

## Research Paper

# Modeling the effect of Islamic work ethics and school culture on teachers' job enthusiasm with the mediating role of collective efficiency and professional commitment: A case study of elementary school teachers of Ardabil city



Azim Omidvar<sup>1</sup>, Adel Zahed Babelan<sup>2\*</sup>, Mahdi Moeini Kia<sup>3</sup> & Ali khaleghkhan<sup>4</sup>

1. Ph.D. in Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
2. Professor of Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
3. Professor of Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
4. Professor of Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.



**Citation:** Omidvar, A., Zahed Babelan, A., Moeini Kia, M. & khaleghkhan, A. (2024). [Modeling the effect of Islamic work ethics and school culture on teachers' job enthusiasm with the mediating role of collective efficiency and professional commitment: A case study of elementary school teachers of Ardabil city (Persian)]. *Journal of School Psychology and Institutions*, 12(4):6-21. <https://doi.org/10.22098/jsp.2024.11466.5383>

[10.22098/jsp.2024.11466.5383](https://doi.org/10.22098/jsp.2024.11466.5383)



### Article Info:

Received: 2022/09/07

Accepted: 2024/02/14

Available Online: 2024/03/16

### Key words:

Islamic ethics of work, job enthusiasm, school culture, collective efficiency, professional commitment, elementary teachers

## ABSTRACT

**Objective:** The present study was conducted with the aim of modeling the effect of Islamic work ethics and school culture on teachers' job enthusiasm with the mediating role of collective efficiency and professional commitment of primary school teachers in Ardabil city.

**Methods:** The present research is descriptive-correlational. The population of this study included all the primary school teachers of Ardabil city in the number of 2671 people of whom 350 people were the sample of the research based on Cochran's formula and using the multi-stage cluster random sampling. To collect data, the standard questionnaires of Islamic work ethics of Gol Parvar and Nadi, job enthusiasm of Salanova and Shaofli and professional commitment of Imer, Grunt school culture and efficiency Danahoe et al.'s collective were used. The validity of the questionnaires was confirmed through face validity based on the opinions of experts. Also, the reliability of the questionnaires was obtained based on Cronbach's alpha coefficient for five questionnaires as 0.83, 0.92, 0.88, 0.82, and 0.91, respectively. Data analysis was done using SPSS 24 and LISREL statistical software.

**Results:** The results showed the direct effect of ethics on efficiency, ethics on commitment, culture on professional commitment, culture on collective efficiency, professional commitment on job enthusiasm and collective efficiency on job enthusiasm (0.52). Also, according to the findings, the indirect effect of Islamic work ethics on job enthusiasm with professional commitment (0.27), the indirect effect of ethics on job enthusiasm with collective efficiency (0.42), the indirect effect of culture on job enthusiasm with professional commitment (0.23) and the indirect effect of school culture on job enthusiasm with collective efficiency (0.30).

**Conclusion:** Islamic work ethics has a positive effect on teachers' motivation and makes people in the organization act more willingly and have more job self-efficacy.

## Extended Abstract

### 1. Introduction

**T**

he teacher is the most effective factor in the progress of students and as a result the development of the society and has far more influence than the involvement of parents, economic status and the type of school. Therefore, it is not surprising to focus on teacher effectiveness evaluation approaches in the debates regarding the

improvement and development of schools and reforms in schools.

Another variable that can affect job enthusiasm is work ethic. Man has two dimensions, material and spiritual, both of which need strengthening and flourishing. Almighty God created the world and introduced man as the best of creatures (Surah Isra', verse 70), conquered nature for man and provided the necessary facilities in this regard (Surah Al-Baqarah, verse 29).

### \*Corresponding Author:

Adel Zahed Babelan

Address: Ardabil, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Department of Educational Sciences.

Tel: +98 (914) 1519818

E-mail: [zahed@uma.ac.ir](mailto:zahed@uma.ac.ir)

With planning and effort, humans can benefit from God's grace and become the basis for their material and spiritual growth and excellence. In the meantime, employment and work are among the issues that play a fundamental role in material and spiritual progress. In fact, having a job is an inevitable necessity for the survival of societies (Esen Aliaf & Ferguson, 2019). Every person thinks of saving for himself and earns a living by working. The efficiency of any society depends on the amount and type of performance of its members. Moreover, work creates vitality and vitality while unemployment leads to poverty, depression, corruption and social disillusionment (Chapradit et al., 2022).

Since the source of collective efficiency is the educational competence of teachers and the educational context and facilities in the school and society, it affects the performance of students and ensures their learning. Collective efficacy provides an opportunity to understand organizational culture as well as group outcomes and can help to expand scientific knowledge in the field of organizational performance, especially schools.

## 2. Materials and Methods

The present research method is descriptive-correlational. The population of this research included

all the primary school teachers of Ardabil city numbering 2671 people, of whom 350 people were used as the sample based on the Cochran formula and using the multi-stage cluster random sampling.

## 3. Results

The sample of this research included 350 primary school teachers in Ardabil city. Among the respondents, 60.8% were women and 39.2% were men. The highest frequency of education was related to bachelor's degree and the highest frequency of age was related to teachers with the age of 30-35 and the lowest frequency was related to teachers with the age of 50-55 years. Also, the majority of teachers in this sample had a work experience of 5 to 15 years, and the lowest frequency was related to a work experience of 16 to 25 years.

Considering that the normality of research variables is one of the basic assumptions of using parametric tests and applying structural equation modeling, Kolmogorov-Smirnov test was used to measure the normality of data distribution. The results of the test showed that the value of Z for all research variables is greater than 0.05. Therefore, the value of Z is not significant at the five percent level and this indicates the normal distribution of the variables.

**Table 1. The fit indices of the model of the effect of Islamic ethics on enthusiasm, collective efficiency, commitment and culture**

| direct effects                |                         | The amount of effect | T     | P     | Result   |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------|-------|-------|----------|
| <b>Islamic ethics</b>         | Collective efficiency   | 0.81                 | 9.69  | 0.001 | Accepted |
| <b>Islamic ethics</b>         | Professional commitment | 0.79                 | 11.18 | 0.001 | Accepted |
| <b>School culture</b>         | Professional commitment | 0.66                 | 2.27  | 0.001 | Accepted |
| <b>Islamic ethics of work</b> | Career passion          | 0.51                 | 2.36  | 0.001 | Accepted |
| <b>School culture</b>         | Collective efficiency   | 0.59                 | 2.79  | 0.001 | Accepted |
| <b>School culture</b>         | Career passion          | 0.61                 | 3.54  | 0.001 | Accepted |

According to graphs 2 and 3 and information in table 1, the direct effect of ethics on efficiency is 0.81, ethics on commitment 0.79, culture on professional commitment 0.66, culture on collective efficiency 0.59, professional commitment on Job enthusiasm is 0.35, collective efficiency is 0.52 on job enthusiasm. Also, according to the information in Table 4, the indirect effect of Islamic work ethics on job enthusiasm with professional commitment is 0.27, the indirect effect of ethics on job enthusiasm with collective efficiency is 0.42, the indirect effect of culture on job enthusiasm with professional commitment is 23. 0.0, and the indirect effect of school culture on career desire with collective efficiency was 0.30.

## 4. Discussion and Conclusion

The present study was conducted with the aim of modeling the effect of Islamic work ethics and school culture on teacher's job enthusiasm with the mediating role of collective efficiency and teacher's professional commitment. The results and findings of the path analysis showed the significance of all the

hypothetical paths of the research. Also, all the fit indices indicate the proper fit of the causal model of the research. According to the results of the path analysis, the direct effect of Islamic work ethics on teachers' job enthusiasm is positive and significant.

## 5. Ethical Considerations

### Compliance with ethical guidelines

Ethics is fully observed in these principles. Participants are allowed to leave the survey at any time. Also, all participants were aware of the research process. Their information is kept confidential.

### Funding

The study did not receive any funding from public, commercial, or nonprofit funding organizations.

### Authors' contributions

All authors have participated in the design, execution and writing of all sections of the present study.

### Conflicts of interest

There is no conflict with the full confidence and statements of the authors of this article.

## مقاله پژوهشی

## مدل‌سازی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی کارآمدی جمعی و تعهد حرفه‌ای (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل)

عظیم امیدوار<sup>۱</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>۲\*</sup>، مهدی معینی کیا<sup>۳</sup> و علی خالق‌خواه<sup>۴</sup>

۱. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

## چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی کارآمدی جمعی و تعهد حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شد.

**روش‌ها:** روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۲۶۷۱ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی گل-پرور و نادی، اشتیاق شغلی سالانوا و شائوفلی و تعهد حرفه‌ای ایمر، فرهنگ مدرسه گروت و کارآمدی جمعی داناو و همکاران استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی ظاهری با استناد به دیدگاه‌های صاحب‌نظران و متخصصان تأیید شد؛ همچنین پایایی پرسشنامه‌ها نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای پنج پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۹۲، ۰/۸۸، ۰/۸۲، ۰/۹۱ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و lisrel انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که تأثیر مستقیم اخلاق بر کارآمدی، اخلاق بر تعهد، فرهنگ بر تعهد حرفه‌ای، فرهنگ بر کارآمدی جمعی، تعهد حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی و کارآمدی جمعی بر اشتیاق شغلی (۰/۵۲) است. همچنین با توجه به یافته‌ها میزان تأثیر غیرمستقیم اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای (۰/۲۷)، تأثیر غیرمستقیم اخلاق بر اشتیاق شغلی با کارآمدی جمعی (۰/۴۲)، تأثیر غیرمستقیم فرهنگ بر اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای (۰/۲۳) و تأثیر غیرمستقیم فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی با کارآمدی جمعی (۰/۳۰) بوده است.

**نتیجه‌گیری:** اخلاق اسلامی کار در انگیزه معلمان تأثیر مثبت گذاشته و باعث می‌شود افراد در سازمان با میل و رغبت بیشتری عمل کرده و خودکارآمدی شغلی بیشتری داشته باشند.

## اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

## کلیدواژه‌ها:

اخلاق اسلامی کار، اشتیاق شغلی، فرهنگ مدرسه، کارآمدی جمعی، تعهد حرفه‌ای، معلمان ابتدایی

## مقدمه

یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها بوده و است. از جمله شاخص‌های بسیار مهم که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی، همچنین موفقیت و اشتیاق شغلی می‌شود، عوامل فردی و جمعی است (افتخاری، فردوسی و جوادی‌پور، ۱۴۰۲). اشتیاق شغلی یکی از مهم‌ترین زمینه‌های نگرش افراد است که به‌واسطه اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. اشتیاق شغلی عبارت‌است از حالات ذهنی مثبت، تحقق بخشنده و

معلم، مؤثرترین عامل در پیشرفت دانش‌آموزان و به تبع آن توسعه جامعه است و نسبت به دخالت والدین، وضعیت اقتصادی و نوع مدرسه به مراتب تأثیر بیشتری دارد. بنابراین، در بحث‌های ناظر بر بهبود و توسعه مدارس و انجام اصلاحات در مدارس، متمرکز شدن بر رویکردهای ارزیابی اثربخشی معلم، چندان جای تعجب ندارد. شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت به‌کارگیری هرچه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی

\* نویسنده مسئول:

عادل زاهد بابلان

نشانی: اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی.

تلفن: ۱۵۱۹۸۱۸ (۹۱۴) ۹۸+

پست الکترونیکی: zahed@uma.ac.ir

مرتبط با کار که به‌واسطهٔ نشاط، فداکاری و جذب توصیف می‌شود (سرجیو، ناتالیو و لاردس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). اشتیاق معلم، نشانگر تلاش معلم در کار خودش است و ارتباط مستقیمی با عملکرد و نگرش‌های او دارد (هان، یین و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). اشتیاق در کار، یک مفهوم انگیزشی تلقی شده و نمایانگر این است که شخص به صورت خودخواسته، وقت و انرژی زیادی در کارش صرف نموده و از آن لذت می‌برد (کریستین، گارزا و اسلاتر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). یکی از پیامدهای ناشی از اشتیاق شغلی و بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان، انگیزش شغلی است. سازمان‌های امروز نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند، کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). هم‌راستا با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار؛ که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار شده (هالبرگ و شائوفلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶) و به عنوان یک تجربه شغلی مثبت مرتبط با کار و یک حالت ذهنی مثبت مطرح شده است (شائوفلی و باکر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱؛ سانتاگ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳).

یکی از متغیرهای اثرگذار بر بهبود اثربخشی مدارس فرهنگ مدرسه است (دوان، دو و یو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸؛ بدری، ۲۰۱۴). فرهنگ هر مدرسه هدایتگر اتفاقات روزانه آن مدرسه است که بر عملکرد همه اعضای مدرسه اثر می‌گذارد و به نوعی فرهنگ مدرسه یک چرخه است که هم تأثیر می‌گذارد و هم تأثیر می‌پذیرد (سلطانی، نریمانی و موسی‌زاده، ۱۴۰۱). فرهنگ حاکم بر مدرسه به‌نوبهٔ خود می‌تواند بر اشتیاق شغلی مؤثر واقع شود. از آنجا که جامعهٔ انسانی یک جامعهٔ سازمانی است، فعالیت‌هایی که در زمینه تولد، تحصیل، کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ در جامعه صورت می‌گیرد همواره تحت تأثیر محیط و فرهنگ سازمان قرار دارد (حاجلو، ۱۳۹۲). به منظور ایجاد یک فرهنگ مثبت، باید ویژگی‌های متعددی در محیط مدرسه به رسمیت شناخته و ارزیابی شوند و نقطهٔ شروع آن، درک معلمان از فرهنگ مدرسه است (آندروود<sup>۹</sup>، ۲۰۱۸). فرهنگ مدرسه پدیده‌ای است که توسط دانش‌آموزان، معلمان، مدیران، والدین و دیگر اعضای مدرسه ایجاد می‌شود و بر جنبه‌های مختلف نحوهٔ عملکرد مدرسه، از جمله روش‌های ارتباط و سبک رهبری مدرسه تأثیر می‌گذارد (شنول و لسینگر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸). در بسیاری از کشورها و سازمان‌های موفق، توجه زیادی به اهمیت مقوله‌ی فرهنگ و درک

آن به عنوان یکی از پیش‌نیازهای ایجاد مدارس اثربخش معطوف شده؛ اما مطالعات و تحقیقات در این مورد در کشور ایران نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها از وجود و نحوهٔ عملکرد فرهنگ سازمان بی‌اطلاعتند و در فرآیند تغییر سازمانی عمدتاً به انجام دادن تغییرات فیزیکی و قابل لمس و نمایش آن در کوتاه‌مدت می‌پردازند. حتی گاهی از مفهوم و اثر آن بی‌بهره‌اند (زارعی‌متین، ۱۳۹۶). فرهنگ مدرسه در پیش‌بینی موفقیت معلم نیز نقش بسزایی ایفا می‌کند. دکتر کنت پترسون<sup>۱۱</sup> «فرهنگ مدرسه را مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌ها و باورها، آیین‌ها و مراسم، نمادها و داستان‌هایی که «شخصیت» مدرسه را می‌سازند، تعریف می‌کند». دکتر پترسون توضیح می‌دهد که در فرهنگ مدرسه مثبت، مربیان به توانایی دانش‌آموزان خود برای موفقیت ایمان دارند و این باور به روش‌های آشکار و پنهان به دیگران منتقل می‌شود (محمد، ۲۰۰۹). سلامت سازمان مدرسه برای موفقیت آن و دانش‌آموزانش بسیار حیاتی است. طبق نظر هوی و وولفولک<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۳) دانش‌آموزان از یک محیط آموزشی قوی به نحو احسن منتفع می‌شوند. وقتی کارکنان به این درک می‌رسند که سازمان مدرسه آن‌ها سالم است، احساس تعهد و کارآمدی بیشتری می‌کنند و این کار به نوبه خود منجر به بهبود ارائه خدمات آموزشی به دانش‌آموزان می‌شود (دیانا<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۲).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر اشتیاق شغلی اثرگذار واقع گردد بحث اخلاق کار است. انسان‌ها دو بعد دارند: مادی و معنوی که هر دو به تقویت و شکوفایی نیاز دارند. خداوند متعال، جهان را خلق کرده و بشر را به عنوان اشرف مخلوقات معرفی کرده است (سوره اسراء، آیه ۷۰)، طبیعت را به تسخیر انسان در آورده و امکانات مورد نیاز در این زمینه را فراهم کرده است (سوره بقره، آیه ۲۹). با تدبیر و تلاش، انسان‌ها می‌توانند از الطاف الهی بهره‌مند شوند و زمینه‌ساز رشد و تعالی مادی و معنوی خود شوند. در این میان اشتغال و کار از جمله مسائلی است که در پیشرفت مادی و معنوی نقشی اساسی ایفا می‌کند. در حقیقت، داشتن شغل ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بقای جوامع است (اسن علی آف و فرگوسن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۹). هرفردی به‌فکر اندوخته‌ای

1. Sergio, Natalio & Lourdes
2. Han, Yin & Wang
3. Christian, Garza & Slaughter
4. Bakker & Leiter
5. Hallberg & Schaufeli
6. Schaoufeli & Bakker
7. Santag
8. Duan, Doo & Yoo
9. Underwood
10. Şenol & Lesinger
11. Kent Peterson
12. Deanna
13. Esenaliev & Ferguson

## روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب، و غیره در ارتباط است. دو جنبه تعهد که بسیار مورد توجه قرار گرفته عبارتند از تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای. شناخت ماهیت رابطه، سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد، موضوع بسیاری از مباحث است (متیو و زاجاک، ۱۹۹۰).

در ادبیات کلاسیک «مدل تعارض حرفه‌ای - سازمانی»، فرض می‌شود که مجموع تعهد به سازمان و حرفه، صفر است. یعنی اینکه تعهد به یک طرف باعث کم شدن تعهد به طرف دیگر می‌شود. اما عده‌ای معتقدند که اینگونه نیست و تعهد سازمانی و حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان پدیده‌هایی جدا و متمایز فرض شوند که در این صورت تعهد حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار می‌گیرند. پس حرفه‌ای‌ها می‌توانند به حرفه و در عین حال به سازمان خود متعهد باشند (والاس، ۱۹۹۳). گرچه مساله تعارض بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بسیار مورد توجه قرار گرفته است، اما برخی از محققان معتقدند که این دو با هم تعارضی ندارند. تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌دانند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به‌عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کنند (سانتوز، ۱۹۹۸). از طرف دیگر تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به‌عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). کار فرد را قادر می‌سازد که مستقل باشد و منبعی برای مناعت طبع، رضایت و تکامل خود است. موفقیت و پیشرفت در شغل، به کار سخت و تعهد به شغل بستگی دارد. تعهد کاری مستلزم تمایل به بهبود جامعه و رفاه اجتماعی نیز است. اگر افراد به کار خود متعهد بوده و از روش‌های غیراخلاقی انباشت ثروت خودداری کنند، جامعه مشکلات کمتری خواهد داشت. کار و همکاری خلاقانه، نه تنها منبع بهروزی و سعادت است، بلکه از اعمال شرافتمندانه نیز محسوب می‌شود (علی و همکاران، ۲۰۰۸).

1. Chupradit
2. Tucker
3. Klassen and Chiu
4. Mustafa Çağrı Engin, Adnan Taşgin
5. Matthew & Zajac
6. Wallace
7. Santos
8. Hackett et al

برای خودش است و با کار امرار معاش می‌کند. کارآمدی هر جامعه‌ای به میزان و نوع عملکرد اعضای آن بستگی دارد. علاوه بر این، کار باعث ایجاد نشاط و سرزندگی می‌شود، در حالی که بیکاری منجر به فقر، افسردگی، فساد و سرخوردگی اجتماعی می‌شود (چاپرادیت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). 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 است (توکر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). در مورد اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. 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 (بهارمقدم، راجی‌زاده، زنگی‌آبادی، ۱۳۹۲). از منظر اسلام، کار یک وظیفه‌ی شرعی و عبادت و جهاد در راه خدا محسوب می‌شود. کار تلاشی اختصاصی برای حفظ منزلت اجتماعی، اقتصادی، پیشبرد رفاه اجتماعی و بازتأیید ایمان است. ضمن این که تعهدی شرعی و فعالیتی واجب و فضیلتی در راستای نیازهای انسان بوده و جهت برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی ضرورتی تام دارد (بشیرپور و عینی، ۱۴۰۱). طبق بیان رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، اخلاق کار در اسلام از ترکیب انتظارات از روابط شخص در مقابل رفتار وی در محل کار تشکیل می‌شود و شامل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود.

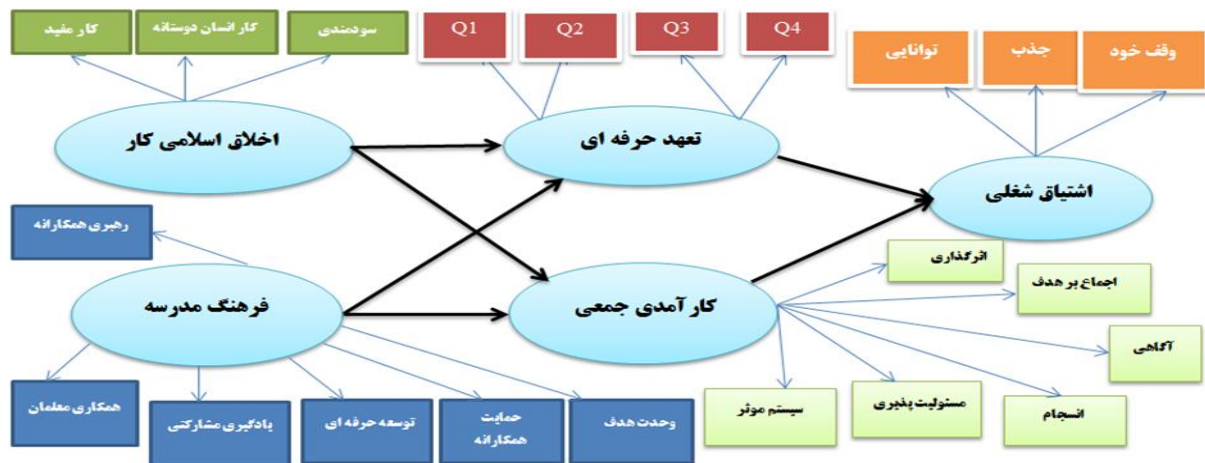
از دیگر عوامل احتمالی اثرگذار بر اشتیاق شغلی می‌توان به تعهد حرفه‌ای (شغلی) اشاره نمود. در حالی که تعهد سازمانی به وابستگی به گروه یا سازمانی ویژه اشاره دارد، تعهد شغلی عبارت است از سطح دل‌بستگی یا تمایل فرد نسبت به کار در نقشی که برعهده گرفته است (کلاسن و چیو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). شیوه‌های آموزشی و تربیتی مؤثر و موفق در درجه اول به تعهد معلم به این حرفه بستگی دارد. معلمان متعهد افرادی هستند که تغییرات مهم و اساسی در زندگی ما ایجاد می‌کنند. معلمانی که خود را وقف کارشان می‌کنند، عوامل تعیین کننده عملکرد تحصیلی و کیفیت آموزش مدرسه یا دانش‌آموزان هستند (مصطفی و عدنان<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). تعهد شغلی با پیامدهایی مثبت مختلفی از قبیل غیبت کمتر و اشتیاق بالای شغلی همراه بوده است. و میزان ترک شغل معلمان را کاهش می‌دهد (فرون، ۲۰۰۵). یکی از موضوعاتی که توجه محققان در زمینه تعهد را به خود جلب کرده، جنبه‌های مختلف مفهوم تعهد است. زیرا، دل‌بستگی و تعهد کارمند نه تنها با

معلم یک برنامه یا بسته نیست؛ باوری درونی است که معلمان را به سمت هدف هدایت می‌کند. (گدارد و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیران از طریق به اشتراک گذاشتن چشم‌اندازی از نحوه انجام دادن کارها، تشویق نوآوری و توانمندسازی گروه‌های معلمان برای اتخاذ تصمیمات آموزشی، می‌توانند نسبت به تقویت کارآمدی جمعی معلمان اقدام کنند. با این حال، اگر معلمان به توانایی‌های جمعی خود برای تولید نتیجه مطلوب اعتقاد نداشته باشند، انگیزه کمی برای تعیین اهداف بلندپروازانه خواهند داشت. گروه‌هایی که کارآمدی جمعی پایینی دارند با احتمال کمتری نسبت به تعیین اهداف هوشمندانه، نظارت بر دستاوردهای دانش‌آموزان، یا تعدیل شیوه‌های تدریس مبادرت خواهند ورزید. (میرا، ۲۰۲۲). باورهای کارآمدی جمعی مفاهیم ذاتی شناخته می‌شوند و افراد را به سمت اندیشیدن و عمل کردن به روش‌های خاص، بدون تفکر آگاهانه سوق می‌دهند (پاجارس و همکاران، ۲۰۰۶). از آنجا که منشأ کارآمدی جمعی، شایستگی آموزشی معلمان و بافت آموزشی و امکانات موجود در مدرسه و جامعه است، از این طریق بر عملکرد دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و یادگیری آن‌ها را تضمین می‌کند. کارآمدی جمعی فرصتی برای درک فرهنگ سازمانی و نیز پیامدهای گروهی فراهم کرده و می‌تواند به گسترش دانش علمی در زمینه عملکرد سازمان‌ها، به‌ویژه مدارس کمک نماید (گدارد و گدارد، ۲۰۰۱). در بررسی پژوهش‌های قبلی مشخص شد که تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کارآمدی جمعی و تعهد حرفه‌ای در قالب یک مدل ساختاری مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین مشخص شد که تاکنون پژوهشی که اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کارآمدی جمعی و تعهد حرفه‌ای مورد بررسی قرار دهد یافت نشد که این تازگی یکی از ضرورت‌ها و عامل انگیزشی پژوهشگران بوده است. با توجه به آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی پژوهش طراحی شد. (شکل شماره ۱)

از جمله‌ی عوامل و ویژگی‌های فردی و جمعی (غیرسازمانی) معلمان که انتظار می‌رود اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر آن مؤثر واقع شده و از آن طریق، اشتیاق شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، کارآمدی جمعی است. یکی از این ویژگی‌ها که با موفقیت یا شکست معلمان در ارتباط است، خودکارآمدی است (دیناروند و گلزاری، ۱۳۹۶). آلبرت بندورا<sup>۱</sup> (۱۹۷۸) خودکارآمدی را باور فرد نسبت به توانایی‌اش در انجام وظایف محوله تعریف نموده است. مفهوم خودکارآمدی به قضاوت افراد در مورد توانایی‌هایشان در انجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است. به زعم بندورا منظور از خودکارآمدی، احساس لیاقت، کفایت و کنار آمدن با زندگی است. بر این اساس برآوردن و حفظ معیارهای عملکرد فرد، خودکارآمدی را افزایش داده و ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، خودکارآمدی را کاهش می‌دهد. بانفوذترین منبع داوری خودکارآمدی، موفقیت در عملکرد است و تجربه‌های موفق، نشانه‌های مستقیمی برای سطح تسلط و شایستگی افراد فراهم می‌کند. موقعیت‌های قبلی، قابلیت‌ها را نشان داده و احساس کارایی شخصی را تقویت کرده و شکست‌های قبلی، به خصوص شکست‌های مکرر در کودکی، کارایی ما را کم می‌کند (شولتز و شولتز، ۲۰۱۳). باورهای خودکارآمدی، مقدمه‌ی انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان هستند. چون تا زمانی که مردم اعتقاد دارند اعمال آن‌ها پیامدهای مورد نظر را فراهم نمی‌کنند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارند. افراد دارای خودکارآمدی بالا، از احساس کنترل زیادی بر محیط پیرامون خود برخوردارند و اصطلاحاً مرکز کنترل درونی دارند (نریمانی، صاحبقران‌فرد و نخستین‌گلدوست، ۱۴۰۲). همانطور که خودکارآمدی معلم می‌تواند محیط کلاس را تحت تأثیر قرار دهد، کارآمدی جمعی معلمان نیز کل محیط مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تدریس در یک زمینه گروهی انجام می‌گیرد و کارآمدی جمعی می‌تواند بر عملکرد مدرسه تأثیر بگذارد. کارآمدی جمعی، ادراک اعضای مدرسه است مبنی بر این که آنها می‌توانند بر موفقیت مدرسه و اثربخشی آن تأثیر مثبت گذارند (هوی وهوی، ۲۰۰۳). کارآمدی جمعی معلم (CTE)<sup>۴</sup> باور مشترکی است مبنی بر این که معلمان می‌توانند به همه دانش‌آموزان کمک کنند تا با وجود همه چالش‌ها و فراز و نشیب‌ها به اهداف تحصیلی بالا دست یابند (داناهاو، ۲۰۱۸). کارآمدی جمعی

1. Albert Bandura
2. Schultz & Schultz
3. Hoy and Hoy
4. Teacher Self Efficacy
5. Donohoo
6. Goddard
7. Mira
8. pajares et and et al
9. Goddard and Goddard



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

دارای ۱۷ گویه و مشتمل بر سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای (۶-۱)، فداکاری حرفه‌ای (۱۱-۷) و شیفتگی حرفه‌ای (۱۷-۱۲) است. مقیاس نمره-گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً 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.

**پرسشنامه کارآمدی جمعی:** برای سنجش کارآمدی جمعی معلمان از پرسشنامه دونوو و همکاران (۲۰۲۰) استفاده گردید. این پرسشنامه از ۱۸ گویه تشکیل شده است و هدف آن بررسی کارآمدی جمعی معلمان است. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه و مشتمل بر شش مؤلفه اثرگذاری معلم (۳ گویه)، اجماع بر هدف (۳ گویه)، آگاهی معلمان (۳ گویه)، انسجام (۳ گویه)، مسئولیت‌پذیری (۳ گویه) و سیستم‌ها (۳ گویه) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

**پرسشنامه تعهد حرفه‌ای:** برای سنجش تعهد حرفه‌ای معلمان از پرسشنامه ایمر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) استفاده گردید. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است و هدف آن بررسی تعهد حرفه‌ای معلمان است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی

1. Salanova & Schaufeli  
2. Emerie

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۲۶۷۱ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند.

**پرسشنامه اخلاق اسلامی کار:** برای سنجش اخلاق اسلامی کار از پرسشنامه اخلاق اسلامی کار گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰)، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن بررسی متغیر اخلاق کار اسلامی است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش صیادی تورانلو (۱۳۹۶) ۰/۸۵ به دست آمده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

**پرسشنامه فرهنگ مدرسه:** برای سنجش سازه فرهنگ در این پژوهش از پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت (SCS)، مشتمل بر ۳۵ گویه و مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه رهبری همکارانه (۱۱ گویه)، حمایت همکارانه (۴ گویه)، اشتراک یادگیری (۴ گویه)، توسعه حرفه-ای (۵ گویه)، مشارکت معلمان (۶ گویه)، و وحدت هدف (۵ گویه) است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۲ به دست آمد.

**پرسشنامه اشتیاق شغلی:** برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه اشتیاق سالانوا و شائوفلی<sup>۱</sup> استفاده گردید. این پرسشنامه

مربوط به معلمان با سن ۳۵-۳۰ و کم‌ترین فراوانی مربوط به معلمان با سن ۵۵-۵۰ 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 این که نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش-فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدل‌یابی معادلات ساختاری است از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون بیانگر این بود که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ است. لذا مقدار Z در سطح پنج صدم معنادار نیست و این نشان دهنده توزیع نرمال متغیرها است. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

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 بکار 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

از میان پاسخ‌دهندگان ۶۰/۸ درصد زن و ۳۹/۲ مرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی

### جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر            | M      | SD    | k-s  | P    |
|------------------|--------|-------|------|------|
| اخلاق اسلامی کار | ۷۱/۸۰  | ۹/۶۹  | ۰/۶۳ | ۰/۱۶ |
| تعهد حرفه‌ای     | ۱۶/۲۴  | ۱/۹۲  | ۰/۷۸ | ۰/۱۲ |
| اشتیاق شغلی      | ۶۸/۴۵  | ۹/۲۶  | ۰/۸۷ | ۰/۲۹ |
| فرهنگ مدرسه      | ۱۳۰/۵۶ | ۱۱/۵۳ | ۰/۹۱ | ۰/۳۴ |
| کارآمدی جمعی     | ۶۴/۴۸  | ۱۰/۳۳ | ۰/۳۴ | ۰/۲۳ |

### جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

| متغیرها          | ۱      | ۲      | ۳      | ۴      | ۵ |
|------------------|--------|--------|--------|--------|---|
| اخلاق اسلامی کار | ۱      |        |        |        |   |
| تعهد حرفه‌ای     | ۰/۳۰** | ۱      |        |        |   |
| اشتیاق شغلی      | ۰/۹۸** | ۰/۲۹** | ۱      |        |   |
| فرهنگ مدرسه      | ۰/۶۰** | ۰/۲۲** | ۰/۵۴** | ۱      |   |
| کارآمدی جمعی     | ۰/۵۷** | ۰/۳۷** | ۰/۵۳** | ۰/۳۶** | ۱ |

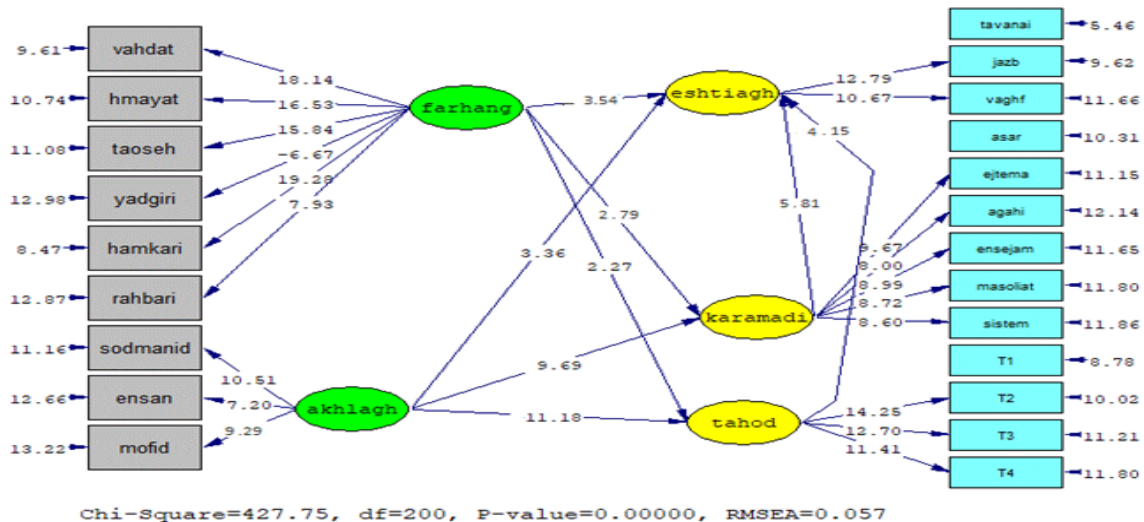
برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۳ مناسب بوده و بر مطلوب بودن الگو دلالت دارد. خروجی نرم‌افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در نگاره‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.

با توجه به شکل ۲ و اطلاعات جدول ۳ تأثیر مستقیم اخلاق بر کارآمدی ۰/۸۱، اخلاق بر تعهد ۰/۷۹، فرهنگ بر تعهد حرفه‌ای ۰/۶۶، فرهنگ بر کارآمدی جمعی ۰/۵۹، تعهد حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی ۰/۳۵، کارآمدی جمعی بر اشتیاق شغلی ۰/۵۲ است. همچنین با توجه به اطلاعات جدول ۴ میزان تأثیر غیرمستقیم اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای ۰/۲۷، تأثیر غیرمستقیم اخلاق بر اشتیاق شغلی با کارآمدی جمعی ۰/۴۲، تأثیر غیرمستقیم فرهنگ بر اشتیاق شغلی با تعهد حرفه‌ای ۰/۲۳، و تأثیر غیرمستقیم فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی با کارآمدی جمعی ۰/۳۰ بوده است.

براساس نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای  $(r=0.30, p \leq 0.01)$ ، بین اخلاق اسلامی با اشتیاق شغلی  $(r=0.98, p \leq 0.01)$ ، بین اخلاق اسلامی کار با فرهنگ مدرسه  $(r=0.60, p \leq 0.01)$ ، و بین اخلاق اسلامی کار با کارآمدی جمعی  $(r=0.57, p \leq 0.01)$  رابطه معناداری وجود دارد.

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۵)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲، و شاخص





شکل ۳. ضرایب مسیر در حالت تی (t)

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل تأثیر اخلاق اسلامی بر اشتیاق، کارآمدی جمعی، تعهد و فرهنگ

| تأثیرات مستقیم               | میزان اثر   | مقدار T                   | مقدار P | نتیجه     |
|------------------------------|-------------|---------------------------|---------|-----------|
| کارآمدی جمعی                 | ۰/۸۱        | ۹/۶۹                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| تعهد حرفه‌ای                 | ۰/۷۹        | ۱۱/۱۸                     | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| تعهد حرفه‌ای                 | ۰/۶۶        | ۲/۲۷                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| اشتیاق شغلی                  | ۰/۵۱        | ۲/۳۶                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| کارآمدی جمعی                 | ۰/۵۹        | ۲/۷۹                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| اشتیاق شغلی                  | ۰/۶۱        | ۳/۵۴                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| اشتیاق شغلی                  | ۰/۳۵        | ۴/۱۵                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| اشتیاق شغلی                  | ۰/۵۲        | ۵/۸۱                      | ۰/۰۰۱   | تأیید شده |
| تأثیرات غیر مستقیم میزان اثر |             |                           |         |           |
| تعهد حرفه‌ای                 | اشتیاق شغلی | $۰/۷۹ \times ۰/۳۵ = ۰/۲۷$ | -       | تأیید شده |
| کارآمدی جمعی                 | اشتیاق شغلی | $۰/۸۱ \times ۰/۵۲ = ۰/۴۲$ | -       | تأیید شده |
| تعهد حرفه‌ای                 | اشتیاق شغلی | $۰/۶۶ \times ۰/۳۵ = ۰/۲۳$ | -       | تأیید شده |
| کارآمدی جمعی                 | اشتیاق شغلی | $۰/۵۹ \times ۰/۵۲ = ۰/۳۰$ | -       | تأیید شده |

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلم با نقش میانجی کارآمدی جمعی و تعهد حرفه‌ای معلم انجام شد. نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده معناداری تمامی مسیرهای فرضی پژوهش بود. همچنین تمامی شاخص‌های برازندگی نشانگر برازش مناسب مدل علی پژوهش است. با توجه به نتایج تحلیل مسیر اثر مستقیم اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان مثبت و معنادار است. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، گودرزی و همکاران (۱۴۰۰) و ملایی و همکاران (۱۳۹۳)، حمزیان (۱۳۹۸) با عنوان واکاوی نقش اخلاق اسلامی کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان راهنمایی رانندگی با تأکید بر نقش

میانجی اشتیاق شغلی، کازر و کونتارنو نور افلح و همکاران (۲۰۲۱)، حسینی و همکاران (۲۰۲۱)، همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که مدیران دارای اخلاق اسلامی کار در مدارس دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود دارند و کارکردن در سازمان‌هایی که براساس اخلاق اسلامی کار هست را نوعی ارزش ذاتی می‌دانند. در واقع مدیران سعی می‌کنند در سازمان نیز اخلاق مدارانه رفتار کنند و نسبت به کارکنان نگرش مثبتی داشته باشند. این اخلاق کاری باعث می‌شود معلمان با شور و شوق فراوان در مدارس حاضر شوند. همچنین حاکمیت اخلاق اسلامی کار در مدارس منافع زیادی برای مدارس دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها آن بحث اشتیاق شغلی معلمان است.

و این امر میسر نخواهد بود مگر اینکه مدیران از توانمندی ایجاد فرهنگ حمایت کننده پرورش کارکنان با اشتیاق برخوردار باشند. لویس و اسمیت (۱۹۹۱) معتقدند معلمان نسبت به برنامه‌های تغییر از خود اشتیاق نشان نمی‌دهند مگر آنکه این برنامه‌ها مبتنی بر ارزش‌های فرهنگی معلمان و مدیران باشد. عبارت دیگر اصلاحات یا ساختارهای اجباری، پیامدهای مورد انتظار را به بار نمی‌آورند.

تأثیر مستقیم فرهنگ مدرسه بر کارآمدی جمعی معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های ذکیانی و عبدلی (۱۳۹۶)، شانن موران و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، زارع (۱۳۹۷)، یان لیو و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که ساختار مدرسه و فرهنگ حمایتی و مشارکتی معلمان با همدیگر نقش مهمی در شکل‌گیری کارآمدی در بین معلمان دارد. احساس کارآمدی بالا توانایی انجام تکلیف و سلامت فردی معلمان در کارشان را افزایش می‌دهد، معلمان به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود اطمینان خواهند داشت. همچنین تکالیف مشکل را به عنوان چالش در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط پیدا کنند، به‌جای اینکه آن‌ها را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند. هرچه قدر فرهنگ مدرسه سالم باشد به همان نسبت معلمان خود را کارآمد در کار می‌بینند و برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش مضاعف می‌کنند.

تأثیر مستقیم فرهنگ مدرسه بر تعهد حرفه‌ای معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های عینی، نظر، عبادی و زینال‌زاده (۱۴۰۱)، بردی (۲۰۰۵) همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که هر چقدر در مدارس فرهنگ دوستانه و حمایتی در بین معلمان حاکم باشد به همان نسبت تعهد کاری معلمان افزایش پیدا می‌کند و معلمان نسبت به انجام وظایف شغلی مسئولیت‌پذیرتر می‌شوند.

تأثیر مستقیم کارآمدی جمعی بر اشتیاق شغلی معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های امینی و همکاران (۱۴۰۰)، دی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، آینار اسکالویک و سیدسل اسکالویک<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که کارآمدی جمعی معلمان یک ویژگی گروهی یا به عبارتی مجموعه‌ای از پویایی‌های متقابل اعضای گروه است که پیامدهایی چون تلاش، مداومت و موفقیت به همراه دارد و بر عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد. هرچه قدر کارآمدی معلمان بالا باشد به همان اندازه نسبت به شغلشان احساس راحتی پیدا می‌کنند

تأثیر مستقیم اخلاق اسلامی کار بر کارآمدی جمعی معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های فولادی، نریمانی، موسی‌زاده و تکلوی (۱۴۰۲)، ذوی الحیات (۱۳۹۶)، محبی (۱۳۹۸) و باظهوری (۱۴۰۰) همسو و همخوان است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت وجود اخلاق اسلامی کار به عنوان یک پارامتر مهم تأثیر بسیاری خوبی بر نتایج و عملکرد سازمان‌های آموزشی دارد. معلمانی که ویژگی‌های اخلاقی را در مدارس رعایت می‌کنند در واقع به هدف‌های والاتر سازمان توجه دارند و از میزان خودکارآمدی بالایی در انجام وظایف خود برخوردارند. همچنین وجود اخلاق اسلامی کار در سازمان که توأم با آموزه‌های اسلامی و قرآنی باشد باعث مشارکت، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری بالا از طرف معلمان خواهد بود. بنابراین اخلاق اسلامی کار در انگیزه معلمان تأثیر مثبت گذاشته و باعث می‌شود افراد در سازمان با میل و رغبت بیشتری عمل کرده و خودکارآمدی شغلی بیشتری داشته باشند.

تأثیر مستقیم اخلاق اسلامی کار بر تعهد حرفه‌ای معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های کاوه و گنجی (۱۳۹۳)، با عنوان رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان، حسینی (۱۳۹۰)، یوسف (۲۰۰۱)، منوریان و همکاران (۱۳۹۷)، یآوری گوهر و همکاران (۱۳۹۹)، همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هرچقدر اخلاق اسلامی کار در مدارس حاکم باشد به همان میزان بر تعهد حرفه‌ای معلمان افزوده می‌شود. در واقع افزایش اخلاق اسلامی کار و ساری شدن آن در بطن ماموریت‌های مدارس باعث شکل‌گیری ویژگی‌های مثبتی همچون افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری می‌شود که این امر می‌تواند به ایجاد یک محیط کار مولد کمک کند.

تأثیر مستقیم فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های، کولابی و همکاران (۱۳۹۸)، زاهدبابلان و همکاران (۱۴۰۰)، و صاحب‌دل (۱۴۰۰) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که شکل‌گیری فرهنگ یادگیری اثربخش، فرهنگ همکارانه و حمایتی در مدارس موجب می‌گردد تصویر گروهی متشکل از افراد حرفه‌ای در ذهن شکل بگیرد. در چنین مدرسی معلمان به صورت گروهی و تیمی به انجام دادن وظایف خود ترغیب می‌شوند و نسبت به فرآیند یادگیری دانش‌آموزان احساس مسئولیت جمعی می‌کنند. در مدارس با فرهنگ یادگیری همکارانه و حمایتی، تبادل ایده‌ها با همکاران برای معلمان ارزشمند است. در این مدارس انتظارات از سطح بالایی برخوردار است. وجود معلمان بانگیزه و اشتیاق لازمه موفقیت هر مدرسه است

1. Tschannen-Moran and et al

2. Day and et al

3. Skaalvik &amp; Skaalvik

## روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

گفت وجود اخلاق اسلامی کار باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض می‌شود و مسئولیت‌پذیری معلمان را افزایش داده و آن‌ها را نسبت به وظایفشان مشتاق‌تر می‌کند. معلمان با خصیصه‌های مثبتی همچون پشتکار، تلاش، دلبستگی به کار و تعاملات سازنده به راحتی از سوی سایر همکاران پذیرفته می‌شوند و با اشتیاق بیشتری در سازمان حاضر می‌شوند و هرچقدر هم اشتیاق شغلی بالاتری داشته باشند روحیه کاری مضاعفی پیدا می‌کنند و تعهد کاری خود را افزایش می‌دهند.

نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و اشتیاق شغلی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های **کاوه و گنجی (۱۳۹۳)** همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که وجود اخلاق اسلامی کار در بین معلمان باعث مسئولیت‌پذیری و تعهد بیشتر 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 مثبتی پیدا می‌کنند. بنابراین، هرچه قدر حاکمیت اخلاق اسلامی کار در مدارس زیاد باشد به همان اندازه تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان هم افزایش می‌یابد.

تأثیر غیرمستقیم فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجیگری کارآمدی جمعی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های **زاهدبا بلان و همکاران (۱۴۰۰)** و **صاحبدل (۱۴۰۰)** همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که شکل‌گیری فرهنگ یادگیری اثربخش، فرهنگ همکارانه و حمایتی در مدارس موجب می‌شود روحیه یادگیری در بین معلمان تقویت شود. حس قوی معلمان از خودکارآمدی، تعاملات سازنده آنان با همکاران، والدین و دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و این امر باعث رضایت درونی معلمان در انجام وظایف شغلی می‌شود.

تأثیر غیرمستقیم فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های **شهرزاد (۱۳۹۸)** هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که شکل‌گیری فرهنگ سالم در نظام آموزشی پویا منجر به تقویت تعهد حرفه‌ای در بین معلمان می‌شود و هرچقدر تعهد حرفه‌ای معلمان بالا باشد به همان نسبت در فرآیند تدریس و آموزش رغبت بیشتری نشان خواهند داد و با وجدان بیشتری کار می‌کنند. بنابراین لازم‌ه تعهد حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بالا در مدارس وجود فرهنگ حمایتی و مشارکتی است. در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و

و بدون استرس و اضطراب وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند و دیدگاه مثبتی نسبت به شغلشان دارند.

تأثیر مستقیم تعهد حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه هویت سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی اشتیاق شغلی در ادارات فرهنگ و ارشاد خراسان شمالی، **تاجی و همکاران (۱۳۹۷)** با عنوان رابطه‌ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی همسو و هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت این نتایج بدین معناست که هرچه قدر 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. همچنین وجود تعهد در مدیران و معلمان باعث می‌شود که آن‌ها نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیر باشند و در تحقق اهداف فردی و شغلی در سازمان تلاش کنند. هرچه قدر این تعهد بالاتر باشد به همان میزان تغییر و تحول گسترده در مدارس رخ می‌دهد و باعث افزایش رغبت و مشارکت معلمان در انجام وظایف شغلی می‌شود و هرچقدر 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 است، مشتاق‌تر می‌شوند و تعهد حرفه‌ای آن‌ها نیز به همان نسبت افزایش پیدا می‌کند.

تأثیر غیرمستقیم اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی‌گری کارآمدی جمعی تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های **رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷)**، **قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)**، **گودرزی و همکاران (۱۴۰۰)** و **ملایی و همکاران (۱۳۹۳)**، **حمزبیا (۱۳۹۸)** همسو و همخوان است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که در مدارس هرچقدر اخلاق اسلامی کار حاکم باشد و در کنار آن خودکارآمدی معلمان افزایش یابد، اشتیاق به کار معلمان روز به روز بیشتر می‌شود و معلمان نسبت به انجام وظایفشان به نحو احسن رغبت پیدا می‌کنند. در واقع اشتیاق شغلی در خودکارآمدی معلمان نهفته است.

تأثیر غیرمستقیم اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجیگری تعهد حرفه‌ای تأیید شد. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های **کاوه و گنجی (۱۳۹۳)**، با عنوان رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان، **حسینی (۱۳۹۰)**، **یوسف (۲۰۰۱)**، **منوریان و همکاران (۱۳۹۷)** همسو است. در تبیین این یافته می‌توان

اختلالات یادگیری خاص و تعیین رابطه بین میزان سابقه کاری آموزگاران با میزان شناخت آنان از علائم اختلال یادگیری خاص. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۱۲(۴)، ۶-۱۸.

[Doi:10.22098/jld.2023.13431.2110]

امینی، زهرا؛ پیرانی، ذبیح و تقوایی، داود. (۱۴۰۰). اثربخشی نظارت و راهنمایی (سوپرویزن) آموزشی مدیران بر احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی. *روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۱۰(۲)، ۷-۲۵.

[Doi: 10.22098/jsp.2021.1186]

بازپهوری، سارا؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر؛ و ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن. زن و مطالعات خانواده، ۱۴(۵۳)، ۴۹-۷۲.

[Doi:10.30495/jwsf.2021.1917806.1525]

بهار مقدم، مهدی؛ راجی زاده، سپیده؛ زنگی آبادی، حجت اله (۱۳۹۳). اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۹(۳)، ۱۲۳-۱۰۹.

<http://noo.rs/8TrIX>

بشپور، سجاد؛ عینی، ساناز. (۱۴۰۱). تدوین مدل علی سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان با ناتوانی یادگیری براساس خودکارآمدی تحصیلی و اشتیاق تحصیلی: نقش میانجی تاب‌آوری تحصیلی. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۱۲(۲)، ۱۸-۳۳.

[Doi:10.22098/jld.2022.7608.1814]

حاجلو، نادر. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9). دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۲)، ۶۱-۶۸.

[https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article\\_533870.html](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_533870.html)

حسینی، اعظم السادات. (۱۳۹۰). مقایسه و بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران و اعضای هیات علمی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

حمزبیان، عظیم، حیدری، حمیدرضا، باقری قره بلاغ، هوشمند، و فهیم راد، رضا. (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان راهنمایی و رانندگی با تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۱۴(۳)، ۵۶۹-۵۸۹.

<https://sid.ir/paper/403641/fa>

دیناروند، علی؛ گلزاری، زینب. (۱۳۹۷). تأثیر روش تدریس معکوس بر نگرش حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان. فناوری آموزش، ۱۴(۲). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=560861>

اجتماعی می‌شود؛ نیز وجود دارد. از جمله این که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در پرسشنامه‌ها وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه در کنار پرسشنامه استفاده شود.

همچنین با توجه به اینکه این پژوهش در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شده است، در تعمیم نتایج آن به سایر مناطق باید احتیاط شود. محققان بر خود واجب می‌دانند با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاداتی را ارائه دهند: اولاً مدیران مدارس به نظرات معلمان در مورد نحوه ارزیابی به مسائل اخلاقی معلمان توجه کنند و براساس تعهد حرفه‌ای خود به توانایی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند. دوماً 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 شود. سوماً مسئولان و مدیران آموزش و پرورش سعی کنند منابع اشتیاق شغلی معلمان را شناسایی کنند و در راستای تقویت منابع موجود و ایجاد منابع جدید برای معلمان بکوشند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت‌کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

## حامی مالی

این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی را دریافت نکرده است.

## مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

## تعارض منافع

با اطمینان کامل و اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

## منابع

افتخاری، بهاره؛ فردوسی، طیب؛ جوادی‌پور، محمد. (۱۴۰۲). تعیین میزان شناخت آموزگاران دوره ابتدایی منطقه ۱۸ استان تهران از علائم

## روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

معلمان ورزش. روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۱۱(۴)، ۹۲-۱۰۵.  
[Doi:10.22098/jsp.2023.2046]

عادل بابلان، زهرا معینی کیا، م. صاحب‌دل، س. فروغی، ف. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶)، ۱۲۱-۱۳۷.

<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/751>

عینی، ساناز؛ نظر، سمیرا؛ عبادی، متین؛ و زینال زاده، مهتاب. (۱۴۰۱). تدوین معادلات ساختاری سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان با اختلال یادگیری ویژه بر اساس ناگویی هیجانی و باورهای فراشناختی و با میانجی‌گری حمایت اجتماعی ادراک‌شده. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۱۱(۴)، ۶۲-۷۷.

[Doi:10.22098/jld.2022.8168.1865]

فولادی، بهروز؛ نریمانی، محمد؛ موسی‌زاده؛ توکل و تکلوی، سمیه. (۱۴۰۲). مقایسه اثر بخشی آموزش مبتنی بر هوش چند گانه و آگاهی واج شناختی و ترکیب این دو روش بر بهبود حافظه کاری دانش‌آموزان نارساخوان. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۱۲(۴)، ۵۱-۶۵.  
[Doi:10.22098/jld.2023.13131.2099]

محبی امین، امینه، و ربیعی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و تدریس خلاقانه استادان در دانشکده پرستاری و مامایی مشهد. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۱(۱)، ۱۰-۱۹.  
<https://sid.ir/paper/403585/fa>

ملایی، مریم، مهداد، علی، و گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۲)، ۴۷-۵۵.

ملک محمدی، محسن، ادیبی مجد، زهرا، و کریم بلند، فهیمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هویت سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی اشتیاق شغلی در ادارات فرهنگ و ارشاد خراسان شمالی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری. <https://sid.ir/paper/867559/fa>

منوریان، عباس، محمدی فاتح، عمران، و محمدی فاتح، علی اصغر. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۳۱(۱)، ۵۷-۸۲.

<https://sid.ir/paper/383363/fa>

نگین تاجی، صدیقه؛ پیام، مهدی؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید و هاشمی، سید اسماعیل. (۱۳۹۷). رابطه‌ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱۸(۱)، ۲۱-۳۶.  
[Doi:10.22067/ijap.v8i1.65538]

ذکیانی، فاطمه و عبدلی، جواد. (۱۳۹۶). فرهنگ مدرسه و از خودیگانگی تحصیلی دانش‌آموزان: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی تحصیلی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۲(۴۵)، ۵۹-۷۹.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.27173852.1396.12.45.4.7>

ذوی الحیات محمدرضا، نوربخش پیروش، سپاسی حسین. (۱۳۹۶). ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ۵۹-۶۶.

<http://ethicsjournal.ir/article-1-612-fa.html>

زارعی متین، حسن (۱۳۹۷). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (چاپ هشتم). تهران: انتشارات آگاه.

زندونایان، احمد؛ زارع، داوود و شاکری، محسن (۱۴۰۰). مطالعه اعتماد جمعی و کارآمدی جمعی در ارتباط با اثربخشی مدرسه از دیدگاه معلمان ابتدایی. دوماهانامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۲(۱): ۸۹-۱۰۳.

[Doi:10.30495/jedu.2021.23441.4726]

سلطانی، متین؛ نریمانی، محمد و موسی‌زاده، توکل. (۱۴۰۱). بررسی آموزش راهبردهای خودتنظیمی بر سازگاری اجتماعی و هماهنگی دیداری حرکتی دانش‌آموزان دارای ناتوانی‌های یادگیری. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۱۲(۲)، ۳۴-۴۵.

[Doi:10.22098/jld.2023.12017.2055]

عادل بابلان، زهرا معینی کیا، م. صاحب‌دل، س. فروغی، ف. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶)، ۱۲۱-۱۳۷.

<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/751>

قاسم‌زاده علیشاهی ابوالفضل، زاهد بابلان عادل، معینی کیا مهدی، کاظمی سلیم، مکلف خلیل، دیوبند افشین. (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان با آزمون نقش میانجی اشتیاق شغلی و کار تیمی. مجله اخلاق پزشکی - علمی پژوهشی، ۱۵(۴۶)، ۱-۱۸.

[Doi:10.22037/mej.v15i46.31514]

قرآن کریم، سوره اسراء، آیه ۷۰

قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۲۹

کاوه، منیژه و گنجی، فیروزه (۱۳۹۳). بررسی رابطه میزان تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و اداره آموزش و پرورش شهرکرد، دومین کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم رفتاری، تهران. <https://civilica.com/doc/349198>

گودرزی، صمد؛ ایمانزاده، مسعود؛ جاوید، مجید و امیرحسینی، سید احسان. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی در

- Bazohoori, S., Yari HajAtalo, J., & Maleki Avarsin, S. (2021). Explaining the mediating role of professional ethics in the effect of transformational leadership on self-leadership and self-efficacy of female teachers. *Women and Family Studies*, 14(53), 49-72. [Doi:10.30495/jwsf.2021.1917806.1525]
- Bazhouri, S., Yari Haj Atalo, J., & Maleki Aversin, S. (2022). An explanation of the Mediator's inscription, the ethics of his profession, and the transformative influence of monasticism from Khudabari and Khudaramadi, two Zen teachers. *Zen and Reading Family*, 14(53), 49-72. [Doi:10.30495/jwsf.2021.1917806.1525]
- Bernon Brugney, M. (2013). studied the changing effect of being emotional, a transformative monk, and an Islamic Christian ethic with a changing meaning, such as intention to quit and emotional loss without fulfilling a career. It is a place in Khuzestan Steel City, the name of Master's degree, Shahid Chamran University of Ahvaz, University of Educational Sciences and Narratives.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. [Doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x]
- Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F., Zaroni, A., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Holh Sabit, S., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(4), 6. [Doi:10.4102/hts.v78i4.7332]
- Deanna Donnelly. An exploration of the relationship between school culture and teacher efficacy in an Elementary School Setting, . Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of education Southern New Hampshire University. [Doi:10.1023/B:LERI.0000037198.37750.0e]
- Dinarund, A., & Golzari, Z. (2017). The effect of reverse education of the word "attitude" and "self-come" are two teachers. *Education Technology*, 14th Floor, Building 2 - Bay Area, 54 Bays  
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=560861>
- Donohoo, J. (2018). Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. *Journal of Educational Change*, 19(3), 323-345. [Doi:10.1007/s10833-018-9319-2]
- Duan, X., Du, X., & Yu, K. (2018). School culture and School effectiveness: The mediating effect of teachers' job satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(5). [Doi:10.26803/ijlter.17.5.2]
- Eftekhari, B., Ferdousi, T., & Javadipour, M. (2023). Determining the level of recognition of elementary school teachers in district 18 of Tehran Province with symptoms of specific learning disorder and determining the relationship between work Experience and recognition with symptoms of specific learning. *Journal of Learning Disabilities*, 12(4), 6-18. (In Persian) [Doi:10.22098/jld.2023.13431.2110]
- Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. (2019). The impact of job quality on wellbeing: Evidence from kyrgyzstan. *Social Indicators Research*, 144(1), 337-378. [Doi:10.1007/s11205-018-1998-9]
- نریمانی، محمد؛ صاحبقران فرد، محمد و نخستین گلدوست، اصغر. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی مدل مبتنی بر انگیزه پیشرفت و آموزش مهارت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۱۲(۳)، ۸۱-۹۱ [Doi:10.22098/jld.2023.12901.2095]
- یاوری گهر، فاطمه، منصوری موید، فرشته، و مرادی، محمد. (۱۳۹۹). تأثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی. *توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۵(۵۵)، ۱۳۰-۱۵۵.  
<https://sid.ir/paper/954799/fa>

### References:

- Adel Babolan, Z., Moinikia, M., Sahibdel, S., Foroughi, F. (2021). The role of school culture and organizational creativity on the job enthusiasm of primary school teachers in district two of Ardabil city. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(16), 121-137. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/751>
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., MAS'UD, F., & Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997-1007. [Doi:10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.997]
- Ali, J.A., & Al-Owaihian, A. (2008) "Islamic work ethic: a criticalreview", *Cross Cultural Management an International Journal*. 15(1), 5-19. [Doi:10.1108/13527600810848791/full/html]
- Amini, Z., Pirani, Z., & Taqwa, D. (2022). Aynak Azarbakhshi and Rahmanamii (supervisor) are both teachers who have a sense of duty, a sense of duty and longing for the job of primary school teachers. *School and Educational Psychology*, 10(2), 7-25. [Doi:10.22098/jsp.2021.1186]
- Badri, R., Amani-Saribaglou, J., Ahrari, G., Jahadi, N., & Mahmoudi, H. (2014). School culture, basic psychological needs, intrinsic motivation and academic achievement: Testing a casual model. *Mathematics Education Trends and Research*, 4, 1-13. [Doi:10.5899/2014/metr-00050]
- Bahar Moghadam, M., Rajizadeh, S., & Zangi Abadi, H. (2013). Work ethics, my job satisfaction and related factors of the Shanakhti Association, *Ethics Quarterly in Science and Enlightenment of the 9th year - Shamara Magum*, 109-123. <http://noo.rs/8TrIX>
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work of engagement: A handbook essential theory and research*. New York: Psychology Press. <https://ur.art1lib.org/book/30385471/460d4a>
- Basharpoor, S., & Eyni, S. (2023). Developing a causal model of academic adjustment of Students with learning disabilities based on academic self-efficacy and academic eagerness: The mediating role of the academic resilience. *Journal of Learning Disabilities*, 12(2), 18-33. (In Persian) [Doi:10.22098/jld.2022.7608.1814]

- Eyni, S., Nazar, S., Ebadi, M., & Zeynalzadeh, M. (2022). Development of structural equations of social adjustment of students with Specific Learning Disorder based on alexithymia and metacognition beliefs and mediated by perceived social support. *Journal of Learning Disabilities*, 11(4), 62-77. (In Persian) [Doi:10.22098/jld.2022.8168.1865]
- Fooladi, B., Narimani, M., Mousazadeh, T., & Taklavi, S. (2023). Comparing the effectiveness of education based on multiple intelligences and phonological awareness and the combination of these two methods on improving the reading skills of dyslexic students. *Journal of Learning Disabilities*, 12(4), 51-65. (In Persian) 10.22098/JLD.2023.13562.2117
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in social work*, 29(2), 5-21. [Doi:10.1300/J147v29n02\_02]
- Goddard, R.D & Goddard, Y.L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807 – 818. [DOI:10.1016/S0742-051X(01)00032-4]
- Goodarzi, S., Imanzadeh, M., Javid, M., & Amirhosseini, S. E. (2023). Investigating the Relationship Between Professional Ethics of Physical Education Teachers and Their Work Engagement with the Mediator Role of Self-Efficacy and Psychological Empowerment. *Journal of School Psychology*, 11(4), 92-105. [Doi:10.22098/jsp.2023.2046]
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M. & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the Links Between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392 – 409. [Doi:10.1006/jvbe.2000.1776]
- Hajloo, N. (2013). Psychometric Properties of the Iranian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 14(2), 61-68. [https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article\\_533870.html?lang=en](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_533870.html?lang=en)
- Hajlo, N. (2012). Here is the Iranian version of the Utrecht Occupational Affective Scale (UWES-9). *Danish and English in Arabic*, 14(2), 61-68. [https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article\\_533870.html](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_533870.html)
- Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127. [Doi:10.1027/1016-9040.11.2.119]
- Hamzian, A., Heydari, H., Bagheri Qarabalag, H., & Fahimrad, R. (2018). The inscription of Islamic ethics on the subject of organizational citizenship of guidance and Ranjji staff with the approval of the inscription by Mianji Eshtiq. This article has been submitted to *Tazami*, 14(3), 569-589. <https://sid.ir/paper/403641/fa>
- Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2015). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 1-22. [Doi:10.1080/01443410.2015.1044943]
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439-456. [Doi:10.1108/JIABR-05-2020-0131]
- Hosseini, A. A. (2018) Comparison and connection between industrial ethics and organizational commitment of managers and faculty members, master thesis, Semnan University, Education Sciences and Psychology.
- Hoy, A. W., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2003). *Instructional leadership: A learning-centered guide*. Boston, MA: Allyn and Bacon. [Doi:10.1177/14568970438]
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129. [Doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002]
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453. [Doi:10.1177/1741143220910438]
- Matieu, J.E., Zajac, D. (1990) A Review and Meta Analysis of Antecedents, Correlations and consequences of organizations commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-199. [Doi:10.1037/0033-2909.108.2.171]
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1995). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of Organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171 -194. [Doi:10.1037/0033-2909.108.2.171]
- Mira, José Alexander. *A Systems Approach to Closing the Achievement Gap: Effects on Collective Teacher Efficacy and Student Performance*. Doctor of Education (Educational Leadership). Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of education university of North Texas. <https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc1944211/>
- Muhammad. A. (2009) *Transforming school culture : how to overcome staff division*. Publisher: Solution Tree Press, Bloomington, Ind. [Doi:10.1934009458.171]
- Mustafa Çağrı, E., & Adnan, T. (2022). Preservice Teachers' professional Engagement and Their Ability to Choose Teaching Techniques. *Journal of Education and Future*, 21, 29-40. [Doi:10.30786/jef.831437]
- Narimani, M. Sahebgharan fard, M., & Nokhostin Goldoost, A. (2023). Comparing the effectiveness of the model based on progress motivation and social skills training on academic self-efficacy in students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 12(3), 81-91. (in Persian) [Doi:10.22098/jld.2023.12901.2095]
- Negintaji, S., Payam, M., beshlideh, K., Negintaji, M., & Hashemi, S. E. (2018). The relationship between spiritual Intelligence, gratitude, organizational commitment and work engagement with organizational Citizenship behavior. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 8(1), 21-36. [Doi:10.22067/ijap.v8i1.65538]
- Pajares, F., & Urdan, T. (2006). Foreword. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. ix–xii). Greenwich, CT: Information Age Publishing. [Doi:10.9781593113674538]

- Rahman, N.M. & Hanafiah, M.H. (2002). Commitment to Organization Versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?. *Journal Pengurusan*, 21, 77 – 92. <https://journalarticle.ukm.my/2480/1/JP21-04.pdf>
- Rahman, N.M., Muhamad, N., & Othman, A.S. (2006). The Relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: A case analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1). [Doi:10.1108/RAUSP-01-2019-0011]
- Roger D. Goddard, Linda Skrla & Serena J. Salloum. (2017). The role of collective efficacy in closing student achievement gaps: A Mixed methods study of school Leadership for excellence and equity. *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 22:4, 220-236. [Doi:10.1080/10824669.2017.1348900]
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). Handbook for synthesizing qualitative research. springer publishing company. <https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2020/03/MetaSynBook.pdf>
- Santos, S., & Emmalou, N. L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...". *Journal of Agricultural Education*, 35(3):57 – 61. [Doi:10.5032/JAE.1994.03057]
- Sehbad, S. (2022). The effect of the ethics of a profession based on the language of communication with the test of the mediator role of nostalgia for work and my life. *Journal of Islamic Ethics - Scientific Journal*, 15(46), 1-18 [Doi:10.22037/mej.v15i46.31514]
- Schaoufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a shortquestionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716. [Doi:10.1177%2F0013164405282471]
- Sergio Mérida-López, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *International journal of environmental research and public health*, 14(10), 1156. [Doi:10.3390/ijerph14101156]
- Şenol, H., & Lesinger, F. Y. (2018). The Relationship between Instructional Leadership Style, Trust and School Culture. In (Ed.), *Leadership*. IntechOpen. [Doi:10.5772/intechopen.75950]
- Schultz, D. P., & Schultz, E. S. (2013). Theories of personality. 10th Ed. UK, Cengage Learning, Wadsworth, 15-16. <https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Theories%20of%20Personality.pdf>
- Shannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248. [Doi:10.2307/1170754]
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2019). Teacher self-efficacy and collective teacher efficacy: relations with perceived job resources and job demands, feeling of belonging, and teacher engagement. *Creative Education*, 10(7), 1400-1424. [Doi:10.4236/ce.2019.107104]
- Soltani, M., Narimani, M., & Mousazadeh, T. (2023). Effectiveness of Teaching Self-regulation Strategies on Social Adaptation and Visual-Motor Coordination of Students with Learning Disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 12(2), 34-45. (In Persian) [Doi:10.22098/jld.2023.12017.2055]
- Toker Gokce, A. (2017). Development of the ethical evaluation questionnaire: A machiavellian, utilitarian, and religious viewpoint. *European Journal of Educational Research*, 6(1), 79-92. [Doi:10.12973/eu-jer.6.1.79]
- Underwood, J. (2018). Effects of School-Wide Poverty Level on 9-12 Rural Teachers' Perceptions of Six School Culture Components. University of Missouri – Columbia, 1998). Retrieved April 1, 2006, from. <https://scholarworks.harding.edu/hu-etd/40>
- Wallace, J.E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in...", *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 333 – 349 <https://ur.art1lib.org/book/30385471/460d4a>
- Yousef D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-165. [Doi:10.1108/00483480110380325]
- Zahyat, M. R., Nourbakhsh, P, Sabasi, H. (2016). Strong relationship between ergonomic design and ethical principles with Azarbakhshi. *Ethics in science and art*, 12 (2): 59-66. <http://ethicsjournal.ir/article-1-612-fa.html>
- Zandvavian, A., Zare, D., & Shakeri, M. (2021). Study of collective trust and collective efficacy and their relationship with school effectiveness from the Viewpoint of primary teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 103-89. [Doi:10.30495/jedu.2021.23441.4726]
- Zarei Mateen, H. (2017). *Organizational speech management and vasharat (eighth left)*. Tehran: Aghaz Publications.
- Zhiyani, F., & Abdali, J. (2016). Culture school and student educational institution: educational method inscription. *Our Chapter on Matter*, 12(45), 59-79. <https://dori.net/dor/20.1001.1.27173852.1396.12.45.4.7>