

تحلیل مدل ساختاری رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای

دریافت: ۱۳۹۹/۹/۳۰

پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۶

تقی اکبری^۱

استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل- ایران

مهسا راحلی نمین

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل- ایران

چکیده:

اشتیاق شغلی یکی از موضوعات مهم در حیطه‌ی کنترل شغلی و تعهد سازمانی است و عامل بسیار مؤثر در خودکنترلی فردی، رفتارهای نوآورانه و دگرگون‌سازی شغلی است؛ از سوی دیگر گزارش‌های تحقیقی حاکی از تحلیل اشتیاق شغلی و شیوع اخلاق مخرب و فرسودگی شغلی در سازمان‌های ایران است. این امر لزوم توجه بیش‌ازپیش به موضوع اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد؛ در این راستا محققان در این پژوهش درصدد طراحی مدلی متشکل از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی و کشف روابط ساختاری میان آن عوامل با استفاده از روش معادلات ساختاری هستند. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است؛ برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)، اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. برای تحلیل یافته‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. بر این اساس ۱۹۰ نفر از کارکنان غیر هیئت علمی (ستادی) از میان ۳۹۲ نفر با استفاده از جدول نمونه کرجسی مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی مطلوب و قوی می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم عاملی مؤثر و قدرتمند، در بالا بردن اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی کارکنان باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، معادلات ساختاری.

^۱ نویسنده مسئول: akbari-ta@uma.ac.ir

**Structural model analysis of the relationship between organizational culture and job
motivation mediated by professional ethics**

Reprint: 2020/12/20
Acceptance: 2021/03/06

Taghi Akbari¹

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University

Mahsa Raheli Namin

MA student, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University

Abstract:

Work Engagement is one of the most important issues in the field of job control and organizational commitment and is a very effective factor in individual self-control, innovative behaviors and job alteration. On the other hand, research reports indicate a decrease in job enthusiasm and the prevalence of destructive ethics and job exhaustion in Iranian organizations. This indicates the necessity to pay more attention to the issue of job motivation. In this regard, researchers in this study look for designing a model consisting of factors affecting job motivation and discover the structural relationships between those factors using the method of structural equations. The present research method is a descriptive correlation type based on structural equation modeling. Accordingly, 190 employees (staff) were selected from 392 person using krejcie Morgan sample table and available sampling method. The results of the structural part of the studied model show that a promising and strong organizational culture can be directly and indirectly an effective and powerful factor in raising the professional ethics and job motivation of employees.

Keywords: Organizational Culture, Professional Ethics, Work Engagement

¹ Corresponding author: akbari-ta@uma.ac.ir

مقدمه

امروزه سرمایه‌ی انسانی در سازمان به یک مزیت رقابتی تبدیل شده است و مدیریت استعدادها با تکیه بر نیروی انسانی اخلاق‌مدار، جایگاه خود را در سازمان باز یافته است؛ نیروی انسانی اخلاق‌محور و تعالی سازمانی دو مقوله‌ی به هم وابسته هستند. تعالی در سازمان به میزان زیادی وابسته به نیروی انسانی اخلاق‌مند و مشتاق است و از مؤلفه‌های اساسی و هدف نهایی در سازمان‌ها محسوب می‌شود. مهم‌ترین مؤلفه‌ی نیروی انسانی را می‌توان در اشتیاق آن دانست که چنانچه فرد جذب کار خود شود و با اشتیاق زیاد به کار بپردازد، خود را وقف کار و انرژی زیادی را جهت انجام بهتر کار صرف کند، بدون شک در آن موفق می‌شود (Zahed Babalan et al, 2016). همچنین افراد مشتاق به کار، با ویژگی روان‌رنجوری پایین، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بالاتر از دیگران متمایز می‌شوند (mojgan mashayekh et al, 2020).

توجه به جنبه انگیزاننده مدیریت منابع انسانی علاوه بر ایجاد انگیزش شغلی موجب بروز خلاقیت و نوآوری در سامان گشته است. با ظهور روان‌شناسی مثبت‌نگر در حوزه‌ی شغلی و مسائل کارکنان، جنبه‌های مثبت بهداشت و سلامت طرفداران بیشتری پیدا کرد؛ از جمله جنبه‌های مثبت اشتیاق شغلی می‌باشد که نقطه مقابل فرسودگی شغلی است (Hotland, 2012). کارمندانی که نسبت به شغلشان مشتاق هستند، برخلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، احساس نیرومند و ارتباط مؤثر با فعالیت کاریشان دارند و خودشان را افرادی توانمند می‌دانند (Bakker, 2008) در واقع اشتیاق شغلی یک حالت و وضعیت مثبت، رضایت‌بخش ذهنی و پایدار برای کارکنان در ارتباط با کار است که سه مؤلفه‌ی نیرومند (سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در حین انجام کار، تمایل به

سرمایه‌گذاری و مقاومت در برابر مشکلات)، خود فداکاری، وقف خود (احساس ادراک، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار) و جذب (تمرکز عمیق به کار و جدا نشدن از کار، نفهمیدن گذر زمان و فراموش کردن همه‌چیز در حین انجام کار) دارد؛ بنابراین سازمان‌ها باید عوامل مؤثر و مرتبط با اشتیاق شغلی را بشناسند و در جهت بهبود و افزایش سطح اشتیاق شغلی کارکنان به کار گیرند (Heidari Farsani, 2016). در حالی‌که اشتیاق شغلی کارمندان به عوامل و متغیرهای زیادی بستگی دارد، اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی حاکم در سازمان از جمله عوامل مؤثر و قدرتمند برای اشتیاق شغلی در سازمان محسوب می‌شود و به صورت غیرمستقیم بر تعالی سازمانی اثر می‌گذارد؛ در واقع اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی دو مفهوم مدیریتی هستند که با هم تعامل متقابل دارند (Yener et al, 2012) در دنیای امروز، بسیاری از کشورها معتقدند که مطالعه‌ی موضوع اخلاق حرفه‌ای و اصول و ارزش‌های مربوط به آن و همچنین مطالعه و درک شناخت علل و عوامل آشکار و پنهان، بسیار مهم و حیاتی است و بر روی اعتبار و کیفیت کار تأثیر می‌گذارد و نادیده گرفتن آن باعث می‌شود که نه تنها قوانین و اقدامات دولت قدرت و کارایی لازم را نداشته باشند بلکه باعث ازهم‌پاشیدگی و تجزیه سازمان نیز می‌شود. اخلاق حرفه‌ای مفهومی است که پس از ورود فرد به جامعه و تعامل او با محیط، معنا پیدا می‌کند؛ بنابراین، بسیاری از سازمان‌های موفق لزوم و توسعه‌ی اصول اخلاقی در سازمان را احساس و تلاش کردند که تحقیقات در زمینه اخلاق حرفه‌ای را افزایش دهند. برای ایجاد پیشرفت و تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای در سازمان، باید فرهنگ سازمانی بیشتر مورد توجه قرار بگیرد؛ در واقع فرهنگ دربرگیرنده‌ی مفهوم اخلاق است که تأثیر بسیاری بر نحوه‌ی عملکرد و رفتار کارکنان می‌

مدنظر قرار گرفته است؛ چراکه افراد تمایل دارند بیشتر به‌طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند (Almasvand and Amiri, 2019). از مهم‌ترین بخش‌های سیستم آموزشی در هر کشور که وظیفه‌ی مطالعه و تحقیق در مورد پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی را بر عهده دارد، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی، سراسر یک سازمان را احاطه می‌کند و بر تمام فرضیه‌های آن تأثیر می‌گذارد و اهرمی قدرتمند برای تقویت سازمان‌ها است، ازجمله مؤلفه‌های مهم تصمیم‌گیری در کارکرد دانشگاه‌ها می‌باشد که اغلب به‌عنوان مهم‌ترین وظیفه‌ی مدیران در بسیاری از سازمان‌ها توجه چندانی به آن نمی‌شود؛ از طرف دیگر، دانشگاه‌ها و دانشگاهیان به‌عنوان یک نهاد مؤثر فکری علاوه بر اینکه به مسائل آموزشی و پژوهشی مشغول هستند، به‌عنوان اعضای متفکر و ارزشمند جامعه می‌توانند در حوزه‌های اجتماعی سیاسی و اقتصادی تصمیم‌گیرنده و تأثیرگذار باشند (Salimi, 2017). در سطح دانشگاه می‌توان فرهنگ را به‌عنوان ارزش‌ها و عقاید ذی‌نفعان دانشگاه (مدیران، دانشکده‌ها، دانشجویان، اعضای هیئت‌علمی و کارمندان) به‌صورت سنت تعریف و به‌صورت کلامی و غیرکلامی ارتباط برقرار کرد؛ این ارزش‌ها و باورها تا حد زیادی روی فرآیندهای تصمیم‌گیری دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارد و رفتارهای فردی و سازمانی را شکل می‌دهد (Fralinger & el, 2007).

رحیمیان و اردلان (۱۳۹۸)، در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که از نظر پاسخگویان، رعایت فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن در مدارس ابتدایی شهر همدان بسیار مطلوب است؛ همچنین میزان فرهنگ سلسله‌مراتبی، فرهنگ قبیله‌ای، فرهنگ بازاری و فرهنگ دموکراسی در مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط و فرهنگ غالب در مدارس به ترتیب فرهنگ قبیله‌ای، سلسله‌مراتبی،

گذارد و مرز بین درست و غلط و خوب و بد را برای آن‌ها مشخص می‌کند (Baghi Nasrabadi, Soleimani, 2013). موضوع فرهنگ سازمانی ازجمله مواردی است که در قلمرو رفتارهای سازمانی و علم مدیریت به‌تازگی نفوذ کرده و دارای اهمیت بسیار در زمینه مدیریت و رهبری سازمان بوده و به یکی از مباحث اصلی مدیریت تبدیل شده است (Almasvand and Amiri, 2019). فرهنگ یک سازمان با اینکه پنهان است، باورها، هیجانات، رفتارها، برجسب‌های اجتماعی، فرضیات، تدبیرهای نمادین و آرمان‌های اجتماعی، انتظارات و ارزش‌های مشترکی را شامل می‌شود و قدرت ایجاد مفاهیم و جهت‌دهی حرکت را دارد و در نبود قوانین و دستورالعمل‌های صریح، رفتارها را هدایت می‌کند. فرهنگ از طریق رفتارهای سازمانی ایجاد می‌شود و نه از طریق مطبوعات و اسناد سیاسی. سازمان‌دهی یک فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند بر رفتارهای کارکنان و نگرش آن‌ها نسبت به شغلشان تأثیر مثبت بگذارد و باعث بهبود عملکرد آن‌ها شود. سازمان‌ها باید نسبت به شیوه‌های مدیریتی و جوسازمانی هوشیار باشند؛ زیرا این امر می‌تواند منجر به رفتارهای منفی در بین کارکنان شود. یک فرهنگ سازمانی ضعیف که نقص‌ها و کمبودهایی دارد، سازمان را به نابودی می‌کشاند (Wong, 2020). از سوی دیگر فرهنگ سازمانی قوی و مثبت باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان و همچنین افزایش سازگاری با محیط و تعهد به کار می‌شو (parent & el, 2015). وقتی فرهنگ سازمانی حاکم مبتنی بر اخلاق و ارزش‌های مثبت بر سازمان حکمرانی کند، می‌تواند زمینه‌های اشتیاق در کارکنان نسبت به شغلشان را ایجاد کند؛ بنابراین، اشتیاق شغلی ازجمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. سطوح بالای اشتیاق شغلی به‌عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری

رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود گزارش کردند که اخلاق کاری به طور مستقیم بر تعهد و تغییر و اشتیاق شغلی و به صورت غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر تأثیرگذار است. اخلاق کاری بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و مستقیم دارد و نوعی هنجار فرهنگی است که انجام کار خوب و صحیح را دارای ارزش معنوی می‌داند. این افراد نگرشی مثبت نسبت به خود و نقش خود و وظایف سازمانی دارند و کار کردن در سازمان را ارزشمند و مثبت می‌دانند. همین اخلاق کاری باعث می‌شود که افراد با اشتیاق بیشتری نسبت به انجام وظایف خود اقدام کنند و جذب کار خود شوند و خود را وقف سازمان کنند؛ بنابراین می‌توان با تشویق و پرورش اخلاق کاری و کارکنان اخلاقی از آن برای افزایش اشتیاق شغلی استفاده کرد.

نقی‌الدین و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود اعلام کردند که فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی تأثیر مثبت بر روی اشتیاق شغلی دارد و باعث می‌شود اشتیاق شغلی کارکنان افزایش یافته و سازمان‌ها رقابتی‌تر شده و عملکرد سازمانی افزایش یابد. مدیریت باید عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی و مشکلات و نیازهای کارکنان را شناسایی کرده و در جهت تأمین آن‌ها برآید. ضروری است مدیریت با کارکنان رابطه نزدیک برقرار کرده و زمینه‌های مهارت و پیشرفت را فراهم کند تا اینکه کارکنان احساس حمایت کرده و اشتیاقشان نسبت به شغلشان افزایش یابد.

فیلابی و بولقاریا (۲۰۱۸)، در پژوهش خود تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر روی اخلاق کاری و حرفه‌ای را تایید کرده‌اند. در فرهنگ اخلاقی، هم جنبه‌های مثبت (صلاحیت لازم) و هم جنبه‌های منفی (رد صلاحیت) وجود دارد و سازمان‌هایی که به دنبال کاهش فساد اخلاقی و افزایش اخلاق حرفه‌ای در

دموکراسی و بازاری است و رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در فعالیت‌های آموزشی در مدرسه بسیار مطلوب است و اینکه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرهنگ بازاری و فرهنگ قبیله‌ای توانایی پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان را دارند.

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود نشان دادند که میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط بود. از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی تنها مؤلفه‌ی ریسک-پذیری و تیم‌گرایی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند و تنها رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌ی کرامت انسانی معنی‌دار بود. فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

الماسوندی و امیری (۱۳۹۷)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق شغلی با فرهنگ سازمانی در معلمان، رابطه‌ی معناداری وجود دارد و اینکه فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است که می‌تواند مزایای بسیاری برای سازمان داشته باشد؛ از جمله این مزایا اشتیاق شغلی در کارکنان است. بین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ بین اشتیاق شغلی با اخلاق حرفه‌ای در معلمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد و اینکه مناسب بودن فضای اخلاقی در سازمان، موجب کاهش نارضایتی شغلی و تمایل به ترک از کار و افزایش اشتیاق شغلی خواهد شد.

صدری دمیرچی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق کاری و اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

رسیدن به پاسخ این سؤال است که آیا فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد یا نه؟

بیشتر تحقیقاتی که در این حوزه صورت گرفته، رابطه‌ی دو متغیر مفاهیم فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند.

تا جایی که پژوهشگران پیشینه‌ی پژوهش را بررسی کردند، در زمان انجام پژوهش حاضر، پژوهشی که هم زمان سه متغیر را بررسی کرده باشد، یافت نشد و در کمتر تحقیقی اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی را ایفا کرده است؛ لذا با توجه به موارد ذکر شده برای بیان چگونگی ارتباط بین متغیرها و سازه‌های مورد مطالعه ۴ فرضیه به شرح زیر مطرح شد:

فرضیه‌ی اول: فرهنگ سازمانی بر روی اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌ی دوم: اخلاق حرفه‌ای بر روی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌ی سوم: فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌ی چهارم: فرهنگ سازمانی به صورت غیرمستقیم و با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی دارد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش: در شکل ۱، ارتباط متغیر فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی و میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در قالب مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است:

بین کارکنان هستند، باید به دنبال افزایش عوامل صلاحیت (اعتماد سازمانی، رهبری اخلاقی، جهت‌گیری خیرخواهانه، یکدلی، اثربخشی و صحبت کردن) و کاهش عوامل رد صلاحیت (برآورده کردن حداقل شرایط، بی‌عدالتی سازمانی، رفتار نادرست مدیر، جهت‌گیری خودخواهانه، نداشتن آگاهی، ترس از قصاص) در فرهنگ سازمانی باشند.

میتونگا و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ اخلاق‌مند در محیط کار تأثیر معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان و رهبری اخلاقی در محیط کار دارد و اینکه رهبری اخلاقی نقش مهمی در شکل دادن به فرهنگ اخلاق‌مند و سطح اشتیاق شغلی کارکنان در محیط کار خواهد داشت

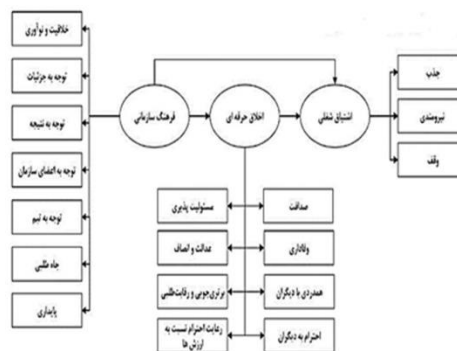
میشل و هاندریک (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت وجود دارد و اینکه بهبود عملکرد اخلاقی در سازمان‌ها مستلزم آن است که مدیریت حمایت قابل‌مشاهده‌ای از عملکرد اخلاقی نشان دهد.

مونیکا جونی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که ارتباط مؤثر و مثبت بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی وجود دارد و اینکه هر قدر اشتیاق شغلی کارکنان بیشتر باشد در کار، عملکرد بهتری نشان خواهند داد و هر قدر سازمان با فرهنگ سازمانی بهتری اداره شود، اهداف سازمان قابل‌دستیابی و مشخص و اشتیاق کارکنان برای انجام کار و رسیدن به اهداف، بیشتر می‌شود.

با توجه به پیشینه‌ی پژوهش، هدف اصلی از این پژوهش تحلیل ساختاری رابطه‌ی فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

با توجه به نتایج تحقیقات گذشته و همچنین مطالعات انجام‌شده، این پژوهش به دنبال بررسی و

استاندارد بودند روایی آن در پژوهش حاضر بر اساس نظر اساتید به لحاظ صوری و محتوایی تأیید شد؛ همچنین آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۳۴ برای پرسشنامه‌ی فرهنگ‌سازمانی ۰/۷۷۶ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و ۰/۸۶۵ برای پرسشنامه اشتیاق شغلی، نشان از پایایی مطلوب ابزار تحقیق داشت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر که نتایج آن به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی کاربرد دارد، از لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه‌ی گردآوری اطلاعات، پیمایشی و به لحاظ نوع، توصیفی-همبستگی است که به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی پژوهش، فرهنگ‌سازمانی به‌منزله متغیر پیش بین، اشتیاق شغلی به‌منزله متغیر ملاک و اخلاق حرفه‌ای به‌منزله‌ی متغیر میانجی معرفی می‌شود. محدوده‌ی پژوهش استان اردبیل و جامعه‌ی آماری شامل کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به‌غیراز اعضای هیئت علمی معادل ۳۹۲ نفر در سال ۱۳۹۹ بودند. تعداد نمونه‌ی آماری بر اساس جدول کرجسی مورگان و فرمول کوکران، ۱۹۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر فرهنگ‌سازمانی از پرسشنامه استاندارد Robbins (1998) شامل ۷ مؤلفه و ۲۱ سؤال، برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد Kadozir (2002) شامل ۸ مؤلفه و ۱۶ سؤال و برای سنجش متغیر اشتیاق شغلی از پرسشنامه استاندارد and Shuffle Salanova (2004) که شامل ۳ مؤلفه و ۹ سؤال است استفاده شد. این سه پرسشنامه در قالب یک پرسشنامه با ۶۱ سؤال طراحی شد. با اینکه هر سه پرسشنامه

یافته‌های تحقیق

از تعداد ۱۹۰ پرسشنامه‌ای که در نمونه‌ی آماری مورد مطالعه، پخش و جمع‌آوری گردید، ابتدا آمار توصیفی از داده‌های موجود که مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان است، به دست آمد که در جدول ۲ آورده شده است.

جدول (۱). داده‌های حاصل از آمار توصیفی

گروه انسانی	فراوانی	درصد	درصد جمعی
جنسیت	مرد	۱۱۸	۶۲/۱%
	زن	۷۲	۳۷/۹%
سن	۲۰-۳۰	۳۷	۱۹/۵%
	۳۱-۴۰	۹۶	۵۰/۵%
	۴۰-۵۰	۴۷	۲۴/۵%
	۵۰ سال به بالا	۱۰	۵/۳%
میزان تحصیلات	دیپلم	۵	۲/۶%
	لیسانس	۶۰	۳۱/۶%
	فوق	۱۰۰	۵۲/۶%
	لیسانس دکتری	۲۵	۱۲/۲%
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۵۳	۲۷/۹%
	۵-۱۰	۶۷	۳۵/۳%
	۱۰-۱۵	۲۴	۱۲/۶%
	۱۵-۲۰	۱۰	۵/۳%
	۲۰ سال به بالا	۳۶	۱۸/۹%

همان‌طوری که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از لحاظ جنسیت، بیشترین پاسخ‌دهندگان را مردها

تشکیل داده‌اند. از نظر رده‌ی سنی، بیشترین افراد را رده سنی ۳۰ الی ۴۰ سال تشکیل داده‌اند. از نظر میزان تحصیلات، بیشترین افراد در سطح فوق-لیسانس بوده‌اند و همچنین از لحاظ سابقه‌ی خدمت، بیشترین افراد سابقه‌ای بین ۵ الی ۱۰ سال داشته‌اند.

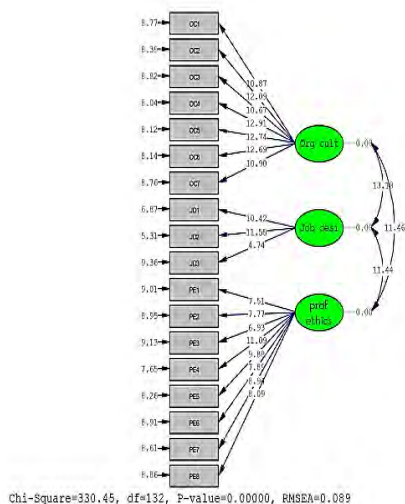
برای سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویک استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) آمده است؛ همان‌گونه که ملاحظه گردید با توجه به نتایج به دست آمده از هر دو آزمون میزان سطح معنی‌داری برای متغیرهای پژوهش بالای ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده‌ی توزیع نرمال متغیرها است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری spss و lisrel انجام گرفت.

جدول (۲). نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرهای پژوهش	کولموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویک		
	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۶۳۰	۱۸۹	۰/۶۷	۰/۹۸۸	۱۸۹	۰/۱۱۷
اشتیاق شغلی	۰/۰۵۵	۱۸۹	۰/۳۰۰	۰/۹۸۶	۱۸۹	۰/۰۵۷
اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۵۸	۱۸۹	۰/۳۰۰	۰/۹۹۱	۱۸۹	۰/۳۱۷

از آنجایی که پرسشنامه‌ها استاندارد هستند و پارها میزان روایی و پایایی آن توسط صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف ثابت شده است، وارد بحث اعتبار یابی و پایایی تک‌تک مولفه‌ها نمی‌شویم و به بررسی روایی و اعتبار مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و بررسی میزان معناداری (t-value) مسیرهای بین هریک از مخلفه‌ها با متغیر پنهان مربوط می‌پردازیم. در حالت معنی‌داری نیز باید ارزش T-value (ضریب مسیر در حالت معنی‌داری) بیشتر از مقدار قدر مطلق ۱/۹۶ باشد تا رابطه‌ی بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی‌دار باشد. پیش از ارزیابی

الگوی ساختاری به منظور نشان دادن رابطه‌ی بین متغیرهای آشکار با متغیرهای پنهان، الگوی تحلیل عاملی تأییدی که در پژوهش فوق از روش یکپارچه و کلی استفاده شده است، اجرا می‌گردد. الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل سه متغیر پنهان فرهنگ سازمانی، اشتیاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای است که هر یک از آن‌ها توسط چندین متغیر آشکار اندازه‌گیری شده‌اند؛ همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، مقادیر نسبت کای اسکوار بر درجه‌ی آزادی (X2/df) برابر با ۲/۵۰ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز این شاخص عددی بین یک و سه است، شاخص ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۸ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز آن عددی کمتر از ۰/۱ است. شاخص برازش هنجار یافته (NFI) برابر ۰/۹۲ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز برای این شاخص عددی بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹ است. شاخص برازش هنجار نیافته (NNFI) برابر ۰/۹۴ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز برای این شاخص عددی بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹ است. شاخص برازش فزاینده (IFI) برابر ۰/۹۵ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز برای این شاخص عددی بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹ است. شاخص ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR) برابر ۰/۰۷ است (برازش قابل قبول) که مقدار مجاز برای این شاخص عددی کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۸ است. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی مدل در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری در شکل ۲ و ۳ بیانگر برازشی منطقی و قابل قبول برای بارهای عاملی (همبستگی بین متغیرهای مکنون و آشکار) و اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل هست و نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیرهای نهفته از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است. در بحث ضرایب تخمین استاندارد هر چه بار عاملی بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، یعنی متغیر مشاهده‌شده



شکل (۳). اعداد معناداری تحلیل عامل تأییدی

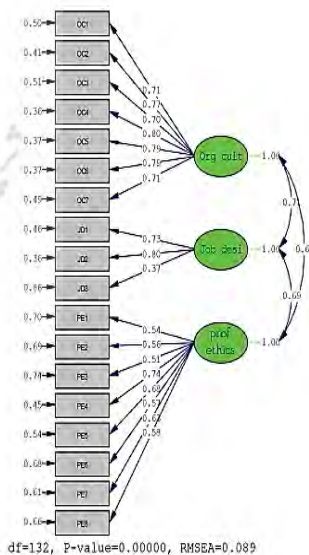
جدول (۳). برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازشی

RMR	NFI	IFI	CFI	RMSEA	X ² /df	شاخص‌های پراکندگی
۰/۸۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۱/۰۷	۳۰۱	مقادیر مجاز شاخص‌ها
۰/۷	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۸۹	۲/۵۰	مقادیر شاخص‌ها در مدل

(سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. نتایج مدل در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد که میان ابعاد متغیر فرهنگ‌سازمانی بعد چهارم یعنی توجه به اعضا (متغیر مشاهده‌شده) سهم بیشتری در تبیین فرهنگ‌سازمانی (متغیر مکنون یا پنهان) دارد و از میان ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز بعد چهارم یعنی وفاداری (متغیر مشاهده‌شده) بالاترین بار عاملی را در تبیین اخلاق حرفه‌ای (متغیر پنهان) دارد و در میان ابعاد اشتیاق شغلی بعد دوم یعنی وقف خود (متغیر مشاهده‌شده) بالاترین بار عاملی را در تبیین اشتیاق شغلی (متغیر مکنون) دارد؛ همچنین در مدل ضرایب معناداری شکل (۳) با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوط در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید می‌شود؛ بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این پرسشنامه برازش مناسبی دارد.

جدول (۴). ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معناداری

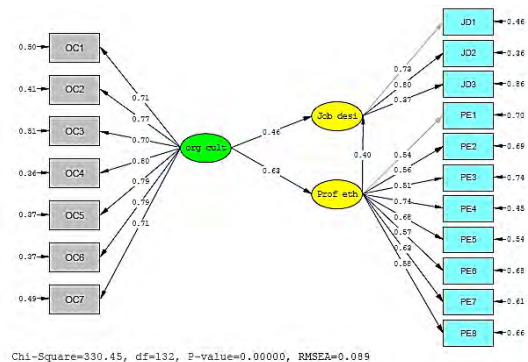
متغیر	ضرایب تخصیص استاندارد	اعداد معناداری
فرهنگ‌سازمانی (مستقل)		
اشتیاق شغلی (وابسته بهایی)		
اخلاق حرفه‌ای (وابسته بهایی)		
خلایق و نوآوری	۰/۷۱	۱۰/۸۷
توجه به جزئیات	۰/۷۷	۱۲/۹
توجه به نتیجه	۰/۷۰	۱۰/۶۷
توجه به اعضا	۰/۸۰	۱۲/۹۱
توجه به تیم	۰/۷۹	۱۲/۷۴
جاه طلبی	۰/۷۹	۱۲/۶۹
پایداری	۰/۷۱	۱۰/۹۰
نیرومندی	۰/۷۳	۱۰/۴۲
وقف خود	۰/۸۰	۱۱/۵۵
جذب	۰/۳۷	۴/۷۴
مسئولیت پذیری	۰/۵۴	۷/۵۱
صادق بودن	۰/۵۱	۷/۷۷
عدالت و انصاف	۰/۵۱	۶/۹۳
وفاداری	۰/۷۴	۱۱/۰۹
برتری جویی	۰/۶۸	۹/۸۸
احترام به دیگران	۰/۵۷	۷/۸۹
همدردی با دیگران	۰/۶۳	۸/۹۴
رعایت هنجارها	۰/۵۸	۸/۰۹



شکل (۴). ضرایب تخمین استاندارد تحلیل عامل تأییدی مدل اندازه‌گیری

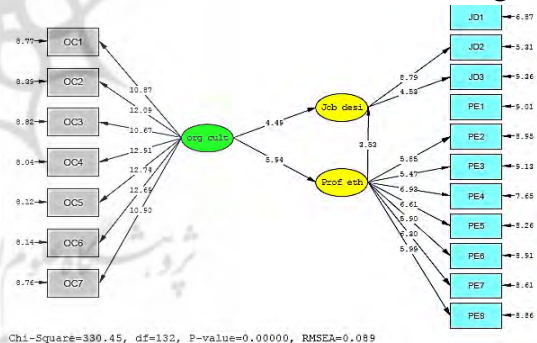
فرضیه‌ی اول، مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأیید می‌شود؛ یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی مطلوب و کارآمد در فضای دانشگاه محقق اردبیلی سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش می‌یابد؛ در واقع ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، وابسته به دیدگاه اعضای این سازمان از فرهنگ سازمانی است و این عامل، یکی از مهمترین عوامل پیشرفت یا شکست سازمانی شناخته می‌شود؛ زمانی که فرهنگ سازمانی ضعیفی حاکم باشد، به تضعیف عملکرد شغلی کارکنان می‌انجامد و هزینه‌های سازمان به صورت آشکار و پنهان افزایش می‌یابد؛ همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مثبت و مستقیم برابر (۰/۴) و معناداری برابر (۳/۵۳) بر روی اشتیاق شغلی دارد (فرضیه‌ی دوم)، بدین ترتیب فرضیه‌ی دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود؛ یعنی بهبود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه باعث افزایش سطح اشتیاق شغلی آن‌ها، درگیری شغلی، وقف خود و صرف بیشترین انرژی برای بهتر انجام دادن شغلشان می‌شود؛ همچنین فرهنگ سازمانی اثر مثبت و مستقیم برابر با (۰/۴۶) و معناداری برابر (۴/۴۹) بر روی اشتیاق شغلی دارد (فرضیه‌ی سوم)، بدین ترتیب فرضیه‌ی سوم پژوهش نیز تأیید شده؛ یعنی با بهبود و افزایش سطح فرهنگ سازمانی دانشگاه، به اشتیاق بیشتر افراد سازمان در محیط کاری منجر می‌شود. پس از تأیید سه فرضیه‌ی بالا که تأثیرات مستقیم و مثبت متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته را نشان داد. به دنبال بررسی نقش میانجی‌گری و تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی) بر متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) هستیم. نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار نشان داد که تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای برابر با (۰/۲۵) است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد با آماره تی (۳/۷۵)

فرضیه‌ها مطابق شکل (۴) و (۵) با روش معادلات ساختاری با متغیر میانجی بررسی گردید و تأیید شد که روابط بین متغیرها و سازه‌ها معنی‌دار و روابط ساختاری متغیرها از مقدار معناداری سطح خطای ۵٪، ۱/۹۶ بیشتر است.



شکل (۴). تخمین ضرایب استاندارد مدل مفهومی پژوهش

همچنین نتایج محاسبه آماره T مربوط به روابط ساختاری متغیرها و سازه‌های پنهان در شکل (۵) نشان داده شده‌اند.



شکل (۵). اعداد معناداری مدل مفهومی پژوهش

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی است. بر اساس شکل‌های (۴) و (۵)، اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای برابر (۰/۶۳) و معناداری آماره T در سطح خطای ۰/۰۵ برابر (۵/۹۴) می‌باشد.

تایید فرضیه	۰/۰۵	۳/۵۳	تأثیر مستقیم	۰/۴۰	۲. اخلاق حرفه‌ای دارد ۳. اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار با اشتیاق شغلی دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۵	۴/۴۹	تأثیر مستقیم	۰/۴۶	۳. فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۵	۳/۷۵	تأثیر غیرمستقیم	۰/۲۵	۴. فرهنگ سازمانی بصورت غیرمستقیم و با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل ساختاری رابطه‌ی فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای بود؛ از جمله مهمترین مؤلفه‌های نیروی انسانی اشتیاق است. کارکنان مشتاق جذب کار خود می‌شوند و به‌طور مطلوب وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند و در کار خود خلاق و مبتکر خواهند بود و در برابر کنش‌ها واکنش نشان می‌دهند، تکالیف شغلی خود را به‌طور مطلوبی به انجام می‌رسانند و سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می‌رسانند؛ نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر اخلاق حرفه‌ای دارد نتایج حاصل با نتایج پژوهش رحیمیان و اردلان (۱۳۹۸)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸)، حاجیلری (۱۳۹۷)، سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶)، توکلی قوچانی و همکاران (۱۳۹۶)، ترچانی و مرتضوی (۱۳۹۶)، بیصوت و همکاران (۱۳۹۵)، سلیمی (۱۳۹۵)، ناظریان و همکاران (۱۳۹۳)، تیرجو (۱۳۹۲)، نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲)، شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، فیلابی و بولقاریا (۲۰۱۸)، میشل و هاندریک (۲۰۱۶)، میلنارو و زانفیر (۲۰۱۲)، ویتز (۲۰۱۰)، آکواسی (۲۰۰۴)، سینگر (۱۹۹۳)، هرسی و بلانچارد (۱۹۸۳)، که در پژوهش‌های خود به این نتایج رسیده بودند که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد و یک فرهنگ سازمانی قوی باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان می‌شود، همسو بوده و در پژوهش حاضر نتیجه می‌گیریم که با افزایش فرهنگ سازمانی مطلوب و کارآمد در فضای دانشگاه

معنادار می‌باشد؛ پس با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های فرضیه‌ی چهارم مدل مفهومی پژوهش مبنی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تأیید می‌گردد. فرهنگ سازمانی قوی از طریق صداقت، وفاداری، همدردی با دیگران، احترام به دیگران، مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها، منجر می‌شود که کارکنان اشتیاق زیادی به شغل خویش پیدا کرده؛ به‌طوری‌که آن قدر جذب کار خویش شوند که حتی گذر زمان را حس نکنند و با تلاش قابل ملاحظه‌ای به انجام وظایف شغلی خویش بپردازند. در نهایت در پاسخ به این سؤال که آیا فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی تأثیر دارد یا نه؟ می‌توان گفت که: نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی و مدل معادلات ساختاری با متغیر میانجی نشان داد که تمامی مؤلفه‌ها از مقادیر تی بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ و بار عاملی قابل قبولی برخوردار است؛ همچنین شاخص‌های برازش مدل نشان داد که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۸۹ و مقدار کای اسکوئر بر درجه‌ی آزادی (x²/df) برابر با ۲/۵۰ است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل است. از طرفی اثر غیرمستقیم متغیر فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق متغیر میانجی برابر با ۰/۲۵ و آماره تی ۳/۷۵ معنادار است و این نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی است؛ پس نتیجه می‌گیریم که مدل مفهومی ارائه شده مناسب است.

جدول ۵: بررسی نتایج فرضیات تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	تأثیر مستقیم / غیرمستقیم	آماره T	P	نتیجه
۱. فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری با	۰/۶۳	تأثیر مستقیم	۵/۹۴	۰/۰۵	تایید فرضیه

رابطه‌ی معناداری وجود دارد، همسو است و در پژوهش حاضر نتیجه می‌گیریم که با بهبود و افزایش سطح فرهنگ سازمانی دانشگاه به اشتیاق بیشتر افراد سازمان در محیط کاری منجر می‌شود.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای هم از طریق تقویت فرهنگ سازمانی به صورت میانجی بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار است

پیشنهاد می‌شود که متخصصان منابع انسانی و مسئولان دانشگاه که به دنبال ارتقای سطح بالاتری از انرژی کارکنان، درگیر شدن، دلبستگی عاطفی، اشتیاق شغلی و عملکرد هستند، با ایجاد جو عاطفی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بین کارکنان شرایطی را فراهم آورند که کارکنان به صورت کامل غرق و جذب کار خود شوند. عوامل ایجاد کننده‌ی اشتیاق شغلی در سازمان از طریق موضوعاتی از جمله توجه بیشتر به نیازهای درونی و بیرونی کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، برقراری ارتباط مناسب بین کارکنان و مدیریت، قرار دادن زمینه‌های خلاقانه در سازمان، ارج نهادن به نظرهای نوآورانه و مبتکرانه، ارتقای پاداش برای ایده‌های جدید و مؤثر و ایجاد جو ابتکاری در سازمان، می‌تواند رفتارهای غیر مسئولانه کارکنان را در محیط کار کاهش دهد پس باید فرهنگ سازمانی حاکم در دانشگاه بگونه‌ای باشد که به کمک اجرا کردن طرح‌های نوآورانه و خلاقانه و ایجاد جو مشوق نوآوری، به خلاقیت و نوآوری، میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلال کارکنان بهای بیشتری داده شود و منجر به افزایش اشتیاق شغلی و انرژی روانی و عاطفی به هنگام حضور در محل کار شده و اینکه از این نیروی کار می‌توان برای ارتقای اهداف سازمانی و سپس رونق جامعه استفاده کرد. تعالی در سازمان به میزان زیادی وابسته به نیروی انسانی اخلاقمند و مشتاق است و در اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی دو مفهوم مدیریتی هستند که در تعامل متقابل هستند.

از آنجایی که تحقیق حاضر در بین جامعه‌ی آماری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی که یک سازمان دولتی است مورد مطالعه قرار گرفته، به احتمال زیاد قابل تعمیم در سازمان‌های دیگر نیست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که محققان گرامی موضوع مورد بحث را در

محقق سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در واقع توسعه اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در وابسته به دیدگاه مثبت یا منفی رهبران سازمانی از فرهنگ سازمانی دارد و این عامل، یکی از مهمترین عوامل پیشرفت یا شکست سازمانی شناخته می‌شود؛ و زمانیکه فرهنگ سازمانی ضعیفی حاکم باشد، به تضعیف عملکرد شغلی کارکنان نیز می‌انجامد و هزینه‌های سازمان بصورت اشکار و پنهان افزایش می‌یابد.

همچنین اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیمی روی اشتیاق شغلی دارد این یافته با نتایج پژوهش حویزای و عجم (۱۳۹۷)، تازه‌کار (۱۳۹۷)، صمیمی و بهمنی (۱۳۹۷)، صدری دمیچی و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۶)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۵)، زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۵)، سلطانی (۱۳۹۲)، روشن و حسن‌زاده (۱۳۹۲)، ملایی، مهداد و گل-پرور (۱۳۹۲)، بهارمقدم، راجی‌زاده و زنگی‌آبادی (۱۳۹۲)، ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، میتونگا و همکاران (۲۰۱۶)، میر و همکاران (۲۰۱۲)، که در پژوهش خود به این نتیجه رسیده بودند که بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد، همسو است و در پژوهش حاضر نتیجه می‌گیریم که بهبود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه باعث افزایش سطح اشتیاق شغلی آن‌ها، جذب شدنشان به کار، وقف خود و صرف بیشترین انرژی برای بهتر انجام دادن شغلشان می‌شود.

در واقع کارکنانی که دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی هستند نسبت به کار خود نگرشی مثبت دارند و از آن لذت می‌برند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه‌ی اجتماعی تلقی می‌کنند، درگیر شغل خود شده و اشتیاق شغلی بالایی خواهند داشت

همچنین فرهنگ سازمانی اثر مثبت و مستقیم بر روی اشتیاق شغلی دارد؛ این یافته با نتایج پژوهش‌های الماسوندی و امیری (۱۳۹۷)، نعامی و نیسی (۱۳۹۰)، نقی‌الدین و همکاران (۲۰۱۸)، پرنه و لاولیس (۲۰۱۵)، نیادو و مارتینز (۲۰۱۴) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیده بودند که بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی

متغیرهای دیگر مثل تمایل به ترک شغل، درگیر شدن در کار، انگیزش شغلی، رضایت شغلی و ... بررسی شود و یا اینکه از متغیرهای میانجی دیگر مثل معنویت در محیط کار، مدیریت دانش، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ... استفاده شود.

سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی نیز مورد مطالعه قرار دهند. محققان می‌توانند از روش‌های تحقیق کیفی به جای روش‌های کمی در بررسی روابط بین متغیرها استفاده کنند. همچنین می‌توان از پرسشنامه و مدل‌های دیگری که متغیر را بیشتر تحت پوشش قرار می‌دهد نیز استفاده کرد تا نتایج بهتری به دست آید؛ همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیر متغیر فرهنگ بر

References

- Akwasi, A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United State. 2(9). 55-72.
- Almasvandi, Tahereh, Amiri, Hassan. (2019). The relationship between job enthusiasm and organizational culture, organizational commitment and organizational ethics in primary schools in Kermanshah, Fifth International Congress of Management and Psychology and Humanities with a sustainable development approach, 5(3). 1-10. [in Persian]
- Azish, filabi, catrina, bulgarella. (2018). organizational culture drives ethical behavior evidence from plot studi esoecd global anti-corruption & integrity forum. 1-17.
- Bagher Nasrabadi, Abadi, Soleimani, Majid. (2013), The Role of Organizational Culture in the Excellence of Professional Ethics in Organizations Case Study of Research Organizations in Qom Province, Journal of Cultural Management, 7(22). 88-102. [in Persian]
- Bahar Moghaddam, Mehdi, Rajizadeh, Sepideh, Zangiabadi, Hojjatollah. (2013). Work ethic and job satisfaction and related cognitive demographic factors, Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 9(3). 100-141. [in Persian]
- Bakker, AB, Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International; 13(3). 209-23.
- Bakker, A. B, & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handboo of essential theory and research. New York: Psychology Press. 181-196.
- Barbara, fralinger, valeria, olson. (2007). organizational culture at the university level: a study using the ocal instrument. 4(11). 85-98.
- Bisut, Mustafa, Nahid, Bisout, Tayebeh, Nodeh. (2016). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Citizenship Behavior Considering Mediation of Work Ethics in Technical and Vocational Education Centers in Golestan Province, World Conference on Management and Accounting Economics and Humanities at the Beginning of the Third Millennium, 9(5). 19-39. [in Persian]
- Dalavi, Mohammad Reza. (2010). Quality management in the higher education system and its role in knowledge production, Journal of Management and Development, 11(44). 2-25. [in Persian]
- Ebrahimpour, Habib, (2014). A Study of the Relationship between Work Ethics and Retirement Behavior, Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 9(1), 23-35. [in Persian]
- Faqirnejad, Fatemeh. (2014). Investigating the Impact of Spirituality on Quality of Work and

- Entrepreneurship Living with Mediation of Professional Ethics among the Staff of Lorestan University, Master of Educational Management. Urmia University. Iran. 170. [in Persian]
- Ghanbari, Sirous, Nasiri, Fakhralsadat, Niknami, Mostafa, Akhoondi, Masoumeh (2012). The relationship between organizational culture and empowerment perception of middle school principals in Hamadan, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 3(1). 1-19. [in Persian]
- Hajilari, Javad, Mohammad, Hajilari. (2018). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction with regard to the Mediating Role of Work Ethics in Golestan Technical and Vocational Training Center, The First National Conference on Management and Economics with Resistance Economics Approach .1-25. [in Persian]
- Hashemi Sheikh Shabani, Seyed Ismail, Aslanpour Jokandan, Mohammad, Naami, Abdul Zahra. (2012). The mediating role of job motivation in the relationship between psychological climate and core self-assessments with job performance and intention to leave the job. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*.4(11).110. [in Persian]
- Havizavi, Hadi, Ali Akbar, Ajam. (2018). A Study of the Relationship between Transformational Leadership and Professional Ethics with Teachers Job Enthusiasm, The First National Conference on New Findings in Teaching and Learning.7(3).6-16. [in Persian]
- Heidari Farsani, Fahimeh (2016), The mediating role of job motivation in the relationship between job self-efficacy and job satisfaction of elementary teachers, under the guidance of: Abdolrahim Kasaei, Kharazmi University, Faculty of Psychology and Educational Sciences, to obtain a master's degree, career counseling. [in Persian]
- Hercy, P, Blanchard, KH. (1983). Management of organizational behavior, New Jerxy: Prentice-Hall Publisher.
- Hetland, J, Demerouti, E, Bakker, AB. (2012). The Measurement of State Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*. 28(4). 305-12.
- Hogan, S, J, & Coote, L, V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- Ilyasu, Shiyabade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Farah Diana Rahmat, Bannah Daniel Bulus. (2018). Perceived organizational culture and perceived organizational support on work engagement, 54(275).170.
- Jeremy, Mitonga-Monga, Aden-Paul Flotman, Frans Cillier. (2016). Workplace ethics culture and work engagement: The mediating effect of ethical leadership in a developing world context. *Journal of psychology in Africa* .326-333.
- Kellie, wong. (2020). Organizational culture definition, importance and development. 4(2). 50.
- Molayi, Maryam, Mahdad, Ali, Golparvar, Mohsen. (2013). The relationship between spirituality at work, intrinsic motivation and job motivation with job performance, knowledge and research in applied psychology. 15 (2). 47-55. [in Persian]
- Mojgan, Mashayekh, Sadegh, Hamedinasab, Ahmad, Rastegar, Saeed, Talebi. (2020). Investigating the Mediating Role of Entrepreneurial Enthusiasm in the Relationship Between Academic Support and Students' virtual Entrepreneurship. 1(2). 55-68.[in Persian]
- Meyer, J, P, Hecht, T, D, Gill, H, Toplonysky, L. (2012). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 76(3). 458-473.

- Micheller, mey, Handrikr, lioyd. (2016). Ethics and organizational culture. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy and Governance .
- Militaru cazar, Zanfira Adriana. (2012). The Influence of Organizational Culture over the Ethical Principles in International Businesses, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences ,2(1). 26-33 .
- Mujdelen yener, miray yaldiran, sinem ergun, (2012). The effect of ethical climate on work engagement. Procedi - Social and Behavioral Sciences. (58). Pp. 724-733.
- Naami, Abdul Zahra, Nisi, Abdolkazem. (2011). The relationship between organizational culture and job motivation and innovative behaviors mediated by psychoanalytic empowerment, Journal of Behavioral Sciences, 5(4). 325-333. [in Persian]
- Parent, j, D, & Lovelace, K, J. (2015). The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organization Change. Eastern Academy of Management Proceedings: Organization Behavior and Theory Track. 5(3). Pp. 1-20 .
- Pervashnee, Naidoo, Nico, Martins. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. Problems and Perspectives in Management, 12(4).
- Pourabbas, Ali, Abedi, Mohammad Reza, Baghban, Iran. (2013). The effectiveness of professional self-efficacy workshops on the job motivation of the staff of the administrative department of the University of Isfahan, Journal of Job and Organizational Counseling, 5(17), pp.37-50. [in Persian]
- Rahimi, Hamid, Aghababaei, Razieh. (2013). The Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics of Faculty Members of Kashan University, Educational Strategies in Medical Sciences, 6(2). Pp.62-67. [in Persian]
- Rahimian, Masoumeh, Mohammadreza, Ardan. (2019). Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics of Primary School Teachers in Hamadan, First National Conference on Humanities and Development. Pp. 1-16. [in Persian]
- Ramezani, Ali Akbar, Royaei, Ramazan Ali. (2015). Philosophy of ethics and professional ethics. (2)1. Publications of the library of culture. [in Persian]
- Rezaei Sharif, Ali, Karimianpour, Ghaffar, Moradi, Golenma, Karimianpour, Ebrahim. (2018). Relationship between Work Ethics and Commitment to Change mediated by Job Eagerness among Primary School Teachers, Quarterly Journal of Scientific Research Job and Organizational Counseling, 10(34). pp. 64-79. [in Persian]
- Robbins, Steven. (2015). Organizational Behavior Management. (16).2. Cultural Research Office.
- Sadeghi, Mohammad Hossein. (2015). The relationship between professional attitude and professional ethics and professional performance of Kerman University of Medical Sciences staff. M.Sc in Educational Management. Shahid Bahonar University of Kerman, iran, 56 pp. [in Persian]
- Sadri Demirchi, Esmail, Karimianpour, Ghaffar, Kiani, Arefeh. (2015). The relationship between work ethic and job motivation with the mediating variable of job adjustment among employees of Ardabil University of Medical Sciences, Journal of Occupational Health and Epidemiology. 7(3). pp. 6-16. [in Persian]
- Salimi, Mehdi. (2017). The effect of organizational culture on social responsibility and organizational commitment of employees of

- sports and youth departments: the mediating role of professional ethics, organizational culture management.15(4). Pp. 925-946. [in Persian]
- Salimi, Mehdi, Khodaparast, Mahboubeh. (2016). The effect of organizational culture on professional ethics and job performance of faculty members of physical education and sports sciences, 13(2). pp. 39-58. [in Persian]
- Samimi, Mohammad Reza, Tahereh, Bahmani. (2019). Relationship between Professional Ethics and Social Responsibility with Job Career of Secondary School Teachers in Behbahan, fourth National Conference on Economics, Management and Accounting. Pp. 1-7. [in Persian]
- Sharifzadeh, Fattah, Baziar, Amin, Tirjoo, Akhtar. (2013). The Impact of Organizational Culture and Professional Ethics on the Effectiveness of the Export Guarantee Fund of Iran, Quarterly Journal of Management of Government Organizations, 5(1). pp. 8-28. [in Persian]
- Sinclair A, (1993), Approaches to organisational culture and ethics. J Bus Ethics, 12(1). Pp.63-73.
- Soltani, Iraj. (2017). The role of professional ethics in strengthening employees' job motivation, Second National Conference on Organizational Culture. 1-15. [in Persian]
- Tarchani, Mahboubeh, Seyed Javad Mortazavi. (2019). The Role of Organizational Culture on Professional Ethics in Organizations, Fourth National Conference on Business and Commercial Management. Pp. 1-9. [in Persian]
- Tavakoli Ghouhani, Hamid, Lashkordoost, Hossein, Ismailzadeh Kwaki, Morteza, Hekmabadi, Rajabali. (2017). The relationship between organizational culture and professional ethics from the perspective of faculty members, North Khorasan Journal of Medical Sciences, 9(4), pp. 9-14. [in Persian].
- Tazhekar, Hamid. (2018). effect of professional ethics and job enthusiasm on the empowerment of the staff of the Islamic Azad University, Master of Strategic Management, Novin Higher Education Institute. iran, 87 pp. [in Persian]
- Vitez, O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics Bus Ethics, 100(2).515-30.
- Zahed Babalan, Adel, Gharibzadeh, Ramin; Morteza Zadeh, Ali Akbar, Azadeh, Dadjoo. (2016). The role of managers' professional ethics in organizational excellence mediated by job enthusiasm, Journal of Bioethics, 6(22). p. 59-70. [in Persian]
- Zargaran Moghadam, Sedigheh. (2011). The Impact of Job Resources and Demands on Burnout and Job Enthusiasm A Case Study of Mobarakeh Steel Company of Isfahan, University of Isfahan, M.Sc. Student of Educational Management, Esfahan university, iran. 93. [in Persian]
- Zia al-Dini, Muhammad, Ramezani Ghavamabadi, Sakineh. (2013). Enrichment model and job motivation to measure the tendency of employees to leave the service, Strategic Management Studies, (15). 177-199. [in Persian]