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۸ و ۰/۷۸) بود. داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از تحلیل مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار سمارت‌پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد ارتباط مستقیم و مثبت بین باورهای مذهبی و تعهد شغلی همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی وجود دارد. از تحلیل داده‌ها نیز مشخص شد متغیر اخلاق حرفه‌ای، نقش میانجی‌گری معناداری ($t\text{-value} = 2/119$ و $\beta = 0/172$) در رابطه علی باورهای مذهبی با تعهد شغلی داشته است. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان اظهار داشت تصمیم‌سازان و برنامه‌ریزان سازمان، آموزش و پرورش و نیز دانشگاه فرهنگیان باید توجه داشته باشند که برنامه‌ریزی در جهت ارتقای ارزش‌های اخلاقی و باورهای مذهبی در شغل مقدس معلمی و بویژه معلمان تربیت‌بدنی و ورزش، به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین معلمان بر دانش‌آموزان و از این طریق افراد جامعه و تعالی آن بسیار ضروری است.

استناد به این مقاله (APA): کتبی، فرشته؛ حلاجی، محسن؛ و نقی‌لو، زینب. (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۱۰(۳)، ۴۶-۲۵.

DOI: 10.48310/tpd.2025.17329.1750



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای آن‌که در خدمت به مردم، موفق‌تر عمل نمایند و به اهداف و آرمان‌های خویش دست یابند، نیازمند آن هستند که در قبال جامعه و مردم، پاسخ‌گو باشند و این مهم میسر نمی‌شود مگر با داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان که خود را وقف تلاش و کوشش صادقانه در سازمان کنند (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰). در دنیای کنونی، حیات و بقای هر شغلی متناسب با میزان دستیابی به بهره‌وری می‌باشد و با توجه به شتاب تغییرات در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی و افزایش رقابت بین سازمان‌های صنعتی و خدماتی، بهره‌وری و تعهد شغلی نیروی انسانی به عاملی تعیین‌کننده تبدیل شده است (جعفری، ۱۳۹۶).

تعهد شغلی^۱ یکی از مهمترین مفاهیم تعهد کاری است که با پیشرفت و توسعه کارکنان در زمینه شغلی‌شان همراه است (شا، ۲۰۰۹). در واقع می‌توان گفت به معنای وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است؛ به گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد، نظارت نداشته باشد، او در انجام امور محوله، کوتاهی نکند. از آن‌جا که نیروهای انسانی، سرمایه‌های اصلی در هر سازمانی هستند، توجه به ویژگی‌های اخلاقی آن‌ها، نیازها و ضرورت‌های زندگی کاری و اجتماعی آن‌ها باید از دغدغه‌های اصلی مسئولان باشد؛ زیرا با توجه به نقش حیاتی آنان در پیشبرد اهداف سازمان و تأثیر مستقیم عملکردشان بر کیفیت خدمات و پاسخگویی به انتظارات، چشم‌پوشی از این امر نوعی سهل‌انگاری محسوب می‌شود. کارکنان با احساس لذتی که در مرحله شناسایی هویت سازمان‌شان به آنان دست می‌دهد، خود را متعهد می‌دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند؛ در نتیجه این‌طور به نظر می‌رسد که افزایش میزان تعهد، موجب چشم‌پوشی آن‌ها از برخی کاستی‌های سازمان می‌شود که این موضوع می‌تواند برای سازمان‌ها فرصت، تلقی شود. محققان مدعی هستند یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آن‌ها به سازمان و شغل‌شان است.

پیرسون^۳ (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود به رابطه معناداری بین نقصان اخلاقیات و تعهد سازمانی کمتر و میل بیشتر به ترک سازمان دست یافت. بنابراین توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، اهمیت زیادی دارد. بر همین اساس، مدیران برای مؤثر بودن در ارزیابی و حل مسائل بهره‌وری و تعهد شغلی، به تعیین علل پیدایش آن‌ها نیاز دارند. به عبارت ساده‌تر، کارکنان باید تا حدودی به کار و انجام دادن آن علاقه داشته باشند. درواقع استفاده از منابع انسانی برتر به عنوان یک سلاح کارساز در بهبود بهره‌وری سازمان و تعهد شغلی، بُعد جدیدی در مدیریت رفتار شغلی است (جعفری، ۱۳۹۶). در تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، عوامل بسیاری دخالت دارند، از جمله مهم‌ترین آن‌ها، می‌توان به اخلاق حرفه‌ای اشاره نمود. اخلاق کاری یا اخلاق

1. job commitment

2. Shah

3. Pearson

حرفه‌ای^۱، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (کادوزیر^۲، ۲۰۰۲). اگر به‌طور کلی به این موضوع پراخته شود، انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بُعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد (مطلبی، ۱۳۹۱).

اخیراً موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی، بسیار مورد توجه قرار گرفته است و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند؛ زیرا یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است و رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به‌وجود آورده است (صالحی‌دهگل‌کن و کرامتی، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد افت اخلاق در دوران معاصر، یکی از پیامدهای آشکار افسون‌زدایی عصر مدرنیته است؛ بنابراین از دلایل مهم پرداختن به موضوعات اخلاقی و پژوهش در آن‌ها، به‌سر بردن در عصر بحران اخلاقی حال حاضر است. بی‌اخلاقی در عرصه سازمانی، نمود این بحران اخلاقی می‌باشد و رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها به یک مسئله مهم برای همه اعضای جامعه تبدیل شده است (بردبار و همکاران، ۱۳۹۰). عموماً هر شبکه اجتماعی و مدنی، برای ترویج فرهنگ رعایت اخلاق، علاوه بر افراد متخصص و با تجربه و امکانات و ابزار مادی، به عواملی مانند اعتماد، تعهد، مسئولیت‌پذیری و... هم نیاز دارد (اصلانی، ۱۳۹۶).

از آنجا که مدیران کنونی به‌خوبی دریافته‌اند منابع انسانی کلید اصلی مزیت رقابتی است، توجه به تعهد، وفاداری و ایفای مؤثر نقش‌های سازمانی، از جمله وظایف فراتر از دغدغه‌های اصلی آنان محسوب می‌شود (کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰)؛ لذا کارکنان متعهد به‌عنوان یک منبع حیاتی و اساسی برای عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان‌ها شناخته شده‌اند و درواقع موفقیت سازمانی بستگی به کارکنان و تعهد آن‌ها به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و باورها دارد. به‌عبارتی دیگر، نیروی انسانی متعهد و وفادار، وجهه سازمان را در جامعه بهبود می‌بخشد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (اصغری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶)؛ بنابراین 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 حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل خود را رعایت کنند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹).

1. professional ethics
2. Cadozier

نهادهای مؤثر در شکل‌گیری شخصیت افراد، شامل اجتماع، خانواده، مدرسه، همسالان، همچنین عوامل دین و مذهب، هوش معنوی و هیجانی، هر کدام می‌توانند بر شخصیت، تعهد و منش افراد تأثیرگذار باشند. در این میان، مدرسه و دین و مذهب از مهم‌ترین نهادها و عوامل مؤثر می‌باشند که می‌توانند با عملکرد درست، مقدمات توسعه و پیشرفت یک جامعه را فراهم نمایند. سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان انسان‌نهاد، نقش مهم و حیاتی در موفقیت افراد و کشور داراست. با توجه به نقش پراهمیت این سازمان، یکی از مهم‌ترین نیروهایی که می‌تواند نهاد آموزش و پرورش را قوی سازد، وجود معلمان شایسته و کارآمد است که توفیق و شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان را تضمین می‌کند. معلمانی که فاقد تعهد نسبت به شغل و حرفه خود باشند، نه تنها از کار خود لذت نمی‌برند، بلکه ممکن است باعث رنجش دیگران شده و در ایفای مؤثر رسالت آموزشی خود یعنی پرورش انسان‌هایی آگاه و مسئولیت‌پذیر خدشه وارد نموده و کیفیت آموزش را کاهش دهند (هکت^۱، ۲۰۰۱).

حرفه معلمی، با توجه به ماهیت آن و با توجه به این موضوع که سر و کار آن با کودکان و نوجوانان است، در زمره حرفه‌های حساس نسبت به موارد اخلاقی است. تعهد و انتظار والدین، جامعه و همکاران از معلمان و نیز تعهدهایی که معلمان باید در مورد حرفه خود داشته باشند، موضوع اخلاق حرفه‌ای آنان را پیچیده‌تر می‌کند و اهمیت صورت‌بندی اخلاق حرفه‌ای معلمی در همین موارد است (قائدی و همکاران، ۱۳۹۲). نقش معلم تنها انتقال دانش و اطلاعات نیست، بلکه به‌کارگیری رفتارهای اخلاقی مانند وقت‌شناسی و نظم، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، ایفای مطلوب نقش الگویی، همکاری و همیاری، رازداری و امانت‌داری، انتقادپذیری، سعه صدر و بردباری، تواضع و فروتنی، ثبات عاطفی، مهربانی و درست‌کاری، آراستگی ظاهری و پوشش مناسب و... است که می‌تواند معیارهای مناسبی برای اثربخشی مطلوب معلمان باشد (کلهر و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین تدریس و آموزش، حرفه‌ای پیچیده و دارای ابعاد متعدد است که معلمان برای داشتن انرژی و اشتیاق به کار در این حوزه، نیازمند رعایت اخلاق حرفه‌ای و حفظ تعهد شخصی نسبت به شغل‌شان می‌باشند.

مباحث اخلاقی، از مهم‌ترین هدف‌های رسالت پیامبران به‌شمار می‌رود و بدون آن، نه دین برای مردم، مفهومی خواهد داشت و نه دنیای آن‌ها اعتلا می‌یابد، چنان‌که یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر (ص) تزکیه نفوس و پرورش فضائل اخلاقی در جامعه بود (افشار و همکاران، ۱۳۹۰). هاشمی و کوانتس^۲ (۲۰۲۲) معتقدند تحقیقات پیشین در مورد رابطه بین دین‌داری و اخلاق کاری، رابطه ضعیف و معناداری را بین این دو متغیر نشان داده است. درحالی‌که نتایج برخی تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهند اعتقاد به مذهب، به آرامش روانی و دورنی، احساس توانمندی و قدرت فرد در برابر مصائب زندگی و افزایش امید به زندگی وی منجر می‌شود (کونینگ^۳، ۲۰۰۹).

1. Hackett
2. Hashemi & Kwantes
3. Koenig

فیلسرای و صادقی^۱ (۲۰۲۴) معتقدند یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در اخلاق، اختلاف نظر درونی بین ارزش‌هایی است که فرد به آن‌ها پایبند است و آنچه جامعه از یک حرفه انتظار دارد. بر این اساس، می‌توان استدلال کرد که عوامل مختلفی بر رفتار اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارند؛ در این بین، اهمیت باورهای مذهبی^۲ از آن‌جا نمایان است که باورهای مذهبی، مفاهیم متعددی را به ذهن متبادر می‌سازد که همگی روی رفتار اجتماعی و فردی انسان تأثیر می‌گذارد. هوش معنوی و عشق به خدا به واسطه باورهای مذهبی، انسان را به کار و فعالیت و از خود گذشتگی وادار می‌دارد و کسی که خود را در جامعه و سازمانش، عضوی ارزش‌مند ببیند مسلماً در تعهد کاری خویش پایبندتر است، زیرا برای این دسته از افراد، رضایت خداوند، بالاترین کار است (زارعی‌محمودآبادی و سدرپوشان، ۱۳۹۳). باورهای مذهبی، اعتقاداتی هستند که از دین ناشی شده‌اند و مجموعه‌ای از عقاید و باورها، مناسک و احکام و اصول در زمینه دین می‌باشند. بنابراین با تکیه بر دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق حرفه‌ای و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد تا با تحقق این امر و کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، از یک‌سو زمینه افزایش روحیه سازمانی و تعهد شغلی و رضایت در کارکنان، و از سوی دیگر رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه فراهم شود (رجبی‌پور و همکاران، ۱۳۹۱).

در زمینه پیشینه پژوهش حاضر، نتایج یک مطالعه نشان داد اخلاق حرفه‌ای، اثر مثبت و مستقیم بر عملکرد شغلی و تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش دارد، بنابراین توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی، ضرورتی اساسی دارد (اندام و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین نتایج پژوهش دیگری نشان داد باورهای مذهبی دارای رابطه معنادار و مثبت با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های یزد بود، لذا بیمارستان‌ها می‌توانند با ایجاد فضای معنوی جهت توسعه و تعمیق باورهای مذهبی، تعهد سازمانی کارکنان خود را بهبود بخشند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴). لیکن در پژوهش صالحی و دادگر (۲۰۱۶) بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، رابطه‌ای مشاهده نشد. یافته‌های پژوهش صالحی دهگل‌کن و کرامتی (۱۳۹۶) با عنوان «میزان تعهد معلمان به رعایت مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای در مدارس متوسطه اول شهرستان رودان» نشان داد تعهد معلمان به رعایت مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای در مدرسه‌های این شهرستان (انضباط کاری، رعایت امانت‌داری، رعایت برابری و انصاف و پاسخ‌گویی حرفه‌ای) از وضعیت مطلوب و در مؤلفه اجرای ضوابط و مقررات از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار بود. دانا و همکاران (۱۳۹۷) نیز اعلام کردند از طریق ارتقای سلامت معنوی می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را در مربیان ورزشی بهبود بخشید، آن‌ها سلامت معنوی را یک عامل دخیل در اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی دانستند. خواجوی و همکاران (۱۳۹۹) هم در مطالعه‌ای بر ضرورت و نیاز به مفاهیم ارزشی و اخلاقی اسلام جهت حفاظت از منابع عمومی تأکید نموده‌اند و عنوان کردند که می‌توان از آن‌ها به‌عنوان مبنا و چارچوبی برای تدوین آیین

1. Filsaraei, Sadeghi
2. religious beliefs

رفتار و اخلاق حرفه‌ای استفاده نمود. در همین زمینه، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود، رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را بررسی کرده و نشان دادند اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی، همبستگی معنادار و مثبت دارد. درواقع اخلاق و تدریس به‌طور ذاتی، هم‌سو و درهم تنیده هستند. در تحقیق دیگری نشان داده شد مدل اخلاق حرفه‌ای مستخرج از تحلیل محتوای منابع دینی، بسیار جامع‌تر از نمونه‌های ساخت الگو بر مبنای مصاحبه‌های کیفی است (جعفری‌راد و همکاران، ۱۴۰۰)، در همین راستا تحقیق عابدی و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان داد اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در هر سازمانی می‌تواند در بهبود سیستم اداری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی مؤثر باشد.

در بررسی پیشینه پژوهش‌های خارجی، اعتقادات مذهبی یا معنوی به شدت بر نگرش به کار و استرس شغلی تأثیر می‌گذارد و با سطح بالایی از توسعه فردی ارتباط دارد (لل و تاربان^۱، ۲۰۲۰). روان‌شناسان معتقدند که هوش معنوی و اعتقادات مذهبی می‌تواند ناآرامی‌های درون بشر را از خود خارج کند و یا آن را خنثی سازد و یک انسان آرام در سلامت جسمی و روحی می‌تواند در کار، زندگی و تعهدات خویش، موفق‌تر باشد. حقیقت این است که تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. مطالعه‌ای دیگر عنوان کرد هوش معنوی بر تعهد شغلی با میانجی‌گری باورهای مذهبی، اثر مثبت و معناداری دارد و هوش معنوی و باورهای مذهبی می‌تواند بر تعهد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته باشد. اسپایک^۲ (۲۰۲۰) نیز اعلام کرد اخلاق، منافاتی با علم ندارد و باورهای مذهبی را می‌توان با اخلاق وفق داد. اکیزلر و گالیفانووا^۳ (۲۰۲۰) به این نتیجه دست یافتند که دین‌داری بر ارزش‌های کاری و تعهد، تأثیر مستقیم مثبت دارد. افلاح^۴ و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند اخلاق کاری اسلامی بر تعهد و رضایت شغلی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با توجه به مرور تحقیقات و مطالعات موجود به‌نظر می‌رسد ارتباطی بین اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی و نیز تعهد شغلی وجود داشته باشد، هر چند در معدود مطالعاتی نیز هیچ رابطه‌ای دیده نشده است. علاوه بر این تناقض، به این دلیل که متغیرهای مذکور به‌طور هم‌زمان و از همه مهم‌تر بین معلمان ورزش بررسی و مطالعه نشده است، پژوهش در این زمینه، ضروری است تا با نتایج آن برای تصمیم‌گیری مدیران و مسئولان امر و ارتقای اخلاق حرفه‌ای و عملکرد و تعهد شغلی این معلمان و تأکید و ترویج بیشتر باورهای مذهبی در این قشر، اقدامات مؤثری انجام شود.

به‌طور کلی در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی در ساختار کلی جامعه، ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن، وجدان کاری را تضعیف می‌کنند (صالحی‌دهگل‌کن و کرامتی، ۱۳۹۶). امروزه بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است. عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای و کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک طرف دارای ارزش‌های اخلاقی غنی و از طرفی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل

1. Lal & Tharyan
2. Spike
3. Ekizler & Galifanova
4. Aflah

توجهی دارد، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌های داخلی به‌وجود آورد (جعفری، ۱۳۹۶) و سرمایه‌ها و استعدادهای بالقوه کشور را هدر دهد؛ لذا یافتن راه‌هایی جهت تقویت ارزش‌های اخلاقی و بویژه اخلاق حرفه‌ای، همچنین تعهد شغلی در میان معلمان، امری مهم و ضروری است. در این میان، حوزه ورزش با داشتن زمینه‌هایی چون روحیه پهلوانی، رفتارهای اخلاقی و جوان‌مردانه حاکم بر خود می‌تواند چنین ارزش‌هایی را در جامعه که مورد غفلت قرار گرفته‌اند، ارتقا دهد. علاوه بر این می‌تواند با به نقد کشیدن ناهنجاری‌های حاکم بر جامعه، ارزش‌های حقیقی و اصیل را جایگزین نماید و در مجموع باعث شود تا مردم ارزش‌های غیراخلاقی را نفی کرده و نسبت به ارزش‌های اخلاقی نیک، برانگیخته شوند و بدین ترتیب افراد و جامعه به سمت اخلاقی شدن پیش روند. این مهم را می‌توان از معلمان بخصوص معلمان تربیت بدنی که در اولین سنگ‌های آموزش کشور فعالیت می‌نمایند انتظار داشت تا فرصت‌های اخلاقی نهفته در ورزش و تربیت بدنی را شناسایی نموده در جهت آموزش و ارتقای هر چه بیشتر آن در دانش‌آموزان همت گمارند. بنابراین سؤال اصلی پژوهش این است که نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در رابطه باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی چگونه است؟ بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش حاضر، به‌صورت زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه اصلی پژوهش: اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت‌بدنی، نقش میانجی دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش:

- فرضیه ۱. اخلاق حرفه‌ای با باورهای مذهبی معلمان تربیت بدنی، ارتباط دارد.
- فرضیه ۲. اخلاق حرفه‌ای با تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی، ارتباط دارد.
- فرضیه ۳. باورهای مذهبی با تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی، ارتباط دارد.

روش پژوهش

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع مطالعات علی است که به شکل پیمایشی انجام شده است.

جامعه و نمونه: جامعه آماری این تحقیق را معلمان ورزش تمامی مقاطع مدارس استان‌های مرکز کشور تشکیل دادند. طبق تعریف وب‌سایت موقعیت اماکن ایران^۱، استان‌های مرکزی ایران شامل استان‌های اصفهان، یزد، مرکزی، قم، چهارمحال و بختیاری، البرز و قزوین می‌باشد که آمار معلمان تربیت بدنی و ورزش هر کدام از این استان‌ها از جمله اصفهان ۱۷۴۰ نفر، یزد ۵۴۰ نفر، مرکزی ۵۲۵ نفر، قم ۵۶۲ نفر، چهارمحال و بختیاری ۶۸۴ نفر، قزوین ۵۰۳ نفر و البرز ۸۰۰ نفر بودند. با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۰ نفر در سطح خطای ۰/۰۵ به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. سعی شد از این تعداد نمونه، توزیع منطقی در رابطه با جنسیت، سن و سابقه شغلی رعایت شود.

1. <https://circumstances.ir/iran/central>

ابزار: جهت گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، تعهد شغلی بلاو^۱ (۱۹۹۳) و باورهای مذهبی نویدی (۱۳۷۶) استفاده شد (برگرفته از جلیلیان و همکاران، ۱۴۰۱؛ و احدی و نیکوبخت، ۱۳۹۴). پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای شامل ۱۶ سؤال و خرده‌مقیاس‌های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، هم‌دردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌باشد. پرسش‌نامه تعهد شغلی شامل ۴۰ سؤال بود که میزان تعهد شغلی را در چهار بُعد «وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کاری و مشارکت شغلی» می‌سنجد. همچنین پرسش‌نامه باورهای مذهبی شامل ۴۵ سؤال بود که میزان التزام به اعتقادات مذهبی را اندازه‌گیری می‌کرد. این پرسش‌نامه‌ها در طیف پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند. تمامی پرسش‌نامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران امر قرار گرفت و برای روایی سازه نیز از شیوه تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و عوامل اصلی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ عدد پرسش‌نامه در بین معلمان ورزش توزیع گردید و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، پایایی آن‌ها محاسبه گردید که نتایج آن در بخش یافته‌ها ذکر شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: پس از جمع‌آوری داده‌ها، برای بررسی روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از تحلیل مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. برای انجام این تجزیه و تحلیل‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

از منظر متغیرهای جمعیت‌شناختی ۴۶ درصد نمونه آماری را مردان، ۵۴ درصد را زنان تشکیل داده و ۸۷ درصد نمونه‌ها نیز متأهل بودند. همچنین ۷۱ درصد از افراد نمونه، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی یا کارشناسی ارشد بوده که نشان می‌دهد از نظر سطح تحصیلات، نمونه آماری در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد. از نظر سنی بیش از ۷۶ درصد در بازه سنی بین ۳۰ تا ۴۹ سال قرار داشتند. همچنین از نظر سابقه کاری نیز ۸۴ درصد از شرکت‌کنندگان، سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری یا مدل درونی روابط بین سنج‌ها (متغیرهای مشاهده‌شده) یک سازه (متغیر پنهان) و خود آن سازه را بررسی می‌کند. در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا لازم است که روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود سنج‌های به‌کاررفته برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر، خود از دقت لازم برخوردار می‌باشند یا خیر. برای تأیید روایی سازه و پایایی در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس، شاخص‌هایی تعریف شده که در ادامه، این شاخص‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرند:

1. Blau
2. SmartPLS

بار عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سنجه‌های یک سازه (متغیر پنهان) با آن سازه، محاسبه می‌شود. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از $0/4$ باشد پایایی در مورد آن سنجه، قابل قبول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). مقادیر بارهای عاملی سنجه‌های مدل پژوهش، همگی حایز این شرایط بودند.

مقدار ضریب پایایی ساختاری (CR): این ضریب از صفر تا یک متغیر است که مقادیر بالاتر از $0/7$ پذیرفته می‌شود و مقادیر کمتر از $0/6$ نامطلوب ارزیابی می‌گردد (ورتز و همکاران، ۱۹۸۴).

میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE): جهت اعتبار هم‌گرایی به کار می‌رود و همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر نشان می‌دهد. مقدار این ضریب نیز از صفر تا یک متغیر است که مقادیر بالاتر از $0/5$ پذیرفته می‌شود (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱).

ضریب آلفای کرونباخ: عامل دیگری است که مقدار آن از -1 تا 1 متغیر است که مقادیر بالاتر از $0/7$ پذیرفته می‌شود (کرونباخ، ۱۹۵۱). مقادیر مربوط به سه شاخص توضیح داده‌شده، برای تمامی ابعاد سنجه‌ها از حد استاندارد خود بالاتر بود (اخلاق حرفه‌ای $0/79$ ، تعهد شغلی $0/88$ و باورهای مذهبی $0/78$) و بر این اساس می‌توان گفت که سنجه‌های طراحی‌شده برای پرسش‌نامه این پژوهش، از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است.

معیار فورنل-لارکر: اشاره به این مسئله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده‌شده (AVE) هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد و براساس تحلیل‌ها مشخص شد معیار فورنل-لارکر کاملاً محقق شده است.

ارزیابی مدل ساختاری

مدل ساختاری یا مدل بیرونی، نشان‌دهنده روابط میان سازه‌های (متغیرهای پنهان) مدل می‌باشد. در ارزیابی مدل ساختاری از چند معیار، استفاده می‌شود که در ذیل به هر کدام از آن‌ها پرداخته شده است:

ضریب تعیین (R^2): این ضریب ارتباط بین مقدار واریانس شرح داده‌شده یک متغیر پنهان را با مقدار کل واریانس، سنجش می‌نماید. مقدار این ضریب نیز از صفر تا یک متغیر است که مقادیر بزرگ‌تر، مطلوب‌تر است. چین (۱۹۹۸)، مقادیر نزدیک به $0/67$ را مطلوب، نزدیک به $0/33$ را معمولی و نزدیک به $0/19$ را ضعیف، ارزیابی می‌نماید (چین^۱، ۱۹۹۸).

قدرت پیش‌بینی مدل (معیار Q^2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک متغیر وابسته، صفر یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین متغیرهای دیگر مدل و آن متغیر وابسته به‌خوبی تعیین نشده است. در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل، سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ تعیین شده است که به‌ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی را

1. Chin

نشان می‌دهد. بر همین اساس، شاخص‌های به‌دست‌آمده برای متغیرهای مدل پژوهش، نشان داد که همگی در سطح استاندارد قرار دارند (هنسلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

اندازه تأثیر (F2 کوهن): عامل دیگری که در ارزیابی اعتبار ساختاری مدل مورد توجه قرار می‌گیرد اندازه تأثیر یا f^2 کوهن است. اندازه تأثیر به بررسی این مسئله می‌پردازد که آیا یک متغیر نهفته مستقل، تأثیر قابل توجهی روی یک متغیر وابسته دارد یا خیر. مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ نشان‌گر تأثیر ضعیف، بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ نشان‌گر تأثیر متوسط و بزرگ‌تر از ۰/۳۵ بیان‌گر تأثیر زیاد متغیر مستقل روی متغیر وابسته می‌باشد (کوهن، ۱۹۸۸). این مقدار از روی مقدار ضریب تعیین R^2 محاسبه می‌شود و فرمول آن به‌صورت زیر است:

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R^2 y(x_{included}) - R^2 y(x_{excluded})}{1 - R^2 y(x_{included})}$$

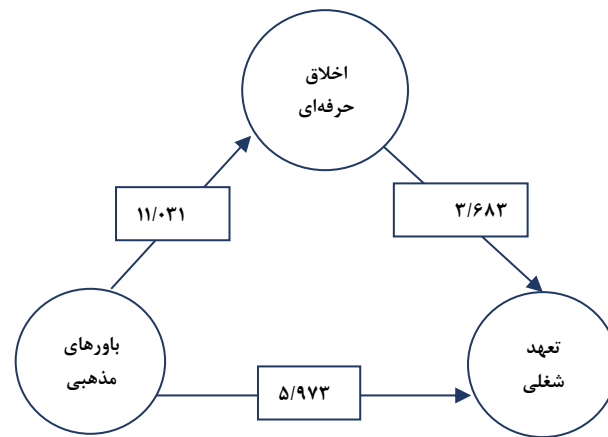
جدول (۱). اندازه تأثیر

اندازه تأثیر	تأثیر	
۰/۱۸۱	تعهد شغلی	← باورهای مذهبی
۰/۰۸۳	تعهد شغلی	← اخلاق حرفه‌ای

بر اساس جدول (۱)، اندازه اثر باورهای مذهبی روی تعهد شغلی، برابر ۰/۱۸۱؛ و اندازه اثر اخلاق حرفه‌ای روی تعهد شغلی برابر با ۰/۰۸۳ محاسبه شده است که بر اساس کوهن (۱۹۸۸) این مقادیر نشان دهنده تأثیر بالای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی روی تعهد شغلی است.

آماره t : با مقایسه مقدار t محاسبه‌شده برای روابط بین متغیرهای مدل می‌توان به بررسی تأیید و یا عدم تأیید روابط بین متغیرهای مدل پرداخت. شکل (۱) نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب t به‌تصویر کشیده است. مقادیر محاسبه‌شده بر روی فلش‌ها، نشان‌دهنده مقدار آماره t می‌باشد. همان‌طور که در شکل، مشخص است تمامی روابط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار می‌باشند.

1. Henseler



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش در حالت آماره t

ارزیابی مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل، کامل می‌شود. برای برازش کلی مدل، تنها یک معیار به عنوان GoF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی شده است. مقدار GoF برای مدل پژوهش حاضر ۰/۳۸۲ محاسبه شده است که نشان از برازش نسبتاً قوی مدل حاضر دارد. به صورت کلی بعد از اینکه معنی‌داری رابطه بین دو متغیر در مدل به وسیله مقدار آماره t تأیید شد، ضریب مسیر مورد بررسی قرار می‌گیرد تا شدت رابطه تأییدشده مشخص گردد. بر اساس مقادیر به دست آمده برای آماره t، تمام روابط بین متغیرها معنی‌دار می‌باشد.

جدول (۲). بررسی روابط مدل پژوهش

رابطه	جهت رابطه	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه آزمون
باورهای مذهبی ← اخلاق حرفه‌ای	مستقیم	۰/۵۶۸	۱۱/۰۳۱	تأیید
باورهای مذهبی ← تعهد شغلی	مستقیم	۰/۴۲۷	۵/۹۷۳	تأیید
اخلاق حرفه‌ای ← تعهد شغلی	مستقیم	۰/۳۰۴	۳/۶۸۳	تأیید
باورهای مذهبی ← اخلاق حرفه‌ای ← تعهد شغلی	مستقیم	۰/۱۷۲	۲/۱۱۹	تأیید

در جدول (۲) نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها براساس مقدار آماره t و ضریب مسیر، نشان داده شده است. همان‌طور که مشخص است تمام روابط تعریف‌شده بین متغیرهای پژوهش، تأیید شده است. به عبارت دیگر، فرضیه‌های تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی، اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی و نیز ارتباط بین باورهای مذهبی و تعهد شغلی تأیید گردید. در نهایت، برای آزمون فرضیه میانجی‌گری، نقش متغیر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین باورهای مذهبی و تعهد شغلی، مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج آزمون اثر غیرمستقیم (میانجی‌گری) نشان داد که این اثر، معنی‌دار است ($t = 2.119, \beta = 0.172$). از آنجا که مقدار مطلق آماره t (۲/۱۱۹) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بیشتر است، نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در این رابطه، تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که باورهای مذهبی، علاوه بر اثر مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم و از طریق تقویت اخلاق حرفه‌ای، منجر به افزایش تعهد شغلی می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش، اخلاق حرفه‌ای از یک‌سو و باورهای مذهبی از سوی دیگر می‌توانند بر تعهد شغلی کارکنان نقش داشته باشد و در همین راستا به‌دلیل اهمیت بالای آموزش کشور بخصوص در حوزه ورزش و سلامتی، تحقیق حاضر به بررسی این متغیرها در بین معلمان ورزش پرداخت و تحلیل داده‌ها نشان داد باورهای مذهبی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش تأثیر مثبت و مستقیم دارد. همین‌طور یافته‌ها مشخص کرد اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی، هر دو تأثیر مثبت و مستقیم بر تعهد شغلی معلمان ورزش استان‌های مرکز کشور داشت. در کل، فرضیه‌های تحقیق همگی تأیید شدند و این نتایج با تحقیقات پیشین هم‌چون پژوهش نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، اندام و همکاران (۱۳۹۳) در رابطه با اثر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد شغلی، هم‌راستا بود. در مورد نقش مؤثر باورهای مذهبی بر اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های بهرامی و همکاران (۱۳۹۴)، لیل و تاربان (۲۰۲۰)، اسپایک (۲۰۲۰) و افلاح و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستا بود. لیکن با مطالعه پژوهش صالحی و دادگر (۱۳۹۵) ناهم‌خوان بود. مسلماً رعایت اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی امری لازم و ضروری بوده و نیز اشاعه ارزش‌های اخلاقی و باورهای مذهبی می‌تواند بسیار سودمند باشد تا از یک‌سو سازمان انسان‌نهادی چون آموزش و پرورش، با نقش حیاتی خود در جامعه، بنیادهای ارزشی را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه در این زمینه، منافع بلندمدت خود و جامعه و آینده کشور را تضمین کند. نتایج این پژوهش با اکثر پژوهش‌های پیشین مبتنی بر اهمیت فراوان ارزش‌های اخلاقی و باورهای مذهبی در میزان عملکرد و تعهد شغلی، هم‌خوان بود. ناهم‌خوانی با دو پژوهش دیگر، می‌تواند مربوط به ابزار یا جامعه آماری باشد که با تحقیق حاضر متفاوت بوده و ممکن است باعث متفاوت بودن نتایج آن‌ها باشد. بر اساس اسپایک (۲۰۲۰) در حوزه

باورهای مذهبی و اخلاق حرفه‌ای، ما همیشه نمی‌دانیم چه چیزی بهتر یا درست است، اما همیشه می‌توانیم در جهت بهبود دانش و بالا بردن استانداردهای خود تلاش کنیم.

معلمانی که به این باور دست یافتند که معلمی شغلی انبیاست، برای حل مشکل خود به باورهای مذهبی مراجعه می‌کنند. با توجه به آموزه‌هایی که از قرآن و روایات به‌دست آمده تأثیر دین در زندگی فردی و اجتماعی نمود پیدا می‌کند، بدین صورت که فرد دین‌دار نسبت به انسان و جهان هستی، خوش‌بین می‌شود و مسیر زندگی را با سلامت و سعادت طی می‌کند، به دنیای مادی دل نمی‌بندد، در زندگی هدفمند بوده و با دیگران روابط اجتماعی برقرار می‌کند؛ که در نتیجه، افراد دارای باور مذهبی قوی، مشکلات خود را بیش از حد بزرگ نمی‌بینند، سعی می‌کنند موقعیت را درک کنند و خواسته‌هایشان را با شرایط موجود هماهنگ کنند و ایمان دارند که زندگی پر معنا است و روابطی متقابل همراه با هم‌دلی با مدیران، همکاران، معلمان، والدین و دانش‌آموزان برقرار می‌کنند. جعفری (۱۳۹۶) عنوان می‌کند با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق شهروندان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه سود موفقیت و اثربخشی را تحت تأثیر قرار دهد.

به‌طور کلی می‌توان دریافت که یکی از مهم‌ترین عوامل ضعف در سازمان‌های ورزشی، به غفلت از رعایت اخلاق حرفه‌ای برمی‌گردد و این در حالی است که رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌طور ویژه از سوی مدیران سازمان‌ها می‌تواند تأثیرات مستقیمی بر رفتار کارکنان داشته باشد و نهایتاً به ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بالاتر بیانجامد. اما در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی به دلیل وجود موانع گوناگون فردی، محیطی و سازمانی همگام با تحولات دنیای مدرن و گذر از الگوهای اخلاق سنتی، نگرانی‌های زیادی را برای سازمان‌ها به‌وجود آورده است. در این میان اولین گام در دستیابی به مدیران و معلمان اخلاق‌مدار، شناسایی و درک صحیح از مفهوم اخلاق و موانع موجود می‌باشد، زیرا شناخت موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی موجب می‌گردد تا تصمیم‌گیران سازمانی دید بهتری پیدا کرده و با بینش بیشتر نسبت به کاهش اثر یا حذف این موانع اقدام نمایند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸).

سازمان‌ها برای نهادینه‌سازی اخلاقیات در اعضای سازمان خود ابتدا باید وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای کارکنان را شناسایی کنند و مشخص کنند کارکنان دارای چه تصورات، ارزش‌ها و باورهایی هستند. این موضوعی است که دنیای ورزش و آموزش کشور علی‌رغم تمام پیشرفت‌هایش در تمام زمینه‌ها، باید به آن توجهی ویژه نشان دهد. ما در جامعه خود و بخصوص در جامعه ورزشی خود، نیاز به افرادی داریم که به ورزش و حرفه و شغل خود تعهد اخلاقی داشته باشند و به ورزش به‌عنوان نوعی فعالیت یا تمرین اخلاقی نگاه کنند. توجه به اخلاق اسلامی و حرفه‌ای و نیز اعتقاد و باورهای مذهبی و معنوی توسط معلمان ورزش و فعالان عرصه ورزش و آموزش می‌تواند نشان‌گر توجه و اهمیت کل

جامعه به فضیلت و اخلاق و ارزش‌های آن باشد که توسط آیین ورزش می‌تواند در تمام صحنه‌های جامعه انعکاس یابد.

با عنایت به نتایج و یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود سیاستگذاران آموزشی در برنامه‌های تربیت معلم و توسعه حرفه‌ای معلم به موضوع تقویت اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی، توجه ویژه داشته باشند. پیشنهاد می‌شود معلمان، اخلاق حرفه‌ای را در حین کار، مورد تأکید قرار دهند و خود به‌عنوان الگو، پیش‌قدم رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. از آن‌جاکه باورها و اعتقاد هر فردی از جمله معلمان می‌تواند همه جوانب حرفه تدریس را تحت تأثیر قرار دهد، لذا برگزاری جلسات دوره‌ای مذهبی و اخلاقی برای پرسنل و تجلیل از معلمان نمونه اخلاقی و مذهبی، موجب تقویت سطح اخلاق کاری و باورهای مذهبی ایشان خواهد شد. همچنین برای دانشجومعلمان و افرادی که قصد خدمت در وزارت آموزش و پرورش را دارند، آشنایی با ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اخلاقی و مذهبی به عنوان منابع و محتوای ضروری و پیش‌نیاز، ارائه شود و دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان تنها متولی تربیت معلمان کشور در این زمینه، توجه و اهتمام لازم را در این زمینه به‌کار گیرد. به محققان نیز پیشنهاد می‌شود برای ارائه الگوهای عملیاتی جهت تقویت اخلاق حرفه‌ای و باورهای مذهبی معلمان در مقاطع مختلف، پژوهش‌های کمی و کیفی انجام دهند.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول در بخش نگارش مقاله، نویسنده دوم در بخش نظارت و اصلاح مطالب، نویسنده سوم در بخش جمع‌آوری داده‌ها همکاری داشته‌اند.

تشکر و قدردانی

از معلمان تربیت بدنی و ادارات آموزش و پرورش استان‌های مرکزی ایران که در این پژوهش، همکاری نمودند، تقدیر و تشکر می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان، بیان نشده است».

منابع

- احدی، حسن؛ و نیکوخت، نجمه. (۱۳۹۴). رابطه التزام عملی به اعتقادات اسلامی و مسئولیت‌پذیری با رضایت از زندگی در دانشجویان. *روان‌شناسی فرهنگی زن*. ۷(۲۳)، ۲۰-۷.
<https://sanad.iau.ir/Journal/jwc/Article/920782>
- اصغری‌زاده، عزت‌الله؛ عرب، علیرضا؛ و نیک‌تبار، مسعود. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل سهامی خاص. مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۱)، ۷۲-۴۹.
<https://sanad.iau.ir/Journal/jpm/Article/976003/FullText>
- اصلانی، شهلا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- افشار، لیلا؛ حسینی، مریم؛ و عباسی، محمود. (۱۳۹۰). ملاحظات اخلاقی در پژوهش‌های آموزشی، *مجله تاریخ پزشکی*، ۳(۸)، ۹۱-۵۶.
<https://doi.org/10.22037/mhj.v3i8.5783>
- امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد؛ و مبینی، مهدی. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان. معرفت اخلاقی، ۲(۴)، ۱۵۹-۱۳۷.
<https://www.magiran.com/p822504>
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ و ابویسانی، آسیه. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۵(۱۰)، ۷۲-۶۱.
https://smms.basu.ac.ir/article_1326.html
- بردبار، حامد؛ خنیفر، حسین؛ و جندقی، غلامرضا. (۱۳۹۰). ایجاد جو کاری اخلاقی در به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها. *فصلنامه پژوهش‌نامه اخلاق*، ۴(۱۳)، ۱۶۴-۱۴۳.
<https://www.magiran.com/p1057332>
- بهرامی، محمدامین؛ قاسمی‌پناه، فاطمه؛ منتظرالفرج، راضیه؛ چمن‌آرا، کفایت؛ انتظاریان‌اردکانی، سمانه. و براتی، امید. (۱۳۹۴). ارتباط باورهای مذهبی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی یزد. *فصلنامه تاریخ پزشکی*، ۷(۲۵)، ۲۰۵-۱۸۵.
<https://doi.org/10.22037/mhj.v7i25.13602>
- جعفری، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری و تعهد شغلی در بین پرسنل دادگستری، *فصلنامه روانشناسی، علوم اجتماعی و علوم تربیتی*، ۱۱(۳)، ۵۰-۲۴.
<http://tajournals.com/index.php/homepsychology?layout=edit&id=186>
- جعفری‌راد، سعیده؛ قربانحسینی، مسعود؛ امینی، زین‌العابدین؛ و رستمی‌بشمی، مجید. (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مبتنی بر منابع دینی. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۵(۲۵)، ۷۴-۶۳.
https://www.islamiilife.com/article_187975.html

جلیلیان، سهیلا؛ نجاتی، وجیهه، و عظیم‌پور، احسان. (۱۴۰۱). نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی اخلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی تدریس اخلاق معلمان. *پژوهش‌های تربیتی*، ۱۰ (۴۴)، ۱۲۹-۱۴۵. <http://erj.khu.ac.ir/article-1-1156-fa.html>

حیدری، محمد؛ رضوی، سیدمحمدحسین؛ امیرنژاد، سعید؛ و محمدی، نصرالله. (۱۳۹۸). شناسایی موانع ایجاد یا توسعه اخلاق حرفه‌ای برای مدیران سازمان‌های ورزشی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶ (۳)، ۲۳-۳۵. <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.47210.1970>

خواجه‌جوی، شکراله؛ اعتمادی‌عیدگاهی، سارا؛ و قدیریان‌آرانی، محمدحسین. (۱۳۹۹). اصول اخلاق اسلامی: چارچوبی برای تدوین آیین رفتار حرفه‌ای حسابداری. *نشریه حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۰ (۳)، ۱-۲۹. https://jaacsi.alzahra.ac.ir/article_5023.html

دانا، امیر؛ رفیعی، صالح؛ حمزه‌سبزی، امیر؛ و گوزل‌زاده، المیرا. (۱۳۹۷). تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۶ (۱۴)، ۲۱۶-۱۹۵. <https://doi.org/10.22089/res.2017.3889.1271>

داوری، علی؛ و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

رجبی‌پورمبیدی، علیرضا؛ و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. *فصلنامه اخلاق زیستی*، ۲ (۶)، ۹۲-۴۹. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v2i6.13988>

رونقی، محمدحسین؛ و فیضی، کامران. (۱۳۹۰). ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانگ‌های خصوصی ایران. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶ (۲)، ۵۱-۴۲. <https://ethicsjournal.ir/article-1-730-fa.html>

زارعی‌محمودآبادی، حسن؛ و سدرپوشان، نعیمه. (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان زن. *نشریه طب کار*، ۶ (۴)، ۷۴-۶۶. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-384-fa.html>

صالحی‌دهگل‌کن، یاسر؛ و کرامتی، کرامت. (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد معلمان به رعایت مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای در مدرسه‌های متوسطه اول، همایش علمی پژوهشی *استانی راهبردها و راه‌کارهای ارتقای کیفیت در آموزش و پرورش*، میناب. <https://civilica.com/doc/697510>

صالحی، محمد؛ و دادگر، زهرا. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان. *فصلنامه اخلاق زیستی*، ۶ (۲۰)، ۴۶-۳۳. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v6i20.13942>

قائدی، یحی؛ امیری، معصومه؛ و دیباواجری، مریم. (۱۳۹۲). بررسی بنیادهای نظری اخلاق حرفه‌ای به منظور پیشنهاد چارچوبی برای تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۹ (۱)، ۱۵۹-۱۸۲. <https://www.magiran.com/p1251419>

- کاظمی، ملیحه‌سادات؛ و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۷)، ۵۴-۷۵. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99240.html
- کلهر، منوچهر؛ کرمی‌پور، محمدرضا؛ و اسدی، مسعود. (۱۳۹۸). نقش پژوهشگری، خلاقیت، اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای و استفاده از فناوری در تدریس مؤثر معلمان. *فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۲)، ۱۱۶-۱۲۴. <http://ethicsjournal.ir/article-1-1674-fa.html>
- مطلبی، احمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اخلاق کاری کارکنان از دید ارباب رجوع (مطالعه موردی: بیمارستان تأمین اجتماعی تربت حیدریه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان. <http://elmnet.ir/doc/10514869-1052>
- نیاآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، زهرا؛ و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۸۷)، ۳۴-۴۲. <http://ijn.iuums.ac.ir/article-1-1754-fa.html>

- Aflah, K. Noor. Suharnomo, Suharnomo. M, Fuad. M, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8 (1), 997-1007. 2288-4637(pISSN) / 2288-4645(eISSN). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest. com, 137.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Psychology Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Ekizler, H., & Galifanova, A. (2020). The effect of religiosity on organizational commitment through work values. *Alphanumeric Journal*, 8(2), 181-200. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.754682>
- Filsaraei, M. Sadeghi, M. S. (2024). The Impact of Professional Ethics, Social Structure, and Religious Attitude on Auditors' Judgments: A Comparison of the Environments in India and Iran. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 8(4), 51-69. <https://doi.org/10.22067/ijaaf.2024.45130.1425>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 392-413. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776>
- Hashemi, S. E. Kwantes, C. T. (2022). Religiosity-Work Ethics Relationship and Protestant-Islamic Work ethics similarities in Iranian Students. *International Journal of Psychology*, 16 (1), 33-68.
https://ijpb.ir/browse.php?a_id=414&sid=1&slc_lang=fa
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Koenig, H. G. (2009). Research on religion, spirituality, and mental health: A review. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 283-291.
<https://doi.org/10.1177/070674370905400502>
- Lal, A., Tharyan, A., & Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. *La Revue de medecine interne*, 41(4), 232-240. <https://doi.org/10.1016/j.revmed.2019.12.005>
- Pearson, Kathleen M. (2003). *Deception, Sportsmanship and Ethics*, Jan Boxill, *Sport Ethics*, Publisher: Black Well First Edition.
- Shah, N., & Irani, Z. (2009). Impact of employees psychological and financial predictors for readiness to organizational change. *European and Mediterranean Conference on Information Systems*, 1-12.
<http://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/3674>
- Spike, J. P. (2020). Is there a right and left when the question is about right and wrong? –The irreducible difference between ethics and politics, religion, and morality. *Ethics, Medicine and Public Health*, 14, 100411.
<https://doi.org/10.1016/j.jemep.2019.100411>
- Wertz, R. T., LaPointe, L. L., & Rosenbek, J. C. (1984). *Apraxia of Speech: The Disorder and Its Management*. New York: Grune & Stratton.

