

## تبیین رابطه اخلاق کار اسلامی و اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش آذربایجان غربی)

زهرا نجار آذری<sup>۱\*</sup>، جواد کیهان<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

znajarazari@gmail.com

\* نویسنده مسئول

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. keyhan.edu@gmail.com

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی می باشد. روش پژوهش توصیفی- همبستگی و از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۲۹ نفر بودند. نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول گرجسی- مورگان ۱۴۵ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد؛ اخلاق کار اسلامی؛ اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری بودند که پایایی آنها با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱۳، ۰/۸۰۸ و ۰/۸۲۱ به دست آمد. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد و مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد و اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای از طریق مسئولیت‌پذیری رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد. ترکیب اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری ۵۵ درصد اخلاق حرفه‌ای را تبیین کردند. برطبق نتایج، اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری پیش‌بینی می‌شود. با توجه به نتایج می‌توان گفت غنی‌سازی و توجه بیشتر به اخلاق اسلامی و حرفه‌ای می‌تواند بعنوان یکی از راهبردهای ارتقاء دهنده‌ی کارکنان در هر سازمانی باشد.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری، اخلاق حرفه‌ای

### مقدمه

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، داشتن نیروی انسانی متعهد است؛ زیرا نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمان است. وجود چنین نیروی مسئولیت‌پذیر و دارای اخلاق حرفه‌ای، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند و بر عکس نیروی انسانی فاقد مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای نه تنها خود در جهت رسیدن به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند مؤثر باشد. به این دو بعد بسیار مهم در دین مبین اسلام توصیه‌های زیادی شده است و برای رسیدن به این دو عامل مهم باید در محیط کار فرد دارای اخلاق کاری بوده و با تبعیت از دستورات دین مبین اسلام که در احکام کشور جاری هستند، اخلاق کاری خود را اسلامی نموده و با وجدان کاری بالا، با مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای در راستای جلب رضایت مشتری و ارتقاء وضعیت کاری سازمان تلاش نماید. یکی دیگر از ابعاد کاری، حرفه‌ای و زندگی هر فردی اخلاق حرفه‌ای است که هر فرد در هر زمان و مکان در کار و حرفه‌ای که انجام می‌دهد، باید دارای اخلاق و وجدان

کاری باشد. از دیدگاه اخلاق اسلامی، تعهد به کار فضیلت است و توجه به اخلاق و اصول اخلاقی یکی از عوامل موفقیت جامعه است (Farmahini Farahani, 2014).

اخلاق از مهمترین مباحث دینی، و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی است (Moghelee et al., 2013). نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیتهای و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد (Beheshti & Nikumoghadam, 2009). البته برخورداری فرد از دانش و مهارت های حرفه‌ای، به نام شایستگی نیز یاد می‌شود (Motaharee & Fatehi Chenare, 2017). امروزه در علم مدیریت بحث روابط انسانی از مهمترین مسائل به شمار می‌رود، و تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی ترین آرمان‌های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی می‌باشد. با چنین نگرشی روابط سازمان با محیط، فرصتهایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهند بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردد (Moghanizade Ashkezar, 2006). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، صرفاً مجموعه‌ای از اعتقادات ذهنی و باورها و زندگی سازمانی محدود رفتارهای اخلاقی در واقع، شیوهی معینی از زیستن است. به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن‌که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (Motahari nejad & Fatehi chenar, 2017).

از طرفی، علم اخلاق به دو حوزه نظری و کاربردی تقسیم می‌شود که اخلاق حرفه‌ای مهمترین جز اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. صاحبان حرفه، از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاق در حرفه. در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد؛ رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است، که بر مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف و نحوه فردگرایانه اخلاق صاحبان مشاغل، توجه می‌کند و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت به مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی و به نحوه سیستمی نگر و کل گرایانه اخلاق سازمان تاکید می‌شود (Faramarz Gare Maleki, 2002) متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته را در سازمان از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (David Fred, 2001). با توجه به آثار مثبت اخلاق، یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها اخلاق حرفه‌ای است. هر چه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند (Faramarz Gare Maleki, 2002). همچنین برخورداری فرد از دانش و مهارت های حرفه‌ای از نوع اخلاقی را شایستگی فردی نیز می‌گویند که نشان از اهمیت متغیر دارد (Motahari Nejjhad & Fatehi Chenar, 2017). در منشور اخلاق حرفه‌ای به اصل توکل به

خدا و ارزشهای پیش برنده مانند: احترام، مسئولیت‌شناسی، احساس همدلی، مشورت و همت و نیز ارزش‌های پایه مانند: فروتنی، اعتماد، صداقت، مشارکت و استقرار ارزشها، پرداخته شده است و بیان شده که اول اصلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا مورد توجه می‌باشد (Ramezani, 2006).

همچنین مسئولیت‌پذیری یکی از ارکان اصلی کار، حرفه و زندگی هر فردی است و مسئولیت یک ویژگی شخصیتی است که معمولاً به صورت نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود. بنابراین در آموزش رفتارهای اجتماعی جایگاه درخور توجهی دارد. مسئولیت‌پذیری در ابعاد فردی و اجتماعی مفهومی است که می‌تواند ابزار خوبی برای حفظ انسجام اجتماعی در عین احترام به تفاوتها و فهم آنها باشد. مسئولیت‌پذیری اینگونه تعریف می‌شود که فرد بتواند تعهداتی را که بر عهده دارد انجام دهد (Winter et al., 1992). معمولاً شاخص‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری با مواردی همچون موفقیت در کار (Judge et al., 2002)، عملکرد تحصیلی (Roberts et al., 2007)، سلامت روان (Saulsman & Page, 2004) کیفیت روابط دوستانه نزدیک (Roberts et al., 2004) و رفتارهای سلامتی همبسته با طول عمر (ibid) درهم آمیخته است. اینکه فردی را مسئولیت‌پذیر بنامیم به شکل ویژه‌ای با سن وی در ارتباط است. در تقسیم‌بندی کلی، مسئولیت‌پذیری به دو بخش مسئولیت‌پذیری فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم می‌شود. مسئولیت‌پذیری فردی به این معناست که فرد «خود را در برابر خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته و همچنین نیازها و بهروزی دیگران مسئول بداند» (Mergler et al., 2007). اما ایده‌ی اساسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به رسمیت شناختن این نکته است که مردم بخشی از جامعه اند و باید در آرمانها و اهداف اجتماعی مشارکت کنند. در مجموع، مسئولیت‌پذیری در بعد فردی زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری اجتماعی است و مسئولیت‌پذیری اجتماعی پیامدهای اجتماعی و فرهنگی زیادی دارد که یکی از مهمترین آنها دیگرخواهی در روابط اجتماعی است (Wood & Robert, 2006).

یک عامل مهم که می‌تواند باعث شود مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل، Pourheydar et al, 2021) در کارکنان سازمان‌ها و ارگان‌ها گسترش یافته و تقویت گردد، اخلاق کار اسلامی است که در واقع اخلاق کاری توأم با دستورات اسلامی پیش رفته و باعث می‌گردد فرد با وجدانی بیدار و رفتاری توأم با درک با ارباب رجوع رفتار نموده و مشکلات آنها را حل نماید. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. اخلاق کار اسلامی نیز به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد. اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است. سرچشمه‌ی اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر گرامی اسلام است (Kumar & Rose, 2010). مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه‌ی اخلاقی گریزناپذیر همه‌ی اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی دارد جستجو کرد. این مسئولیت در مقابل اعمال خود فرد، چه زن و چه مرد، نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر بلکه همچنین، در رابطه با خود کار نیز در حد توانایی عامل یا کارگر وجود دارد. دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است. اخلاق کار اسلامی کار را بسان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است (Husin, 2012). اخلاق کار اسلامی بر همکاری و مشارکت در کار تأکید می‌کند. اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و کار سخت و سخت کوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و بالعکس افرادی که سخت کوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود. ارزش کار در اسلام بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا

نتایج آن. در اخلاق کار اسلامی زندگی بدون کار معنایی ندارد و اشتغال در فعالیتهای اقتصادی لازم و وظیفه‌ی هر مسلمانی است (Mohamed Abdul Karim & Hussein, 2010). از سوی دیگر اصول اسلامی به طور کامل تمام جنبه‌های زندگی از جمله کار در یک سازمان را پوشش می‌دهد. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به ایجاد روحیه بهتر در میان کارکنان و افزایش رضایت شغلی در آنان کمک کند (Shakil Ahmad, 2011).

تاکنون تحقیق در زمینه بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری صورت نگرفته اما تحقیقات مختلف در زمینه روابط بین آنها صورت گرفته که در زیر به چند مورد اشاره می‌شود:

Taheri Attar et al (2020) اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی تحلیل نمودند. بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی رابطه مستقیم دارد. همچنین بین جو اخلاقی با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش، با زمینه‌سازی برای اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در سازمان می‌توان باعث ارتقای اعتمادسازی و عملکرد شغلی در کارکنان شد و این چنین با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان را تضمین کرد.

Shafiqi et al (2019) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار را در معلمان آموزش و پرورش استان همدان بررسی نمودند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه‌شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ همچنین اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر داشت.

Hajiha & Rajab Dari (2017) طی پژوهشی تحت عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی و اخلاق حرفه‌ای در مدرسان حسابداری به این نتایج رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است و با افزایش سطح اخلاق کار اسلامی، می‌توان انتظار افزایش سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای را در مدرسان حسابداری داشت.

Ronaghi (2019) طی پژوهشی تحت عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسوولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی دانشگاه شیراز نشان داد که اخلاق اسلامی بر مسوولیت اجتماعی تأثیر دارد.

Rostami, Galavandi & Aslani (2020) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مسوولیت‌پذیری اجتماعی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه بررسی نمودند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر مسوولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد و همچنین اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مسوولیت‌پذیری اجتماعی به دست آمده بود.

در پژوهش Simako & Tee (2018) به بررسی مسوولیت اجتماعی و مشارکت آموزش عالی در بین کشورهای انجمن ملل آسیای شرقی پرداخته شد. نتایج آن نشان‌دهنده اهمیت مسوولیت اجتماعی در شکل‌گیری توسعه پایدار در جوامع دانشگاهی است.

Bond (2009) در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و مسوولیت‌پذیری اجتماعی» بر این نکته تأکید می‌کند که سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی بهتر، نیازمند اجرایی کردن اصول اخلاقی در محیط سازمانی خود هستند. Mark & Tetlok (2000) بیان کرده‌اند که مسوولیت‌پذیری فرایندی اجتماعی است که افراد از طریق آن خود را جزئی از سازمان و شغل خود می‌دانند و گرایش می‌یابند که همواره این سازمان را موفق ببینند. در واقع مسوولیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه‌ی جهت‌دهی به

فعالیت افراد در سازمان است؛ چراکه از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و یک تعهد درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است.

با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری دو رکن مهم در زمینه کاری می‌باشند، و از طرفی چون قوانین کشور ما بر اساس قوانین اسلام پایه گذاری شده است، و همچنین آموزش و پرورش به عنوان یکی از ادارات و سازمان‌های مهم در کشورمان است و در ارتباط با خانواده‌ها می‌باشد، لذا باید کارکنان این سازمان با داشتن اخلاق کار اسلامی بتوانند با تعهد بیشتر نسبت به قشر آینده ساز جامعه رفتار نموده و با مسئولیت‌پذیری بالا و اخلاق حرفه‌ای برنامه‌های آموزشی متناسب با جامعه را تدوین و در سیستم آموزشی کشور به اجرا در آورده و مشکلات این برنامه‌ها را رفع و شرایط را برای تربیت نسلی متعهد و مسئولیت‌پذیر و دارای اخلاق حرفه‌ای آماده‌تر نمایند. لذا پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیات تحقیق و نوع رابطه متغیرهای موجود می‌باشد.

### فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم: مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

فرضیه پنجم: اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای از طریق مسئولیت‌پذیری رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ششم: اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری پیش بینی می‌شود.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش پژوهشی، توصیفی-همبستگی، از نوع معادلات ساختاری است. اخلاق کار اسلامی بعنوان متغیر مستقل و اخلاق حرفه‌ای بعنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. همچنین مسئولیت‌پذیری به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق، در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر، همه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی (۲۹۹ نفر) بودند. برای تعیین نمونه آماری در ابتدا معیارهای ورود به جامعه آماری (بخاطر درست بودن و داشتن اعتبار بالا در اطلاعات جمع شده از جامعه)، (۱) دارا بودن مدرک تحصیلی بالای دیپلم و (۲) سابقه حداقل ۵ سال لحاظ شد که با لحاظ این معیارها، ۲۴۵ نفر به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. سپس برای مشخص کردن تعداد نمونه آماری تحقیق، از جدول گرجسی- مورگان استفاده شد که بر طبق آن ۱۴۵ نفر بعنوان نمونه آماری تحقیق مشخص شد. توزیع پرسشنامه در بین نمونه مورد نظر به صورت تصادفی ساده، انجام شد. البته توزیع پرسشنامه به دو صورت حضوری و از طریق ایمیل صورت گرفته است. در حالت حضوری، روند پاسخ به سوالات و یا ابهامات موجود در ذهن پاسخ دهندگان، پاسخ داده شد.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده گردید که در ذیل توضیحات هر یک از پرسشنامه‌ها آمده است:

**الف) پرسشنامه اخلاق کار اسلامی:** این پرسشنامه توسط (Darvish, 2001) با ۱۷ سوال در طیف لیکرتی ۵ امتیازی تدوین شده است. روایی پرسشنامه حاضر در پژوهش (Darvish, 2001) و همچنین اساتید صاحب نظر در این پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (آلفای کرونباخ) ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب

پرسشنامه دارد.

ب) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط (Gasem zadeh, 2014) با ۱۶ سوال در طیف لیکرت ۵ امتیازی تدوین شده است. روایی پرسشنامه حاضر در پژوهش (Gasem zadeh, 2014) و همچنین اساتید صاحب‌نظر در این پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (آلفای کرونباخ) ۰/۸۱ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد.

ج) پرسشنامه مسئولیت‌پذیری: این پرسشنامه توسط (Ahmadi Akhurme et al., 2013) با ۲۰ سوال در طیف لیکرتی ۵ امتیازی تدوین شده است. روایی پرسشنامه حاضر در پژوهش (Ahmadi Akhurme et al., 2013) و همچنین اساتید صاحب‌نظر در این پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. ضریب پایایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری (آلفای کرونباخ) ۰/۸۶ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد.

البته در توزیع پرسشنامه، ابتدا بعد از کسب مجوزهای لازم از اداره کل آموزش و پرورش آذربایجان غربی، پرسشنامه بصورت حضوری و یا از طریق ایمیل در بین کارکنان مورد نظر، توزیع شد که برای اطمینان از داشتن پرسشنامه برگشتی کافی (۱۴۵ نفر)، پرسشنامه در بین ۱۶۰ نفر توزیع شد که ۱۵۱ پرسشنامه بازگشت داده شد و از بین آنها ۶ پرسشنامه نیمه تکمیل شده، حذف و ۱۴۵ پرسشنامه در نظر گرفته شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها برای سنجش نرمال بودن توزیع جامعه از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شده است. همچنین از آزمون آماری معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزارهای LISREL نسخه ۱۰ و SPSS نسخه ۲۶ انجام شد.

#### یافته‌ها

بیشتر کارکنان مورد بررسی در پژوهش حاضر در رده سنی ۴۱ الی ۵۰ سال قرار داشته و اغلب کارکنان مرد و متأهل بوده و دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده و سابقه کاری ۱۰ الی ۲۰ ساله داشتند.

#### نرمال‌سنجی داده‌های جامعه

به دلیل بالاتر بودن حجم نمونه مورد بررسی از ۱۰۰ نفر، از آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن داده‌های جامعه استفاده شد.

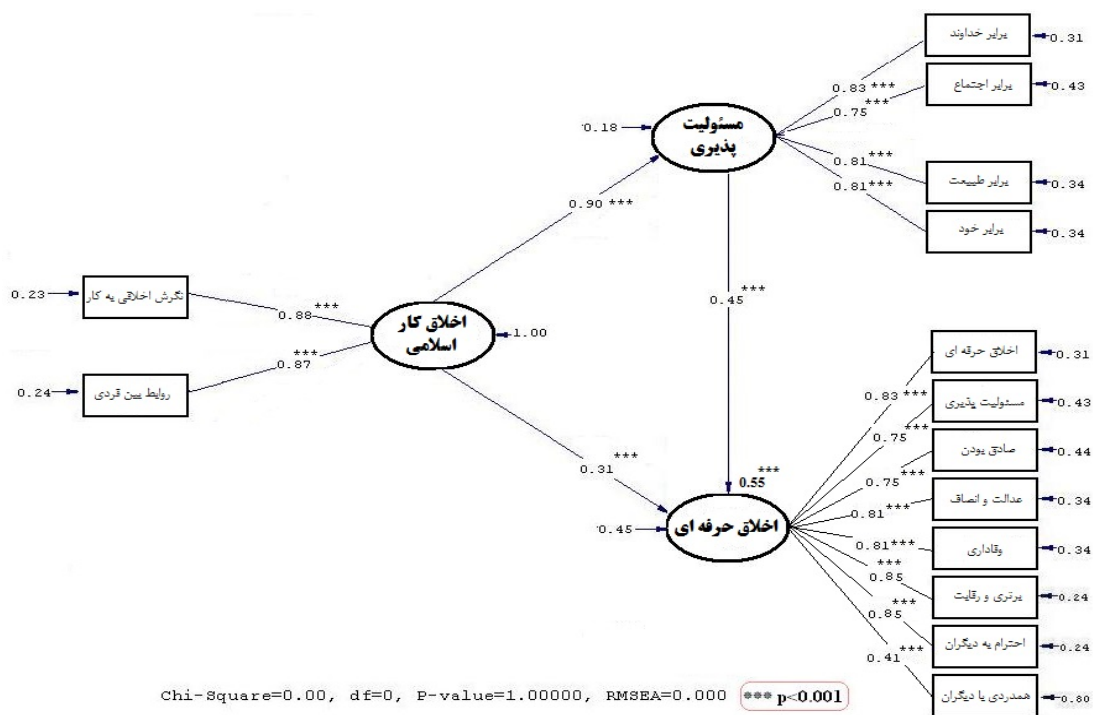
جدول ۱: نرمال‌سنجی متغیرها

کشیدگی	چولگی	مولفه‌ها
-0.199	-0.187	اخلاق کار اسلامی
-0.687	-0.145	مسئولیت‌پذیری
-0.421	-0.099	اخلاق حرفه‌ای

با توجه به نتایج (جدول شماره ۱)، مقدار قدر مطلق چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها از ۱ کمتر و از ۱- بیشتر می‌باشد (Kline Rule, 2011). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های جامعه نرمال می‌باشد.

#### • مدل پژوهش

در نمودار ۱، مدل آزمون شده پژوهش گزارش شده است. برای آزمون این مدل از معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل نسخه ۱۰ استفاده شده است.



نمودار ۱: مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب استاندارد شده)

با توجه نمودار ۱، عدد کا-اسکوئر، معنادار نیست و عددهای تی در مسیرهای طراحی شده، معنادار هستند، لذا مدل و مسیرهای طراحی شده معنادار و قابل قبول هستند (Ahamdi & Amani, 2016). در جدول ۲ نیز روابط مستقیم و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده است.

جدول ۲: روابط و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به اخلاق حرفه‌ای	-	0.41	0.86	0.55
ترکیب اخلاق کار اسلامی با مسئولیت پذیری	-	0.41	0.86	0.55
به مسئولیت‌پذیری	0.90	-	-	-
از اخلاق کار اسلامی	0.90	-	-	-
به اخلاق حرفه‌ای	0.31	-	-	-
از اخلاق کار اسلامی	0.31	-	-	-

نتایج نشان دادند که ترکیب اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری ۵۵ درصد اخلاق حرفه‌ای را تبیین کردند (جدول ۲).

### • بررسی برازش مدل آزمون

برای بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد.

<sup>1</sup> Absolute

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون شده پژوهش

شاخص	برآوردهای مدل	حد قابل قبول	نتیجه حاصله
شاخص‌های برازش مطلق	GFI	بیشتر از 0.90	تایید نتیجه
	0.99		
	AGFI	بیشتر از 0.80	تایید نتیجه
	0.94		
	SRMR	کمتر از 0.05	تایید نتیجه
	0.004		
شاخص‌های برازش تطبیقی	CFI	بیشتر از 0.90	تایید نتیجه
	0.94		
	NFI	بیشتر از 0.90	تایید نتیجه
	0.97		
	NNFI	بیشتر از 0.90	تایید نتیجه
	0.98		
شاخص‌های برازش تعدیل یافته	X2/df	کمتر از 3	تایید نتیجه
	1.14		
	PNFI	بیشتر از 0.60	تایید نتیجه
	0.93		
	RMSEA A	کمتر از 0.80	تایید نتیجه
	0.021		

با توجه به این یافته‌های موجود در جدول ۳ می‌توان گفت که مدل آزمون شده پژوهش از برازش مناسب برخوردار است.

**فرضیه اول:** بین اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای، از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴: همبستگی بین متغیرها

ردیف	متغیر	1	2	3
۱	اخلاق کار اسلامی	1		
۲	مسئولیت‌پذیری	0.668**	1	
۳	اخلاق حرفه‌ای	0.618**	0.731**	1

\*\*P≤0. 01

نتایج ماتریس همبستگی پیرسون نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، در سطح آماری ۱ درصد و با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۴).

**فرضیه دوم:** اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

<sup>1</sup>Comparative

<sup>2</sup>Parsimonious



در جدول ۵ نتایج تحلیل مسیر برای فرضیه دوم گزارش شده است.

جدول ۵: رابطه مستقیم بین اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه ای

مسیر	مسیر غیراستاندارد	مسیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
اخلاق کار اسلامی به اخلاق حرفه ای	0.43	0.31	0.04	5.68	0.001

ارتباط مستقیم برای مسیر اخلاق کار اسلامی به اخلاق حرفه ای در مدل استاندارد نشده (۰/۴۳)؛ ارتباط مستقیم این مسیر در مدل استاندارد شده (۰/۳۱) و عدد تی حاصل (۵/۶۸) بود، که مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به این نتایج معنی دار، فرضیه دوم تحقیق مثبت می باشد، یعنی اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه سوم:** اخلاق کار اسلامی با مسئولیت پذیری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

در جدول ۶ نتایج تحلیل مسیر برای فرضیه سوم گزارش شده است.

جدول ۶: رابطه مستقیم بین اخلاق کار اسلامی با مسئولیت پذیری

مسیر	مسیر غیراستاندارد	مسیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
اخلاق کار اسلامی به مسئولیت پذیری	0.96	0.90	0.04	8.87	0.001

ارتباط مستقیم برای مسیر اخلاق کار اسلامی به مسئولیت پذیری در مدل استاندارد نشده (۰/۹۶)؛ ارتباط مستقیم این مسیر در مدل استاندارد شده (۰/۹۰) و عدد تی حاصل (۸/۷۸) بود، که مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به این نتایج معنی دار، فرضیه سوم تحقیق مثبت می باشد، یعنی اخلاق کار اسلامی با مسئولیت پذیری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه چهارم:** مسئولیت پذیری با اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

در جدول ۷ نتایج تحلیل مسیر برای فرضیه چهارم گزارش شده است.

جدول ۷: رابطه مستقیم بین مسئولیت پذیری با اخلاق حرفه ای

مسیر	مسیر غیراستاندارد	مسیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری به اخلاق حرفه ای	0.57	0.45	0.04	6.74	0.001

ارتباط مستقیم برای مسیر مسئولیت پذیری به اخلاق حرفه ای در مدل استاندارد نشده (۰/۵۷)؛ ارتباط مستقیم این مسیر در مدل استاندارد شده (۰/۴۵) و عدد تی حاصل (۶/۷۴) بود، که مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به این نتایج معنی دار، فرضیه چهارم تحقیق مثبت می باشد، یعنی مسئولیت پذیری با اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه پنجم:** اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه ای از طریق مسئولیت پذیری رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد.

در جدول ۸ نتایج تحلیل مسیر برای فرضیه پنجم گزارش شده است.

جدول ۸: رابطه غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای از طریق مسئولیت پذیری

مسیر	مسیر غیراستاندارد	مسیر استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
ترکیب اخلاق کار اسلامی و مسئولیت پذیری به اخلاق حرفه‌ای					
	0.55	0.41	0.04	59.18	0.001

ارتباط مستقیم برای مسیر ترکیب اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای در مدل استاندارد نشده (۰/۵۵)؛ ارتباط مستقیم این مسیر در مدل استاندارد شده (۰/۴۱) و عدد تی حاصل (۵۹/۱۸) بود، که مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به این نتایج معنی دار، فرضیه پنجم تحقیق مثبت می‌باشد، یعنی اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای از طریق مسئولیت‌پذیری رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه ششم:** اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری پیش بینی می‌شود.

برای بررسی میزان تبیین اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری از رگرسیون استاندارد استفاده شد.

جدول ۹: تبیین اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری

P	F	ضریب تعیین تعدیل شده (R2AD)	ضریب تعیین (R2)	ضریب همبستگی (R)
0.001	450.340**	0.435	0.437	0.558

\*\* $P \leq 0.01$

نتایج نشان داد که میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۴۳۷ می‌باشد که مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری ۴۳/۷ درصد اخلاق حرفه‌ای را از دیدگاه د کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی تبیین می‌کنند (جدول ۹). با توجه به اینکه مقدار عدد ثابت از ۱۵ بیشتر است معادله خط بر اساس مقادیر بتا  $\beta$  در جدول ۱۰، به صورت زیر بیان می‌شود:

$$Y = 18.288 + 0.358 X1 + 0.455 X2$$

جدول ۱۰: مقدار تبیین اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری بر اخلاق حرفه‌ای

P	t	Beta	انحراف معیار	B	متغیرها
0.001	11.901	---	4.359	18.288	عدد ثابت
0.001	8.218	0.358	0.037	0.303	اخلاق کار اسلامی (X1)
0.001	9.379	0.455	0.040	0.405	مسئولیت‌پذیری (X2)

فرمول به دست آمده نشان داد که عدد ثابت (شیب خط) مثبت می‌باشد، لذا اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری همگام با اخلاق حرفه‌ای عمل نموده و باعث تقویت این صفت در کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی می‌شوند. هم چنین نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی ۳۵/۸ درصد و مسئولیت‌پذیری ۴۵/۵ درصد، اخلاق حرفه‌ای را در کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، تبیین می‌کنند (جدول ۱۰).

### بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌ها ی امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه‌ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخ‌گو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به‌کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد.

اولین یافته تحقیق حاضر نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، رابطه مثبت و معناداری وجود. نتایج به دست آمده با نتایج Karami Galavandi & Qalaei (2018) همخوانی دارد. نتایج نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اخلاق کار اسلامی در برگیرنده ارتباط‌ها، فرصت‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌هایی است که احتمال موفقیت کارکنان را افزایش می‌دهد، موجب کاهش رفتارهای مخاطره آمیز در محیط می‌شود و نقش حفاظتی و حمایتی برای سلامت روان شناختی آنان ایفا می‌کند. با در نظر گرفتن شیوه‌های مسئولیت‌پذیری می‌توان کاربردهایی را در جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان تدارک دید. به نظر می‌رسد که اخلاق کار اسلامی، یکی از بهترین شیوه‌های پرورش نسل سالم و خلاق در جامعه است. چهارچوب اخلاق کار اسلامی با پیشینه ی علمی قوی و گسترده ای که در حوزه ی رشد دارد، قدرت این را دارد که به عنوان یکی از عناصر سازمان دهنده کارکنان در سطح جامعه قرار بگیرد. بنابراین ساخت و غنی سازی اخلاق کار اسلامی را باید به عنوان یکی از راهبردهایی در نظر گرفت که ارتقاء دهنده ی کارکنان خواهد بود. دومین یافته نشان داد اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد. نتایج این یافته با یافته‌های Salimi & Khodaparast (2017)، Rahmani & Rajab doory (2016)، Rahimi & Agababaei (2013)، Bond (2009)، Markman & Tetlok (2000)، همسو می‌باشد. آنها نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و هر چه اخلاق حرفه‌ای بیشتر باشد عملکرد و وجدان کاری افراد بالاتر است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت اخلاق کار اسلامی فرآیند تحول و بهره‌گیری از دانش و مهارت‌های مناسب برای برنامه ریزی، پرورش و تدارک است و عامل بسیار مهمی در رشد و تکوین شخصیت کارکنان محسوب می‌شود. مبانی انگیزشی اخلاق کار اسلامی را با توجه به ساخت و حفاظت هویت فردی مشخص می‌کند؛ مسیر مستقیم اخلاق کار اسلامی به مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد. رابطه بین اخلاق کار اسلامی بر مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای؛ موجب افزایش مهارت‌ها و نیرومندسازی کارکنان می‌شود، تا بهتر در نقش واقعی خود در جامعه به کار گرفته شوند و فعالیت کنند و رسیدن آنها به سلامت جسمی، جنسی و روانی تسهیل می‌شود. یافته سوم نشان داد اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار دارد. نتایج این یافته با یافته‌های Ghanbari et al (2015) همسویی دارد. یافته‌های آنها نشان داد که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی، در ارتقای سطح کیفی متغیرهای سازمانی ای همچون تعهد، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان تأثیر داشته و به موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف شان کمک شایان توجهی می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان

گفت که رابطه‌ای متقابل بین اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری وجود دارد؛ به گونه‌ای که لازم است برای رسیدن به مسئولیت‌پذیری به‌ویژه از نظر اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار اسلامی در جامعه و در بین تمامی نهادها به‌ویژه اداره کل که اصلی‌ترین سازمان یا مؤسسه‌ی آموزشی در مسیر پرورش یا تربیت افراد به حساب می‌آیند، برنامه ریزی و تلاش کرد. همان‌گونه که مسئولیت‌پذیری می‌تواند زمینه‌ساز دیگر نیازهای کارکنان همچون اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار اسلامی باشد، برخورداری از مسئولیت‌پذیری نیز می‌تواند به افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان کمک کند. یافته پنجم این پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی با اخلاق حرفه‌ای از طریق مسئولیت‌پذیری رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد. نتایج به دست آمده با نتایج (Karami Galavandi & Qalaei (2018)، Ghanbari et al (2015) همخوانی دارد. نتایج نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی، در ارتقاء سطح کیفی متغیرهای سازمانی همچون تعهد، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان تأثیر داشته و به موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف شان کمک شایان توجهی می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت داشتن اخلاق حرفه‌ای منجر به این می‌شود که افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای تلاش کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازاتهای قانونی دچار شوند. اخلاق کار اسلامی و اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت و کیفیت کاری سازمان‌ها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهدسازمانی مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد. آخرین یافته نشان داد اخلاق حرفه‌ای توسط اخلاق کار اسلامی و مسئولیت‌پذیری پیش‌بینی می‌شود. نتایج به دست آمده با نتایج (Karami Galavandi & Qalaei (2018)، Ghanbari et al (2015) همخوانی دارد. نتایج نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی، در ارتقاء سطح کیفی متغیرهای سازمانی همچون تعهد، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان تأثیر داشته و به موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف شان کمک شایان توجهی می‌کند. در این صورت است که کارکنان با تعهد، صداقت و وجدان کاری بیشتری کار خواهند کرد و در ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع همت خواهند گماشت و این در سازمان موجب تعالی سطح کیفیت کاری و منابع انسانی و درنهایت موفقیت، رشد و بالندگی سیستم در جهت منافع و توسعه ملی خواهد شد. بنابراین، پیشنهادات کاربردی بر اساس یافته‌های تحقیق به صورت زیر عنوان می‌شود:

- ۱- مدیران به عنوان یک الگو، باید خود به اصول اخلاقی و دینی در محیط کار متعهد باشند و کارکنان سازمان را با پیامدهای مثبت این اصول آشنا نمایند.
- ۲- برگزاری دوره‌های آموزشی و تشویق به مشارکت فعال کارکنان در جهت تقویت روحیه اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری در آنها
- ۳- بررسی، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر تعالی منابع انسانی در سازمانها در پژوهش‌های آتی
- ۴- شناسایی مشکلات و معضلات در جهت ترویج و گسترش اخلاقیات و حرفه‌ای‌گری
- ۵- بومی‌سازی نظریات و مدل‌های جدید علمی و بکارگیری آنها.

### Abstract

The main purpose of this study was to investigate the relationship between Islamic work ethic and professional ethics through responsibility among the staff of the General Directorate of Education of West Azerbaijan Province. The research method was descriptive-correlation and structural equations.

The statistical population of the study was 229 employees of the General Department of Education of West Azerbaijan Province in 2020-2021. The sample was determined by simple random sampling and 145 people by Georgian-Morgan table. Data collection tools Standard questionnaires were ethics of Islamic work; professional ethics, and responsibility whose reliability was obtained with Cronbach's alpha of 0.813, 0.808 and 0.821, respectively. The results showed that Islamic work ethic has a direct, positive and significant relationship with professional ethics and responsibility and responsibility has a direct, positive and significant relationship with professional ethics and Islamic work ethic has an indirect, positive and significant relationship with professional ethics through responsibility. The results of regression test showed that professional ethics is predicted by Islamic work ethic and responsibility. Considering all the results, it can be said that enrichment and more attention to Islamic and professional ethics can be one of the strategies for promoting employees in any organization.

**Keywords:** Islamic work ethic, Responsibility, Professional ethics

#### منابع

- Ahmadi Akhormeh, M. & Sahami, S., Refahi, Z. & Shamshiri, B. (2014). Construction and validation of a multidimensional accountability questionnaire based on Islamic texts, *Quarterly Journal of Psychological Methods and Models*, 3:13: 99-111. (In Persian)
- Ahmadi, M. & Amani Sari Baighloo, J. (2017). Guide to using LISREL software in behavioral research. Urmia: Islamic Azad University Publications, Urmia Branch. (In Persian)
- Beheshtifar M. & Nikoe Moghadam M. (2010). Relation of ethical behavior with job satisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 5:1, 2. 1-16. (In Persian)
- Bond, J. W. (2009). *Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection*. United Kingdom.
- David Fred R. (2001). *Strategic management*. Translated by: Parsayyan A, Aerabi SM. Tehran: Institute for Cultural Research. P. 53.
- Darvish, Y. (2001). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control role conflict and role ambiguity, *Journal of managerial psychology*, 283, 1-25. (In Persian)
- Farmahini Farahani M. (2014). Identify and codify the components student code of ethics. *Ethics in Science & Technology*; 9:3: 1-17. (In Persian)
- Faramarz gare maleki, A. (2002). *Professional ethics*, Tehran, Majnon publication, p.105. (In Persian)
- Ghanbari, S., Ardalani, M., Beheshtirad, R., Soltanzadeh, V (2015). Professional ethics of faculty members and its effect on quality of education in university, *Ethics in Science and Technology Magazine*, 10:2. 39-49. (In Persian)
- Ghasemzadeh, A. (2015). the relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: The mediating role of service culture, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 9:2: 16-25. (In Persian)
- Husin, W. N. W. (2012). Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia. *European journal of Social Sciences*, 29:1. 51-60. (In Persian)
- Hajiha, Z., & Rjab Dari, H., (2017). The Relationship between Islamic Work Ethics and Professional Ethics in Accounting, *Islam and Management Instructors*, 6(12), 139-156. (In Persian)
- Judge, T. A., D. Heller, and M. K. Mount (2002). 'Five-factor model of personality and job satisfaction: A Metanalysis', *Journal of Applied Psychology*, 87.

- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Karami, M., Qalavandi, H. & Qalaei, A. (2018). The relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility in schools in Kurdistan province. *School Management*, 5:1. 93-112. (In Persian)
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethics and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29:1. 79-93.
- Mark, K. D. & Tetlok, P. E. (2000). Accountability and close call counterfactuals, the loser who nearly won and the winner who nearly lost, *Social Bulletin*. 26. 1213-1224.
- Moghanizade Ashkezar, M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian)
- Mergler, A., F. M. Spencer, and W. A. Patton (2007). 'Relationships between Personal Responsibility, Emotional Intelligence and Self Steem in Adolescents and Young Adults', the Australian Educational and
- Mohamed, N., Abdul Karim, N. S., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethics to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5:1. 13-23. (In Persian)
- Motahari Nejad, H. & Fatehi chenar, F. (2017). The Role of Teachers' Professional Competencies in Predicting Mathematical Achievement of Students in Regular and Special Schools, *Scientific-research journal of education and evaluation*, 10:38. 51-77. (In Persian)
- Moghali, A., Seid Javadin, S. R., Ahmadi, S. A., Alavai, A. (2013). A Study of the Rule of Islamic Work Ethics in the Health System (Case Study of Isfahan University of Medical Sciences) *Journal of Health System Research*, 9(7), 1-16. (In Persian)
- Noftle, E. E. and R. W. Robins (2007). 'Personality predictors of academic outcomes: Big Five correlates of GPA and SAT scores', *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 1-15.
- Roberts, B. W. et al. (2004). 'A lexical investigation of the lower-order structure of conscientiousness, *Journal of Research in Personality*, 38. 1-17.
- Rahimi, H. & Aghababaei, R. (2013). Relation of organizational culture and professional ethics, faculty members of Kashan University, *education strategies in medical sciences*, 6:2. 61-67. (In Persian)
- Pourheydari, R., Sameri, M., Hassani, M. & Motazanejad, N. (2021). Structural Relationships between Organizational Trust, Professional Ethics, Organizational Structure with school Effectiveness with Mediating Role of Teachers' Performance Evaluation, *Scientific educational and evaluation*, 12:47. 93-116. (In Persian)
- Rahmani, H. & Rajabdoory, H. (2016). Investigating the Impact of Professional Ethics on Organizational Performance in Industrial Managers of Fars province. *Valued and Behavioral Accountings Achievements*. 1:1. 53-75. (In Persian)
- Ramezani A. (2006). Professional ethics in management. Mashhad: Conference on Science and Ethics in Mashhad University. (In Persian)
- Ronaghi, M. (2019). The Relationship between Islamic Professional Ethics and Social Responsibility on Social Capital of Shiraz University, *Islamic Management*, 27(3), 2-22. (In Persian)
- Rostami, F., Galavandi, H., Aslani, SH. (2020). The Impact of Professional Ethics on Social Responsibility with the Mediating Role of Organizational Sociality among Urmia University Staff, *Journal of Bioethics, Biological ethics*, 10(35), 1-19. (In Persian)
- Salimi, M., Khodaparast, M. (2017). The Effect of Organizational Culture on Professional Ethics and Job Performance in Physical Education and Sport Sciences Faculty Members. *Research on Educational Sport*, 5:13. 39-58. (In Persian)
- Saulsman, L. M. and A. C. Page (2004). 'The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review', *Clinical Psychology Review*, 23.
- Shafiqi, F., Kalantari, M. & Zolfaghari Z. R. (2019). The effect of professional ethics on job performance with regard to the mediating role of religiosity in work (Case study: education teachers

- in Hamadan province). *Journal of Research in Educational Systems*, 12 (Special Issue), 985-1008. (In Persian)
- Shakil Ahmad, M. (2011). Work ethics: an islamic prospective. *Int J Hum Sci* 8 (1), 850-9.
- Symaco L. and Tee, M. (2018) Social responsibility and engagement in higher education: Case of the ASEAN, *International Journal of Educational Development*, 1-9.
- Taheri Attar, Gh., Poorahmadi, M. & Herati, M. (2020). Analysis of the effect of professional ethics on job performance and organizational trust mediated by ethical atmosphere. *Transformation Management Research Journal*, 11:1. 27-56. (In Persian)
- Winter, D. G., C. P. Smith, & J. W. Atkinson (1992). *Responsibility Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*, New York: Cambridge University Press.
- Wood, D. and B. W. Roberts (2006). 'The effect of age and role information on expectations for Big Five personality traits', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32.