

## Research Paper

## The relationship between ethical climate and professional ethics with the mediating role of job engagement of elementary school teachers

Saman mozafari<sup>1\*</sup>, Reza Mohammadi<sup>2</sup>, Rezgar Mohammadi<sup>3</sup>

1. Master's student in Elementary education, Islamic Azad University (IAU), Saghez Branch
2. Visiting Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, (IAU), Saghez Branch
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University (IAU), Saghez Branch

Received: 21/08/2023

Accepted: 23/09/2023

PP:80-95

Use your device to scan and read the article online

**DOI:**

[10.30495/je.2023.1994266.1199](https://doi.org/10.30495/je.2023.1994266.1199)

**Keywords:**

Ethical Climate, Professional Ethics, Job Engagement

**Abstract**

**Introduction:** The aim of the current research was to investigate the relationship between ethical climate and professional ethics with regard to the mediating role of job engagement of elementary school teachers in Qorve city.

**research methodology:** The statistical population includes all elementary school teachers of Qorve city, who are teaching in the year 2022-2023, and the size of the population is 324 people based on the statistics obtained from the deputy of elementary education of the Department of Education. A sample of 176 teachers was selected through proportional stratified random sampling method based on Cochran's formula. The quantitative research method is of correlation type and covariance-based structural equation modeling approach. To collect data, Victor and Cullen's ethical climate questionnaire (1988), Salanova and Schaufeli's work engagement questionnaire (2001), and Cadozier's professional ethics questionnaire (2002) were used. The reliability and validity of the questionnaires were checked with Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis and structural equation modeling was used to analyze the data using Lisrel 10.20 software.

**Findings:** Ethical climate had a direct, positive and significant effect at the 0.05 level on the variable of professional ethics. Ethical climate had a direct, positive and significant effect at the 0.05 level on the variables of professional ethics and job engagement. Due to job engagement, ethical climate had an indirect, positive and significant effect at the 0.05 level on teachers' professional ethics; also ethical climate and work engagement were able to explain 56% of the variance of teachers' professional ethics.

**Conclusion:** Job engagement plays a mediating role in the relationship between teachers' ethical climate and professional ethics.

**Citation:** Mozafari, Saman; Mohammadi, Reza; Mohammadi, Rezgar, (2023). The relationship between ethical climate and professional ethics with the mediating role of job engagement of elementary school teachers in Qorve city. Journal of Transcendent Education, Vol 3, No 3, Autumn 2023, Pp 80-95

**Corresponding author:** Saman Mozafari

**Address:** Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad university (IAU), Saghe, Iran

**Email:** samanmozafari1372@gmail.com

شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۲۵۵

## مقاله پژوهشی

## رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی

سامان مظفری<sup>۱\*</sup>، رضا محمدی<sup>۲</sup>، رزگار محمدی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و پرورش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران

۲. استاد مدعو، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران

## چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه بود.

**روش شناسی پژوهش:** جامعه پژوهش کلیه ۱۷۶ معلم دوره ابتدایی شهر قروه می‌باشد، که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تدریس هستند، که حجم جامعه بر اساس آمار به دست آمده از معاونت آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش برابر با ۳۲۴ نفر می‌باشد. که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۷۶ معلم انتخاب شد. روش پژوهش کمی از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جو اخلاقی ویکتور و کالن (۱۹۸۸)؛ اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱)؛ اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شدند، جهت تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Lisrel10.20 استفاده شد.

**یافته‌ها:** جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای بود. جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بود. جو اخلاقی بواسطه اشتیاق شغلی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر اخلاق حرفه‌ای معلمان بود، همچنین جو اخلاقی و اشتیاق شغلی قادر به تبیین ۵۶ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان بودند.

**نتیجه‌گیری:** اشتیاق شغلی نقش میانجی در رابطه بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

شماره صفحات: ۸۵-۹۵

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

DOI:

[10.30495/ee.2023.1994266.1199](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1994266.1199)

## واژه‌های کلیدی:

جو اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی

**استناد:** مظفری، سامان؛ محمدی، رضا و محمدی، رزگار. (۱۴۰۲). رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه. فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره سوم، شماره سه، پیاپی ۱۱، صص ۸۰-۹۵

\* نویسنده مسئول: سامان مظفری

نشانی: گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران

پست الکترونیکی: samanmzofari1372@gmail.com

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز می‌باشد.

## مقدمه

امروزه، پیچیدگی فزاینده سازمان آموزش و پرورش توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و ارتقای اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در سازمان آموزش و پرورش ضروری کرده است. از طرف دیگر، بسیاری از کشورهای جهان صنعتی به چنان بلوغی رسیده اند که بی توجهی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی منجر به نابودی سازمان می‌شود. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق نیاز به تدوین استراتژی اخلاقی را احساس کرده‌اند و به این باور رسیده‌اند که فرهنگ مبتنی بر اخلاق باید در سازمان نفوذ کند. از این رو سعی کرده‌اند جایگاه ویژه‌ای را به پژوهش در زمینه اخلاق کاری اختصاص دهند (Malloy, 2019).

اگرچه در طول چند دهه اخیر کوشش‌هایی برای تغییرات اساسی در نظام تعلیم و تربیت به سمت بهبود کیفیت و ارتقای رفتار مسئولانه و پاسخگو از سوی مدیران و معلمان آموزش و پرورش انجام گرفته است، ولی تغییرات کنونی به تنهایی تأثیر معنادار و چشمگیری نداشته است؛ زیرا اساس هر تحولی در تربیت، تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود است. معلمان به مثابه یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در آموزش و پرورش هر جامعه‌ای نقشی کلیدی در تحقق اهداف، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی دارند فلذا در جهت ایجاد و پرورش اخلاقیات در دانش‌آموزان خود باید دارای اخلاق و فضیلت باشند. این کیفیت برای آینده هر جامعه و کشوری است. بر همین اساس پرداختن به مقوله اخلاق حرفه‌ای معلمان در اولویت اهداف سازمان‌های آموزشی است (Qasimzadeh, Zavar, Mahdion & Rezai, 2014).

بی شک اخلاق حرفه‌ای یکی از موضوعات بسیار مهم نظام تعلیم و تربیت است. در سال‌های اخیر در جامعه ما توجه کمی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌شود. در صورتی که در جوامع غربی، در شاخه مربوط به مدیریت و سازمان، رشته‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و آموزش داده می‌شود، مقوله اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کاری و اخلاق تجاری به کار رفته است. اخیراً نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای اول این مقوله برای تعریف آن و برای تعریف ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه همکاری و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و فرهنگ سازی استفاده می‌کنند (Qaramelki, 2017). تحقیقات بسیاری این نتیجه را تأیید کرده‌اند که معلمان با اخلاق حرفه‌ای و به محیط آموزشی پایدار و دارای اخلاق حرفه‌ای، توانایی بهبود روابط معلم-دانش‌آموز، عملکرد آموزشی دانش‌آموزان، و بهبود کیفیت آموزش و پرورش را دارند و می‌توانند بهبود قابل توجهی در عملکرد آموزشی دانش‌آموزان ایجاد کنند. در نتیجه، اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در محیط آموزشی، باعث ارتقای کیفیت آموزش و پرورش می‌شود و می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد دانش‌آموزان داشته باشد (Aloe & Becker, 2009).

از آنجا که اخلاق حرفه‌ای به عنوان ساختاری جهت مراجعه افراد به کار می‌رود، این نوع فضای اخلاقی زمینه را برای اتخاذ تصمیم‌ها و رفتارهای مناسب آماده می‌نماید. به بیان دیگر، اخلاق کاری، ویژگی‌های یک محیط کاری را ارائه می‌دهد و در حقیقت یک متغیر سازمانی است که قادر به تغییر وضعیت کار یا بهبود بخشیدن به آن است. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قواعد است که افراد باید دواطلبانه بر حسب وجدان و فطرت خود از آنها پیروی کنند. انجام کار حرفه‌ای بدون داشتن تعهد خارجی و یا در صورت تخلف با مجازات قانونی مواجه خواهند شد. اخلاق فردی به معنای قبول مسئولیت شخص در قبال رفتار فردی خویش فقط به عنوان یک انسان است و اخلاق حرفه‌ای شغلی به معنای قبول مسئولیت فرد در قبال رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به عنوان صاحب یک حرفه یا موقعیت سازمانی (مسئولیت) می‌باشد (Fletcher & Watson, 2017).

یکی از متغیرهایی که در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای مطرح است جو اخلاقی می‌باشد. جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. طبق نظر (Cullen, 1988) ساختاری برای سنجش فهم و درک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب ساختارهای نظری وجود دارد که از رشد شناختی، نظریه اخلاقی و جایگاه تجزیه و تحلیل استنباط گردید. آنان نتایج مطالعات خویش را از نظریه (Kohlberg, 1969) استنباط نمودند. (Kohlberg, 1969) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که قابلیت‌های شناختی اشخاص به دلایل اخلاقی در حال توسعه هست و جو اخلاقی یا محیط کاری سطح بالاتر که توسط جمع ایجاد می‌شود تعدیل‌کننده قدرتمندی در این فرایند می‌باشد (Malloy, 2019).

جو اخلاقی ساختاری برای به وجود آوردن و تقویت هنجارها، ارزش‌ها و باورهای قابل قبولی است که به نظر می‌رسد با دیدگاهی نهادی درباره «چگونگی انجام کارها» در ارتباط باشد. چنانچه جو اخلاقی در یک سازمان با کار و وظیفه شناسانه، اخلاق حرفه‌ای و سایر مواردی از این دسته همراه باشد، این باعث می‌شود کارکنان شرایط مساعد را دنبال کنند و در نتیجه ایجاد و تقویت ارزش‌ها در سازمان بیشتر نهادینه می‌شود. (Joseph & Dashband, 1997) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که اعتقاد دارند سازمان آن‌ها یک جو خیرخواه دارد. از سرپرستان خود رضایت بیشتری داشتند. در پژوهش دیگری، (Diane & Wilde, 2022) نشان داده شد که افراد در دو بعد جو سازمانی

قانونی و کدهای حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی را بیش از سایر ابعاد جو اخلاقی دوست دارند، همچنین نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین شغل و موقعیت و رفتار اخلاقی وجود دارد (Deshpand, ۲۰۱۶).

بدون شک سازمان آموزش و پرورش برای انجام کارهای سازمانی خویش، علاوه بر ضوابط قانونی و سازمانی، نیازمند ترکیبی از رهنمودهای اخلاقی و دارای ارزش است که در کارها و رفتارهای اداری آنان را کمک کند و یک نوع یکرنگی و وحدت را فراهم کند و راه جمعی و عمومی مورد نظر را امکان پذیر می‌کند. جو اخلاقی در مدارس باعث تأثیر مهمی بر روند رشد و تربیت دانش‌آموزان می‌شود (Shua, ۲۰۲۳).

جو اخلاقی از متغیرهای مهم در ایجاد روابط درون سازمانی و موقعیت‌های کارکنان است که در اشتیاق شغلی معلمان تأثیر بسزایی دارد (Wodbine, ۲۰۱۵).

اشتیاق شغلی از جمله متغیرهای است که می‌تواند در رابطه بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان نقش میانجی داشته باشد. اشتیاق شغلی یک حالت از سلامت در محیط کار هست که موجب خشنودی، شادکامی و افزایش انگیزه می‌شود و بر اساس آن کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و اغلب خود را وقف شغل می‌کنند و از طرفی نیز اشتیاق شغلی را به مثابه یک حالت روانی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌کنند که به یک وضعیت روانشناختی فراگیر و ثابت اشاره می‌کند و نه به یک شرایط موقتی و منحصر به فرد. (Christine, Garza & Salaqter, ۲۰۱۱) نیز اشتیاق شغلی را این گونه تعریف کرده‌اند: حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشان دهنده سرمایه‌گذاری هماهنگ انرژی‌های اشخاص بر تجربه‌ها و یا عملکردها در محیط کار می‌باشد. در یکی از نظرسنجی‌هایی که انجام گردید، توافق نظر روز افزونی شکل گرفته مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی توأم با میزان زیادی از انرژی و جو اخلاقی است (Inkoglu & War, ۲۰۱۸).

بی شک وجود جو اخلاقی باعث می‌شود کارکنان نسبت به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند به این ترتیب اخلاق حرفه‌ای معلمان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد لذا این معلمان نیز می‌تواند اشتیاق شغلی بالایی را تجربه کنند به گونه ای که اشتیاق شغلی آنها می‌تواند زمینه ساز تحقق اخلاق حرفه‌ای را فراهم سازد. این در حالی است که در صورتی عدم وجود جو اخلاقی، معلمان نیز اشتیاق شغلی را تجربه نخواهند کرد و اخلاق حرفه‌ای نیز محقق نخواهد شد. چراکه عدم اشتیاق شغلی تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و همچنین کیفیت زندگی است و از دستیابی اشخاص به هدف‌های رشد فردی و جمعی جلوگیری می‌کند. بی انگیزگی نیز موجب کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار می‌شود (Soltani Arabshahi, ۲۰۱۹).

این در حالی است که سازمان آموزش و پرورش امروزه نیاز به معلمانی با انرژی و مشتاق دارد که نسبت به شغل‌شان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی دارند. به طور کلی، معلمان مشتاق، مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و در نهایت اخلاق حرفه‌ای مثبتی را نیز تجربه می‌کنند در همین راستا یافته‌های پژوهش (Zhang, Avery & Bergsteiner, ۲۰۱۲) نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای می‌تواند با اشتیاق شغلی کارکنان در ارتباط باشد (Bakker & Leiter, ۲۰۱۷).

متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند جو اخلاقی یکی از زیر شاخه‌های رفتارهای اخلاقی می‌باشد که اخیراً در سازمان‌ها به مسأله مهمی تبدیل شده است. اگر تصمیماتی که می‌گیرند، غالباً بر پایه معیارهای اخلاقی باشد تا در نتیجه شاهد اخلاق حرفه‌ای در سازمان باشند (Qaramelki, 2017).

از طرفی یکی از متغیرهای مهم در حوزه رفتارهای انسانی، اشتیاق شغلی و نقش جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در میزان برخورداری معلمان سازمان از این متغیر است. اما متأسفانه در طول چند سال اخیر مسائلی مانند فرسودگی شغلی، افسردگی، احساس بی‌پهلو بودن و ترک شغل در بین معلمان مدارس بالا رفته است و تنش و استرس در محیط شغلی تبدیل به پدیده‌ای رایج گردید. همچنین معلمان غالباً از کسالت در محیط کاری و حس از خودبیگانگی شکایت می‌کنند و این مسأله آنها را اذیت می‌کند. در اینگونه مواقع، محیط کار را نیروهای کاری فرسوده، تحلیل رفته و ناراضی در بر می‌گیرد و به تبع آن فشار و اضطراب به معلمان وارد می‌شود. از این رو مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت که اشتیاق شغلی بر خواسته از آن است در سازمان‌های ضرورتی انکار ناپذیر است، چرا که ذهنیت اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان، شغل را به عنوان شغلی انگیزاننده، جذاب و معنی دار تداعی می‌کند و موجب ایجاد انرژی در شغل می‌شود که این انرژی شغلی می‌تواند زمینه بهبود اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری و اثربخشی سازمانی را فراهم سازد (Cheung, ۲۰۱۹).

با توجه به اینکه معلمان در سیستم آموزشی، نقش بسیار حائز اهمیتی دارند، پس به منظور بهبود کیفیت آموزش و پرورش، اهمیت شناخت اشتیاق شغلی، جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان بسیار زیاد است. اشتیاق شغلی به معنای علاقه و انگیزه قوی و پایدار یک فرد به شغلش است. در صورتی که معلم با اشتیاق شغلی خود، تلاش کند همیشه بروز باشد و از دانش‌آموزان خود به خوبی مراقبت کند، این می‌تواند بهبود کیفیت آموزش و پرورش، افزایش رضایتمندی از سیستم آموزشی و حتی افزایش میزان شادکامی و رضایت شخصی او منجر شود.

همچنین، جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان نیز بسیار مهم است. معلمان باید نمونه‌ای از اخلاق حرفه‌ای در کار خود به نمایش بگذارند و با داشتن جو اخلاقی صحیح، به دانش‌آموزان خود یاد بدهند که از نظر اخلاقی چطور باید رفتار کنند. این تلاش باعث ارتقای قابلیت‌های اجتماعی و روحی دانش‌آموزان می‌شود. بررسی سابقه تحقیق و مرور ادبیات، رویکردها و مبانی در خصوص جو اخلاقی، اشتیاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای نشان داد که در موضوع تحقیق حاضر خلأ وجود دارد به خصوص اینکه جو اخلاقی، متغیری کاملاً جدید است که به تازگی در پژوهش‌های نادری به آن توجه شده است. به گونه‌ای که پژوهشگران قبلی به همه‌ی جنبه‌های جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای توجه ننموده و از سوی دیگر هم تقسیم بندی دقیق، جامع و کاملی توسط آنها ارائه نگردید و همچنین اشتیاق شغلی به عنوان یک متغیر میانجی نقشی در این پژوهش‌ها نداشته است. از این رو، پژوهش حاضر سعی در ارائه مدلی جدید، جامع و مانع در قالب طبقه بندی مشخص و دقیق دارد. بررسی پیشینه تحقیق نیز نشان داد که تاکنون هیچ تحقیقی (چه در داخل کشور و چه خارج از کشور) مستقیماً در مورد موضوع مورد مطالعه انجام نگردید. بنابراین پژوهشگر درصدد برآمد تا با انجام این پژوهش به این سوال پاسخ دهد که آیا بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

### فرضیه های پژوهش

- ۱- جو اخلاقی مدارس بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر دارد.
- ۲- جو اخلاقی مدارس بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر دارد.
- ۳- اشتیاق شغلی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای آنان در مدارس ابتدایی شهر قروه اثر دارد.
- ۴- جو اخلاقی مدارس با میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر دارد.

### مبانی نظری پژوهش

**جو اخلاقی:** ویکتور و کالن در سال ۱۹۸۷ برای نخستین بار جو اخلاقی را معرفی نمودند. این مفهوم به عنوان درک مشترک از رفتار اخلاقی صحیح و نحوه برخورد با مسائل اخلاقی در سازمان معرفی می‌گردد (Victor, cullen, 1988). جو اخلاقی عبارت است از: ادراک هر سازمانی نسبت به محتوای اخلاقی امور یا بخش‌هایی از امور در سازمان که با رفتار اخلاقی در ارتباط است. جو اخلاقی راجع به این احساس است که آیا کارها را به درستی انجام می‌دهیم یا خیر؟ یا نوعی احساس که ما را به نوع بخصوصی از رفتار هدایت می‌کند (Webber, 2007). جو اخلاقی ساختاری روانی است که از کل ادراکات افراد ناشی می‌گردد، به عبارت دیگر، ادراکات مشترک، پایدار و معنی داری که افراد زیرمجموعه‌ی سازمان در مورد از رویه‌ها و خط‌مشی‌های اخلاقی در سازمان خود دارند؛ بنابراین جو اخلاقی یکی از انواع جوهای محیط کار هست که منعکس کننده نگرش‌ها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان با یک نتیجه اخلاقی است (Filipova, 2015). جو اخلاقی درک افراد از سازمانشان را نشان می‌دهد و تأثیر زیادی بر نگرش و باور آنان دارد و به عنوان الگویی برای مراجعه کارکنان سازمان استفاده می‌شود (Wimbush et Al, 2007). جو اخلاقی الگوهایی را در بر می‌گیرد که نحوه‌ی عملکرد کارکنان را سوق می‌دهد و ویژگی‌های اخلاقی آن سازمان را نمایش می‌دهد. جو اخلاقی به عنوان ادراک کلی از عملکردهای سازمانی بخصوص تعریف می‌شود و روش‌ها و راه‌هایی را پیش روی فرد می‌گذارد که محتوای اخلاقی دارند (Kaptein & Schwartz, 2007). در سازمان، جو و ساختار اخلاقی، اطلاعات مهمی در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، در این خصوص که چه فعالیت‌هایی در یک محیط کاری صحیح یا از نظر اخلاقی درست می‌باشند، مارتین و کالن بر این عقیده هستند که انواع گوناگونی از جوها در محیط شغلی یافت می‌شود که جو اخلاقی از جمله آنها است که با نظام‌های هنجاری در سازمان ارتباط دارد. مفهوم جو اخلاقی به یک مفهوم گسترده تر مثل جو سازمانی و فرهنگ سازمانی شباهت دارد، ولی اغلب تمرکز آن بر موضوعات معنوی و اخلاقی است (Debra, Sherril, 2010).

ابعاد جو اخلاقی از نظر (Victor, cullen, 1988) عبارتند از: ۱- جو مراقبتی: این جو بر ملاک سودمند بودن اخلاق تمرکز می‌کند و مبتنی بر توجه به دیگران است، در این جو افراد بر خوب بودن خالصانه اعضا در درون سازمان و حتی افراد بیرون از سازمان که احتمال دارد بعداً از تصمیمات آنها تأثیر بپذیرند، تمرکز دارد. ۲- جو حرفه‌گرایی: این نوع جو اخلاقی مربوط به معیار حقوقی اخلاق است، این بعد ایجاب می‌کند که اشخاص به قانون و مقررات شغل خود متعهد شوند، در زمان تصمیم‌گیری بایستی طبق داوری بعضی از نظام‌های بیرونی مانند قانون، منابع دینی و کدهای رفتار حرفه تصمیم‌گیری نمایند. ۳- جو مقرراتی: این جو نیز مبتنی بر ملاک قانونی اخلاق است این بعد مربوط به قبول رفتارهای قانونی تعیین شده توسط نهاد است. تصمیم‌های سازمانی نیز متناسب با مجموعه‌ای از قوانین موجود در آن منطقه یا استانداردهایی همانند کدهای رفتاری هدایت می‌گردد. ۴- جو مستقل: این جو معیار قانونی اخلاق را در بر می‌گیرد. در این بعد از جو اخلاقی، اشخاص برطبق اشخاص براساس باورهای خویش که طبق مجموعه‌ای از اصول خوب تشکیل شده، عمل می‌کنند. ۵- جو ابزاری: این جو

معیار اخلاقی خودخواهی است و در درجه اول به دنبال ارائه حداکثر منافع شخصی است. این افراد معتقدند که تصمیم‌هایی که گرفته می‌شود، بایستی در خدمت منافع سازمان باشد یا منافع شخصی را تامین کند (Mahmoudzadeh, 2017).

**اشتیاق شغلی:** به اعتقاد (Hallberg & Schaufeli, 2006) اشتیاق شغلی یک مفهوم روانشناختی مثبت تلقی می‌شود و اشتیاق به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانی، در محیط کاری معرفی می‌گردد. مشخصه کارکنان با اشتیاق شغلی، مشکلات روان رنجوری کم و انعطاف پذیری بالایی آنها است. افراد مشتاق در محیط کار خویش دارای خلاقیت بوده و در برابر اعمال عکس العمل مناسب از خود نشان می‌دهند. با اشتیاق، خودکارآمدی در این افراد بالا رفته و به تبع آن، سازمان را در رسیدن به اهداف خود کمک می‌کنند (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

نخستین نظریه در مورد اشتیاق شغلی توسط (Schaufeli et Al, 2001) ارائه شد. (Schaufeli et Al, 2001) اشتیاق شغلی را به عنوان حالتی مثبت و رضایت بخش مرتبط با شغل و کار تعریف نمودند که با سه مقیاس انرژی کاری، تعهد به کار و شیفتگی در کار مشخص می‌شود. انرژی کاری با میزان بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری روانی در حین کار، میل به کوشش و مقاومت در برابر مشکلات معین می‌گردد. تعهد حرفه‌ای را احساس اهمیت داشتن، شور و شوق، میل، غرور و درگیر شدن در شغل مشخص می‌کند. شیفتگی در کار را نیز تمرکز کامل و غوطه ور شدن در کار مشخص می‌کند، به نحوی که زمان در حین کار به سرعت سپری می‌شود و برای انسان سخت می‌شود که کار خود را از دست بدهد (Mirheidari, Siyatad, Hovida & Abedi, 2012).

براساس مدل (Schaufeli et Al, 2001) اشتیاق دارای سه بعد می‌باشد:

۱- جذب: به تمرکز جامع و غوطه ور شدن و در کار اشاره می‌کند. به نحوی که فرصت‌ها برای انسان در حین کار به سرعت سپری می‌شود و برای انسان سخت است که از کار خود جدا شود (باغبان سیچانی، علیپور و عابدی، ۱۳۹۵). بنابراین، فرد با سماجت زیاد به کار خود می‌پردازد، چراکه تجارب شغلی و کار برای وی لذت بسیاری دارد. برخی از پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که جذب شدن در شغل به به حالت روانی به صورت شور و شیدایی بیان می‌شود که در آن شخص تنها تمرکزش به شغل خود هست و درگیر کارش می‌شود (Nouri, Azizi, Zaree & Babamiri, 2011). ۲- قدرت (نیرومندی): میزان بالایی انرژی و انعطاف روانی در زمان انجام کارها که توأم با رغبت و کوشش بسیاری برای کار و پشتکار در شرایط سخت است (Baghban Sichani, Alipour, Abedi, 1999). اشخاصی که قدرت بالایی دارند در هنگام بروز مشکلات و ایجاد دوگانگی‌های بین فردی تحمل و شکیبایی بیشتری دارند. این بعد از نظر معنایی به مفهوم انگیزش درونی شباهت دارد. انگیزه درونی به نیاز فرد به انجام یک فعالیت خاص اطلاق می‌شود، به گونه‌ای که این فعالیت موجب رضایت درونی او شود (Liorens, 2007).

۳- وقف خویشتن: این بعد اشتیاق شغلی با چالش شدید روانی فرد در کار خود تعریف می‌شود و ترکیبی از حس معنا، شور و شوق و درگیر شدن است و با مقوله دلبستگی شغلی و تعهد شغلی ارتباط دارد. این بعد به عنوان میزانی که کارکنان از نظر روانی خوب هستند تعریف می‌شود که با شغل خود ارتباط برقرار می‌کنند (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2000).

**اخلاق حرفه‌ای:** امروزه یکی از مباحث مهم در نظام حرفه‌ای مبحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است. امروزه اخلاق به عنوان یکی از اساسی‌ترین مقوله‌ها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کمک شایانی به سازمان در جهت پایین آمدن تنش‌ها و دستیابی به اهداف خود کند و از این رو داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها امری به منزله یک مزیت رقابتی تلقی می‌شود (Salehi, 2009).

نظریه آزادی مانند نظریه عدالت دارای ارجاعات اساسی برای اخلاق حرفه‌ای به ویژه اخلاق حرفه‌ای معلمان است. در اینجا می‌توان هم به آزادی معلمان اشاره کرد و هم به آزادی دانش‌آموزانی که معلمان در قبال آنها مسئول هستند. به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای معلمان باید هم شامل آزادی خود و هم آزادی دانش‌آموزان باشد. معلمان حرفه‌ای باید در حرفه معلمی خود به آزادی دانش‌آموزان و اهمیت آن برای آموزش آنها پی ببرند (Qaidi, Amiri, Diba Vajari, 2012).

اخلاق حرفه‌ای معلمان یکی از تعهدات حرفه معلمی است. اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از اخلاق به بررسی وظایف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی می‌پردازد. از نظر صاحب نظران حوزه اخلاق، اخلاق حرفه‌ای دارای مؤلفه‌های گوناگونی است، اما آنچه امروزه از سوی اندیشمندان این حوزه مطرح و نوشته شده است را می‌توان به چند مولفه تقسیم کرد: اخلاق فایده محور، اخلاق فردمحور، اخلاق عدالت محور، اخلاق و اخلاق وظیفه مدار و اخلاق حقوق محور (Bahagir, 2011).

مؤلفه‌های عمومی اخلاق حرفه‌ای را در قالب مؤلفه‌هایی که (Johnson & ridley, 2008) و (wilczenski, 2012) اشاره می‌کنند به شرح زیر می‌باشد: ۱- دل سپردگی: آغاز اخلاق حرفه‌ای وقف قلب به حرفه خود است. در این شرایط روح تعهد در فرد در همه زمان‌ها و در همه موقعیت‌ها و رویدادها وجود دارد. ۲- آسیب نرساندن به خود و دیگران: انسان با اخلاق حاضر نیست به خود یا دیگران آسیبی

اعم از مادی و معنوی وارد کند. ۳- تمرین مهربانی و حمایت: اخلاق و ارزش‌های اخلاقی انسانی همواره در جهت برقراری عدالت و عدالت است. افراد متعهد به اخلاق حرفه‌ای از تبعیض جلوگیری می‌کنند (Mehdad, mahdavidrad & golparvar, 2011). ۴- احترام به خود و دیگران: رعایت احترام به خود، همکاران و نهاد، یکی از اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای در اغلب جامعه‌ها به شمار می‌رود (Imanipour, 2012). ۵- مفید بودن: متصدی کار بودن تنها به معنای انجام مسئولیت در حد انجام تکالیف نیست. یک فرد با اخلاق به ایجاد و افزایش بهره‌وری در بین همکاران خود فکر می‌کند. ۶- عمل به اصول حرفه‌ای و تخصصی: شخصی که به شغل خود به طور حرفه‌ای نگاه می‌کند، قبل از شروع هر فعالیتی، از منظر ارزیابی شرایط و الزامات به موضوع می‌پردازد. در واقع او یک مطالعه امکان‌سنجی مختصر انجام می‌دهد، حتی اگر یافته‌ها را روی کاغذ نیاورد. ۷- خودباوری و رشد فردی: اعتقاد به خویش و توانایی‌های فردی خویش و دیگران از خصوصیات مهم و ویژه اشخاص با اخلاق است (Johnson & ridle, 2008).

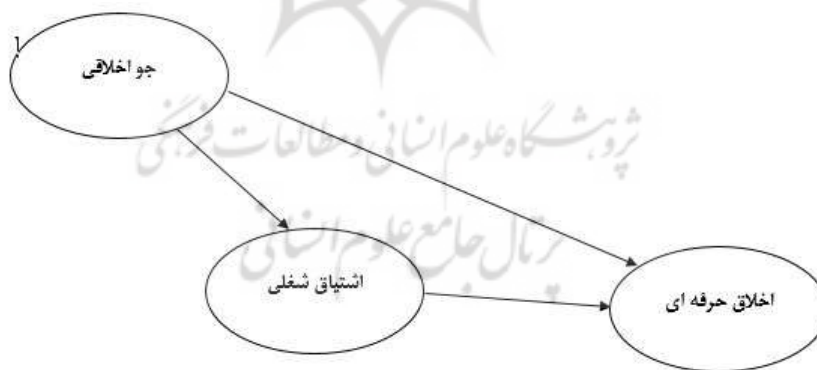
### پیشینه پژوهش:

(LaRocca, 2022) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی نقش جو اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با میانجگری فرهنگ اخلاقی سازمانی " به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبتی می‌گذارد جو اخلاقی از طریق فرهنگ اخلاقی سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد یعنی با افزایش فرهنگ اخلاقی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد. (Lyndon & Garrett, 2022) در یک تحقیق با عنوان "جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای" نشان دادند که رابطه مثبت قابل توجهی بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. آن‌ها در این تحقیق با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از ۵۱۷ دانشجوی دکتری مدیریت، این رابطه را بررسی کردند و به نتیجه رسیدند که جو اخلاقی کاربران، تأثیر مثبت بر روی اخلاق حرفه‌ای آن‌ها دارد. به عبارت دیگر، هرچه فضای کاری اخلاقی‌تر باشد، احتمال دارد افراد بیشتر به اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای پایبند باشند. (Waldman, 2021) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با اشتیاق شغلی معلمان در مدارس " به این نتایج دست یافتند که بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و قوی برقرار است. اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کننده خوبی برای اشتیاق شغلی می‌باشد بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین اخلاق حرفه‌ای با رهبری تحولی رابطه معنی داری وجود دارد (Lau et Al, 2021). در تحقیقی دیگر صورت گرفته است. با استفاده از روش تحقیق کیفی، به بررسی نحوه تأثیر جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی در مدارس بر روی تصمیم‌گیری‌های اخلاقی معلمان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که معلمان که در مدارس با فضای کاری مثبت و جو اخلاقی قوی فعالیت می‌کردند، تمایل داشتند به طور فعال در فرایند تصمیم‌گیری درباره اخلاق حرفه‌ای شرکت کنند. علاوه بر این، معلمان که در مدارس با فرهنگ اخلاقی قوی کار می‌کردند، در تصمیم‌گیری‌های خود از مبانی و اصول اخلاقی برای انجام تصمیمات استفاده می‌کردند. از دیگر نتایج این مطالعه می‌توان به این موارد اشاره کرد: در مدارس با فضای کاری منفی و جو اخلاقی ضعیف، معلمان تمایل کمتری به شرکت در فرایند تصمیم‌گیری‌های اخلاقی داشتند. همکاری و هماهنگی بیشتر بین معلمان در مدارس با فرهنگ اخلاقی قوی، منجر به تصمیم‌گیری‌های بهتر و موثرتر درباره اخلاق حرفه‌ای می‌شود. رعایت مسئولیت اخلاقی توسط مدیران و رهبران مدرسه، بهبود جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی در مدارس را بسیار ترویج می‌کند. (Salvador, 2020) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تأثیر جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی با واسطه‌گری اعتماد و تعهد سازمانی معلمان " به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری دارد؛ این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می‌شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر جو اخلاقی بر خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌دهند. یک تحقیق دیگر انجام شده توسط (Holmström et Al, 2019) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان با اشتیاق شغلی آن‌ها مرتبط است. در این تحقیق، اخلاق حرفه‌ای معلمان شامل مواردی از جمله احترام به دانش‌آموزان، انگیزه برای بهبود عملکرد آن‌ها و تمرکز بر بهبود آموزش و پرورش بود. نتایج نشان داد که معلمان که بیشتر به این مسائل توجه می‌کردند، اشتیاق شغلی بیشتری داشتند. (Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2018) در تحقیقی با عنوان « تأثیر جو اخلاقی منفی بر عملکرد و رفتار اخلاقی کارکنان » که بر روی مدیران و کارمندان دانشکده مدیریت دانشگاه بامسون انجام گرفت، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی منفی، به عنوان مثال جویی که شامل فشارهای ناشی از سودجویی و بی‌انصافی است، تأثیر منفی بر عملکرد و رفتار اخلاقی کارکنان دارد.

یک مطالعه انجام شده توسط (Apriliani, Anggraini & Anwar, 2014) نشان داد که معلمان که احساس می‌کنند که محیط کاری شان در مورد ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای واضح است، احساس اشتیاق شغلی بیشتری خواهند داشت. یک تحقیق انجام شده در سال ۲۰۱۶ توسط (Farooq, Farooq & Jasimuddin, 2014) تحت عنوان " بررسی ارتباط چندگانه اشتیاق شغلی با جو اخلاقی کلاس درس و اخلاق حرفه‌ای " نشان داد که اشتیاق شغلی معلمان با جو اخلاقی کلاس و اخلاق حرفه‌ای آن‌ها مرتبط است. به عبارت دیگر، معلمان که اخلاق حرفه‌ای بالا و جو اخلاقی مثبت در کلاس خود داشتند، احتمالاً اشتیاق شغلی بیشتری داشتند.

(Goodarzi et Al, 2022) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمند سازی روانشناختی در معلمان ورزش"، تعداد ۲۴۰ نفر از معلمان ورزش استان‌های کهگیلویه و بویراحمد و چهارمحال و بختیاری را با استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش دهی مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تاثیر داشت. (Koulaei et Al, 2019) در پژوهش خود تحت عنوان "مدلسازی اثر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روانشناختی با اشتیاق شغلی بر اساس نقش میانجی گری اخلاق حرفه‌ای معلمان"، مطالعه‌ای پیمایشی را انجام دادند. یافته‌های آنها حاکی از آن بود که استدلال کردند که واکنش مثبت رهبران به رفتار شغلی پویای کارکنان، بر اشتیاق آنها جهت مشارکت در چنین رفتاری تاثیر می‌گذارد و اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌تواند نقش واسطه‌ای در اثربخشی رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی ایفا کند. (Amini, ۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان " رابطه بین جو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با واسطه‌گری اشتیاق شغلی: مطالعه موردی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه" نمونه‌ای متشکل از ۲۴۴ معلم مقطع ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه به روش خوشه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاکی از آن ارتباط مثبت و معنادار بین جو سازمانی و اشتیاق شغلی، جو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی در میان معلمان ابتدایی بود، همچنین نتایج نشان داد که بین رضایتمندی رابطه وجود دارد. میان جو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با میانجی گری اشتیاق شغلی در معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری یافت شد. (Ghorbani, 2021) در تحقیق خود با عنوان "مدل علی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر" نمونه‌ای مشتمل بر ۱۶۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر را در سال تحصیلی ۱۴۰۰ - ۱۳۹۹ انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش دهی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان دادند: تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی، تسهیم دانش و اشتیاق شغلی مثبت و معنادار بود. تأثیر تسهیم دانش بر تعالی سازمانی مستقیم و معنادار بود. تأثیر اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی منفی و معکوس بود. همچنین اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با میانجی گری تسهیم دانش مثبت و معنادار بود. اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با میانجی گری اشتیاق شغلی نیز منفی و معنادار بود.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه موضوع می‌توان مدل مفهومی پژوهش را در قالب سه متغیر و مبتنی بر چهار فرضیه طراحی و تدوین کرد. در میان متغیرهای فوق می‌توان یک ساختار مفهومی قائل شد، سپس به بررسی و آزمون ساختار مفهومی اقدام کرد. با توجه به بررسی‌های انجام شده در باب اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای مذکور در مطالعات سازمانی، جو اخلاقی مدارس به عنوان متغیر مستقل، اشتیاق شغلی معلمان به عنوان متغیر میانجی و در نهایت اخلاق حرفه‌ای معلمان به عنوان متغیر وابسته تعیین شدند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش شناسی پژوهش

با توجه به آزمون الگو مفهومی مشتق شده از نظریات و مطالعات تجربی و استفاده از پرسشنامه، نوع پژوهش کمی بود، از آنجا که قصد بررسی روابط بین متغیرها را در قالب یک الگو داشتیم، روش پژوهش همبستگی بود و از آنجا که هدف پژوهش بررسی روابط ساختاری بین سه متغیر در قالب چند معادله رگرسیون همزمان و بررسی برازش الگو بود از رویکرد مدل سازی معادله ساختاری ماتریس همبستگی- کوواریانس محور استفاده شد.

جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر قروه می‌باشد که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس هستند. حجم جامعه آماری بر اساس آمار بدست آمده از معاونت آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان قروه برابر ۳۲۴ نفر بود. پس از مشخص شدن



تعداد اعضای جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران از بین افراد جامعه به تعداد ۱۷۶ نفر برآورد گردید. از روش تصادفی طبقه‌ای برای نمونه‌گیری استفاده شد. بنابراین برای جبران ریزش‌های احتمالی، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه تهیه و در بین معلمان توزیع گردید، در نهایت تعداد ۱۷۶ مورد از پرسشنامه‌هایی که بصورت صحیح پر شده بود، به منظور تجزیه و تحلیل استفاده گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه جو اخلاقی (Victor, B. Cullen, ۱۹۸۸): شامل ۲۶ سوال و ۶ بعد مراقبت و توجه (۵-۱)، قوانین و مقررات (۹-۶)، ضوابط (۱۳-۱۰)، ابزاری (۱۹-۱۴)، کارایی مدار (۲۲-۲۰)، مستقل (۲۶-۲۳) می‌باشد. سوالات این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای؛ خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) نمره گذاری می‌شوند. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ کل و ابعاد پرسشنامه جو اخلاقی در دامنه (۰/۸۰ تا ۰/۹۷) گزارش شد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه جو اخلاقی است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشانگر این بود که پرسشنامه دارای برازش قابل قبول است.

پرسشنامه اشتیاق شغلی (Schaufeli, Bakker & Salanova, ۲۰۰۱): این پرسشنامه از ۱۷ سوال تشکیل شده و شامل ۳ مولفه (نیرومندی، وقف خود و جذب) می‌باشد. سوالات این مقیاس بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی کم: ۱ تا خیلی زیاد: ۵) نمره گذاری می‌شوند. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ کل و ابعاد پرسشنامه اشتیاق شغلی در دامنه (۰/۸۶ تا ۰/۹۱) گزارش شد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد با توجه به نتایج شاخص‌های برازش، پرسشنامه اشتیاق شغلی دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) بود.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (Cadozier, ۲۰۰۲): این مقیاس شامل ۱۶ گویه و ۸ بعد است. ابعاد این مقیاس شامل مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری و رقابت، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی هستند. سوالات این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی کم: ۱ تا خیلی زیاد: ۵) نمره گذاری می‌شوند. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ کل و ابعاد پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در دامنه (۰/۷۲ تا ۰/۹۴) گزارش شد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول می‌توان گفت پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار Lisrel10.30 استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

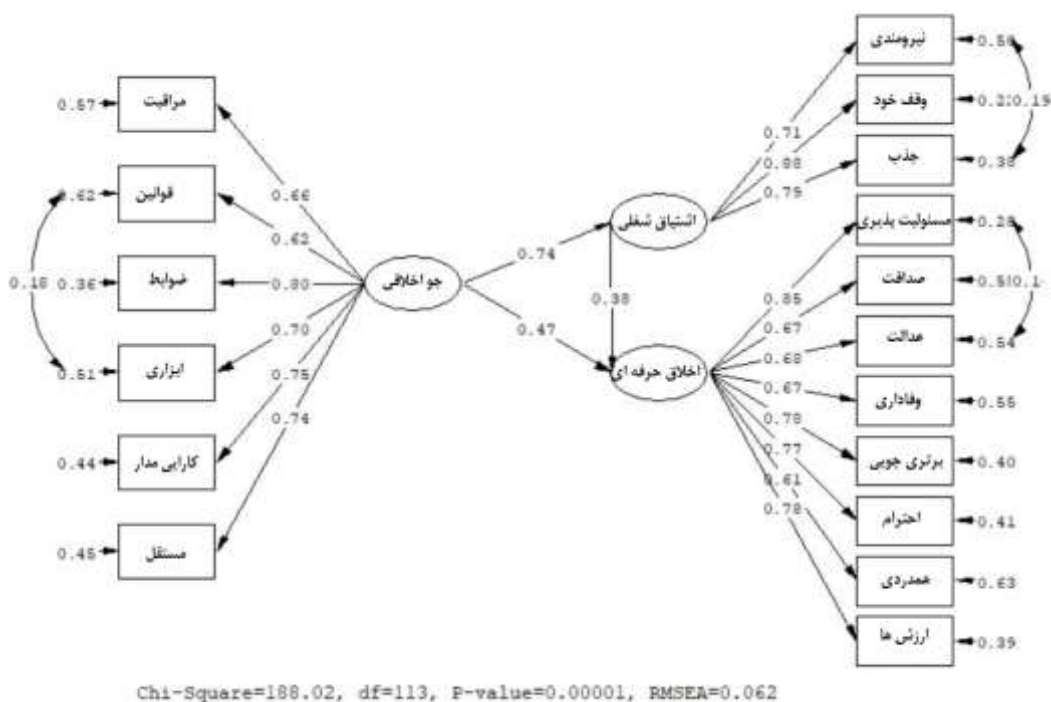
متغیر	جو اخلاقی	اشتیاق شغلی	اخلاق حرفه‌ای
جو اخلاقی	۱	-	-
اشتیاق شغلی	*۰/۶۰۵	۱	-
اخلاق حرفه‌ای	*۰/۶۷۶	*۰/۶۲۰	۱
میانگین	۳/۸۷	۳/۸۹	۳/۳۹
انحراف استاندارد	۰/۷۵۲	۰/۸۱۰	۰/۸۷۲
کجی <sup>۱</sup>	-۰/۸۹۲	-۰/۷۳۸	-۰/۲۳۵
کشیدگی <sup>۲</sup>	۱/۰۳	۰/۳۳۵	-۰/۳۷۸

معنادر در سطح \*۰/۰۵

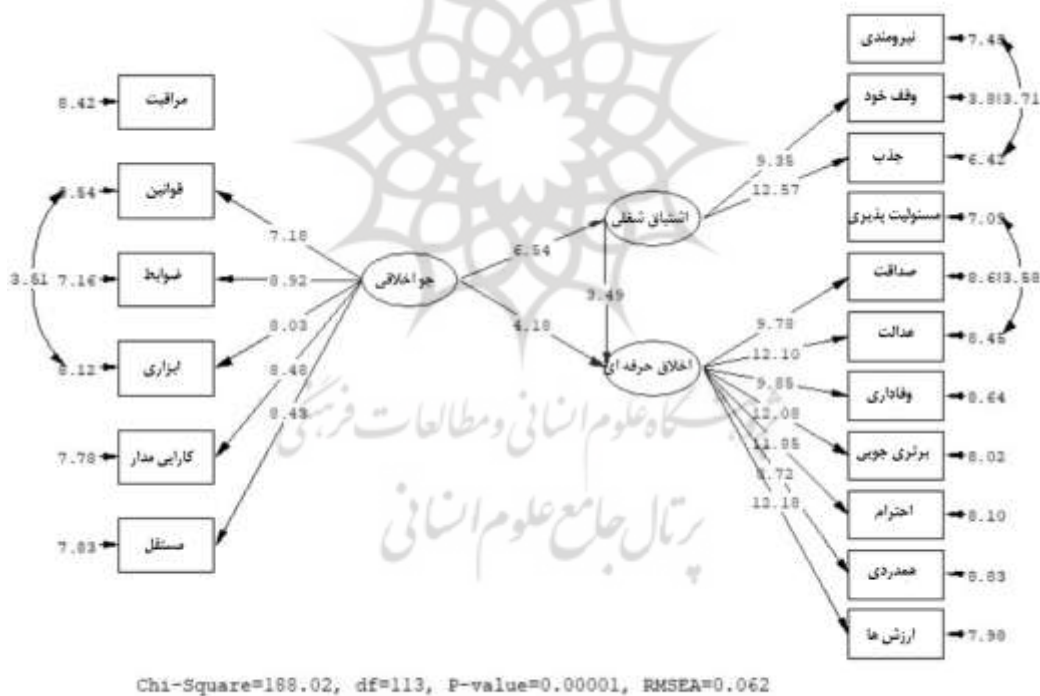
میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به ترتیب عبارتند از: جو اخلاقی (۳/۸۷ و ۰/۷۵۲)؛ اشتیاق شغلی (۳/۸۹ و ۰/۸۱۰) و اخلاق حرفه‌ای (۳/۳۹ و ۰/۸۷۲). شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرها (در دامنه + و - ۱/۵) بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها در سه متغیر پژوهش است. متغیر جو اخلاقی دارای همبستگی مثبت و معنادر در سطح ۰/۰۵ با اشتیاق شغلی (۰/۶۰۵) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۶۷۶) است. متغیر اشتیاق شغلی دارای همبستگی مثبت و معنادر در سطح ۰/۰۵ با اخلاق حرفه‌ای (۰/۶۲۰) است.

۱ Skewness

۲ Kurtosis



شکل ۱: مدل عمومی تجربی پژوهش با ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل عمومی شاخص تی ضرایب مدل تجربی پژوهش

جدول ۲: شاخص های برازش مدل تجربی در مدل یابی (مدل ساختاری)

شاخص	ملاک در حجم نمونه	ملاک در حجم نمونه کمتر
نسبت خی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۲	کمتر از ۳
RMSEA	حداکثر ۰/۰۵	حداکثر ۰/۰۸

CFI	حداقل ۰/۹۰	حداقل ۰/۹۰
GFI	حداقل ۰/۹۰	حداقل ۰/۹۰
AGFI	حداقل ۰/۸۵	حداقل ۰/۹۰
PGFI	بیشتر از ۰/۵۰	بیشتر از ۰/۵۰

منبع: (Abdulmaleki, Jamal and Rashidi, Zahra, 2018)

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل تجربی پژوهش

شاخص	مقدار	ملاک	نتیجه
خی دو مدل تجربی	۱۸۸/۰۲		
درجه آزادی مدل تجربی	۱۱۳		
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۱/۶۶	کمتر از ۳	تایید
RMSEA	۰/۰۶۲	حداکثر ۰/۰۸	تایید
CFI	۰/۹۸	حداقل ۰/۹۰	تایید
GFI	۰/۸۹	حداقل ۰/۹۰	قابل قبول
AGFI	۰/۸۵	حداقل ۰/۸۵	تایید
PGFI	۰/۶۶	بیشتر از ۰/۵۰	تایید

جدول ۴: آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	ضریب مسیر	T	نتیجه
۱	جو اخلاقی	-	اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۷	*۴/۱۸	تایید
۲	جو اخلاقی	-	اشتیاق شغلی	۰/۷۴	*۶/۵۴	تایید
۳	اشتیاق شغلی	-	اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۸	*۳/۴۹	تایید
۴	جو اخلاقی	اشتیاق شغلی	اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۸۱۲	*۳/۰۷	تایید

\*مقادیر تی برابر و بزرگتر از ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند.

نتایج تحلیل مدل یابی معادلات ساختاری بیانگر آنست که: جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۷) با مقدار تی (۴/۱۸) است. جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اشتیاق شغلی (۰/۷۴) با مقدار تی (۶/۵۴) است. اشتیاق شغلی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۸) با مقدار تی (۳/۴۹) است. جو اخلاقی به واسطه اشتیاق شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار (۰/۲۸۱۲) با مقدار تی (۳/۰۷) بر متغیر اخلاق حرفه‌ای دارد (فرضیه چهارم). متغیر جو اخلاقی دارای اثر مستقیم (۰/۴۷)، اثر غیر مستقیم (۰/۲۸۱۲) و اثر کل (۰/۷۵۱۲) بر اخلاق حرفه‌ای است. متغیر اشتیاق شغلی دارای اثر مستقیم (۰/۳۸)، اثر غیر مستقیم (۰/۰۰۰) و اثر کل (۰/۳۸) بر متغیر اخلاق حرفه‌ای است. در نهایت اینکه دو متغیر جو اخلاقی و اشتیاق شغلی قادر به تبیین ۵۶٪ واریانس متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌باشند، که با عنایت به مقدار تی (۵/۷۳) واریانس تبیین شده در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه بود. نتایج نشان داد که جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای بود. جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بود. جو اخلاقی بواسطه اشتیاق شغلی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر اخلاق حرفه‌ای معلمان بود، همچنین جو اخلاقی و اشتیاق شغلی قادر به تبیین ۵۶ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان بودند. در تحلیل و تبیین نتایج فرضیه‌های پژوهش می‌توان گفت:

نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان داد، جو اخلاقی مدارس بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر مستقیم دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات (LaRocca, ۲۰۲۲)، (Lyndon, E., Garrett, ۲۰۲۲)، (Lau et Al, 2021)، (۲۰۱۰)، (Mayer, Kuenzi & Greenbaum, ۲۰۱۲)، (Yener, Yaldiran & Ergun, ۲۰۱۲) و (Farooq, Farooq & Jasimuddin, ۲۰۱۴) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که جو اخلاقی مدرسه می‌تواند به عنوان یک مشوق برای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان عمل کند. اگر جو اخلاقی مدرسه قوانین و رویه‌هایی را برای رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها تعریف کند که بر اساس اخلاق حرفه‌ای

عمل کنند، معلمان با توجه به این ساختار، ترغیب می‌شوند که اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند و رفتارهای صحیح و اصولی را به نمایش بگذارند. جو اخلاقی مدرسه می‌تواند برای معلمان به عنوان یک مدل اخلاقی عمل کند. وجود ساختار اخلاقی قوی در مدرسه، می‌تواند رفتارهای اخلاقی مدرسه را برای معلمان نمونه‌سازی کند و آن‌ها را الهام بخشیده، توجهشان را به ارزش‌ها و اصول اخلاقی افزایش دهد و این امر بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان را تسهیل می‌کند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که جو اخلاقی در محیط کار و آموزشی تأثیر زیادی بر اخلاق حرفه‌ای دارد. جو اخلاقی سالم و مثبت می‌تواند به عنوان الگویی برای رفتار اخلاقی در فعالیت‌های حرفه‌ای عمل کند، رفتارهای اخلاقی را تقویت کند، اعتماد را تقویت دهد و تأثیر تربیتی روی افراد داشته باشد. همچنین، جو اخلاقی سالم می‌تواند به ارتقاء کیفیت کار و رضایت دانش‌آموزان و کارکنان منجر شود. بنابراین، ایجاد و حفظ جو اخلاقی قوی در محیط‌های کاری و آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند به توسعه اخلاق حرفه‌ای و ارتقاء فرهنگ اخلاقی در جامعه کمک کند. برای افزایش اخلاق حرفه‌ای معلمان، ایجاد و حفظ جو اخلاقی مثبت در محیط آموزشی بسیار حائز اهمیت است. به عنوان نمونه، فرهنگ سازمانی باید اصول و ارزش‌های اخلاقی را ترویج کند و قوانین و استانداردهای اخلاقی را به صورت ملزم کننده تعیین کند. همچنین، آموزش مناسب و آموزش مستمر در زمینه اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌تواند به ارتقاء و بهبود اخلاق حرفه‌ای آن‌ها کمک کند. در مجموع، جو اخلاقی قوی در محیط آموزشی، به معلمان کمک می‌کند تا به عنوان نمایندگان اصلی اخلاق حرفه‌ای، بهترین تصمیمات را در مورد موضوعات اخلاقی در محیط آموزشی بگیرند و فرایند آموزش و پرورش را بهبود بخشند.

یافته‌ها همچنین نشان داد که جو اخلاقی مدارس بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر مستقیم دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات (Waldman, ۲۰۲۱)، (Salvador, 2020)، (Wang & Hsieh, ۲۰۱۲)، (Farooq, Farooq, ۲۰۱۴) (& Jasimuddin, ۲۰۱۴)، (Mirzaei et Al, 2021) و (Amini, 2021) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت وجود یک جو اخلاقی قوی و سالم در مدارس می‌تواند به عوامل مثبتی همچون افزایش رضایت شغلی و اشتیاق معلمان منجر شود. معلمان در محیطی اخلاقی پایدار، احساس می‌کنند که ارزش‌های اخلاقی در آموزش و پرورش مورد احترام قرار می‌گیرند و می‌توانند به عنوان نمونه‌های الگویی اخلاقی برای دانش‌آموزان عمل کنند. این عوامل به تحقق اهداف آموزشی، ارتقای سطح تعلیم و تربیت و ارزشمندی مدرسه کمک می‌کنند. علاوه بر این، جو اخلاقی قوی می‌تواند باعث بهبود روابط بین معلمان، دانش‌آموزان و سایر اعضای مدرسه شود. تعاملات صحیح و اخلاقی در محیط تحصیلی باعث افزایش همکاری و همبستگی بین افراد می‌شود. همچنین، حس اعتماد و احترام در محیط اخلاقی مدرسه، معلمان را تشویق می‌کند تا با انگیزه بیشتری در تدریس فعالیت کنند و به بهبود عملکرد خود بپردازند. به طور کلی، جو اخلاقی مدارس می‌تواند تأثیر چشمگیری بر اشتیاق شغلی معلمان داشته باشد. ایجاد یک محیط اخلاقی سالم و پایدار در مدارس، به معلمان این امکان را می‌دهد که به طور کامل پتانسیل خود را در تدریس و رشد حرفه‌ای خود بیان کنند. معلمان را تشویق به تدریس با انگیزه بیشتر می‌کند، رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد و بهبود کیفیت آموزش و پرورش را به همراه دارد. مدرسی که فرهنگ مشارکت، احترام، انصاف و همبستگی را ترویج می‌دهند، معمولاً محیطی مثبت برای توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم می‌کنند. در این نوع مدارس، معلمان احساس ارزشمندی و قدردانی می‌کنند و از طریق نقش‌آفرینی خود، اثرگذاری مثبت بر دانش‌آموزان و جامعه بازی می‌کنند. این امر می‌تواند نقشی مهم در افزایش اشتیاق و تعهد معلمان به شغل خود داشته باشد.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این بود که اشتیاق شغلی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای آنان در مدارس ابتدایی شهر قروه اثر مستقیم دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات (Waldman, ۲۰۲۱)، (Holmström, Tuominen, Laasanen & Veermans, ۲۰۱۹)، (Farooq, Farooq & Jasimuddin, ۲۰۱۴)، (Goodarzi et Al, 2022) و (Ghorbani, 2021) همسو و سازگار می‌باشد.

یافته‌های این فرضیه را این‌گونه می‌توان تبیین نمود که معلمان با اشتیاق شغلی قوی تمایل دارند به توسعه و بهبود مهارت‌های خود در حوزه تدریس و تربیت دانش‌آموزان. این تمایل به توسعه حرفه‌ای باعث می‌شود که معلمان به دنبال فرصت‌های آموزشی و ارتقاء شغلی باشند و در نتیجه، با بهبود مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای خود، موقعیت‌های اخلاقی را بهتر متوجه شوند و عملکرد حرفه‌ای بهتری از خود ارائه دهند. یکی از جوانب اصلی اخلاق حرفه‌ای معلمان، تعامل مثبت و سازنده با دانش‌آموزان است. وقتی یک معلم با اشتیاق برای تدریس به کلاس می‌آید، احتمالاً بیشتر پذیرفته و متعهد به نیازها و مشکلات دانش‌آموزان خواهد شد. او بهتر قادر خواهد بود تا با دانش‌آموزان برخورد کند و آنها را حمایت کند. این نشان دهنده یک رفتار اخلاقی مثبت است که به تربیت قابل توجهی برای دانش‌آموزان منجر خواهد شد. علاوه بر این، اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند به سبب پیگیری دائمی از بهترین روش‌ها و رویکردهای آموزشی جدید، بهبود حرفه‌ای بودن آنها را نشان دهد. معلمان با اشتیاق شغلی ممکن است به صورت مستمر به روز رسانی دانش خود را تحت تأثیر قرار دهند و به روز باشند در مورد

روش‌ها و فنون جدید آموزشی. این عملکرد حرفه‌ای و پیوسته می‌تواند نشان‌دهنده تعهد معلم به توسعه حرفه‌ای و بهترین کاربرد ممکن از مهارت‌های خود در حالات مختلف باشد.

اشتیاق شغلی قوی باعث ایجاد الهام و انگیزه برای معلمان می‌شود. زمانی که معلم از کار خود لذت می‌برد و احساس ارتباط عمیقی با آن دارد، احتمالاً بیشتر به انجام وظایف حرفه‌ای خود با اخلاق و رضایت عمل می‌کند. اشتیاق شغلی همچنین معلمان باعث می‌شود که آن‌ها به ارزش‌های حرفه‌ای خود پایبند باشند. معلمان که اشتیاق شغلی قوی دارند، عملکرد اخلاقی و پایبندی به اصول حرفه‌ای را بیشتر در تصمیم‌گیری‌های خود مد نظر قرار می‌دهند. اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند تأثیرات اجتماعی و تعامل با دیگران را تقویت کند. هنگامی که معلمان از کار خود لذت می‌برند و به پیشرفت دانش‌آموزان خود علاقه‌مند هستند، بیشتر تمایل دارند به رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی در محیط آموزشی و اجتماعی روی بیاورند همچنین می‌تواند به توسعه حرفه‌ای آن‌ها کمک کند. به طور کلی، اشتیاق شغلی معلمان نه تنها بهبودی در عملکرد حرفه‌ای آن‌ها ایجاد می‌کند، بلکه رابطه قوی‌تری بین آنان و دانش‌آموزان شکل می‌دهد و باعث رشد و پیشرفت هر دو طرف می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که اشتیاق شغلی معلمان تأثیر قابل توجهی بر اخلاق حرفه‌ای آنان دارد و می‌تواند بهبود و تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان را تسهیل کند و منجر به بهترین عملکرد حرفه‌ای در معلمان گردد.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که جو اخلاقی مدارس با میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر قروه اثر غیر مستقیم دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه تلفیق نتایج مطالعات همسو با نتایج فرضیه‌های اول تا سوم همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت: نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در ارتباط بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای را چنین می‌توان تفسیر نمود که اشتیاق شغلی می‌تواند به عنوان واسطه بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای عمل کند. در واقع، اشتیاق شغلی می‌تواند تأثیر قوی بر رابطه این دو عامل داشته باشد. جو اخلاقی مثبت و سالم در محیط کار می‌تواند اشتیاق شغلی را تغذیه کند. وقتی که فرد در یک محیط کاری قابل اعتماد، صادق و پشتیبانی کننده قرار دارد، احتمال اینکه او به شغل خود علاقه مند باشد و ارزش‌ها و اصول اخلاقی را رعایت کند بیشتر است. جو اخلاقی مثبت می‌تواند فرد را تحریک کند تا بیشترین تلاش را در شغل خود بگذارد و بهبود عملکرد و رضایت شغلی خود را تجربه کند. به تبع آن اشتیاق شغلی به فرد انگیزه و الهام می‌دهد تا به صورت فعال در شغل خود مشارکت کند و پیشرفت حرفه‌ای بسیاری را تجربه کند. وقتی فرد احساس می‌کند که شغلش معنادار است و توانایی ایجاد تأثیر مثبت را دارد، او ممکن است متمایل به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای باشد. اشتیاق شغلی می‌تواند محرکی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای فرد باشد و او را ترغیب به رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی در محیط کار کند.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش، بر مدل نقش میانجی اشتیاق شغلی در ارتباط بین جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تأیید گردید، بنابراین، پیشنهاد می‌شود: (۱) مدیران و مسئولان آموزش و پرورش برای فراهم ساختن زمینه‌های لازم جهت بروز جو اخلاقی در محیط‌های آموزشی باید تمام تلاش خود را به اجرا بگذارند چرا که هر چقدر در محیط‌های آموزشی جو اخلاقی بیشتر گردد معلمان نیز با شوق و اشتیاق فراوانی در مدارس حضور خواهند یافت. (۲) پیشنهاد می‌گردد که کلیه دست‌اندرکاران وزارت آموزش و پرورش در بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان توجه ویژه داشته و برنامه‌ریزی‌های لازم را در این خصوص به عمل آورند. (۳) مراکز اطلاعات حرفه‌ای معلمان در مدارس تأسیس شود و معلمان از پژوهش‌های موثر سازمانی به خصوص اشتیاق شغلی و جو اخلاقی مدارس آگاهی یابند تا از این راه دریچه‌ای برای افزایش عملکرد معلمان باز شود. (۴) با توجه به اهمیت جایگاه اخلاق حرفه‌ای در معلمان، کارگاه‌های آموزشی مستمر توسط نخبگان و صاحب‌نظران برای تمامی معلمان سراسر کشور در جهت روش‌های افزایش اخلاق حرفه‌ای و رفع مشکلات پیش رو با توجه به نیاز روز برگزار گردد. (۵) با توجه به تأثیر اشتیاق شغلی بر اخلاق حرفه‌ای، به مسئولین رده بالای وزارت آموزش و پرورش و سایر نهادهای مرتبط پیشنهاد می‌شود با سیاست‌های تشویقی مناسب اشتیاق شغلی در معلمان را تقویت کنند.

### نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که جو اخلاقی حاکم بر مدرسه و اشتیاق شغلی معلمان با اخلاق حرفه‌ای آنها در ارتباط است. لذا برای بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌توان جو اخلاقی را در مدارس به طور مطلوب مهیا نمود و همچنین اشتیاق شغلی را در آنها تقویت نمود.

### ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

## حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

## مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: سامان مظفری، رضا محمدی، رزگار محمدی؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: سامان مظفری، رضا محمدی، رزگار محمدی؛ نظارت و نگارش نهایی: سامان مظفری.

## تعارض منافع

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

## References

- Abdulmaleki, Jamal and Rashidi, Zahra (2018). Structural equation modeling: Lisrel in plain language. Publications of sociologists. Tehran. [in persian]
- Aloe, A. M. and Jane Becker, B. (2009). Teacher verbal ability and school outcomes: Where is the evidence? *Journal of Educational Researcher*, 38(8), 612-613.
- Amini, Y.(2020). The relationship between satisfaction with the organizational atmosphere and professional ethics with the mediation of job enthusiasm: a case study of primary teachers in district one of Kermanshah city. Master's thesis of Payam Noor University, Hamedan.[ in persian]
- Apriliani, D., Anggraini, R. Z., & Anwar, C. (2014). The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(1), 226-244.
- Baghban Sichani, I., Alipour, A., & Abedi, M. (1999). Career passion. *Collection of articles of the research week, Isfahan*, 46-58.[ in persian]
- Bahagir, H. (2011). Investigating the relationship between the professional ethics of managers and the organizational commitment of teachers in secondary schools of the 3rd district of Alborz province. Master's thesis, Tarbiat Moalem University, Tehran.[ in persian]
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational dynamics*, 46(2), 67-70.
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Available from: [www. Proquest, Com](http://www.Proquest, Com).
- Cheung, R. C. M. (2019). Counselor Humor and the Working Relationship (Doctoral dissertation. Arizona State University).
- Cohen, D. (1998). Moral climate in Business Firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business ethics*, 12, 1211-1226.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Bronson, J.W. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Debra, W. Sherril. (2010). An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry. United States: Capella University.
- Diane, L. Wilde. (2002). Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate. Tennessee State University.
- Faramarz Qaramalki, A. (2017). Professional ethics. Tehran, Majnoon Publishing[in persian.]
- Farooq, M., Farooq, O., & Jasimuddin, S. M. (2014). Employees response to corporate social responsibility: Exploring the role of employees' collectivist orientation. *European Management Journal*, 32(6), 916-927.
- Filipova, A. (2015). Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities. United States - Michigan, Western Michigan University.

Ghorbani, M. (2020). Causal model of organizational excellence based on professional ethics with the mediating role of knowledge sharing and job enthusiasm in primary school teachers of Poldakhter city. 1<sup>ST</sup> international conference on management and industry. [in persian]

Goodarzi, S., Imanzadeh, M., Javid, M., & Amirhosseini, S. E. (2023). Investigating the Relationship Between Professional Ethics of Physical Education Teachers and Their Work Engagement with the Mediator Role of Self-Efficacy and Psychological Empowerment. *Journal of School Psychology, 11*(4), 92-105. [in persian]

Imanipour M. (2012). Ethical principles in education. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine, 5* (6) :27-41. [in persian]

Johnson, W.B.& ridley C.R. (2008). *The Elements of Ethics for Professionals*, Palgrave Macmillan Publication.

Koulaei, gh., zahed babelan, a., moeinikia, m., & rezaei sharif, a.. (2019). Modeling school leadership in teachers work engagement through school culture, empowerment and job characteristics. *Journal of management and planning in educational systems, 12*(1 (22) ), 213-238. [in persian]

LaRocca, L.(2022). Investigating the role of ethical climate on the professional ethics of employees through the mediation of organizational ethical culture. *social Bulletin ,26*(10),1213-1224.

Lau, J. D., Song, A. M., Morrison, T., Fabinyi, M., Brown, K., Blythe, J., ... & Adger, W. N. (2021). Morals and climate decision-making: insights from social and behavioural sciences. *Current Opinion in Environmental Sustainability, 52*, 27-3°.

Lyndon, E., Garrett, J. (2022). The Ethical Environment and Virtuousness: A Study of the Ethical Climate and Virtuousness of Organizations. *Journal of Business Ethics, 15*(63), 189-207.

Mahmoudzadeh, S.M. (2017)..Perceived ethical climate in organization: the concepts and classifications. *Quarterly Ethical Research (Association for Islamic Thought), 27* (20), 23-45. [in persian]

Malloy, C. D. (2019). Ethical work climate dimensions in a not-for- profit organization. *Journal of Business Ethics, 20*, (1),34-45.

Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of business ethics, 95*, 7-1٦.

Mehdad, A., mahdavirad, N., & golparvar, M.. (2011). Relationship between quality of work life dimensions with organizational commitment and its components. *Journal of social psychology (new findings in psychology), 6*(20), 41-5٣. [in persian]

Mirheidari, A., Siyadat, S., Hovida, R., & Abedi, M. (2012). The Relationship of Organizational Learning and Self – Efficacy to Work Engagement. *Journal of New Approaches in Educational Administration, 3*(10), 139-1٥٤. [in persian]

Mirzaei Ganjgah, A., Moinikia, M., Zahidbablan, A., and Akbari, T. (2020). Modeling the effect of moral leadership and psychological empowerment with job enthusiasm based on the mediating role of teachers' professional ethics. The second national conference of the school of the future. Ardabil. [in persian]

Naami, A., and Piriya, S. (2011). The relationship between dimensions of self-determination career motivation and job enthusiasm in the employees of Zob Ahan Isfahan Company, *Journal of Career and Organizational Counseling. Journal of career and organizational counseling, 3*(9), 24-51.[ in persian]

Nouri, A., Azizi, H., Zaree, R., & Babamiri, M. (2011). Relationship between Work Engagement's Components with Organizational Commitment. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology, 1*(5), 9-1٥.[ in persian]

Qaidi, Y., Amiri, M., Diba Vajari, M. (2012).Examining the theoretical foundations of professional ethics in order to propose a framework for the development of teachers'

professional ethics regulations. Quarterly magazine of education and training, 29,1, 113. [in persian]

Qasimzadeh, A., Zavar, T., Mahdion, R., & Rezai, A. (2014). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: Mediating Role of Serving Culture. *Ethics in Science and Technology*, 9(2). [in persian]

Salehi, M. (2009). Professional ethics in management, *Proceedings of Accounting and Management Conference*. Conference Secretariat, Islamic Azad University, NAKA branch. [in persian]

Salvador, E. (2020). Investigating the effect of ethical climate on job enthusiasm through the mediation of teachers' trust and organizational commitment. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, 8(1), 62-73.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*;66(4), 701-716.

Soltani Arabshahi, K., Sohrab, Z., Keshavarzi, M. H., & RAMEZANI, GH. (2019). Investigation of the Relationship between Self-Determined Motivation and Work Engagement of Faculty Members of Iran University of Medical Sciences. *JOURNAL OF MEDICAL EDUCATION DEVELOPMENT*, 12(33), 26-41. [in persian]

Waldman, D. A. (2021). Examining the relationship between managers' professional ethics and transformational leadership with teachers' job enthusiasm in schools. *Journal of Management Studies*,43(2), 703-1725.

Wang, Y. D., & Hsieh, H. H. (2012), Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *Journal of Business Ethics*, 105, 535–545.

Yener, M., Yaldıran, M., & Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.

