

فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی

سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰ (پیاپی ۴۹)

تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی
دینداری در کارفاطمه شفیقی^۱، مهدی کلانتری^۲، رشید ذوالفقاری زعفرانی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از کلیه معلمان آموزش و پرورش استان همدان که تعداد آن‌ها بالغ بر ۳۷۰۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است که با استناد جدول مورگان ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامه استاندارد دینداری کلاک و استارک (۱۹۶۵)، اخلاق حرفه‌ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)، عملکرد هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) و انگیزش هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) بود. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss-۲۱ و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار SmartPLS انجام پذیرفت. در نهایت یافته‌های پژوهش تاثیر اخلاق حرفه‌ای و ابعادش بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار را در جامعه مورد مطالعه مورد تأیید قرار داد.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، انگیزش شغلی، دینداری در کار، اخلاق حرفه‌ای.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران shafighi_۹۶۰۴@yahoo.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول) mehdi_klnt@yahoo.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران Rashid_zo@yahoo.com

مقدمه

امروزه منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی^۱، ۲۰۱۷: ۱۲۷). در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست (ماتیس، جکسون، ولنتاین و مگلیچ^۲، ۲۰۱۶)، از این رو، باید به نیازهای منابع انسانی توجه ویژه گردد و در واقع بین نیازهای فردی و سازمانی اتحاد و یکپارچگی ایجاد شود (آریانتو^۳، ۲۰۱۷: ۲۶). امروزه موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد که یکی از مهم‌ترین عناصر جهت ارائه خدمات مناسب است. منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل و سازندگی است. بنابراین شناخت هر چه جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری است (بهاء‌لوهوره، ۱۳۹۶: ۲۴).

از طرفی عمل به باورهای دینی ارزش‌هایی را در فرد زنده می‌کند که موجب می‌شود اعمال و وظایف شغلی و دنیوی برای او معنی و مفهوم دیگری پیدا کند و به غیر از پاداش‌های دنیوی پاداش‌های اخروی نیز برای وی اهمیت می‌یابد و بلکه در اولویت بالاتری قرار می‌گیرند (خسروانیان، شفیعی و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۳۰). کجارسگارد^۴ (۲۰۱۵) بیان می‌دارد که در جوامع مذهبی سطح عملکرد و تمایل افراد به انجام وظایف ارتباط مستقیمی با دینداری آنان و سطح تعالیم دینی آن‌ها دارد، لذا زمانی می‌توانیم در جامعه مذهبی ایران از معلمان مذهبی انتظار افزایش انگیزش شغلی و عملکرد شغلی داشته باشیم که دینداری در آنان تقویت شود، از سوی دیگر در جوامع غیر مذهبی نیز طبق بیان رابینز^۵ (۱۹۹۸) نحوه عملکرد افراد متناسب با سطح اخلاق حرفه‌ای آنان شکل می‌گیرد. بنابراین در بین معمانی که بعضاً دارای پیشینه قوی مذهبی نمی‌باشند بایستی جهت افزایش انگیزش و عملکرد شغلی اخلاق حرفه‌ای را در بین آنان تقویت نمود. در ادامه نظر می‌رسد جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای و دین‌داری در کار می‌توانند سهم عمده‌ای در انگیزش شغلی و عملکرد شغلی داشته باشند. از این رو، بررسی متغیرهای یاد شده و یافته‌های حاصل از آن در برنامه ریزی، تعیین و اصلاح راهبردها برای افزایش سطح انگیزش و عملکرد شغلی معلمان در آموزش و پرورش بسیار سودمند است. بر همین اساس، نظر به اهمیت انگیزش و عملکرد شغلی معلمان، بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و دین‌داری در کار هدف اساسی این مطالعه را تشکیل می‌دهد. در واقع اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان اثرگذار باشد، از طرفی مهم‌ترین عواملی که در این رابطه اثرات فراوانی دارد، دینداری در کار است؛ لذا با توجه به اینکه نظام آموزش و پرورش ضررهای مادی و غیرمادی زیادی از عدم بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار در سطوح مختلف خود متحمل شده است و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالش در سند راهبردی توسعه سازمانی برخورد کرده و تصمیم به انجام یک

^۱ Ruhi

^۲ Mathis, Jackson, Valentine & Meglich

^۳ Aryanto

^۴ Kjærsgaard

^۵ Robbins

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۶۷ □

تحقیق علمی و آموزشی جهت آسیب شناسی موضوع فوق و ارائه راهکارهای علمی جهت حل این چالش گرفته شده است، لذا با توجه به آنچه گفته شد هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار است. در نهایت نظر به این که تاکنون توجه زیادی به نقش میانجی دینداری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای؛ عملکرد و انگیزش شغلی معلمان نشده است، لذا این تحقیق در پی آن است این موضوع را مورد بررسی قرار دهد. بنابراین این پژوهش در پی آن است که به این سوال پاسخ دهد که تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار به چه صورت می باشد؟

عملکرد شغلی^۱ به عنوان ارزش مجموعه رفتارهای که به صورت مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند تعریف شده است، این تعریف از عملکرد شغلی شامل رفتارهایی است که تحت کنترل می باشد (فیضی و رحیمی، ۱۳۹۰: ۴۷). عملکرد شغلی را می توان شامل رفتار و معلومات شغلی، تخصص و مهارت در کار و کیفیت کار دانست. در واقع به مجموعه رفتارهایی که معلمان در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند. به عبارت دیگر عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت های محوله توسط معلمان بر اساس شاخص های ارزیابی عملکرد را نیز شامل می شود (ساریخانی خرمی، ۱۳۹۱: ۹۱). به عبارت دیگر عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلف تعریف می شود، منظور از ارزش سازمانی برآوردی است سازمان از فعالیت ها و خدمات کارکنان خود دارد، مثل انجام وظیفه شغلی با داشتن رابطه ی کاری مناسب با دیگر کارکنان باشد (فیضی و رحیمی، ۱۳۹۰: ۴۸). در این خصوص ابعاد عملکرد شغلی از دیدگاه دو، پریجرمن، واسلیچ^۲ (۲۰۱۸) به شرح زیر می باشد: توانایی: این بعد نشان دهنده توانایی فرد در انجام وظیفه محوله می باشد.

وضوح: نشان دهنده جلوه های بصری عملکرد در نظر مدیران و بزرگ جلوه دادن مسئولیت می باشد.

کمک: نشان دهنده میزان کمک گرفتن فرد از دیگران در انجام وظایف می باشد.

مشوق: نشان دهنده میزان رغبت فرد برای انجام وظایف متناسب با مشوق های موجود می باشد.

ارزیابی: نشان دهنده نتایج ارزیابی عملکرد ناشی از سیستم ارزیابی می باشد و به صورت کلی نظر مدیران را نشان می دهد.

اعتبار: نشان دهنده اعتبار فرد در انجام وظایف محوله می باشد و به نوعی اطمینان و اعتبار فرد نزد مدیران را برای انجام وظایف محوله نشان می دهد.

محیط: نشان دهنده مناسب بودن محیط کاری برای بهتر به ثمر نشستن تلاش فرد در دریافت بازخورد مناسب از کار انجام شده توسط وی می باشد.

امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است (اوزر، ساکول و پاتوف^۳، ۲۰۱۸). در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می کنند (علوی، ۱۳۹۸). ویژگی های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقشی کاربردی داشتن،

^۱ Job Performance

^۲ Dow, Prejmerean & Vasilache

^۳ Ozar, Sokol & Patthoff

ارایه صبغهای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارایه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است. اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (تبرعی؛ فخری نژاد، و محمدپور لیما، ۱۳۹۶: ۶۰). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (ویلیامز، ۲۰۱۸). از منظری دیگر پرداختن به اخلاق تحصیلکرده‌ها در برنامه‌های کلان جامعه دارای اولویت خاصی است و آموزش و پرورش به‌عنوان یک مرکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانش‌آموز، معلمان، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد (عابدینی و برات دستجردی، ۱۳۹۳: ۵۵). ابعاد اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه پولیدو^۱ (۲۰۱۸) به شرح زیر می‌باشد:

فردگرایانه: مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی.
وظیفه‌گرایانه: مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر وظایف شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.
عدالتی: مسئولیت‌پذیری فرد در قبول برقراری عدالت در انجام وظایف و قبول اینکه در انجام وظایف خود هیچ استثنائی قائل نشود.

حقوقی: مسئولیت‌پذیری در قبال عواقب حقوقی اقدامات شغلی و حرفه‌ای خود.
ایجاد انگیزه برای کسی که به تازگی وارد یک حرفه می‌شود بسیار آسان و پیشرفت و بهبودی در آن مسیر محسوس است. اما حفظ این برانگیختگی از خود رقابت، مهمتر است چون امکان رشد و تداوم برانگیختگی در درازمدت، کاری بس دشوار است (دو، ژانگ، تکلیب^۲، ۲۰۱۸). کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند (نیمون، شاک و زیگامی^۳، ۲۰۱۶: ۱۱۵۲). براساس پژوهش باکر و لیتز (۲۰۱۰) کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بنابراین اشتیاق و انگیزش شغلی به‌عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود که پیامد آن در انجام درست، وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود (دو، پریچمرن، واسلیچ، ۲۰۱۸: ۳۹). در ادامه باید اذعان نمود انگیزش عاملی است که باعث افزایش کارایی و باور افراد به کارآمدی شان در شغل و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (رحیم‌دستی، ۱۳۹۱: ۱۱). ابعاد انگیزش شغلی بنابه تعریف مستر، کائو و ماتسو (۲۰۱۷) به صورت زیر می‌باشند.
تنوع مهارت: فعالیت‌های مختلفی که برای انجام کار مورد نظر لازم است.
هویت وظیفه: آنچه را که باید برای تکمیل کل کار یا بخشی از کار انجام داد.
اهمیت وظیفه: مقدار اثری که یک کار بر زندگی می‌گذارد.

^۱ Pulido

^۲ Du, Zhang & Tekleab

^۳ Nimon, Shuck, Zigami

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۶۹ □

استقلال: میزان اختیارات و استقلال فرد در مراحل مختلف کار.

بازخورد در نتایج: مقدار اطلاعاتی که فرد درباره نتیجه عملکرد و کارهای انجام شده می‌گیرد و یا مقدار اطلاعاتی که از این بابت به وی داده می‌شود.

دین پدیده‌ای اجتماعی و چه بسا منشأ تمام کارها و نهادهای اجتماعی مانند دین و مذهب یکی از اساسی‌ترین و شناخت بشری و هویت جامعه انسانی است. مطالعه انسان، فهم و درک این نکته را برای ما ممکن می‌سازد که نیاز به نظام مشترک جهت‌گیری و مرجع اعتقاد و ایمان دارای ریشه عمیق در وضعیت زیستی انسان است اگر فرد و جامعه ای دیندار و دین‌مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح شدنی و رشد یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران پذیر و رو به کمال است (خسروانیان، شفیع و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۴۴). دینداری درست همان توجه صحیح به اطاعت خدا در پنهانی و آشکارا است و در پنهانی هنگامی که چشم‌ها بسته، بدن‌ها به خواب و زبان‌ها ساکت شوند... دینداری حرص ورزیدن بر انفاق و فداکاری و بذل و بخشش است (غزالی، ۱۳۹۱). مولفه‌های دینداری طبق دیدگاه باقچه کاپیلی و ایلماز^۱ (۲۰۱۷) به شرح زیر می‌باشد.

اعتقادی: این بعد به باورپذیری دین نزد افراد اشاره دارد. عاطفی: به احساس عاطفی برانگیخته‌شده در فرد و درگیری عاطفی فرد با دین و بزرگان اشاره دارد. پیامدی: به نتیجه دینداری و بازخورد گرفته شده از دینداری اشاره دارد، اینکه فرد دیندار چه نتایجی را از تلاش‌های روزانه خود انتظار دارد. مناسکی: اشاره به نقش مناسک مذهبی در دینداری و همچنین برپایی مناسک مذهبی توسط فرد دارد.

عبادالهیان (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان "نقش دینداری در کار، سلامت معنوی و بهزیستی روانشناختی بر اشتیاق شغلی معلمان" بیان نموده است که دینداری در کار در اشتیاق شغلی معلمان تأثیرگذار است. سلامت معنوی در اشتیاق شغلی معلمان رابطه مستقیم و معنی داری دارد و بهزیستی روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان تأثیرگذار است. همچنین بهزیستی روانشناختی، سلامت معنوی و دینداری در کار توانایی پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان را دارد. ندایی (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان مشگین شهر" یافته است که بین هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. میزان Beta ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل: که ابعاد آن شامل: حاکی از آن است که سهم نسبی این بعد بر میزان عملکرد شغلی به ترتیب، ۰/۳۶۷، ۰/۵۷۱ و ۰/۰۶۷ است.

مصطفی زاده (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی مدیران مدارس بندپی غربی بابل" یافته است که بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی مدیران مدارس بندپی غربی بابل ارتباط معناداری وجود دارد و نیز بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی آنان ارتباط معناداری وجود دارد. از یافته‌های تحقیق این گونه استنباط می‌شود که برای رشد و ارتقای سطح عملکرد سازمانی در بین اعضای یک سازمان باید به ابعاد اخلاق حرفه‌ای در قالب برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و تشویقی توجه ویژه‌ای شود.

جعفری، خراسانی نژاد، قرائی و یعقوبی (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای شهر سمنان" دریافته‌اند که بین انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. قجری و حیدری (۱۳۹۴)، در

^۱ Bahcekapili & Yilmaz

پژوهشی تحت عنوان "رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز" بیان نموده اند که بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ملایی، مهداد و گل پرور (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه" بیان داشته اند بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به زعم خسروانیان، شفیعی و توکلی (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد" بین ابعاد دینداری دو بعد آشنایی با احکام و اخلاق بر رضایت شغلی تأثیرگذار است.

در خارج از کشور نیز آدریز و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، طی پژوهشی با عنوان «ادغام فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی: مدل مفهومی بر دستاوردهای عملکرد شغلی» با استفاده از روش تحلیلی اکتشافی عاملی و معادلات ساختاری دریافته اند یک مدل مفهومی برای توصیف ارتباط فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی توسعه داده شد. از سوی دیگر این پژوهش به ادبیات موجود کمک نمود و همچنین یافته‌هایش برای طراحی استراتژیک فرهنگ شرکت برای عملکرد بهتر مفید بود رانتاواتی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان "اجرای فلسفه کایزن برای بهبود بهره وری صنعتی: مطالعه موردی شرکتهای تولید ایزو در اندونز" یافته اند عوامل مختلفی در بهبود عملکرد اعضای یک سازمان نقش دارند از جمله آن‌ها می توان به اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد که تأثیر مهمی در سازمان دارد. الیزابت برت^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان "ارزشهای اخلاقی کار مدیران پروتستان های انگلیس، کاتولیک ایرلندی و مسلمانان ترک و هلند" دریافته اند که اجتناب از اعمال نفوذ بی مورد بر توسعه باورهای معلمان و بودن در محیط اجتماعی از عواملی است که بر دینداری و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می گذارد. معلمانی که اعتقادات قویتری داشتند بالطبع اخلاقیات را هم بیشتر و بهتر رعایت می کردند. قجرى و حیدرى^۳ (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان "نقش یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در عملکرد شغلی و انگیزش کارمندان بانک" عملکرد شغلی کارکنان با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار دارند. یافته‌های پژوهش وینینگ و کورودین^۴ (۲۰۱۵) با عنوان "تأثیر دینداری نسبت به تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شخصی"، نیز حاکی از تأثیر مثبت باور مذهبی افراد بر عملکرد شغلی آن‌ها بود.

لذا این مقاله پس از مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش به دنبال بررسی موضوع تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کاربه چه صورت می باشد؟

لذا بر اساس آنچه که گفته شد فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: اخلاق حرفه‌ای بر دینداری در کار معلمان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: دینداری در کار بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: دینداری در کار بر انگیزش شغلی معلمان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد.

^۱ Idris et al

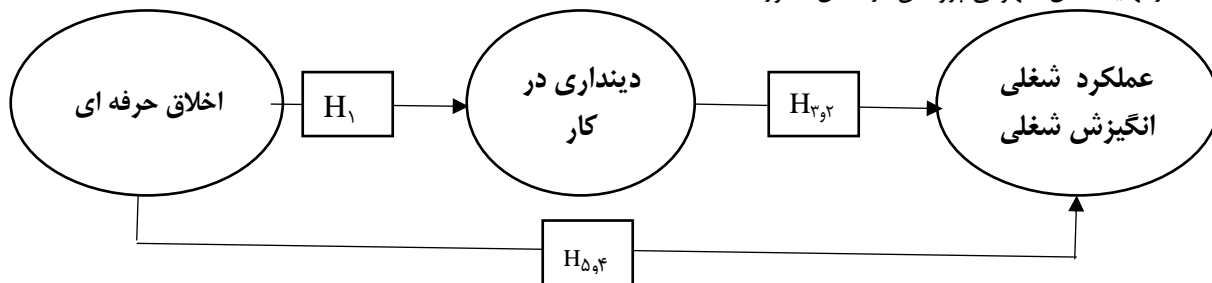
^۲ Elisabeth Barret

^۳ Ghajari & Heydari

^۴ Wenning & Corrodin

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۷۱ □

فرضیه فرعی پنجم: اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی معلمان تأثیر دارد.
در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از گلاک و استارک (۱۹۶۵)، آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)، هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) و هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰))

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که در این پژوهش از طریق پرسشنامه داده‌های مربوط به تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار گردآوری می‌شوند، پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و از نوع کمی می‌باشد. از حیث بعد محیط، از نوع میدانی، و از منظر قطعیت به لحاظ مشخص بودن متغیرها و ارتباط بین آن‌ها (یعنی وجود فرضیه) از نوع قطعی است. هم‌چنین با توجه به موضوع، ماهیت این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از کلیه معلمان آموزش و پرورش استان همدان که تعداد آن‌ها بالغ بر ۳۷۰۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است که با استناد جدول مورگان ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد نمونه برآورد شده بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای و طبقه‌ای عبارت است از:

۱. انتخاب تصادفی ۵ منطقه آموزش و پرورش از بین ۲۰ منطقه آموزش و پرورش استان همدان.
۲. تعیین تعداد معلمان در هر منطقه (به عنوان طبقه)

در نهایت پرسشنامه‌های مورد نظر با روش تصادفی ساده توزیع شد.
پرسشنامه‌های تحقیق عبارتند از:

۱- پرسشنامه دینداری: برای اندازه‌گیری متغیر دینداری از پرسشنامه استاندارد دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵) استفاده شد که این پرسشنامه توسط گلاک و استارک برای سنجیدن نگرش‌ها و باورهای دینی و دینداری ساخته شده است (گلاک و استارک، ۱۹۶۵) برای استاندارد کردن در کشورهای مختلف اروپا، آمریکا، آفریقا و آسیا و بر روی پیروان ادیان مسیحیت، یهودیت و اسلام اجرا گردیده است. یک سنجه چهار بعدی است که شامل ابعاد پنجگانه اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی و فکری به سنجش دینداری می‌پردازد. به عبارت دیگر این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه می‌باشد که در چهار بعد اعتقادی (با ۷ گویه)، عاطفی (با ۶ گویه)، پیامدی (با ۶ گویه) و مناسکی (با ۶ گویه) جهت سنجش میزان دینداری به کار می‌رود. به لحاظ نظری تقید به دین به معنی عمل کردن و خود را ملزم دانستن به اقدام در جهت دستورها و احکامی است که از سوی اولیاء دین برای پیروان آن قرار داده شده است. روان‌شناسی نظیر فروید، دین را یک توهم و ناشی از بیماری روانی می‌دانند و در مقابل جیمز و یونگ آن را عامل بسیار موثری در

۲۷۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

کاهش مشکلات و آرام درونی انسان در طول تاریخ می‌پندارند. درنهایت باید گفت، روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش آهنکوب نژاد (۱۳۸۸) مناسب گزارش شده است.

۲- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد که دارای چهار بعد اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه‌گرایانه، اخلاق حقوقی و اخلاق عدالتی می‌باشد.

۳- پرسشنامه عملکرد: برای اندازه‌گیری عملکرد از پرسشنامه عملکرد هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) استفاده شد که از ۴۲ گویه و ۷ خرده‌مقیاس توانایی (۴ سوال)، وضوح (۷ سوال)، کمک (۵ سوال)، مشوق (۶ سوال)، ارزیابی (۹ سوال)، اعتبار (۶ سوال) و محیط (۵ سوال) تشکیل شده است.

۴- پرسشنامه انگیزش شغلی: برای اندازه‌گیری متغیر انگیزش شغلی از پرسشنامه استاندارد انگیزش‌هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰) استفاده شد که دارای ۱۵ سوال و ۵ مولفه است و هدف از آن بررسی نگرش‌های کارکنان در زمینه شغل کنونی آنها در سازمان می‌باشد. این پرسشنامه که جزو معتبرترین پرسشنامه‌های سنجش انگیزش شغلی کارکنان است.

این پرسشنامه‌ها شامل سوالات بسته‌پاسخ با طیف لیکرت پنج‌گانه در خصوص ارایه مدلی برای ارتقا سطح انگیزش و عملکرد شغلی معلمان بر اساس اخلاق حرفه‌ای و دینداری در کار در آموزش و پرورش استان همدان می‌باشد که با نظرسنجی از معلمان آموزش و پرورش استان همدان، تکمیل شد.

به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های پرسشنامه از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls^۲ استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰.۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار Smart-Pls^۲ تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۴ (این آزمون

^۱ Faced Validity

^۲ Content Validity

^۳ Construct Validity

^۴ Cross Loadings

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۷۳ □

روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط ماژولی که در نرم افزار Smart- Pls^۲ تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی: پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایابودن ابزار اندازه‌گیری بود.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	مفاهیم	مولفه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV
۱	دینداری	اعتقادی	۰.۸۰۱	۰.۷۱	۰.۶۱	۰.۵۳
		عاطفی	۰.۸۸۹	۰.۹	۰.۵۸	۰.۴۷
		پیامدی	۰.۸۱۶	۰.۷۲	۰.۶۷	۰.۶۰
		مناسکی	۰.۸۳۶	۰.۸۴	۰.۵۶	۰.۴۴
۲	اخلاق حرفه‌ای	اخلاق فردگرایانه	۰.۸۴۷	۰.۷۷	۰.۵۹	۰.۵۱
		اخلاق وظیفه‌گرایانه	۰.۸۶۲	۰.۷۵	۰.۶۵	۰.۵۸
		اخلاق عدالتی	۰.۷۹۴	۰.۸۲	۰.۶۳	۰.۵۴
		اخلاق حقوقی	۰.۸۸۶	۰.۷۶	۰.۵۹	۰.۴۷
۳	عملکرد	توانایی	۰.۸۹۴	۰.۷۷	۰.۶۷	۰.۵۸
		وضوح	۰.۸۶۷	۰.۷۹	۰.۶۲	۰.۵۵
		کمک	۰.۸۵۵	۰.۷۷	۰.۵۴	۰.۴۱
		مشوق	۰.۸۹۱	۰.۷۸	۰.۶۹	۰.۵۳
		ارزیابی	۰.۸۳۹	۰.۸۶	۰.۶۰	۰.۴۴
		اعتبار	۰.۷۹۵	۰.۷۴	۰.۶۱	۰.۵۲
		محیط	۰.۸۴۲۷	۰.۷۲	۰.۶۷	۰.۵۶
		تنوع مهارت	۰.۷۴۲	۰.۸۰	۰.۵۹	۰.۴۱
۴	انگیزش شغلی	هویت وظیفه	۰.۸۱۲	۰.۷۸	۰.۶۳	۰.۵۷
		اهمیت وظیفه	۰.۸۴۲	۰.۷۷	۰.۶۸	۰.۵۸
		استقلال	۰.۷۸۱	۰.۷۳	۰.۵۳	۰.۴۲
		بازخورد در نتایج	۰.۸۰۳	۰.۷۹	۰.۶۴	۰.۵۱

۲۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

با توجه به جدول پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0,5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0,7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0,5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE^1$ و $ASV < AVE^2$. در مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد.

یافته‌ها

الف) توصیف نمونه:

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد که بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۶۷ درصد)؛ با میانگین سنی در دامنه سنی ۲۳ تا ۴۹ سال؛ بالاترین سطح مربوط به لیسانس (۶۹ درصد)؛، بیشترین سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۴۴ درصد) می‌باشند.

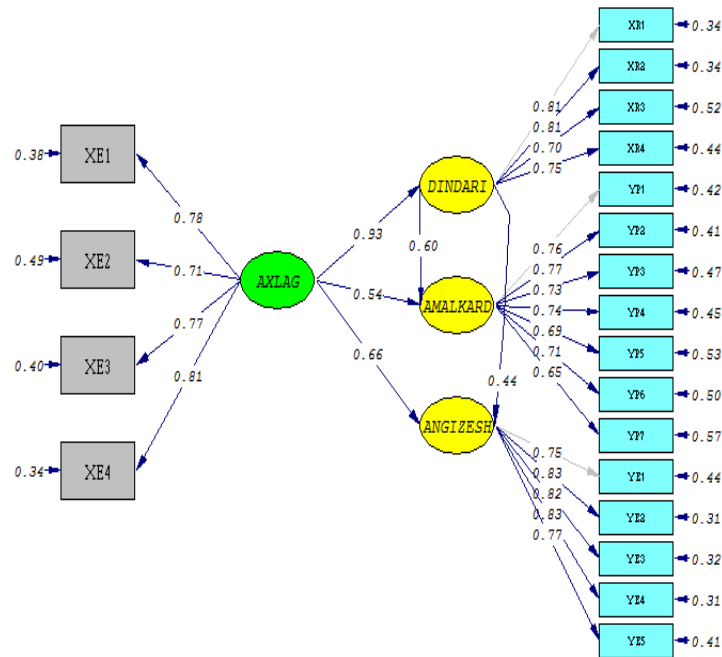
ب) آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین دینداری و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد و انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد. در این بخش، به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «دینداری» و «اخلاق حرفه‌ای» بر «عملکرد» و «انگیزش شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درست‌نمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t در شکل‌های زیر به دست آمد.

^۱ Maximum Shared Squared Variance (MSV)

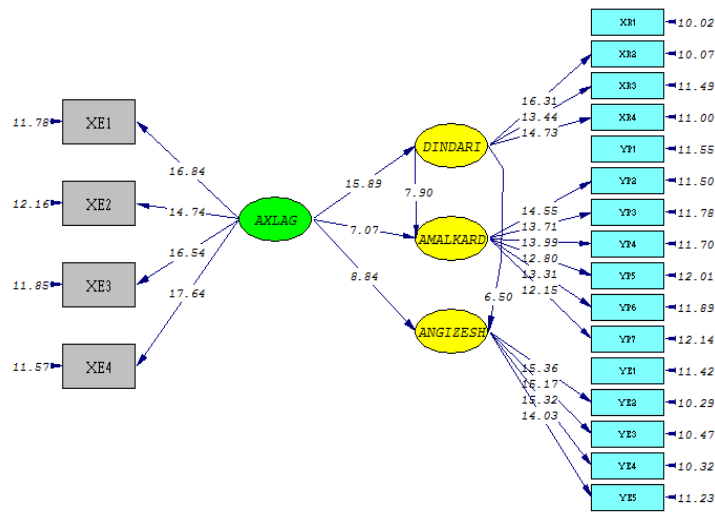
^۲ Average Shared Squared Variance (ASV)

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۷۵ □



Chi-Square=404.57, df=165, P-value=0.06031, RMSEA=0.058

شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل



Chi-Square=404.57, df=165, P-value=0.06031, RMSEA=0.058

شکل ۳- ضرایب معناداری مدل

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها

۲۷۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برآزش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۲- گزیده‌ای از شاخص‌های برآزش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برآزش قابل قبول
شاخص‌های برآزش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۴۰۴.۵۷	
	شاخص نیکویی برآزش	GFI	۰.۸۴	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برآزش تطبیقی	شاخص نیکویی برآزش اصلاح شده	AGFI	۰.۸۱	بزرگتر از ۰.۸
	شاخص برآزش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برآزش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSE	۰.۰۵۸	کمتر از ۰.۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا، چنین استنباط می‌شود که «دینداری» و «اخلاق حرفه‌ای» بر «عملکرد» و «انگیزش شغلی» دارد. آنگاه، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه ارتباط (مثبت) دینداری و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی پذیرفته می‌شود.

در جدول زیر، بارهای عاملی به همراه مقادیر t برای فرضیه‌ی اصلی آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند. به عبارتی دیگر، اخلاق حرفه‌ای و دینداری در کار بر انگیزش و عملکرد شغلی تاثیرگذار است.

جدول ۳- ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه اصلی

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
اخلاق حرفه‌ای --> عملکرد شغلی	۰.۵۴	۷.۰۷	پذیرفته شد
اخلاق حرفه‌ای --> انگیزش شغلی	۰.۶۶	۸.۸۴	پذیرفته شد
دینداری در کار --> عملکرد شغلی	۰.۶۰	۷.۹۰	پذیرفته شد
دینداری در کار --> انگیزش شغلی	۰.۴۴	۶.۵۰	پذیرفته شد

فرضیه فرعی اول: دینداری در کار نقش میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی دارد.

برای بررسی میزان تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۴- الف تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
دینداری در کار	اخلاق حرفه‌ای	۰.۹۳	-
انگیزش شغلی	دینداری در کار	۰.۴۴	-
انگیزش شغلی	اخلاق حرفه‌ای	۰.۶۶	۰.۹۳ * ۰.۴۴ = ۰.۴۱
	کل		۱.۰۷

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۷۷ □

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی از طریق دینداری در کار به میزان ۱.۰۷ است.

دینداری در کار نقش میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی دارد.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۵- به تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
دینداری در کار	اخلاق حرفه‌ای	۰.۹۳	-
عملکرد شغلی	دینداری در کار	۰.۶۰	-
عملکرد شغلی	اخلاق حرفه‌ای	۰.۵۴	$۰.۹۳ * ۰.۶۰ = ۰.۵۶$
	کل		۱.۱۳

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی از طریق دینداری در کار به میزان ۱.۱۳ است.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد دینداری در کار با عملکرد شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

در این بخش، به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «دینداری در کار» بر «عملکرد شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد.

با توجه به معیارهای χ^2 -دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۶- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۵۴۰.۱۹۵	
شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۸
شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۳	کمتر از ۰.۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا، چنین استنباط می‌شود که ابعاد دینداری همبستگی مثبت با عملکرد شغلی دارد. آنگاه، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه ارتباط (مثبت) ابعاد دینداری بر عملکرد شغلی پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: بین ابعاد دینداری در کار با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

۲۷۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

در این بخش، به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «دینداری در کار» بر «انگیزش شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد. با توجه به معیارهای χ^2 -دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۷- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۱۵۱۴.۶۶	
شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۴	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۱	بزرگتر از ۰.۸
شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۸	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۸	کمتر از ۰.۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا، چنین استنباط می‌شود که ابعاد دینداری همبستگی مثبت با انگیزش شغلی دارد. آنگاه، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه ارتباط (مثبت) ابعاد دینداری بر انگیزش شغلی پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم: بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.
در این بخش، به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «اخلاق حرفه‌ای» بر «عملکرد شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد. با توجه به معیارهای χ^2 -دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۸- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۱۶۲۶.۲۳	
شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۸۸	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۸۵	بزرگتر از ۰.۸
شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۷	کمتر از ۰.۱

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۷۹ □

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا، چنین استنباط می‌شود که ابعاد اخلاق حرفه‌ای همبستگی مثبت با عملکرد شغلی دارد. آنگاه، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه ارتباط (مثبت) ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی پذیرفته می‌شود.

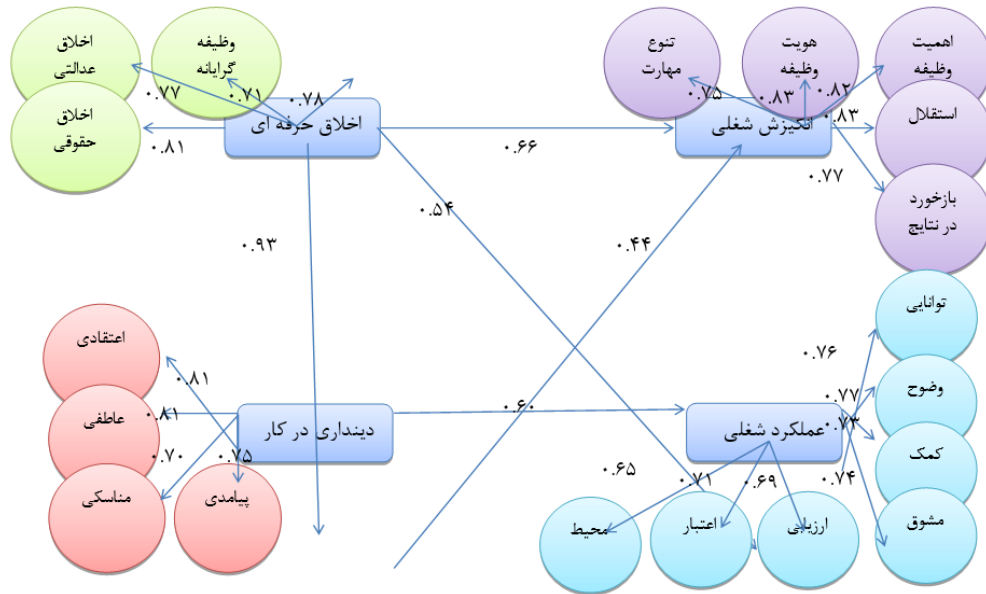
فرضیه فرعی پنجم: بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.
در این بخش، به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «اخلاق حرفه‌ای» بر «انگیزش شغلی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد. با توجه به معیارهای χ^2 -دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۹- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۱۲۴۶.۳۶	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۸۴	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۸۱	بزرگتر از ۰.۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۸	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۱	کمتر از ۰.۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا، چنین استنباط می‌شود که ابعاد اخلاق حرفه‌ای همبستگی مثبت با انگیزش شغلی دارد. آنگاه، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه ارتباط (مثبت) ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی پذیرفته می‌شود.

لذا با توجه به برازش‌های انجام شده می‌توان مدل کلی پژوهش را به صورت زیر ارائه نمود.



شکل ۴- مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

بطور کلی دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که نظام آموزش و پرورش را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران در کلیه سطوح را بعنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های آموزشی با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط بررسی نقش میانجی دینداری در کار در تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان می تواند راهگشای مشکلات نظام آموزش و پرورش باشد. یافته‌های پژوهش همه فرضیه‌ها را در خصوص تاثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با در نظر گرفتن نقش میانجی دینداری در کار را مورد تائید قرار داد.

بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و بررسی هر یک از فرضیه‌های پژوهش، نتایجی حاصل شد که در این قسمت با ذکر هر یک از این فرضیه‌ها و مقایسه آن‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج شد.

فرضیه اول: بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری موجود در حوزه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی معلمان، متغیر اخلاق حرفه‌ای توسط مولفه‌های اخلاق فردگرایانه، وظیفه‌گرایانه، عدالتی و حقوقی و همچنین متغیر انگیزش نیز توسط مولفه‌های تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد در نتایج مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند و ارتباط ابعاد اخلاق حرفه‌ای با انگیزش شغلی معلمان مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج بدست آمده در فصل قبل می توان بیان نمود که هریک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای ارتباط معناداری با انگیزش شغلی معلمان در سطح معناداری ۹۵٪ دارند. به عبارت دیگر با افزایش اخلاق فردگرایانه، وظیفه‌گرایانه، عدالتی و حقوقی، هریک به میزان یک واحد شامل افزایش معنی دار در انگیزش شغلی معلمان به ترتیب به اندازه ۰.۳۴، ۰.۳۱، ۰.۳۲ و ۰.۳۰ خواهیم بود. با توجه به ضرایب بدست آمده بعد

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۸۱ □

اخلاق فردگرایانه ارتباط بیشتری با انگیزش شغلی معلمان دارد و پس از آن ابعاد عدالتی، وظیفه‌گرایانه و حقوقی قرار دارند. همچنین بررسی پیشینه پژوهش نیز نشان داد که مطالعه انجام شده توسط جعفری و همکاران (۱۳۹۵)، عابدینی و برات دستجردی (۱۳۹۳) نتایج پژوهش حاضر را مورد تأیید قرار دادند.

بسیاری از افراد براساس ارزش‌های شخصی خود اقدام به تصمیم‌گیری و رفتار می‌کنند. معلمان به عنوان عدالت‌گران و بازیگران و بازیگردانان اصلی کلاس‌های درس دارای ارزش‌های شخصی هستند که در تشخیص خوب یا بد، آنها را یاری می‌کند. عامل مؤثری که می‌تواند معلمان را به سوی رفتار اخلاقی هدایت کند وجود استانداردهای عالی اخلاقی در آنان است. استانداردهای عالی اخلاقی اشخاص را ملزم و متعهد به رعایت ارزش‌هایی چون احترام به حقوق انسانی و شأن و منزلت او می‌کند. اگر معلمان از نظر استانداردهای اخلاقی در سطح پایین باشند، محدودیت‌های قانونی نیز کمتر می‌تواند در آنها رفتار اخلاق را توسعه دهد. لذا انگیزش شغلی در آنان براساس منفعت و استانداردهای شخصی شکل می‌گیرد که میتواند انگیزش را کاهش دهد یا افزایش دهد، لذا انگیزش شغلی از نظر اخلاق فردگرایانه را می‌تواند به این صورت تبیین نمود که اگر فرد معلم دارای استانداردهای فردی مثبتی در زمینه قضاوت بد و خوب اعمال باشد می‌تواند موجب بهبود انگیزش شغلی فرد شود، اما اگر دارای استانداردهای فردی متضاد منافع سازمانی باشد، تنها می‌توان انتظار داشت که انگیزش شغلی وی بر مبنای کسب درآمد و مافع شخصی وی باشد و تعالی سازمانی در نزد وی به فراموشی سپرده می‌شود.

سازمان می‌تواند با اتکاء به کارکنان و دستورالعمل‌های خود رفتار اخلاقی را از رفتار غیراخلاقی تمیز و جدا نماید. برجسته‌ترین عامل مؤثر در رفتار اخلاقی، از تعهد مدیران به اخلاق نشأت می‌گیرد. مدیران می‌توانند با رفتار مناسب خود، تدوین خط مشی‌ها، ایجاد منشور اخلاق سازمانی، سخنرانی‌ها و انتشار خبرنامه‌ها تفصیلات و اقدامات سازمانی را به سوی اخلاق محوری هدایت کنند. سازمان‌ها برای استقرار اصول اخلاق سازمانی از رویکردهای مختلفی می‌توانند استفاده کنند. آموزش اخلاق، ایجاد کمیته‌های اخلاقی در سازمان و تدوین منشورهای اخلاقی شاید از مشهورترین رویکردهای فراروی سازمان‌ها قلمداد شود. استفاده از ابزارهای اخیرالذکر سبب می‌شود تا بعد حقوقی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تقویت شود و این امر سبب افزایش انگیزه معلمان می‌شود، ضمن اینکه بعد وظیفه‌گرایی نیز از این ابزارها تأثیر می‌پذیرد.

بعد وظیفه‌گرایی در مقابل بعد فردگرایی قرار دارد و معلم به عنوان عنصر اصلی کلاس درس، انجام وظایف و تعالی کلاس، مدرسه و جامعه را بر مطلوب خود ترجیح می‌دهد و طبق تعریف این بعد می‌توان انتظار داشت در معلمی که بعد وظیفه‌گرایی در وی تقویت شده است، انگیزه بیشتری برای عمل به وظایف دارد. بزرگترین بخش آنچه رفتار اخلاقی محسوب می‌شود برگرفته از وظایف تعریف شده است. معلمان با توجه به وظایف تعریف شده تحت فشار بیشتری برای اتخاذ تصمیمات بر پایه‌ی استانداردهای اخلاقی می‌باشند و از آنجا که عملکرد آنان با دیگر معلمان سنجیده می‌شود، خود را در یک محیط شفاف می‌بینند که بایستی بر طبق وظایف تعریف شده فعالیت نمایند، لذا موجب می‌شود که انگیزه بیشتری براب بهبود عملکرد و رفتار داشته باشند تا از دیگر معلمان در این زمینه عقب نمانند.

بخش اعظمی از آنچه جامعه به عنوان رفتار اخلاقی و قانونی تفسیر می‌کند برگرفته از قوانینی است که توسط مراجع ذی صلاح از تصویب گذشته است قوانین، بسیار مشابه، استانداردها و ارزش‌های جامعه هستند، زیرا آنچه قانون می‌شود منطقاً باید برگرفته از ارزش‌ها و فرهنگ جامعه باشد. در جامعه آموزش و پرورش نیز بعد حقوقی و قانونی را در

چارچوب قوانین اختصاصی آن می توان پیدا نمود، به این صورت که معلمان موظف به رعایت قوانین خاصی می باشند، که این امر نیز شکل دهنده اخلاق حرفه ای نزد معلمان می باشد، چرا که بخشی از رفتار حرفه ای زاینده قوانینی است که بایستی رعایت شود و به طور طبیعی منظور از تصویب هر قانونی در جهت بهبود و فراتر رفتن از آنچه که هست می باشد، لذا شکل گیری اخلاق حرفه ای بر مبنای رعایت قانون موجهی می شود که انگیزه نیز در معلمان افزایش یابد، چراکه عدم تعهد به برخی رفتارها به منزله برخورد قانونی با وی تلقی می شود و اجتناب معلم از این برخورد قانونی، انگیزه را در وی برای عمل به تعهداتش و عملکرد بهتر تشویق می نماید.

فرضیه دوم: بین ابعاد اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری موجود در حوزه اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی معلمان، متغیر اخلاق حرفه ای توسط مولفه های اخلاق فردگرایانه، وظیفه گرایانه، عدالتی و حقوقی و همچنین متغیر عملکرد شغلی نیز توسط مولفه های توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی و اعتبار اندازه گیری گردیدند. نتایج برآورد مدل معادلات ساختاری نشان داد که تمامی مولفه های اخلاق حرفه ای رابطه معنادار و مثبتی با عملکرد شغلی دارند. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد از مولفه های اخلاق فرد گرایانه، وظیفه گرایانه، عدالتی و حقوقی شاهد افزایش عملکرد شغلی به ترتیب به میزان، ۰.۶۸، ۰.۴۴، ۰.۳۶ و ۰.۴۸ می باشیم. که به این ترتیب می توان بیان نمود که مولفه اخلاق فردگرایانه از سایر مولفه های اخلاق حرفه ای تاثیر بیشتری بر عملکرد شغلی معلمان دارد. همچنین نتیجه پژوهش نکویی و نکویی زاده (۱۳۹۶)، رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، دهقانیان و همکاران (۱۳۹۴)، سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، قجری و حیدری (۱۳۹۴)، بسطامی و طاهایی (۱۳۹۳)، برت، روی (۲۰۱۶) و قجری و حیدوری (۲۰۱۶) نیز نتایج پژوهش حاضر را تایید نمودند. مراد از اخلاق رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق و یا منافع طرف ارتباط است. براساس این تعریف، اخلاق به نسبت بین دو امر اطلاق می شود: کسی که رفتاری انجام می دهد و کسی یا چیزی که به نحوی هدف آن رفتار قرار می گیرد. طرف ارتباط، حقوقی دارد و صاحب رفتار ارتباطی، در قبال آن حقوق وظایفی دارد. اخلاق حرفه ای فردگرایانه به این مطلب اشاره دارد که فرد در قبال رفتار خود در برابر دیگران و به ویژه سازمان پاسخگو می باشد، لذا این امر باعث می شود که فرد عملکرد شغلی بهتری نیز داشته باشد. اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و منشور اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می دهد. کارکنانی که این اعتقاد در آنها قوی است. انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آنها وجود دارد.

مدیران باید به این امر توجه کنند که کارکنان آنها قبل از ورود به سازمان دارای اعتقادات و ارزش هایی هستند که سازمان در ایجاد آنان بی تأثیر بوده و این باورها ممکن است نقش عمده ای در رفتار اخلاقی کارکنان ایفا کند. به اعتقاد گیوریان (۱۳۹۰)، در اینجا نقش نظام گزینش کارکنان اهمیت پیدا می کند در نظام گزینش افراد باید استانداردهای عالی اخلاقی اشخاص استخدامی مورد توجه قرار گیرد زیرا چنین کارکنانی به میزان زیادی خود کنترل هستند و به همان اندازه از آنها انتظار رفتار اخلاقی می توان داشت.

همچنین به عقیده عابد (۲۰۱۶) ایجاد انگیزه اخلاق ورزی و تقویت درون انگیزختگی افراد نسبت به پای بندی به مسئولیت های اخلاقی از مهمترین وظایف مدیریت اخلاق است. مدیریت اخلاقی باید عزم سازمانی را معطوف به ایجاد اخلاق کند و از این طریق پویایی اخلاق را استمرار بخشد. لذا زمانی که معلمان دارای ندای درونی اخلاق باشند، هیچگاه از شاخص های مولفه اخلاق فردی را زیر پا نمی گذارند و از آنجا که چارچوب قانونی برای تدریس خارج از بحث اخلاق نمی باشد، این امر موجب افزایش عملکرد شغلی فرد معلم می گردد. به عقیده روی (۲۰۱۶) وقتی کسی

تائیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۸۳ □

دارای رفتار حرفه‌ای فردگرایانه است، یعنی فرد رفتاری انجام می‌دهد که خود وی به نحوی هدف رفتار خویش قرار می‌گیرد. خودشناسی، خود ارزیابی، خود فراموشی، خودکشی، خودافشاگری، اعتماد به نفس، صداقت با خود، خودآزاری، خودفریبی، خودباختگی، خودسازی، خودمحاسبه‌گری، حفظ اسرار خود، نمونه‌هایی از رفتارهای حرفه‌ای فردگرایانه اند. برخی از این رفتارها اخلاقی اند و برخی دیگر نه. لذا زمانی که فرد معلم دارای ویژگی‌های فوق باشد و رفتارهایی از قبیل رفتارهای فوق انجام دهد، دارای اخلاق حرفه‌ای فردگرایانه است که موجب می‌شود با گرفتن بازخورد مثبت از رفتارهای بالا، عملکرد شغلی وی نیز بهبود یابد.

در طرف دیگر مولفه اخلاق وظیفه‌گرایانه، به چارچوب اخلاقی و پاسخگویی فرد در حوزه وظایف شغلی اش اشاره دارد، به این صورت که فرد خود را در قبال انجام وظایفی مسئول می‌داند و سعی می‌نماید که آن را به نحوه احسن انجام دهد زیرا این بار نه بهندای درونی و فردی بلکه بایستی به سازمان پاسخگو باشد. این بعد شاخص‌های مختلفی می‌تواند داشته باشد از قبیل مسئولیت‌پذیری در قالب وظایف تعریف شده شغلی که فرد معلم می‌داند اگر به این وظایف عمل نماید و مسئولیت‌پذیر نباشد بایستی در مقابل انجام ندادن آن به سازمان پاسخگو باشد، شاخص دیگر نظارت می‌باشد، چرا که در این بعد سازمان برای پیش عملکرد معلم تدابیر نظارتی اندیشیده است و فرد معلم نیز با علم به این نظارت، وظایف خود را انجام می‌دهد. از سوی دیگر دیدگاه دیگری در خصوص اخلاق وظیفه‌گرا به عقیده گیوریان (۱۳۹۰) بیان می‌دارد که مجموعه اخلاق حرفه‌ای شامل یک حوزه می‌باشد که مبتنی بر وظایف فرد است. لذا طبق این دیدگاه اگر فرد معلم به وظایف خود عمل نماید و انحرافی از وظایف خود نداشته باشد و به نوعی به انجام وظایفش تمکین نماید نشان دهنده اخلاق حرفه‌ای نزد فرد می‌باشد.

مولفه عدالتی بر این نکته تأکید دارد که فرد در قالب رفتارها و اعمال خود جنبه عدالت را رعایت می‌نماید و حق دیگران را پایمال نمی‌نماید، زمانی که فرد معل در انجا وظایف خود به حقوق دیگران مثلا دانش‌آموزان آگاهی داشته باشد و از اخلاق عدالتی نیز بهره گرفته باشد، به این توجه دارد که عدم انجام وظایفش دور عدالت بوده و حق دانش‌آموزان را پایمال خواهد نمود، لذا با انجام تمام و کمال وظایف خود جنبه عدالت را در تدریس رعایت م‌نماید و این موجب افزایش عملکرد شغلی وی می‌شود. فرد با برخورداری از مولفه عدالت اخلاق حرفه‌ای تصمیمات و رفتارها را بر پایه‌ی سازگاری با اصول جوانمردی، عدالت، منصفانه بودن، تساوی و توزیع منافع (پاداش‌ها) و هزینه‌ها در میان افراد و گروه‌ها به طور بی‌طرفانه و بدون غرض، مورد قضاوت قرار می‌دهد و طبق این مولفه قصور در انجام وظایف برای معلم دور از اصل عدالت می‌باشد، لذا برخورداری از این مولفه اخلاق حرفه‌ای فرد معلم را به سمت بهبود عملکرد شغلی هدایت می‌نماید.

مولفه حقوقی نیز به این نکته اشاره دارد که فرد با علم به اینکه اگر وظایف خود عمل نماید بایستی از لحاظ حقوقی پاسخگو باشد منجر می‌شود که فرد وظایف خود را به خوبی انجام داده و از سهل‌انگاری پرهیز نماید و در نهایت عملکرد شغلی اش بهبود یابد. در مولفه حقوقی فرد معلم تصمیمات و رفتارها را بر پایه‌ی سازگاری با حقوق اساسی گروهی و فردی مورد قضاوت قرار می‌دهد. افراد از حقوقی برخوردار هستند که می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد: سیاسی، قانونی، قراردادی، اشتغال و حقوق بشر. با توجه به شرایط جامعه حق مورد احترام واقع شدن، حق برخورداری از آزادی سازگار با آزادی دیگران، حق برخورداری از دستمزد مناسب، حق برخورداری از مرخصی، و ... از جمله حقوق افراد است. در این مولفه بیان می‌شود که انسان از حقوق و آزادی‌های بنیادینی برخوردار است و نمی‌توان توسط یک تصمیم شخصی آنها را از انسان جدا ساخت بنابراین تصمیمی از لحاظ اخلاقی درست محسوب می‌شود که به بهترین

شکل حقوقی افرادی که در محدوده‌ی این تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند را تأمین کند. مولفه حقوق بیانگر آن است که تصمیمات باید حقوق اساسی افراد را رعایت کند. مثل حق حیات، آزادی، سلامت، اسرار زندگی شخصی و دارایی لذا معلمی که از این نوع اخلاق برخوردار است وظایفش را به گونه‌ای انجام می‌دهد که هیچ تضادی با حقوق دانش آموزان، همکاران و سازمان در محیط آموزشی نداشته باشد.

فرضیه سوم پژوهش: بین ابعاد دینداری در کار با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش برای متغیر دینداری در کار چهار مولفه اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی و برای متغیر انگیزش نیز مولفه‌های تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد در نتایج استخراج گردید و طبق نتایج بدست آمده در برآورد مدل معادلات ساختاری می‌توان بیان نمود که تمام ابعاد دینداری در کار با انگیزش شغلی معلمان ارتباط معناداری و مثبتی دارند. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در ابعاد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی شاهد افزایش معنی دار در متغیر انگیزش شغلی به ترتیب به میزان ۰.۴۵، ۰.۴۴، ۰.۴۲ و ۰.۳۱ می‌باشیم. همچنین بعد اعتقادی بیشترین ارتباط را با انگیزش شغلی دارد. و بعد پیامدی کمترین رابطه را با انگیزش شغلی دارد. همچنین بررسی پیشینه پژوهش نیز نشان می‌دهد که نتایج حاضر در مطالعات ملایی و همکاران (۱۳۹۳)، ولز (۲۰۱۶) و انیس و انی (۲۰۱۶) نتایج پژوهش حاضر را مورد تأیید قرار دادند.

انگیزش شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و باور افراد به کارآمدیشان در سازمان می‌شود و دینداری نیز عاملی است درونی که سبب اهمیت یافتن معنویات و بعد روحانی برای فرد در امور شخصی، اجتماعی و شغلی می‌شود، حال یا توجه به نتایج تحقیق دینداری می‌تواند به چهار طریق بر انگیزش شغلی تأثیر گذارد باشد.

بعد اعتقادی دینداری در کار به باور دین در نزد افراد اشاره دارد. ویلیام جیمز (ترجمه قائنی، ۱۳۸۶) دین را ایجاد رابطه‌ی معنوی با دنیایی نامحسوس به عنوان روح عالم خلقت می‌داند که این ایجاد رابطه در عالم تنهایی و دور از همه‌ی وابستگی‌ها صورت گرفته و به ادراک نظم نامرئی در میان پدیده‌های جهان هستی و رسیدن به یک اطمینان و آرامش باطنی که آثار ظاهری آن نیکویی و احسان بی‌دریغ است منجر خواهد شد. بنابراین در بعد اعتقادی دینداری در کار فرد با اعتقاد به اینکه، بایستی در جهان هستی برای هدف خاصی خلق شده باشد و بایستی در برابر وظایف محوله به وی نهایت تلاش را داشته باشد تا حق الناس را به طور کامل رعایت نموده باشد، موجب می‌شود که در انجام وظایفش هیچ کوتاهی ننماید، زمانی که یک معلم از اعتقاد راسخ برخوردار باشد بهترین راه برای رسیدن به پاداش آخر را کمک به خلق و انجام صحیح وظیفه و ایفاء حق الناس می‌داند، لذا انگیزه وی برای انجام وظایفش افزایش می‌یابد.

بعد عاطفی دینداری در کار به رابطه عاطفی فرد با دین و بزرگان دین اشاره دارد، با توجه به اینکه رابطه عاطفی بین دو فرد باعث می‌شود که ویژگی‌های بارز فرد با کمالات تر به فرد دون تر انتقال یابد، می‌توان بیان نمود که پرورش بعد عاطفی دینداری در فرد معلم و دوستی بیشتر او با بزرگان دین از جمله پیامبر و امامان که مظهر نیکی و خصلت‌های نیک انسانی می‌باشند، باعث می‌شود انگیزه فرد برای بیشتر شبیه شدن به آن بزرگواران افزایش یابد و در نتیجه خصیصه‌هایی از قبیل تلاشگری، رعایت حقوق دیگران از خودگذشتگی و ... سبب شود که انگیزه فرد معلم برای انجام عمل به وظایف خود که همانا ادامه راه انبیا است افزایش یابد.

بعد پیامدی دینداری در کار به این مطلب اشاره دارد که فرد از فعالیت‌های روزانه خود چه در قالب وظایف شغلی و غیر شغلی و مسائب روزمره زندگی چه نتایجی را انتظار دارد. لذا اگر فرد معلم نتیجه تلاش‌های خستگی‌ناپذیر خود در راه

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۸۵ □

آموزش و پرورش دانش آموزان را چیزی غیر از حقوق و دستمزد ماهیانه و تشویق های مادی بدانند و به پاداش های اخروی اعتقاد داشته باشد، حتی کمی و کاستی های موجود در حقوق و دستمزد سبب نمی شود که انگیزه وی برای تلاش و عل به وظایفش کاهش یابد، لذا به دنبال پرورش این بعد معلم بدون هیچ چشم داشتی به مسائل مادی از انگیزه بالایی باری عمل به وظایفش برخوردار است.

بعد مناسکی نیز به نقش مناسک مذعبی در زندگی فرد اشاره دارد. به این مطلب که فرد در زندگی خود چه مناسک مذهبی ای را برپا می دارد. هدف از مناسک مذهبی نزدیکی بیشتر فرد با مفاهیم دین، ارزش ها و بزرگان است، لذا هرچه فرد بیشتر در مناسک حضور یابد و درگیری بیشتری با مناسک مذهبی داشته باشد، بیشتر با مفاهیم و ارزش های دین و خصوصیات بزرگان دین آشنا می شوند و ارزش ها و خصوصیات بیشتر در آنان متبلور می شود، لذا انجام امور شغلی را وسیله ای برای رسیدن به اجر اخروی و تشابه بیشتر با بزرگان ی بینند و لذا انگیزه بیشتری برای انجام وظایف شغلی خود کسب می نمایند.

دورکیم (۱۳۸۳) معتقد است که فصل مشترک تمام اعمال مذهبی، شکل گیری باورها و نگرش های دینی است. باورهای دینی مجموعه ی رفتارها، باورها و نگرش های مرتبط با اصول دین، فروع دین، و دیگر حیطه های مرتبط با مذهب است. مذهب به مجموعه ای از جهان بینی ها و ایدئولوژی هایی اطلاق می شود که تلقین آنها می تواند شیوه زندگی فرد را تعیین کند. باورهای دینی به معنای خاص همیشه باورهای مشترک جماعت معینی هستند که از گرویدن به آن باورها و عمل کردن به مناسک همراه با آنها به خود می بالند. این باورها نه به عنوان امری فردی که همه ی اعضای جماعت آن را پذیرفته اند، بلکه در حکم امری متعلق به تمامیت گروه تلقی می شوند و جزیی از وحدت گروه را تشکیل می دهند. لذا عمل به باورهای دینی ارزش هایی را در فرد زنده می کند که موجب می شود اعمال و وظایف شغلی و دنیوی برای او معنی و مفهوم دیگری پیدا کند و به غیر از پاداش های دنیوی پاداش های اخروی نیز برای وی اهمیت می یابد و بلکه در اولویت بالاتری قرار می گیرند.

فرضیه چهارم پژوهش: بین ابعاد دینداری در کار با عملکرد شغلی معلمان ارتباط مثبت وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش ابعاد استخراج شده برای متغیر دینداری شامل اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی و برای متغیر عملکرد شغلی شامل توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی و اعتبار می باشند. که نتایج حاصل از مدل ساختاری در فصل چهارم نشان داد که هر چهار بعد دینداری در کار تأثیر معنادار و مثبتی بر عملکرد شغلی معلمان دارند. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در ابعاد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی شاهد افزایش معنی دار در متغیر عملکرد شغلی به ترتیب به میزان ۰.۳۸، ۰.۴۳، ۰.۴۷ و ۰.۵۴ می باشیم. همچنین بعد مناسکی بیشترین ارتباط را با عملکرد شغلی دارد. و بعد اعتقادی کمترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد. همچنین بررسی پیشینه پژوهش نیز نشان می دهد که نتایج حاضر در مطالعات خسروانیان و همکاران (۱۳۹۲)، برت (۲۰۱۶)، ولز (۲۰۱۶)، انیس و انی (۲۰۱۶)، ونینگ و کوردین (۲۰۱۵) و رایبندرا (۲۰۱۵) نتایج پژوهش حاضر را مورد تایید قرار دادند.

برخی از نظریه پردازان به بعد شناختی دین توجه بیشتری کرده اند. (فانک و والگنلز، ۱۹۸۷؛ به نقل از خدایاری فرد و همکاران، ۱۳۸۲) و دین را سبک زندگی و یا نظام باورهایی دانسته‌اند که رابطه‌ی غایی فرد را با خدا و عالم هستی تنظیم می نماید. بدین معنی که دین باعث می شود چارچوب مشخصی برای رسیدن به هدف غایی انسان یعنی رسیدن به مبعود خود تعریف گردد، که این همان ساختارمند و هدفمند کردن اعمال روزانه فرد می باشد.

نمی‌توان به دین به عنوان پدیده‌ای ساده و تک بعدی نگریست بلکه دین پدیده‌ای مرکب از واقعیت‌های متعدد است. دین از نظر روان شناختی پیچیده و شامل مجموعه‌ای از مقوله‌های روان‌شناختی از جمله هیجان‌ات، باورها، ارزش‌ها، رفتارها و محیط اجتماعی است (آرین، ۱۳۸۸). که این پدیده باعث می‌شود رفتار روزانه افراد تحت کنترل باورها و ارزش‌های خاصی باشد که ارزش انسان را والاتر از خصلت‌های بد و منفی می‌داند.

بعد اعتقادی دینداری در در کار، باعث می‌شود که فرد معلم با توجه به اعتقاداتی که حاصل از دینداری است، انام و وظایف خود را در راستای عمل به باورهای دینی خود بداند و از هرگونه اهمال کاری که سبب شود عملکرد وی در آموزش و پرورش کاهش یابد دوری گزیند لذا همیشه به دنبال بهبود عملکرد شغلی خود می‌باشد. به عقیده هابر، ریچ و شنکلی (۲۰۰۰) دین و اعتقادات دینی زندگی را معنی‌دار می‌کند و انسان را به سرچشمه‌ی حیات نزدیک می‌کند. بنابراین اولین قدم تأثیر دین بر سلامت روانی برنامه‌ریزی امور اجتماعی براساس ارزش‌ها و هنجارهای دینی است که سبب می‌شود فرد عملکردش را به گونه‌ای برنامه‌ریزی کند که جهان آخرت سربلند باشد، لذا همواره به دنبال بهبود عملکردش می‌باشد.

بعد عاطفی دینداری در کار باعث می‌شود که فرد بنابه رابطه احساسی قلبی خود با الگوهای عملکرد و تلاش، سعی نماید که رفتار آنان را سرلوحه رفتار خود قرار دهد با توجه به این الگوگیری عاطفی، عملکرد فرد در عمل به وظایف روزانه افزایش می‌یابد. به عقیده رافعی (۱۳۹۵) دین داری ای که با ایجاد احساس مطبوع و با استفاده از زمینه‌ی عاطفی باشد مؤثر خواهد بود. اولین برنامه‌ی اسلامی در پرورش احساسات مذهبی و ارضای این تمایل، دعوت به سوی خداوند بخشنده‌ی مهربان است که جلوه‌هایی از او در قالب انبیاش تبلور یافته‌اند، بخشندگی و مهربانی دو صفت مطبوع و دل‌پذیری است که پروردگار را محبوب کودکان و نوجوانان می‌نماید و عواطف و احساسات آن‌ها را برای دوست داشتن برمی‌انگیزد. رابطه عاطفی، نیرومندترین قدرت و محرک انسان در تمام مراحل زندگی است. احساس مطلوبی که با وجود آن مشکلات آسان و آلام و مصایب قابل تحمل می‌شود. عشق و محبت انسان را به فداکاری و از خودگذشتگی تشویق می‌کند. لذا می‌توان گفت: رابطه عاطفی، با کوچک کردن مشکلات و بزرگ نمودن تلاش و سرسختی عملکرد شغلی افراد را افزایش می‌دهد.

بعد پیامدی دینداری در کار باعث می‌شود که فرد از اقدامات روزانه خود انتظاری مضاعف بر پاداش‌های دنیوی که در قالب حقوق و دستمزد و سایر پاداش‌های مادی پرداخت می‌شود داشته باشد، لذا این امر سبب می‌شود که بر تلاش خود برای افزایش عملکردش بیافزاید. بعد پیامدی در دینداری و کار به فرد این امید را می‌دهد که با بهبود وضعیت عملکردی خود و کسب رضایت بیشتر بندگان خدا می‌تواند رضایت خدا را نیز بدست آورد لذا عملکرد وی افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر بعد مناسکی دینداری در کار، به واسطه مفهوم مناسک مذهبی که نزدیکی و ایجاد پیوند بیشتر فرد با ارزش‌ها و نمادهای دینداری است، ارزش‌های دینی را در فرد پرورش داده و وی را برای زندگی معنوی تر و با ارزش تر آماده می‌نماید. به عقیده دورکیم (۲۰۰۵) گرایش فرد به اصول دینی و شرکت وی در مناسک مذهبی را باید مصداق تلاش وی برای پاسخ به نیاز کمال‌جویی او دانست چرا که فرد به واسطه کمبودهایی که در خود احساس می‌نماید به دنبال سرچشمه‌ی است که این کمبودها را پوشش دهد، لذا ابتدا با مشارکت وی در مراسم مذهبی آغاز می‌شود و با الگوگیری و درس‌گیری وی از این مناسک و مراسم و دستیابی به ارزش‌های معنوی آن دیگر به امور روزمره خود صرفاً برای کسب درآمد نگاه نخواهد کرد، بلکه این امور را راهی برای رسیدن به هدف غایی انسانیت می‌داند.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۸۷ □

در نهایت با توجه به تأیید فرضیه‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- از آنجا که نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر دینداری در کار تأثیر دارد لذا پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس و مدیران ارشد آموزش و پرورش همدان از برنامه‌های اخلاقی و دینی حمایت نمایند: اگر مدیر، کاملاً پشتیبان برنامه‌های اخلاقی نباشد، فعالیت‌های اخلاقی در اذهان سایرین، نوعی دورویی تلقی شده و موجبات بدبینی کارکنان فراهم می‌شود و ممکن است وضعیت بدتر از حالتی شود که هیچ برنامه اخلاقی رسمی‌ای وجود نداشت. بنابراین مدیر باید برای تدوین و اجرای برنامه‌های اخلاقی تلاش کند و مهمتر اینکه باید دائماً این دغدغه را داشته باشد که با یک منش اخلاقی، مدرسه را اداره کند و اگر هم اشتباهی رخ دهد، آن را بپذیرد.
- از آنجا که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش و دینداری در کار تأثیر دارد لذا توصیه می‌شود که سیاست‌های اجرایی، چشم‌انداز و برنامه‌های راهبردی آموزش و پرورش استان همدان بر مبنای افزایش انگیزش شغلی معلمان بر مبنای اخلاق حرفه‌ای و دینداری تدوین گردد.
- تدوین آیین‌نامه و دستورالعمل اخلاقی. آیین‌نامه اخلاقی که دربرگیرنده مفادی از جمله اهداف برنامه‌های اخلاقی، ارکان تصمیم‌گیری، اجرا و نظارت بر برنامه‌های اخلاقی، تعیین مکانیزم تشویق و تنبیه، تنبیه امور اخلاقی و ... باشد.
- از آنجا که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد لذا توصیه می‌شود یک کمیته مدیریت اخلاق در آموزش و پرورش اتان همدان تشکیل گردد. این کمیته باید از افراد رده بالای آموزش و پرورش تشکیل شود و مدیر کل، ریاست این کمیته را برعهده داشته باشند. این کمیته مسئول مستقیم حل معضلات اخلاقی بر مبنای سند جامع اخلاقی به وسیله تفسیر خط مشی و رویه هاست.
- از آنجا که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد لذا توصیه می‌شود یک مسئول اخلاق در کنار یا در قالب معاونت پرورشی انتخاب گردد که درباره‌ی موضوع‌های اخلاقی در محیط کار مخصوصاً حل معضلات اخلاقی آموزش کافی دیده و از تخصص اخلاق حرفه‌ای در کار خود برخوردار است و معضلات پیش آمده بین معلمان با یکدیگر، مدیران و دانش‌آموزان را بر مبنای اصول اخلاقی حل و فصل نماید.
- از آنجا که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد لذا توصیه می‌شود یک مشاور اخلاقی برای مدارس، وظیفه مشاور در زمینه مربوطه و هماهنگ کردن پیشرفت خط مشی‌ها و رویه‌ها به منظور نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در محیط مدرسه در نظر گرفته شود.
- با توجه به تأثیرگذاری دینداری بر عملکرد شغلی توصیه می‌شود مراسم و مناسک مذهبی در مدارس به منظور افزایش آشنایی دانش‌آموزان با مناسک مذهبی برگزار شود و همچنین معلمان در کنار دانش‌آموزان در این مراسم شرکت نمایند تا ضمن آشنایی و همذلی بیشتر بین معلم و دانش‌آموز عملکرد درسی نیز افزایش پیدا کند.
- از آنجا که دینداری می‌تواند بر انگیزه و عملکرد معلمان برای تدریس بهتر موثر باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد کلاس‌های ضمن خدمت برای بهبود باورهای دینی معلمان استفاده شود.
- تشکیل کمیته‌هایی متشکل از کارشناسان اخلاقی و دینی جهت طراحی و تدوین چشم‌انداز عملکردی معلمان و همچنین در طرف مقابل جمع‌بندی راهکارهای موثر پیش‌گرفته شده در گذشته جهت افزایش عملکرد و ارائه راهکارهایی جهت بهبود عملکرد بر مبنای اصول اخلاق حرفه‌ای و دینداری در کار.

۲۸۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

- از آنجا که دینداری و اخلاق حرفه ای در افزایش عملکرد و انگیزش معلمان آموزش و پرورش استان همدان دارای اهمیت بالایی می باشد، لذا بسته به ظرفیت های موجود برنامه ای جامع برای ارائه آموزش های لازم طرح ریزی گردد.
- با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای و دینداری در کار تاثیر بالایی بر عملکرد معلمان آموزش و پرورش استان همدان دارد، لذا پیشنهاد می گردد کمیته ای برای تدوین نقشه راه سیستم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و دینی منابع انسانی تشکیل و دستورالعمل های مورد نیاز جهت جذب و افزایش کیفیت منابع انسانی در دستو رکار قرار گیرد.
- تدوین و افزایش مبانی دینی در متون آموزشی دوران تربیت مدرس معلمان و استفاده از مبانی علمی در راستای بهبود باورهای دینی آنان.
- بهبود معیارهای دینی در گزینش معلمان به صورتی که معیارهای اعتقادی بیشتر مد نظر قرار گیرد تا معیارهای ظاهری افراد در دینداری، زیرا عمل به باورهای دینی ای که در باطن فرد باشد بیشتر وی را در مسیر افزایش عملکرد شغلی کمک می کند.
- آموزش و پرورش می تواند با اصلاح سیستم های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته اند، به استخدام درآورد.
- ارائه و الگوسازی اسوه های اخلاق و دینداری استان همدان در آموزش و پرورش این استان را راستای بهبود و الگوپذیری معلمان.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۸۹ □

منابع

- بسطامی، رجب؛ طاهایی، صادق. (۱۳۹۳). شناسایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن بر بهبود عملکرد مدیران با رویکرد اسلام. همایش مدیریت تحول در سازمان‌ها با رویکرد علوم رفتاری.
- بهاء‌لوهوره، آیدا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی شرکت پتروشیمی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان هرمزگان.
- تبرعی، محمد جواد؛ فخری نژاد، رستم؛ محمدپور لیما، هرمز. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود. مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، ۶۲-۵۷.
- جعفری، سکینه؛ خراسانی نژاد، سمیرا؛ قرائی، ناهید؛ یعقوبی، معصومه. (۱۳۹۵). رابطه‌ی انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای شهر سمنان. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.
- خسروانین، حمیدرضا؛ شفیعی رودپشتی، میثم؛ توکلی، مهناز. (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، صص ۱۲۷-۱۴۶.
- ساریخانی خرمی، وحیدرضا. (۱۳۹۱). تأثیر دوره‌های آموزشی اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی و اثر بخشی دبیران دوره راهنمایی صفا شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفا شهر.
- سلاجقه، آریتا؛ صفری، ثنا. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۳).
- رحیم دشتی، سعید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک‌های مختلف رهبری مدیران و عدالت سازمانی با انگیزش شغلی در شرکت ملی حفاری ایران، پایان نامه کارشناسی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- رحیمی، حمید؛ آقا بابایی، راضیه. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۲).
- عابدینی، یاسمین؛ برات دستجردی، نگین. (۱۳۹۳). رابطه دینداری و هوش معنوی و تأثیر آنها بر عملکرد تحصیلی دانشجویان. رویکردهای نوین آموزشی، سال نهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۹، بهار و تابستان ۱۳۹۳.
- عبادالهیان، ندا. (۱۳۹۸). نقش دینداری در کار، سلامت معنوی و بهزیستی روانشناختی بر اشتیاق شغلی معلم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان گیلان.
- علوی، سیده زهرا. (۱۳۹۸). تأثیر خرد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه میعاد مهاباد.
- غزالی، ابوحامد (۱۳۹۱) کیمیای سعادت، تهران: انتشارات حکمت.
- فیضی، محمد، رحیمی، الهام. (۱۳۹۰). تئوری‌های سازمان و مدیریت. اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی.
- قراملکی، فرامرز. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی. مجله اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳، فرودین و اردیبهشت ۱۳۸۲.
- قجری، نصرالله؛ حیدری، علیرضا. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- مصطفی زاده، خلیل. (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی مدیران مدارس بندپی غربی بابل. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امل.

۲۹۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

- ملایی، مریم؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، (پیاپی ۵۶)، صص ۴۷-۵۵.
- ندایی، جلال. (۱۳۹۸). بررسی نقش اخلاق حرفه ای بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان مشگین شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی.
- Abed, R. (۲۰۱۶). Investigating the Effect of Professional Ethics Indicators on Financial Performance of Companies, Case study: Tehran Stock Exchange. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, ۷(۳ S۲), ۱۸۳.
- Aryanto, V. D. W. (۲۰۱۷). The Role of Local Wisdom-Based e-Eco-Innovation to Promote Firms' Marketing Performance. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD)*, ۸(۱), ۱۷-۳۱.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (۲۰۱۰). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Burt, M. (۲۰۱۶). "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, Netherlands": *Journal of Business Ethics*, No ۳۱, ۳۲۱-۳۳۹.
- Dow, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (۲۰۱۸). The dimensions of organizational Performance in Romanian companies—a human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics*, ۱۰(۱۰), ۳۹.
- Giblin, J. A. (۲۰۱۵). Impact of motivation, spirituality, and cultural capital in graduate alternative teacher licensure program (Doctoral dissertation, MARIAN UNIVERSITY).
- Ghajari, N., & Heidarie, A. (۲۰۱۶). The Role of Organizational Learning and Professional Ethics in the Job Performance and Motivation in a Sample of Banks' Employees. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)*ISSN ۲۳۵۶-۵۹۲۶, ۳۱۹-۳۲۹.
- Khademian, N. (۲۰۱۶). The effect of leadership style on professional ethical behavior: An empirical study in cement factory. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, ۴(۱).
- Kjærsgaard, Torben. "Enhancing motivation by use of prescription stimulants: The ethics of motivation enhancement." *AJOB Neuroscience* ۶, no. ۱ (۲۰۱۵): ۴-۱۰.
- Master, K., Kao, J., Mateso, P. E. (۲۰۱۰). *Understanding motivation planning and management efforts at Midwestern University: A mixed methods study* (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (۲۰۱۶). *Human resource management*. Nelson Education.
- Nimon, K., Shuck, B., & Zigarmi, D. (۲۰۱۶). Construct overlap between employee engagement and job satisfaction: a function of semantic equivalence? *Journal of Happiness Studies*, ۱۷(۳), ۱۱۴۹-۱۱۷۱.
- Ozar, D. T., Sokol, D. J., & Pathhoff, D. E. (۲۰۱۸). *Dental Ethics at Chairside: Professional Obligations and Practical Applications*. Georgetown University Press.
- Ratnawati, J., Ingsih, K., & Nuryanto, I. (۲۰۱۶). The implementation of Kaizen philosophy to improve industrial productivity: A case study of ISO manufacturing companies in Indonesia. *International journal of business and economics research*, ۱۴(۲), ۱۳۴۳-۱۳۵۷.
- Ruhi, T. (۲۰۱۷). What is excellence in practice?: Empirical explorations of vocational Bildung and practical wisdom through case narratives.
- Wening, N., & Choerudin, A. (۲۰۱۵). The influence of religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and personal performance. *Polish Journal of Management*

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار ۲۹۱ □

Studies, ۱۱.

- Wells, Michele. (۲۰۱۶). the Relationship of Professional Values and Spirituality with Motivation to Lead: The Mediating Effect of Social Justice Importance. <http://hdl.handle.net/۱۱۴۱۵/۷۸۳>.
- Williams, J. (۲۰۱۸). The National Association of State Boards of Geology (ASBOG): Involvement in geoscience professional ethics. Scientific integrity and ethics in the geosciences.