

ORIGINAL ARTICLE

Investigating the Mediating Role of Job Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Ethics, Job Enthusiasm, and Job Enrichment of Teachers

Fariba Tabe Bordbar¹ , Masumeh Esmaeili, Hajar Hashemian

1. Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3. Master's Degree, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence:

Fariba Tabe Bordbar

Email: tabebordbar@pnu.ac.ir

Receive Date: 19/Dec/2024

Revise Date: 29/May/2025

Accept Date: 29/Jun/2025

Publish Date: 22/Jun/2026

How to cite:

Tabe Bordbar, F. Esmaeili, M. Hashemian, H. (2025). Investigating the Mediating Role of Job Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Ethics, Job Enthusiasm, and Job Enrichment of Teachers. *Technology and Scholarship in Education*, 6 (2), 21, 9-28. <https://doi.org/10.30473/t-edu.2025.73083.1231>

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the mediating role of job self-efficacy in the relationship between professional ethics, job enthusiasm, and job enrichment of teachers in Abadan city. The study was descriptive. The statistical population included all first and second secondary school teachers in Abadan city in 1402, 725 people. The sample size was selected by convenience sampling of 250 people. To collect data, the job self-efficacy questionnaire of Shannon-Moran and Woolfolk (2001), job enthusiasm of Salanova and Schöffle (2001), job enrichment of Hackman and Oldham (1975), and professional ethics (2002) were used. The data were analyzed using SPSS and AMOS version 24 software and path analysis method. The findings showed that the model of the relationship between professional ethics, job enrichment, and job enthusiasm with the mediating role of job self-efficacy in teachers has a favorable fit ($P < 0.01$). The standard and direct coefficients of job enrichment, job enthusiasm, and job self-efficacy were significant with professional ethics. Also, the standard and direct coefficients of job enrichment and job enthusiasm were also significant with job self-efficacy. The results of the bootstrap test also showed that professional ethics has an indirect relationship with job enrichment through job self-efficacy, and the results showed that professional ethics has an indirect relationship with job self-efficacy through job self-efficacy, and the model had a good fit, and professional ethics, with the mediating role of job self-efficacy, explained a total of 71 percent of the variance in job enrichment and 89 percent of job enthusiasm

KEY WORDS

Job Self-Efficacy, Job Enthusiasm, Job Enrichment, Professional Ethics.



«مقاله پژوهشی»

بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی و غنی‌سازی شغلی معلمان

فر فریبا تابع بردبار^۱، معصومه اسماعیلی، هاجر هاشمیان

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی و غنی‌سازی شغلی معلمان شهرستان آبادان انجام شد. پژوهش توصیفی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان آبادان در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۷۲۵ نفر بود. حجم نمونه با نمونه‌گیری در دسترس ۲۵۰ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی اسپانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱)، اشتیاق شغلی سالانوا و اسپوفلی (۲۰۰۱)، غنی‌سازی شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) و اخلاق حرفه‌ای (۲۰۰۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ و با روش تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که مدل رابطه اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در معلمان دارای برازش مطلوب است ($P < 0/01$). ضریب استاندارد و مستقیم غنی‌سازی شغلی، اشتیاق شغلی، خودکارآمدی شغلی با اخلاق حرفه‌ای معنادار بود. همچنین ضریب استاندارد و مستقیم غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی نیز با خودکارآمدی شغلی معنادار بود. نتایج آزمون بوت استروپ نیز نشان داد اخلاق حرفه‌ای با واسطه خودکارآمدی شغلی بر غنی‌سازی شغلی رابطه غیرمستقیم دارد و نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با واسطه خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی رابطه غیرمستقیم دارد و مدل از برازش مطلوبی برخوردار بود. اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در مجموع ۷۱ درصد از واریانس غنی‌سازی شغلی و ۸۹ درصد از اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند.

واژه‌های کلیدی

خودکارآمدی شغلی، اشتیاق شغلی، غنی‌سازی شغلی، اخلاق حرفه‌ای.

۱. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
۳. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: فریبا تابع بردبار

رایانامه: tabebordbar@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۰۱

استناد به این مقاله:

تابع بردبار، فریبا؛ اسماعیلی، معصومه و هاشمیان، هاجر. (۱۴۰۵). بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی و غنی‌سازی شغلی معلمان، فصلنامه علمی فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، ۶ (۲)، ۲۱-۲۸. <https://doi.org/10.30473/t-edu.2025.73083.1231>



مقدمه

نظام آموزش و پرورش و در رأس آن معلمان، در فرایند توسعه یک کشور و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه نقش حیاتی و کلیدی دارند و این جایگاه ویژه معلمان باعث می‌گردد که مقوله اخلاق حرفه‌ای مورد توجه صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت قرار گیرد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه و مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط ممکن برای اعضای خود در انجام وظایف حرفه‌ای را مشخص کند (فارست و مکسول^۱، ۲۰۲۳). از اخلاق حرفه‌ای به عنوان عاملی در تسهیل فعالیت‌های سازمانی و تقویت راندمان کاری یاد می‌شود (روگوسیک و پریکا^۲، ۲۰۲۳). رعایت اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی بدلیل اینکه با تربیت نیروی انسانی آینده یک کشور سروکار دارد، به مراتب ضرورت بیشتری پیدا می‌کند (ریانتی^۳، ۲۰۲۳). برخورداری معلمان از اخلاق حرفه‌ای، سلامت فرایند یاددهی و یادگیری را تضمین می‌کند. فردی که به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشد، در تمام فعالیت‌های خود اعم از شخصی و اجتماعی، رفتاری عادلانه دارد و این خصیصه در محیط‌های کاری می‌تواند با بهره‌وری سازمانی بالا در ارتباط باشد (وان^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). نظام‌های آموزشی هر کشور، زیرساخت‌های توسعه و پیشرفت آن جامعه را فراهم می‌کنند و تخطی از هنجارهای اخلاقی و عدم برخورداری معلمان از اخلاق حرفه‌ای می‌تواند توانایی دانش‌آموزان در رفع چالش‌های روزمره زندگی فردی و اجتماعی را با آسیب‌های جدی مواجه سازد (داودی و اکبری دولقی، ۱۴۰۰).

برآیندهای پژوهشی طی سالیان اخیر عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه کلی شامل جنبه‌های فردی، جنبه شغلی و جنبه محیطی تقسیم می‌کند (وانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). جنبه فردی، یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت که از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند. جنبه سازمانی، عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زبردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی می‌باشد. جنبه محیطی، عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، می‌باشد. مطابق شواهد پژوهشی یکی از پیامدهای مهم اخلاق حرفه‌ای ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان از جمله اشتیاق شغلی است (وان و همکاران، ۲۰۲۳). اشتیاق شغلی به صورت تعلق، رضایت

و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است و سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری هنگام کار، همکاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات را در پی دارد (پارک^۶ و همکاران، ۲۰۲۳) و می‌تواند بر افزایش رفتار حمایتی کارکنان، خودکارآمدی و توانمندسازی روان-شناختی تأثیر مثبت داشته (جدالی و همکاران، ۱۴۰۰؛ گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱). معلمان که نسبت به شغل و سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند، مشتاق‌تر هستند، کارشان را معنادارتر و راضی‌کننده‌تر می‌بینند و خود را بیشتر وقف شغل می‌کنند که این امر منجر به بهره‌وری شغلی بالاتر می‌شود (احمدی‌نیک و همکاران، ۱۴۰۰). وان و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر مزایای اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی در متخصصان سلامت: نقش در دسترس بودن، نشان دادند که بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری از لحاظ آماری وجود دارد. ریانتی (۲۰۲۳) در پژوهشی که به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای، شایستگی، رضایت شغلی و اشتیاق کاری نشان داد که بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد و عملکرد شغلی معلم به شدت تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق کاری، شایستگی و رضایت شغلی قرار دارد.

با این وجود طی سالیان اخیر با توجه به انتظارات و نیازهای دانشی در هر سازمان و پیچیدگی‌ها و پویایی‌های محیط‌های سازمانی به ویژه مدارس، سازمان آموزش و پرورش در جستجوی بهبود عملکرد و رضایت معلمان با استفاده از گسترده‌تر کردن حوزه فعالیت‌های فردی و شغلی است که این امر در سایه مفهوم غنی‌سازی شغلی تجلی می‌یابد (عبداله‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). غنی‌سازی به لحاظ وجودی یک ساختار طراح گونه شغلی دارد که هدف آن غنا بخشیدن به ماهیت مشاغل از منظر کارکنان است (مارتا^۷ و همکاران، ۲۰۲۱) و بر این فرض استوار است که برای ایجاد اشتیاق در کارکنان، نیاز به موفقیت، شناخت، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و توسعه در کارکنان به منظور ایجاد اشتیاق در آن‌ها می‌باشد (پارکر و کارپینی^۸، ۲۰۲۳). پژوهش در این زمینه نشان داده است که جایگاه غنی‌سازی شغلی می‌تواند نقش مؤثری در بین کارکنان داشته باشد و به بهره‌وری سازمانی منجر گردد (حدادی و همکاران، ۱۴۰۱). برادفورد و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر انگیزه برای شرکت در آموزش، اخلاق سازمانی، قدردانی از پرسنل و خودکارآمدی بر غنی‌سازی شغل در میان کارگران غیر آموزشی پلی تکنیک در ایالت اوپو نشان دادند که بین انگیزه، اخلاق سازمانی، قدردانی و خودکارآمدی با غنی‌سازی شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

⁵ Wang

⁶ Park

⁷ Marta

⁸ Parker & Carpini

¹ Forster & Maxwell

² Rogošić & Perica

³ Riyanti

⁴ Wan

آموزشی از توانایی لازم برای آموزش فراگیران برخوردار می‌باشند. این مهارت‌ها، مجموعه‌ای از شناخت‌ها، گرایش‌ها و توانایی‌هایی هستند که معلم با کسب آن‌ها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی کمک می‌کند و این مهارت‌ها در سه حیطه شناختی، عاطفی و رفتاری قرار دارند (دیباچ، ۱۴۰۰). از آن‌جا که معضل اصلی سازمان‌ها کارآمدی شغلی پایین کارکنان می‌باشد و زمینه‌های مختلفی برای عملکرد مطلوب کارکنان در شغل وجود دارد که بر مسائل اخلاق حرفه‌ای و راندمان کاری معلمان تأثیرگذار هستند، انجام چنین مطالعاتی اهمیت بالایی دارد. از سوی دیگر، جهت تحلیل شکاف نظری در مطالعات قبلی به بررسی روابط ساده علت و معلولی متغیرها پرداخته شده است. این پژوهش سعی دارد نگاه جامع و دقیقی بر مسائل شغلی معلمان در سایه نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی داشته باشد و از آنجا که بهبود مسائل مرتبط با شغل در نظام آموزش-پرورش و شناسایی متغیرهای مؤثر در این رابطه می‌تواند برای سیاست‌گذاران و متخصصان امر آموزش و پرورش مفید واقع گردد، مطالعه حاضر با هدف پاسخ‌دهی به این سؤال انجام می‌گیرد که آیا مدل رابطه اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در معلمان شهرستان آبادان دارای برازش مطلوب است؟

از دیگر سو، علی‌رغم توجه روزافزون به نقش سازه‌های مرتبط با شغل و متغیرهای سازمانی در کارآمدی شغلی کارکنان (وان و همکاران، ۲۰۲۳)، سازه‌های روانشناختی نیز می‌توانند نقش تأثیرگذاری بر کارکنان در مشاغل مختلف داشته باشند (فیلوسا و الساندری، ۲۰۲۳). در این راستا می‌توان بیان نمود تجربیات ناشی از موفقیت یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی متأثر می‌سازد و سطح خودکارآمدی شغلی^۲ کارکنان را که پایه‌ای برای عملکرد مطلوب سازمانی محسوب می‌گردد، تحت‌الشعاع قرار دهد (ذوالریاستین و ایرانیان، ۱۳۹۸).

خودکارآمدی شغلی باوری است که فرد نسبت به قابلیت‌ها و توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای اقدامات لازم به منظور موفقیت‌های کاری دارد (وانگ و داپات^۳، ۲۰۲۳). از سویی رشد حرفه‌ای یک معلم به عنوان روند بهبودی در وضعیت تحصیلی معلم و نیز کسب بیشتر صلاحیت و کارایی در انجام تعهدات حرفه‌ای خود در داخل و خارج از کلاس درس می‌باشد (صفری، شهیدی، ۱۴۰۱). راما و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر خودکارآمدی و ایجاد انگیزه بر افزایش مشارکت شغلی کارکنان نشان دادند که خودکارآمدی کارکنان بر مشارکت و اشتیاق شغلی آنها تأثیر می‌گذارد و رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی، انگیزه و افزایش مشارکت و اشتیاق کارکنان وجود دارد. وانگ و داپات (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان خودکارآمدی معلمان، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی نسبت به برنامه توسعه معلم که تعداد ۱۰۲ نفر از معلمان مشغول به تدریس را مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این متغیرها در معلمان موجب می‌گردند که دیدگاه مثبتی نسبتی به برنامه توسعه معلم شکل بگیرد. هوتی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در رفتارهای شغلی و سازمانی می‌گردد (گراسی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). در این زمینه مشخص شده است که بهره‌وری شغلی بالا در سایه سلامت محیط کار و سلامت روانشناختی فراهم می‌گردد و توجه به نقش خودکارآمدی در بافت سازمانی می‌تواند برای تمامی سازمان‌ها نتایج مطلوبی را رقم زند (روسایندی و ایندرادوا^۵، ۲۰۲۳). همچنین معلمانی که از مهارت شغلی برخوردارند، در واقع، افرادی هستند که در تمام زمینه‌های

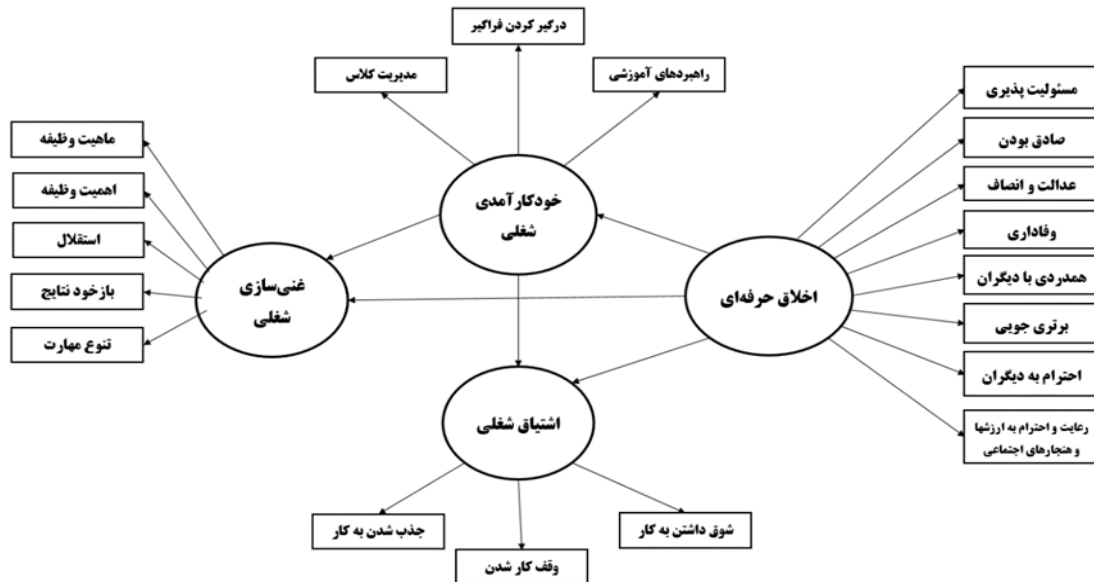
⁴ Geraci

⁵ Rossiandy & Indradewa

¹ Filosa & Alessandri

² job self-efficacy

³ Wang & Dapat



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

این مدل به دنبال پاسخ‌گویی به فرضیه‌های ذیل می‌باشد:

اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم و معناداری با غنی‌سازی شغلی معلمان دارد.

اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم و معناداری با اشتیاق شغلی معلمان دارد.

اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم و معناداری با خودکارآمدی معلمان دارد.

خودکارآمدی شغلی ارتباط مستقیم و معناداری با غنی‌سازی شغلی معلمان دارد.

خودکارآمدی شغلی ارتباط مستقیم و معناداری با اشتیاق شغلی معلمان دارد.

اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای اثرات غیرمستقیم معناداری بر غنی‌سازی و اشتیاق شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی می‌باشد.

روش

پژوهش حاضر، بر حسب هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی، و از نظر نحوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی و به طور خاص، از دسته مطالعات مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مطالعه حاضر را تمامی معلمان مقطع متوسطه اول و دوم آموزش و پرورش شهرستان آبادان در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۷۲۵ نفر تشکیل دادند. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری توافق کلی وجود ندارد، اما به‌زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ می‌باشد (کلاچین، ۲۰۱۶)، اما

کلاچین (۲۰۱۶) پیشنهاد کرده برای هر متغیر ۱۰ الی ۲۰ نفر نمونه لازم است. از آنجایی که خودکارآمدی شغلی و مؤلفه‌های آن (۴ مولفه)، اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن (۴ مولفه)، غنی‌سازی شغلی و مؤلفه‌های آن (۶ مولفه) و اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (۹ مولفه)، ۲۳ متغیر آشکار و نهان در این پژوهش وجود دارد، برای حجم نمونه تعداد ۲۳۰ نفر کفایت می‌کند. اما با احتمال ریزش برخی نمونه‌ها و برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج ۲۰ نفر بیشتر انتخاب و در نهایت حجم نمونه ۲۵۰ با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (در دسترس) انتخاب و با استفاده از سامانه پرس‌لاین و لینک مجازی با استفاده از ابزارهای ذیل مورد بررسی قرار گرفتند. توضیحاتی در خصوص اهداف تحقیق، حفظ محرمانه بودن پاسخ‌ها و عدم نیاز به درج مشخصات فردی در ابتدای شروع فرایند پاسخ‌دهی داده شد و با انتخاب گزینه بله یا خیر رضایت آن‌ها برای مشارکت بررسی شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ و با روش تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۱. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط اسپچانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱)، طراحی شد و شامل ۲۴ گویه می‌باشد که آزمودنی براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از بسیار کم (صفر نمره) تا بسیار زیاد (۴ نمره) به سئوالات پاسخ می‌دهد. نمرات بالاتر نشان‌دهنده خودکارآمدی بیشتر معلمان است. علاوه بر نمره کلی، این مقیاس سه نمره فرعی مربوط به خرده مقیاس‌های خودکارآمدی در درگیر کردن دانش‌آموزان در امور تحصیلی، خودکارآمدی در روش‌های تدریس و خودکارآمدی در مدیریت کلاس را ارائه می‌دهد. پایایی کل ابزار را با

استفاده کردند و پایایی کل ابزار را ۰/۷۲ و زیرمقیاس‌های آن را در دامنه ۰/۶۶ تا ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۵). در مطالعه داخل کشور پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۷۶ و برای زیرمقیاس‌ها به ترتیب ماهیت وظیفه ۰/۷۸، اهمیت وظیفه ۰/۸۳، استقلال ۰/۸۷، بازخورد نتایج ۰/۸۵ و تنوع مهارت ۰/۷۶ گزارش شد (ایران‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۶۹ و برای زیرمقیاس‌ها به ترتیب ماهیت وظیفه ۰/۶۴، اهمیت وظیفه ۰/۷۵، استقلال ۰/۷۱، بازخورد نتایج ۰/۶۹ و تنوع مهارت ۰/۷۰ به دست آمد.

۴. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که توسط کادوزیر (۲۰۰۲) تدوین شد، استفاده شد. این پرسشنامه دربرگیرنده تعداد ۱۶ سؤال است و ۸ زیرمقیاس شامل مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱ و ۲)، صادق بودن (سوالات ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵ و ۶)، وفاداری (سوالات ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سوالات ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳ و ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵ و ۱۶) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. بدین صورت که به گزینه خیلی کم (۱) نمره، کم (۲) نمره، متوسط (۳) نمره، زیاد (۴) نمره و خیلی زیاد (۵) نمره) تعلق می‌گیرد. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سوالات را با هم جمع نموده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. دامنه نمرات پرسشنامه از ۱۶ تا ۸۰ می‌باشد و نمرات بالاتر نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای بالاتر در معلمان است. بدین صورت که نمره ۱۶ تا ۳۱ میزان اخلاق حرفه‌ای ضعیف را نشان می‌دهد. نمره ۳۲ تا ۴۸ بیانگر اخلاق حرفه‌ای متوسط و نمره بالاتر از ۴۸ بیانگر اخلاق حرفه‌ای بالا است. پایایی پرسشنامه توسط سازنده آن مورد ارزیابی قرار گرفت و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی ۰/۷۶ گزارش شده است (کادوزیر، ۲۰۰۲). در پژوهش داخل کشور به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی کل ابزار ۰/۸۷ گزارش شد (داودی و اکبری اولقی، ۱۴۰۰). پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۷۲ و برای زیرمقیاس‌ها به ترتیب مسئولیت‌پذیری ۰/۶۹، صادق بودن ۰/۶۸، عدالت و انصاف ۰/۶۵، وفاداری ۰/۶۱، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی ۰/۵۹، احترام به دیگران ۰/۷۲، همدردی با دیگران ۰/۷۰ و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ۰/۷۰ به دست آمد.

یافته‌ها

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و زیرمقیاس‌ها را به ترتیب درگیر کردن فراگیر ۰/۸۷، راهبردهای آموزشی ۰/۹۰ و مدیریت کلاس ۰/۹۰ گزارش شده است (اسچان-موران و وولفولک، ۲۰۰۱). در مطالعه داخل کشور پرسشنامه مذکور هنجاریابی شد و روایی آن به وسیله چند تن از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و روایی صوری آن در سطح مناسبی گزارش شد و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۰ و پایایی زیرمقیاس‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب درگیر کردن فراگیر ۰/۷۹، راهبردهای آموزشی ۰/۷۹ و مدیریت کلاس ۰/۸۲ گزارش شد (سالاری و طالع‌پسند، ۱۳۹۹). پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۱ و برای زیرمقیاس‌ها به ترتیب درگیر کردن فراگیر ۰/۶۹، راهبردهای آموزشی ۰/۶۵ و مدیریت کلاس ۰/۷۳ به دست آمد.

۲. پرسشنامه اشتیاق شغلی

از پرسشنامه اشتیاق شغلی که توسط سالانویا و اسچوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شد، استفاده شد. پرسشنامه مذکور دربرگیرنده تعداد ۱۷ سؤال و سه زیرمقیاس شوق داشتن به کار (سوالات ۱ تا ۶)، وقف کار شدن (سوالات ۷ تا ۱۱) و جذب شدن در کار (سوالات ۱۲ تا ۱۷) است که هر سؤال بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱ نمره) تا کاملاً موافقم (۵ نمره) نمره‌گذاری می‌گردد. حداقل نمره و حداکثر نمره که توسط آزمودنی بدست می‌آید به ترتیب ۱۷ و ۸۵ می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر اشتیاق شغلی بیشتر است. سالانویا و اسچوفلی (۲۰۰۱) پایایی پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۸ گزارش نمودند. در پژوهش داخل کشور نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (روشنی کوشا و همکاران، ۱۴۰۱). پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۷۰ و برای زیرمقیاس‌ها به ترتیب شوق به کار ۰/۶۱، وقف کار شدن ۰/۵۸ و جذب شدن در کار ۰/۶۰ بدست آمد.

۳. پرسشنامه غنی‌سازی شغلی

از پرسشنامه غنی‌سازی شغلی که توسط هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵) تدوین شد، استفاده شد. این پرسشنامه دربرگیرنده تعداد ۱۵ عبارت است که ۵ زیرمقیاس ماهیت وظیفه (با سوالات ۲، ۷، ۱۲)، اهمیت وظیفه (با سوالات ۳، ۸، ۱۳)، استقلال (با سوالات ۴، ۹، ۱۴)، بازخورد نتایج (با سوالات ۵، ۱۰، ۱۵) و تنوع مهارت (با سوالات ۱، ۶، ۱۱) را مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد. نحوه پاسخ‌دهی به سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد که به ترتیب به گزینه خیلی کم (۱) نمره، کم (۲) نمره، متوسط (۳) نمره، زیاد (۴) نمره و خیلی زیاد (۵) نمره) تعلق می‌گیرد. دامنه نمرات در این پرسشنامه از ۱۵ تا ۷۵ می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر غنی‌تر بودن در شغل است. سازندگان پرسشنامه به منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ

یافته‌های توصیفی نشان داد بیشترین فراوانی سن افراد نمونه ۳۵ سال و کمترین فراوانی سن افراد نمونه ۳۸ سال بودند. همچنین بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس نفر ۱۷۳ و کمترین فراوانی فوق لیسانس ۷۰ و دکترا ۷ نفر بود. همچنین برای بررسی نرمال بودن چند متغیره داده‌ها از ضریب کشیدگی استاندارد شده «مردیا» و نسبت بحرانی استفاده شده است چنانچه نسبت بحرانی کمتر از ۵ باشد نشان‌دهنده نرمال بودن چندمتغیره توزیع نرمات است (کلاین، ۲۰۲۳)، (قریب بلوک و همکاران، ۱۴۰۱) که در این پژوهش نسبت بحرانی بین (۲/۲۲۱ و ۱/۱۲۱) بود که نشان‌دهنده توزیع نرمال داده‌ها می‌باشد. استقلال خطاها با آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ الی ۲/۵ بود که نشان‌دهنده‌ی استقلال خطاها می‌باشد. آماره تورم واریانس و ضریب تحمل نیز نشان داد که این مفروضه نیز برقرار است. هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ‌کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نبود.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴
۱- غنی‌سازی شغلی	۱			
۲- اشتیاق شغلی	۰/۶۴۳**	۱		
۳- اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۹۵**	۰/۶۱۶**	۱	
۴- خودکارآمدی شغلی	۰/۷۵۵**	۰/۲۹۰**	۰/۳۷۱**	۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱ * معنادار در سطح ۰/۰۵

براساس جدول فوق بین اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی ($r=0/695, p<0/01$) و اشتیاق شغلی ($r=0/643, p<0/01$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین خودکارآمدی شغلی با غنی‌سازی شغلی ($r=0/755, p<0/01$) و اشتیاق شغلی ($r=0/616, p<0/01$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. جهت بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل از معادلات ساختاری استفاده شد.

براساس جدول فوق بین اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی ($r=0/695, p<0/01$) و اشتیاق شغلی ($r=0/643, p<0/01$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین خودکارآمدی شغلی با غنی‌سازی شغلی ($r=0/755, p<0/01$) و اشتیاق شغلی ($r=0/616, p<0/01$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. جهت بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل از معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول ۲. ضریب استاندارد و مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیرها	پارامترها	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای ← غنی‌سازی شغلی	۰/۴۴	۰/۴۳	۰/۰۵	۹/۶۵	۰/۰۰۱	
اخلاق حرفه‌ای ← اشتیاق شغلی	۰/۶۴	۰/۶۶	۰/۱۲	۲۴/۴۴	۰/۰۰۱	
اخلاق حرفه‌ای ← خودکارآمدی شغلی	۰/۴۷	۰/۴۵	۰/۰۶	۷/۸۶	۰/۰۰۱	
خودکارآمدی شغلی ← غنی‌سازی شغلی	۰/۵۴	۰/۵۵	۰/۰۵	۱۱/۲۶	۰/۰۰۱	
خودکارآمدی شغلی ← اشتیاق شغلی	۰/۲۹	۰/۲۸	۰/۱۵	۵/۸۸	۰/۰۰۱	

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم دارای ضرایب معنی‌دار می‌باشند. شکل ۲ ضرایب مسیر

استاندار مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج بوت استروپ جهت بررسی روابط غیرمستقیم متغیرها

معناداری	ضرایب استاندارد		مسیر غیرمستقیم
	حد بالا	حد پایین	
۰/۰۰۲	۰/۷۸۱	۰/۴۵۲	اخلاق حرفه‌ای ← خودکارآمدی شغلی ← غنی‌سازی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۴۱۱	۰/۳۵۵	اخلاق حرفه‌ای ← خودکارآمدی شغلی ← اشتیاق شغلی

تطابق داده‌های به‌دست آمده یا به عبارت دیگر برازش داده‌های تجربی با مدل پیش فرض یا نظری آزمون شد. حاصل این مقایسه شغلی در مجموع ۸۹ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. لذا فرضیه اصلی مبنی بر اینکه اخلاق حرفه‌ای بر غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی شاخص‌ها یا آماره‌هایی است که نشان می‌دهند آیا برازش وجود دارد یا خیر؟ بر اساس شکل فوق مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) یا ضریب تعیین برای متغیر غنی‌سازی شغلی برابر با ۷۱ درصد به‌دست آمد، این موضوع بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای با

تطابق داده‌های به‌دست آمده یا به عبارت دیگر برازش داده‌های تجربی با مدل پیش فرض یا نظری آزمون شد. حاصل این مقایسه شغلی در مجموع ۸۹ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. لذا فرضیه اصلی مبنی بر اینکه اخلاق حرفه‌ای بر غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی شاخص‌ها یا آماره‌هایی است که نشان می‌دهند آیا برازش وجود دارد یا خیر؟ بر اساس شکل فوق مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) یا ضریب تعیین برای متغیر غنی‌سازی شغلی برابر با ۷۱ درصد به‌دست آمد، این موضوع بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای با

نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در مجموع ۷۱ درصد از واریانس غنی‌سازی شغلی را تبیین می‌کنند.

همچنین مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) با ضریب تعیین برای متغیر اشتیاق شغلی برابر با ۸۹ درصد به‌دست آمد، این موضوع بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد تایید شد. شاخص‌های برازش مدل و مدل نهایی در ادامه ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده	شاخص‌ها	نوع شاخص
-	۴۲۲/۳۴۹	کای اسکوئر هنجار شده (CMIN)	شاخص‌های مطلق
-	۱۴۷	درجه آزادی	
کمتر از ۳	۲/۸۷۳	CMIN/DF	
-	۰/۰۰۱	سطح معناداری	شاخص‌های نسبی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۴	خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	
-	۰/۰۰۱	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)	
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸۸	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۶۴۱	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)	
بیشتر از ۰/۶۰	۰/۶۳۵	شاخص برازش مقتصد (PCFI)	
بیشتر از ۰/۶۰	۰/۶۲۸	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸۱	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)	
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹۴	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	

ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب کوچکتر از ۰/۰۸ است که نشان‌دهنده برازش مدل است (شمرله انگل و همکاران، ۲۰۰۳)، که در این پژوهش مقدار معناداری برای شاخص تقریب برازندگی ۰/۰۰۱ و شاخص RMSEA برابر ۰/۰۵۴ می‌باشد که بر اساس مدل کلاین (۲۰۲۳) نشان‌دهنده برازش مدل می‌باشد. در شکل ۲ مدل نهایی و میزان واریانس تبیین شده مدل پژوهش آمده است.

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار کای اسکوئر هنجار شده ۴۲۲/۳۴۹ است و از لحاظ آماری معنادار می‌باشد (sig=۰/۰۰۱). همچنین شاخص‌های برازش هنجار شده، برازش هنجار نشده، برازش مقایسه‌ای، برازندگی افزایشی، نیکویی برازش و نیکویی برازش تعدیل شده، برازش مقتصد، برازش هنجار شده مقتصد مطلوب هستند و بر برازش مناسب و مطلوب مدل دلالت دارند. همچنین شاخص خطای

نتیجه‌گیری و بحث

و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزش و پرورش دارند اداره کنند. تمرکز قدرت اداره سازمان‌های آموزشی در دست افرادی که متعلق به یک گروه سیاسی خاص هستند و صلاحیت اخلاقی و علمی و تجربه لازم را ندارند کاری غیراخلاقی و برای جامعه زیان‌بار است. در نظام آموزشی، بسیاری از مدیران و معلمان درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای تحت نظارت خود اطلاعات ندارند. آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و غیره برای بسیاری از مدیران موضوعات ناشناخته است. وضعیت فساد ممکن است در نتیجه درک ضعیف از اجرای مدیریت اخلاق و اصل اخلاقی و همچنین اخلاق حرفه‌ای باشد (پویو و اوگارکا، ۲۰۱۵).

نتیجه دیگر نیز نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد. این نتیجه به دست آمده می‌تواند با نتایج تحقیقات وان و همکاران (۲۰۲۳)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۹)، ریانتی (۲۰۲۳)، رسول‌زاده (۱۴۰۲) و میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۵) همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که برخورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای نظیر داشتن برنامه و دانش موضوعی روز و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس باعث می‌شود تا معلمان به اهمیت حرفه خود پی برده و احساس معناداری کنند و با توجه به برخورداری از مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم برای تدریس احساس شایستگی و تاثیرگذاری کنند، علاوه بر این با داشتن اختیار کامل در ارزشیابی و طراحی تمرین احساس خودمختاری می‌کنند و بدین طریق بر اشتیاق شغلی و توانمندی آنان تاثیرگذار است (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین برخورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای (نظیر داشتن برنامه و دانش روز مربوط به علم تدریس در کلاس، مسئولیت‌پذیری، توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، همدلی و درک احساس دانش‌آموزان و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس دروس مختلف در کلاس درس باعث می‌شود تا معلمان نگرش مثبتی نسبت به حرفه خود داشته باشند (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰) و بر این اساس از بودن در کلاس لذت ببرند و در برابر سختی‌ها و ناملایمت‌هایی که در طول تدریس با آن مواجه می‌شوند مقاومت نشان دهند و با تمرکز و انرژی بالایی یا اشتیاق شغلی بالایی در کلاس حضور یابند. لذا منطقی است که گفته شود اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد.

همان‌طور که گفته شد هدف پژوهش حاضر بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی بود. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای هم بصورت مستقیم و هم غیرمستقیم دارای اثرات معناداری می‌باشد. اصول اخلاق حرفه‌ای و تعهد به این مفهوم مهم، نقش اساسی در هر سازمانی دارند. اصول اخلاقی به ویژه در نظام‌های آموزشی، نقش مهمی ایفا می‌کنند. در نظام‌های آموزشی برخی کشورها قوانینی برای معلمان در نظر گرفته شده است که "اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی" نام دارد. باور اصول اخلاق حرفه‌ای امروزه در بسیاری از کشورها توسعه یافته است (فیض و اللهی، ۱۴۰۰). بسیار روشن است که معلمان نقش کلیدی در هر نظام آموزشی دارند. معلم می‌تواند یک محیط یادگیری پر انگیزه‌ای را فراهم آورد تا اطمینان بخشد همه دانش‌آموزان به توانمندی‌های ناشناخته و پنهان خودشان دست یابند و به شیوه‌ای مناسب رفتار کنند. علاوه بر آن، معلمان می‌توانند بر عواطف، احساسات و زندگی دانش‌آموزان آگاهانه و یا ناآگاهانه اثر بگذارند. بحث اخلاق و به‌طور ویژه اخلاق حرفه‌ای از مسائل مهم در نظام آموزشی است که معلمان به آن نیازمند هستند (مالونه، ۲۰۲۰).

همان‌گونه که ملاحظه شد اخلاق حرفه‌ای بر غنی‌سازی شغلی معلمان اثر معنادار و مستقیم داشت. این نتیجه به دست آمده می‌تواند با نتایج تحقیقات وان و همکاران (۲۰۲۳)، ریانتی (۲۰۲۳)، رسول‌زاده (۱۴۰۲) و میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۵) همسویی داشته باشد. در تبیین می‌توان گفت اگر در سازمانی مانند سازمان آموزش و پرورش ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی به ویژه معلمان به ارزش‌های سازمان وفادار خواهد بود و تمایل خواهد داشت که همچنان عضو سازمان باشد و می‌کوشد فراتر از شرح وظایف شغل خود برای سازمان فعالیت کنند. بنابراین، با نهادینه کردن اخلاق و داشتن اخلاق حرفه‌ای، سازمان‌هایی همچون سازمان آموزش و پرورش به تعهد سازمان و رضایت شغلی و غنی‌سازی شغلی دست خواهند یافت و روحیه تیم تقویت خواهد شد. همچنین می‌توان گفت اینکه آموزش و پرورش یک جامعه را چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌کنند از نظر اخلاق مهم است. سازمان آموزش و پرورش را باید افراد صالح و متخصص

۲۰۲۲). فرض بر این است که تجارب تسلط در قالب موفقیت عملکرد فعال، قوی‌ترین تأثیر را بر خودکارآمدی دارد. انجام موفقیت‌آمیز وظایف به افراد کمک می‌کند تا احساس کنند که می‌توانند وظایف مشابه را در آینده انجام دهند. از سوی دیگر، شکست مکرر می‌تواند خودکارآمدی را تضعیف کند (بندورا، ۱۹۷۷؛ به نقل از چن و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین معلمان که در زندگی شغلی خود خودکارآمدی بیشتری دارند، این خودکارآمدی شغلی به آنان کمک می‌کند که وظایفی که در مدرسه به آنان محول می‌شود را با موفقیت انجام دهند، امور درسی دانش‌آموزان را بهتر مدیریت کنند و توانایی‌های خود را برای کمک به دانش‌آموزان در جهت موفقیت تحصیلی آنان به کار گیرند، به همین دلیل این معلمان در زندگی شغلی خود غنای بیشتری را نیز تجربه می‌کنند و نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیری بیشتری را احساس می‌کنند که این مسئولیت‌پذیری به غنی‌سازی شغلی آنان نیز کمک می‌کند. لذا منطقی است گفته شود که خودکارآمدی شغلی بر غنی‌سازی شغلی اثر مستقیم دارد.

همچنین درمورد رابطه مستقیم خودکارآمدی با اشتیاق شغلی نیز نتایج با نتایج تحقیقات امیری و طالبی (۱۴۰۲)، آستانه و حیدری (۱۳۹۹)، گراسی و همکاران (۲۰۲۳)، روسیاندی و ایندراوا (۲۰۲۳)، وانگ و داپات (۲۰۲۳)، ریوزو همکاران (۲۰۲۲)، ملیاتی و همکاران (۲۰۲۲) همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که نظریه خودکارآمدی ریشه‌های خود را از نظریه شناختی-اجتماعی بندورا می‌گیرد (سیموتی و همکاران، ۲۰۲۱) که بر باورهایی که افراد در مورد توانایی‌های خود برای حل مشکلات و چالش‌ها در موقعیت‌های خاص دارند، تأکید می‌کند. در این نظریه، خودکارآمدی یکی از باورهای شخصی است که افراد برای موفقیت به آن نیاز دارند و می‌تواند شاخصی از طرز تفکر و عمل فرد باشد (هندیانی و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین می‌توان گفت که خودکارآمدی از عوامل افزایش اعتماد فرد به قابلیت‌های خود و رشد فردی است، همچنین تأثیر بسزایی در روابط با کیفیت بالاتر، پیگیری اهداف و پذیرش خود دارد. افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند و تعیین‌کننده میزان تلاش و پایداری فرد هستند و در انجام تکالیف، استقامت نشان می‌دهند و اغلب در سطح بالایی از انرژی عمل می‌کنند و به همین نسبت

در خصوص نقش اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی نتایج حکایت از تأثیر معنادار این روابط داشت که همسو با نتایج تحقیقات وان و همکاران (۲۰۲۳)، آقایی مطلق (۱۳۹۹)، ریانتی (۲۰۲۳) و میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۵) است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای معلمان از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره شغل و نیز توانایی‌های خودشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش خودکارآمدی شغلی در آنان می‌شود (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین معلمان که دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند و در حرفه خود موفق‌تر خواهند بود. چنین معلمی به دلیل تجارب عملکردی موفق، به باورهای خودکارآمدی بالایی دست پیدا خواهد کرد و علاوه بر این باعث می‌شود بر میزان اعتبار اجتماعی وی افزوده شود و باعث نوعی تشویق و ترغیب اجتماعی از طرف مدیران، همکاران، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها می‌شود. این ترغیب اجتماعی به قضاوت فرد در مورد باورهای خودکارآمدی نسبت به خود می‌انجامد. لذا منطقی است گفته شود که اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم دارد. در رابطه با نقش خودکارآمدی شغلی بر غنی‌سازی شغلی نتایج همسو با نتایج تحقیقات امیری و طالبی (۱۴۰۲)، گراسی و همکاران (۲۰۲۳)، روسیاندی و ایندراوا (۲۰۲۳)، وانگ و داپات (۲۰۲۳)، عبدالله‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)، ریوزو و همکاران (۲۰۲۲)، چان و همکاران (۲۰۲۲) و ملیاتی و همکاران (۲۰۲۲) همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که طبق تعریف بندورا و همکاران (۱۹۹۹؛ به نقل از لی و همکاران، ۲۰۲۳)، خودکارآمدی این باور است که فرد می‌تواند اقدامات لازم برای مقابله با موقعیت‌های آینده را انجام دهد. علاوه بر این، محققان ثابت کردند که خودکارآمدی حوزه‌های خاص ممکن است به طور قابل‌توجهی تغییر رفتار و عملکرد را در حوزه‌های مربوطه پیش‌بینی کند (بندورا، ۱۹۷۷؛ به نقل از لی و همکاران، ۲۰۲۳). بندورا بیان می‌کند که فرد در هنگام مواجهه با یک وضعیت خاص، با توجه به عواملی که با آن وضعیت ارتباط دارند، قضاوت‌های خودکارآمدی را انجام می‌دهد که از چهار منبع شامل تسلط داشتن فعال (دستاوردهای عملکردی)، تجربیات جانشینی (قرار گرفتن در معرض الگوسازی)، ترغیب کلامی و حالت‌های عاطفی سرچشمه می‌گیرند (هوسین و همکاران،

به زندگی شغلی خود اشتیاق دارند. لذا منطقی است گفته شود که خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد.

در مورد اثرات میانجی‌گری خودکارآمدی بر روابط اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق و غنی‌سازی شغلی نتایج با نتایج تحقیقات گودرزی و همکاران (۱۴۰۰) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که برخورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای نظیر داشتن برنامه و دانش موضوعی روز و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس با القای این حس به آنان که شغل معلمی شغلی مهمی در جامعه است و رسالت بزرگی بر دوش آنان است و همچنین آنان مهارت‌های لازم را برای اجرای این وظیفه خطیر بر عهده دارند، باعث برانگیختن و احساس خودکارآمدی بیشتر نسبت به کار در آنان می‌شود. وقتی معلمان در زندگی شغلی خود خودکارآمدی بیشتری را احساس کنند و نسبت به توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود در زندگی شغلی‌شان باور داشته باشند، این خودکارآمدی به غنی‌شدن زندگی کاری‌شان نیز کمک می‌کند. لذا منطقی است گفته شود که اخلاق حرفه‌ای با واسطه خودکارآمدی شغلی بر غنی‌سازی شغلی اثر غیرمستقیم دارد. در کل می‌توان گفت که تبعاً وقتی معلمان از اخلاق حرفه‌ای بالایی برخوردار باشند در کار خود به مهارت‌های بالاتری دست پیدا می‌کنند و موفق‌تر خواهند بود و این موفقیت و ترغیب اجتماعی دیگران باعث می‌شود که خود را خودکارآمدتر تصور نمایند، به واسطه این احساس خودکارآمدی بالا، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند و دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند و اغلب در سطح بالایی از انرژی و اشتیاق شغلی تلاش می‌کنند. لذا منطقی است گفته شود که اخلاق حرفه‌ای با واسطه خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی اثر غیرمستقیم دارد. نتایج پژوهش حاضر دارای مفاهیم نظری و عملی مهمی است. از لحاظ نظری، این مطالعه با استفاده از یک مدل میانجی‌گری چندگانه ممکن است به ما در درک مکانیسم‌های غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی کمک کند. همچنین نشان داد که خودکارآمدی شغلی عامل کلیدی در این روابط است. بنابراین، این مطالعه درک ما را از رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی را گسترش می‌دهد. در عمل، نتایج به پیشگیری از مشکلات شغلی و مداخله در غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی کمک می‌کند. اول، با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبتی با غنی‌سازی شغلی و

اشتیاق شغلی دارند، لازم است به اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی معلمان در محیط شغلی و محیط مدرسه اهمیت زیادی داده شود و از مداخلات مناسب برای بهبود غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی با تاکید بر مداخلات مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی استفاده شود. دوم، به معلمان که سطح پایینی از غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی دارند باید اقدامات مداخله‌ای برای کاهش مشکلات ناشی از پایین بودن غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی آنان انجام شود. به‌عنوان مثال، آموزش اخلاق حرفه‌ای و آموزش خودکارآمدی شغلی می‌تواند به معلمان کمک کند تا غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی را بهبود ببخشند. چرا که اخلاق حرفه‌ای معلمان را آگاه می‌کند که نقش عمده‌ای در ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار دانش‌آموزان دارند. همچنین به معلمان کمک می‌کند تا حرفه خود را به عنوان معلم درک کنند. بنابراین آموزش‌های مبتنی بر افزایش اخلاق حرفه‌ای و ارتقاء خودکارآمدی شغلی به معلمان در زمینه بهبود غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی آنان کمک‌کننده است و سازمان آموزش و پرورش، و مسئولین آن می‌توانند با اتکا به نتایج اینگونه تحقیقات در زمینه بهبود غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان برنامه‌ریزی‌های لازم را طراحی و انجام دهند تا بتوان شاهد غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان بود.

همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند که بخشی از آن‌ها حتی در ابتدای کار نیز خود را نشان می‌دهند. تمام مطالعات و پژوهش‌ها دارای محدودیت هستند. مقطعی بودن طرح، استفاده از پرسشنامه به عنوان تنها وسیله کسب اطلاعات، محدود بودن به یک جمعیت خاص تعمیم یافته-ها را محدود خواهد ساخت. انجام مطالعات طولی، استفاده از مصاحبه و توجه به سایر متغیرهای اثرگذار بر غنی‌سازی و اشتیاق شغلی معلمان پیشنهاد می‌گردد. در سطح کاربردی آگاه‌سازی مدیران آموزشی در سطح کلان و یا خرید نسبت به متغیرهای روان‌شناختی اثرگذار بر غنی‌سازی و اشتیاق شغلی معلمان و مدرسان می‌تواند به تقویت عوامل موثر بر آن کمک نمایند. پیشنهاد می‌شود از تجارب آموزشی معلمان در زمینه افزایش اخلاق حرفه‌ای و عوامل موثر آن مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های ضمن خدمت با محوریت شیوه‌های افزایش اشتیاق شغلی و غنی‌سازی برگزار شود. از سوی دیگر پیشنهاد می‌شود انجمن‌های صنفی معلمان با طراحی مداخلات و

پژوهش‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای جهت شناسایی عوامل موثر بر آن انجام دهند.

ملاحظات اخلاقی

در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با پژوهش رعایت شده است.

حامی مالی

کلیه هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شده است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است.

References

Abdollahzadeh, S. Azizinejad, B & Khalilzadeh, N. (2021). The relationship between job enrichment and self-efficacy and job commitment of education staff in Soma-e-Baradust region of Urmia city. Master's thesis in general psychology, Payam Noor University, Urmia center. (In Persian)

Abdollahzadeh, S. Azizinejad, B & Khalilzadeh, N. (2021). *The relationship between job enrichment and self-efficacy and job attachment among education staff in Sumay-e Beradust district of Urmia* [Master's thesis in general psychology, Payame Noor University, Urmia Center]. [In Persian]

Aghaei Motlagh, R. (2020). The relationship between professional ethics of university professors and job satisfaction and self-efficacy beliefs (case study of Karaj University professors). *Journal of Management and Education Perspectives*,

کاهش فرسودگی شغلی یا حتی کاهش ترک شغل بیانجامد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی درخصوص چگونگی افزایش اشتیاق شغلی از طریق غنی‌سازی یا خودکارآمدی می‌تواند اثر گذار باشد. در کل آموزش‌های مبتنی بر افزایش اخلاق حرفه‌ای و ارتقاء خودکارآمدی شغلی به معلمان در زمینه بهبود غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی آنان کمک‌کننده است و سازمان آموزش و پرورش، و مسئولین آن می‌توانند با اتکا به نتایج این‌گونه تحقیقات در زمینه بهبود غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان برنامه‌ریزی‌های لازم را طراحی و انجام دهند تا بتوان شاهد غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان بود.

سپاسگزاری

از تمام عزیزان شرکت‌کننده، که در انجام این پژوهش، صمیمانه ما را همراهی نمودند تقدیر و تشکر به عمل می‌آید. که بدون همکاری این بزرگواران انجام این پژوهش میسر نبود.

2(4), 53-37. (In Persian)
<https://doi.org/10.22034/jmep.2021.260115.1041>

Aghaei Motlagh, R. (2020). The relationship between university professors' professional ethics and job satisfaction and self-efficacy beliefs (Case study: Professors of Karaj University). *Journal of Management and Educational Perspective*, 2(4), 37-53. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.260115.1041>

Ahmadineek, F. Shojaee, A and Romiani, U. (2021). Identifying and ranking the factors affecting teachers' job motivation (Case study: Secondary schools in Behbahan city). *Applied Educational Leadership*, 2(1), 1-14. (In Persian). https://ael.uma.ac.ir/article_1331.html

Ahmadi-Nik, F. Shojaee, A & Romyani, Y. (2021). Identification and ranking of factors affecting teachers' job engagement (Case study: secondary high schools of

- Behbahan). *Applied Educational Leadership*, 2(1), 1-14. [In Persian] https://ael.uma.ac.ir/article_1331.html
- Aliki, S & Aliki, S. (2022). Investigating the relationship between principals' ethical leadership and teachers' job engagement. *Teacher Professional Development Quarterly*, 7(2), 71-79. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1401.7.2.5>
- Astana, F & Heidari, M. (2020). The mediating role of self-efficacy and job satisfaction in the relationship between perception of learning organizations and job performance. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 14(2), 171-149. (In Persian) https://journals.iau.ir/article_677627.html
- Astaneh, F & Heidari, M. (2020). The mediating role of self-efficacy and work engagement in the relationship between perception of learning organizations and job performance. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 14(2), 149-171. [In Persian] https://journals.iau.ir/article_677627.html
- Bradford, O. A. Dauda, O. G & Adewale, G. A. (2023). The Influence of Motivation to Participate in Training, Organizational Ethic, Personnel Appreciation and Self Efficacy on Job Enrichment among Non-Teaching Polytechnic Workers in Oyo State, Nigeria. *Research and Innovation in Social Science*, 7(8), 1590-1602. DOI: <https://dx.doi.org/10.47772/IJRIS.2023.7924>
- Chan, X. W. Kalliath, T. Brough, P. Siu, O.-I & Timms, C. (2022). Examining the mediating role of self-efficacy in the relationship between perceived organizational support and work-family enrichment. *International Journal of Stress Management*, 29(3), 281-291. <https://doi.org/10.1037/str0000263>
- Chen, X. Y. Usher, E. L. Roeder, M. Johnson, A. R., Kennedy, M. S & Mamaril, N. A. (2023). Mastery, models, messengers and mixed emotions: Examining the development of engineering self-efficacy by gender. *Engineering Education*, 112(1), 64-89. doi.org/10.1002/jee.20494
- Davoodi, A. H. M., & Akbari Doleghi, A. (2021). The relationship between professional ethics with virtue and organizational commitment in elementary school teachers (case study of teachers in Tehran's 5th district). *Quarterly Journal of a New Approach in Educational Sciences*, 3(2), 1-8. (In Persian). <https://www.doi.org/10.22034/naes.2020.263104.1081>
- Davoudi, A. M & Akbari Dolaghi, A. (2021). The relationship between professional ethics and organizational virtue and commitment in primary school teachers (Case study: Teachers of District 5 of Tehran). *Quarterly Journal of a New Approach in Educational Sciences*, 3(2), 1-8. [In Persian] <https://www.doi.org/10.22034/naes.2020.263104.1081>
- Dibaj, E. (2021). Improving job skills of female primary school teachers in Khomeini Shahr through e-learning. *Quarterly Journal of Technology and Knowledge Research in Education*, 1(1), 55-63. [In Persian] <https://doi.org/10.30473/teku.2021.8424>
- Eliki, S & Eliki, S. (2022). Investigating the relationship between ethical leadership of managers and teachers' job satisfaction. *Quarterly Journal of Teacher Professional Development*, 7(2), 79-71. (In Persian). Doi: [20.1001.1.24765600.1401.7.2.5.7](https://doi.org/10.24765600.1401.7.2.5.7).
- Faiz, S. A & Allahi, Z. (2021). Historical study of teacher professional ethics in education. *Journal of Professional Ethics in*

- Education*, 1(1), 154-175. [In Persian] SID. <https://sid.ir/paper/950349/fa>
- Feyz, S. A & Ellahi, Z. (2021). An anthology of teacher professional ethics in education. *Journal of Professional Ethics in Education*, 1(1), 175-154. (In Persian). <https://sid.ir/paper/950349/fa>
- Filosa, L & Alessandri, G. (2023). Dynamics of global and organizational self-esteem at work. *Identity*, 23(1), 91-107. doi.org/10.1080/15283488.2022.2136673
- Forster, D & Maxwell, B. (2023). Using Codes of Professional Ethics and Conduct in Teacher Education: Pitfalls and Best Practice. In *Ethics and Integrity in Teacher Education* (pp. 25-42). Cham: Springer International Publishing. DOI: [10.1007/978-3-031-16922-9_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-16922-9_3)
- Geraci, A. Di Domenico, L. Inguglia, C & D'Amico, A. (2023). Teachers' Emotional Intelligence, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behavioral Sciences*, 13(4), 296. doi: [10.3390/bs13040296](https://doi.org/10.3390/bs13040296)
- Gharib Bolouk, M. Mikaeli, N & Basharpour, S. (2022). The mediating role of resilience in the relationship between dysfunctional attitudes and anxiety sensitivity with sleep quality in female senior high school students. *Journal of Psychiatric Nursing*, 10(2), 61-72. [In Persian] <http://dx.doi.org/10.22034/IJPN.10.2.61>
- Gharibbuluk, M. Mikaeili, N & Basharpour, S. (2022). The mediating role of resilience in the relationship between dysfunctional attitudes and anxiety sensitivity with sleep quality in high school adolescents. *Journal of Psychiatric Nursing*, 10(2), 72-61. (In Persian). <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.22034/IJPN.10.2.61>
- Goodarzi, S. Abbasi, S. Saberi, A & Hosseinpour, E. (2021). The effect of physical education teachers' professional ethics on their psychological well-being with the mediating role of self-efficacy. *Journal of Research in Educational Sports*, 9(22), 139-162. [In Persian] <https://doi.org/10.22089/res.2019.7370.1667>
- Goodarzi, S. Abbasi, S. Saberi, A & Hosseinpour, E. (2021). The effect of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the mediating role of self-efficacy. *Journal of Research in Educational Sports*, 9(22), 162-139. (In Persian). <https://doi.org/10.22089/res.2019.7370.1667>
- Goodarzi, S. Imanzadeh, M. Javid, M & Amirhoseini, S. E. (2022). Investigating the relationship between professional ethics and job engagement with the mediating role of self-efficacy and psychological empowerment in physical education teachers. *Journal of School Psychology*, 11(4), 92-105. [In Persian] <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.2046>
- Goodarzi, S. Imanzadeh, M. Javid, M; Amirhosseini, S. E. (2022). Investigating the relationship between professional ethics and job commitment with the mediating role of self-efficacy and psychological empowerment in physical education teachers. *Journal of School and Educational Psychology*, 11(4), 105-92. (In Persian). <https://doi.org/10.22089/res.2019.7370.1667>
- Haddadi, V. Moharabi, J & Ataei, M. (2022). Designing a model for establishing job enrichment with emphasis on employees' behavioral dimension in public organizations of Iran. *Journal of Psychological Science*, 12(116), 1631-1648. [In Persian] <https://doi.org/10.52547/JPS.21.116.1631>
- Haddadi, Vali; Mehrabi, Javad; Ataei, Mohammad (2014) Designing a job enrichment deployment model with emphasis

- on the behavioral dimension of employees in public organizations of the country *Journal of Psychological Sciences*, 12 (116), 1648-1631. (In Persian) <https://doi.org/10.52547/JPS.21.116.1631>
- Handiyani, H. Kusumawati, A. Karmila, R. Wagiono, A. Silowati, T. Lusiyana, A & Widyana, R. (2019). Nurses' self-efficacy in Indonesia. *Enfermeria clinica*, 29(1), 252-256. [10.1016/j.enfcli.2019.04.030](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.030)
- Hoti, F. Ellahy, Z & Arzhang, Z. (2022). The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of elementary teachers. *Journal of Professional Ethics in Education*, 1(2), 68-82. (In Persian). <https://sid.ir/paper/1043242/fa>
- Houti, F. Allahi, Z & Arzhang, Z. (2022). The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of primary school teachers. *Journal of Professional Ethics in Education*, 1(2), 68-82. [In Persian] SID. <https://sid.ir/paper/1043242/fa>
- Hussain, M. S., Khan, S. A., & Bidar, M. C. (2022). Self-efficacy of teachers: a review of the literature. *Jamshedpur Research Review*, 1(50), 110-116. <https://www.researchgate.net/publication/358368223>
- Iranzadeh, S. Bagherzadeh K & Baghernejad, S. (2021). Investigating the effect of job enrichment on reducing employee job plateau. *Quarterly Journal of Accounting and Management Perspectives*, 4(53), 72-63. (In Persian). https://www.jamv.ir/article_143542.html
- Iranzadeh, S. Bagherzadeh, K. & Baghernejad, S. (2021). Investigating the effect of job enrichment on reducing employees' job plateau. *Quarterly Journal of Accounting and Management Perspective*, 4(53), 63-72. [In Persian] https://www.jamv.ir/article_143542.html
- Jadali, M. Alavi Matin, Y & Fathi, R. (2021). The effect of employees' job commitment on social responsibility with the mediating role of their supportive behavior in Tabriz Metropolitan Municipality. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(57), 138-123. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/741>
- Jedali, M. Alavi Matin, Y & Fathi, R. (2021). The effect of employees' job engagement on social responsibility with the mediating role of their supportive behavior in the Tabriz metropolitan municipality. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(57), 123-138. [In Persian] <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/741>
- Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Li, Z. Zuo, T. Wei, X & Ding, N. (2023). ICT Self-efficacy scale: The correlations with the age of first access to the internet, the age at first ownership of a personal computer (PC), and a smartphone. *Medical Education Online*, 28(1), 1-10. doi: 10.1080/10872981.2022.2151068
- Malone, D. M. (2020). Ethics education in teacher preparation: a case for stakeholder responsibility. *Ethics and Education*, 15(1), 77-97. doi.org/10.1080/17449642.2019.1700447
- Marta, I. A. Supartha, I., Dewi, I. G. A. M & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040. doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031
- Mirkamali, S. M & Haj Khazimeh, M. (2016). Presenting a model of professional ethics for primary school teachers: A case study of public boys' primary school teachers in Tehran. *Journal of School and Classroom Studies*, 5(14), 9-27. [In

Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2423494.1395.5.1.1.1>

Persian] <https://doi.org/10.22098/jsc.2023.12863.1106>

- Mirkamali, S. M., & Hajkhuzimeh, M. (2016). Presenting a model of professional ethics for elementary school teachers: A case study: teachers of public boys' elementary schools in Tehran. *Educational and Educational Studies*, 5(14), 9-27. (In Persian). <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2423494.1395.5.1.1.1>
- Park, L. E. Italiano, A & Vessels, V. (2023). Managers' displays of busyness predict employees' job engagement, burnout and turnover intentions (*Las muestras de laboriosidad de los superiores predicen el compromiso laboral, el agotamiento y las intenciones de rotación del personal*). *International Journal of Social Psychology*, 38(1), 192-239. <https://doi.org/10.1080/02134748.2022.2139064>
- Puiu, S & Ogarca, R. F. (2015). Ethics management in higher education system of Romania. *Procedia Economics and Finance*, 23(2), 599-603. DOI:10.1016/S2212-5671(15)00564-X
- Rama, I. P. Purnamasari, E. D & DP, M. K. (2023). The influence of self-efficacy and providing incentives on increasing employee engagement at PT. Remco Rubber Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4771-1779. doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1112
- Rasoulzadeh, B. (2023). Analysis of the relationship between job ethics and job commitment of teachers: the mediating role of career path adaptability. *Journal of School Counseling*, 3(1), 1-10. (In Persian). <https://doi.org/10.22098/jsc.2023.12863.1106>
- Rasoulzadeh, B. (2023). Analysis of the relationship between teachers' work ethic and job engagement: The mediating role of career adaptability. *Journal of School Counseling*, 3(1), 1-10. [In Persian]
- Reeves, T. D. Hamilton, V & Onder, Y. (2022). Which teacher induction practices work? Linking forms of induction to teacher practices, self-efficacy, and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 109(1), 1-10. DOI:10.1016/j.tate.2021.103546
- Riyanti, A. (2023). The Role of Professional Ethics, Competence, Job Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(4), 10943-10950. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2012>
- Rogošić, A & Perica, I. (2023). Affective professional commitment and accounting ethics principles: examining the mediating role of the code of ethics. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 36(1), 480-498. DOI:10.1080/1331677X.2022.2077791
- Rossiandy, Y. & Indradewa, R. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632-649. DOI:10.59888/ajosh.v1i10.74
- Safari, O & Shahidi, N. (2022). The relationship between teachers' professional development pattern and educational productivity through organizational popularity and credibility. *Quarterly Journal of Technology and Knowledge Research in Education*, 2(4), 49-59. [In Persian] <https://doi.org/10.30473/T-EDU.2023.67286.1070>
- Salari, S & Tale'pasand, S. (2020). Psychometric properties of the short teacher self-efficacy scale. *Quarterly Journal of Psychometrics*, 9(33), 79-92. [In Persian] <https://sanad.iau.ir/Journal/jpsy/Article/1111545/FullText>
- Salari, S & Taleh Pasand, S. (2020). Psychometric properties of the short scale of teacher self-efficacy. *Quarterly Journal of*

- Psychometric Research*, 9(33), 92-79. (In Persian).
<https://sanad.iau.ir/Journal/jpsy/Article/1111545/FullText>
- Simonetti, V. Durante, A. Ambrosca, R. Arcadi, P. Graziano, G. Pucciarelli, G & Cicolini, G. (2021). Anxiety, sleep disorders and self-efficacy among nurses during COVID-19 pandemic: A large cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 30(9-10), 1360-1371. doi: 10.1111/jocn.15685
- Wan, J. Zhou, W. Qin, M & Zhou, H. (2023). The effect of perceived professional benefits on health professionals' job engagement: The role of psychological availability and future perceived professional benefits. *International Journal of Social and Management Studies*, 6(12), 168-176 DOI: [10.21203/rs.3.rs-2680294/v1](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2680294/v1).
- Wang, F & Dapat, R. (2023). Teacher Self-efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Teacher Development Program. *International Journal of Education and Humanities*, 7(2), 134-138. DOI: [10.1177/2158244020941008](https://doi.org/10.1177/2158244020941008)
- Wang, X. Feng, X & Guo, K. (2023). Research hotspots and prospects of ethics education of science and technology in China based on bibliometrics. *Library Hi Tech*, 41(2), 454-473. DOI: [10.1108/LHT-06-2022-0298](https://doi.org/10.1108/LHT-06-2022-0298)
- Zahed Babalan, A. Ghalei, A. Deoband, A & Kazemi, S. (2020). The mediating role of job commitment in the relationship between professional ethics and organizational accountability. *Ethics in Behavioral Sciences*, 15(1), 129-123. (In Persian).
[20.1001.1.22517634.1399.15.1.15.1](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1399.15.1.15.1)
- Zahed Babolan, A. Ghale'ei, A. Divband, A & Kazemi, S. (2020). The mediating role of job engagement in the relationship between professional ethics and organizational accountability. *Ethics in Behavioral Sciences*, 15(1), 123-129. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1399.15.1.15.1>
- Zolriyastain, M. A., & Iranban, S. J. (2019). Causal model of self-efficacy, organizational commitment, and job satisfaction with employee job motivation. *Psychological Methods and Models*, 10(35), 1-16. [In Persian] SID. <https://sid.ir/paper/227601/fa>
- Zolriyastin, Mohammad Ali and Iranban, Seyyed Javad. (2019). Causal model of self-efficacy, organizational commitment and job satisfaction with employee job motivation. *Psychological Methods and Models*, 10(35), 1-16. (In Persian). SID. <https://sid.ir/paper/227601/fa>