

Evaluation of the Level of Achievement Motivation and Work Conscience Among Employees and Its Prediction through Adherence to Ethical Behaviors

Azadeh Attari¹ , *Seyed Reza Balaghat²

1-Master of Educational Research, University of Sistan and Baluchestan,

2- Associate Professor zUniversity of Sistan and Baluchestan.(Corresponding author).

Email: balaghat@edpsy.usb.ac.ir.

Received: 08/03/2018; Accepted: 18/09/2018

Abstract

The present study is a correlational and regression type of research, and Questionnaire is used as a data collection tool. The research sample was selected to be 138 people using Morgan table. According to findings, the employees of the Department of Education have high adherence to ethical behaviors; they have low level of achievement motivation and have moderate level of work conscience. Also, there was no significant relationship between ethical behaviors and achievement motivation variables and no significant relationship between the variable of ethical behaviors and the variable of work conscience. Adherence to ethical behavior predicts the achievement motivation by 3%.

Introduction

Conscience is the center of divine awareness and daily life and religious exercises may be a way to achieve a pure conscience (Triyuwono, 2015: 256). The need for achievement motivation involves an inner and strong feeling towards achievement and it is based on the expectation of performing the tasks faster and better than others or performing them better than the past (Ghasemi, 2014: 38). Ethical behaviors are also associated with corruption it can be a factor in creating work conscience and self-control in the organization (Alavi and Etesami, 2009). Ghalavandi and Alizadeh (2013) concluded that there is a positive and significant relationship between serving leadership characteristics of managers and perceived organizational justice and work conscience. Karimi Et al (2010) concluded that among the dimensions of organizational climate, responsibility, standard and conflict have a significant relationship with ethical behavior. According to Alvani Et al

(2010: 26), the work ethics become a part of an organization's strategy. Some like Hanekom considered the most common problems in the non-ethical public sector as bribery, theft, and corruption (Puiua, 2015: 605). Moreover, Tom and Kamp Bell showed that any activity of teacher (educator) has an ethical achievement (Elena, 2011: 146).

Case study

The research population included employees of the Zahedan Department of Education that 67 people were selected from district 1 and 71 people were selected from district 2 as the sample size.

Materials and Methods

The present study is correlational and regression type. Questionnaire was used as a data collection tool. The ethical behaviors assessed by Lussier Questionnaire (2013), achievement motivation assessed by Sepahi questionnaire (2012), and work conscience assessed by Costa and McCrae questionnaire (1992). Single° group t-test, Pearson correlation coefficient and linear regression were used to analyze the data.

Discussion and Results

Based on the interpretation of the score of ethical behaviors, as mean score obtained from this variable is less than 28, we conclude that the individuals have high adherence to the ethical behaviors in the organization. As the result, the level of achievement motivation in the samples is lower than the average. According to findings, the mean score of the work conscience is at the moderate level. According to results, the correlation obtained for the relationship between ethical behaviors and achievement motivation not significant. According to findings, the correlation obtained for the relationship between ethical behaviors and work conscience is not significant. According to results, work conscience increases with increasing levels of achievement motivation. As a result, the variable of ethical behaviors predicts the achievement seeking variable by 3% that this level of prediction is low. According results, predicting the work conscience through ethical behaviors, it can be stated that the index of ethical behaviors with beta ($\beta = 0.04$), t test ($t = 0.55$) and significance level ($\text{sig}=0.57$) is not at the desired status compared to its predictive variable (work conscience) and this variable cannot be considered as predictive variable for the criterion variable. As its error rate is more than 0.05, the test is not significant.

Conclusion

It was concluded that the employees of the Department of Education have high adherence to ethical behaviors. This result is consistent with

the result of the study conducted by Bakhtiari (2014). It is also consistent with the result of the study conducted by Carlin and Geravis (Ghahramani, 2011). This result is not consistent with the result of the research conducted by Sepahi (2012). It is concluded that employees of the Zahedan Department of Education have moderate level of work conscience. According to research, there was no significant relationship between ethical behaviors and achievement motivation variables. Attaryan and Greenfield concluded that there was a relationship between core ethics, organizational commitment and job satisfaction (Soleymani, 2011). Moreover some like Khosravi concluded that there was a significant relationship between work ethics and organizational commitment and job satisfaction (Gahramani, 2011). According to research, also there was no significant relationship between the variable of ethical behaviors and the variable of work conscience. However, some found a significant relationship between work ethic, job satisfaction and organizational commitment in their research (Asadi Et al, 2009). Karimi Et al (2010) concluded that there was a significant relationship between organizational climate and ethical behavior. Moreover, Alkins concluded that there was a weak correlation between work conscience and job satisfaction in a Japanese manufacturing company (Hasani Et al, 2012). Based on the research, it was concluded that there was a significant and positive relationship between the achievement motivation factor and the work conscience variable, that is, an increase in one variable leads to an increases in the other variable. Moreover, Hodaei concluded that there is a significant relationship between economic factors, human relations, and value system and the conscience (Sarmad, 2009). Based on the research, it was concluded that ethical behaviors could predict achievement motivation by 3%. In this regard, some reserachs showed that ethical behavior in the workplace affects job satisfaction and organizational commitment (Hasani Et al, 2012). Finally, according to the research, the variable of ethical behaviors cannot predict the variable of work conscience. In this regard, Mahmoodi (2012) concluded that self-actualization variable could predict the variables of work conscience.

Key Words: Ethical behaviors, achievement motivation, work conscience, employees, Department of Education, Zahedan

تعیین میزان توفیق‌طلبی و وجدان‌کاری کارکنان و پیش‌بینی آن از طریق پایبندی به رفتارهای اخلاقی

آزاده عطاری* – دکتر سیدرضا بلاغت**

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین میزان توفیق‌طلبی و وجدان‌کاری کارکنان و پیش‌بینی آن از طریق پایبندی به رفتارهای اخلاقی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهر زاهدان ناحیه‌ی یک و دو می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف «کاربردی» و از نظر جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش زاهدان ناحیه‌ی یک و دو به تعداد ۲۲۳ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برآورد شده است. به این ترتیب با توجه به جامعه‌ی ۲۲۳ نفری پژوهش، حجم نمونه ۱۳۸ نفر به نسبت نواحی تعیین شد. پژوهش حاضر دارای سه متغیر اصلی می‌باشد که رفتارهای اخلاقی با پرسشنامه‌ی از لوزیر (۱۹۹۳)، توفیق‌طلبی با پرسشنامه‌ی سپاهی (۲۰۱۲) و وجدان‌کاری با پرسشنامه‌ی کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) مورد سنجش قرار گرفتند. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که پرسشنامه‌های رفتارهای اخلاقی، توفیق‌طلبی، و وجدان‌کاری به ترتیب دارای پایایی مقبول ۰/۹۳، ۰/۸۷، و ۰/۷ می‌باشند. در این پژوهش از دو روش توصیفی و استنباطی (آزمون‌های آماری t تک گروهی، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که کارمندان اداره‌ی آموزش و پرورش زاهدان در دو ناحیه به میزان بالایی به رفتارهای اخلاقی پایبند هستند؛ توفیق‌طلبی کم‌تر از متوسط و وجدان‌کاری بالایی دارند. بین پایبندی به رفتارهای اخلاقی با توفیق‌طلبی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی با وجدان‌کاری رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد. اما بین توفیق‌طلبی با وجدان‌کاری رابطه‌ی معنی‌دار و مثبتی دیده شد. پایبندی به رفتارهای اخلاقی به میزان ۳ درصد توانست توفیق‌طلبی را پیش‌بینی کند؛ که این میزان پیش‌بینی کم می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای اخلاقی، توفیق‌طلبی، وجدان‌کاری، کارکنان، اداره‌ی آموزش و پرورش، زاهدان

* کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی از دانشگاه سیستان و بلوچستان

** نویسنده مسئول - دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان، balaghat@edpsy.usb.ac.ir

مقدمه

سازمان یک نظام اجتماعی است که در درون یک نظام وسیع تر یعنی جامعه به صورت آگاهانه ایجاد و توسط مدیریت هماهنگ می‌شود و با اعضای نسبتاً ثابت اهداف خاص خود را محقق می‌کند. مدیران به وسیله‌ی کارکنان، اثربخشی و کارایی را در سازمان ایجاد می‌کنند (Gholipoor, 2009: 12).

طبق گفته‌ی گرین برگ^۱ و بارون^۲ بدیهی است که رفتار سازمانی شکل یافته از سازمان می‌باشد. سازمان یک نظام اجتماعی ساختار یافته است که شامل گروه‌ها و افراد می‌گردد که به منظور کسب اهداف مورد توافق تلاش می‌کنند. با این شناخت نسبی از سازمان می‌توان گفت رفتار سازمانی بیانگر دانش مطالعه رفتار نظام‌مند فرآیندهای فردی، گروهی و سازمانی است (Seyed Javadin, 2007: 11).

وجدان مرکز آگاهی الهی است. حساسیت به آگاهی الهی به این بستگی دارد که تا چه حد یک فرد وجدان خود را از آلودگی‌ها پاک نگه دارد. یک فرد می‌تواند از طریق درگیری آگاهانه در زندگی روزمره و تمرینات روحی خود را پاک نگاه دارد. زندگی روزانه و تمرینات مذهبی ممکن است راهی برای به دست آمدن باطن پاک باشد که برای روحیه‌ی انسانی یک سفر معنوی با خدا است که با آگاهی منطقی و معنوی شروع می‌شود (Triyuwono, 2015: 256).

ثبات، اقتدار، شکوفایی و توسعه‌ی یک جامعه صرفاً در منابع و امکانات و در یک کلام استعدادها و بالفعل و بالقوه‌ی مادی خلاصه نمی‌گردد و تا حد زیادی منوط به حضور پرشور و تلاش انسانی کارآمد و رشد و اعتلای آن است. مشارکت افراد جامعه در بالندگی مستلزم وجود انگیزه‌ی توفیق طلبی در نهاد آن جامعه است. نیاز توفیق طلبی نوع ویژه‌ای از انگیزه است که شامل احساس درونی و قوی نسبت به موفقیت و بر مبنای انتظار انجام کار-های سریع تر و بهتر از دیگران یا انجام بهتر این کارها نسبت به گذشته می‌باشد (Ghasemi, 2014: 38).

وجدان کاری نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه‌ی آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند. وجدان کاری درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش

1-Greenberg

2-Baron

دارند تا به هدف دست یابند. از جمله شاخص‌های وجدان‌کاری رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسوولیت، ترجیح سازمان بر خود، انجام به موقع کارها و ... است (Alirezaei Et al, 2013).

بر اساس دیدگاه دقیقی و فرهنگی، وجدآورترین احساسی که انسان در زندگی خویش می‌تواند تجربه کند، «احساس موفقیت» است. این احساس شگفت‌انگیز به علت ویژگی انرژی‌زایی، موهبتی ارزشمند است که فقط فرد موفق آن را تجربه می‌کند و از آن محظوظ می‌شود. سازمان‌ها برای پیشرفت، به مطالعه‌ی چگونگی ایجاد این احساس در کارکنان و غلبه بر موانع و بازدارنده‌های آن نیازمندند. ایجاد فرصت پیشرفت برای ارتقا در سلسله مراتب سازمانی، زمینه‌ی شکل‌گیری «احساس موفقیت» را فراهم می‌آورد (Motaghi, 2003:76).

تاکنون برای معیار رفتار اخلاقی خوب به وضوح تعریفی ارائه نشده است و در سال‌های اخیر نیز مرزی که رفتار خوب را از رفتار بد جدا می‌کند، کمرنگ و کمرنگ‌تر شده است. یکی از موانع جدی برای بهینه‌سازی بهره‌وری سازمان‌های دولتی در ایران، فساد اداری در این سازمان‌هاست. فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه‌ی کشورها را به طور چشم‌گیری با چالش مواجه ساخته و موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه شده است (Saatchi, 2014: 21).

برای ارتقا و صحت بُعد رفتاری سازمان باید به رفتار انسان‌هایی که در این سازمان فعالیت دارند توجه کرد، زیرا از رفتار تک تک این افراد، رفتار کلّ سازمان رقم می‌خورد. هم‌چنان که رفتار سازمان‌های موجود در جامعه، رفتار آن جامعه را شکل می‌دهد. بنابراین توجه به مراتب فوق و نظر به اهمیت زیاد اخلاق در سازمان‌ها که همانا زمینه‌ساز تعالی رفتار افراد است، ضرورت پرداختن به چگونگی رفتار اخلاقی کارکنان را نمایان می‌سازد (Amini Et al, 2011: 179).

همان‌گونه که پیروز و همکاران اعتقاد دارند، از دید مطالعه‌ی رفتار سازمانی، برجسته‌ترین نیاز که به مراتب از همه بالاتر است، نیاز به کسب موفقیت است. نیاز به کسب موفقیت محرکی است که فرد را وا می‌دارد حداکثر کوشش خود را در نیل به اهداف مورد نظر انجام دهد. به همین دلیل می‌تواند عاملی برای ایجاد وجدان‌کاری و خودکنترلی در سازمان باشد (Alavi and Etesami, 2009).

وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است. زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه‌ی پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (Liaghatdar et al., 2010: 27).

بر این اساس، مسأله‌ی اصلی پژوهش بدین صورت مطرح می‌شود که توفیق طلبی و وجدان کاری کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهر زاهدان در ناحیه‌ی یک و دو در چه سطحی است و آن‌ها به چه میزان از طریق پایبندی به رفتارهای اخلاق کارکنان قابل پیش‌بینی می‌باشند؟

پیشینه تحقیق

یکی از پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش، با عنوان «تحلیل همبستگی ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران، عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه» می‌باشد. در این پژوهش که با یک نمونه‌ی ۱۱۸ نفری از اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه انجام شده است، این نتیجه به دست آمد که بین ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران و عدالت سازمانی ادراک شده با وجدان کاری رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Ghalavandi and Alizade, 2013).

در تحقیقی دیگر با عنوان «بررسی رابطه بین جوّ سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان» و با یک نمونه‌ی ۱۲۹ نفری از کارکنان ستادی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، این نتیجه به دست آمد که از میان ابعاد جوّ سازمانی مسوولیت، استاندارد و تضاد رابطه‌ی معناداری را با رفتار اخلاقی دارند (Karimi et al., 2010).

در خصوص رابطه‌ی بین عدالت سازمانی ادراک شده با توفیق طلبی سازمانی مطالعات رضائی نژاد و همکاران نشان داد که بین عوامل ساختاری سازمان از قبیل سیستم حقوق و دستمزد و تقویت احساس توفیق طلبی سازمانی در کارکنان و عدم تحلیل رفتگی شغلی در آن‌ها رابطه‌ی معناداری ملاحظه می‌شود. در واقع بین عدالت سازمانی ادراک شده و تقویت احساس توفیق طلبی کارکنان همبستگی وجود دارد (Shafipoor et al., 2012).

لیو^۱ و همکاران در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط بین درک حمایت سازمانی، موفقیت شغلی، ابقا در کار و عزت نفس در پرستاران مرد چین» و با یک نمونه‌ی ۴۰۵ نفری از پرستاران تمام وقت بیمارستانی در تیانجین^۲، به این نتیجه دست یافتند که اعتماد به نفس به واسطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده و موفقیت شغلی به دست می‌آید و موفقیت شغلی به واسطه‌ی رابطه‌ی بین عزت نفس و ابقا شدن در کار به وجود می‌آید (Liu et al., 2015).

همچنین محققین دیگر در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر موفقیت کسب و کار در مدل مهمان‌نوازی صنعت خدمات» به این نتیجه رسیدند که موفقیت کسب و کار و اقدام در مهمان‌نوازی، مبتنی بر عواملی همانند ایجاد ارزش مشتری، نوآوری اجرا در فرآیندهای خدمات تحویل، روابط با شرکای دیگر در بخش، و همچنین مشتری‌مداری می‌باشد (Langvinien & Daunoravicute, 2015).

امروزه بحث اخلاقیات در کار توجه زیادی را به خود جلب نموده است و محققان و نویسندگان زیادی بحث اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به عنوان ارتقای محیط اخلاقی در سازمان‌ها ضروری دانسته‌اند. اخلاقیات کار یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که به بخشی از راهبرد یک سازمان تبدیل گردد (Alvani, Et al, 2010).

هانکم^۳ و همکاران در پژوهشی شایع‌ترین مشکلات در بخش عمومی غیراخلاقی را رشوه-خواری، پارتی‌بازی، سرقت، تضاد علایق، سوءاستفاده از دانش خودی، استفاده و سوء استفاده از اطلاعات محرمانه برای مقاصد شخصی، فساد و نفوذ گروه‌های مورد علاقه و فشار و غیره می‌دانند (Puiua, 2015: 605).

در همین زمینه مطالعات نشان می‌دهد که اخلاقیات یک واقعیت مجزا نیست، برعکس یک پدیده‌ی اجتماعی است. برای معلمان سه بُعد از لحاظ پایه‌ی خود مختاری مهم است: ۱- تعهد اخلاقی، ۲- اتحاد با جامعه و ۳- صلاحیت حرفه‌ای. چنان چه تام و کمپ بل^۴ نشان دادند که حتی آموزش دهندگان هم هیچ آگاهی از اراده‌ی اخلاقی درباره‌ی کارشان ندارند

1-Jing-ying Liu

1-Tianjin

2-Hanekom

3-Tom & Kamp Bell

و معلوم است که تقریباً هر چیزی که آن‌ها انجام می‌دهند دستاورد اخلاقی دارد (Elena, 2011: 146).

طبق مطالعات انجام شده، عوامل حیاتی موفقیت، عوامل یا فعالیت‌هایی هستند که تمرکز بر آن‌ها دستیابی به اهداف را بسیار تسریع و تسهیل می‌کنند و جهت شناسایی و اولویت بندی نیازهای کسب و کار و سیستم‌های فنی استفاده می‌شود و عدم توجه به آن‌ها مانع دستیابی برنامه‌ها به اهداف می‌شود. بنا به گفته‌ی پاستور^۱، سه عامل حیاتی موفقیت عبارتند از: عوامل فنی، عوامل تاکتیکی، و عوامل راهبردی؛ عوامل فنی شامل مجموعه شاخص‌هایی می‌باشد که جنبه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت دارند مانند: ایجاد انگیزه بین اعضای کارکنان سازمان و حفظ نیروی متخصص و آموزش دیده و غیره. عوامل تاکتیکی: شامل مجموعه شاخص‌های مرتبط با موفقیت بر اثربخشی در سازمان‌ها از جمله استفاده از مشاورین مجرب، اعطای قدرت تصمیم‌گیری و ... می‌شود. عوامل راهبردی: راهبردها به عنوان عناصر اصلی دستیابی به مطلوبی که سازمان‌ها برای خود در آینده ترسیم کرده است، به همراه عناصر فرهنگی و روابط آن‌ها الگویی را خلق می‌کند که یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (Khosravi et al., 2015).

و نهایتاً این‌که وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها توجه به اخلاق و روابط انسانی است. زیرا اخلاق تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجدان کاری یا وظیفه-شناسی یکی از پنج ویژگی شخصیتی (نوع دوستی، وجدان کاری، تواضع، مردانگی و شرافت شهروندی) افراد است. بدون وجدان کاری بسیاری از مسائل در سازمان حل نشده باقی می‌مانند. وجدان کاری خمیره و جوهره‌ی سازمان است و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتار و عملکرد سازمان ایفا می‌نماید (Fahim Devin, et al., 2012: 68).

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف «کاربردی» و از نظر جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش زاهدان در ناحیه‌ی

یک و دو می‌باشد. تعداد کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش در ناحیه‌ی یک زاهدان، ۱۰۹ نفر، و تعداد کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش در ناحیه‌ی دو زاهدان، ۱۱۴ نفر می‌باشد که جمعاً جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر $N = 223$ نفر می‌شود.

روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برآورد شده است. به این ترتیب با توجه به جامعه‌ی ۲۲۳ نفری پژوهش، حجم نمونه $S = 138$ نفر تعیین شد که به نسبت تعداد کارمندان اداره‌ی آموزش و پرورش زاهدان در دو ناحیه، حجم نمونه‌ای که به اداره‌ی آموزش و پرورش ناحیه‌ی یک اختصاص یافت ۶۷ نمونه و حجم نمونه‌ی اختصاص یافته به اداره‌ی آموزش و پرورش ناحیه‌ی دو ۷۱ نمونه است.

با توجه به اهداف پژوهش، از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پژوهش حاضر دارای سه متغیر اصلی می‌باشد که رفتارهای اخلاقی با پرسشنامه‌ای از لوزیر (۱۹۹۳)، توفیق‌طلبی با پرسشنامه‌ی سپاهی (۲۰۱۲) و وجدان‌کاری با پرسشنامه‌ی کاستا و مک‌کرای (۱۹۹۲) مورد سنجش قرار گرفتند. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که پرسشنامه‌های رفتارهای اخلاقی، توفیق‌طلبی، و وجدان‌کاری به ترتیب دارای پایایی مقبول ۰/۹۳، ۰/۸۷، و ۰/۷ می‌باشند. پرسشنامه‌ی رفتارهای اخلاقی در طیف لیکرت چهارگزینه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۴) و نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. اگر امتیازها از ۲۸ بزرگتر باشد نشانگر عدم پایبندی و امتیاز کمتر به معنی پایبندی است. پرسشنامه‌ی توفیق‌طلبی در طیف لیکرتی پنج‌گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) ارایه شده است و نمره‌ی بیشتر به معنی توفیق‌طلبی بیشتر است. و نهایتاً پرسشنامه‌ی وجدان‌کاری در طیف لیکرتی پنج‌گزینه‌ای از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) ارایه شده است. بر اساس این پرسشنامه، نمره بین ۱۶ تا ۳۲ وجدان‌کاری پایین، نمره بین ۳۲ تا ۴۸ وجدان‌کاری متوسط، و نمره بالاتر از ۴۸ وجدان‌کاری بالا را نشان می‌دهد.

در این پژوهش از دو روش توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه استفاده شده است. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر محاسبه‌ی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به توصیف اطلاعات به دست آمده پرداخته شد. در سطح آمار استنباطی به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های آماری t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

پرسش پژوهشی ۱: پایبندی افراد به رفتارهای اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش زاهدان به چه میزان است؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شده است؛ جدول ۱:

جدول ۱: آزمون t تک گروهی میزان پایبندی به رفتارهای اخلاقی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین هنجار	T	Df	sig
پایبندی به رفتارهای اخلاقی	۱۳/۸۶	۴/۱۹	۲۲	۲۲/۷۷	۱۳۷	۰/۰۰

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین پایبندی به رفتارهای اخلاقی به دست آمده برابر با ۱۳/۸۶ می‌باشد، که با میانگین هنجار (۲۲) دارای اختلاف است که این اختلاف ($d=۸/۱۴$) با $t: ۲۲/۷۷$ ، سطح معنی‌داری ($sig=۰/۰۰$)، میزان خطای ($=۰/۰۱$)، در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان گفت که افراد نمونه به رفتارهای اخلاقی پایبند هستند (متناسب با تفسیر پرسشنامه، آرایه شده در روش‌شناسی).

پرسش پژوهشی ۲: توفیق‌طلبی کارکنان سازمان آموزش و پرورش زاهدان به چه میزان است؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شده است؛ جدول ۲:

جدول ۲: آزمون t تک گروهی متغیر توفیق‌طلبی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین هنجار	T	Df	Sig
توفیق‌طلبی	۴۷/۵۵	۱۳/۴۵	۶۹	۱۸/۷۲	۱۳۷	۰/۰۰

نتایج جدول ۲ حاکی از این است که میانگین توفیق‌طلبی به دست آمده برابر با ۴۷/۵۵ می‌باشد که با میانگین هنجار (۶۹) دارای اختلاف است که این اختلاف ($d=۲۱/۴۵$) با $t: ۱۸/۷۲$ ، سطح معنی‌داری ($sig=۰/۰۰$)، میزان خطای ($=۰/۰۱$)، در سطح ۹۹ درصد معنادار است. در نتیجه می‌توان گفت که میزان متغیر توفیق‌طلبی در افراد نمونه پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد.

پرسش پژوهشی ۳: وجدان‌کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش زاهدان به چه میزان است؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شده است؛ جدول ۳:

جدول ۳: آزمون t تک گروهی متغیر وجدان‌کاری

Sig	Df	T	میانگین هنجار	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۰/۱۳	۱۳۷	۱/۴۲	۴۰	۸/۶۸	۴۰/۱۴	وجدان‌کاری

طبق نتایج جدول ۳، میانگین وجدان‌کاری به دست آمده برابر با ۴۰/۱۴ می‌باشد که با میانگین هنجار (۴۰) دارای اختلاف است که این اختلاف ($d=0/14$) با $t: 1/42$ ، سطح معنی‌داری ($\text{sig}=0/13$)، میزان خطای ($\alpha=0/01$)، در سطح ۹۹ درصد معنادار نیست. در نتیجه می‌توان گفت که میزان متغیر توفیق‌طلبی در افراد نمونه از حد متوسط بالاتر نیست و در حد متوسط است.

پرسش پژوهشی ۴: آیا بین پابندی به رفتارهای اخلاقی و توفیق‌طلبی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ جدول ۴:

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر توفیق‌طلبی و

رفتارهای اخلاقی

سطح معنی‌داری	فراوانی	میزان همبستگی	میانگین	متغیر
۰/۰۶	۱۳۸	۰/۱۶	۴۷/۵۵	توفیق‌طلبی
			۱۳/۸۶	رفتارهای اخلاقی

طبق نتایج جدول ۴، میزان همبستگی به دست آمده برابر است با ($r=0/16$) با سطح معنی‌داری ($\text{sig}=0/06$)، و چون میزان خطا بیش‌تر از ۰/۰۵ است در نتیجه این رابطه معنادار نیست.

پرسش پژوهشی ۵: آیا بین پابندی به رفتارهای اخلاقی و وجدان‌کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ جدول ۵

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر وجدان کاری و رفتارهای اخلاقی

متغیر	میانگین	میزان همبستگی	فراوانی	سطح معنی‌داری
وجدان کاری	۴۰/۱۴	۰/۰۴	۱۳۸	۰/۶۱
رفتارهای اخلاقی	۱۳/۸۶			

بر اساس نتایج جدول ۵، میزان همبستگی به دست آمده برابر است با $(r=0/04)$ با سطح معنی‌داری $(sig=0/61)$ ، و چون میزان خطا از $0/05$ بیش‌تر است در نتیجه این رابطه معنادار نیست.

پرسش پژوهشی ۶: آیا بین توفیق طلبی و وجدان کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ جدول ۶:

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش معناداری رابطه‌ی میان دو متغیر وجدان کاری و توفیق طلبی

متغیر	میانگین	میزان همبستگی	فراوانی	سطح معنی‌داری
وجدان کاری	۴۰/۱۴	۰/۴۸	۱۳۸	۰/۰۰
توفیق طلبی	۴۷/۵۵			

طبق نتایج جدول ۶، میزان همبستگی به دست آمده برابر است با $(r=0/48)$ با سطح معنی‌داری $(sig=0/00)$ که نشان می‌دهد این رابطه با احتمال $(Pv=0/99)$ و میزان خطای $(=0/01)$ مثبت و معنی‌دار است. بدین معنی که با بالا رفتن میزان توفیق طلبی، بر میزان وجدان کاری نیز افزوده می‌شود.

پرسش پژوهشی ۷: تا چه میزان می‌توان توفیق طلبی را با توجه به رفتارهای اخلاقی پیش بینی کرد؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است؛ جداول ۷ و ۸:

جداول ۷: آزمون رگرسیون برای سنجش میزان پیش بینی متغیر توفیق طلبی از طریق متغیر

رفتارهای اخلاقی

متغیر پیش بینی شونده	R	R ²	Adj. R ²	F
توفیق طلبی	۰/۱۶	۰/۰۲۶	۰/۰۳	۱/۱۲

جداول ۸: ضریب بتا برای سنجش میزان پیش بینی متغیر توفیق طلبی از طریق متغیر رفتارهای اخلاقی

Sig	T	Beta	متغیر پیش بینی کننده
۰/۰۴	۲/۱	۰/۱۶	رفتارهای اخلاقی

با توجه به نتایج جداول ۷ و ۸، شاخص رفتارهای اخلاقی با بتای ($= 0/16$) و آزمون t و سطح معنی‌داری آن ($t=2/1$, $sig=0/04$) نشان می‌دهد این میزان سطح معنی‌داری برای آزمون حاضر کوچک‌تر از میزان خطا ($= 0/05$) است که با اطمینان ($p=0/95$) در وضعیت مطلوب و اثر گذاری نسبت به توفیق طلبی قرار دارد. همچنین با توجه به R^2 تعدیل شده، متغیر رفتارهای اخلاقی به میزان ۳ درصد متغیر توفیق طلبی را پیش بینی می‌کند. یعنی سه درصد از تغییرات متغیر توفیق طلبی (متغیر ملاک) توسط متغیر پایبندی به رفتارهای اخلاقی (متغیر پیش بینی کننده) تبیین می‌شود، و این میزان پیش بینی کم می‌باشد.

پرسش پژوهشی ۸: تا چه میزان می‌توان وجدان کاری را با توجه به رفتارهای اخلاقی پیش بینی کرد؟ برای تجزیه و تحلیل این سؤال از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است؛ جداول ۹ و ۱۰:

جداول ۹: آزمون رگرسیون برای سنجش میزان پیش بینی متغیر وجدان کاری از طریق متغیر

رفتارهای اخلاقی

F	Adj. R ²	R ²	R	متغیر پیش بینی شونده
۰/۳۴	۰/۰۱	۰/۰۰۱۴	۰/۰۴	وجدان کاری

جداول ۱۰: ضریب بتا برای سنجش میزان پیش بینی متغیر وجدان کاری از طریق متغیر رفتارهای

اخلاقی

Sig	T	Beta	متغیر پیش بینی کننده
۰/۵۷	۰/۵۵	۰/۰۴	رفتارهای اخلاقی

با توجه به نتایج جداول ۹ و ۱۰، شاخص رفتارهای اخلاقی با بتای ($= 0/04$) و آزمون t و سطح معنی‌داری آن ($t=0/55$, $sig=0/57$) در سطح مطلوب و تأثیر گذار نسبت به متغیر پیش بینی شونده خود (وجدان کاری) قرار ندارد و این متغیر را نمی‌توان پیش -

بینی کننده‌ی متغیر ملاک دانست. چون میزان خطای آن بیش‌تر از ۰/۰۵ است و در نتیجه آزمون معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس سؤال اول پژوهش و با توجه به تفسیر نمره به دست آمده از پرسشنامه‌ی رفتار اخلاقی این نتیجه حاصل شد که کارمندان اداره آموزش و پرورش در ناحیه‌ی یک و دو شهر زاهدان به میزان بالایی (با اختلاف ۸/۱۴ کم‌تر از میانگین نمره هنجار)، پایبند به رفتارهای اخلاقی هستند. نتیجه‌ی به دست آمده با نتیجه‌ای که بختیاری (۲۰۱۴)، در پایان نامه‌ی خود به آن رسیده بود مطابقت دارد. در تحقیق او مشخص شد که مدیران مقطع ابتدایی ناحیه‌ی یک زاهدان به میزان بالایی به رفتارهای اخلاقی پایبند هستند. همچنین با تحقیق کارلین و گروایس^۱ مطابقت دارد که گفته بودند هر چه افراد کار را متعلق به خود بدانند اخلاق کاری‌شان افزایش می‌یابد (Ghahramani, 2011).

بر اساس سؤال دوم پژوهش و با توجه به نمره به دست آمده از پرسشنامه‌ی توفیق طلبی و مقایسه آن با نمره هنجار این نتیجه به دست آمد که کارمندان اداره آموزش و پرورش ناحیه‌ی یک و دو شهر زاهدان، از توفیق طلبی کمی (با اختلاف ۲۱/۴۵ کم‌تر از میانگین هنجار)، برخوردار هستند. نتیجه‌ی حاصل شده با نتیجه‌ای که سپاهی در پژوهش خود به دست آورده بود مطابقت ندارد، که در آن مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان نیاز به کسب موفقیت بالاتر از حد متوسط داشتند (Sepahi, 2012).

بر اساس سؤال سوم پژوهش و با توجه به نمره‌ی به دست آمده از نمره پرسشنامه‌ی وجدان کاری و مقایسه‌ی آن با نمرات هنجار این نتیجه حاصل شد که کارمندان اداره آموزش و پرورش زاهدان در ناحیه‌ی یک دو از وجدان کاری متوسطی (با اختلاف ۸/۱۴ بالاتر از حد پایین طبقه متوسط نمره هنجار تعیین شده)، برخوردار هستند. این نتیجه‌ی به دست آمده با نتیجه‌ای که محمودی از پژوهش خود به دست آورده است تا حدودی مطابقت دارد، که معلمان مورد بررسی در نمونه‌ی او از وجدان کاری نسبتاً بالایی (با اختلاف ۱۶/۵۵ بالاتر از میانگین هنجار) برخوردار بودند (Mahmoodi, 2012).

بر اساس سؤال چهارم پژوهش و با توجه به آزمون همبستگی، رابطه‌ی معناداری بین متغیر رفتارهای اخلاقی و متغیر توفیق طلبی مشاهده نشد. این در حالی است که عطاریان و گرین

فیلد^۱ در تحقیقات خود به وجود رابطه‌ی بین اخلاق محوری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رسیده بودند (Solaimani, 2011). پژوهش دیگر نیز رابطه‌ی معناداری را بین جوّ سازمانی، رضایت شغلی با توفیق‌طلبی سازمانی گزارش کرده‌اند (Shafipoor, Motlagh Et al, 2012).

بر اساس سؤال پنجم پژوهش و با توجه به آزمون همبستگی، رابطه‌ی معناداری بین متغیر رفتارهای اخلاقی و متغیر وجدان‌کاری مشاهده نشد. در حالی که در پژوهشی به رابطه‌ی معنی‌داری بین اخلاق کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره شده است (Asadi Et al, 2009). کریمی و همکاران (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین جوّ سازمانی و رفتار اخلاقی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین قلاوندی و علیزاده (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیده بودند که بین ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران، عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان‌کاری رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و نهایتاً، ال‌کینز نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که همبستگی ضعیفی بین اخلاق کاری و رضایت شغلی در یک شرکت تولیدی ژاپنی وجود دارد (Hasani Et al, 2012).

بر اساس سؤال ششم پژوهش و با توجه به آزمون همبستگی، این نتیجه‌ی به دست آمد که بین متغیر توفیق‌طلبی و متغیر وجدان‌کاری رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد، یعنی افزایش یک متغیر باعث افزایش متغیر دیگر می‌شود. در همین راستا، در تحقیقی، به وجود رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با وجدان‌کاری تاکید شده است (Fathi Et al, 2012). همچنین در پژوهشی دیگر نیز اشاره شده است که بین عوامل اقتصادی، روابط انسانی و نظام ارزش‌ها با وجدان‌کاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (Sarmad, 2009). چان و اشمیت^۲ نیز معنقدند که وجدان با عملکرد رابطه‌ی معنی‌دار و مثبتی دارد (Barati Ahmad Abad Et al, 2010). علاوه بر این‌ها، در تحقیقی دیگر نیز به وجود رابطه بین نیاز به موفقیت و مرکز کنترل اشاره شده است (Sehhat Et al, 2012). با توجه با این که هر دو متغیر (وجدان‌کاری و توفیق‌طلبی)، در تحقیقات قبلی و با دیگر متغیرها رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت داشته‌اند در این تحقیق نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین آن‌ها دیده شد.

1- Greenfield
1-Chan & Schmitt

بر اساس سؤال هفتم پژوهش و با توجه به آزمون رگرسیون، این نتیجه حاصل شد که رفتارهای اخلاقی به میزان سه درصد می‌تواند متغیر توفیق طلبی را پیش‌بینی کند. در این زمینه، تحقیقات نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی در محیط کار رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Hasani Et al, 2012).

و نهایتاً بر اساس سؤال هشتم پژوهش و با توجه به آزمون رگرسیون، این نتیجه به دست آمد که متغیر رفتارهای اخلاقی نمی‌تواند متغیر وجدان کاری را پیش‌بینی کند. این نتیجه، با نتایج تحقیقات گذشته مطابق نیست (Fathi Et al, 2012; and Mahmoodi, 2012). فتاحی و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق خود به دست آورده بودند که مؤلفه‌های تفاهم و چشم انداز از آینده‌ی سازمان توانسته بود به طور مثبت و معنی‌داری ابعاد وجدان-کاری را پیش‌بینی کند و محمودی (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیده بود که متغیر خودشکوفایی به میزان کمی می‌تواند متغیر متغیر وجدان کاری را پیش‌بینی نماید.

References

- 1-Alavi S. A. and Etesami, S. M K. (2009). Investigating the Factors Affecting the Successful Motivation from the Viewpoint of Religious Doctrines. *Quarterly journal of management thought*, 3 (2), 75-100, (in Persian).
- 2-Alirezaeei, N; Massah, H; & Akrami, N. (2013). Relationship between Conscience with Job Performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 8 (2), 1-11, (in Persian).
- 3-Amini, S. J; Safarzadeh, H; & Ahmadi Sharif, M. (2011). Strategic review of organizational climate and ethics in national organizations. *Quarterly Journal of Political Science, Strategic Defense Studies*, 9 (43), 177-208, (in Persian).
- 4-Asadi, H; Rad, F; & Alizade Aghdam, M. B. (2009). Work Ethics with Emphasis on Organizational Factors (Case Study of Employees of Public Universities of Tabriz City). *Sociology Studies Quarterly*, 5 (2), 29-44, (in Persian).
- 5-Alvani, S. M; Hasanpoor, A; & Davari, A. (2010). Analyzing employee ethics using a pattern of ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 5 (3 & 4), 25-34, (in Persian).
- 6-Bakhtiari, Z. (2014). The Relationship between Thinking Styles and Disciplinary Styles with Ethical Behavior. Master's thesis in Educational Management, University of Sistan and Baluchestan, (in Persian).
- 7-Barati Ahmad Abadi, H; Arizee, H. R; & Noori, A. (2010). Relationship between organizational climate and work conscience with job performance. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 4(1), 65-81, (in Persian).
- 8-Costa P T, McCrae RR. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
- 9-Elena, S. (2011), Reflective capability ° a specific goal of a Teachers Professional Ethics Course. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 11 (2011): 145° 149.
- 10-Hasani, M; Haidarizade, Z; & Ghasemzade Alishahi, A. (2012). Investigating the Role and Effect of Islamic Ethics in Work and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of Shahid Chamran University of Ahwaz. *Two Quarterly Journal of Islamic Management*, 20 (2), 9-32, (in Persian).
- 11-Khosravi, A; Shah Hosaini, R; Solati, K. (2015). Investigating the Important Factors of Success Effect on Organizational Effectiveness (Case Study: Hamadan Sports and Youth Department). *First Conference on Management and Entrepreneurship in Resistance Economics*, Mashhad, Iran, (in Persian).

- 12-Saatchi, M. (2014). *Foundation of Organizational Behavior*. Tehran: Virayesh, (in Persian).
- 13-Sarmad, Gh. A. (2009). Investigating the Factors Affecting the Conscience of High School Principals, *Quarterly Journal of Educational Management RESEARCH*, 1- (1). 74-61, (in Persian).
- 14-Sehhat, S; Atoofi, A; & Jafari, Farid. (2012). The relationship between job satisfaction, the need for control, the need to succeed and the need to earn employees power. *Quarterly Journal of Management Studies, Improvement and Evolution*, 22 (68), 17-32, (in Persian).
- 15-Sepahi, M. R. (2012). Relationship between self-esteem and need for success among high school principals in Zahedan. Master's thesis for educational management, University of Sistan and Baluchestan, (in Persian).
- 16-Seyed Javadin, S. R. (2007). *Organizational Behavior Management*. Tehran: Negah Danesh, Second edition, , (in Persian).
- 17-Shafipoor Motlagh, F; Khadivi, A; & Torabinahad, M. (2012). Determining the Relationship between Organizational Climate, Leadership Style, and Organizational Justice with Organizational Successful Motivation Based on Mediation of Organizational Commitment (Case Study: Faculty Members of Islamic Azad University, Mahallat Branch). *Quarterly Journal of Educational Management Research*, 4 (2), 113-126, (in Persian).
- 18-Fahim Devin, H; Oghabaei, B; & Asadollahi, E. (2012). The Relationship between Work Conscience and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education teachers in Mashhad 7 Districts. *Quarterly Journal of Sport Sciences researches*, 3 (9), 219-233, (in Persian).
- 19-Fathi, F; Moharram Zade, M, & Seyed Ameri, M. H. (2012). Explaining the Relationship between Organizational Socialization with the Conscience of the Employees of the General Offices of Sports and Youth in Northwest of Iran. *Sport Management Studies*, 5 (21), 219-233, (in Persian).
- 20-Ghahramani, J. (2011). Study of Work Ethics of Academic Teachers of East Azarbaijan Province to Provide a Model. *Quarterly Journal of Educational Management research*, 3 (2), 71-92, (in Persian).
- 21-Ghalavandi, H; & Alizade, M. (2013). Correlation analysis of service leadership attributes of managers, perceived organizational justice and conscientiousness among faculty members of Urmia University. *Quarterly Journal of Management and Development Process*. 27 (89), 3-20, (in Persian).
- 22-Ghasemi, B. (2014). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Sepahan, fourth edition, (in Persian).
- 23-Gholipoor, A. (2009). *Management of Organizational Behavior (Individual behavior)*. Tehran: SAMT, (in Persian)

- 24-Karimi, M; Rajaeepoor, S; & Hovaida, R. (2010). The Relationship between Organizational Climate Dimensions and Ethical Behavior among Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences staffs. Quarterly of Leadership and Educational Management, 4 (1), 83-102, (in Persian).
- 25-Langviniene, N. & Daunoraviciute, I. (2015), Factors influencing the success of business model in the hospitality service industry, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 213 (2015): 902 ° 910.
- 26-Liaghatdar, M. j; Bakhtiar Nasrabadi, H; Samiee, F; & Hashemi, B. V. (2010). Investigating the Impact and Role of Factors Affecting Conscience. Journal of Applied Sociology, 22 (1), 27-40, (in Persian).
- 27-Liu, J.y; Yang, J. P; Yang, Y. & Liu, Y. H. (2015), The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. International journal of nursing sciences 2 (2015): 389 ° 390.
- 28-Lussier, R (1993). Human Relations in organizations: A skill Building Approach. Homewood: Irwin.
- 29-Mahmoodi, M. (2012). Investigating the relationship between teacher's spiritual intelligence, self-esteem and conscientiousness. Master's thesis for educational management, University of Sistan and Baluchestan, (in Persian).
- 30-Motaghi, M. H. (2003). Fear of success and achievement of incompetence in employees, Business Management Perspective, 2 (7 & 8), 75-92, (in Persian).
- 31-Puiua S. (2015), Ethics Management in Public Sector ° Background and Tools, Procedia Economics and Finance 23 (2015): 604 ° 607.
- 32-Solaimani, N. (2011). The Relationship Between Managers Ethical Behavior and Teachers and Employees Organizational Citizenship Behaviors in Garmsar Schools. Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences, 7 (1), 11-27, (in Persian).
- 33-Triuwonoa, I. (2015), A wakening the conscience inside: the spirituality of code of ethics for professional accountants. Social and Behavioral Sciences 172 (2015): 254 ° 261.