

## نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی

دکتر عادل زاهد بابلان<sup>۱</sup>، دکتر علیرضا قلعه‌ای<sup>۲</sup>، افشین دیوبند<sup>۲</sup>، سلیم کاظمی<sup>۱\*</sup>  
۱. گروه علوم تربیتی/مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران.  
۲. گروه علوم تربیتی/مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران.  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۵)

### چکیده

**زمینه:** در دهه اخیر بیشتر سازمان‌ها برای جذب کارکنان آراسته به اخلاق حرفه‌ای، مشتاق و متعهد به وظایف شغلی و در عین حال مسئولیت‌پذیر در راستای نیل به اهداف و آرمان‌های سازمان به عنوان یک عامل مزیتی تلاش می‌کنند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بود.

**روش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۴۲۰ نفر بود. تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی استفاده شد که پایایی آنها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزارهای پژوهش با تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. روش آماری مورد استفاده نیز معادلات ساختاری می‌باشد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان (۰/۶۷) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۴۶) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۹) مثبت و معنادار است. همچنین نتایج بیانگر اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان با میانجیگری اشتیاق شغلی (۰/۲۶) است.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش، برای رویارویی با چالش‌های زندگی سازمانی مدرن، رعایت اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای که کارکنان را نسبت به اهداف و فعالیت‌های سازمان مشتاق و پاسخگو نگه دارد یک اصل اساسی است.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی سازمانی، اشتیاق شغلی

### سرآغاز

معتقد است قانون اخلاقی بر اساس عقلانیت درونی فرد است نه اینکه از بیرون بیرون بر فرد القا شده باشد (۲). اخلاق هدایتگر اعمال و فعالیت‌های انسان در تمام عرصه‌های شخصی، حرفه‌ای و اجتماعی است. یکی از شاخه‌های اخلاق، اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (۳). اخلاق حرفه‌ای عبارت است از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت

توجه به اخلاقیات در دهه‌های اخیر به عنوان یک پارادایم جدید توجه صاحب‌نظران و اندیشمندان تمام معارف بشری را به خود معطوف کرده است. این اهمیت از آنجا ناشی می‌شود که صاحبان حرفه‌ها به عنوان یک انسان نمی‌توانند از قضاوت در مورد درست و غلط بودن، باید و نباید الزامات شغلی خود بی‌تفاوت باشند. در ساده‌ترین حالت، اخلاق، ایده‌های یک فرد و باورهایش در مورد درست و نادرست است (۱). اخلاق یک ماهیت درونی دارد و از ندای وجدان سرچشمه می‌گیرد و چیزی فراتر از ترس و انگیزه‌های مادی است. یکی از صاحب‌نظران

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [salim.kazami@yahoo.com](mailto:salim.kazami@yahoo.com)

کند (۴).

یکی از صاحب‌نظران ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند را اینگونه توصیف می‌کند: مسئولیت‌پذیری<sup>۱</sup>: فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ صادق بودن<sup>۲</sup>: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ عدالت و انصاف<sup>۳</sup>: بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود؛ وفاداری<sup>۴</sup>: به وظایف خود متعهد است؛ برتری‌جویی و رقابت‌طلبی<sup>۵</sup>: سعی می‌کند به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ احترام به دیگران<sup>۶</sup>: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ همدردی با دیگران<sup>۷</sup>: در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی<sup>۸</sup>: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است (۳). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و .... توفیق سازمان را باعث می‌شود (۵). توجه به موازین اخلاقی و ارزشی از جانب کارکنان تضمینی است بر اینکه حتی زمانی که منافع شخصی به خطر می‌افتد، منافع اجتماعی هموار حق را به ارزش‌های بنیادی می‌دهد. اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد (۶). اخلاق فراتر از معیار تشخیص بایدها و نبایدها به عنوان یک عامل انگیزشی هم عمل می‌نماید یا دارای کارکرد انگیزشی است. مطابق شواهد پژوهشی یکی از آثار و پیامدهای مهم اخلاق حرفه‌ای تأثیر آن بر ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان از جمله اشتیاق شغلی است (۸، ۷، ۴).

اشتیاق شغلی اشاره به یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش نسبت به شغل دارد (۹). اشتیاق شغلی کارکنان اشاره به مشارکت، تعهد، علاقه، شور و شوق، متمرکز کردن تلاش و انرژی خود در جهت اهداف سازمان است (۱۰). اشتیاق شغلی مفهومی است که نشان‌دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است. در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته، از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، احتمالاً بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند (۵). اشتیاق شغلی می‌تواند به عنوان یک عنصر ضروری در کمک و تسهیل تغییر کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد آنها باشد (۱۱). اشتیاق شغلی کارکنان با سه ویژگی مشخص می‌شود: ۱- توانایی<sup>۱</sup>: با سطوح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، استقامت در مواجهه با مشکلات و تمایل به سرمایه‌گذاری در کار خود مشخص می‌شود؛ ۲- جذب<sup>۲</sup>: با احساس خوشحالی، تمرکز بر روی کار، غوطه‌ور شدن در کار و به سختی از کار جدا شدن تعریف می‌شود؛ ۳- وقف خود<sup>۳</sup>: اشاره به احساس شهود،

معناداری، شور و شوق و چالش در کار دارد (۸ و ۹). مؤلفه‌های اشتیاق شغلی هر چند قطعی و جامع نیستند اما برای درک و فهم مفهوم اشتیاق شغلی کارکنان می‌توانند کارساز باشند. در عصر مدرن، تمام دارایی‌های یک سازمان می‌تواند توسط رقبای خود و یا سازمان‌های دیگر به سرقت رفته، خریداری شده یا تکرار شود؛ تنها چه چیزی که نمی‌تواند تکرار شود سرمایه فکری و انسانی یک سازمان است (۷). آنچه باعث تفاوت سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود نیروی انسانی مشتاق و متعهد است لذا تلاش‌های زیادی از طرف سازمان صورت می‌گیرد تا کارکنان را بیشتر به وظایف کاری‌شان راغب نماید. کارکنان مشتاق به سازمان خود افتخار می‌کنند، خود را بخش مهمی از سازمان می‌پندارند، برای مشکلات سازمان ایده‌های جدیدی را مطرح می‌کنند و مسئولیت اعمال و رفتارهای خود را بر عهده می‌گیرند. اشتیاق شغلی فراتر از مرزهای سازمانی زندگی شخصی و خصوصی فرد را هم تحت تأثیر قرار داده و باعث غنی‌سازی اوقات فرد می‌گردد.

همچنین براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است (۱۲). اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قداراست به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف‌یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (۱۳). از نظر پژوهشگران بهبود اخلاق برای ارتقای پاسخگویی<sup>۴</sup> بسیار مهم است (۱۴). مقوله پاسخگویی سازمانی<sup>۵</sup> به عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی، توجهات بسیاری را به خود جلب نموده و واکاوی این مفهوم، نیازمند شناسایی و تحت کنترل درآوردن عوامل درون و برون سازمانی بی‌شماری است (۱۵). مفهوم پاسخگویی بی‌نهایت پیچیده است و به سختی می‌توان آن را در چهارچوب ساختار یک سازمان توضیح داد. با این حال پاسخگویی یک ارزش غالب در تمام سازمان‌ها است. مطبوعات دانشگاهی و اجتماعی اهمیت پاسخگویی را برای مدیریت مؤثر سازمان به رسمیت شناخته‌اند (۱۶). دانشمندان از پاسخگویی به عنوان ستون فقرات علم سازمانی یاد کرده‌اند (۱۷).

پاسخگویی به عنوان «چسبی» است که سیستم‌های اجتماعی را به یکدیگر مرتبط می‌سازد (۱۸). هرسبب در قبال رفتارهای فردی و جمعی نیازمند پاسخگویی است. بدون وجود یک سیستم پاسخگویی صحیح کارکنان به هر طریقی که می‌خواهند عمل می‌کنند و این زمینه را برای اغتشاش و هرج و مرج در سازمان فراهم می‌کند و مشروعیت سازمان را بدون یک زیر مجموعه از فرا سیستم کل زیر سؤال می‌برد. غیر قابل تصور است، سازمانی وجود داشته باشد که بتواند بدون پاسخگویی عمل کند (۱۵). حرفه‌ای‌ها تحت دو شرایط بد کاری‌کنند: ۱- آنها یک اشتباه را گزارش می‌کنند و به نوع مشکل می‌رسند در این صورت (اعتبار آنها خدشه دار می‌شود، آن‌ها گناهکار قلمداد می‌شوند، اخراج می‌شوند یا تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند)؛ ۲- اشتباه را گزارش نمی‌دهند و دست خود را در سازمان نمی‌خوانند



## روش

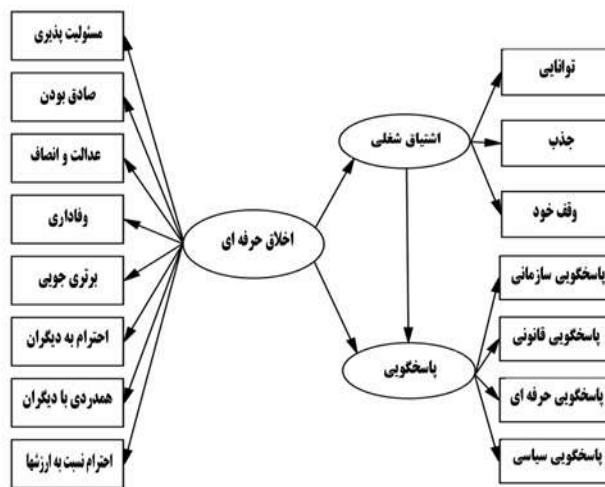
پژوهش حاضر در زمره پژوهش های کاربردی و از نوع پژوهش های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۴۲۰ نفر بود. با حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با جامعه به عنوان نمونه آماری پژوهش برای جمع آوری داده ها انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه اخلاق حرفه ای، این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال و ۸ مؤلفه بود (۲۳). پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/92$  به دست آمد. به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس اخلاق حرفه ای از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص های برازش به دست آمده (GFI=0.90)، نشانگر (AGFI=0.88)، (CFI=0.92)، (RMSEA= 0/072)، نشانگر برازش مناسب داده ها با مدل اندازه گیری است. پرسشنامه اشتیاق شغلی، این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و سه بعد بود (۲۴). پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/88$  به دست آمد. به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس اشتیاق شغلی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص های برازش به دست آمده (GFI=0.92)، (AGFI=0.86)، (CFI=0.91)، (RMSEA= 0/062)، نشانگر برازش مناسب داده ها با مدل اندازه گیری است. پرسشنامه پاسخگویی، متشکل از ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه بود (۲۵). پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/84$  به دست آمد. به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس پاسخگویی کارکنان از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص های برازش به دست آمده (GFI=0.93)، (AGFI=0.89)، (CFI=0.91)، (RMSEA= 0/068)، نشانگر برازش مناسب داده ها با مدل اندازه گیری است. روش آماری مورد استفاده نیز معادلات ساختاری می باشد.

## یافته ها

داده های توصیفی آزمودنی ها بیانگر این بود که میانگین اخلاق حرفه ای برابر با ۴/۷۲، میانگین اشتیاق شغلی برابر ۴/۶۹ و میانگین پاسخگویی کارکنان برابر با ۳/۲۱ می باشد. بنابراین نتایج نشان دهنده بیشترین میانگین نمونه های مورد مطالعه با متغیر اخلاق حرفه ای و کمترین میانگین با متغیر پاسخگویی می باشد. با توجه به این که نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض های اساسی استفاده از آزمون های پارامتریک و به کارگیری مدل یابی معادلات ساختاری است. از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها به دست آمده از متغیرهای پژوهش استفاده گردید. نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف در جدول شماره (۱)، نشان می دهد مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا مقدار Z در سطح پنج صدم معنادار نیست و این نشان دهنده توزیع نرمال متغیرها است. در

انگار کسی دیگری این کار انجام داده است (۱۹). وجود یک فرهنگ پاسخگویی صحیح در سازمان می تواند به نحو احسن به مقابله با وقوع خطا پرداخته و از اضطراب و دلپره افراد حرفه ای بکاهد خودم. شکست و عدم موفقیت سازمانی نشان دهنده نقص در سیستم پاسخگویی است. از نظر پژوهشگران بدون پاسخگویی حفظ یک سیستم اجتماعی غیر ممکن است (۱۸).

اخلاق حرفه ای و پاسخگویی از الزامات شغلی کارکنان هستند که زمینه های یکپارچگی را در سازمان فراهم می کنند. همچنین پاسخگویی زمانی می تواند جنبه عملی به خود بگیرد که کارکنان با ماهیت اخلاق حرفه خود آشنا باشند و مشتاق و علاقه مند به اجرای وظایف و مسئولیت های خود باشند. شواهد پژوهشی هم بیانگر این است که اخلاق حرفه ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می تواند افزایش پاسخگویی سازمانی را به دنبال داشته باشد (۱۲، ۲۰، ۲۱). بر این اساس برخی از پژوهشگران از پاسخگویی به عنوان یک فضیلت اخلاقی یاد کرده اند (۱۴). با توجه به اهمیت پاسخگویی، جایی بسی شگفتی است که این مفهوم آن چنان که بایسته است در ادبیات مدیریت مورد توجه قرار نگرفته است (۲۲). با توجه به نقش مهمی که ارزش های اخلاقی، نگرش های مثبت کاری، رفتار های مسئولانه و پاسخگویی از جانب کارکنان در حفظ و نگهداری سیستم های اجتماعی دارد لازم است که این مفهوم به طور ویژه در دانشگاه به عنوان یک سیستم آموزش عالی که نقش کلیدی و اساسی در پیشرفت علمی و فرهنگی کشور دارد، مورد بررسی قرار گیرد. در پژوهش های قبلی تأثیر اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی و اشتیاق شغلی کارکنان در قالب یک مدل ساختاری مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که تاکنون پژوهشی که تأثیر اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی کارکنان را با آزمون نقش واسطه ای اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار دهد یافت نشد که این تازگی یکی از ضرورت ها و عامل انگیزشی پژوهشگران بوده است. با توجه به آنچه بیان گردید الگوی مفهومی پژوهش با یک متغیر برون زا و دو متغیر درون زا طراحی گردید. در نگاره شماره ۱ الگوی مفهومی پژوهش آورده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

جدول ۲: همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
اخلاق حرفه‌ای	۱		
اشتیاق شغلی	۰/۷۲**	۱	
پاسخگویی	۰/۵۸**	۰/۴۵**	۱

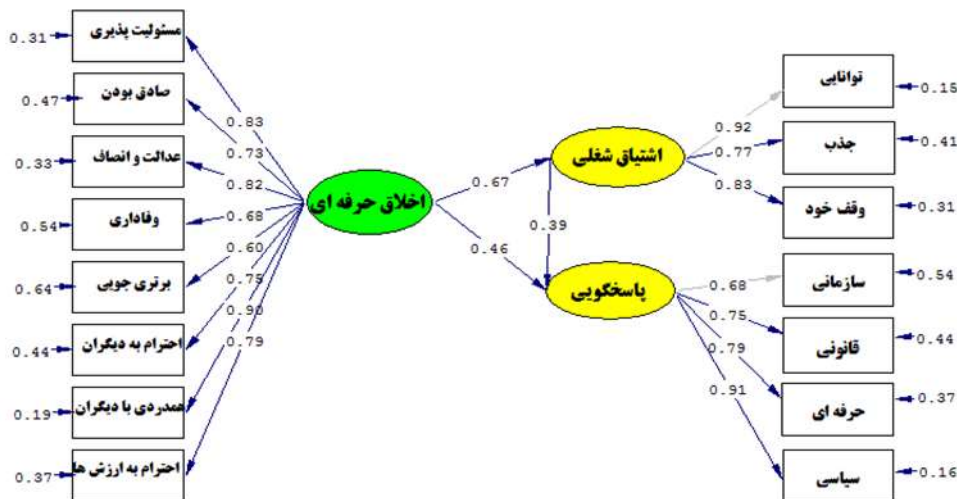
به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان از الگوی مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. مدلیابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد (۲۶). به عبارت دیگر این روش به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که روابط همبستگی بین متغیرها را به طور همزمان مورد سنجش قرار دهد. همچنین یکی از ویژگی‌های مهم و اساسی مدل یابی معادلات ساختاری سنجش اثرات غیر مستقیم متغیرها با یکدیگر است این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که نقش واسطه‌ای متغیرها را مورد بررسی قرار دهند. در نگاره شماره (۲) الگوی آزمون شده پژوهش آورده شده است.

جدول شماره (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف گزارش شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و آماره کلموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	معنی داری
اخلاق حرفه‌ای	۲۰۰	۴/۷۲	۰/۸۱	۰/۹۳	۰/۶۲
اشتیاق شغلی	۲۰۰	۴/۶۹	۰/۵۴	۰/۷۸	۰/۵۹
پاسخگویی	۲۰۰	۳/۲۱	۰/۴۳	۱/۱۶	۰/۱۴

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج نشان دهنده این بود که اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی و پاسخگویی کارکنان در سطح  $p < 0.01$  رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج همچنین نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار اشتیاق شغلی با پاسخگویی کارکنان در سطح  $p < 0.01$  بود. نتایج ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی (۰/۷۲) مثبت و معنادار است، رابطه اخلاق حرفه‌ای با پاسخگویی (۰/۵۸) مثبت و معنادار است، همچنین همبستگی بین اشتیاق شغلی و پاسخگویی کارکنان (۰/۴۵) مثبت و معنادار است. در جدول شماره (۲) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.



Chi-Square=124.17, df=68, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

همچنین نتایج نشان دهنده این هستند که در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای همدردی با دیگران با ضریب (۰/۹۰) دارای بیشترین بار عاملی و برتری جویی با ضریب (۰/۶۰) دارای کمترین بار عاملی است. در میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی توانایی با ضریب (۰/۹۲) دارای بیشترین بار عاملی و مؤلفه وقف خود (۰/۷۷) دارای کمترین بار عاملی است. از میان ابعاد پاسخگویی بعد پاسخگویی سیاسی دارای با ضریب (۰/۹۱)

باتوجه به الگوی آزمون شده پژوهش (نگاره شماره ۲) اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی (۰/۶۷) مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۴۶) مثبت و معنی دار است. اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۹) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. همچنین اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان با نقش میانجی اشتیاق شغلی (۰/۲۶) در مدل تأیید می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش به همراه سطوح معناداری آورده شده است.

بیشترین بار عاملی و بعد پاسخگویی سازمانی با ضریب (۰/۶۸) دارای کمترین بار عاملی است. در جدول شماره (۳)، خلاصه نتایج تحلیل

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اشتیاق شغلی

نتیجه	سطح معنی داری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۰/۰۱	۴/۸۷	۰/۶۷	اخلاق حرفه‌ای ← اشتیاق شغلی
تأیید	۰/۰۱	۳/۷۴	۰/۴۶	اخلاق حرفه‌ای ← پاسخگویی
تأیید	۰/۰۵	۲/۱۵	۰/۳۹	اشتیاق شغلی ← پاسخگویی
تأیید	-	-	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای (با میانجی‌گری اشتیاق شغلی) ← پاسخگویی

کارکنان

به منظور

برقرار است. اخلاق حرفه‌ای نشان از اهمیت کار در زندگی فردی و جمعی، تجلی خدمت به هم‌نوع، توجه به رفاه و توسعه جامعه و در یک دیدگاه کلی احساس مسئولیت‌پذیری است. پاسخگویی زمانی می‌تواند جنبه عملی به خود بگیرد که کارکنان با ماهیت اخلاق حرفه خود آشنا باشند و مشتاق و علاقه‌مند به اجرای وظایف و مسئولیت‌های خود باشند. نتایج پژوهش سایر محققان در این زمینه نشان می‌دهد که تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان مثبت و معنی‌دار است (۲، ۱۵، ۲۰، ۲۸).

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مسیر تأثیر مستقیم اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان معنادار است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که شخص به کار خود علاقه نشان می‌دهد این به معنای آشکار سازی هویت شخصی، آمل و آرزوهای درونی و احساسات اوست این علاقه به کار و حرفه خویش مانع از بی‌تفاوتی او نسبت به مسائل و نگرانی‌های سازمان می‌شود در نتیجه فرد با تلاش بیشتری وظایف محوله را انجام می‌دهد و خود را در قبال اعمال و رفتارهای حرفه‌ای مسئول می‌داند. بنابراین برای ایجاد و استمرار رفتارهای مسئولانه از جانب کارکنان نباید فقط به مکانیسم‌های درونی متوسل شد؛ بلکه توسل به انگیزه‌های درونی و ذاتی مانند: خلیات، تعهد، اشتیاق، احترام و اعتماد به نفس می‌تواند بسیار مؤثر واقع شود. نتایج به دست آمده از این تحلیل با یافته‌های سایر پژوهشگران در این زمینه سازگار و همسو می‌باشد (۱۸ و ۲۹). همچنین در پژوهش حاضر نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان تأیید شد. در تبیین این یافته می‌توان گفت لازمه شکل‌گیری یک سیستم پاسخگویی صحیح و کارآمد توجه به استانداردهای اخلاقی مشاغل از یکسو و شور و شوق شاغلان به کار از سوی دیگر است. زمانی که بر یک عنصر اخلاقی به عنوان هسته مشترک رفتار تأکید می‌شود یک محیط غنی ایجاد می‌شود و زمینه برای احساس پاسخگویی و رفتارهای مسئولانه از جانب کارکنان فراهم می‌شود. همچنین یافته حاضر را بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌توان اینگونه تبیین کرد در اسلام، کار را می‌توان از نظر مسئولیت‌درک کرد؛ انگیزه برای کار و معاش در اسلام بخشی از عبادت است کارکنان شغل خود را با این ایده که کار کردن یکی از بهترین عبادت‌ها است انجام می‌دهند و خداوند

بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $X^2/d.f$ ) که مقادیر کمتر از ۳ قابل‌پذیرش هستند، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است. در جدول شماره (۴)، شاخص‌های برازش مدل آورده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	IFI	CFI	AGFI	GFI	X2/df
۰/۰۶۴	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۹۲	۱/۸۲

### بحث

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 اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان مثبت معنی‌دار است. رعایت ارزش‌های اخلاقی توسط کارکنان در سازمان یک محیط گرم و صمیمی ایجاد می‌کند، باعث گسترش حس اعتماد در میان کارکنان می‌شود و آنان را به ادامه کار در سازمان مشتاق و راغب می‌کند.

این یافته با سایر پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد (۴، ۵، ۷، ۸، ۲۷). در فرضیه دوم نتایج بیانگر این بود اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان مثبت و معنی‌دار است. هر چه افراد از سطح اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردار باشند به همان میزان بر احساس پاسخگویی آنان در قبال وظایف محوله افزوده می‌شود؛ این نشان‌دهنده این است که یک رابطه خطی مستقیمی بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی

## سپاسگزاری

پژوهشگران از همکاری و مساعدت صمیمانه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در نیل به اهداف پژوهش کمال تشکر را دارند.

## واژه نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Responsibility	مسئولیت پذیری
3. Being honest	صادق بودن
4. Justice & equity	عدالت و انصاف
5. Allegiance	وفاداری
6. Excellence	برتری جویی و رقابت طلبی
7. Respect with others	احترام به دیگران
8. Sympathy with others	همدردی با دیگران
9. Social values and norms	ارزش ها و هنجارهای اجتماعی
10. Job engagement	اشتیاق شغلی
11. Virility	توانایی
12. Dedication	وقف شدن
13. Absorption	جذب
14. Accountability	پاسخگویی
15. Organizational accountability	پاسخگویی سازمانی

## References

- Boyce B. (2017). The balance of professional ethics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*; 117 (7): 1120- 1123.
- Beu D, Buckley R. (2001). The hypothesized relationship between accountability and ethical behavior. *Journal of Business Ethics*; 34 (1): 57-73.
- Amiri AN, Hemmati M, Mubini M. (2011). Professional ethics: a necessity for organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*; 1(4): 137-159. (In Persian).
- Mousavi F, Washani A, Saeedipour Z. (2016). Investigate the level of observance professional ethics standards for managers and its relationship with the teachers work engagement cross section secondary school in the city of sangar. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*; 10 (2): 97-122. (In Persian).
- Ardalan M R, Ghanbari S, Faezi K, Seifpanahi H, Zandi K. (2014). Relationship between Islamic work ethics and work engagement. *Bioethics Journal*; 14 (13): 75-95. (In Persian).
- Ghanbari S, Mohammadi M. F. (2017). Analysis the role of professional ethics & psychological security on relationship between organizational justice & organizational voice. *Ethics in Science & Technology*; 12 (2): 47-56. (In Persian).
- Yener M, Yaldiran M, Ergun S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 58: 724 – 733.

متعال حاضر و ناظر بر کار آنان است (۲۷). این نگرش یک اشتیاق و تمهیدی خاص را در کارکنان ایجاد می کند تا با تلاش بیشتری مسئولیت خود را ایفا نمایند. اگرچه قبلاً در بررسی پژوهش‌های گذشته پژوهشی که نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی را در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان را مورد بررسی قرار داده باشد، مشاهده نشد اما با توجه به رابطه‌ی دو به دوی متغیرهای با یکدیگر به طور جداگانه می‌توان گفت که این یافته در راستای تأیید مطالعات پژوهشگران پیشین است (۸، ۲۱-۲۰). پژوهش‌های کاربردی از نوع توصیفی - همبستگی بدون محدودیت نیستند از جمله محدودیت‌ها این است که طرح پژوهشی مورد استفاده توانایی ما را برای کشف روابط علی- معلولی محدود می کند. محدودیت دیگر وابسته به ابزار جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های بسته پاسخ است. متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و پاسخگویی کارکنان پیچیده و چند بعدی هستند و از عوامل متنوعی تأثیر می پذیرند، تحقیقات بیشتری برای درک این مفاهیم و روابط علی میان آن‌ها لازم است تا تأثیرات مثبت آن‌ها در سازمان شناخته شود

## نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر بینش جدیدی را ارائه می دهد: اول اینکه نشان می دهد اشتیاق شغلی و پاسخگویی کارکنان می توانند به عنوان پیامد‌های مثبت اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شوند؛ دوم اینکه نشان دهنده این است که اشتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی می تواند به عنوان یک نقش میانجی عمل نماید. مسائل و مشکلات نگرشی کارکنان در سازمان‌ها امری نامتعارف نیستند، راه حل بسیاری از مسائل نگرشی کارکنان را باید در کاربست اصول و مناسبات انسانی و ارزشی دانست. سازمان‌ها با توسل به مکانیسم‌های ارزشی و اخلاقی می توانند تا حدود زیادی بر ضایعه رفتاری کارکنان مؤثر واقع شده و راه را برای رسیدن به اثربخشی فراهم نمایند. رعایت اصول و موازین اخلاقی، پاسخگویی در قبال ارباب رجوع و داشتن کارکنانی متعهد و مشتاق جزو آرمان‌های مشترک هر سازمانی است. فراتر از ساختار سازمان و ماهیت آن چیزی که سازمان‌ها را از هم متمایز می کند وجود یک نیروی انسانی آراسته به اخلاق، مشتاق و پاسخگو است. توفیق در امر اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی و تعهد و الزام کارکنان به وظایف خویش نیازمند بسترهای علمی، فرهنگی و اجتماعی و البته اقتصادی است. لذا لازم است که سازمان‌ها و سایر ارگان‌های اجتماعی یک نقش استراتژیک برای اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای که این متغیر می تواند برای سازمان به ارمغان داشته باشد قائل باشند...

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش اصول و ضوابط اخلاق علمی رعایت شده و حقوق معنوی پژوهشگران با معرفی منابع مورد استفاده محترم شمرده شده است.



19. Bond J. (2009). Professional ethics and corporate social responsibility. *Process Safety and Environmental Protection*; 87 (3): 184-190.
20. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdion R, Rezaei A. (2014). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: Mediating role of serving culture. *Ethics in Science & Technology*; 9 (2): 1-8. (In Persian).
21. Hassani M, Heidarizade GH. (2014). The fitting of causal-structural relations of Islamic ethics on social responsibility and individual accountability with respect to the mediating effects of service culture (Case Study: Oil and gas operating company Aghajari). *Journal of Research in Resource Management in Oil Industry*; 4 (15): 121-138. (In Persian).
22. Mansouri M, Adair Rowney JI. (2014). The dilemma of accountability for professionals: A challenge for mainstream management theories. (2014). *Journal of Business Ethics*; 123 (1): 45-56.
23. Amirianzadeh M, Mohamadpoor H. (2016). The relationship professional ethics and organizational health with effectiveness staffs in Fars central education and training organization. *Journal of Modern Thoughts in Education*; 11 (3): 7-24. (In Persian).
24. Chaudhary R, Rangnekar S, Tanlamai U, Rajkulchai S, Asawasakulsor A. (2017). Work engagement in India and Thailand: A comparative analysis. *Global Business Review*; 19 (1): 1-13.
25. Mohammadian H. (2017). Investigating the effect of financial control system on accountability in Western Oil and Gas Utilities. [MA Thesis]. Ilam: Institute of Higher Education Bakhtar. (In Persian).
26. Hooman HA. (2013). Structural equation modeling using LaserL Software. 5<sup>th</sup>ed. Tehran: SAMT Publication. (SAMT).1-339. (In Persian).
27. Tufail U, Shakil Ahmad M, Ramayah T, Ali Jan F, Ali Shah I. (2016). Impact of Islamic work ethics on organisational: citizenship behaviours among female academic staff the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*; 12 (3): 693- 717.
28. Mondal P, Roy R. (2013). Professional ethics and accountability of teaching. *Review of Research*; 2 (10): 1-8.
29. Banks S. (2013). Negotiating personal engagement and professional accountability: professional wisdom and ethics work. *European journal of social work*; 16 (5): 587-604.
8. Zahed Babelan A., Gharibzadeh R., Mortezaazadeh A A, Dadjou A. (2017). The role of managers' professional ethics in organizational excellence with the mediation of job engagement. *Iranian Journal Bioethics*; 6 (22): 59-70. (In Persian).
9. Strom D L, Sears K L, Kelly K M. (2014). Work engagement: the roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 21 (1): 71-82.
10. Eldor L. (2016). Work engagement: toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*; 1-23.
11. Kim W, Kolb J A, Kim T. (2012). The relationship between work engagement and performance: a review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*; 12 (3): 248-276.
12. Karami M, Galavandi H, Galaei A. (2017). The relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility of high schools in Kurdistan. *Journal of School Administration*; 5 (1): 93- 112. (In Persian).
13. Ahmadi F. (2013). Evolution factors impact on professional ethics in service organization. *Ethics in Science & Technology*; 8 (3): 35-42. (In Persian).
14. Ssonko DKW. (2010). Enhancing professionalization of human resource management in the public service in Africa. Available at: [https://www.academia.edu/1594045/Enhancing\\_Professionalization\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management\\_in\\_the\\_Public\\_Service\\_in\\_Africa](https://www.academia.edu/1594045/Enhancing_Professionalization_of_Human_Resource_Management_in_the_Public_Service_in_Africa). Accessed: 12 Jun 2018.
15. Hassani M, Shahin Mehr B. (2015). Structural modeling of relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. *Ethics in Science & Technology*; 10 (1): 29-39. (In Persian).
16. Halla, A T, Blassb F R, Ferrisa G R, Massengale R. (2004). Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behavior. *The Leadership Quarterly*; 15: 515-536.
17. Ghasemzadeh A, Parsa Sh, Radmanesh M. (2015). Interactive role of organizational learning and informal norms in accountability and job performance in 2014. *Educ Res Med Sci*; 4(2): 7-14.
18. Wikhamn W, Hall A T. (2014). Accountability and satisfaction: organizational support as a Moderator. *Journal of Managerial Psychology*; 29 (5): 458 – 471.