



Modeling the Mediating Role of Individual Self-Efficacy in the Relationship between Philosophical Beliefs and the Development of Professional Ethics Skills

Amir Sabzipour*¹, Negin Mehrazar²

1. (Corresponding Author): Assistant Prof of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Payam Noor University of Tehran, Tehran, Iran. Email: amirsabzipour@pnu.ac.ir
2. MSc of educational sciences, Payam Noor University of Arak, Arak, Iran.

Article Info	Abstract
<p>Article Type:</p> <p>Research Article</p> <p>Received Date: 04 November 2024</p> <p>Accepted Date: 07 March 2025</p> <p>Keywords: philosophical beliefs professional ethics, individual self-efficacy education</p>	<p>Background and Aims: The present study was conducted with the aim of the relationship between philosophical beliefs and the development of professional ethics skills with the mediating role of individual self-efficacy of education administrative staff in Hamadan city.</p> <p>Method: The present research method is descriptive-correlation. The statistical population included all administrative employees of education and training in Hamedan city, from among them 210 people were selected based on Mokran's formula and after consultation with respected university professors. The research tools for data collection were Hatami's Philosophical Thinking Questionnaire (2016), Professional Ethics Questionnaire (PES) and Scherer's Personal Self-Efficacy Questionnaire (1982). The data were analyzed using SPS software version 26 and PLS software.</p> <p>Findings: The results of the findings showed that there is a positive and significant relationship between philosophical beliefs and the development of professional ethics skills ($T=0.16$, $b=0.63$). Also, there is a positive and significant relationship between personal self-efficacy and the development of professional ethics skills of employees ($P=0.002$, $T=3.05$).</p> <p>Conclusion: Finally, individual self-efficacy has a significant role in the relationship between philosophical beliefs and the development of professional ethics skills ($P=0.004$, $T=0.08$). Philosophical beliefs and individual self-efficacy of employees play a significant role in the development of professional ethics skills of employees.</p>

Cite this article: Sabzipour, A., & Mehrazar, N. (2025). Modeling the Mediating Role of Individual Self-Efficacy in the Relationship between Philosophical Beliefs and the Development of Professional Ethics Skills. *Research Strategies in Educational Sciences*, 2(4), 32-43. **DOI:** [10.22034/JRSES.2025.482055.1066](https://doi.org/10.22034/JRSES.2025.482055.1066)



Extended abstract

Introduction

Today, researchers believe that organizations need to invest in their human resources to gain competitive advantages. In fact, employees as human capital with their knowledge, skills and abilities contribute to the greater productivity of the organization and ultimately to the economic growth and development of the society. In the last decade, focusing on the impact of positive behavioral aspects on the growth and development of self, organization and society has attracted the attention of many organizational behavior researchers.

Methods

The present research method is descriptive-correlation. The statistical population included all administrative employees of education and training in Hamedan city, from among them 210 people were selected based on Kokran's formula and after consultation with respected university professors. The research tools for data collection were Hatami's Philosophical Thinking Questionnaire (2016), Professional Ethics Questionnaire



(PES) and Scherer's Personal Self-Efficacy Questionnaire (1982). The data were analyzed using SPSS software version 26 and PLS software.

Results

The results of the findings showed that there is a positive and significant relationship between philosophical beliefs and the development of professional ethics skills ($T=0.16$, $b=0.63$). Also, there is a positive and significant relationship between personal self-efficacy and the development of professional ethics skills of employees ($P=0.002$, $T=3.05$).

Conclusion

Finally, individual self-efficacy has a significant role in the relationship between philosophical beliefs and the development of professional ethics skills ($P=0.004$, $T=0.08$). Philosophical beliefs and individual self-efficacy of employees play a significant role in the development of professional ethics skills of employees.

Ethical considerations

Following the ethics of research

The principle of confidentiality was maintained in this research.

Financial sponsor

This study did not have a financial sponsor and the costs were covered by the authors.

Authors' contribution

This research is the result of Nagin Mehrazar's master's thesis, which was carried out under the guidance of Dr. Amir Sabzipour

Conflict of interest

There is no conflict of interest between the authors and the Quarterly Journal of Research Strategies in Educational Sciences.



مدلسازی نقش میانجی خودکارآمدی فردی در ارتباط بین باورهای فلسفی و رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای

امیر سبزی پور*^۱، نگین مهرآذر^۲

۱. نویسنده مسئول: استادیار رشته علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران. رایانامه: amirsabzipour@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور اراک، اراک، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: علمی پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷</p> <p>کلیدواژه‌ها: باورهای فلسفی، اخلاق حرفه‌ای، نوآوری خودکارآمدی فردی، آموزش و پرورش</p>	<p>زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف رابطه باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان انجام گرفت.</p> <p>روش: روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان بود که از میان آنها براساس فرمول کوکران و بعد از مشورت با اساتید محترم دانشگاهی ۲۱۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه تفکر فلسفی حاتمی (۱۳۹۶)، پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای (PES) و پرسشنامه خودکارآمدی فردی شرر (۱۹۸۲) بود. داده‌ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۶ و نرم افزار پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.</p> <p>یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای ($P=0/000$)، اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی فردی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($P=0/000$)، $T=16/10$، $b=0/63$) و خودکارآمدی فردی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($P=0/002$)، $T=3/05$، $b=0/16$)، در نهایت خودکارآمدی فردی نقش میانجی و معنی‌داری در رابطه بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد ($P=0/004$)، $T=2/86$، $b=0/08$).</p> <p>نتیجه‌گیری: باورهای فلسفی و خودکارآمدی فردی کارکنان نقش بسزایی در رشد مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد.</p>
<p>استناد به این مقاله: سبزی پور، الف؛ و مهرآذر، ن. (۱۴۰۳). مدلسازی نقش میانجی خودکارآمدی فردی در ارتباط بین باورهای فلسفی و رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای. <i>راهبردهای پژوهش در علوم تربیتی</i>، ۲(۴)، ۳۲-۴۳.</p> <p>DOI: 10.22034/JRSES.2025.482055.1066</p>	



مقدمه

امروزه پژوهشگران بر این باورند سازمان‌ها برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی نیاز به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (ماو و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌هایشان به بهره‌وری بیشتر سازمان و در نهایت به رشد و توسعه اقتصادی جامعه کمک می‌کنند (ماسا و همکاران، ۲۰۱۹). در دهه اخیر تمرکز بر تاثیر جنبه‌های مثبت رفتاری بر رشد و توسعه خود، سازمان و جامعه، توجه بسیاری از محققان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. دو سازه مهم رفتاری و روانشناختی نقش برجسته‌ای در اثربخشی فرد و سازمان دارند که یکی از متغیرهایی که اخیراً توجه محققان و صاحب‌نظران را متوجه خود کرده است، اخلاق حرفه‌ای^۱ کارکنان است که نقش موثری در موفقیت سازمان‌ها و نتایج سازمانی داشته است (ماهر و بختیاری، ۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول شناختی، رفتاری و یک فرایند تفکر عقلانی افراد و گروه‌ها است که هدف آن تحقق ارزش‌های سازمانی است (سیلوا و همکاران، ۲۰۱۸). اخلاق حرفه‌ای شامل مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است و نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است (حداد و بیگر^۲، ۲۰۲۰). به طور کلی اخلاق، بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی است که در جستجوی درست و نادرست در مجموعه‌ای از باورها و رفتارها در شرایط مختلف می‌باشد (حاجی صفری و پوراحمدی، ۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای یکی از بعدهای نوین علم اخلاق است که با مهیا کردن زمینه‌های مطلوب به دنبال آن است که به مشکلات و مسائل اخلاقی در حرفه‌های مختلف پاسخ ژرف و شایسته بدهد (کفاشپور^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در دنیای امروز نقش راهبردی اخلاق بیش از گذشته مورد بررسی قرار گرفته است و داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد. از یکسو پیچیدگی‌ها و تغییرات روزافزون محیطی و تغییرات افزایشی در سازمان‌ها و از سوی دیگر فاصله گرفتن و عدم توجه کافی سازمان‌ها به تعهدات اخلاقی صاحب‌نظران را بر آن داشته است که بر اهمیت اخلاق حرفه‌ای جهت دستیابی به موفقیت بلند مدت سازمان تأکید کنند (سبان^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بسته به ماهیت هر سازمانی میزان توجه و رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای کارکنان در سرنوشت و ماندگاری سازمان تأثیرگذار است. سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی با اینکه نقشی بی‌نظیر در پیشرفت جوامع دارند در موقعیت حاضر با توجه به اینکه معیارهای اخلاقی به شکل کاملی رعایت نمی‌شوند گرفتار مشکلات فراوانی شده‌اند که دورزدن قانون، عدم توجه به حقوق دیگران، رابطه‌مداری و مسئولیت‌پذیر نبودن تنها گوشه‌ای از آن به حساب می‌آید (مالمیر و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از متغیرهایی که می‌تواند اخلاق حرفه‌ای کارکنان را تحت تاثیر خود قرار دهد، باروهای فلسفی^۵ آنها است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که توفیق و شکست برنامه‌ها به نوع تفکر و بینش کارکنان بستگی دارد و از آنجایی که سازمان آموزش و پرورش نیاز به افرادی دارد که از طریق تلاش پیوسته برای آشکار سازی خصوصیات مانند جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری در طرز تفکر خویش، به تدریج متحول می‌شوند و با کفایت و رضایت روزافزون به صورت فلسفی بیندیشند، بنابراین ایجاد هرگونه دگرگونی در عرصه تعلیم و تربیت، تغییر در نحوه تفکر و نگرش فلسفی کارکنان را ضروری می‌کنند (کریمی و اسماعیلی شاد، ۱۴۰۱). باور و ذهنیت فلسفی عبارت از نوعی قدرت انتظام یا حالت ذاتی و آن را نمایی از رفتار، توانائی‌ها و ویژگی‌های ذهن می‌دانند که فرد را در تفکر صحیح کمک می‌نماید و او را به قضاوت‌های صحیح داشتن، عادت می‌دهد (بهرنگی و یوسفی، ۱۳۹۹). ذهن فلسفی فرد را آماده می‌کند که با تفکر درست و منطقی پدیده‌ها را شناسایی نماید (میرکمالی، ۲۰۱۴). نظریه نوآوری فردی که توسط راجرز^۶ (۱۹۹۵) ارائه شده نیز پیشنهاد می‌کند که افراد تمایل دارند نسبت به تغییراتی که به صفات یا استعدادهای خاص بستگی دارد، واکنش متفاوتی نشان دهند. این نظریه بر ایده پذیرش و انطباق با تغییرات، با تمایل به ریسک کردن بر خلاف اکثر افراد دیگر تمرکز دارد (بائوتیستا و همکاران، ۲۰۱۸). در این راستا، گمان می‌رود خودکارآمدی^۷ از عواملی باشد که ممکن است با توجه به توضیحات ارائه شده، در نوآوری فردی دانشجویان نقش داشته باشد.

1 M

2 Mksa

3 professional ethics

4 Silva

5 Haddad & Bigger

6 Kaffashpoor

7 Saban

8 Philosophical beliefs

9. Rogers

1. Bautista et al

0

1. self-efficacy

1

افرادی که دارای باورهای فلسفی بالایی هستند، خصوصیتی از خود نشان می‌دهند که می‌توان آنها را در سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری گروه‌بندی کرد. این افراد همواره در جامعیت بخشیدن به اندیشه‌هایشان تلاش می‌کنند، مسائل را در ارتباط با زمینه‌ای وسیع و مرتبط با هدف‌های دراز مدت می‌بینند، امور بدیهی را مورد سؤال قرار داده و به شانس خود برای حرکت به ماورای تعصبات جاهلانه، جانبداری‌های شخصی و تصورات کلیشه‌ای می‌افزایند.

همچنین از انعطاف‌پذیری که با نواندیشی، دگربینی و خلاقیت همراه است، برخوردار بوده و مسائل را از شقوق و جنبه‌های متعدد بررسی می‌کنند. بنابراین برخورداری از ذهنیت فلسفی می‌تواند تمام ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری افراد را تحت تأثیر قرار دهد (جعفریان یسار و جعفریان یسار، ۱۳۹۹).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند میان باورهای فلسفی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا کند، خودکارآمدی فردی کارکنان است. خودکارآمدی، باور فرد نسبت به توانایی‌هایش در انجام وظایف محوله تعریف شده است و یا به عبارتی خودکارآمدی به این موضوع دلالت دارد که نحوه اندیشه، باور و احساس افراد به رفتار آنها تأثیر می‌گذارد (آدامز و همکاران، ۲۰۱۹). بر این اساس افراد تمایل دارند که به فعالیت‌هایی بپردازند که در انجام آن‌ها احساس اطمینان کنند و اگر افراد در مورد انجام یک فعالیت احساس عدم توانایی کنند، به طور معمول از انجام آن اجتناب می‌نمایند (اعتباری، ۱۳۹۵). درک انسان از خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارد. باورهای خودکارآمدی در نحوه مقابله افراد با موقعیت‌های مختلف در دستیابی به اهداف تأثیر می‌گذارند (آریفین^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در پژوهش‌های پژوهش‌های گودرزی و همکاران (۱۴۰۱)، خاکی نجف آبادی و همکاران (۲۰۲۱)، ویباوا و تکاهاشی (۲۰۲۱)، باظهوری و همکاران (۱۴۰۰) به رابطه این دو مفهوم پرداخته شده است و پیشینه نظری این مفهوم نشان می‌دهد که افراد احساس خودکارآمدی را ابتدا در کودکی و از طریق انجام دادن اعمال فیزیکی و تعامل با افراد خانواده در می‌یابند و در سال‌های بعد، روابط با همسالان و تجارب مدرسه بر توسعه و پیشرفت خودکارآمدی فردی تأثیر می‌گذارد. دوره نوجوانی مملو از ارزیابی‌های اجتماعی و مقایسه کارکردهای فیزیکی و ذهنی و اعتباربخشی به باورهای خودکارآمدی فردی است. یادگیری و برقراری روابط چند بعدی و رویارویی با همسالان موجب بهبود تجارب آموزشی فرد می‌شود (شاوران و همکاران، ۱۳۹۱). مطالعات نشان می‌دهد افراد با خودکارآمدی کم، شاید باور کنند که مشکلات حل نشدنی است و این دیدگاه به تنیدگی، افسردگی و ناامیدی منجر شود. از سوی دیگر، خود کارآمدی زیاد در هنگام نزدیک شدن به کار و کنش‌های دشوار، به پدیدآمدن احساس آسان بودن کار کمک می‌کند (ایستر^۴، ۲۰۲۰).

مطالعات عرفانیان خان زاده^۵ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که رابطه معناداری میان ذهنیت فلسفی و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارکنان وجود دارد و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارکنان رابطه بین ذهنیت فلسفی و غوغاسالاری را میانجی‌گری می‌کند. مطالعات رضایی (۱۴۰۱) نشان دادند که بین ذهنیت فلسفی با رهبری اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مطالعات اسدی و دنیادیده (۱۴۰۱) نشان دادند که ذهنیت فلسفی با هوش اخلاقی و رشد اجتماعی کارکنان رابطه معنادار دارد. همچنین مطالعات گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت.

در مجموع با عنایت به پژوهش‌های صورت گرفته، می‌توان دریافت که اخلاق حرفه‌ای کارکنان یکی از مقوله‌های مهمی است که در امر بهره‌وری سازمانی و شان و خصوصیات اخلاقی آن سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار است. با توجه به موارد مطرح شده، به نظر می‌رسد که از متغیرهایی که ممکن است با اخلاق حرفه‌ای معلمان مرتبط باشند، باورهای فلسفی کارکنان است و نیز متغیر خودکارآمدی فردی کارکنان می‌تواند نقش میانجی داشته باشد. مسئله مهم اینجاست که به رغم اهمیتی که متغیرهای باورهای فلسفی و خودکارآمدی فردی دارند؛ با این حال تاکنون به طور ویژه روابط آنها با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بررسی نشده است و همچنان این خلاء پژوهشی برای پژوهشگران وجود دارد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سؤال پاسخ داده می‌شود که مدلسازی نقش میانجی خودکارآمدی فردی در ارتباط بین باورهای فلسفی و رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای به چه صورت است؟

¹ individual self-efficacy

² Adams

³ Arifin

⁴ Ister

⁵ Erfaniankhanzadeh

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-همبستگی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها به صورت کمی با به کارگیری ابزار استاندارد بود. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهرستان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده است. با استناد به پژوهش‌های طرح‌های همبستگی، حجم نمونه ۲۱۰ تا با احتمال ریزش نمونه، در نظر گرفته شد که به شیوه تصادفی انتخاب آنان صورت پذیرفت.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تفکر فلسفی حاتمی (۱۳۹۶)

این پرسشنامه شامل ۴۰ سوال است که براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت هرگز (۱)، به ندرت (۲)، بعضی مواقع (۳)، اغلب (۴) و همیشه (۵) تنظیم شده است. این پرسشنامه سه بعد مهارت تعمق، مهارت جامعیت و مهارت انعطاف پذیری را بررسی می کند. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش سنجش روایی محتوایی استفاده گردید. آلفای کرونباخ در پژوهش ۰/۸۱ بدست آمد (قهرمانی، ۱۳۹۹). بدین ترتیب اساتید و متخصصان روایی این ابزار را قابل قبول گزارش کردند.

پرسش نامه اخلاق حرفه ای (PES)

این پرسش نامه توسط کادوزیر (۲۰۰۲) تدوین شد که شامل ۱۶ سؤال در هشت بعد مسئولیت پذیری سؤالات (۱، ۲)، صادق بودن سؤالات (۳، ۴)، عدالت و انصاف سؤالات (۵-۶)، وفاداری (۷-۸)، برتری جویی و رقابت طلبی سؤالات (۹-۱۰)، احترام به دیگران سؤالات (۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران سؤالات (۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) می‌باشد. مقیاس نمره گذاری در یک طیف ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی این پرسش نامه بر اساس اطلاعات حاصل از رواسازی تحلیل عاملی تأییدی در پژوهش حسنی و شاهین مهر (۲۰۱۵) تأیید شده است. پایایی این ابزار نیز در پژوهش مهاجران (۲۰۱۴) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد که نشان دهنده پایایی مطلوب می‌باشد.

پرسشنامه خودکارآمدی فردی شرر (۱۹۸۲)

این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (به صورت کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) به منظور تعیین میزان خودکارآمدی تهیه شده است. شرر، پایایی این پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ برآورد کرد (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۲). در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه ای به میزان ۰/۹۲ برای باورهای فلسفی به میزان ۰/۸۸ و برای خودکارآمدی فردی به میزان ۰/۹۴ بدست آمد. علاوه بر این در پژوهش حاضر برای هر سه ابزار روایی (با بررسی روایی واگرا و همگرا) مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر به دلیل کوچک بودن حجم نمونه از *pls* برای تحلیل نتایج پژوهش استفاده شده است. نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار *PLS* در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: ضرایب و مقادیر مدل ساختاری برای مسیر مستقیم

مسیر	<i>b</i>	SE	T	P
باورهای فلسفی-اخلاق حرفه ای	۰/۶۳۲	۰/۰۲۹	۱۶/۱	۰/۰۰۱
باورهای فلسفی-خودکارآمدی فردی	۰/۴۹۵	۰/۰۵۰	۹/۹۰	۰/۰۰۱
خودکارآمدی فردی - اخلاق حرفه ای	۰/۱۶۲	۰/۰۵۳	۳/۰۵	۰/۰۰۲

نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار *PLS* در جدول (۱) نشان داد که بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($b=0/632, T=16/10, P=0/001$). بنابراین، فرضیه تایید می شود؛ به عبارت دیگر، با افزایش باورهای فلسفی، میزان رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی داری افزایش یافت. نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار *PLS* در جدول (۲)، نشان داد که خودکارآمدی فردی نقش میانجی و معنی

داری در رابطه بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان دارد ($P=0/004$, $T=2/86$, $b=0/08$). بنابراین، فرضیه تایید می‌شود. به عبارت دیگر، باورهای فلسفی با افزایش خودکارآمدی فردی منجر به افزایش رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان همدان شد.

با توجه به اطلاعات جدول (۱) نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار PLS نشان داد که بین باورهای فلسفی با خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($b=0/49$, $T=9/9$, $P=0/000$). بنابراین، فرضیه تایید می‌شود؛ به عبارت دیگر، با افزایش باورهای فلسفی، میزان خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی داری افزایش یافت.

نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار PLS در جدول (۱) نشان داد که بین خودکارآمدی فردی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($b=0/16$, $T=3/05$, $P=0/002$). بنابراین، فرضیه تایید می‌شود؛ به عبارت دیگر، با افزایش خودکارآمدی فردی، رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی داری افزایش یافت.

جدول ۲: ضرایب و مقادیر مدل ساختاری برای مسیر غیر مستقیم

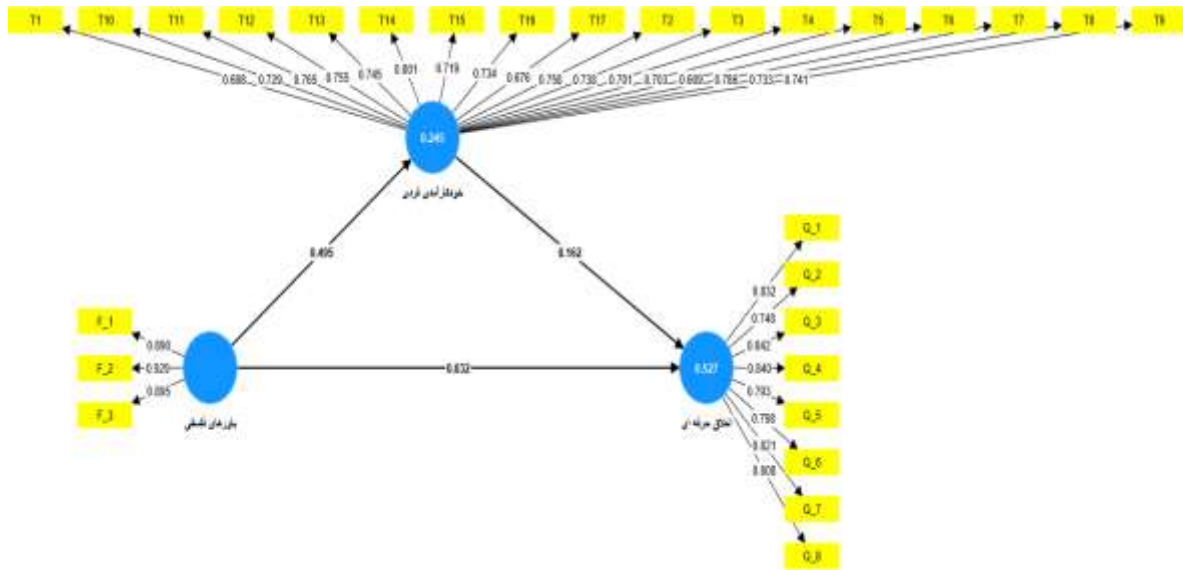
مدل	مسیر غیر مستقیم	b	SE	T	P
۱	دلبستگی اجتنابی—تاب آوری—رفتارهای پرخطر	۲۸۱۶۴/۰۴	۲	۱۴۰۸۲/۰۲	۱۸۸/۰۹

بین باورهای فلسفی و رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه معناداری وجود دارد.

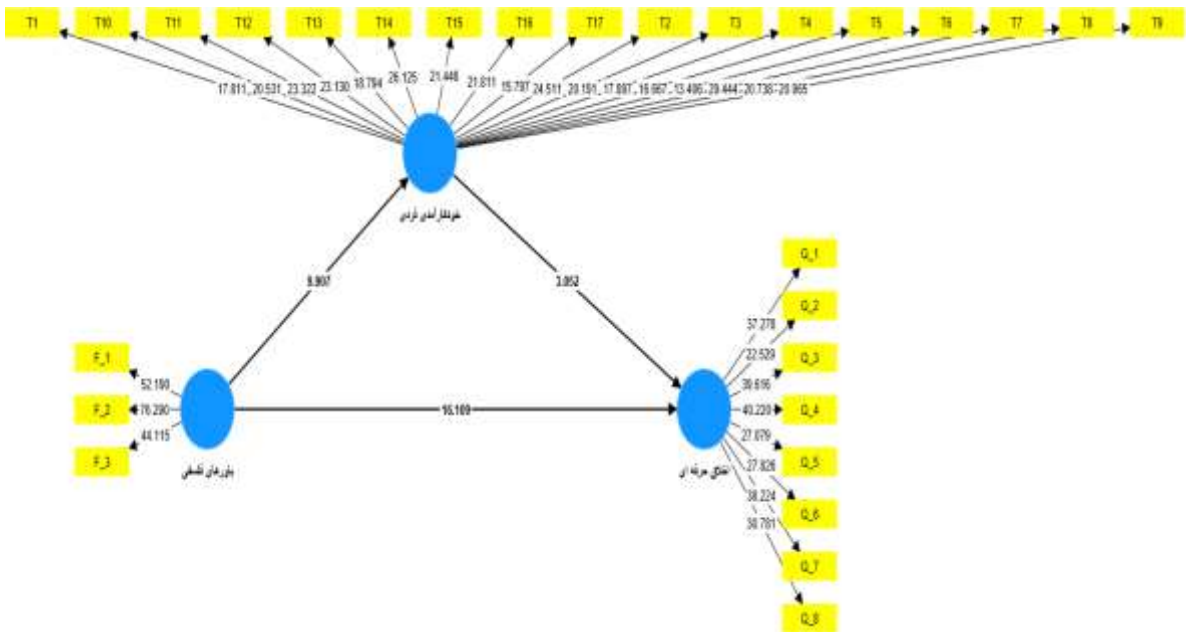
جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل

متغیر	Q ²	R ²	SRMR	GOF
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۳۸	۰/۵۲		
باورهای فلسفی	-	-	۰/۰۶۹	۰/۴۸
خودکارآمدی فردی	۰/۱۲۲	۰/۲۴		
مقدار قابل قبول	مثبت باشد	-	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۳۶

در نرم افزار PLS کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود، معروف‌ترین و شناخته شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص ۲Q استون- گایسلر است؛ مقادیر ۲Q بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی مناسب را دارد؛ یعنی، مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است. جدول (۳)، شاخص ۲Q استون- گایسلر را نشان می‌دهد که همگی مثبت می‌باشند. بنابراین، مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درون‌زا قوی می‌باشد. مقدار ۲R برای متغیر اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۵۳ بود؛ یعنی این مدل در برازش اخلاق حرفه‌ای قوی است؛ بنابراین، این مدل ۵۳ درصد اخلاق حرفه‌ای را توضیح می‌دهند. در نهایت، جدول (۲) نشان داد که مقدار SRMR برابر از ۰/۰۶۹ است که کمتر از معیار ۰/۰۸ می‌باشد و شاخص نیکویی برازش رای سنجش نهایی کل مدل برابر با ۰/۴۸ بود که بیشتر از ۰/۳۶ است و نشانه برازش خوب مدل است. یعنی مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین، باورهای فلسفی با میانجیگری خودکارآمدی فردی می‌تواند ۵۳ درصد از تغییرات رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان را توضیح دهد.



شکل ۱: ضرایب استاندارد مسیرها



شکل ۲: مقادیر t مسیرها

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف رابطه باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان انجام شده است و نتایج یافته‌ها نشان داد که بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش باورهای فلسفی، میزان رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی‌داری افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های عرفانیان خان زاده و همکاران (۲۰۲۳)، اسدی و دنیادیده (۱۴۰۱)، میرزایی خالدی و همکاران (۱۴۰۱)، رضایی (۱۴۰۱) همسو است.

در همین راستا مطالعات اسدی و دنیادیده (۱۴۰۱) نشان دادند که بین ذهنیت فلسفی با هوش اخلاقی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. مطالعات میرزایی خالدی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران گروه‌های آموزشی با اخلاق حرفه‌ای و

سبک رهبری اساتید هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با اخلاق حرفه ای و سبک رهبری علمی رابطه وجود دارد. در تبیین یافته ها می توان گفت جان ماکسول می گوید: یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ گاه در حوزه کسب و کار، یا به طور کلی، در حوزه اجتماعی و سیاسی ما مطرح نبوده، بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است. انسانها به اینکه درستی و راستی خواست آنهاست، اذعان دارند؛ اما در عین حال، مطالعات نشان میدهد که بیشتر مردم معمولاً کارها را به همان درستی که از دیگران انتظار دارند، انجام نمیدهند. افرادی که در فعالیت‌هایشان درستی را رعایت می‌کنند، نسبت به مسئولیت‌های اجتماعیشان متعهدند و دستاورد این تعهد برای آنها، سوددهی بیشتر است (عرفانیان خان زاده و همکاران، ۲۰۲۳). در همین راستا ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک میکند. تفکر منطقی اساس کار فرد است و فرد باید با تفکر منطقی از شناسایی مسئله تا پیدا کردن راه حل‌های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکانپذیر نیست مگر اینکه از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. تفکر منطقی حاصل داشتن ذهن فلسفی است. ذهنیت فلسفی را نخستین بار فیلیپ جی اسمیت مطرح کرد. او ضمن بررسی و مطالعه ویژگی‌های افرادی که دارای تفکر و مشرب فلسفی هستند به سه بعد یا ویژگی در طرز تفکر آنها پی برد (رضایی، ۱۴۰۱). همچنین میتوان گفت انسانی که بر اساس دید و ذهنیت فلسفی رشد کند در زندگی روزمره توانایی‌ها و استعدادهای خود را به صورت مطلوب به کار خواهد گرفت و به کمال زندگی فردی راه خواهد یافت و با بهره‌گیری از همین شایستگی در رشد فردی و زندگی گروهی و اجتماعی نیز روش متعادل و مناسب با شرایط زمان و مکان را خود به خود خواهد شناخت (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین داشتن شناخت جامع، عمیق و انعطاف برای تبیین ذهنیت فلسفی می‌تواند بر اخلاق فرد کارکنان در شجاعت آنها در برخورد‌هایش و انجام مسئولیت‌ها شود (عرفانیان خان زاده و همکاران، ۲۰۲۳).

در یافته دیگر مبنی بر رابطه معنادار بین باورهای فلسفی با خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان نتایج نشان داد که بین باورهای فلسفی با خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش باورهای فلسفی، میزان خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی داری افزایش یافت. در تبیین یافته می توان گفت زمانی که کارکنان در آموزش به تفکر فلسفی بپردازند، موجب می‌شود خودکارآمدی آن‌ها افزایش یافته و بر روی عملکرد کاری آنها اثر گذار باشد. بدین صورت کارکنانی که دارای ذهنیت فلسفی بیش تر میباشد در برخورد با مسائل ژرف اندیش، جوامع نگر و انعطاف پذیر بوده و دارای تمرکز فکر، حساسیت در مقابل ادراکات و پیوند بین آنها جهت فهم حقایق می‌باشد. لازم بذکر است با توجه به اینکه این پژوهش برای اولین بار به دنبال رابطه بین باورهای فلسفی بر خودکارآمدی کارکنان پرداخته است پس نمیتوان به مقایسه جامع نتایج این پژوهش با پژوهش‌های دیگر تکیه کرد و در مواردی که به آنها در این پژوهش اشاره شده بیشتر پژوهش‌هایی بوده که قرابتی با این پژوهش داشته اند؛ بنابراین لازم است پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام تا بتوان با قطعیت بیشتر به باورهای فلسفی بر خودکارآمدی کارکنان گام‌های مفیدی برداشت.

در یافته دیگر مبنی بر رابطه معنادار بین مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان نتایج یافته‌ها نشان داد که بین خودکارآمدی فردی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش خودکارآمدی فردی، رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان به طور معنی داری افزایش یافت. نتایج این فرضیه همسو با نتایج پژوهش‌های گودرزی و همکاران (۱۴۰۱)، خاکی نجف آبادی و همکاران (۲۰۲۱)، ویبوا و تکاهاشی (۲۰۲۱)، باظهوری و همکاران (۱۴۰۰) است. در همین راستا مطالعات گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. مطالعات خاکی نجف آبادی و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد خودکارآمدی را می‌توان با «رشد حرفه‌ای» و «اخلاق حرفه‌ای» پیش بینی کرد. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت به نظر میرسد میتوان گفت کارکنانی که دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا میکنند و در حرفه خود موفقتر خواهد بود. چنین کارکنانی به دلیل تجارب عملکردی موفق به باورهای خودکارآمدی بالایی دست پیدا خواهد کرد و علاوه بر این موفقیت باعث میشود بر میزان اعتبار اجتماعی وی افزوده شود و باعث نوعی تشویق و ترغیب اجتماعی از طرف مدیران و همکاران آنها میشود. این ترغیب اجتماعی به قضاوت فرد در مورد باورهای خودکارآمدی نسبت به خود می‌انجامد (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

یافته دیگر پژوهش این بود که بین باورهای فلسفی و رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی خودکارآمدی فردی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان رابطه معناداری وجود دارد و نتایج یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی فردی نقش میانجی و معنی داری در رابطه بین باورهای فلسفی با رویش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان همدان دارد. عبارت

دیگر، باورهای فلسفی با افزایش خودکارآمدی فردی منجر به افزایش رویش مهارت های اخلاق حرفه ای کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان همدان شد. همه سازمان ها برای بقا، نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند. امروزه سازمان هایی موفق هستند و می توانند در دنیای پرقابلیت ادامه حیات دهند که دائماً افکار و اندیشه های جدید را در سازمان به کار ببرند. ذهنیت فلسفی از مباحث ارزشمندی است که ظرفیت و قابلیت ایجاد و پرورش مهارت های ذهنی در مدیران و کارکنان را دارد. پرورش این مهارت ها موجب بهبود کیفیت فعالیت های اداری می شود. بسیاری از صاحب نظران اعتقاد دارند مساله اساسی تربیت کارکنان، تفکر است که برای پرورش آن ابزارهایی لازم است. یکی از این ابزارها داشتن ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می کند. تفکر منطقی اساس کار فرد است و فرد باید با تفکر منطقی از شناسایی مساله تا پیدا کردن راه حل های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکان پذیر نیست، مگر اینکه از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. آنچه در ذهنیت فلسفی مهم به نظر می رسد، قواعد و قالب فکری مدیران است که نسبت به سازمان و مسائل آن دارند و همین مساله بخش عظیمی از نگرش ها و چگونگی انجام فعالیت ها را در برمی گیرد. بنابراین داشتن شناخت جامع، عمیق و انعطاف برای تبیین ذهنیت فلسفی میتواند بر خودکارآمدی فرد تاثیر گذاشته و در نتیجه باعث رویش اخلاق حرفه ای کارکنان می شود. محدودیت ها در هر پژوهشی وجود دارند که باعث می شوند پژوهشگر نتواند به دقیق ترین نتایج مورد نظر خود دست یابد، بنابراین پژوهشگر تلاش می کند با رفع این محدودیت ها تا حد ممکن نتایج دقیق تری به دست آورد. در پژوهش حاضر به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. اگرچه تمامی ابهام های پاسخ دهنده ها درباره پرسش های پرسشنامه حل و برای آن ها توضیح داده شد، این احتمال وجود دارد که برخی از پاسخ دهنده ها به دلیل بی حوصلگی و عدم مطالعه دقیق پرسشنامه، پاسخ هایی واقعی ارائه نداده باشند؛ همچنین این پژوهش در مقطع زمانی مشخصی صورت گرفته و ممکن است با گذشت زمان نتایج آن دست خوش تغییراتی شده و قابل تعمیم به زمان های دیگر نباشد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر هر چه ذهنیت فلسفی کارکنان بیشتر باشد، اخلاق حرفه ای آنها نیز بیشتر خواهد بود، لذا تدارک برنامه هایی جهت افزایش اخلاق حرفه ای کارکنان از جمله کارگاه های آموزشی، دوره های آموزش های ضمن خدمت و ... در این راستا می تواند مفید باشد. بر همین اساس آشنایی مدیران و کارکنان با مفاهیم اخلاقی و فعالیت های علمی، هنری، برای رشد علائق و استعداد های نهفته مفید است. برتراند راسل معتقد است هر فردی که ذهن باز دارد، در مقابل ادراکات تازه حساس است، دارای نیروی تمرکز است و می تواند ادراکات مختلف را با هم مربوط سازد از ذهنیت فلسفی برخوردار می باشد. کسی که ذهن فلسفی دارد تمایل شدیدی به دانستن دارد و این تمایل را با احتیاط زیاد در مورد باورهایش ترکیب می کند، ارتباط بیشتر با طبیعت، سیر و سفر در حد امکان برای کارکنان، فعال کردن نقش های اجتماعی، فرهنگی، تخصصی، حرفه ای و ... همچنین کنترل ذهن و عوض کردن فضای درونی و خرد زندگی، دیدگاه فلسفی بزرگتر خارج از چارچوب های عادت شده را برای کارکنان می سازد. در ادامه پیشنهاد می شود مسئولان آموزش و پرورش به صورت ادواری به ارزیابی و سنجش اخلاق حرفه ای کارکنان اقدام کنند و در این زمینه ها نیز دوره های بازآموزی و ضمن خدمت تشکیل دهند. همچنین پیشنهاد می شود در مطالعات بعدی از ابزارهای مطالعاتی دیگر همچون پژوهش کیفی و مصاحبه ای در جهت جمع آوری داده ها استفاده کنند.

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

در پژوهش حاضر سعی بر آن بود که از نظر جسمی و روان شناختی هیچ آسیبی آزمودنی ها را تهدید نکند و اطلاعات آن ها نیز کاملاً محرمانه بماند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش های پژوهش حاضر مشارکت داشته اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

Adams, R., M., Eisenman, D. P., & Glik, D. (2019). Community advantage and individual self-efficacy promote disaster preparedness: A multilevel model among persons with disabilities. *International journal of environmental research and public health*, 16(15), 2779. <https://doi.org/10.3390/ijerph16152779>

- Arifin, Z., Hanifah, H., Husein, N., M., Jihadi, M., Rini, H., P., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company, *Natural Volatiles and Essential Oils*, 8(4), 10177-10190.
- Akbarzadeh, S., et al. (2020). Investigating the relationship between the philosophical mindset and professional maturity of social science teachers with their teaching style in first grade secondary schools in Tabriz. *Journal of Education Research*, 6(22), 49-59. (In Persian). SID. <https://sid.ir/paper/371567/fa>.
- Asadi, Z., Haji, H., & Duniyadideh, H. (2022). Investigating the relationship between philosophical mindset and moral intelligence and social development of secondary school teachers in Natanz city. (In Persian). <http://noo.rs/5k7NL>.
- Behrangi, M. R., & Yousefi, A. (2020). Focal correlation analysis of the relationship between the dimensions of philosophical mindset and contingent leadership style of managers. *Applied Educational Leadership*, 1(1), 1-14. (In Persian)
- Etebary, T. (2016). Investigating the relationship between individual self-efficacy and employee empowerment with their job behavior in Mohaghegh Ardabili University. Master's thesis, Islamic Azad University, Garmsar branch. (In Persian).
- Erfaniankhanzadeh, H., Babakirad, A., Rafati, M., & Shalbaf Yazdi, V. (2023). Investigating the Effect of Philosophical mentality on organizational Mobbing with regarding Mediating role of Professional Ethical Courage and Model Development. *Public Services Marketing*, 1(1), 1. <http://noo.rs/1kB6f>
- Fatuhi Bafghi, Z. (2021). Investigating the role of philosophical mindset and epistemological beliefs in the professional ethics of elementary teachers in Bafaq city. Master's thesis, Yazd University.
- Guderzi, S., et al. (2021). Investigating the relationship between professional ethics and job passion with the mediating role of self-efficacy and psychological empowerment in sports teachers. *School Psychology*, 11(4), 92-105. [10.22098/jsp.2023.2046](https://doi.org/10.22098/jsp.2023.2046) (In Persian)
- Haddad, L., & Bigger, S. (2020). Radiology nursing ethics and moral distress. *Journal of Radiology Nursing*, 39(4), 278 -285. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2020.06.003>
- Haji Safari, F., & Pourahmadi, E., (2022). The relationship between the personality traits of nature and the professional ethics of hospital employees: the mediating role of defense mechanisms. *Development of Psychology*, 11 (9): 115-124. <http://noo.rs/B3DLJ> (In Persian)
- Ister, E. D. (2020). Investigation of relationship between levels of self-care agency and self-efficacy in nursing students. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*. 7(1):1-6. doi: 10.21276/apjhs.2020.7.1.1.
- Jafarian Yasar, H., & Jafarian Yasar, F. (2020). Investigating the relationship between philosophical mindset and knowledge management in principals and teachers. *Research in Elementary Education*, 2(3), 25-35.
- Khaki Najafabadi, M., Aroufzad, S., Mostahfezian, M., & Navidadham, M. (2021). Predicting Self-Efficacy based on Professional Ethics and Professional Development. *International Journal of Ethics and Society*, 2(4), 28-37. DOI Prefix [1052547] (In Persian)
- Kaffashpoor, A., Samanian, M., & Rahmdel, H. (2021). Designing, and explaining a professional ethics model for the managers of the banking industry, using the grounded theory strategy. *International Journal of Procurement Management*, 14(2), 230-242. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2021.113499>
- Karimi, M., & Ismaili Shad, B.(2022). Prediction of teachers' teaching quality based on philosophical mindset and psychological capital. (2022). *Journal of Educational Psychology*, 12(14). <http://noo.rs/mfM21> (In Persian)
- Malmir, A. et al. (2022). Investigating the relationship between collaborative management and organizational performance with the mediation of employees' professional ethics. *Journal of Bioethics*, 12(37), 1-16.
- Mirzaei Khalidi et al. (2022). The relationship between the philosophical mindset of educational group managers and the professional ethics and scientific leadership style of the faculty members of Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. The 9th National Conference of Modern Studies and Researches in the Field of Human Sciences, Management and Entrepreneurship of Iran, Tehran.

- Mahro Bakhtiari, H. (2021). Explaining the relationship between managers' professional ethics and employees' well-being through the mediation of organizational climate and job attachment in the petrochemical industry. Master's thesis, Allameh Tabatabai University. (In Persian)
- Mirkamali, S. M. (2014). Educational Management and Leadership (19th ed.). (2014), Tehran, Yastroon.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, (2019), 208, 241-253. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.12.001>
- Mussa, E., C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (2019). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from rural Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, (2019) 66, 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.09.001>
- Rezaei, A. (2022). Predicting the moral leadership of managers based on their philosophical mindset. *New Ideas in Education Quarterly*, 2(5), 1-8. (In Persian)
- Shavran, SMR & et al. Determining multiple relationships between trust, individual and collective self-efficacy of university faculty members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, (2012) 18(2), 19-44. (In Persian)
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>.
- Silva, T., N., D., & Freire, M., E., M. (2018). Vasconcelos M F D. Silva Junior S V D. Silva W J D C. Araújo P D S. & Eloy A V A. Deontological aspects of the nursing profession: understanding the code of ethics. *Revista brasileira de enfermagem*. (71, 3 -10 <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0565>