

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e27

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

The Effect of Islamic Work Ethic on Teachers' Job Motivation with the Mediating Role of Professional Commitment (Case Study: Ardabil Primary School Teachers)

Azim Omidvar¹, Adel Zahed Babelan^{1*}, Mahdi Moeini Kia¹, Ali Khaleghhah¹

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Teachers' job enthusiasm is a prominent aspect that improves students' well-being and academic performance. The aim of this study was to investigate the effect of Islamic work ethic on teachers' job motivation with the mediating role of professional commitment among primary school teachers in Ardabil.

Methods: The research method is descriptive-correlation. The statistical population of this study included all primary school teachers in Ardabil in the academic year 1398-99 to 2671 people based on Cochran's formula and using multi-stage cluster random sampling method of this number, 340 people as a statistical sample of the research for Data collection was selected. Ali (2008), Salanova & Schaufeli (2001) and Cliekman and Henning (2000) standard professional commitment questionnaires were used to collect research data. Data were analyzed by descriptive indices, Pearson correlation coefficient and structural relationships model using SPSS 24 and lisrel statistical software.

Ethical Considerations: After explaining the objectives of the study and reassuring the participants about the confidentiality of information and their verbal satisfaction, questionnaires were distributed among the participants.

Results: The results showed that Islamic work ethic has a positive and significant relationship with professional commitment ($r=0.44$; $p<0.001$) and job motivation ($r=0.43$; $p<0.001$). The results also showed that job motivation has a positive and significant relationship with professional commitment ($r=0.56$; $p<0.001$). The results of the model show that the coefficient of impact of Islamic work ethic on job motivation mediated by professional commitment is 0.33 and Islamic work ethic indirectly and mediated by professional commitment has a positive and significant effect on job motivation (statistical value of the Subel test. 4.53 and $P<0.05$).

Conclusion: According to the research findings, it can be said that the existence of Islamic work ethic in schools makes teachers and school principals have a positive attitude towards their jobs and attend schools with great enthusiasm and have a special commitment to their jobs.

Keywords: Islamic Work Ethic; Job Enthusiasm; Professional Commitment; Elementary Teachers

Corresponding Author: Adel Zahed Babelan; **Email:** zahed@uma.ac.ir

Received: September 28, 2021; **Accepted:** April 24, 2022; **Published Online:** November 22, 2022

Please cite this article as:

Omidvar A, Zahed Babelan A, Moeini Kia M, Khaleghhah A. The Effect of Islamic Work Ethic on Teachers' Job Motivation with the Mediating Role of Professional Commitment (Case Study: Ardabil Primary School Teachers). *Akhlāq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e27.



بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای

(مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل)

عظیم امیدوار^۱، عادل زاهد بابلان^{۱*}، مهدی معینی کیا^۱، علی خالق خواه^۱

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اشتیاق شغلی معلمان جنبه برجسته‌ای است که باعث بهبودی بهزیستی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شد. **روش:** روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۲۶۷۱ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای از این تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی Ali (۲۰۰۸ م.)، اشتیاق شغلی Salanova & Schaufeli (۲۰۰۱ م.) و تعهد حرفه‌ای Clikeman & Henning (۲۰۰۰ م.) استفاده شد. داده‌ها نیز به وسیله شاخص‌های توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و الگوی روابط ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و lisrel تحلیل شد. **ملاحظات اخلاقی:** پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای ($p < 0/001$, $r = 0/44$) و اشتیاق شغلی ($p < 0/001$, $r = 0/43$) رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج همچنین نشان داد اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای ($p < 0/001$, $r = 0/56$) ارتباط مثبت و معناداری دارد. نتایج مدل نشان می‌دهد مقدار ضریب تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی با میانجی تعهد حرفه‌ای ۰/۳۳ است و اخلاق اسلامی کار به صورت غیر مستقیم و با میانجیگری تعهد حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد (مقدار آماری آزمون سوپل $4/53$ و $P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: بنا به یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت که وجود اخلاق اسلامی کار در مدارس باعث می‌شود معلمان و مدیران مدارس دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود داشته باشد و با شور و شوق فراوان در مدارس حاضر شوند و نسبت به شغل خود تعهد ویژه‌ای داشته باشند.

واژگان کلیدی: اخلاق اسلامی کار؛ اشتیاق شغلی؛ تعهد حرفه‌ای؛ معلمان ابتدایی

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: zahed@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Omidvar A, Zahed Babelan A, Moeini Kia M, Khaleghhah A. The Effect of Islamic Work Ethic on Teachers' Job Motivation with the Mediating Role of Professional Commitment (Case Study: Ardabil Primary School Teachers). *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e27.

مقدمه

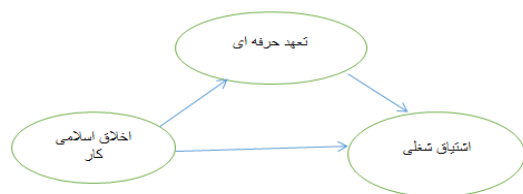
تعلیم و تربیت تلاشی است تا انسان‌ها از طریق فرآیند یادگیری یا سایر روش‌های به رسمیت‌شناخته‌شده توسط جامعه، توانمندی‌های خود را توسعه دهند. ارزش‌هایی که در جامعه وجود دارد، حاصل آموزش است، به همین دلیل است که آموزش بخشی بسیار تأثیرگذار در جامعه برای تقویت مهارت‌ها و دانش آن‌ها به حساب می‌آید (۱). در این راستا معلمان مربیان حرفه‌ای هستند که به دانش‌آموزان خود آموزش می‌دهند و آن‌ها را راهنمایی می‌کنند تا آموزش با کیفیتی برای دستیابی به اهداف آموزشی دریافت کنند. معلم یکی از نقش‌های حیاتی در پیشبرد آموزش و کیفیت آموزشی است، بنابراین معلمان باید مهارت‌ها و بینش‌هایی را برای ارتقای عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان داشته باشند (۲). به عنوان یک حالت کاری مثبت، اشتیاق شغلی در ده سال گذشته با افزایش روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت توجه گسترده‌ای را برانگیخته است. اشتیاق شغلی حالتی ذهنی است که در آن هیجان‌ات و انگیزه‌های مثبت مرتبط با کار به طور مداوم فعال می‌شود و در سه جنبه نشاط، فداکاری و تمرکز عمل می‌کند (۳). اشتیاق شغلی را می‌توان به عنوان سطح انرژی جسمی و ذهنی نسبت به کار، تمایل به سرمایه‌گذاری با تلاش، پشتکار، مشارکت، احساس اهمیت و اشتیاق که یک فرد ممکن است در محل کار داشته باشد، نام برد (۴). اشتیاق یکی از مهم‌ترین زمینه‌های نگرش افراد است که به واسطه اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است (۵) و برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک شغل و افزایش رضایت شغلی ضروری است (۴). یکی از سازه‌های روان‌شناختی مهم می‌باشد (۶) که با پیامدهای مثبتی مانند تعهد سازمانی، تقویت رفتارهای مدنی و اشتیاق شغلی و با قصد ترک شغل رابطه مثبت و مستقیم دارد (۷).

به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند در اشتیاق شغلی اثرگذار واقع گردد، بحث اخلاق اسلامی کار است. اخلاق اسلامی کار مبتنی بر متون مقدس اسلامی است که جهت‌گیری‌هایی هستند که بر مشارکت مسلمان در انجام کار

تأثیر می‌گذارند (۸). اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از آرمان‌های حرفه‌ای خودخواسته تعریف شود که برای دستیابی به تعالی حرفه‌ای و رضایت خاطر (خرسندی) و کارایی حرفه‌ای ضروری می‌باشد (۹). حال در جهان اسلام و جامعه ایرانی که بر محور ایدئولوژی اسلامی حرکت می‌کند، می‌توان این متغیر را در قالب اخلاق اسلامی کار مورد بحث قرار داد. امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با‌انگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (۱۰). اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد‌های درونی گروه و فرد برای توسعه است (۱۱). اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه خود را به‌خوبی انجام دهد و در محیط کار پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی همراه است (۱۲). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد اخلاق اسلامی کار تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد (۱۳-۱۴).

از منظر اسلام، کار یک وظیفه شرعی و عبادت و جهاد در راه خدا محسوب می‌شود. کار تلاشی اختصاصی برای حفظ منزلت اجتماعی، اقتصادی، پیشبرد رفاه اجتماعی و باز تأیید ایمان است، ضمن اینکه تعهدی شرعی و فعالیت‌ی واجب و فضیلتی در راستای نیازهای انسان بوده و جهت برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی ضرورتی تام دارد (۱۵).

از دیگر عوامل اثرگذار بر اشتیاق شغلی می‌توان به تعهد حرفه‌ای (شغلی) اشاره نمود (۱۶). تعهد به معنی وفاداری افراد به اهداف تعیین شده و تلاش در جهت تحقق آن‌هاست (۱۷) تعهد حرفه‌ای عبارت است از رابطه روان‌شناختی بین شخص و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبانی عاطفی دارد (۱۸)؛ تعهد سازمانی به وابستگی به گروه یا سازمانی ویژه



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

۱. فرضیات پژوهش: فرضیه اول: بین اخلاق اسلامی کار و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: تعهد حرفه‌ای در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی نقش میانجی دارد.

روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات نیز پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۲۶۷۱ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از این تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که ابتدا نواحی به صورت خوشه‌ای انتخاب شد و بعد از آن از هر خوشه چند مدرسه انتخاب گردید و از هر مدرسه بنا به نسبتی نمونه‌گیری شد.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های زیر بودند:

برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه اشتیاق Salanova & Schaufeli (۲۰۰۱ م.) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است و مشتمل بر سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای (۶-۱)، فداکاری حرفه‌ای (۱۱-۷) و شیفتگی حرفه‌ای (۱۷-۱۲) می‌باشد (۲۶). مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً

اشاره دارد. تعهد شغلی عبارت است از سطح دلبستگی یا تمایل فرد نسبت به کار در نقشی که بر عهده گرفته است (۱۹). تعهد شغلی با پیامدهای مثبت مختلفی از قبیل غیبت کمتر و اشتیاق بالای شغلی همراه است و میزان ترک شغل معلمان را کاهش می‌دهد (۲۰). تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از شاخص‌های مهم اقدامات، عملکرد و نیت حرفه‌ای معلمان در نظر گرفته می‌شود (۲۱). بنابراین هرگاه افراد از نظر روان‌شناختی به حرفه خود وابسته باشند و از بودن در آن حرفه رضایت خاطر نشان دهند، بیانگر آن است که تعهد حرفه‌ای آنان بالا است (۲۲). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد تعهد حرفه‌ای با اشتیاق شغلی ارتباط معناداری دارد (۱۶)؛ اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای ارتباط دارد (۲۳)؛ فرهنگ سازمانی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد (۲۴). در پژوهشی نیز رابطه اخلاق کار بر اشتیاق شغلی معلمان مفید ارزیابی شد (۲۵).

به طور کلی با توجه به مبانی نظری موجود و ارتباطی که بین تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی می‌توان متصور بود و از طرفی وجود پژوهش‌هایی که ارتباط بین متغیرهای پژوهش حاضر را تأیید نموده‌اند، می‌توان گفت که وجود اخلاق اسلامی کار در بین معلمان باعث افزایش اشتیاق شغلی معلمان می‌شود. در واقع هر چقدر حاکمیت اخلاق اسلامی کار در مدارس زیاد باشد به همان اندازه تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد تاکنون در خصوص اخلاق اسلامی کار، تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی تحقیقات متعددی به صورت پراکنده صورت گرفته و روابط دو به دوی آن‌ها را به صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند، اما از آنجایی که چگونگی ارتباط این متغیرها در تعامل با هم دارای ابهام بوده، ارائه مدلی جهت تعیین عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی ضروری به نظر می‌رسد. به منظور نیل به هدف پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش ترسیم و در شکل ۱ آورده شده است.

۵۰ سال بود. همچنین اکثریت معلمان این نمونه دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۵ سال و کمترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۶ تا ۲۵ سال بودند.

با توجه به اینکه نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید. نتایج آزمون بیانگر این بود که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا مقدار Z در سطح پنج صدم معنادار نیست و این نشان‌دهنده توزیع نرمال متغیرها است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
اخلاق اسلامی کار	۵۵/۵۴	۱۳/۳۱	۰/۶۷	۰/۱۷
تعهد حرفه‌ای	۶۲/۳۴	۱۱/۴۵	۰/۹۳	۰/۱۳
اشتیاق شغلی	۶۶/۲۳	۱۴/۶۷	۰/۸۶	۰/۳۴

همچنین میانگین و انحراف استاندارد اخلاق اسلامی کار به ترتیب برابر ۵۵/۵۴ و ۱۳/۳۱، میانگین و انحراف استاندارد تعهد حرفه‌ای به ترتیب برابر ۶۲/۳۴ و ۱۱/۴۵ و میانگین و انحراف استاندارد اشتیاق شغلی به ترتیب برابر ۶۶/۲۳ و ۱۴/۶۷ بود.

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج نشان‌دهنده این بود که اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای ($r=0/44$, $p<0/001$) و اشتیاق شغلی ($r=0/43$, $p<0/001$) رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج همچنین نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای ($r=0/56$, $p<0/001$) بود. نتایج ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داد رابطه اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای (۰/۵۶) مثبت و معنادار است، رابطه اخلاق اسلامی کار با اشتیاق شغلی (۰/۴۳) مثبت و معنادار است. همچنین همبستگی بین تعهد حرفه‌ای و

موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش کاظمی و همکاران ۰/۸۸ محاسبه گردیده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است.

برای سنجش اخلاق اسلامی کار از پرسشنامه Ali (۲۰۰۸ م.) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال است و هدف آن بررسی متغیر اخلاق کار اسلامی می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۷). روایی محتوایی و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

همچنین برای سنجش تعهد حرفه‌ای معلمان از پرسشنامه Henning & Clikeman (۲۰۰۰ م.) استفاده گردید. این پرسشنامه از ۱۵ گویه تشکیل شده است و هدف آن بررسی تعهد حرفه‌ای معلمان می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۸). روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است.

برای تحلیل داده‌ها نرم‌افزار SPSS 24 و lisrel 8/8 به کار گرفته شد. شاخص‌های توصیفی، میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی محاسبه شده و روابط فرضی ساختاری با مدل معادلات ساختاری آزمون شد و شاخص‌های برازندگی مدل نهایی گزارش شده است.

یافته‌ها

۱. یافته‌های توصیفی: نمونه این پژوهش شامل ۳۴۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر اردبیل بود. از میان پاسخ‌دهندگان ۶۰/۸ درصد زن و ۳۹/۲ مرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی مربوط به معلمان با سن ۳۵-۳۰ و کم‌ترین فراوانی مربوط به معلمان با سن ۵۵-

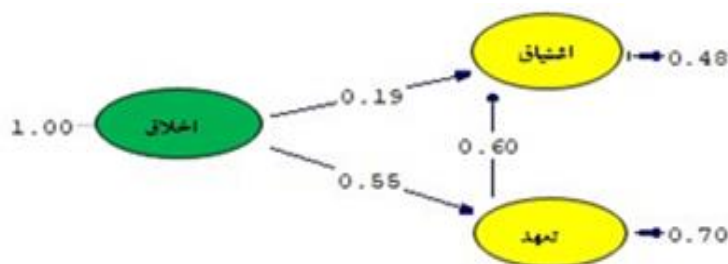
اشتیاق شغلی (۰/۵۶) مثبت و معنادار است. در جدول ۲، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی نمرات آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
اشتیاق (نمره کل)	۱					
انرژی	۰/۹۰**	۱				
فداکاری	۰/۸۷**	۰/۷۰**	۱			
شیفتگی	۰/۹۱**	۰/۷۱**	۰/۷۰**	۱		
تعهد (نمره کل)	۰/۵۶**	۰/۵۸**	۰/۴۸**	۰/۴۵**	۱	
اخلاق اسلامی (نمره کل)	۰/۴۳**	۰/۴۴**	۰/۴۰**	۰/۳۲**	۰/۵۶**	۱

نشان داد که ارزش‌های تحمل به دست‌آمده برای متغیرها بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است. همچنین مقدار عامل تورم واریانس به دست‌آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ بودند که نشان دهنده عدم هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است.

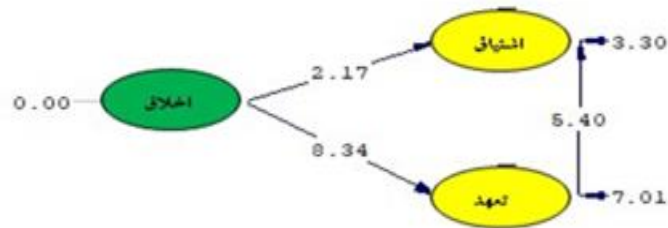
قبل از تحلیل داده‌ها و برای اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش، مفروضه‌های زیربنایی مدل‌یابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، چند مفروضه اصلی معادلات ساختاری شامل داده‌های گمشده، نرمال بودن و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند. هم‌خطی چندگانه بین متغیرها با استفاده از آماره تحمل و عامل تورم واریانس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج



Chi-Square=301.40, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

نگاره ۲: بارهای استاندارد شده مدل تأثیر اخلاق بر اشتیاق با میانجیگری تعهد

نگاره ۲، بارهای استاندارد شده مدل پژوهش را نشان می‌دهد. در این مطالعه تمام روابط اخلاق اسلامی با اشتیاق با میانجیگری تعهد، معنی‌دار می‌باشد ($P < 0/05$).



Chi-Square=301.40, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

نگاره ۳: نتایج تحلیل محاسبه مقدار T مدل تأثیر اخلاق بر اشتیاق با میانجیگری تعهد

با توجه به نگاره ۳ و معناداری آماره T مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵، فرضیه پژوهش تأثیر اخلاق بر اشتیاق با میانجیگری تعهد تأیید می‌شود.

جدول ۳: شاخص‌های برازندگی مدل تأثیر اخلاق بر اشتیاق با میانجیگری تعهد

نتیجه	مقدار P	مقدار T	میزان اثر	تأثیرات مستقیم	تأثیرات غیر مستقیم
تأیید شده	۰/۰۰۲	۲/۱۷	۰/۱۹	اشتیاق	اخلاق اسلامی
تأیید شده	۰/۰۰۲	۸/۳۴	۰/۵۵	تعهد	اخلاق
تأیید شده	۰/۰۰۲	۵/۴۰	۰/۶۰	اشتیاق	تعهد
نتیجه	مقدار T*	تأثیرات غیر مستقیم میزان اثر			
تأیید شده	۴/۵۳	۰/۵۵ × ۰/۶۰ = ۰/۳۳	اشتیاق	تعهد	اخلاق

* محاسبه آماره T با استفاده از آزمون سویل

است و اخلاق اسلامی کار به صورت غیر مستقیم و با میانجیگری تعهد حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد (مقدار آماری آزمون سویل ۴/۵۳ و $P < 0/05$).

از آنجایی که اصلی‌ترین هدف پژوهش بررسی نقش میانجی تعهد حرفه‌ای بین دو متغیر اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی بود، نتایج مدل نشان می‌دهد مقدار ضریب تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی با میانجی تعهد حرفه‌ای ۰/۳۳

جدول ۴: شاخص‌های برازش کلی مدل نهایی

شاخص	CFI	GFI	IFI	PNFI	RMSEA
مقدار محاسبه شده	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۷۶	۰/۰۵۸
سطح قابل قبول	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۵۰	<۰/۰۸

به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داد.

نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر، نشان‌دهنده معناداری تمامی مسیرهای فرضی پژوهش بود. همچنین تمامی شاخص‌های برازندگی، نشانگر برازش مناسب مدل علی پژوهش می‌باشد. با توجه به نتایج تحلیل مسیر، بین اخلاق اسلامی کار و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های رضایی شریف و همکاران (۲۵)، مالک و همکاران (۲۳) و فلاح (۲۴) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت اسلام یکی از تأثیرگذارترین عوامل تشکیل‌دهنده نظام ارزشی جامعه ماست. از این رو اخلاق اسلامی کار، انکار زندگی را پیشنهاد نمی‌کند، بلکه نشان‌دهنده تحقق انگیزه زندگی و کسب و کار در بالاترین سطح است، در نتیجه این احتمال وجود دارد کسانی که به اسلام و عمل به آن اعتقاد دارند، تعهد حرفه‌ای بیشتری نسبت به دیگران داشته باشند (۲۹). علاوه بر این می‌توان گفت هر چقدر اخلاق اسلامی کار در مدارس حاکم باشد، به همان میزان بر تعهد حرفه‌ای معلمان افزوده می‌شود. در واقع افزایش اخلاق اسلامی کار در بطن مأموریت‌های مدارس باعث شکل‌گیری ویژگی‌های مثبت همچون افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری می‌شود که این امر می‌تواند به ایجاد یک محیط کار مولد کمک کند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر رابطه بین اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های رضایی شریف و همکاران (۲۵)، ویجیاتی (Wijayati) و همکاران (۱۳) و زونیکا (Zúñiga) و همکاران (۱۴) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که اخلاق اسلامی کار تمامی جنبه‌های زندگی را در

جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، شاخص‌های کای اسکور بهنجار شده (Normed Chi-Square)، نیکوئی برازش اصلاح شده (Adjusted Index; CMIN/DF)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI: Comparative Fit Index)، شاخص برازش افزایش (IFI: Incremental Fit Index)، شاخص برازش مقتصد (PNFI: Parsimonious Normed Fit Index) و ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA: Root Mean Squared Error of Approximation) مورد استفاده قرار گرفت. مقادیر هر یک از این شاخص‌ها بین ۰ و ۱ قرار دارد و مقادیر نزدیک و یا بیشتر از ۰/۹۰ نشانه مطلوب بودن مدل می‌باشد. CFI برای این مدل ۰/۹۲، IFI ۰/۹۲ و GFI ۰/۹۴ بوده که در بازه قابل قبول قرار می‌گیرد و PNFI که مقدار ۰/۷۶ و دامنه قابل قبول آن بزرگ‌تر از ۰/۵۰ می‌باشد. شاخص‌های کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF) و شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) در دامنه مورد قبول قرار دارد و مدل تدوین شده را مورد حمایت قرار می‌دهند. از آنجا که ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برای مدل حاضر ۰/۰۵۸ به دست آمده است و بازه قابل قبول برای آن کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد، پس می‌توان گفت مدل برازش شده، مدل مناسبی است.

بحث

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق اسلامی کار و تعهد حرفه‌ای در افزایش اشتیاق شغلی معلمان و شواهد ارائه شده مبنی بر حساسیت مفاهیم مطرح شده، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل پرداخت. رویکرد پژوهش حاضر کمی-پیمایشی بود. یافته‌های

مشارکت معلمان در انجام وظایف شغلی می‌شود و هر چقدر هم معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدیران مشارکت فعال داشته باشند، به همان میزان در انجام مسئولیت‌های شغلی رغبت دو چندانی پیدا می‌کنند. در واقع معلمان مشتاق، نسبت به پذیرش تغییرات که جزء ضروری سازمان‌های آموزشی می‌باشد، مشتاق‌تر می‌شوند و تعهد حرفه‌ای آن‌ها نیز به همان نسبت افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه پایانی پژوهش مبنی بر نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های رضایی شریف و همکاران (۲۵) و حسنی (۱۶) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عواملی که بر رفتار و عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد، ارزش‌ها و باورهای آن‌ها می‌باشد. اخلاق اسلامی کار را می‌توان در این دسته از عوامل در نظر گرفت که می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش دهد (۳۵). به عبارت دیگر وجود اخلاق اسلامی کار در بین معلمان باعث مسئولیت‌پذیری و حس تعهد معلمان نسبت به شغلشان می‌شود. بنابراین معلمان با تعهد کاری در مدارس وجدان کاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و نسبت به شغل خود نگرش مثبت پیدا می‌کنند. بنابراین هر چقدر حاکمیت اخلاق اسلامی کار در مدارس زیاد باشد به همان اندازه تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

امروزه توجه به اخلاقیات نقش حائز اهمیتی در شکل‌گیری گرایش‌های مثبت در سازمان ایجاد کرده است که نیازمند توجه و روشنگری علمی می‌باشد. اخلاقیات در قرن بیست و یکم به عنوان یک حلقه گمشده در سازمان‌های آموزشی تلقی می‌شود که توجه چندانی به این امر نشده است؛ ضروری است مدیران سازمان‌های آموزشی نسبت به تمهید شرایط نهادینه‌شدن اخلاقیات در ویژگی‌های معلمان و مدیران مدارس اقدام کنند. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اخلاق

حیطه جسمانی، روحی، اخلاقی یا عاطفی که با جنبه‌های فکری، عاطفی، فردی و جمعی مرتبط است، دربر می‌گیرد (۳۰). در یک سازمان، اخلاق اسلامی کار، افراد را به اعتماد به محیط کار برمی‌انگیزد و مسئولیت‌های کسب و کار اجتماعی را از طریق سخت‌کوشی، تعهد، فداکاری، خلاقیت کاری و همکاری تقویت می‌کند (۳۱). بر این اساس معلمان دارای اخلاق اسلامی کار در مدارس دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود دارند و کارکردن در سازمان‌هایی که بر اساس اخلاق اسلامی کار هست را نوعی ارزش ذاتی می‌دانند. در واقع مدیران مدارس سعی می‌کنند در سازمان نیز اخلاق‌مدارانه رفتار کنند و نسبت به معلمان نگرش مثبتی داشته باشند. این اخلاق کاری باعث می‌شود معلمان با شور و شوق و اشتیاق فراوانی در مدارس حاضر شوند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های رضایی شریف و همکاران (۲۵) و حسنی و همکاران (۱۶) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت امروزه محیط‌های آموزشی بیش از پیش نیاز به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد دارد و تحقق اهداف تعلیم و تربیت را بیش از هر چیز دیگری باید مرهون تلاش معلمان دانست (۳۲). در این میان یکی از مهم‌ترین عوامل و زمینه‌های مورد مطالعه، تعهد حرفه‌ای معلمان است که به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری معلمان در نظر گرفته می‌شود (۳۳). بدین معنی که هر چقدر معلمان از لحاظ اخلاقی دارای تعهد درونی نسبت به شغل خود باشند، به همان میزان اشتیاق شغلی‌شان بالاتر می‌رود و رضایت درونی را در مدارس حس می‌کنند. از طرف دیگر تعهد حرفه‌ای یک منبع فردی و جمعی است که می‌تواند به افراد کمک کند تا یک هویت حرفه‌ای قوی، انعطاف‌پذیر و رضایت‌بخش ایجاد کنند (۳۴). همچنین وجود تعهد در مدیران و معلمان باعث می‌شود که آن‌ها نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیر باشند و برای تحقق اهداف فردی و شغلی در سازمان تلاش کنند. هر چقدر این تعهد بالاتر باشد، به همان میزان تغییر و تحول گسترده در مدارس رخ می‌دهد و باعث افزایش رغبت و

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب سپاسگزاری خود را از معلمان ابتدایی شهر اردبیل به واسطه همکاری در جمع‌آوری داده‌ها اعلام می‌دارند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

اسلامی کار رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی و تعهد حرفه‌ای معلمان دارد. بنابراین لازم است مدیران تمهیداتی را بیندیشند تا کارکنان سازمان خود را با پیامدهای اخلاق کار اسلامی آشنا کنند و در صورت لزوم به آن‌ها یادآور شوند. در این راستا، هم اخلاق کار اسلامی رعایت و تقویت می‌شود و هم بسیاری از تنش‌های شغلی برطرف می‌شود و نیز باعث می‌شود که افراد در محیط کار و در تعامل با یکدیگر احساس کرامت و آرامش بیشتری داشته باشند.

محققان بر خود واجب می‌دانند با توجه به نتایج به دست‌آمده پیشنهادت زیر را ارائه دهند:

۱- مدیران مدارس نظرات معلمان در مورد نحوه ارزیابی مسائل اخلاقی معلمان را مد نظر قرار دهند و بر اساس تعهد حرفه‌ای خود به توانایی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

۲- مدیران در انتخاب افراد به عنوان معلمان مدارس با توجه به نقش حساس آن‌ها در تربیت نسل‌های آینده به ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی آنان توجه خاصی داشته باشند.

۳- مسئولان و مدیران آموزش و پرورش سعی کنند منبع اشتیاق شغلی معلمان را شناسایی کنند و درصدد ایجاد اشتیاق شغلی برای معلمان باشند.

با توجه به اینکه سوابق پژوهشی از مدل معادلات ساختاری پژوهش حاضر حمایت می‌کند، با این وجود، این تحقیق باید با محدودیت‌های آن تحلیل و تفسیر شود. استفاده صرف از پرسشنامه برای ارزیابی متغیرها و محدودبودن پژوهش حاضر به معلمان ابتدایی شهر اردبیل دو محدودیت عمده این پژوهش بود که در مطالعات آتی استفاده از ابزارهای دیگر همانند مصاحبه و مشاهده بالینی و اجرای مطالعه مشابه در دیگر مناطق جغرافیایی و مقاطع تحصیلی دیگر توصیه می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

عظیم امیدوار: تجزیه و تحلیل داده‌ها و نگارش نتیجه‌گیری. عادل زاهد بابلان: نظارت و راهنمایی در نگارش علمی مقاله. مهدی معینی‌کیا: همکاری در نگارش بحث و نتیجه‌گیری. علی خالق‌خواه: ویرایش علمی مقاله.

References

1. Desrina D, Fitria H, Mulyadi M. The Relationship between Principal Supervision and Interpersonal Communication with the Work Ethic of Teachers. *Journal of Social Work and Science Education*. 2020; 1(2): 161-167.
2. Marsadina D, Abd Jabar CS. The Effect of Work Loyalty and Work Ethics on Teacher's Career in Banjar District. 5th International Conference on Current Issues in Education (ICCIE 2021). Yogyakarta: Atlantis Press; 2022.
3. Bi Y, Ye X. The Effect of Trait Mindfulness on Teachers' Emotional Exhaustion: The Chain Mediating Role of Psychological Capital and Job Engagement. *Healthcare*. Basel: Multidisciplinary Digital Publishing Institute; 2021.
4. Oza'ee N, Azimpour E. The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism and Teachers' Job Performance. *Quarterly Journal of Family and Research*. 2021; 18(1): 27-46.
5. Mérida-López S, Extremera N, Rey L. Contributions of work-related stress and emotional intelligence to teacher engagement: Additive and interactive effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2017; 14(10): 1156.
6. Soleimani N, Abaszadeh N, Niaz Azari B. The relationship work ethics to Staffs' job Satisfaction and Job Stress in vocational and technical education organization in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2012; 3(9): 21-38. [Persian]
7. Zandkarimi M, Parvaresh B, Ghadampour E. The Study Impact Charismatic Leadership on Work Engagement with Role Fun at Work of the Mediator. *Educational and Scholastic Studies*. 2020; 9(3): 105-130. [Persian]
8. Vickers NJ. Animal communication: when i'm calling you, will you answer too? *Current Biology*. 2017; 27(14): R713-R5.
9. Teoh HK. The effect of school bureaucracy on the relationship between school principal leadership practices and teacher commitment in Malaysia secondary schools. *Educational Leader (Pemimpin Pendidikan)*. 2017; 5(1): 37-58.
10. Dinarvand A, Golzari Z. The effect of reverse teaching method on teachers' professional attitude and self-efficacy. *Education Technology*. 2018; 14(2): 165-187. [Persian]
11. Ebrahimpour H. Investigating the Relationship between Work Ethics and Retirement Behavior. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 2014; 9(1): 23-35. [Persian]
12. Soleimani H, Abdi A, Karimianpoor G, Soleimani K. Investigating the mediating role of scientific optimism in the relationship between authentic leadership and job engagement of English language teachers. *Journal of School Administration*. 2021; 9(3): 221-240. [Persian]
13. Wijayati DT, Rahman Z. The Role of Islamic Leadership on Work Engagement in the Industrial Revolution 4.0: Work Ethic as Intervening Variable. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. 2022; 6(1): 128-142.
14. Zúñiga C, Aguado D, Cabrera-Tenecela P. Values That Work: Exploring the Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Administrative Sciences*. 2022; 12(1): 1-14.
15. Dorodi H. Work culture from the perspective of Islam. *Journal of Work and Society*. 2005; 46: 4-15. [Persian]
16. Hassani M. The Relationship between Talent Management and Professional Commitment with Teachers' Job Attitudes. Tehran: Sixth International Congress on Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies in Society; 2018. [Persian]
17. Rose RC, Kumar N, Pak O. The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*. 2009; 25(6): 55-67.
18. Poorkarimi J, Gharloghi S, Homayoni Damirchi A, Karami MR. Mediating Effect of Professional Commitment on the Relationship between Professional Competency and Job Performance (Case Study: The Educationalists in University of Tehran). *Organizational Culture Management*. 2017; 15(4): 833-856. [Persian]
19. Carson KD, Carson PP, Roe CW, Birkenmeier BJ, Phillips JS. Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery and work attitudes. *Public Personnel Management*. 1999; 28(1): 1-13.
20. Hejazi E, Sadeghi N, Khatoon Khaki S. A study on the relationship between teachers' job attitude, sense of efficacy and collective efficacy with their job commitment. *Educational Innovations*. 2012; 11(2): 7-30. [Persian]

21. Watt HM, Richardson PW, Wilkins K. Profiles of professional engagement and career development aspirations among USA preservice teachers. *International Journal of Educational Research*. 2014; 65: 23-40.
22. Heidari E, Marzooghi R, Keshavarzi F. Investigating the Relationship between Student Values and Professional Commitment. Shiraz: Intermediation of Academic Competence of Students Shiraz University; 2019. [Persian]
23. Malik F, Waheed A. Moderating Impact of Leader's Role in Promoting Islamic Work Ethics between the Relationship of Procedural and Distributive Justice on Employee Commitment. *Foundation University Journal of Psychology*. 2022; 6(1): 64-78.
24. Falah S. Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*. 2021; 12(6): 4994-5008.
25. Rezaei Sharif A, Karimianpour G, Moradi G, Karimianpour E. A Study of the Relationship between Work Ethics and Commitment to Change Mediated by Job Attitude among Elementary School Teachers. *Quarterly Journal of Organizational Job Counseling*. 2018; 34(10): 64-79. [Persian]
26. Salanova M, Schaufeli W, Llorens S, Peiró J, Grau R. From "burnout" to "engagement": A new perspective. *Revistade Psicología Del Trabajo de las Organizaciones*. 2001; 16: 117-134.
27. Ali AJ, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: A critical review. *Cross cultural management: An international Journal*. 2008; 15(1):5-19.
28. Clikeman PM, Henning SL. The socialization of undergraduate accounting students. *Issues in Accounting Education*. 2000; 15(1): 1-17.
29. Gheitani A, Imani S, Seyyedamiri N, Foroudi P. Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 2019; 12(1): 76-95.
30. Beekun RI, Badawi JA. Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*. 2005; 60(2): 131-145.
31. Nasution FN, Rafiki A. Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*. 2020; 55: 195-205.
32. Wang G, Strong M, Zhang S, Liu K. Preservice teacher professional commitment: A conceptual model and literature review. *Teaching and Teacher Education*. 2021; 104: 103373.
33. Qin W. EFL Teachers' Immediacy and Professional Commitment on Students' Boredom: A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*. 2022; 12: 808311.
34. Chiara P, Luca C, Annalisa P, Chiara R. Emotional exhaustion among healthcare professionals: The effects of role ambiguity, work engagement and professional commitment. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*. 2019; 90(Suppl 6): 60.
35. Soleman M, Armanu A, Aisjah S, Sudjatno S. Islamic job satisfaction, organizational commitment and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*. 2020; 10(6): 1359-1368.