

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان)

فاطمه شفیقی*

مهدی کلانتری**

رشید ذوالفقاری زعفرانی***

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار در بین معلمان آموزش و پرورش استان همدان انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان آموزش و پرورش استان همدان بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای طبقه بندی شده، تعداد ۳۳۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد دین‌داری گلاک و استارک (۱۹۶۵)، اخلاق حرفه‌ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه عملکرد هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار و ... از طریق نرم‌افزار Spss-21 و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL-v8.80 انجام پذیرفت. ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه‌شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ هم‌چنین اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر داشت.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، دین‌داری در کار، عملکرد شغلی

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول) n.

mehdi_klnt@yahoo.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مقدمه

با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد سازمان برای بقای سازمان مورد نیاز است و توجه به اندازه‌گیری عملکرد به عنوان نقطه شروعی جهت فرایند توسعه مهم است. هر سازمان عملکرد خود را اندازه‌گیری، نظارت و تجزیه و تحلیل می‌کند. دلیل اصلی اندازه‌گیری عملکرد افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرایندهای کسب و کار است (لباف و رنجبر، ۱۳۹۴، ص ۳۳-۵۰). هم‌چنین می‌توان با استفاده از ارزیابی‌های عملکرد کارکنان، مشخص کرد که کدام یک از برنامه‌های آموزشی معتبر، قابل اعتماد و اثربخش بوده است. بدین طریق می‌توان کارکنان تازه استخدامی را که دارای عملکرد ضعیفی هستند، شناسایی کرد. به عبارت دیگر کارکنان با داشتن آگاهی ذاتی از افعال درست و نادرست می‌توانند عملکرد خود را افزایش دهند (اورمه و اشتون، ۲۰۱۳، ص ۱۲-۲۱).

از منظر دیگر اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قوانین است که درست یا نادرست را مشخص می‌کند، رفتار مورد پذیرش و مردود را تعریف می‌کند. از منظر جامع‌تر، اخلاق شامل؛ تمیز بین درست و نادرست، تعریف مباحث در قالب واژه‌های معنوی و بکارگیری اصول معنوی برای یک وضعیت، می‌باشد (پورتر و لاور، ۲۰۰۶، ص ۲۷-۲۹). به گفته امیری (۲۰۱۵) اصول معنوی قوانینی کلی هستند که رفتار مورد قبول را تجویز می‌کنند. آن‌ها برای جامعه اهمیت زیادی دارند و به وسیله‌ی تصمیمات افراد قدرتمند نمی‌توان آنها را ایجاد و یا تغییر داد. اصول معنوی بر پایه‌ی خواست جمعی یا سنت‌ها استقرار می‌یابند. اصول معنوی و ارزش‌ها تشکیل دهندگان اصلی اخلاق می‌باشند (امیری، ۲۰۱۵، ص ۲۹-۴۰). تعریف اخلاق به صورت مشخص و و رایج بسیار مشکل است. امینک و هانس (۲۰۰۵) اخلاق را این گونه تعریف می‌کند:

اخلاق؛ منشور اصول و ارزش‌هایی است که رفتار یک فرد یا گروه را با توجه به این که چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، هدایت می‌کند (پورتر و لاور، ۲۰۰۶، ص ۲۷-۲۹). لذا با توجه به آنچه گفته شد هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار در بین معلمان آموزش و پرورش استان همدان می‌باشد.

اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره‌ی آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعمی، و مهربانی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰، ص ۱-۲۲). برخی، عملکرد

را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص از زمان انجام می‌دهد (موتوویدللو، ۲۰۱۶، ص ۷۲-۹۴) و یا در تعریفی دیگر عملکرد شغلی عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خودشان نشان می‌دهند (اسمینک و هانس، ۲۰۰۵، ص ۱۹۰-۲۰۸) بنابراین کاملاً واضح است که نقش عملکرد در سازمان‌ها تا چه میزان حیاتی است. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعهٔ دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹، ص ۱۱-۱۷). امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد (خادمیان، ۲۰۱۶، ص ۲۴-۲۹). به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (یعقوبی و اوزرودی، ۲۰۱۵، ص ۱۹۱-۱۹۵) از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزهٔ فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهییم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن امیری، ۲۰۱۵، ص ۲۹-۴۰).

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعهٔ دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار، ص ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است (خان و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۲۵۳-۲۴۶). جامعهٔ دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهندهٔ رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان،

جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد (هارتونگ و ویستنلی، ۲۰۰۷، ص ۸۴-۹۷). کندی^۱ (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی معنویت و دینداری جست‌وجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که دینداری در زندگی انسان دارد، اخیراً توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده و بحث معنویت در محیط کار بسیار رایج است و ارزش ویژه‌ای دارد (کنیدی، ۲۰۰۲، ص ۱۰۳-۱۱۵). پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آنها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است، برای مثال، افراد معنوی در محیط کار، کار گروهی بیشتری را از خود به نمایش در می‌آورند، مهربان‌تر و عادلانه‌تر رفتار می‌کنند، نسبت به نیازهای سایر کارکنان حساسیت بیشتری به خرج می‌دهند، اعتماد، امانت داری و صداقت، بیشتری در سازمان از خود بروز می‌دهند تعهد سازمانی بالاتری دارند از میل به خروج کمتر و رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده و در این افراد افزایش خلاقیت و بهره‌وری بیشتری نسبت به سایرین مشاهده شده و بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹، ص ۸-۱۱).

دین پدیده‌ای اجتماعی و چه بسا منشأ تمام کارها و نهادهای اجتماعی مانند دین و مذهب یکی از اساسی‌ترین و شناخت بشری و هویت جامعه انسانی است (دورخمی، ۲۰۰۵، ص ۳۳-۵۴). مهم‌ترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده است به طوری که هیچ‌گاه بشر خارج از این پدیده زیست نکرده و دامن از آن بر نکشیده است. در واقع هیچ فرهنگی در گذشته یافت نمی‌شود که دین در آن، جایی نداشته باشد و هیچکس فکر نمی‌کند که در آینده نیز فرهنگی غیر از این بتواند به وجود آید. مطالعه انسان، فهم و درک این نکته را برای ما ممکن می‌سازد که نیاز به نظام مشترک جهت‌گیری و مرجع اعتقاد و ایمان دارای ریشه عمیق در وضعیت زیستی انسان است

1. Kennedy

اگر فرد و جامعه‌ای دیندار و دین‌مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح شدنی و رشد یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران پذیر و رو به کمال است (خسروانیان، شفیعی و توکلی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۷-۱۴۶). با توجه به موارد مطرح شده در پژوهش حاضر به این سؤال پاسخ داده خواهد شد که اخلاق حرفه‌ای با توجه نقش میانجی دینداری در کار چه تاثیری بر عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش استان همدان دارد؟

عملکرد^۱ تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب‌نظران به جنبه‌های خاصی از آن اشاره کرده‌اند. آرمسترانگ^۲ (۲۰۰۷)، عملکرد را این چنین تعریف کرده است: «دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است» (آرمسترونک، ۲۰۰۷، ص ۶۷-۸۲). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر این که در ارتباط با ستاده‌ها و برونده‌ها است، بلکه نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و هم‌چنین نتایج حاصله می‌باشد. بنابراین عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد. صاحب‌نظر دیگری عملکرد را این چنین بیان کرده است «عملکرد عبارتست از تابع مشترک تلاش، توانایی و ادراک نقش». آرمسترانگ (۲۰۰۷)، استدلال می‌کند که عملکرد فرایندی است که فرد به آن توجهی ندارد و در واقع جدا از هدف است (آرمسترونک، ۲۰۰۷، ص ۶۷-۸۲). برنادین^۳ (۲۰۱۷)، معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف کرد، زیرا که این نتایج قوی‌ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتری و مشارکت اقتصادی برقرار می‌کنند (بمرا دین، ۲۰۱۷، ص ۶۰۷-۶۱۰). بریک و مونت^۴ (۲۰۱۶) دیدگاه جامع‌تری از عملکرد را ارائه می‌دهد که در برگیرنده رفتار و نتایج است. وی مطرح می‌کند که «عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می‌باشد؛ رفتارها از عامل نشات می‌گیرند و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می‌کند». رفتارها نه تنها ابزارهایی جهت رسیدن به نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود پیامدهایی

-
1. Performance
 2. Armstrong
 3. Bernadin
 4. Barrick & mount

می‌باشند که از محصول فعالیت‌های ذهنی و فیزیکی گرفته شده‌اند و می‌توان آن‌ها را جدا از نتایج دانست (بریک و مونت، ۲۰۱۶، ص ۱-۲۶).

اخلاق^۱، قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه است که در رفتار افراد انعکاس می‌یابد و در ارتقای ظرفیت ذاتی افراد تأثیر گذار است. به بیانی دیگر، اخلاق از یک تعهد درونی به زندگی خوب و پرهیزگارانه به جای تعهد به اجرای مجموعه‌ای از قوانین و اصول، نشأت می‌گیرد. از دیدگاه ریچارد دفت^۲ (۲۰۰۴)، اخلاق عبارت است از قاعده‌ی اصول اخلاقی و ارزش‌هایی که بر رفتار فردی و جمعی، تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (دافت، ۲۰۰۴، ص ۳۳۰-۳۴۰). در فرهنگ فارسی عمید اخلاق^۳ در قالب اسم ریشه عربی داشته و جمع خلق می‌باشد و هنجارهای مورد قبول جامعه که نشان دهنده درستی یا نادرستی رفتار اشخاص است تعریف شده است. در تعریف دیگری خلق به معنی خوی، شیوه‌های رفتاری ناشی از نظام ارزشی یک فرد به کار رفته است. اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول که غالب به عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت به کار می‌رود تعریف شده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰، ص ۱۱-۱۳) خلاق می‌تواند به عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است (کگانز، ۲۰۰۹، ص ۱۲۵-۱۳۷). به منظور درک مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم بندی نیروی‌های کاری اشاره می‌شود. برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. با این توضیح می‌توان بیان نمود که اخلاق نیک، آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هموعانش مفید و ثمربخش واقع شود (دافت، ۲۰۰۴، ص ۳۳۰-۳۴۰).. لذا اخلاق کاری، متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است. حتی اخلاق کاری، مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. به عبارت

-
1. Ethics
 2. Daft
 3. Morality

دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی دارد. پتی^۱ (۲۰۰۲) نیز، آن را هنجاری فرهنگی می‌داند که در یک جامعه شکل می‌گیرد و انتظار دارد همه کارمندان، کار خود را خوب انجام دهند (کگانز، ۲۰۰۹، ص ۱۲۵-۱۳۷). به منظور شناخت بهتر ویژگی‌های این مفهوم و درک بهتر تاثیرات آن، باید ابعاد این سازه را روشن ساخت. با توجه به موارد عنوان‌شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت:

فرضیه ۱. اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

اخلاق از طریق اصول اخلاقی در سازمان جاری می‌شود. این اصول راهنمایی‌اند که تصمیم‌گیری در سازمان بر آنها استوار می‌شود. سازمان‌ها اصولاً براساس ارزش‌ها و اصول خود و با در نظر گرفتن عوامل بیرونی و مقتضیات درونی سازمان خود، تصمیمات خود به خصوص تصمیمات راهبردی را اتخاذ نمایند (ازمت، ۲۰۱۷، ص ۳۷۷-۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه از اصول و استانداردهای سلول بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می‌کنیم که شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را هم در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است. و اعتقاد دارد «محیط حق دارد و سازمان وظیفه». اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط براساس حقوق و تعهدات و وظایف است (ازمت، ۲۰۱۷، ص ۳۷۷-۳۸۶). در پژوهش‌های انجام شده در حوزه‌ی دین، دیدگاه‌ها و نظریه‌های فلسفی، جامعه‌شناختی و روان‌شناختی متعددی مطرح گردیده است. در این‌که دین وجه امتیاز اصلی بشر می‌باشد شکی نیست. از دیدگاه فلسفی فرد زمانی دین‌دار تلقی می‌شود که با سؤال‌ها و مسائل وجودی و ماوراء طبیعی از جمله منشاء و مقصد به وجود آمدن هستی روبرو

شود و برای آن‌ها از دیدگاه جامعه‌شناختی دین به عنوان یک نهاد، پاسخی مناسب بیابد (بارت، ۲۰۱۶، ص ۳۲۱-۳۳۹).

از دیدگاه روان‌شناختی نیز به دین و دین‌داری، به خصوص از نظر کنش‌وری‌های بهداشت روانی و روان‌درمانی دین توجه ویژه‌ای شده است. ویلیام جیمز دین را ایجاد رابطه‌ی معنوی با دنیایی نامحسوس به عنوان روح عالم خلقت می‌داند که این ایجاد رابطه در عالم تنهایی و دور از همه‌ی وابستگی‌ها صورت گرفته و به ادراک نظم نامرئی در میان پدیده‌های جهان هستی و رسیدن به یک اطمینان و آرامش باطنی که آثار ظاهری آن نیکویی و احسان بی دریغ است منجر خواهد شد و در محیط کاری نیز فرد دیندار ملایمت، از خودگذشتگی، جدیت و کار گروهی بیشتری ارائه می‌دهد. لذا زمانی که فرد در سازمانی انجام وظیفه نماید که بعد معنوی و ارزش‌های اخلاقی پایبند می‌باشد، ناخودآگاه به سمت معنویات و دینداری و حفظ ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی روی می‌آورد (بارت، ۲۰۱۶، ص ۳۲۱-۳۳۹). با توجه به موارد عنوان‌شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت:

فرضیه ۲. اخلاق حرفه‌ای بر دینداری در کار تأثیر دارد.

زمانی که فردی وارد سازمانی می‌شود به راحتی متوجه می‌شود که آن سازمان دارای نوعی رفتار ویژه است که در تک تک افرادش قابل مشاهده است. گرچه این نوع رفتار خاص را فرهنگ سازمانی نامیده‌اند ولی آنچه مسلم است. این است که همین فرهنگ چارچوب‌هایی را تعریف می‌کند که به عنوان اصول اخلاق حرفه‌ای آن سازمان مطرح است (ازمت، ۲۰۱۷، ص ۳۷۷-۳۸۶). در آغاز اصول اخلاقی با تمام ویژگی‌هایش که برگرفته از فرهنگ کلی جامعه (عقاید، مذهب، آداب و رسوم و ...) است شکل می‌گیرد و در مرحله دوم در درون سازمان حالت اختصاصی‌تری به خود گرفته و به عنوان فرهنگ سازمانی متبلور می‌شود؛ در درون این سازمان نیز افراد شاغل و طبقات مختلف اداری خرده فرهنگ‌های خاص‌تری هستند که آن‌ها را از دیگران متمایز می‌کند، همه اینها باعث می‌شود که در میان این گروه‌ها و سازمان‌ها نوعی تعصب کاری خاص شکل گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نامند. دریک جمله اخلاق حرفه‌ای متأثر از اخلاق سازمانی است (آدلر، ۲۰۱۵، ص ۱۷-۱۸). حرفه‌های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت

می‌باشند، معیارهای اخلاقی اصول مشترک، خصوصیت ارزشها و صلاحیت‌ها را مشخص می‌کنند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد (آدلر، ۲۰۱۵، ص ۱۷-۱۸). برت (۲۰۱۶) بیان می‌دارد که اخلاق حرفه‌ای یکی از عوامل موفقیت سازمان می‌باشد به این صورت که سازمان با سرمشق قرار دادن اخلاقی که خاص آن حرفه می‌باشد در رسیدن به اهداف مشخص شده حرکت می‌نماید و در این مسیر عملکرد کارکنان با اخلاق حرفه‌ای و اهداف سازمان آجین شده و موجبات بهبود عملکرد را فراهم می‌آورد (بارت، ۲۰۱۶، ص ۳۲۱-۳۳۹).

فرضیه ۳. دینداری در کار بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

همچنانکه رفتار و شیوه زندگی ایمان آورندگان به کتب آسمانی گویای محتوی دینی و مذهبی آنهاست و همچنانکه حرکات و سکنات مسلمانان برگرفته از آیات و روایات قرآن است و آن کتابی است که اخلاقی واحد را در میان پیروانش ایجاد کرده و در تمام زوایای زندگی آنها دخالت کرده است و برای آن برنامه‌ای خاص دارد، هر حرفه‌ای نیز رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می‌باشند، معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزشها و صلاحیت‌هایی را مشخص می‌کنند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد و در واقع معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزشها، اصول و مسئولیت‌ها و حقوق سازمان‌ها ارائه می‌دهد (آدلر، ۲۰۱۵، ص ۱۷-۱۸). مسائلی که اخلاق حرفه‌ای با آن سروکار دارد عبارت است از: صداقت علمی، انطباق با قراردادهای قابل اعتماد، محرمانه بودن اطلاعات، سروکار داشتن با موضوعات انسانی، انصاف در تحلیل اطلاعات و مشورت حرفه‌ای، پاسخگویی حرفه‌ای، تصمیم در مواقع تعارض منفعت (رافعی، ۱۳۹۵، ص ۹-۴۴). اخلاق حرفه‌ای شرکت‌ها و مؤسسات را ملزم به رعایت اخلاق می‌کند. هدف یک اصل اخلاقی ترغیب مسئولیت پذیری از طریق رفتارهای اخلاقی است. اصول اخلاق به حرفه‌ای‌ها کمک می‌کند تا خود را از رفتارهای غیراخلاقی دور نگاه دارند و رفاه مشتریان را تأمین کنند (رافعی، ۱۳۹۵، ص ۹-۴۴). این امر یعنی در نظر داشتن رفاه مشتری و ارباب رجوع موجب می‌گردد که

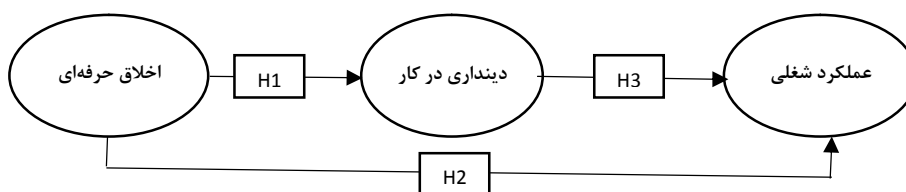
کارمند نیز عملکرد خود را تصحیح و بهبود بخشد، لذا اخلاق حرفه‌ای که با دینداری در کار آجین شده است بر عملکرد شغلی تاثیرگذار می‌باشد.

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و اینکه متغیر مستقل اخلاق حرفه‌ای بر متغیر وابسته عملکرد شغلی؛ متغیر مستقل اخلاق حرفه‌ای بر دینداری در کار و متغیر دینداری در کار بر متغیر وابسته عملکرد شغلی تأثیر دارد، می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد:

فرضیه ۴: اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار تأثیر دارد.

درنهایت با توجه به آنچه گفته شد، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده

است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار پرداخت، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش استان همدان به تعداد ۳۷۰۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، از میان ۲۰ منطقه آموزش و پرورش استان همدان ۵ منطقه به صورت تصادفی انتخاب و سپس از هر منطقه به نسبت تعداد معلمان اعضاء نمونه انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها را به صورت تصادفی در

دسترس در بین معلمان توزیع کرد. جهت تعیین حجم نمونه با استناد جدول مورگان ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. بر اساس تجربه و بررسی‌های به عمل آمده پیش بینی شد که این حداقل نمونه مورد نیاز تأمین نشود، بنابراین، در نهایت تعداد ۳۳۰ پرسشنامه جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسشنامه استاندارد دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵)، با چهار مؤلفه اعتقادی (۷ گویه)، عاطفی (۶ گویه)، پیامدی (۶ گویه) و مناسکی (۶ گویه). اخلاق حرفه‌ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) با چهار مؤلفه اخلاق فردگرایانه (۵ گویه)، اخلاق وظیفه‌گرایانه (۶ گویه)، اخلاق عدالتی (۴ گویه)، اخلاق حقوقی (۴ گویه) و در نهایت پرسشنامه عملکرد هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) شامل مؤلفه‌های توانایی (۴ گویه)، وضوح (۷ گویه)، کمک (۵ گویه)، مشوق (۶ گویه)، ارزیابی (۹ گویه)، اعتبار (۶ گویه) و محیط (۵ گویه) استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب دارای ۲۶، ۱۹ و ۴۲ گویه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است.

روایی: به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش) به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و.. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، دینداری در کار و عملکرد شغلی از نقطه نظر ساده

-
1. Faced Validity
 2. Content Validity
 3. Construct Validity

بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سوال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰.۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۲ (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۳ و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان‌ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط

-
1. Average Variance Extracted
 2. Cross Loadings
 3. Composite Reliability (CR)

پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسشنامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

عملکرد شغلی	دینداری در کار	اخلاق حرفه‌ای	ASV	MSV	AVE	CR	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	منبع	بعد
---	---	۰.۷۱۴	۰.۳۲۰	۰.۴۵۶	۰.۵۱	۰.۸۳۵	۰.۸۱۲		آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)	اخلاق حرفه‌ای
	۰.۷۸۳	۰.۴۲۱	۰.۰۱۲	۰.۱۶۹	۰.۵۲	۰.۸۸۳	۰.۸۶۲	۱۹	گلاک و استارک (۱۹۶۵)	دینداری در کار
۰.۷۴۹	۰.۳۸۱	۰.۶۸۲	۰.۲۴۸	۰.۴۵۶	۰.۵۲	۰.۸۸۲	۰.۸۵۸	۴۲	هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸)	عملکرد شغلی

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$; $CR > AVE$; $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-v8.80 استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel و در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود. در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود:

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2. Average Shared Squared Variance (ASV)

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۲۱	۶۷	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۶	۸
	زن	۱۰۹	۳۳		۵ تا ۱۰ سال	۱۰۲	۳۱
رشته تحصیلی	دیپلم و فوق دیپلم	۲۶	۱۴	متغیر	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۶	۱۴
	لیسانس	۲۲۸	۶۹		۳۰ تا ۴۰ سال	۱۵۸	۴۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۵۶	۱۷		۴۰ تا ۵۰ سال	۱۱۹	۳۶
متغیر	انحراف میانگین معیار	آماره چولگی	آماره کشیدگی	سن	۵۰ سال به بالا	۷	۲
	۳.۲۸	۰.۱۸۶	۰.۱۴۴		۵ تا ۱۰ سال	۱۵۸	۴۸
	۳.۲۶	۰.۲۳۹	۰.۱۵۲		۱۰ تا ۱۵ سال	۱۱۹	۳۶
عملکرد شغلی	۳.۲۵	۰.۱۰۳	۰.۴۰۴				

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۶۷)؛ تحصیلات بیشتر افراد شرکت‌کننده لیسانس (۶۹ درصد)؛ بیشترین رده سنی ۳۰-۴۰ سال (۴۸ درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به ۱۰-۱۵ سال (۴۴ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ هم‌چنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، ۵- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال می‌باشد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد.

در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون مناسب مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون

استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها آورده شده است.

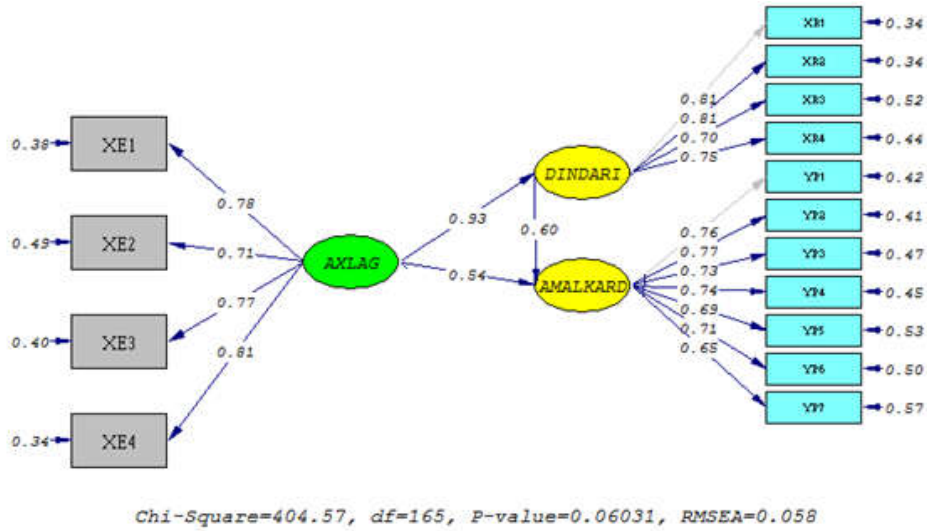
جدول ۳. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
۱. اخلاق حرفه‌ای	۰.۰۰۱	۰.۱۲۹۳	۰.۴۸۶۵	مناسب	---	۰.۰۱۱	۰.۸۴۷
۲. دینداری در کار	۰.۰۰۱	۰.۴۷۷۵	۰.۸۲۲۲	مناسب	۰.۰۱۱	----	۰.۸۸۴
۳. عملکرد شغلی	۰.۰۰۱	۰.۱۲۲۹	۰.۲۳۷۴	مناسب	۰.۸۴۷	۰.۸۸۴	----

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

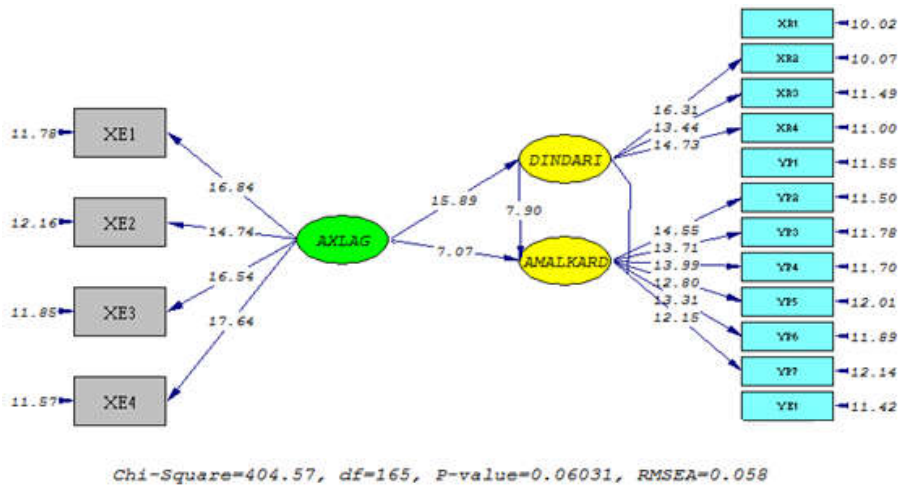
قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (اخلاق حرفه‌ای)، متغیر میانجی (دینداری در کار) و متغیر وابسته (عملکرد شغلی) اطمینان حاصل شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد اخلاق حرفه‌ای دینداری در کار و عملکرد شغلی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. در بین مؤلفه‌های دینداری در کار (مناسکی)؛ در بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه فردگرایانه؛ و در بین مؤلفه‌های عملکرد شغلی مؤلفه توانایی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. همچنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است.

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار آورده شده است:



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به‌دست‌آمده معنادار می‌باشد؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک‌تک مسیره‌ها از عدد ۲.۵۸ بزرگ‌تر و از عدد ۲.۵۸- کوچک‌تر است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می توان مشاهده کرد.

جدول ۴. نتایج آزمون مدل پژوهش

ردیف	بررسی فرضیه ها	ضرایب استاندارد شده	t-value پذیرش / رد فرضیه ها
۱	تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی	۰.۰۵۴	۳.۴۹ پذیرش
۲	تأثیر اخلاق حرفه ای بر دینداری در کار	۰.۹۳	۸.۵۰ پذیرش
۳	تأثیر دینداری در کار بر عملکرد شغلی	۰.۶۰	۳.۶۶ پذیرش

بر اساس جدول بالا می توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در معلمان آموزش و پرورش استان همدان مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

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

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

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
دینداری در کار	اخلاق حرفه ای	۰.۹۳	-
عملکرد شغلی	دینداری در کار	۰.۶۰	-
عملکرد شغلی	اخلاق حرفه ای	۰.۵۴	۰.۹۳ * ۰.۶۰ = ۰.۵۹
	کل		۱.۱۳

همان طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی از طریق دینداری در کار به میزان ۱.۱۳ است.

آنچه از محاسبات انجام شده می توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P=0/000$) می توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می شود. حال که شاخص ها برازش خوبی را از داده ها نسبت به مدل نشان می دهد نوبت به سنجش شاخص های جزئی برازش می رسد. تفاوت

شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند، که همه بارهای عاملی معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۴۰۴.۵۷	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰.۸۴	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰.۹۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۵۸	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۲.۱۸	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰.۸۱	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	.۹۲	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بحث و نتیجه‌گیری

دنیای امروز مملو از پیچیدگی و عدم قطعیت‌هایی است که نظام آموزش و مدارس را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران آموزشی در کلیه سطوح را به‌عنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های تعلیم و تربیت با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط بکارگیری اخلاق حرفه‌ای و دینداری در کار می‌تواند راهگشا باشد، در همین راستا، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر اخلاق جرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش و پرورش کشور باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود. در خصوص فرضیه اول، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای به این مطلب اشاره دارد که فرد در قبال رفتار خود در برابر دیگران و به ویژه سازمان پاسخگو می‌باشد، لذا این امر باعث می‌شود که فرد عملکرد شغلی بهتری نیز

داشته باشد. اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و منشور اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می‌دهد. کارکنانی که این اعتقاد در آنها قوی است. انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آنها وجود دارد. مدیران باید به این امر توجه کنند که کارکنان آنها قبل از ورود به سازمان دارای اعتقادات و ارزش‌هایی هستند که سازمان در ایجاد آنان بی تأثیر بوده و این باورها ممکن است نقش عمده‌ای در رفتار اخلاقی کارکنان ایفا کند. به اعتقاد گیوریان (۱۳۹۰)، در اینجا نقش نظام گزینش کارکنان اهمیت پیدا می‌کند در نظام گزینش افراد باید استانداردهای عالی اخلاقی اشخاص استخدامی مورد توجه قرار گیرد زیرا چنین کارکنانی به میزان زیادی خود کنترل هستند و به همان اندازه از آنها انتظار رفتار اخلاقی می‌توان داشت (گیوریان، ۱۳۹۰، ص ۳۳-۴۷).

به عقیده روی (۲۰۱۶) وقتی کسی دارای رفتار حرفه‌ای است رفتاری انجام می‌دهد که خود وی به نحوی هدف رفتار خویش قرار می‌گیرد. خودشناسی، خود ارزیابی، خود فراموشی، خودکشی، خودافشاگری، اعتماد به نفس، صداقت با خود، خودآزاری، خودفریبی، خودباختگی، خودسازی، خودمحاسبه‌گری، حفظ اسرار خود، نمونه‌هایی از رفتارهای حرفه‌ای فردگرایانه‌اند. برخی از این رفتارها اخلاقی‌اند و برخی دیگر نه. لذا زمانی که فرد معلم دارای ویژگی‌های فوق باشد و رفتارهایی از قبیل رفتارهای فوق انجام دهد، دارای اخلاق حرفه‌ای فردگرایانه است که موجب می‌شود با گرفتن بازخورد مثبت از رفتارهای بالا، عملکرد شغلی وی نیز بهبود یابد (روی، ۲۰۱۶، ص ۱۷-۲۰).
فرد معلم تصمیمات و رفتارها را بر پایه‌ی سازگاری با حقوق اساسی گروهی و فردی مورد قضاوت قرار می‌دهد. افراد از حقوقی برخوردار هستند که می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد: سیاسی، قانونی، قراردادی، اشتغال و حقوق بشر. با توجه به شرایط جامعه حق مورد احترام واقع شدن، حق برخورداری از آزادی سازگار با آزادی دیگران، حق برخورداری از دستمزد مناسب، حق برخورداری از مرخصی، و ... از جمله حقوق افراد است. در این مؤلفه بیان می‌شود که انسان از حقوق و آزادی‌های بنیادینی برخوردار است و نمی‌توان توسط یک تصمیم شخصی آنها را از انسان جدا ساخت بنابراین تصمیمی از لحاظ اخلاقی درست محسوب می‌شود که به بهترین شکل حقوقی افرادی که در محدوده‌ی این تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند را تأمین کند لذا تمامی این موارد به افزایش عملکرد شغلی منتهی می‌شود. دینداری در در کار، باعث می‌شود که

فرد معلم با توجه به اعتقاداتی که حاصل از دینداری است، نمام وظایف خود را در راستای عمل به باورهای دینی خود بداند و از هرگونه اهمال کاری که سبب شود عملکرد وی در آموزش و پرورش کاهش یابد دوری گزیند لذا همیشه به دنبال بهبود عملکرد شغلی خود می‌باشد. به عقیده Edris (2016) دین و اعتقادات دینی زندگی را معنی‌دار می‌کند و انسان را به سرچشمه‌ی حیات نزدیک می‌کند. بنابراین اولین قدم تأثیر دین بر سلامت روانی برنامه‌ریزی امور اجتماعی براساس ارزش‌ها و هنجارهای دینی است که سبب می‌شود فرد عملکردش را به گونه‌ای برنامه‌ریزی کند که جهان آخرت سربلند باشد، لذا همواره به دنبال بهبود عملکردش می‌باشد.

دینداری در کار باعث می‌شود که فرد بتابه رابطه احساسی قلبی خود با الگوهای عملکرد و تلاش، سعی نماید که رفتار آنان را سرلوحه رفتار خود قرار دهد با توجه به این الگوگیری عاطفی، عملکرد فرد در عمل به وظایف روزانه افزایش می‌یابد. به عقیده رافعی (۱۳۹۵) دین داری‌ای که با ایجاد احساس مطبوع و با استفاده از زمینه‌ی عاطفی باشد مؤثر خواهد بود. اولین برنامه‌ی اسلامی در پرورش احساسات مذهبی و ارضای این تمایل، دعوت به سوی خداوند بخشنده‌ی مهربان است که جلوه‌هایی از او در قالب انبیائش تبلور یافته‌اند، بخشندگی و مهربانی دو صفت مطبوع و دل‌پذیری است که پروردگار را محبوب کودکان و نوجوانان می‌نماید و عواطف و احساسات آن‌ها را برای دوست داشتن برمی‌انگیزد. رابطه عاطفی، نیرومندترین قدرت و محرک انسان در تمام مراحل زندگی است. احساس مطلوبی که با وجود آن مشکلات آسان و آرام و مصائب قابل تحمل می‌شود. عشق و محبت انسان را به فداکاری و از خودگذشتگی تشویق می‌کند. لذا می‌توان گفت: رابطه عاطفی، با کوچک کردن مشکلات و بزرگ نمودن تلاش و سرسختی عملکرد شغلی افراد را افزایش می‌دهد. همچنین دینداری در کار باعث می‌شود که فرد از اقدامات روزانه خود انتظاری مضاعف بر پاداش‌های دنیوی که در قالب حقوق و دستمزد و سایر پاداش‌های مادی پرداخت می‌شود داشته باشد، لذا این امر سبب می‌شود که بر تلاش خود برای افزایش عملکردش بیافزاید. بعد پیامدی در دینداری و کار به فرد این امید را می‌دهد که با بهبود وضعیت عملکردی خود و کسب رضایت بیشتر بندگان خدا می‌تواند رضایت خدا را نیز بدست آورد لذا عملکرد وی افزایش می‌یابد.

لذا با توجه به تمامی وجوه مطرح شده می‌توان بیان نمود زمانی ه اخلاق حرفه‌ای با دینداری در کار آجین شود، عملکرد فرد معلم را افزایش می‌دهد. فردی که دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشد سعی بر آن دارد که وظایف خود را در قالب اخلاقیات انجام دهد و از کم کاری و سهل انگاری دوری می‌کند، حال اگر فرد، فردی دیندار نیز باشد، در ازاء اعمال خود در فضای شغلی، خود را در برابر خدا پاسخگو می‌داند و هر عملی از قبیل کم کاری و سهل انگاری را متضاد با باورهای خود می‌داند، لذا موجی می‌شود تاثیری که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دارد دو چندان شود.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادها ذیل ارائه می‌گردد: مدیران مدارس و مدیران ارشد آموزش و پرورش همدان از برنامه‌های اخلاقی و دینی حمایت نمایند: اگر مدیر، کاملاً پشتیبان برنامه‌های اخلاقی نباشد، فعالیت‌های اخلاقی در اذهان سایرین، نوعی دورویی تلقی شده و موجبات بدبینی کارکنان فراهم می‌شود و ممکن است وضعیت بدتر از حالتی شود که هیچ برنامه اخلاقی رسمی‌ای وجود نداشت. بنابراین مدیر باید برای تدوین و اجرای برنامه‌های اخلاقی تلاش کند و مهمتر اینکه باید دائماً این دغدغه را داشته باشد که با یک منش اخلاقی، مدرسه را اداره کند و اگر هم اشتباهی رخ دهد، آن را بپذیرد. تدوین آیین نامه و دستورالعمل اخلاقی. آیین نامه اخلاقی که دربرگیرنده مفادی از جمله اهداف برنامه‌های اخلاقی، ارکان تصمیم‌گیری، اجرا و نظارت بر برنامه‌های اخلاقی، تعیین مکانیزم تشویق و تنبیه، تنبیه امور اخلاقی و ... باشد. توصیه می‌شود یک کمیته مدیریت اخلاق در آموزش و پرورش اتان همراة تشکیل گردد. این کمیته باید از افراد رده بالای آموزش و پرورش تشکیل شود و مدیر کل، ریاست این کمیته را برعهده داشته باشند. این کمیته مسئول مستقیم حل معضلات اخلاقی بر مبنای سند جامع اخلاقی به وسیله تفسیر خط مشی و رویه‌هاست. یک مسئول اخلاق در کنار یا در قالب معاونت پرورشی انتخاب گردد که درباره‌ی موضوع‌های اخلاقی در محیط کار مخصوصاً حل معضلات اخلاقی آموزش کافی دیده و از تخصص اخلاق حرفه‌ای در کار خود برخوردار است و معضلات پیش آمده بین معلمان با یکدیگر، مدیران و دانش آموزان را بر مبنای اصول اخلاقی حل و فصل نماید. توصیه می‌شود یک مشاور اخلاقی برای مدارس، وظیفه مشاور در زمینه مربوطه و هماهنگ کردن پیشرفت خط مشی‌ها و رویه‌ها به منظور نهادینه کردن ارزش‌های

اخلاقی در محیط مدرسه در نظر گرفته شود. مراسم و مناسک مذهبی در مدارس به منظور افزایش آشنایی دانش آموزان با مناسک مذهبی برگزار شود و همچنین معلمان در کنار دانش آموزان در این مراسم شرکت نمایند تا ضمن آشنایی و همدلی بیشتر بین معلم و دانش آموز عملکرد درسی نیز افزایش پیدا کند. تشکیل کمیته‌هایی متشکل از کارشناسان اخلاقی و دینی جهت طراحی و تدوین چشم انداز عملکردی معلمان و همچنین در طرف مقابل جمع بندی راهکارهای مؤثر پیش گرفته شده در گذشته جهت افزایش عملکرد و ارائه راهکارهایی جهت بهبود عملکرد بر مبنای اصول اخلاق حرفه‌ای و دینداری در کار. کمیته‌ای برای تدوین نقشه راه سیستم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و دینی منابع انسانی تشکیل و دستورالعمل‌های مورد نیاز جهت جذب و افزایش کیفیت منابع انسانی در دستو رکار قرار گیرد.

منابع

- آراسته، ندا، جاهد، علی، (۱۳۹۰). اثربخشی گروه درمانی شناختی رفتاری بر نشانه‌های اضطراب، افسردگی و امیدواری زنان مبتلا به سرطان سینه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس. ۱۵ (۳)، ص ۱۱-۱۳.
- امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان. فصلنامه معرفت اخلاقی، ۱۳ (۴)، ص ۱۱-۱۷.
- خسروانیا، حمیدرضا؛ شفیعی رودپشتی، میثم؛ توکلی، مهناز. (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، صص ۱۲۷-۱۴۶.
- شکرکن، حسین؛ نیسی، علی؛ نعیمی عادل؛ مهربانی زاده هنرمند، محمد. (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۸(۳-۴)، ص ۱-۲۲.
- گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز، (۱۳۹۰)، مدیریت و اخلاق سازمانی، تهران: پیک جهان، ۳۳-۴۷.
- لباف، حسن و رنجبر رحیم. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶، صص ۳۳-۵۰.
- Adler, P. S (2015). Social capital prospect as Professional Ethics, *Academy of Management Review*, 12. 1. 17-18.

- Amiri, J. (2015). Evaluating the Influence of Employees' Professional Ethic on Their Knowledge Sharing (A Case Study: the Health Insurance Administration of Kermanshah Province). *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(2), 29-40.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice: 10th edition*. IKOGAN publication. Pp: 67-82.
- Azmat, F. (2017). "Exploring Professional Ethics of immigrant entrepreneurs: Do Home Country Contextual Factors play A Role?", *European Management Journal*, 28, 377-386.
- Bernadin, R. V. (2017). Determining Performance size for HR, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Burt, M. (2016). "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, Netherlands": *Journal of Business Ethics*, No 31, 321-339.
- Durkheim, E (2005)" *Elementary Forms of Religions Life*, Translated by bagher Parham", Tehran: Markaz Publication.
- Daft, C. (2004). Spiritual well – being: conceptualization and Measurement of Professional Ethics, *Journal of psychology and Theology*, v 11, p. 330-340
- Motowidlo, J. A. (2016). Impact of motivation, spirituality, and cultural capital in graduate alternative teacher licensure program (Doctoral dissertation, MARIAN UNIVERSITY, pp. 72-94.
- Hartog, Mary and Winstanley, Diana. (2007). Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", *Journal of Business & Professional Ethics*. V21, N2, 2007, 84-97.
- Idris, M. (2016). The Impact of Supervision, Motivation and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 147-158.
- Kennedy, M.H. (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon...*. DBA Nova Southeastern University press. (2), 103-115.
- Kegans, M. (2009). Professional Ethics Levels. *Health education research: Theory Practice*, 19, 125-137.
- Khademian, N. (2016). The effect of leadership style on professional ethical behavior: An empirical study in cement factory. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 4(1), pp: 24-29.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Mitroff, I.A., & Denton, E.A. (1999). *A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, San Francisco: CA. Jossey-Bass, (3), 8-11.
- Orme, F & Ashton, E. (2013). The Satisfaction with Professional Ethics. *Journal of Personality Assessment*; 49(1), pp 12-21.
- Petty, P. (2002). A study of & Fundamental Moral characteristics among thai undergraduate students. Hawaii International Conference on education 9th Annual Conference January, PP: 4-7.
- Porter, L. W, E.E Lawler. (2006). Manageral Attitudades and pp.157-160. PP: 27 – 29.
- Roy, L. (2016). Ethics and Performance Improvement. International Society for Performance Improvement, *Journal of Applied Psychology*, 90, pp: 17-20.

- Smeank, R.A., Hance, J.A. (2005). The relationship between job involvement, job satisfaction and task performance. *Journal of Vocational behavior*, 81, pp: 190-208.
- Yaghobi, A., & OZRUDI, M. F. (2015). Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethic in Physical Education Administrative Staff. 2015(1), 191-195.