

## Research Paper



# The Effect of Managerial Competencies with the Mediating Role of Work Ethic on Social Identity Among Academic Staff Members of Amir Kabir University

Sara razian <sup>1</sup>, Hassan Ghalavandi <sup>2</sup>

1. Ph.D. Student in Educational administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University.

2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia.

**Article Info:**

**Received:** 2024/01/16

**Accepted:** 2024/03/24

**PP:** 18

Use your device to scan and read the article online:



**DOI:** 10.22098/AEL.2024.1446.1405

**Keywords:**

Managerial Competencies, Work Ethic, Social Identity.

**Abstract**

**Background and Objective:** This study intended to investigate the effects of managerial competencies with the mediating role of work ethic on social identity among academic staff members of Amir Kabir University.

**research methodology:** It was a quantitative and the correlation research design is of the structural equation modeling type. The statistical population of all faculty members of Amir Kabir University was 672 people, and a sample of 195 people was selected by stratified random sampling using Karjesi and Morgan table. In order to collect data, three questionnaires of competence of Danaee Fard et al. (2008), social identity of Richard Chenkins (2008) and professional ethics of Ghasemzadeh (2013) were used. In order to investigate the relationships between variables, four hypotheses have been presented and were analyzed by the structural equation modeling method. Also, SmartPLS3 tool were applied to interpret the hypotheses and to reach conclusions.

**Findings:** The results of structural analysis showed a direct relationship between managerial competencies and social identity, managerial competencies and ethics, identity and ethics is positive and significant. Also, the mediation of work ethics between the relationship between social identity and managerial competencies is positive and significant.

**Conclusion:** Based on the findings of the research, there is a positive and meaningful relationship between the managerial competencies and identity, and in this, the component of work ethics plays a mediating role; In this way, with the increase of work ethics, the relationship between managerial competencies and identity also increases.

**Citation:** Razian, Sara, & Qalavandi, Hassan. (2024). Examining the effect of managerial competencies on social identity with regard to the mediating role of professional ethics among academic staff members of Amir Kabir University. *Applied educational leadership*, 5(1), 46-63. doi: 10.22098/ael.2024.14446.1405

\*Corresponding author: hassan.galavandi

**Address:** Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia.

**Tell:** 09143436068

**Email:** h.ghalavandi@urmia.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

Organizational identity is a cognitive framework for understanding reality and is used as common assumptions about the organization. This concept has been used as a dialogue about feelings and reality, as well as collective demands about the content of the organization and place for personal identity (Bayat & Alavdari, 2021).

Employees with higher organizational identity are more productive, more motivated, more satisfied and have a higher level of organizational health and have a lower desire to leave the organization than employees with lower organizational identification (Neela et al., 2021).

On the other hand, during the last decades, the structures of organizations have been subjected to drastic changes and transformations, developments such as the maturity and development of employees and the emergence of knowledge forces in all fields, knowledge-oriented organizational processes and the necessity of knowledge development at all levels of organizations, the high growth rate of new technologies, and The increase in the importance of human capital in the process of growth and development of countries has directed new management strategies to the development of meritocracy. In fact, successful organizations are organizations that can attract the best people with the best capabilities and competencies, cultivate them and use their services in the best organizational positions (Niazi et al., 2019). Paying attention to human resources, which is the focus of knowledge enhancement, will confirm the fact that comprehensive and balanced development of human resources in today's organizations and focusing on core competences of human resources will lead to excellence in performance. In other words, competence is any knowledge, skill, ability or personal quality that is shown through behavior and leads to service excellence and has an effect on job performance (Qasmian et al., 2022).

In today's societies, universities and educational institutions are known as one of the pillars of progress, and their inefficiency will slow down the progress of societies. It seems that paying attention to the indicators and principles of merit selection of managers of symbols as the strategy sets that determine the success of the organization has a decisive role in their efficiency and effectiveness (Malkinejad et al., 2019).

According to Miller's (1996) theory, organizational identification can directly affect the behavior of organization members. When a person acquires an identity from the organization, his decisions are in accordance with the goals of the organization and he consciously directs his efforts towards organizational goals and gaining internal satisfaction through perception in moving towards related goals. Hence, when faculty members have high identity, they will make more efforts to achieve goals and success, which will lead to high moral behavior. Work ethics among faculty members is one of the vital issues in the university. Because faculty members play an essential role in the education of young people and the development of the country. Organizational identity can improve the professional ethics of faculty members and promote basic moral values and authentic Iranian and Islamic identities and help the cultural growth and development of society in the production and dissemination of science with a positive and deep impact on the country (Jabari & et al., 2021).

Having expert and competent staff and at the same time having a coherent identity are considered to be the most important assets of any organization, in the meantime, compliance with the principles of professional ethics in each group and job line paves the way to achieve high qualifications and as a result to acquire an integrated and harmonious identity with the organization's identity. On the other hand, universities, which are one of the most important scientific institutions in the production of knowledge and technology and the education of students and the workforce of the society, need more than any other organization an expert and competent workforce with a formed identity and moral excellence. Therefore, the main question of the current research is, what is the effect of managerial competencies with the mediating role of work ethic on social identity among academic staff members of Amirkabir University?

### Methodology:

The current study is a descriptive-correlational research type, and the research hypotheses were examined through the fitting of structural equation modeling based on the partial least squares approach, with the SmartPLS3 software. The statistical population in this research includes all academic staff members of Amirkabir University, including (instructors, assistant professors, assistant professors, and professors) in the academic year 1402-1401, and the size of the statistical population based on the statistics of the Vice-Chancellor of Education and Graduate Studies of Amirkabir University is 672 people, which is a sample with The volume of 195 people was selected as a statistical sample of the research using the Karjesi and Morgan table, from among the faculty members of Amirkabir University, using stratified random sampling based on the size of each class based on academic rank (instructor, assistant professor, associate professor, and professor). In order to

**The Effect of Managerial Competencies with the Mediating Role of Work Ethic on Social Identity Among Academic Staff Members of Amir Kabir University**

collect information, a questionnaire was used as a tool to collect the required data. For this purpose, three questionnaires measuring managerial competencies, social identity and professional ethics were used.

**Results:**

The research findings showed (as presented in Table 1) that managerial competencies have a positive and significant effect on work ethics ( $\beta=0.63$ ,  $t=10.47$ ,  $p<0.00$ ). This means that with the increase of management competencies, work ethics increases. It was also determined that work ethics has a positive and significant effect on social identity ( $\beta = 0.23$ ,  $t = 3.38$ ,  $p < 0.00$ ) and this means that increasing work ethics leads to increasing social identity. And the research hypothesis is confirmed. In addition, the results showed that managerial competencies have a positive and significant effect on social identity ( $\beta = 0.65$ ,  $t = 10.01$ ,  $p < 0.00$ ) and this means that increasing work ethics leads to increasing social identity. and the research hypothesis is confirmed. And finally, the mediating role of work ethics has a positive and significant effect on the relationship between managerial competencies and social identity ( $\beta = 0.15$ ,  $t = 3.16$ ,  $p < 0.00$ ) and this means that increasing work ethics leads to It increases the relationship between managerial competencies and social identity and the hypothesis of the research is confirmed.

**Table 1: Summary of hypothesis results**

	Theories	Path coefficient ( $\beta$ )	Significance coefficient (t statistic)	The coefficient of determination	Effect size	Significance level	Bootstrap confidence intervals	
							25%	975%
H1	managerial competencies → work ethic	0/63	10/47	0/21	0/41	0/00	0/51	0/75
H2	work ethic → social identity	0/23	3/38	0/31	0/10	0/00	0/09	0/35
H3	managerial competencies → social identity	0/65	10/01	0/31	0/60	0/00	0/53	0/79
H4	managerial competencies → work ethic → social identity	0/15	3/16	-	-	0/00	0/05	0/23

**Discussion and conclusion:**

The purpose of this research was to identify the relationship between managerial competencies and social identity with the mediating role of work ethics among the academic staff members of Amirkabir University. The effectiveness of managers depends on their competence, skills, level of knowledge, insight and abilities. The most important factor affecting the strategic competence of managers is their social, occupational and organizational identity. Strike (2006) believes that the ethics of educational managers plays a role in determining their competence as much as their practical efficiency. Paying attention to ethical requirements provides the background and platform necessary for the emergence of all dimensions of competence (Mohammadi et al., 2019). According to Panchen (1970), organizational identification can support the organization with a variety of career tendencies, behaviors and outcomes, including individual decisions, commitment to common goals, and employee interaction. Also, Dutton (1996) believes that the more the organization's employees gain an identity from the organization, the more positive beliefs they have about the organization (Jabari et al., 2021), they express more competencies and provide more ethical behavior. According to the findings of the research, there is a positive and meaningful relationship between managerial competencies and identity among the academic staff members of Amirkabir University, and the work ethics component plays a mediating role in this. In such a way that with the increase of work ethics, the relationship between managerial competencies and identity also increases.

**Reference:**

Bayat Sarmadi, Zahra; Alavdari, Hassan. (2021). The Influence of Organizational Justice, Trust, and Identity on Organizational Commitment of Nurses in Social Security Hospitals of Tehran City. Tehran: Payame Noor University - Tehran West. Master's Thesis. (In Persian)

**The Effect of Managerial Competencies with the Mediating Role of Work Ethic on Social Identity Among Academic Staff Members of Amir Kabir University**

---

- Jabari Maragheh, Gholamreza; Yari Haj Ataloo, Jahangir; Maleki Avarsin, Sadeq. (2021). The Model of the Impact of Organizational Sociability on Responsiveness and Ethical Behavior with the Mediation of Organizational Identity (Case Study: Faculty Members). *Organizational Culture Management*, Volume 19, Number 2, Summer 2021, pp. 250-227. (In Persian)
- Malikinejad, Purya; Ziyayian, Mehran; Ziyayian, Milad. (2019). Designing a New Framework for the Competency Model of Higher Education Managers with ISM and SEM Integration Approach. *Standard and Quality Management Journal*, 10(1), 101-125. (In Persian)
- Mohammadi, Mehdi; Karimi, Razieh; Torkzadeh, Jafar; Salimi, Ghasem; Shemshiri, Babak. (2019). Structural Equation Model of Sustainable Ethical Leadership Competencies and Sustainable Development Outcomes - The Mediating Role of Sustainable Ethical Leadership Functions. *Psychological Methods and Models*, Tenth Year, Thirty-Sixth Issue, Summer 2019, pp. 129-113. (In Persian).
- Neela S. Mühlemann<sup>1</sup>, Niklas K. Steffens, Johannes Ullrich, S. Alexander Haslam, and Klaus Jonas. (2021). Understanding Responses to an Organizational Takeover: Introducing the Social Identity Model of Organizational Change. *The Social Identity Model of Organizational Change*. Vol.24. December 2021. DOI: 10.31234/osf.io/cn6yr .
- Niazi Ghazian, Farzaneh; Mamrazadeh Tehran, Gholamreza; Alavani, Seyed Mehdi; Alborzi, Mahmoud. (2019). Designing a Competency Model Based on the Type of Iranian Government Organizations. *Journal of Islamic Lifestyle Health Center*, Issue 3, Volume 5, pp. 180-171. (Persian)
- Qasemian Sooriani, Suleiman; Yoosefi Saeidabadi, Reza; Taqvayi Yazdi, Maryam. (2022). Identification of Ethical Competencies of Managers for Use in the Management Structure of the University. *Ethics in Science and Technology*, Volume 17, Number 4: 94-104. (In Persian)



## مقاله پژوهشی

## بررسی تأثیر شایستگی های مدیریتی بر هویت اجتماعی با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه ای در میان اعضای

هیات علمی دانشگاه امیر کبیر

سارا رضیان<sup>۱</sup>، حسن قلاوندی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵

شماره صفحات: ۱۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14446.1405

## واژه های کلیدی:

شایستگی های مدیریتی اخلاق کاری  
هویت اجتماعی

## چکیده

**مقدمه و هدف:** مدیریت و توسعه شایستگی های مدیران و توجه به اخلاق حرفه ای و شناسایی عوامل هویت یابی مدیران می تواند به طور موثری در تعالی نظام آموزش عالی نقش موثری را ایفا کند، از این رو پژوهش حاضر با هدف تأثیر شایستگی های مدیریتی با نقش میانجی گری اخلاق کاری بر هویت اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر انجام گردید.

**روش شناسی پژوهش:** این پژوهش از نوع کمی و طرح همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر (۶۷۲ نفر) که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، نمونه ای به حجم ۱۹۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. از سه پرسشنامه شایستگی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۸)، هویت اجتماعی ریچارد چنکینز (۲۰۰۸) و اخلاق حرفه ای قاسم زاده (۱۳۹۳) استفاده شد. به منظور بررسی روابط بین متغیرها، چهار فرضیه با روش مدل سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تفسیر فرضیه ها از نرم افزار SmartPLS3 استفاده شد.

**یافته ها:** نتایج تحلیل ساختاری نشان داد رابطه مستقیم شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی ( $\beta = 0.165$ )، شایستگی و اخلاق ( $\beta = 0.163$ )،  $p < 0.001$ ، هویت و اخلاق ( $\beta = 0.23$ )،  $p < 0.001$  مثبت و معنی دار می باشد. همچنین میانجی گری اخلاق کاری بین رابطه هویت اجتماعی و شایستگی های مدیریتی ( $\beta = 0.15$ )،  $p < 0.001$  مثبت و معنادار است.

**بحث و نتیجه گیری:** بر این اساس، بین شایستگی های مدیریتی و هویت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و در این بین مؤلفه اخلاق کاری نقش میانجی دارد؛ به این نحو که با افزایش اخلاق کاری، رابطه شایستگی های مدیریتی و هویت نیز بیشتر می شود.

**استناد:** رضیان، سارا؛ قلاوندی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر شایستگی های مدیریتی بر هویت اجتماعی با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه ای در میان اعضای هیات علمی دانشگاه امیر کبیر. رهبری آموزشی کاربردی، ۵(۱)، ۴۶-۶۳.

\*نویسنده مسئول: حسن قلاوندی

نشانی: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه

تلفن: ۰۹۱۴۳۳۳۶۰۶۸

پست الکترونیکی: h.ghalavandi@urmia.ac.ir

## مقدمه

امروزه با توجه به توسعه سازمان‌ها و لزوم اتخاذ تدابیر نیل به موفقیت برای سازمان‌ها و مدیران، ضرورت شناسایی و تقویت یک سری عوامل کلیدی بیش‌ازپیش احساس می‌گردد و چنین عواملی کامیابی و توسعه هرچه بیشتر سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی، بحث هویت‌سازمانی و شکل‌دهی هویت است. هویت، به عنوان یکی از نیازهای روانی اساسی انسان و پیش‌نیاز هر زندگی اجتماعی، بی‌شک می‌تواند نقش بسیار مهمی در برقراری ارتباطات معنادار داشته باشد. بدون وجود چارچوب مشخصی که تفاوت‌ها و شباهت‌ها را بیان کند، امکان ارتباط و ارتباطات مستمر واقعی بین افراد یک جامعه به‌شدت دچار مشکل خواهد شد. به‌طور خاص، فرایندهای ارتباطی درون یک جامعه نه‌تنها به تثبیت و تداوم آن کمک می‌کنند، بلکه به فرآیند شناخت هویت فردی و جمعی نیز کمک می‌کنند، که این دو مسئله همچنین برای بقای و پایداری آن جامعه بسیار حائز اهمیت است. (Shiani and Ahmadipour, 2016).

در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها، شناخت هویت سازمانی و تلاش برای تقویت آن چیزی بسیار حیاتی و ضروری برای مدیران آموزشی است. اینکه افراد هویت خود را با سازمان مشترک کنند، می‌تواند باعث کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش رفتارهای همسو با اهداف سازمانی و در نهایت رسیدن به اهداف آن شود (Rostami and Qalavandi, 2017). هویت سازمانی به عنوان یک ابزار استراتژیک می‌تواند در دستیابی به اهداف و دیدگاه‌های سازمان موثر باشد و از نظر شناختی، تأثیرگذار بر رفتار افراد در محیط سازمانی باشد (Jabari & et al, 2021). مدیریت و رهبری هویت مفهوم نوینی است که در این راستا به مدیران سازمان‌ها کمک شایانی می‌نماید. رهبری هویت یک فرآیند چندبعدی است که طی آن مدیران سازمان باید مدلی آرمانی از اهداف، مسئولیت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و .. که شالوده هویت سازمان هست، آماده کنند (Milesi, 2022).

هویت سازمانی تأثیر عمده‌ای بر رفتارهای سازمانی و در نتیجه بر عملکرد و دستیابی به اهداف آن دارد. این هویت می‌تواند به‌طور همزمان بر رضایت کارکنان و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. ایجاد هویت مشترک کارکنان با سازمان می‌تواند سازمان‌ها را در بهبود گرایش‌های کاری، تعهد به اهداف مشترک و تعاملات کارکنان تقویت کند (Bayat & Alavdari, 2021). کارکنان با هویت سازمانی قوی‌تر، انگیزه‌مندتر، رضایتمندتر و با سلامت سازمانی بهتری عمل می‌کنند و کمترین تمایل به ترک سازمان را نسبت به کارکنان با هویت سازمانی ضعیف‌تر دارند. (Bayat & Alavdari, 2021). کارکنان با هویت سازمانی قوی‌تر، معمولاً مولدتر، باانگیزه‌تر، رضایتمندتر و دارای سطح سلامت سازمانی بالاتر هستند و عموماً تمایل کمتری به ترک سازمان نسبت به کارکنان با هویت سازمانی ضعیف‌تر دارند (Neela & et al, 2021). از دیدگاه جامعه‌شناسی سازمانی، هویت فردی از طریق انتساب به سازمان شکل می‌گیرد و افراد با این هویت‌سازی، به عنوان سفیرانی برای ایجاد تصویر مثبت از سازمان در جامعه عمل می‌کنند (Ashforth & Herison, 2008). مدیران باید به‌طور فعال در طراحی محیط درون‌سازمانی و فراهم کردن یک جو کاری، این احساس هویت محوری و تعهد را در کارکنان ترویج کنند. (Rostami and Qalavandi, 2017). طبق نظریهٔ میلر (1996) هویت‌یابی سازمانی به‌طور مستقیم می‌تواند بر رفتار اعضای سازمان تأثیر بگذارد. هنگامی که یک نفر از سازمان کسب هویت کند، تصمیم‌گیری‌های وی مطابق با اهداف سازمان باشد و به‌طور خودآگاه تلاش خود را به سمت اهداف سازمانی و کسب رضایت درونی از طریق ادراک در حرکت به سوی اهداف مرتبط هدایت می‌کند. از این رو، زمانی که اعضای هیئت علمی از هویت بالایی برخوردار باشند برای دستیابی به اهداف و موفقیت تلاش بیشتری خواهند کرد که به رفتار اخلاقی بالا منجر خواهد شد. اخلاق کاری در میان اعضای هیئت علمی یکی از موضوعات حیاتی در دانشگاه است. زیرا اعضای هیئت علمی نقش اساسی در آموزش جوانان و توسعه کشور دارند. هویت سازمانی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را بهبود بخشد و ارزش‌های زیربنایی اخلاقی و هویت‌های اصیل ایرانی و اسلامی را ارتقا دهند و به رشد و توسعه فرهنگی جامعه در تولید و انتشار علم با تأثیرگذاری مثبت و عمیق بر کشور کمک کنند (Jabari & et al, 2021).

اخلاق حرفه‌ای اکنون یکی از نیازهای بنیادین برای سازمان‌های امروزی است، به‌ویژه در محیطی که ممکن است با عدم اطمینان و پیچیدگی‌های مختلف مواجه شوند. در شرایط مشابه، برخی افراد در سازمان‌ها ممکن است اهمیت کمتری به اخلاق کاری بدهند که می‌تواند منجر به هزینه‌های زیست‌محیطی، مشکلات مالی و در نتیجه کاهش اعتماد عمومی به سازمان‌ها شود. بنابراین، پیروی از اصول و ارزش‌های اخلاقی برای سازمان‌ها در حال حاضر ضروری به حساب می‌آید. بنظر می‌رسد که برخی سازمان‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری

اخلاقی خود را از دست داده‌اند و این ممکن است به مشکلاتی چون کاهش اعتماد عمومی و مسائل زیست‌محیطی منجر شود. (Gerholz, 2017). اخلاق کاری برای مدیران و کارکنان در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. این اصطلاح نشان دهنده حساسیت مدیران و کارکنان نسبت به مسائل اخلاقی در ساختار سازمانی است، که از طریق اقدامات و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی انعکاس می‌یابد (Pohling & et al, 2015). در واقع، سازمان‌ها به مدیران و کارکنانی با اخلاق کاری بالا نیاز دارند تا بتوانند با مسائل اخلاقی مواجه شده، درست و منصفانه عمل کنند (Poikkeus & et al, 2016). اخلاق کاری به معنای مجموعه‌ای از رفتارها و قوانینی است که نشان‌دهنده دانش اخلاقی، حساسیت و توانایی انجام تصمیم‌گیری اخلاقی در مواجهه با مشکلات است (Hatami et al., 2017). این مفهوم مشتمل بر رفتارهای متداول در یک حرفه و نحوه مدیریت رفتار و کردار حرفه‌ای در انجام وظایف مربوط به آن حرفه است. در طول دهه‌های اخیر ساختارهای سازمان‌ها به شدت دستخوش دگرگونی و تحول قرار گرفته است، تحولاتی نظیر بلوغ و توسعه‌یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه‌ها، دانش‌محور شدن فرایندهای سازمانی و ضرورت توسعه‌یافتگی در تمام سطوح سازمان‌ها، نرخ رشد بالایی فناوری‌های نوین، و افزایش ضریب اهمیت سرمایه‌های انسانی در فرایند رشد و توسعه کشورها، استراتژی‌های نوین مدیریت را به توسعه شایسته‌سالاری معطوف ساخته است. در واقع سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب نمایند، پرورش دهند و از خدمات آن‌ها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده نمایند (Niazi et al., 2019). توجه به نیروی انسانی، که محور دانش‌افزایی است، مؤید این نکته خواهد بود که توسعه همه‌جانبه و متوازن سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروزی و تمرکز بر شایستگی‌های محوری نیروی انسانی، باعث تعالی عملکرد خواهد شد. به عبارتی شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده شده و منجر به تعالی خدمت‌دهی می‌شود و بر عملکرد شغلی اثرگذار است (Qasemian et al., 2022). شایستگی‌هایی که در رفتار، کردار و گفتار مدیران به نمایش درمی‌آیند، اساساً برای بهبود عملکرد و افزایش کارایی در فعالیت‌های مدیریتی مورد توجه قرار می‌گیرد، نه فقط برای انجام وظایف و شغل مربوطه (Pourezat et al., 2017).

در برخی پژوهش‌ها مؤلفه‌های اصلی و فرعی اساتید دانشگاه به عنوان مدیران آموزشی در سازمان آموزشی دانشگاه را در سه بعد اصلی شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی مشخص نموده‌اند:

الف) شایستگی‌های مدیریتی: شامل مهارت‌های اجرایی (انضباط کاری، نظارت و کنترل، مدیریت زمان، مدیریت منابع، برنامه ریزی، سازماندهی، نظم کاری، اطلاع رسانی و دانش)، ادراکی (تفکر سیستمی، تفکر خالق، تفکر راهبردی و تفکر انتقادی)، تصمیم‌گیری (ثبات، انعطاف‌پذیری و حل مسئله) و مهارت رهبری (شبکه‌سازی، پرورش دیگران، قدرت نفوذ و روابط انسانی).

ب) شایستگی‌های اجتماعی: مهارت‌های ارتباطی (ارتباط کلامی و غیر کلامی، شنود مؤثر و ارتباط نوشتاری)، کار تیمی (تیم‌سازی، مشورت‌پذیری و مشاوره دادن) و مدیریت افراد (اعتمادسازی، ایجاد انگیزه، توانمندسازی و مدیریت تعارض).

ج) شایستگی‌های فردی: ویژگی‌های اختصاصی (اعتبار علمی و دانش)، ویژگی‌های اخلاقی (رعایت کرامت انسانی، بی‌طرفی در مباحث، تعهد دینی، حفظ اسرار و صداقت) و ویژگی‌های شخصیتی (مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی، یادگیری مستمر، وجدان کاری، سعه صدر، اعتماد به نفس، آراستگی ظاهری، انتقادپذیری و قاطعیت) (Fateri & Rahimi, 2023).

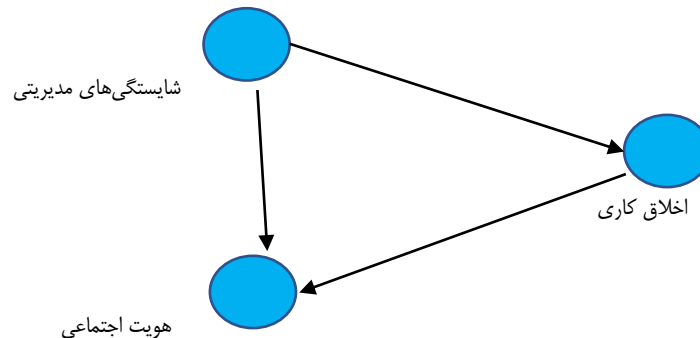
شایستگی در حوزه‌های مختلف از جمله شایستگی‌های فرهنگی، علمی، رفتاری به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها و سیاست‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد تا در موقعیت‌های مختلف عملکردهای مناسب را داشته باشد (Ghamari et al., 2023) و به عبارتی آمادگی‌های لازم را داشته باشد. شناسایی و ارتقای مهارت، دانش، توانایی و شایستگی مدیران آموزشی و اعضای هیئت علمی برای موفقیت سازمان‌های آموزشی و به خصوص دانشگاه‌ها امری ضروری تلقی می‌گردد. در جوامع امروزی، دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی یکی از ارکان پیشرفت شناخته شده‌اند که ناکارایی آن‌ها موجب کند شدن پیشرفت جوامع خواهد شد. به نظر می‌رسد، توجه به شاخص‌ها و اصول شایسته‌گزینی مدیران نمادها به‌عنوان استراتژی‌ست‌های تعیین‌کننده موفقیت سازمان در کارایی و اثربخشی آن‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (Malekinejad et al., 2019). ارتباطات و فناوری‌های مدرن در دنیای دانشگاهی شاهد توسعه مفهوم شایستگی بوده‌اند، اما جاری‌سازی این مفهوم در سازمان‌ها با چالش‌هایی روبرو است. با پیشرفت فناوری‌های ارتباطی، شایستگی‌های موردنیاز برای مختلف شغل‌ها تأکید شده است (Qamoshi et al., 2021). بر اساس تعریف پژوهشگران، شایستگی شامل ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه و توانایی

تعامل مؤثر با محیط است (Wong, 2012). شایستگی نه تنها شامل مهارت‌های ضروری برای یک شغل است، بلکه همچنین شامل ویژگی‌ها و دانشی است که عملکرد شغلی را موثر می‌کند. به دو دسته شایستگی تقسیم شده است: ۱) شایستگی‌های موردنیاز که مهارت‌های ضروری برای حداقل عملکرد در یک شغل را تعیین می‌کند. ۲) شایستگی‌های برتر که عملکرد بالاتر از متوسط را نشان می‌دهد (Qamoshi et al., 2021). شایستگی یک نگرش جامع و سیستمی به ویژگی‌ها، مهارت‌ها و عملکرد در انجام وظایف و مسئولیت‌هاست. در حوزه متغیرهای پژوهش، تاکنون پژوهش‌های قابل ذکری در زمینه شایستگی‌های مدیران آموزشی و ارتباط آن با مصالح هویت و اخلاق حرفه‌ای انجام نشده است. در تحقیقات پیشین، برخی مطالعات درباره شایستگی‌های مدیران آموزشی در برخی سازمان‌های آموزشی انجام شده، اما این پژوهش‌ها محدود به زمینه‌های خاصی بوده‌اند. در ادبیات پژوهش‌ها و مطالعات متعدد پیرامون شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی مدیران آموزش عالی دارای بعدهای مختلفی چون ابعاد دانش، توانایی‌های درونی، مهارت‌های مدیریتی، اعتبار رهبری، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، تجارب لازم و ایدئولوژی ذکر شده است (Malekinejad et al., 2019). در مورد مدیران دانشگاه‌های سازمانی، شایستگی‌های آنان شامل مهارت‌های تخصصی، تفکر راهبردی، نوآوری و حل مسئله، مربی‌گری، مهارت‌های سازمانی و ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت عملکرد، و شایستگی‌های ارزشی می‌باشد (Mousavi et al., 2021). برای مدیران دانشگاه پیام نور نیز، شایستگی‌های اثربخشی فردی، دانشی و دانشگاهی، میان‌فردی و ارتباطی، عمومی سازمانی و تخصصی دانشگاهی تأکید شده است (Goudarzi & Soltani, 2017). پژوهش دیگری نیز به بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار می‌پردازد و نتایج آن نشان می‌دهد که این ارزش‌ها رابطه مستقیمی با اخلاق کار دارند (Hosseinzadeh et al., 2015). همچنین، بر اساس نتایج پژوهش‌های قبلی، هویت‌سازمانی به‌طور مستقیم و اخلاق حرفه‌ای به‌طور غیرمستقیم بر پاسخگویی فردی اعضای هیات علمی در محیط آموزشی تأثیرگذار است و رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و هویت‌سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (Arugheh et al., 2020). دانشگاه به عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤسسات انسانی در هر جامعه محسوب می‌شود. علاوه بر انتقال دانش و مهارت، دانشگاه دارای وظایف دیگری نیز می‌باشد که از ارزش اجتماعی بالایی برخوردارند. به عنوان مثال، براساس پژوهش قاسمیان و همکاران (2022)، دانشگاه نقش مؤثری در فراهم‌آوردن زمینه برای ایفای وظایف اجتماعی مؤثر دارد. امروزه، مدیران سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، به این نتیجه رسیده‌اند که توجه به حفظ و پشتیبانی از منابع انسانی، به عنوان یکی از وظایف حیاتی، تأثیر زیادی در تغییرات برنامه‌ریزی ناگهانی دارد. همانطور که حاتمی و همکاران (2022) در پژوهش خود اشاره کرده‌اند، یکی از مزیت‌های بزرگ رقابتی سازمان‌های آموزشی موفق، حضور افراد با تجربه، هویت مشخص، دارای شایستگی‌های مناسب و اخلاق حرفه‌ای به عنوان عناصر کلیدی و حیاتی در دانشگاه‌ها است. تعدی و پرویزی (2018)، در بررسی پیش‌بینی ابعاد اخلاق کاری (علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار، مشارکت در کار) کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو و چهار شیراز بر اساس هوش اجتماعی به این نتیجه دست یافتند که ابعاد اطلاعات و مهارت اجتماعی به‌طور معنی‌داری اخلاق کاری را پیش‌بینی می‌کنند. پردازش اطلاعات توانست میزان علاقه به کار را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کند. مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی توانستند میزان مشارکت در کار را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند. حضور اخلاق کار در ساختار آموزش عالی به عنوان یک نیروی پیشران و عامل اصلی در پیشرفت هر جامعه، منجر به ایجاد امنیت روانی در دانشگاه و رشد و پیشرفت آن خواهد شد. افزایش این اصل اخلاقی نه‌تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهد بلکه هزینه‌های دانشگاه را نیز کاهش می‌دهد. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها نقش بسیار حیاتی در تغییر و تحولات جامعه دارند. از این رو، اهمیت ویژه‌ای به آن‌ها و مسائل مربوط به آنان اختصاص باید داده شود (Yuayai et al., 2015). هدف اصلی دانشگاه‌ها، توسعه مرزهای دانش و مهارت و پرورش نیروهای متخصص، خلاق، متفکر و متعهد در زمینه‌های مختلف علم و فناوری نوگرا و خردگرا، با تأکید بر ارتقای کیفیت زندگی دانشگاهی است. در این زمینه، شایستگی و توانایی‌های تخصصی همراه با اخلاق حرفه‌ای، توانایی‌هایی هستند که می‌توانند تأثیر مثبتی در شناخت هویت‌سازمانی اعضای هیئت‌علمی داشته باشند. دارا بودن نیروی متخصص و شایسته و درعین‌حال دارای هویت منسجم از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند، دراین‌بین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در هر گروه و رشته شغلی مسیر رسیدن به شایستگی‌های بالا و درنتیجه کسب هویت یکپارچه و هماهنگ با هویت سازمان را هموار می‌نماید. از سوی دانشگاه‌ها که از اصلی‌ترین نهادهای علمی در تولید دانش و فناوری و تربیت دانشجویان و نیروی کار جامعه می‌باشند، بیش از هر سازمان دیگری به نیروی



کار متخصص و شایسته با هویت شکل گرفته و دارای تعالی اخلاقی نیازمند است. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر نیز این است که شایستگی‌های مدیریتی با نقش میانجی‌گری اخلاق کاری بر هویت اجتماعی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر چه تأثیری دارد؟

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به‌منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده که رابطه مستقیم و غیرمستقیم شایستگی‌های مدیریتی، هویت‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هرکدام و برآورد ضریب برازش الگو، موردبررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است. همان‌طور که در مدل مشاهده می‌شود رابطه شایستگی‌های مدیریتی، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به‌واسطه نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای با هویت اجتماعی موردبررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

همان‌طور که شکل نیز نشان می‌دهد، ۴ فرضیه مطرح است که پژوهش حاضر درصدد آزمون آن‌ها می‌باشد: (۱) شایستگی‌های مدیریتی با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارد. (۲) هویت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارد. (۳) شایستگی‌های مدیریتی با هویت اجتماعی رابطه دارد. (۴) بین شایستگی‌های مدیریتی با هویت اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد و به‌واسطه برازش مدل یابی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد کمترین مربعات جزئی، با نرم نرم‌افزار SmartPLS3 به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر اعم از (مری، استادیار، دانشیار و استاد) در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که حجم جامعه آماری به استناد آمار معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه امیرکبیر ۶۷۲ نفر می‌باشد که نمونه‌ای با حجم ۱۹۵ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، از میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امیرکبیر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هریک از طبقات بر اساس مرتبه علمی (مری، استادیار، دانشیار و استاد)، به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌های موردنیاز استفاده شد. بدین منظور سه پرسشنامه سنجش شایستگی‌های مدیریتی، هویت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای به کار گرفته شد.

**الف) پرسشنامه سنجش شایستگی‌های مدیریتی:** از پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیریتی مدیران دانایی‌فرد و همکاران (2008) استفاده شد که این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال می‌باشد. روایی محتوای این مقیاس با استفاده از نظر اساتید، تایید گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0/73$  به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود.

**ب) پرسشنامه هویت اجتماعی:** با توجه به دو بعد هویت فردی و جمعی برگرفته از نظریات ریچارد چنکینز (۲۰۰۸) توسط صفاری نیا و روشن (2010) ساخته شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ گویه می‌باشد که ۱۰ گویه دوم آن نشان‌دهنده بعد فردی و ۱۰ گویه اول نشان‌دهنده بعد جمعی است. طبق نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه هویت اجتماعی، پایایی پرسشنامه برابر با  $0/747$  که بیانگر

مطلوب این پرسشنامه می باشد. همچنین تحلیل عاملی نشان دهنده این بوده که این پرسشنامه تنها یک عامل دارد که ۴۵/۹۳ درصد واریانس را تبیین می کند و همه گویه ها در این یک عامل بارگیری می شوند. در نتیجه پرسشنامه هویت اجتماعی از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار است.

**ج) پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای:** که توسط قاسم زاده (2013) طراحی شده است دارای ۱۶ سؤال در ۸ بعد می باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسشنامه بالای ۷۰ درصد بدست آمده است که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد.

### یافته ها

یافته های توصیفی نشان می دهد که از ۱۹۵ نفر نمونه مورد مطالعه ۱۸۳ نفر (معادل ۹۳/۸ درصد) مرد و ۱۲ نفر (معادل ۶/۲ درصد) از اساتید زن بوده اند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه مردان می باشد. همچنین از ۱۹۵ نفر نمونه مورد مطالعه ۵۴ نفر (معادل ۲۷/۷ درصد) استادیار، ۱۰۱ نفر (معادل ۵۱/۸ درصد) دانشیار و ۴۰ نفر (معادل ۲۰/۵ درصد) استاد تمام بوده اند. بیشترین فراوانی مربوط به مرتبه استادیاری می باشد. داده های مربوط به سن اعضای هیات علمی نمونه مورد پژوهش حاضر نشانگر آن است که از ۱۹۵ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته اند ۳۰ نفر (معادل ۱۵/۴ درصد) دارای سن ۳۵-۴۰ سال، ۸۲ نفر (معادل ۴۲/۱ درصد) دارای سن ۴۱-۵۰ سال، ۶۲ نفر (معادل ۳۱/۸ درصد) دارای سن ۵۱-۶۰ سال، ۲۰ نفر (معادل ۱۰/۳ درصد) دارای سن ۶۱-۷۰ سال، ۱ نفر (معادل ۰/۵ درصد) دارای سن ۷۱ سال به بالاتر بوده اند. بیشترین پاسخگویان از نظر سنی بین ۴۱-۵۰ سال بوده اند.

به دلیل اینکه مدل اندازه گیری و ساختاری از نوع انعکاسی می باشد ابتدا به بررسی پایایی و روایی و در ادامه به بررسی ساختار عاملی بین سازه ها پرداختیم.

جدول ۱: ضرایب پایایی آلفای کرونباخ سازه ها

متغیرها	پایایی آلفا کرونباخ	پایایی همبستگی اسپیرمن	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
شایستگی مدیران	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۴۶
اخلاق کاری	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۴۲
هویت اجتماعی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۴۵

طبق نتایج حاصل در جدول ۱، آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری گردید که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص های مربوط به آن است. مقدار واریانس تبیین شده بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبولی است. همچنین در جدول بالا پایایی همبستگی اسپیرمن برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری شد که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و گویه مربوط به آن است که بالاتر از ۰/۷ پایایی قابل قبولی است. که همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می باشد. همچنین ضریب پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران معرفی شد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر ۰/۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی است (Tabatabai et al., 2015). از طرفی ضریب پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران معرفی شد مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص هایش به اضافه مقدار خطای اندازه گیری می آید. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر ۰/۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی است. ذکر این نکته ضروری است که پایایی ترکیبی معیار بهتری از آلفا به شمار می رود (Vines et al., 2010, cited by Davari and Rezazadeh, 2013). در نتیجه پایایی ترکیبی همه متغیرهای پنهان ضرایب قابل قبولی دارند.

شاخص ارزیابی میزان ارتباط هر سؤال به عامل زیربنایی آن، مقدار بالای ۰/۴ رابطه هر سؤال با عامل مرتبط گزارش شده است که دلالت دارد که این مقدار بار عاملی باعث معناداری هر سؤال می شود. بنابراین، همه گویه ها به طور معنادار به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می توان گفت که مدل اندازه گیری طی ارزیابی شاخص های جزئی مطلوب است.

در جداول ۲ روایی همگرا، میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود می باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۷) مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ قابل قبول دانستند ولی باین حال مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را هم معیار کافی دانستند. بنابراین روایی همگرای همه متغیرها از ضریب مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۲: روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	روایی همگرا	شایستگی مدیران	اخلاق کاری	هویت اجتماعی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
شایستگی مدیران	۰/۴۶	۰/۶۸			۰/۴۶
اخلاق کاری	۰/۴۲	۰/۴۴	۰/۶۵		۰/۴۲
هویت اجتماعی	۰/۴۵	۰/۴۶	۰/۴۵	۰/۶۷	۰/۴۵

معیار فورنل و لارکر اشاره به این مساله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه های دیگر باشد و مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر باشد. لذا معیار فورنل و لارکر برای شایستگی مدیران (۰/۶۸) اخلاق کاری (۰/۶۵) و هویت اجتماعی (۰/۶۷) است که از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر است و نشان دهنده آن است که در مدل پژوهش، دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

جهت تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها و ارائه مدل ساختاری، شاخص قدرت پیش بینی  $Q^2$  محاسبه شد. هسنلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل سه مقدار ۰،۰۰۲، ۰،۰۱۵ و ۰،۰۳۵ را تعیین نموده اند.

جدول ۳: معیار قدرت پیش بینی مدل  $Q^2$  متغیرهای وابسته

متغیرها	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
شایستگی مدیران	۵۴۶۰/۰۰	۵۴۶۰/۰۰	-
اخلاق کاری	۳۱۲۰/۰۰	۲۴۶۸/۴۴	۰/۲۱
هویت اجتماعی	۳۹۰۰/۰۰	۲۶۷۴/۴۴	۰/۳۱

با توجه به جدول بالا مقدار قدرت پیش بینی به دست آمده نشان می دهد که قدرت پیش بینی همه متغیرهای وابسته و درون زا بالای ۰/۲۱ می باشد که نشان از مقدار نسبتاً مطلوب می باشد.

پس از اجرای آزمون های مراحل اول و دوم یعنی به ترتیب آزمون های مراحل برازش روابط اندازه گیری و ساختاری الگو نوبت به آزمون مرحله سوم یعنی آزمون کلی الگو از نظر برازش روابط اندازه گیری و ساختاری به صورت کلی می رسد. برای برازش الگوی کلی، معیاری به نام GOF وجود دارد که عبارت است از جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی متغیرها در میانگین مقادیر  $R^2$ ، سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای مقایسه استفاده می شوند.

$$\sqrt{0.45} \times \sqrt{0.66} = 0.54 = \text{ضریب تعیین} \times \text{روایی همگرا} = \text{نیکوی برازش}$$

جدول ۴: ضرایب تعیین و نیکوی برازش مدل GOF

متغیرها	روایی همگرا	ضریب تبیین	ضریب تبیین اصلاح شده
شایستگی مدیران	۰/۴۶	-	-
اخلاق کاری	۰/۴۲	۰/۵۶	۰/۵۵
هویت اجتماعی	۰/۴۵	۰/۷۷	۰/۷۷

مقدار نیکوی برازش به دست آمده از ضریب مطلوبی برخوردار است که مقادیر به دست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد. در مرحله بعد یعنی در مرحله تحلیل ساختاری مدل، روابط بین سازه‌ها یا به عبارتی فرضیه‌های پژوهش به لحاظ علی مورد بررسی قرار گرفت.

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌ها با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی‌دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. به منظور بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از روش باز نمونه‌گیری در حالت ۵۰۰۰ نمونه که در روش حداقل مربعات جزئی توصیه شده استفاده شد. نتایج در جدول زیر نشان می‌دهد که مدل از اعتبار خوبی برخوردار است.

جدول ۵: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	فواصل اطمینان		سطح معناداری	اندازه اثر	ضریب تبیین	ضریب معناداری (آماره t)	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌ها	
	بوت استرپ %۹۷۵	بوت استرپ %۲۵							
تأیید	۰/۷۵	۰/۵۱	۰/۰۰	۰/۴۱	۰/۲۱	۱۰/۴۷	۰/۶۳	شایستگی‌های مدیریتی ← اخلاق کاری	H1
تأیید	۰/۳۵	۰/۰۹	۰/۰۰	۰/۱۰	۰/۳۱	۳/۳۸	۰/۲۳	اخلاق کاری ← هویت اجتماعی	H2
تأیید	۰/۷۹	۰/۵۳	۰/۰۰	۰/۶۰	۰/۳۱	۱۰/۰۱	۰/۶۵	شایستگی مدیران ← هویت اجتماعی	H3
تأیید	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۰۰	-	-	۳/۱۶	۰/۱۵	شایستگی مدیران ← اخلاق کاری هویت اجتماعی ←	H4

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۵، در سطح اطمینان ۹۷ درصد، فرضیه‌های پژوهش تأیید گردید؛

در بررسی فرضیه اول - شایستگی های مدیریتی با اخلاق حرفه ای رابطه دارد- معلوم گردید شایستگی های مدیریتی بر اخلاق کاری (افزایش می‌یابد.  $t=10/47, \beta=0/63, p<0/00$ ) اثر مثبت و معنی داری دارد. این بدین معنی است که با افزایش شایستگی های مدیریتی، اخلاق کاری

در تحلیل فرضیه دوم - هویت اجتماعی با اخلاق حرفه ای رابطه دارد- تعیین شد که اخلاق کاری بر هویت اجتماعی ( $t=3/38, \beta=0/23, p<0/00$ ) اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش هویت اجتماعی می‌گردد و فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.

بررسی فرضیه سوم - شایستگی های مدیریتی با هویت اجتماعی رابطه دارد- نشان داد شایستگی های مدیریتی بر هویت اجتماعی اجتماعی می‌گردد و فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.  $t=10/01, \beta=0/65, p<0/00$ ) اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش هویت اجتماعی می‌گردد و فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.

طبق نتایج تحلیل ساختاری فرضیه چهارم - بین شایستگی های مدیریتی با هویت اجتماعی با نقش میانجی اخلاق کاری رابطه وجود دارد. - همانطور که در جدول نیز مشخص است، نقش میانجی اخلاق کاری بر روابط بین شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی ( $\beta = 0.15$ )، اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش روابط بین شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی می گردد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی با نقش میانجی اخلاق کاری در میان اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر انجام گرفت. اثربخشی مدیران به شایستگی، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی های آن ها بستگی دارد. مهم ترین عامل اثرگذار بر شایستگی استراتژیک مدیران، هویت اجتماعی، شغلی و سازمانی آن ها است. باور استرایک بر این است که اخلاق مداری مدیران آموزشی به اندازه کارآمدی عملی آن ها، در تعیین شایستگی شان نقش ایفا می کند. توجه به الزامات اخلاقی زمینه و بستر لازم برای بروز تمام ابعاد شایستگی را فراهم می نماید (Mohammadi et al., 2019).

در بررسی فرضیه اول معلوم گردید شایستگی های مدیریتی بر اخلاق کاری اثر مثبت و معنی داری دارد. این بدین معنی است که با افزایش شایستگی های مدیریتی، اخلاق کاری افزایش می یابد. در دهه های اخیر، توجه زیادی به شناسایی ویژگی های مدیران معطوف به بهبود عملکرد آن ها شده است. در ادبیات مدیریت، شایستگی های مدیران به عنوان ویژگی های مورد نیاز برای عملکرد برتر تلقی می شوند (Bazarai & Kariznawi, 2022)، (Hatami et al., 2022)، (Qomoshi et al., 2021)، (Mohammadi et al., 2019). همچنین با توجه به تغییرات سریع در دنیای امروز و افزایش تقاضا برای رفتار و عمل اخلاقی، رسیدگی به مسائل اخلاقی از اهمیت بالایی برخوردار است (Ehsani et al., 2018) و (Hosseinzadeh et al., 2015) بنابراین، داشتن شایستگی های لازم در رسیدگی به مسائل اخلاقی به عنوان یک جنبه مهم برای کارکنان و سازمان ها اجتناب ناپذیر است.

آموزش عالی نقش مهمی در توسعه نیروی انسانی دارد و افراد پس از فارغ التحصیلی می توانند بر انواع جوامع تأثیرگذار باشند. رهبران آموزشی و اساتید دانشگاه ها در این زمینه نقش اساسی دارند و باید از صلاحیت ها و شایستگی های مرتبط برخوردار باشند. تحقق اهداف و رسالت آموزش عالی به وسیله اعضای هیئت علمی و پایبندی به اصول و قواعد اخلاقی قابل دستیابی است. این امر نه تنها به انگیزه و کارایی اعضای سازمان آموزشی افزوده می شود، بلکه بر عمر کاری آنان نیز تأثیر می گذارد (Qomoshi et al., 2021). به وسیله نظام آموزشی مطلوب و برنامه ریزی شده، می توان انگیزه، کارایی، و عمر کاری اعضای سازمان آموزشی را ارتقاء داد. (Ehsani et al., 2018). در دنیای امروز، برخورداری از مدیران شایسته در سازمان های آموزشی به عنوان یک اولویت اصلی منابع انسانی محسوب می شود. وجود مدیران شایسته و اخلاق مدار در نظام شایسته سالار، شایستگی و سازمان دهی درست را در سازمان تضمین می کند. اگر مدیران به جنبه های اخلاقی توجه نکنند، افراد ممکن است به تردید در مورد پشتیبانی مدیران از ارزش ها بیافتند و همکاری با آنها مشکل گردد (Qomoshi et al., 2021). بنابراین، داشتن شایستگی های لازم، توانمندی ها، و توجه به اصول اخلاقی از اهمیت بسیاری برخوردار است. استقرار و حفظ فضای اخلاقی در سازمان به طور غیرقابل انکاری به وجود مدیران شایسته و اخلاق مدار وابسته است (Hartog & Winstanley, 2002). از این رو همه مدیران و رهبران آموزشی باید شایستگی ها و توانمندی های خاصی داشته باشند که آنها را قادر به انجام بهترین وظایف خود سازد. شایستگی های اخلاقی به عنوان یکی از جوانب اصلی مورد نیاز، تأثیر زیادی بر عملکرد مدیران و سازمان دارد (Mohammadi et al., 2019). شایستگی های شغلی و رفتار اخلاقی به طور جداگانه قابل دستیابی نیستند و هر دو به طور همزمان باید در نظر گرفته شوند. اخلاق و شایستگی به طور هماهنگی با یکدیگر ارتباط دارند و هر دو باید به عنوان الزامات مشترک در نظر گرفته شوند. به اعتقاد استرایک (2006)، اخلاق مداری مدیران به همین اندازه مؤثر است که شایستگی شان در انجام وظایف مدیریتی. بنابراین، در تداخل این دو متغیر، شایستگی اخلاقی مطرح می شود و همه جوانب شایستگی ها و اخلاق مداری باید به طور هماهنگ مدنظر قرار گیرد. (Mohammadi et al., 2019).

در تحلیل فرضیه دوم تعیین شد که اخلاق کاری بر هویت اجتماعی اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش هویت اجتماعی می گردد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. هویت سازمانی در دانشگاهها تأثیر بسزایی بر انسجام و احساس تعلق اعضای هیئت علمی دارد (Arugheh et al., 2020)، (Vahidi Nasab et al, 2016). این هویت، باعث افتخار و رضایت از عضویت در دانشگاه می شود و تأثیر مستقیمی بر رفتار اخلاقی اعضا دارد. نظریه میلر<sup>1</sup> (1996) نشان می دهد که هویت یابی سازمانی به طور آگاهانه تصمیم گیری ها و تلاش اعضای هیئت علمی را در جهت اهداف سازمانی هدایت می کند. افزاز به هویت سازمانی باعث تعهد به اهداف دانشگاه و ارتقاء اخلاقیات در رفتارهای اعضا می شود. اخلاق کاری در دانشگاه به عنوان یک مسئله حیاتی مطرح شده است، زیرا اعضای هیئت علمی در تربیت جوانان و توسعه کشور نقش اساسی دارند. ارتقاء هویت سازمانی می تواند به بهبود اخلاق حرفه ای اعضا و ارتقاء ارزش های اخلاقی بهره مند باشد و در نهایت به توسعه فرهنگی جامعه کمک کند (Jabari et al., 2021).

بررسی فرضیه سوم نشان داد شایستگی های مدیریتی بر هویت اجتماعی اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش هویت اجتماعی می گردد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. مدیران آموزشی باید با به روز رسانی توانمندی ها و شایستگی های خود در تمامی ابعاد، به توسعه شغلی بپردازند و نگرش مثبتی نسبت به سازمان در خود و نسبت به خودشان در اعضای سازمان ایجاد کنند (Karimi et al, 2021)، (Hashemi Tabar et al, 2017)، (Jebleh & Heydari, 2015). نمونه ای از شایستگی اساسی برای اعضای هیات علمی در دانشگاه به عنوان سازمان آموزشی برخورداری از مهارت های ارتباطی پایه است. این عامل شایستگی عناصر تشکیل دهنده مهارت های ارتباطی را مشخص می کند. برخلاف شایستگی های عملکردی، شایستگی های شغلی شامل مجموعه مهارت هایی است که به طور ویژه برای شغل یا جایگاهی خاص لازم است. مجموعه ای این مهارت ها بر مبنای مهارت های شخصی تعریف می شوند که شغل خاصی را به خوبی انجام می دهد. از طرفی هویت در پی کشف این نکته است که چرا فرد خود را متعلق به یک گروه می داند و با دیگر گروه های اجتماعی احساس قربانی ندارد و گاهی خود را کاملاً متمایز و حتی مخالف آن ها می داند. پاسخی به این پرسش مهم باعث می شود تا او خود را در گروه های متفاوت اجتماعی با مرزبندی های مختلف دسته بندی کند. یکی از این هویت های اجتماعی، هویت شغلی است. لذا بهترین تقسیم بندی برای نیروهای انسانی در جهت بررسی متغیرها و عوامل رفتار سازمانی، تقسیم بندی بر اساس نوع نگرش اعضای سازمان است (Hashemi Tabar et al, 2017)؛ زیرا در این تقسیم بندی انگیزه اصلی، هدف اصلی و آرمان فردی هر یک از اعضا آن ها را از یکدیگر متمایز می سازد. گسترش آگاهی ها و شایستگی های ارتباطی مدیران آموزشی، به آن ها در تشخیص تمایزات فردی منابع انسانی و هویت یابی متفاوت هر یک، در سیاست گذاری ها و تصمیم گیری های خرد و کلان یاری می رساند.

طبق نتایج تحلیل ساختاری فرضیه چهارم، نقش میانجی اخلاق کاری بر روابط بین شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی اثر مثبت و معنی داری دارد و این بدین معنی است که افزایش اخلاق کاری منجر به افزایش روابط بین شایستگی های مدیریتی و هویت اجتماعی می گردد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. به عبارتی شایستگی های مدیریتی با هویت با میاجی گری اخلاق کاری رابطه مثبت و معنادار دارد. اثربخشی مدیران به شایستگی، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی های آن ها بستگی دارد. مهم ترین عامل اثرگذار بر شایستگی استراتژیک مدیران، هویت اجتماعی، شغلی و سازمانی آن ها است. باور استرایک<sup>2</sup> (2006) بر این است که اخلاق مداری مدیران آموزشی به اندازه کارآمدی عملی آن ها، در تعیین شایستگی شان نقش ایفا می کند. توجه به الزامات اخلاقی زمینه و بستر لازم برای بروز تمام ابعاد شایستگی را فراهم می نماید (Mohammadi et al., 2019). از سوی دیگر، زمانی که اساتید و اعضای هیئت علمی، اهداف دانشگاه را به عنوان اهداف خود در نظر گیرند، هویت یابی سازمانی شکل می گیرد. این هویت یابی سازمانی باعث می شود که آنان با آزادی و اراده خود به دانشگاه همکاری نمایند و به موفقیت دانشگاه وفادار باشند و تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف دانشگاه به کار بندند. این هویت یابی درونی انگیزه آنان را تقویت می کند تا رفتار اخلاقی مناسبی از خود ارائه دهند. به اعتقاد پانچن<sup>3</sup> (1970)، هویت یابی سازمانی می تواند با

1. Miler

2. Strik

3. Punchen

انواع گرایش های شغلی، رفتارها و پیامدها از سازمان حمایت کرده و از جمله با تصمیم گیری های فردی، تعهد به اهداف مشترک و تعامل کارکنان ارتباط داشته باشد. همچنین، داتون<sup>4</sup> (1996) باور دارد که هرچه کارکنان سازمان هویت بیشتری از سازمان به دست آورند، باورهای مثبت تری نسبت به سازمان پیدا می کنند (Jabari et al., 2021)، شایستگی های بیشتری از خود بروز می دهند و رفتار اخلاقی بیشتر ارائه می نمایند. بر اساس یافته های پژوهش بین شایستگی های مدیریتی و هویت در میان اعضای هیات علمی دانشگاه امیرکبیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و در این بین مؤلفه اخلاق کاری نقش میانجی دارد؛ به گونه ای که با افزایش اخلاق کاری، رابطه شایستگی های مدیریتی و هویت نیز بیشتر می شود.

پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش ها دارای محدودیت هایی بود که از آن جمله می توان به محدود بودن جامعه آماری به اساتید هیئت علمی دانشگاه امیر کبیر و همچنین محدود بودن ابزار به پرسشنامه اشاره کرد.

### پیشنهاد های کاربردی پژوهش

در نهایت، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی برای مدیران آموزشی و اساتید دانشگاه ارائه می گردد:

- 1- بازنگری دانشگاه ها در سیاست ها و استراتژی های سازمان آموزشی با تأکید بر شایستگی ها و توانمندی اساتید و اخلاق کاری از جمله تدوین سیاست ها و راهنماهای مربوط به شایستگی اساتید، حفظ و تقویت فضایی اخلاقی در سازمان و ارتقاء ارزش های اخلاقی در تصمیم گیری های سازمانی و تقویت و تغییر فرهنگ سازمانی به سمت تعاملات مثبت و همکاری تغییر کند.
- 2- دقت نظر در فرآیندهای انتخاب و ارتقاء سازمانی در بررسی و ارزیابی شایستگی اساتید
- 3- برگزاری دوره ها و کارگاه هایی جهت آموزش اخلاق و رفتار حرفه ای توسط دانشگاه و آشنا نمودن استادان با اخلاقیات مرتبط با آموزش و پژوهش مانند: حفظ حریم شخصی دانشجویان، رفتار مناسب در کلاس ها، تعاملات احتمالی با دانشجویان، برقراری ارتباطات سالم با دانشجویان و ایجاد یک فضای باز و محیط دوسویه.
- 4- انجام ارزیابی های آموزشی اساتید به منظور تعیین مهارت ها و دانش مورد نیاز برای بهبود عملکرد آن ها و تشویق ایشان به توسعه مهارت های فنی و تخصصی و شخصی خود مانند مدیریت استرس، ایجاد اعتماد به نفس، و تعامل اثربخش و ارزش های اخلاقی مورد نیاز اساتید در برخورد با دانشجویان. جهت توسعه شایستگی های اساتید و ایجاد فضایی دوستانه و تعاملی و زمینه ساز هویت یابی اساتید.

### ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند و فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد. آن ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

### حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

### References

- Arughdeh, Faroogheh; Qasemzadeh, Abolfazl; Zovvar, Taqi. (2020). The Role of Professional Ethics and Organizational Identity of Faculty Members on their Individual Responsiveness. *Ethics in Science and Technology*, Volume 15, Number 3: 83-90. (In Persian)

<sup>4</sup> . Dutton

- Ashforth, B. E., & Herison, F. (2008) Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. (In Persian)
- Bayat Sarmadi, Zahra; Alavdari, Hassan. (2021). The Influence of Organizational Justice, Trust, and Identity on Organizational Commitment of Nurses in Social Security Hospitals of Tehran City. Tehran: Payame Noor University - Tehran West. Master's Thesis. (In Persian)
- Bazarai, Homa & Kariznawi, Seyedjavad, (2022), the effect of strategic competence and ethical competence of entrepreneurs on business growth with the mediating role of network competence, the third international conference on modern approaches to management, psychology and humanities in the 21st century, Tehran, <https://civilica.com/doc/1472427>. (In Persian)
- Davari, Ali; Rezazadeh, Arash. (2014). Structural Equation Modeling with PLS Software. Tehran: Jihad Daneshgahi Publications Organization (In Persian)
- Ehsani Afrakoti, Samira; Zamani, Farshideh; Salehi, Mohammad. (2018). The Impact of Ethical Competence on Human Resource Education: A Perspective from Faculty Members of the Islamic Azad University, Mazandaran Province. *Quarterly Journal of Social Sciences, Islamic Azad University, Shoushtar Branch*. Twelfth Year, Number 3, Serial 42, Autumn 2018, pp. 29-46. (In Persian)
- Fateri, Siddiqeh, & Rahimi, Hamid. (2023). The effect of academic managers' competencies on the competitive advantage and organizational independence of universities. *Applied Educational Leadership*, 4(1), 155-172. doi: 10.22098/ael.2023.11662.1166. (In Persian)
- Gerholz, J. D. K. H. (2017). Fostering ethical competence in business education. In *New Perspectives on Corporate Social Responsibility*, Springer Fachmedien Wiesbaden. (pp. 542- 561).
- Goudarzi, Mohammadreza; Sultan, Iraj. (2017). A Model of Competency Indicators in Educational Organizations Based on the Type of Iranian Government Organizations. *Journal of Islamic Lifestyle Health Center*, Issue 3, Volume 5, pp. 180-171. (In Persian)
- Hartog, M. Winstanley, D (2002). Ethics and human resource management: Introduction. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 11, NO 3. PP.43-36.
- Hashemi Tabar, Seyyed Ali. Salehi, Muslim (2017). A study of the strategic competence of human resource managers: the role of identity, job diversity, organizational support and job compatibility in Aghajari Oil and Gas Exploitation Company. Master's thesis. Gachsaran: Islamic Azad University. 2017. (In Persian)
- Hatami Ghoochchi, Abuzar; Danshfard Karamallah, Mohammad; Tolooyi Ashlaghi, Abbas; Rahnamaee Roodpashti, Faridoun. (2022). Intellectual Capital Model of Government Banks with a Competency and Professional Ethics Approach of Managers. *Ethics in Science and Technology*, Volume 17: 121-125. (In Persian)
- Hatami, Saeed; Poursoltani Zarandi, Hossein; Akbari Yazdi, Hossein; Aghaei, Najaf. (2017). The Mediating Role of Social Capital and Social Responsibility in the Relationship between Managers' Professional Ethics and Citizenship Behavior of Football Fans. PhD Thesis in Physical Education and Sports Science, Kharazmi University, Faculty of Physical Education and Sports Sciences. (In Persian)
- Hatemi Ghooshchi, Abuzar; Danshfard Karamallah, Mohammad; Tolooyi Ashlaghi, Abbas; Rahnamaee Roodpashti, Faridoun. (2021). A Model of Intellectual Capital of Banks: A Competency Approach and



- the Professional Ethics of Managers. *Ethics in Science and Technology*, Volume 17, Number 12, pp. 121-125. (In Persian)
- Hosseinzadeh, Ali Hossein. Nabavi, Seyyed Abdul Hossein and Fazlipour, Seyeda Mona (2015). Investigating the impact of cultural values of meritocracy and organizational socialization on work ethics. *Iranian Journal of Sociology*. 17th period. Number 3. Autumn 2015. (In Persian)
- Jabari Maragheh, Gholamreza; Yari Haj Ataloo, Jahangir; Maleki Avarsin, Sadeq. (2021). The Model of the Impact of Organizational Sociability on Responsiveness and Ethical Behavior with the Mediation of Organizational Identity (Case Study: Faculty Members). *Organizational Culture Management*, Volume 19, Number 2, Summer 2021, pp. 250-227. (In Persian)
- Jebleh, Ali Akbar, Heydari, Tahereh, (2015). Predicting strategic competence of human resource managers, the role of identity, professional diversity, organizational support and job adaptability, Shahrood: Islamic Azad University, 2015. (In Persian)
- Karimi Pourgole, Farideh, Karbasi, Ali, Iranpour, Majid (2021). Investigating the impact of relational energy on employees' social competencies according to the role of moral identity in the study of public organizations in Kohrang city, Shahin Shahr: Payam Noor University, 2021. (In Persian)
- Losey, Michael.R. (1999). Mastering the competencies of HR management: *The Human Resource Management Journal*, Vol38, 99- 102.
- Malikinejad, Purya; Ziyayian, Mehran; Ziyayian, Milad. (2019). Designing a New Framework for the Competency Model of Higher Education Managers with ISM and SEM Integration Approach. *Standard and Quality Management Journal*, 10(1), 101-125. (In Persian)
- Milesi, Patrizia. (2022). Identity leadership, procedural justice, and group identification in uncertain organizational contexts. *Journal of Applied Social Psychology*. Volume52, Issue9. September 2022. Pages 886-911. <https://doi.org/10.1111/jasp.12897>.
- Mohammadi, Mehdi; Karimi, Razieh; Torkzadeh, Jafar; Salimi, Ghasem; Shemshiri, Babak. (2019). Structural Equation Model of Sustainable Ethical Leadership Competencies and Sustainable Development Outcomes - The Mediating Role of Sustainable Ethical Leadership Functions. *Psychological Methods and Models*, Tenth Year, Thirty-Sixth Issue, Summer 2019, pp. 129-113. (In Persian)
- Mousavi, A. Mohammadi, M & Safian, M. (2021). Designing in Competency Model for Managers of Organizational Universities (Case Study: A University Affiliated with a Military Organization). *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 9(20). 127-140.
- Neela S. Mühlemann<sup>1</sup>, Niklas K. Steffens, Johannes Ullrich, S. Alexander Haslam, and Klaus Jonas. (2021). Understanding Responses to an Organizational Takeover: Introducing the Social Identity Model of Organizational Change. *The Social Identity Model of Organizational Change*. Vol.24. December 2021. DOI: 10.31234/osf.io/cn6yr .
- Niazi Ghazian, Farzaneh; Mamrazadeh Tehran, Gholamreza; Alavani, Seyyed Mehdi; Alborzi, Mahmoud. (2019). Designing a Competency Model Based on the Type of Iranian Government Organizations. *Journal of Islamic Lifestyle Health Center*, Issue 3, Volume 5, pp. 180-171. (Persian)
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2015). What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 1-26 .

- Poikkeus, T., Suhonen, R., Katajisto, J., & Leino-Kilpi, H. Organizational and individual support for nurses' ethical competence A cross-sectional survey. *Nursing ethics*, 1262233116642622.(۲۰۱۶) .
- Porfaraj, Behzad, Jabari Asl, Samad, and Hassanzadeh Samarin, Toraj. (2023). Designing a model of managers' competency suffixes on emotional intelligence: a metacombination approach. *Applied Educational Leadership*, 4(3), 196-213. doi: 10.22098/ael.2023.13080.1289. (In Persian)
- Pourezzat, A, A. Fatemeh, F, Abbasi., T, & Amiri Savadroudbari. A, (2017). Developing Model of Competence Management to Achieve the 1404 Vision. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*.1(1). 110-139 .(In Persian)
- Qamari, Vahidreza, Saidian Khorasgani, Narges, & Rashidpour, Ali. (2023). Designing a model of cultural competencies of Iranian higher education managers. *Applied Educational Leadership*, 4(2), 123-145. doi: 10.22098/ael.2023.11634.1165. (In Persian)
- Qamoshi, Zahra. Pourkrimi, Javad and Ezzati, Mitra (2021). Ethical competences of university administrators' meta-combination study. *Culture strategy*. Number fifty-four. Summer 1400 pp. 162-190. (Persian)
- Qasemian Sooriani, Suleiman; Yoosefi Saeidabadi, Reza; Taqvayi Yazdi, Maryam. (2022). Identification of Ethical Competencies of Managers for Use in the Management Structure of the University. *Ethics in Science and Technology*, Volume 17, Number 4: 94-104. (In Persian)
- Qasemiyan, Saeed; Faryaabi, Mohammad. (2023). Examining the Impact of Organizational Support on Organizational Commitment with the Mediating Role of Organizational Self-Esteem. *Management and Development Process*, Volume 36, Number 2: 61-88. (In Persian)
- Rajabi Alireza, Maleki Avarsin Sadeq, Danshavar Harris Zarin. (2022). Designing a Model of Competencies of Educational Managers of Executive Agencies in East Azerbaijan Province. *Management and Development Process*, Volume 34, Number 4: 119-144. (In Persian)
- Rostami, Farzad; Gholavand, Hassan. (2017). Ali's Structural Model of the Relationship between Social Capital, Organizational Identity, and Teamwork with the Mediating Test of Organizational Sociability among Employees of Urmia University. Master's Thesis, Urmia University, Faculty of Literature and Humanities, Educational Sciences Group. (In Persian)
- Shiani, Malihe; Ahmadi Pour, Khosrow. (2017). The Relationship between Social Capital and Social Identity among Citizens of Rasht. *Welfare Scientific-Research Quarterly*, Seventeenth Year, Autumn 96. (In Persian)
- Tabatabai, Seyyedsjad and Motaharinejad, Hossein and Tirgar, Hedayat (2015). Validation of doctors' teaching identity assessment tool based on partial least squares approach. *Scientific Research Journal of Developmental Steps in Medical Education*, 13 (6); 1-12. (In Persian)
- Vahidi Nasab Hassan, Mohajaran Behnaz, Qalei Alireza, Qalavandi Hassan. (2016) The relationship between ethical work and organizational identity of employees. *Ethics in science and technology*. 2016; 12 (4): 157-166. (In Persian)
- Wong CA. Laschinger HKs. (2012). Authentic Leadership, performance and Job Satisfaction: the Mediating Role of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing Blachwell Publishing Ltd.*: (4)69, 959-974 .
- Yuayai R, Chansirisira P, Numnaphol K. (2015). Developing competency of teachers in basic education schools. *Educational Research and Reviews*; 10 (12): 1758 -1765 .