

Research Paper

The Mediating Role of Work Ethics in the Relationship of Job Enthusiasm with Primary School Teachers' Innovative Behavior

Abbas Gholtash^{1*}

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Marv.C . Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Received: 2024/01/20

Revised: 2024/09/26

Accepted: 2024/09/30

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.71801/JZVJ.2025.1216351

Keywords:

Work Ethics, Job Enthusiasm, Innovative Behavior, Women Teacher

Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of explaining the mediating role of work ethics in the relationship between job enthusiasm and innovative behavior of primary school teachers in Shiraz.

Methods: In terms of the research method, this research was descriptive of the correlation type. The statistical population of the present study was all primary school teachers in Shiraz in the academic year 2022-2023, and the sample size was 172 people based on Cochran's formula and selected by stratified random sampling. In order to collect data in this research, the standard questionnaires of job enthusiasm by Helm, Deitch and Spence (1977), innovative behavior by Karamad (2010) and work ethics by Gary Gouri and Sipti (1990) were used. Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used to analyze the data.

Findings: The results of this research showed that there was a direct and significant relationship between job enthusiasm and work ethics of primary school teachers; Also, the results showed that there is a direct and meaningful relationship between job enthusiasm and innovative behavior of elementary school teachers in Shiraz; The results also showed that there is a direct and meaningful relationship between work ethic and innovative behavior of primary school teachers in Shiraz; In the end, it was concluded that job enthusiasm has a positive and significant indirect relationship through the mediation of their work ethic with innovative behavior in schools.

Discussion and conclusion: Based on the findings, it can be concluded that job enthusiasm has a significant relationship with the innovative behavior of primary school teachers through the mediation of work ethics. Therefore, in order to strengthen the innovative behaviors of teachers, it is necessary to pay attention to the components of teachers' job enthusiasm and work ethics and invest in these variables in the process of empowering and improving teachers.

Citation: Gholtash A. The Mediating Role of Work Ethics in the Relationship of Job Enthusiasm with Primary School Teachers' Innovative Behavior. Quarterly Journal of Women and Society. 2025; 16 (62): 1-12

Corresponding Author: Abbas Gholtash

Address: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Tell: 09173187516

Email: Abbas.Gholtash@iau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The application of ethics in the work environment is known as work ethics. Examples of work ethics can be different according to the social philosophy ruling the society and organization. In fact, the dominant social philosophy and the missions of the organization naturally affect the work ethic of the employees. Therefore, work ethics is affected by the social dimension of ethics. In other words, because human being necessarily needs to live in society and is dependent on the help of other people and helping others, familiarity and observance of social ethics issues seems very necessary. According to the verses and narrations and a short reflection on the life around us, we can clearly see that many bad qualities and sins arise from this community and connection, and many good qualities and rewards and virtues also come from this part.

Career enthusiasm is one of the important social motivations and one of the personality traits of every person, which is different between people, and based on it, certain behaviors can be predicted. Career enthusiasm is a tendency to comprehensively evaluate one's performance according to the highest standards, strive for success in performance, and enjoy the pleasure that comes with success in performance. Innovation is also a process in which a person first allows his imagination to rise to the sky, then he brings it to the ground and engineers it (idea engineering) so that it becomes an idea, then ideas are transformed into ideas through idea management. It becomes practical, useful and appropriate (creativity), then it turns ideas into goods, services and processes, and finally, the innovation process ends with the commercialization of new or developed products, services and processes in the market. One of the important factors that may affect the job enthusiasm and innovativeness of today's school teachers is their work ethic. People with different moral and intellectual characteristics and characteristics and adapted to new developments want to use

their abilities in different and correct ways and provide different reactions according to the type of spitting

Methods

The method of conducting this research was descriptive correlation type. The statistical population of the present study was all the female primary school teachers in district one of Shiraz city in the academic year 2022-2023, the sample size of 272 people based on Cochran's formula was determined and selected by cluster random sampling method. In order to collect data in this research, the standard questionnaires of job enthusiasm by Helm, Deitch and Spence (1977), innovative behavior by Karamad (2010) and work ethics by Gary Gouri and Sipti (1990) were used. Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used to analyze the data.

Findings

The results of this research showed that there was a direct and significant relationship between job enthusiasm and work ethics of primary school teachers; Also, the results showed that there is a direct and meaningful relationship between job enthusiasm and innovative behavior of elementary school teachers in Shiraz; The results also showed that there is a direct and meaningful relationship between work ethic and innovative behavior of primary school teachers in Shiraz; In the end, it was concluded that job enthusiasm has a positive and significant indirect relationship through the mediation of their work ethic with innovative behavior in schools.

Discussion

The structural model of the relationship between job enthusiasm and innovative behavior of primary school teachers in Shiraz city through the mediating variable of work ethics showed that teachers with job enthusiasm will become the basis for the establishment of work ethics and innovative behaviors in school.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All participants in the study participated in the study by filling out a consent form, and the researchers assured them that the results of the research were confidential.

Funding

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the authors and no financial support has been received.

Authors' contributions

In this paper, the selection of the title, developing of the research design and implementation of its research, as well as the editing of the paper, have been done by the responsible author.

Conflicts of interest

According to the author's opinion, there is no conflict of interest in this paper.

مقاله پژوهشی

نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان زن دوره ابتدایی

عباس قلتاش^{*۱}

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در رابطه بین اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز انجام شده است

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش معلمان زن دوره ابتدایی شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده اند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۲۷۲ نفر انتخاب شدند. بمنظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد اشتیاق شغلی هلم دیچ و اسپنس (۱۹۷۷)، رفتار نوآورانه کارآمد (۲۰۱۰) و اخلاق کاری گری گوری و سیپتی (۱۹۹۰) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که بین اشتیاق شغلی و اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه‌ای مستقیم و معنی دار وجود داشت؛ همچنین، نتایج نشان داد که بین اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه‌ای مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ نتایج همچنین، نشان داد بین اخلاق کاری با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه‌ای مستقیم و معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی از راه میانجی‌گری اخلاق کاری با رفتار نوآورانه معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنادار دارد. لذا، برای تقویت رفتارهای نوآورانه معلمان بایستی به مولفه‌های اشتیاق شغلی و اخلاق کاری معلمان توجه کرد و در فرایند توانمندسازی و به‌سازی معلمان روی این متغیرها سرمایه‌گذاری کرد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۳۰

تاریخ داوری: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

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



DOI:

10.71801/JZVJ.2025.1216351

واژه‌های کلیدی:

اشتیاق شغلی، رفتار نوآورانه، اخلاق کاری، معلمان زن

* نویسنده مسئول: عباس قلتاش

نشانی: دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

تلفن: ۰۹۱۷۳۱۸۷۵۱۶

پست الکترونیکی: Abbas.Gholtash@iau.ac.ir

مقدمه

کاربرد اخلاق در محیط کار به عنوان اخلاق کار شناخته می‌شود (۱). مصادیق اخلاق کار با توجه به فلسفه اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان می‌تواند متفاوت باشد. در واقع، فلسفه مسلط اجتماعی و مأموریت‌های سازمان طبیعتاً اخلاق کاری کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین، اخلاق کاری متأثر از بعد اجتماعی اخلاق است. به بیان دیگر، انسان چون ضرورتاً نیازمند زندگی در اجتماع می‌باشد و به یاری دیگر انسان‌ها و یاری رساندن به دیگران وابسته است، آشنایی و رعایت مسائل اخلاق اجتماعی بسیار لازم به نظر می‌رسد. با توجه به آیات و روایات و تأملی کوتاه در زندگی اطراف خود، به خوبی ملاحظه می‌کنیم که بسیاری از صفات ناپسند و گناهان از همین اجتماع و ارتباط برمی‌خیزد و بسیاری از صفات نیکو و ثواب‌ها و فضیلت‌ها نیز از همین بخش است (۲).

اخلاق کاری^۱ یکی از متغیرهایی مهم است که به نظر می‌رسد بر عملکرد شغلی و سایر متغیرهای شغلی دیگر از جمله رفتار نوآورانه^۲ و اشتیاق شغلی^۳ می‌تواند تاثیر بگذارد. رعایت اخلاق کار در سازمان‌های آموزشی که ناشی از طرز تلقی و پابندی به ارزش‌ها توسط کارکنان است، باعث می‌شود بهره‌وری بیش‌تر شود، کیفیت خدمات بالاتر رود، رضایت شغلی بیش‌تر شود، غیبت از کار کم‌تر شود و سرعت کار فزونی یابد (۳). همچنین، اخلاق کار مفاهیم کارکردی چون وقت‌شناسی، امانت‌داری، تلاش، صداقت، صرف‌جویی و پشتکار را شامل می‌شود (۴). البته اخلاقیات کاری از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان^۴ است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان شود. اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از راه آن امکان‌پذیر می‌شود (۵). شاید با کمترین تردیدی بتوان مقوله اخلاق را جزو آن دسته از مفاهیم و مباحثی دانست که بیشترین ظلم بر آن روا شده است چرا که هر فرد و یا گروه، اعمال و افعال خود را (در اکثریت مواقع و موارد) توجیه اخلاقی کرده و مطابق اخلاق می‌داند و یا حداقل آنکه برچسب غیر اخلاقی بودن به فعل خود نخواهد زد و یا به صورتی به توضیح و تشریح چرایی رفتار و کردار خود خواهد پرداخت. توجیه اخلاقی افعال و تلاش همگانی در این جهت (که جنبه عمومیت دارد) نشانگر جایگاه رفیع اخلاقیات می‌باشد، اما به علت عدم اشراف و آگاهی کافی از نقش آن در تعالی (فرد، گروه و سازمان) و اصرار متحجرانه در توجیه افعال غیر اخلاقی، گاه شاهد آن هستیم که اخلاقیات در برخورد با اهداف و منافع فردی و گروهی بی‌رحمانه به مسلخ کشیده می‌شود (۶) که البته،

اگر این مصادیق در نظام آموزشی نمود داشته باشد مضرات آن برای جامعه مخاطب بسیار بیش‌تر خواهد بود.

متغیر دیگری که در این مطالعه مد نظر است اشتیاق شغلی است. انگیزه مثبت پیشرفت در حوزه شغلی، اشتیاق شغلی نامیده می‌شود (۷) اگر موقعیت‌ها بیش از اندازه پیچیده باشد اثر منفی بر جای می‌گذارد و به جای اشتیاق شغلی، انگیزه گریز از شکست در شغل پرورش می‌یابد. آن چه که در ظهور نیاز به پیشرفت ضروری است تسلط بر موقعیت‌هایی است که به تدریج پیچیده تر می‌شود و به موفقیت می‌انجامد و این موفقیت و لذت ناشی از آن نیاز به پیشرفت را تقویت می‌کند و باعث افزایش این رفتار در موقعیت‌های بعدی می‌شود. اشتیاق شغلی به عنوان یکی از انگیزه‌های مهم اجتماعی و یکی از ویژگی‌های شخصیتی هر فرد است که بین افراد متفاوت است و بر اساس آن می‌توان رفتارهای خاصی را پیش‌بینی کرد. اشتیاق شغلی گرایشی است برای ارزیابی همه‌جانبه عملکرد خود با توجه به عالی‌ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است (۸). اشتیاق شغلی یک مفهوم به نسبت جدید و گسترده در زمینه روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی است. اشتیاق شغلی در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت (۹). بنظر برخی صاحب‌نظران اشتیاق یک تفکر مثبت و واقعی است که به قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود (۱۰) و (۱۱). در نظام آموزشی همواره باید معلم از سطح قابل قبولی از اشتیاق شغلی برخوردار باشد چرا که فعالیت معلمی ظریف و پیچیده است و به باور بسیاری از صاحب‌نظران از جوامع ایمانوئل کانت از دشوارترین مشاغل بشری است، لذا، اگر اشتیاق شغلی در معلم وجود نداشته باشد نمی‌تواند بر چالش‌های اساسی فرایندها و فعالیت‌های یاددهی-یادگیری فائق بیاید. متأسفانه به دلایل متعددی از جمله جایگاه نامطلوب شغل معلمی، حقوق و دستمزد پایین، حجم زیاد کار، نبود عدالت در سیستم جبران خدمات معلمی و ... این شغل یکی از مشاغل فاقد عوامل انگیزشی برای شاغل است.

دیگر متغیر مد نظر در این مطالعه متغیر نوآوری است. نوآوری نیز یک فرایند است که در این فرایند ابتدا فرد اجازه می‌دهد تصورش به آسمان‌ها صعود کند، سپس آن را به زمین می‌آورد و مهندسی می‌کند (مهندسی ایده) تا تبدیل به ایده شود، سپس ایده‌ها را از راه مدیریت ایده به ایده‌های عملی، مفید و مناسب تبدیل می‌کند (خلاقیت) به دنبال آن ایده‌ها را به کالا، خدمات و فرایند تبدیل می‌کند و در نهایت، با تجاری کردن محصولات،

فرضیه نخست: اشتیاق شغلی با اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه دارد.

فرضیه دوم: اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه دارد.

فرضیه سوم: اخلاق کاری با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه دارد.

فرضیه چهارم: اخلاق کاری در رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی نقش واسطه‌ای دارد.

روش پژوهش و ابزار پژوهش

این پژوهش از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است. برحسب طبقه‌بندی پژوهش‌ها براساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. در این پژوهش جامعه آماری معلمان زن دوره ابتدایی ناحیه یک شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده اند که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای و بر اساس کوکران تعداد ۲۷۲ نفر حجم نمونه برآورد و انتخاب شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسش‌نامه اشتیاق شغلی هلم دیچ و اسپنس (۱۹۷۷) استفاده شده است. آنها نوع متفاوتی از پرسش‌نامه اشتیاق شغلی را ساختند، این فرضیه را که انگیزه پیشرفت ساختار واحدی است رد کردند و آزمونی برای سنجیدن چهار مولفه مجزای انگیزه پیشرفت ساختند. این پرسش‌نامه شامل ۲۳ گویه است و ۴ مولفه را در بر می‌گیرد که جهت گیری تسلط شامل سوالات ۱ تا ۶، جهت گیری کاری شامل سوالات ۷ تا ۱۲، رقابت شامل سوالات ۱۳ تا ۱۸، عدم علاقه فردی شامل سوالات ۱۹ تا ۲۳ می‌باشد. در این پژوهش برای بررسی همسانی درونی یا پایایی سازه‌های پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج مربوط به بررسی پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱ بدست آمد.

برای سنجش رفتار نوآورانه معلمان از پرسش‌نامه رفتار نوآورانه کارآمد (۱۷) استفاده شد که از ۵۰ سوال بسته پاسخ تشکیل شده است و دسته‌بندی سوالات براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) می‌باشد. برای سنجش میزان پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس روش الفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۹ بدست آمد.

خدمات و فرایندهای جدید یا توسعه یافته در بازار، فرایند نوآوری خاتمه می یابد (۱۲) و (۱۳).

با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمان های آموزشی موفق و کارآمد بشمار می‌روند که افزون بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی ها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده ای بهتر هدایت کنند. با وجود این، مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از مدارس نه تنها نوآور و خلاق نیستند بلکه حتی در هماهنگی با تحولات و پیشرفت ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه های ناکارآمد سنتی اداره می شوند. از عواملی مهم که ممکن است بر اشتیاق شغلی و نوآور بودن معلمان مدارس امروزی تاثیر گذار باشد، عامل اخلاق کاری آنان است. افراد با ویژگی‌ها و خصایص اخلاقی و فکری متفاوت و سازگار با تحولات تازه مایلند از توانایی های‌شان به شیوه های گوناگون و درست استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرات، واکنش های متفاوت ارائه دهند و سطح انگیزه و نوآوری فردی متفاوت نسبت به گذشته جهت پیشرفت داشته باشند (۱۴).

به چند پژوهش مرتبط می‌توان اشاره کرد که در آنها به متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش پرداخته شده است. یکی از این پژوهش‌ها با عنوان نقش واسطه‌ای رابطه اخلاق کاری در رابطه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با موفقیت پروژه انجام شد و نتایج آن نشان داد که اخلاق کاری دارای نقش تعدیل کننده روابط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و موفقیت پروژه می‌باشد (۹). مهاجران و همکاران نیز در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که اخلاق کاری توان تبیین تغییرات تعهد سازمانی را به مقدار ۷۳ درصد را دارد. از سوی دیگر، اخلاق کاری به مقدار ۷۷ درصد از واریانس مسئولیت اجتماعی را دارا می‌باشد (۱۵). بهشتی فر در پژوهشی با عنوان نقش میانجی اخلاق کاری (گرایش ارزشی به کار) در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی به این نتیجه دست یافت که بلوغ روانی کارکنان و انگیزش شغلی آنها رابطه دارد. هم‌چنین، رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی با توجه به نقش میانجی گرایش ارزشی به کار تایید شد (۱۶). اگر چه پژوهش هایی در ارتباط با متغیرهای مورد بررسی صورت گرفته است، اما در جامعه معلمان شهر شیراز این شکاف پژوهشی وجود دارد که بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی چه رابطه ای وجود دارد و آیا اخلاق کاری در این رابطه می‌تواند نقش تعدیل کنندگی ایفا کند؟

در این پژوهش فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و مدل معادلات ساختاری برای نشان دادن روابط خطی بین متغیرها، صورت گرفته است.

یافته های پژوهش

پیش از بررسی فرضیات پژوهش، نرمال بودن متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر آورده شده است.

برای سنجش اخلاق کار از پرسش‌نامه استانداردگری گوری سی پتی که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و تاکنون در پژوهش های متعدد بکار رفته استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۳ سوال می‌باشد که ابعاد چهارگانه اخلاق کار از دیدگاه سی پتی شامل (علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پرسش‌نامه از مقیاس اندازه گیری ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده می‌شود. برای بررسی همسانی درونی یا پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش ۰/۸۴ بدست آمد.

جدول ۱. مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	مد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
اشتیاق شغلی	جهت گیری تسلط	۳/۶	۳/۸	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	جهت گیری کاری	۳/۷	۳/۸	۰/۷	۱/۰	۵/۰
	رقابت	۳/۸	۳/۸	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	عدم علاقه فردی	۳/۷	۳/۸	۰/۷	۱/۰	۵/۰
	کل	۳/۷	۳/۸	۰/۷	۱/۰	۵/۰
رفتار نوآورانه	کل	۳/۸	۳/۸	۰/۸	۱/۰	۵/۰
	اخلاق کاری	۳/۶	۳/۶	۰/۷	۱/۰	۵/۰

نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر آورده شده است.

پیش از بررسی فرضیات پژوهش، نرمال بودن متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری	نتیجه
اشتیاق شغلی	جهت گیری تسلط	۲۷۲	۱/۲۷۰	۰/۰۷۹	نرمال
	جهت گیری کاری	۲۷۲	۱/۰۴۳	۰/۲۲۷	نرمال
	رقابت	۲۷۲	۱/۰۴۴	۰/۲۲۶	نرمال
رفتار نوآورانه	عدم علاقه فردی	۲۷۲	۱/۰۴۸	۰/۳۱۰	نرمال
	کل	۲۷۲	۰/۶۸۰	۰/۳۱۵	نرمال
	کل	۲۷۲	۱/۰۲۵	۰/۱۷۹	نرمال
اخلاق کاری	کل	۲۷۲	۰/۶۴۸	۰/۷۹۶	نرمال

از آنجا که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف نشان داد که وضعیت توزیع داده های مرتبط با متغیرهای مورد بررسی نرمال است لذا، می‌توان از آزمون های آماری پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد. ابتدا ماتریس همبستگی متغیرها بررسی شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای اشتیاق شغلی و اخلاق کاری با رفتار نوآورانه

متغیرها	۱	۲	۳
۱. اشتیاق شغلی	۱		
۲. اخلاق کاری	۰/۵۰**	۱	
۳. رفتار نوآورانه	۰/۳۸**	۰/۴۳**	۱

 * $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۳ ملاحظه می‌شود که از میان متغیرهای برونزا (اشتیاق شغلی) و درونزا (اخلاق کاری)، به ترتیب اخلاق کاری (۰/۴۳) و اشتیاق شغلی (۰/۳۸) بیش‌ترین تا کم‌ترین ضریب همبستگی را با رفتار نوآورانه دارا می‌باشند که هر دوی این ضرایب از نظر آماری معنی دار هستند ($P < 0.01$).

آزمون مدل معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش بر رفتار نوآورانه، یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد. فرضیه‌های ارائه شده نیز بیانگر روابط علی میان متغیرهای موجود در مدل است. در این پژوهش بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می‌گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش پیشینه احتمال به برآورد پارامترها پرداخته شد.

پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل می‌باشد که برای هر کدام از این پارامترها جدول جداگانه‌ای حاوی ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به آزمون معنی‌داری این پارامترها ارائه شده است. ضمن این که پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش با توجه به این ضرایب صورت می‌گیرد. در نهایت، نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده پیش بینی رفتار نوآورانه ارائه می‌شود.

اثرات مستقیم

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ به بررسی فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها پرداخته شده است. در ادامه، جدول مربوط به اثرات مستقیم ارائه شده است.

جدول ۴. برآوردهای ضرایب اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر اخلاق کاری و رفتار نوآورانه

برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر:			
اخلاق کاری	۰/۴۳**	۰/۰۴	۳/۸۵
رفتار نوآورانه	۰/۳۱**	۰/۰۱	۱/۰۱
اثر مستقیم اخلاق کاری بر:			
رفتار نوآورانه	۰/۳۸**	۰/۰۳	۳/۰۶

 * $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

فرضیه نخست: اشتیاق شغلی با اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ تاثیر مستقیم اشتیاق شغلی با اخلاق کاری برابر با ۰/۴۳ و با توجه به مقدار ($t = 3.85$) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. بر این اساس فرضیه نخست پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت اشتیاق شغلی با اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه دارد.

فرضیه دوم: اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی رابطه دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، تاثیر اشتیاق شغلی معلمان با رفتار نوآورانه برابر با ۰/۳۱ و با توجه به مقدار ($t = 1.01$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، تاثیر مستقیم اخلاق کاری معلمان با رفتار نوآورانه برابر با ۰/۳۸ و با توجه به مقدار

($t=3/06$) در سطح $0/01$ معنی دار است. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت اخلاق کاری با رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه دارد.

اثرات غیرمستقیم

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، به بررسی سوال‌های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر خواهیم پرداخت. در ادامه جدول مربوط به اثرات غیرمستقیم ارائه می‌شود.

جدول ۵. برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه

برآوردها متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر غیرمستقیم اشتیاق شغلی بر:			
رفتار نوآورانه	$0/16^{**}$	$0/03$	$3/59$

فرضیه چهارم: اخلاق کاری در رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی نقش واسطه‌ای دارد.

با توجه به اطلاعات جدول ۵ تاثیر غیرمستقیم اشتیاق شغلی معلمان بر رفتار نوآورانه برابر با $0/16$ است که با توجه به ($3/59$) ($t=$) در سطح $0/01$ معنی دار است. گفتنی است که این رابطه غیرمستقیم و مثبت اشتیاق شغلی معلمان بر رفتار نوآورانه از راه میانجی‌گری اخلاق کاری معلمان صورت می‌گیرد. بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش تایید شده و لذا، می‌توان نتیجه گرفت که

اشتیاق شغلی معلمان از راه میانجی‌گری اخلاق کاری با رفتار نوآورانه آنان در مدارس ابتدایی دارای رابطه غیرمستقیم مثبت و معنادار است.

مشخصه‌های برازش مدل

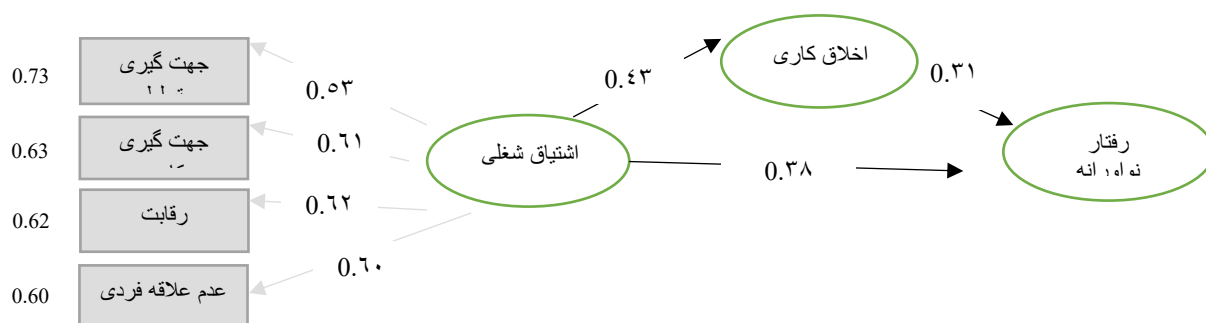
در جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل آمده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	$220/72$
درجه آزادی	114
معناداری	$0/054$
تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی	$1/90$
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA)	$0/064$
شاخص برازش استاندارد (NFI)	$0/86$
شاخص نرم نشده برازش (NNFI)	$0/85$
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	$0/90$
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$0/87$
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	$0/86$

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی کوچک‌تر از ۳ بدست آمده است. ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA) کوچک‌تر از $0/08$ به دست

آمده که حاکی از برازش نسبتاً مطلوب مدل است. در سایر شاخص‌ها از جمله (NFI، CFI، GFI و AGFI) نتایج بالاتر از $0/85$ است که حاکی از برازش قابل قبول مدل می‌باشد.



Chi-Square = 220.72 , df = 114 , p-value = 0.05441 , RMSEA = 0.064

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

عمل برای ارضای تمایلات خودش برانگیخته می‌شود که به خودگروی روان‌شناختی موسوم است و دیدگاه دیگر معتقد است در کنار گرایش‌های خود محورانه انسان برخی کارها را تنها و تنها برای دیگران انجام می‌دهد که به دیگر گروهی روان‌شناختی مشهور است.

در کشور ما شغل معلمی در ردیف شغل‌های دارای جایگاه اجتماعی و اقتصادی نیست، اما همچنان یکی از مشاغل جذاب برای بسیاری از کسانی است که باور دارند می‌توان جامعه را با آموزش و پرورش نجات داد. لذا، کسانی که مفروضات ذهنی و شناختی آنها این است که معلمی فارغ از جایگاه آن در نظام اجتماعی جامعه یک فعالیت حرفه‌ای اثرگذار است و ذاتاً نیز تمایل به اصلاح و ارتقای جامعه دارند، همچنان مشتاقند که با همه سختی‌ها مشغول فعالیت حرفه‌ای معلمی شوند و اخلاق کاری معلمی را سرلوحه قرار دهند.

یکی از فرضیات دیگر این پژوهش آن بود که اخلاق کاری بر رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی تاثیرگذار است. براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات این نتیجه حاصل شد که معنی داری ضریب همبستگی پیرسون در مورد مقدار تاثیر بین اخلاق کاری بر رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است و این بدان معنی است که بین اخلاق کاری بر رفتار نوآورانه معلمان مدارس دوره ابتدایی تاثیری مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. از چالش‌های اصلی در حوزه نوآوری سازمانی این است که چه عواملی بر نوآوری سازمانی تأثیر دارند و چگونه می‌توان آن را بوجود آورد و بهبود بخشید. در این پژوهش مشخص شد که اخلاق کاری می‌تواند رفتار نوآورانه را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار دهد. البته، در بسیاری از تئوری‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته توسط صاحب‌نظران، بر ویژگی‌ها و صفات افراد نوآور و خلاق تأکید شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی داده‌های مربوط به فرضیه نخست که اشتیاق شغلی بر اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی تاثیرگذار است. نتایج حاکی از آن بود که معنی داری ضریب همبستگی پیرسون در مورد مقدار تاثیر بین اشتیاق شغلی بر اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. لذا، فرض صفر رد شد و این بدان معنی است که اشتیاق شغلی بر اخلاق کاری معلمان مدارس دوره ابتدایی شهر شیراز تاثیری مستقیم و معنی‌دار دارد. پژوهشی که مستقیماً این روابط سه‌گانه را مورد مطالعه قرار دهد برای مقایسه همسویی و ناهم‌سویی نتایج یافته نشد.

نقش اخلاق در اشتیاق شغلی چنان سازنده است که از انسان با انگیزه‌هایش که خود منشأ بسیاری از ناهنجاری‌های اخلاقی است، انسان کامل خالی از رذایل اخلاقی و آراسته به فضایل اخلاقی می‌سازد و تمام ابعاد وجودی انسان، اعم از مادی و معنوی را در جهت کمال مطلق و بی‌نهایت و جاودانه قرار می‌دهد. نکته مهم دیگر در اینجا ترکیب بین اخلاق با اشتیاق است که متغیری به نام اشتیاق اخلاقی را پدید می‌آورد. لذا، جای این پرسش هست که اشتیاق اخلاقی چه ویژگی‌ای دارد؟ آیا خود گرایانه است یا دیگر گرایانه. آیا میل انسان به این است که عمل اخلاقی لذتی برای خود انسان ایجاد کند یا تنها نفعی به دیگران برساند. یا امری میان این دو؟ برخی در توضیح ویژگی اشتیاق اخلاقی گفته‌اند باید میان آنچه ما را به انجام کاری بر می‌انگیزد خواه عقل باشد خواه میل و آنچه ما برای انجام آن برانگیخته می‌شویم و چگونگی اشتیاق ما برای عمل، تفاوت قابل شده، آنچه ما برای انجام آن برانگیخته می‌شویم همان اشتیاق است.

نوع پاسخی که به این پرسش داده می‌شود دو دیدگاه بسیار تاثیرگذار در نظریه‌های اخلاقی را ایجاد کرده است. یک دیدگاه مبتنی بر این است که انسان به لحاظ سرشتی تنها برای انجام

در نظام متمرکز کشور ایران فرصت نوآوری به معلمان به دلایل متعددی داده نشده است. اساساً نظام‌های متمرکز که در آن معلم صرفاً مجری برنامه‌های درسی از پیش تدوین شده است فرصت فعالیت‌های نوآورانه کم است، اما اگر اشتیاق شغلی در معلم وجود داشته باشد فرصت‌های نوآوری را در کنار همه محدودیت‌ها ایجاد می‌کند. لذا، اشتیاق شغلی زمینه ساز رفتار نوآورانه معلمان خواهد بود.

اخلاق می‌تواند سازوکاری ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادت‌های خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی بمنظور اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه استبه بیان دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام دادن کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار به خودی خود ارزشی ذاتی دارد. امروزه اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان و مزیتی رقابتی است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت طلبی همسان اند. آموزش فرایندی است که در آن معلم بایستی خود را پایبند به یک سری موازین و اصول اخلاقی بداند تا بتواند فرایند را به سمت غایت مطلوب سوق دهد. لذا، اخلاق حرفه‌ای آموزش از خصیصه‌های الزامی برای معلمان است که می‌تواند شوق تغییر را نیز رقم بزند. شوق تغییر زمینه ساز رفتارهای نوآورانه معلمان است و این دلیلی بر تاثیرگذاری اخلاق کاری بر رفتار نوآورانه معلمان می‌باشد.

مفروضه اصلی این پژوهش آن بود که اخلاق کاری در تاثیر اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی نقش واسطه‌ای دارد که نتایج حاکی از تایید این فرضیه می‌باشد. لذا، می‌توان گفت که این تاثیر مثبت اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز از راه میانجی‌گری اخلاق کاری معلمان صورت می‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت اشتیاق شغلی از راه میانجی‌گری اخلاق کاری آنان با رفتار نوآورانه در مدارس دارای تاثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار است. براساس پژوهش صورت گرفته توسط عظیم پور و جلیلان (۱۸) نیز نتایج نشان داد متغیرهای رفتارهای کاری نوآوری و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار بر روی اشتیاق شغلی دارند. پس این پژوهش به طور ضمنی نشان داده شده است که اشتیاق و عوامل انگیزشی از جمله عناصری هستند که بر نوآوری تاثیر بسزایی دارند.

نتیجه کلی مدل ساختاری بین اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی از راه متغیر واسطه‌ای اخلاق کاری نشان‌دهنده این مطلب بود که معلمان با داشتن اشتیاق شغلی در محیط کاری افزون بر ایجاد رضایت در بین معلمان دیگر، زمینه ساز استقرار اخلاق کاری و ایجاد اعتماد در مدرسه خواهند شد. که این امر به آنان در انجام اثربخش امورات اثر قابل توجهی خواهد گذاشت و زمینه ساز نوآوری و خلاقیت در آنها خواهد شد. در این پژوهش محقق با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که می‌تواند برای پژوهشگران بعدی راهنمای عمل باشد: از جمله محدودیت‌های در اختیار در این پژوهش این بود که تنها از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌های استفاده شده است، پژوهشگران بعدی می‌توانند برای گردآوری داده‌های جامع‌تر از ابزارهای کیفی همچون مشاهده و مصاحبه هم استفاده کنند. این پژوهش بر روی معلمان دوره ابتدایی انجام شده است لذا، تعمیم نتایج آن به معلمان سایر دوره‌های تحصیلی بایستی با احتیاط انجام شود.

ملاحظات اخلاقی

پیش از اجرای پژوهش از شرکت‌کنندگان رضایت آگاهانه کتبی گرفته شد و تمام شرکت‌کنندگان با رضایت خود در پژوهش شرکت داشتند و پژوهشگران به آن‌ها اطمینان دادند که نتایج پژوهش محرمانه خواهد بود.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش ملاک‌ها و ضوابط اخلاقی انجمن روان‌شناسی آمریکا و ملاک‌های اخلاقی سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره ایران در نظر گرفته شد. تمام نکات اخلاقی شامل رازداری، امانت‌داری، دقت در استناددهی، قدردانی از دیگران، رعایت ارزش‌های اخلاقی در گردآوری داده‌ها، رعایت حریم خصوصی شرکت‌کنندگان توسط پژوهشگران مدنظر قرار گرفته است.

حامی مالی

تمام منابع مالی و هزینه پژوهش و انتشار مقاله تماماً بر عهده نویسنده بوده و هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نشده است.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش انتخاب عنوان، انجام پژوهش، تجزیه و تحلی داده‌ها، تدوین مقاله از گزارش پژوهش انجام شده، تنظیم مقاله بر اساس فرمت مجله توسط نویسنده مسئول انجام شده است.

References

1. El Badriati B, Saleh M, Nahar FH, Aprilia TL, Azizurrohman M. The work ethics of muslim woman Songket weavers in increasing family income: Sukarare tourism village, Indonesia. *Heliyon*. 2022;8(11).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11604>
2. Shirvani A. Islamic Ethiks and That's Foundations. 1, editor. Tehran: Darolfekr; 2010. [persian]
3. Ahmadi M. Fundamentals of organization and management (Public management). Tehran: Nashre edition; 2013.
4. Mosavi kashi Z ZM, Ramezani A. (2021). The Relationship between Human Resource Management Practices & Project Success; Mediating Role of Work Ethics. 16 (2) :176-181. *Ethics in Science and Technology*. 2021;16(2):176-181 [persian]
5. Ramezani, A. Investigating the effect of motivational and health factors on work ethics among Zanjan education staff. Tehran: Shahid Rajae Tarbiat University. 2010. [persian]
6. Peters, T. Thriving on chaos. London Macmillan. 1988.
7. Kaptein M. Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2008, 29(7):923-47.
8. Sobhi Gharamelki N. Predicting the motivation of academic progress based on students' emotional intelligence *Journal of School Psychology*; 2011, 1(3):49-62. [persian]
9. Aghighi A. Mediating Role of Work Ethics in Relation to Ethical Leadership and Organizational Justice with Work Engagement. 2020, 15 (2) :123-131. URL: . *Ethics in Science and Technology*; 15(2):123-31. [persian]
10. MacLeod D, Clarke N. Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government.
11. Salanova M, Agut S, Peiró JM. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*; 2005, 90(6):1217.
12. Balain S, Sparrow P. Engaged to perform: A new perspective on employee engagement. Lancaster: Lancaster University Management School. 2009.
13. Herrmann A, Tomczak T, Befurt R. Determinants of radical product innovations. *European Journal of Innovation Management*; 2009, 9(1):20-43.
14. Sternberg RJ. Thinking styles. Tehran: Dadar Publishing House and Research. 2016. [persian].
15. Mohajeran B, Ghaleiy, A., Shjakhani, A., Ashrafi Salimkandi, F. Relationship between Work Ethics with Social Responsibility and Organizational Commitment. *Ethics in Science and Technology*; 2021, 15(4):138-46. [persian].
16. Beheshtifar, M. Mediating Role of Work Ethics (Value Tendency to Work) in Relationship between Psychological Maturity & Job Motivation. URL: . *Ethics in Science and Technology*; 2021, 15(3):114-22. [persian].
17. Karamad F. Investigating the relationship between standardization of university managers from the perspective of employees and creativity of employees in Ferdowsi University of Mashhad.: Master's thesis, Ferdowsi University of Mashhad. 2010. [persian].
18. Azimpoor E, Jalilian, S. Causal model of the effect of job tenacity on teachers' job enthusiasm with the mediating role of work behaviors innovative. *Journal of New Developments in Behavioral Sciences*; 2019, 4(31):21-42. [persian].