

## Research Paper

## Identifying and Validating of the dimensions of teachers' work ethic in developing their professional position within the educational system: A Mixe research approach

Reza Masouminejad<sup>1\*</sup>, Zahra Babaie<sup>2</sup>, Khadijeh Heshmati Mesrkanlou<sup>3</sup>, Kawsar Khezerzadeh<sup>4</sup>

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Master of Biology and Secretary of Education

3. Bachelor of Elementary Education, Farhangian University, Tehran, Iran

4. Bachelor of Elementary Education, Farhangian University, Tehran, Iran

Received: 2023/08/21

Accepted: 2023/12/03

PP:1-18

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.30874.6193

### Keywords:

Validating,  
work ethic,  
teachers,  
professional status.

### Abstract

**Introduction:** The purpose of the research was to identify the components of teachers' work ethics in the framework of the educational system and its Validating in order to develop their professional status.

**research methodology:** The research approach was mixed. In the qualitative part, inductive content analysis was used, and in the quantitative part, factor analysis was used. Qualitative participants were teachers, 17 of whom were selected through an interview with the purposeful index sampling method. To determine the validity, the researcher's self-review method, member checking and data enrichment was used, and to determine the reliability, the simultaneous review method was used. In the quantitative part, the research community included teachers from Chaypare, Peldasht and Chaldaran cities in West Azerbaijan province, 350 people were selected as a sample through Cochran's formula. A researcher-made questionnaire was used to collect data, which was based on the findings of qualitative research. Exploratory and confirmatory factor analysis was used to measure the validity of the questionnaire and Cronbach's alpha coefficient was used to measure the reliability.

**Findings:** The Findings of the analysis in the qualitative part led to the identification of 6 main themes of educational research, teacher network, professional discourse creation, cognitive viability, social management and scientific character building. The results of the quantitative part also showed that the questionnaire has the necessary validity and reliability. The main unit or measure was confirmed with 6 factors of 40 indicators and finally a tool was introduced to measure the dimensions of teachers' work ethic in their professional development.

**Conclusion:** The results showed that the findings of this research can be used in the design and development of teacher competency-based programs in Farhangian universities as well as in in-service retraining courses for teachers.

**Citation:** Masouminejad Reza, Babaie Zahra, Heshmati Mesrkanlou Khadijeh, Khezerzadeh Kawsar.(2024). Identifying and Validating of the dimensions of teachers' work ethic in developing their professional position within the educational system: A Mixe research approach.Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(4):1-18

**Corresponding author:** Reza Masouminejad

**Address:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

**Tell:** 09144634822

**Email:** r.masouminejad@cfu.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

Work is a creative process for self-development. When properly combined with individual situations, it is beneficial and strengthens the mental and physical dimensions. Since work is not just a personal activity, it has legal and ethical consequences. In order to achieve personal and professional goals and lead to the enrichment of the overall quality of life, people need to inculcate values. These values are called work ethics. In other words, when people emphasize inculcating these values, they should inculcate the qualities of hard work, resourcefulness, and conscientiousness. These features significantly lead to strengthening work ethics, improving career prospects, achieving organizational goals and improving the overall structure of the organization.

### Context:

Improving the quality of employees' work in an organization cannot be separated from the rules and norms that are used in the workplace.

### Goal:

The purpose of the research was to identify the components of teachers' work ethics in the framework of the educational system and its Validating in order to develop their professional status.

### Method:

Considering that the aim of the present study was to identify and Validating assess teachers' work ethic indicators, a combined approach was used in both qualitative and quantitative parts. In the qualitative part, inductive content analysis was used, and in the quantitative part, factor analysis (exploratory and confirmatory) was used. In the qualitative approach of the interviews, it was about the views and opinions of the teachers about the type of behavior and their reactions in the development of the teaching profession and its optimization for the continuous pursuit of educational activities, and whether there should be prior planning and decisions in the field of improving the teaching profession. to be or not And questions such as what should be the priority and goal of teachers' work activities in their teaching career? What are your main challenges in your work activities? In your opinion, how can teachers' behavior help to improve the quality of education from different dimensions? In the quantitative approach, a researcher-made questionnaire based on the indicators extracted from the qualitative part was used. The questionnaire of teachers' work ethic dimensions included 6 components and 40 items.

Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of each of the components of the questionnaire. Cronbach's alpha coefficient was estimated for each of the six components, including pedagogy, teacher network, career discourse, cognitive viability, social management, and scientific character development. The value of these coefficients shows that the components of the questionnaire have high reliability.

### Findings:

The findings show that paying attention to the scientific dimension of teachers is the starting point for the development of the quality of their work ethics, because the centrality of scientific expertise is considered from two cognitive and attitudinal aspects. On the other hand, being placed in this scientific position considers the teacher as the leader of reforms in the fields of education and curriculum, such as the fundamental change document and the national curriculum document, as one of its subsystems, which is derived from the functions of this profession. It is an educational system. Therefore, teachers can, in line with the developments, assess the needs of the educational stakeholders' community priorities and by using the situational learning policy in educational environments, solve the students' concerns and introduce themselves as activists in the field of human issues in the educational system. Also, the findings show that by emphasizing the research-oriented approach in studying the learning and teaching processes, teachers should seek to create a framework to explain the curriculum elements in the process of teaching students and analyze educational situations in order to identify the problem and provide solutions to Consider it.

### Results:

Teachers, as the most significant force of the educational system in implementing curricula and innovative plans, need to deal with educational issues and challenges in accordance with the expected moral capabilities. In other words, teachers, as the main element of education, must comply with the standards of their work ethics. It can be said that providing such platforms that can accelerate the work ethic of teachers requires the creation of groups of teachers who, while raising the awareness of teachers, have a scientific orientation in dealing with students' academic activities, in such a way that they can develop educational and educational perspectives that be agreed upon by all, help to form and create logical thinking in providing teaching-learning strategies.

## مقاله پژوهشی

## شناسایی و اعتباریابی ابعاد اخلاق کاری معلمان در توسعه جایگاه حرفه‌ای آن‌ها در چارچوب نظام آموزشی: یک رویکرد پژوهشی ترکیبی

رضامعصومی نژاد<sup>۱\*</sup>، زهرا بابائی<sup>۲</sup>، خدیجه حشمتی مصرکانلو<sup>۳</sup>، کوثر خضرزاده<sup>۴</sup>

۱. استادیار، گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد زیست‌شناسی و دبیر آموزش و پرورش

۳. کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۴. کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

## چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف پژوهش شناسایی مولفه‌های اخلاق کاری معلمان در چارچوب نظام آموزشی و اعتباریابی آن در راستای توسعه جایگاه حرفه‌ای آن‌ها بود.

**روش‌شناسی پژوهش:** رویکرد پژوهش ترکیبی بود. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استقرایی و در بخش کمی از تحلیل عاملی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان کیفی معلمان بودند که از طریق مصاحبه ۱۷ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع شاخص انتخاب شدند. برای تعیین روایی از روش خودبازبینی پژوهشگر، چک کردن اعضا و غنی سازی داده‌ها و برای تعیین پایایی از شیوه بررسی همزمان استفاده شد. در بخش کمی، جامعه پژوهش شامل معلمان شهرستان‌های چابهار، پلدشت و چالدران در استان آذربایجان غربی بود که ۳۵۰ نفر از طریق فرمول کوکران به نام نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که مبتنی بر یافته‌های حاصل از پژوهش کیفی بود. برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل در بخش کیفی منجر به شناسایی ۶ مضمون اصلی آموزش پژوهی، شبکه معلمی، گفتمان‌سازی شغلی، زیست‌پذیری شناختی، مدیریت اجتماعی و شخصیت‌سازی علمی شد. نتایج بخش کمی نیز نشان داد که پرسشنامه از روایی و پایایی لازم برخوردار است. واحد یا سنجه اصلی با ۶ عامل ۴۰ نشانگر مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت ابزاری جهت اعتباریابی ابعاد اخلاق کاری معلمان در توسعه حرفه‌ای آن‌ها معرفی شد. **بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که یافته‌های این پژوهش می‌تواند در طراحی و توسعه برنامه‌های قابلیت‌محور معلمان در دانشگاه‌های فرهنگیان و هم‌چنین در دوره‌های بازآموزی ضمن خدمت معلمان به کار گرفته شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

شماره صفحات: ۱۸-۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن  
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30874.6193

## واژه‌های کلیدی:

اعتباریابی

اخلاق کاری

معلمان

توسعه حرفه‌ای

**استناد:** معصومی نژاد، زهرا، حشمتی مصرکانلو، خدیجه، خضرزاده کوثر (۱۴۰۳). شناسایی و اعتباریابی ابعاد اخلاق کاری معلمان در توسعه جایگاه حرفه‌ای آن‌ها در چارچوب نظام آموزشی: یک رویکرد پژوهشی ترکیبی. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۴): ۱-۱۸

\* نویسنده مسوول: رضا معصومی نژاد

نشانی: استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۴۴۶۳۴۸۲۲

پست الکترونیکی: r.masouminejad@cfu.ac.ir

## مقدمه

بهبود کیفیت کار کارکنان در یک سازمان را نمی‌توان از قوانین و هنجارهایی که در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد، جدا کرد (Romi et al, 2020, p78). نگرش‌ها و رفتارهای افراد در محیط کار تأثیر بسیار زیادی بر سطح خدمات، بازدهی، نوآوری تولید شده، رضایت کارکنان و وفاداری به سازمان آن‌ها خواهد داشت. این اراده هم چنین بر میزان بهره‌وری و کارایی منابع متعلق به یک سازمان تأثیر می‌گذارد، بدین صورت که رفتار دستیابی به حداکثر عملکرد را مورد حمایت قرار می‌دهد (Riswanto et al, 2019). در حقیقت، باید دیدگاه و نگرشی محترمانه‌ای در خصوص کار به نام چیزی نجیب برای وجود انسان داشته باشد. دیدگاه‌ها و نگرش‌ها نسبت به کار به عنوان اخلاق کاری شناخته می‌شود (Sudirman et al, 2019, p128). کار یک فرایند خلاق برای توسعه خود است. هنگامی که به درستی با موقعیت‌های فردی ترکیب شود، سودمند است و ابعاد روانی و جسمانی را تقویت می‌کند. از آن جایی که کار فقط فعالیت شخصی نیست، پیامدهای حقوقی و اخلاقی به دنبال دارد. برای دستیابی به اهداف شخصی و حرفه‌ای و منجر به غنی‌سازی کیفیت کلی زندگی، افراد نیاز به تلقین ارزش‌ها دارند. این ارزش‌ها به نام اخلاق کاری نامیده می‌شوند. به عبارت دیگر، زمانی که افراد بر تلقین این ارزش‌ها تأکید می‌کنند، باید ویژگی‌های سخت‌کوشی، تدبیر و وظیفه‌شناسی را تلقین کنند. این ویژگی‌ها به طور قابل توجهی منجر به تقویت اخلاق کاری، ارتقای چشم‌انداز شغلی، دستیابی به اهداف سازمانی و ارتقای ساختار کلی سازمان می‌شود. بنابراین، می‌توان بیان کرد که درک معنا و اهمیت اخلاق کاری به نحو چشمگیری در تسهیل دستیابی به اهداف شغلی و حفظ شرایط زندگی به نحو مطلوبی کمک خواهد کرد (Belyh, 2020). می‌توان گفت که اخلاق کاری محور خدمات رسانی عمومی است. این بعد از حرفه باید ارزش‌های اساسی، اصول اخلاقی و استانداردهای اخلاقی خود را بیان کند. در واقع، اخلاق کاری ارزش‌ها، اصول و استانداردهایی را برای هدایت تصمیم‌گیری و رفتار در هنگام بروز یک مسئله اخلاقی تعیین می‌کند (Oliva Jr, 2020, p86). اخلاق کاری یک ویژگی خاص در مورد فرد یا گروهی از افراد است که دارای نگرش و شخصیت، عادات و باورهای شاخصی هستند. اگر اخلاق کاری در حین کار، به طور جدی نشان داده شود، اعتماد به حقیقت آن چیزی که آموزش داده می‌شود، تقویت شده و به همان اندازه قابلیت افراد از طریق افزایش عملکرد و نتایج بدست آمده ظهور پیدا می‌کند (Sinamo, 2016). در واقع، مجموعه‌ای مناسب از مهارت‌های حرفه‌ای و اخلاق کاری یک عنصر حیاتی در یک سازمان است، به ویژه هنگامی که آن بخشی از سیستم آموزشی باشد (Asio, Riego De Dios & Lapuz, 2019, p164). چرا که اخلاق کاری قوی به عنوان یکی از شاخصه‌های مهارت‌های اشتغال‌زایی در آموزش حرفه‌ای شناخته شده است (Park & Hill, 2017, p10). به عبارتی، اخلاق کاری در حرفه معلمی فقط یک ارزش افزوده برای آموزش دانش‌آموزان نیست، بلکه آن بخشی از تعهدات معلم بر اساس فرایند آموزشی است (Turk & Vignjevic, 2016). معلم باید عملکرد معلمی را بهبود بخشد، زیرا معلمان نقش بسیار استراتژیکی در پیشرفت موفقیت و کیفیت آموزش دارند. عملکرد خوب نتایج خوبی دارد، اما عملکرد نامناسب متعاقباً، نتایج عملکردی ضعیفی را به دنبال خواهد داشت (Komardi & Ayu, 2018). در واقع، بهینه‌سازی عملکرد معلم یکی از گام‌های اصلی در ایجاد ذهنیت آموزشی است که کمتر از ارزش واقعی آن مورد توجه قرار گرفته است (Sudirman et al, 2019, p128).

ویژگی‌هایی مانند نوع دوستی، حسن نیت، پاک‌بینی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی به نام رفتار شهروندی سازمانی مطرح می‌شوند که می‌تواند اخلاق کاری معلمان را هدایت کند (Sun et al, 2018 & Szabo et al, 2018). پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه عبارتند از: پژوهش (Park & Hill, 2021) نشان می‌دهد که اخلاق کاری معلمان بر اساس یک مدل چهارعاملی صداقت، مهارت‌های بین فردی، احترام به دانش‌آموزان و توسعه حرفه‌ای قابل تبیین است. مطالعه (Morales-Doyle et al, 2021) نشان می‌دهد که مفاهیم اخلاقی کار معلمان علوم، شامل نگرش آنها نسبت به فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری، و بیان تعهدات ایدئولوژیکی در قبال عملکرد کاری در حوزه آموزش‌های محتوایی است. مطالعه (Sudirman et al, 2019) نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین نظم کاری و اخلاق کاری بر عملکرد معلمان به طور همزمان وجود دارد. مطالعه (Sharifi & Soleimani, 2018) بیانگر این است که همبستگی بالایی بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان تحت مطالعه وجود دارد و اخلاق کاری ۶۹/۹ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند و بر اساس مقدار ضرایب بتای به دست آمده سهم مولفه‌های پیش‌بینی‌کننده (اخلاق کاری) در پیش‌بینی تعهد سازمانی به ترتیب زیر است:

۱- روحیه مشارکتی به مقدار ۰/۴۱۱ واحد. ۲- روابط انسانی در کار به مقدار ۰/۳۰۱ واحد. ۳- علاقه به کار به مقدار ۰/۲۱۱ واحد. ۴- جدیت در کار به مقدار ۱۴۴/۰ واحد. پژوهش (Aghaei & Andam, 2016) نشان داد بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و شاخص اخلاق کاری حدود ۴۲ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. هم چنین، تحلیل نتایج نشان داد که دو بعد «روح جمعی و مشارکت در کار» و «دلبستگی و علاقه به کار» پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی هستند که به ترتیب ۴۹ و ۲۵ درصد رفتار شهروندی را تبیین می‌کنند. به طور کلی اخلاق کاری عاملی مهم و پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی است. مطالعه پژوهشی (Ghahramani, 2012) نشان می‌دهد که ۴ مولفه فردی، اجتماعی، سازمانی - مدیریتی،

اعتقادی - ارزشی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان هستند. آنچه که در چارچوب نظام آموزشی کشورمان در رابطه با عملکرد معلمان قابل مشاهده است نوع و ماهیت کنش‌هایی است که هنگام مواجهه با مسائل آموزشی در کلاس‌های درس یا محیط مدارس از خود نشان می‌دهند، به صورتی که میزان اثرگذاری آنها را در زمینه‌های آموزشی مانند تعامل با دانش‌آموزان، تبیین مفاهیم علمی برنامه‌های درسی، همکاری با مدارس و ... تحت تاثیر قرار می‌دهد. در حقیقت، مطابق با اسناد بالا دستی مانند سند برنامه درسی ملی، معلمان به نام مجریان اصلی برنامه درسی و رهبر آموزشی در تحقق اهداف نظام آموزشی، به دنبال پیاده‌سازی طرح‌ها و برنامه‌ها با کیفیت مناسب هستند. در عمل نیز تاکید بر اجرای درست تصمیم‌گیری‌های آموزشی، دغدغه اصلی آن‌ها به شمار می‌آید. ولی آنچه می‌تواند دسترسی به نتایج موفقیت آمیز را در محیط‌های آموزشی برای معلمان تضمین نماید، نمایان ساختن رفتار متناسب با موقعیتی است که با آن روبرو می‌شوند. معلمان در تلاش هستند بهترین عملکرد را از خود به نمایش بگذارند، ولی عدم شناخت کافی از اولویت‌های شغل معلمی چه در زمان تحصیل در دانشگاه‌های فرهنگیان و چه در زمان جلسات توجیهی آماده‌سازی برای اشتغال در تدریس، فعالیت‌های آنها را تحت الشعاع قرار داده است. به عبارتی، معلمان در مسیری قرار گرفته‌اند که نیازهای جامعه دانش‌آموزی که در اساسنامه‌های وزارت آموزش و پرورش منعکس شده است، ایجاب می‌کند تا ابعاد مختلفی از شغل خود را در عمل نشان دهند، ولی تاکید بر بخشی این مهارت‌ها آنها را از پرداختن به سایر جنبه‌ها محروم کرده است. بنابراین، تعهدپذیری معلمان در خصوص چارچوب سازی کار معلمی و تعریف آن، وظیفه‌ای است که معلمان را نسبت به پذیرش اخلاق کاری حرفه معلمی ترغیب می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که اخلاق کاری یکی از مهارت‌های نرم مهم محسوب می‌شود که نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به کار را در محل کار تعیین می‌کند (Park & Hill, 2016)، و بر رفتارهای مهم سازمانی مانند عملکرد شغلی، کیفیت کار، بهره‌وری و شهروندی سازمانی تاثیر بگذارد. در حقیقت، آن مهارتی است که می‌توان آن را در طول زندگی فرد با مشاهده و الگوبرداری از افراد و بیان نگرش‌ها و رفتارهای خود آن را آموخت و توسعه داد و این آموخته‌ها را در رفتارهای کاری بیرون از سازمان، نگرش‌های کاری و عادات کاری بیان کرد (Park & Hill, 2017). بدین صورت که اخلاق کاری نگرش و رفتار کارکنان را نسبت به حرفه شغلی و شرایط محیطی در بر می‌گیرد و با خصوصیات مانند حرفه‌ای بودن، داشتن توانایی کار تحت استرس، ایجاد روابط صمیمانه با دیگران، تلقین ویژگی‌های سخت‌کوشی، تدبیر و وظیفه‌شناسی، تشخیص اهمیت اخلاق و توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها مشخص می‌شود.

هنگامی که افراد به دنبال فرصت‌های شغلی هستند، از این واقعیت آگاه هستند که باید بر ارتقای این عوامل تمرکز کنند تا در شغل خود به خوبی عمل کنند. بنابراین لازم است افراد از اخلاق کاری قوی برخوردار باشند (Kapur, 2020, p2). چرا که اخلاق کاری قوی در سازمان کلید رفتارهای اخلاقی کارکنان بوده (Panigrahi & Al-Nashash, 2019, p41) و یک پادزهر مهم برای مدیریت گرای قانون محور تلقی می‌شود (Banks, 2016). در نهایت می‌توان بیان کرد که وقتی افراد به معنای و اهمیت اخلاق کاری پی ببرند، چشم انداز شغلی خود را ارتقا می‌دهند، به اهداف سازمانی دست می‌یابند و ساختار کلی سازمان را ارتقا می‌دهند. در مطالعه حاضر نیز پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوال است که اخلاق کاری معلمان شامل چه مولفه‌ها و جنبه‌هایی است تا بتواند جایگاه حرفه‌ای آن‌ها را در نظام آموزشی توسعه بخشد؟ و معلمان را نسبت به کارکردهایی که مستلزم اجرای مطلوب حرفه آنهاست آماده سازد؟ از طرفی آیا این مولفه‌ها روایی لازم را برای ایجاد چارچوب اخلاق کاری معلمان دارند؟

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این که هدف مطالعه حاضر شناسایی و اعتباریابی شاخص‌های اخلاق کاری معلمان بود از رویکرد ترکیبی در دو بخش کیفی و کمی استفاده شد. در بخش کیفی روش تحلیل محتوای استقرایی و در بخش کمی تحلیل عاملی (اکتشافی و تاییدی) به کار گرفته شد. از آنجایی که جامعه آماری این مطالعه شامل افرادی می‌شود که در دو بخش کیفی و کمی در فرایند تحقیق مشارکت داشته‌اند، بنابراین بسته به ماهیت رویکرد تحقیق، از تعدد آماری مختلفی استفاده گردید. در رویکرد کیفی، در راستای جمع‌آوری اطلاعات دقیق و مناسب، معلمان با دغدغه موضوعات اخلاقی در حوزه فعالیت خود انتخاب شدند. تعداد معلمان انتخاب شده در پژوهش بر اساس میزان و کیفیت اطلاعاتی بود که از طریق مصاحبه نیمه سازمان یافته ارائه می‌دادند، در نتیجه فرایند مصاحبه تا اشباع نظری داده‌ها به تعداد ۱۷ نفر با نمونه‌گیری هدفمند از نوع شاخص ادامه یافت. مصاحبه‌ها، در خصوص دیدگاه‌ها و نظرات معلمان درباره نوع رفتارها و واکنش‌های آن‌ها در توسعه شغل معلمی و بهینه‌سازی آن برای پیگیری مستمر فعالیت‌های آموزشی بود و این‌که آیا باید برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های قبلی در زمینه بهبود حرفه معلمی وجود داشته باشد یا خیر؟ و سوالاتی مانند اولویت و هدف فعالیت‌های کاری معلمان در دوران حرفه معلمی چه باید باشد؟ در فعالیت‌های شغلی چالش‌های اصلی شما کدامند؟ به نظر شما چگونه رفتار معلمان می‌تواند به ارتقا کیفیت آموزش از ابعاد مختلف کمک نماید؟ و این که چه رفتارهایی می‌تواند در حوزه کاری معلمان اخلاق مدارانه تلقی شود، پرسیده شد. فرایند مطرح شدن سوالات از کل به جز بود، بدین صورت که ابتدا سوالات کلی درباره موضوع پژوهش مطرح و در ادامه سوالات جزئی تر و دقیق‌تری

متناسب با فرایند مصاحبه از معلمان پرسیده شد. مدت مصاحبه‌ها بین ۴۰ دقیقه تا ۱ ساعت بود و تعداد جلسات از شرکت‌کننده‌ای به شرکت‌کننده‌ی دیگر از ۱ جلسه تا ۲ جلسه متغیر بود. مصاحبه‌ها با اطلاع افراد ضبط شده و بلافاصله بعد از اتمام مصاحبه، پس از چندین بار گوش دادن، متن مصاحبه‌ها روی کاغذ پیاده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و جملات و عبارات هابی را که مربوط به مولفه‌های اخلاق کاری می‌شد، انتخاب شدند. جدا کردن جملات مربوط به هر مفهوم و تبدیل و تغییر شکل جملات بیان شده هر فرد به طور جداگانه از مصاحبه‌افراد دیگر صورت گرفت و با در نظر گرفتن وجوه و نکات مشترک، در قالب مضمون یا زمینه‌های اصلی سازمان دهی شد. در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مجموع مصاحبه‌ها ۳۴۸ زمینه اولیه استخراج و در مراحل بعدی به تدریج با حذف زمینه‌های مشابه و نزدیک به هم، مولفه‌ها کاهش یافته و در نهایت ۶ مضمون اصلی، ۲۰ مضمون فرعی و ۱۷۱ مضمون اولیه از طریق کدگذاری دستی ایجاد شد. هم‌چنین واحدکدگذاری بر اساس جمله صورت گرفت. برای اطمینان از صحت و سقم یافته‌های به دست‌آمده و اعتبارپذیری داده‌های به دست‌آمده، کدهای استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، ابتدا توسط خود پژوهشگران در چندین نوبت بررسی و تحلیل و مضمون‌آفرینی شد. هم‌چنین کدهای انتخاب شده از متن مصاحبه‌ها در اختیار معلمان شرکت‌کننده قرار گرفت و نظرات‌شان در مورد تطابق یافته‌ها با نظر پژوهشگر اعلام شد و در صورت تناقض، برداشت نادرست پژوهشگر اصلاح شد. به عبارتی جهت اطمینان و اعتباربخشی به دقت و صحت داده‌ها از روش خودبازبینی محقق و کنترل توسط مشارکت‌کنندگان استفاده شد. برای تعیین ثبات و پایایی داده‌های به دست‌آمده نیز در فرایند کدگذاری و تحلیل داده‌ها دو نفر همزمان و به طور موازی به فعالیت پرداختند و حاصل کار کدگذاری مقایسه و مناسب‌ترین مفاهیم انتخاب شدند. در فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها اطلاعات به دست‌آمده از طریق مراحل تحلیل محتوای متعارف (۱) تحلیل اولیه اطلاعات از طریق تداعی معنا و رمزگذاری (۲) مقوله‌بندی اطلاعات (واحد معنا) از طریق شباهت‌ها و تفاوت‌ها (۳) جمع‌بندی مقوله‌های استقرایی و ایجاد مفهوم کلی (تم) مورد تحلیل قرار گرفت (Iman & Noushadi, 2012). در رویکرد کمی جامعه آماری را معلمان شهرستان‌های چابهار، پلدشت و ماکو در استان آذربایجان غربی در مقاطع مختلف تحصیلی تشکیل دادند. در این راستا، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس مقطع تحصیلی و جنسیت، ۳۵۰ نفر از طریق فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند که از این تعداد نمونه ۲۱۷ نفر (حدود ۶۲ درصد) زن و ۱۳۳ نفر (حدود ۳۸ درصد) مرد بودند. هم‌چنین ۲۱۰ نفر (۶۰ درصد) معلمان دوره ابتدایی، ۸۴ نفر (۲۴ درصد) معلمان دوره اول متوسطه و ۵۶ نفر (۱۶ درصد) معلمان دوره دوم متوسطه بودند. در این بخش، از پرسشنامه محقق‌ساخته مبتنی بر شاخصه‌های مستخرج از بخش کیفی استفاده شد. پرسشنامه ابعاد اخلاق کاری معلمان شامل ۶ مولفه و ۴۰ گویه بود. بر این اساس، مولفه آموزش پژوهی شامل ۸ گویه، مولفه شبکه‌سازی علمی ۶ گویه، مولفه گفت‌وگو سازی شغلی ۶ گویه، مولفه زیست‌پذیری شناختی ۶ گویه، مدیریت اجتماعی ۶ گویه و مولفه شخصیت سازی علمی ۸ گویه بود. هر کدام از گویه‌ها بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری شدند. در این پژوهش لینک پرسشنامه از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی در اختیار معلمان گرامی قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌ها شامل آموزش پژوهی (۰/۷۹)، شبکه‌سازی علمی (۰/۸۱)، گفت‌وگو سازی شغلی (۰/۸۳)، زیست‌پذیری شناختی (۰/۸۱)، مدیریت اجتماعی (۰/۸۲) و شخصیت‌سازی علمی (۰/۸۱) برآورد گردید. مقدار این ضرایب نشان می‌دهد که مؤلفه‌های پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. هم‌چنین برای سنجش روایی (اعتباریابی) پرسشنامه مذکور تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی با استفاده از نرم افزارهای اس پی ای اس<sup>۱</sup> نسخه ۱۶ و ایموس<sup>۲</sup> نسخه ۲۴ به کار گرفته شد.

## یافته‌ها

### بخش کیفی یافته‌ها

در چارچوب شغل معلمی دستیابی به ویژگی‌ها و شاخصه‌هایی که به توسعه حرفه‌ای معلمان بینجامد، و موقعیت شغلی آنها را در نظام آموزشی در راستای ارتقا عملکرد مورد تاکید قرار دهد، وابسته به رفتارهایی است که در حوزه اخلاق کاری تعریف می‌شود. به عبارتی دستیابی به این نوع هویت اخلاقی به غنی‌سازی فرهنگ معلمی می‌انجامد. در بخش کیفی پژوهش حاضر نیز شناسایی ویژگی‌ها و خصوصیات در بعد اخلاق کاری معلمان مورد توجه قرار گرفته است.

1 Spss

2 Amos

## آموزش پژوهی

جدول ۱- مفاهیم استخراج شده از مضمون آموزش پژوهی

| کدهای انتخابی | کدهای محوری   | کدهای باز                                                                                                                                 |
|---------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| آموزش پژوهی   | تدریس کاوی    | هدف گذاری تدریس، طراحی آموزشی، تعامل بخشی یادگیری و تدریس، روش شناسی تدریس، مفهوم سازی یادگیری، شناخت محرک های محیطی، سلسله مراتب یادگیری |
|               | برنامه درسی   | نیازسنجی واقعی اهداف، متنوع سازی فعالیت های یادگیری، هماهنگ سازی فعالیت های آموزشی، رویکردگزینی محتوا، سنجش نتایج آموزشی                  |
|               | کنش سازی      | تبیین ماهیت ارتباطات اجتماعی، پیامدسنجی تعامل گروهی، مکانیزم ارتباط یابی، کیفیت سنجی تعاملات کلاسی، سازمان بخشی روابط آموزشی              |
|               | رویکرد سیستمی | ساختاردهی آموزشی، روابط سازی در آموزش، مجموعه سازی، یکسان سازی اهداف، کل گرایی پدیده های آموزشی، معنادارسازی ادراکات آموزشی               |

این مضمون نشان می دهد که زمینه آموزش پذیری دانش آموزان باید توأم با شناخت کافی از فرایند آن باشد. به عبارتی بررسی درباره نحوه و چگونگی اجرای آموزش در کلاس های درس، باید به عنوان چالش ذهنی معلمان در روند اجرایی فعالیت های درسی مطرح شود. در حقیقت، معلمان با نگرش نظام مند، ساختار آموزش و عناصر تشکیل دهنده ی آن را در یک مجموعه پیچیده و در ارتباط با هم شناسایی کرده و نحوه تاثیر گذاری متقابل آن ها را درک می کنند. متناسب با این نوع رویکرد، معلمان باید اثربخشی فرایند تدریس و نحوه اجرای آن را در موقعیت های مختلف آموزشی، تحلیل کنند و میزان رابطه و اثر متقابل تدریس با برنامه درسی را بر مبنای اهداف آموزشی تعیین شده و چارچوب فراهم شده برای ارائه فرصت های مناسب برای یادگیری و نحوه دستیابی به آن، ارزشیابی کنند. هم چنین برای تحقق مطلوب روند آموزش، باید نسبت به برآورد کیفیت کنش های آموزشی، ساختار تعاملات و شاخص های ارزیابی آن در جهت استمرار فرایند آموزش پرداخته شود.

## شبکه معلمی

جدول ۲- مفاهیم استخراج شده از مضمون شبکه معلمی

| کدهای انتخابی | کدهای محوری     | کدهای باز                                                                                                                      |
|---------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| شبکه معلمی    | گروه های کانونی | اشتراکات موضوعی، تخصص محوری، دغدغه مشترک آموزشی، رشته محوری، ایده مشترک، سرگروه های درسی، مباحثات هم سنخ، بررسی موضوعی         |
|               | انجمن های علمی  | چالش های پژوهشی، همایش ها، کارگروه های درسی، جلسات کارگاهی، تشریح علمی چند جانبه، تنوع دیدگاه های علمی، رویه سازی علمی یکپارچه |
|               | هم آفرینی       | یادگیری مشارکتی، تعاملات چندجانبه، شبکه های اجتماعی یا مجازی، تصمیم گیری اشتراکی، مسئولیت پذیری جمعی، فعالیت های علمی مشترک    |

بررسی یافته های این مضمون نشان می دهد که توسعه روابط بین گروه های معلمان یکی از معیارهای مهم در غنی سازی تجربیات و آگاهی های آموزشی معلمان در موضوعات گوناگون درسی است. تعاملات معلمان می تواند بستری برای شناسایی و رفع بسیاری از موانع آموزشی تلقی شود. گستره شبکه های ارتباطی معلمان می تواند بر مبنای موضوعات و تجارب مشترکی باشد که با ارائه دیدگاه های تخصصی نزدیک به هم، به تولید ایده های جدید بپردازند. از طرفی، روابط معلمی از طریق فعالیت های گروهی در راستای توسعه مبانی عملی رشته های درسی و تحقیق برای نحوه به کارگیری همان ایده ها در کلاس درس انجام می پذیرد. هم چنین شبکه های ارتباطی بین معلمان در جهت پذیرش تکلیف جمعی برای تصمیم گیری های منطقی و مناسب، یک بعد دیگر اخلاق کاری است که میزان تاثیرگذاری متقابل رفتارهای آموزشی معلمان را تسریع می بخشد.

## گفتمان سازی شغلی

جدول ۳- مفاهیم استخراج شده از مضمون گفتمان سازی شغلی

| کدهای انتخابی    | کدهای محوری       | کدهای باز                                                                                              |
|------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| گفتمان سازی شغلی | تغییرپذیری        | توسعه گرایی، ذهنیت فرایندی، تحول گرایی، آینده نگری، پیش بینی وقایع آموزشی، آمادگی ذهنی، سازگاری مستمر  |
|                  | فرهنگ سازی رفتاری | فرهنگ برخورد، الگوسازی تعامل، نکته سنجی، ارزیابی موقعیتی رفتار، منطق گرایی تعامل، توجه پذیری برخورد ها |
|                  | فرهنگ معلمی       | جایگاه معلم، اثربخشی معلم، وسعت تصمیم گیری، رهبری آموزشی، کیفیت تحلیل مسائل، ارزشمندی رفتار، زاویه دید |

یافته‌های این مضمون اصلی نشان می‌دهد که شغل معلمی فقط یک جایگاه یا سمت سازمانی نیست که با عهده گرفتن آن بتوان عملکرد مطلوبی از خود نشان داد. حرفه معلمی گفتنی است که باید نسبت به ایجاد ذهنیت‌های موثر درباره آن پرداخت. در واقع، معلمان از طریق سازگاری با تنوعات محیط آموزشی و خلق نگرش مثبت نسبت به نوآوری‌های برآمده از آن، رویکرد اصلاح محور را مبنای فعالیت‌های کاری خود قرار دهند. از طرفی در برخورد با پدیده‌های آموزشی، رفتار منطقی و موثری توسط معلمان دنبال شود، به نحوی که رفتار آنها رفع کننده چالش‌های به وجود آمده باشد. هم چنین رشد ذهنیت معلمی در راستای ارتقا اخلاق کاری، مستلزم شناخت معلمان از اثربخشی و مدیریت آنها در مسائل آموزشی است، بدین صورت که آن‌ها در این نقش، می‌توانند به نقد و تحلیل روابط بین عوامل درون سازمانی آموزشی و هدایت برنامه‌های آموزشی بپردازند.

## زیست‌پذیری شناختی

جدول ۴- مفاهیم استخراج شده از مضمون زیست‌پذیری شناختی

| کدهای انتخابی     | کدهای محوری     | کدهای باز                                                                                 |
|-------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | انطباق شناختی   | عکس العمل متقابل، بهینه سازی علمی، موقعیت شناسی علمی، فرایند محوری علمی، نسبیت گزینی علمی |
| زیست پذیری شناختی | هم افزایی دانشی | تحصیلات دانشگاهی، مطالعه خودگردان یا خودآموزی، یادگیری مادام العمر، توسعه دانش            |
|                   | تفکرگرایی       | خلاقیت پذیری، استدلال یابی، نقدورزی، مطالعات جهت بخش دهنده، ایده سازنده‌گرا               |

یافته‌های این مضمون اصلی نشان می‌دهد که معرفت شناختی نسبت به مفاهیم علمی رشته‌های موضوعی، مستلزم همراهی با رشد روزافزون دیدگاه‌های علمی است و معلمان باید قدرت یا قابلیت تعامل گسترده با علوم جدید و درک بهتر آنها را داشته باشند. به عبارتی ادراک شناختی و فهم مطلوب ساختار علم، با آگاهی از موقعیت و جایگاه موضوعات علمی و تلاش برای غنی سازی تجربیات علمی معلمان از طریق یادگیری مستمر از محیط بیرون و اتکا به قابلیت‌های شخصی و فرصت آفرینی برای تعریف نقش خود در گسترش دانش علمی و هم چنین تلاش برای خلق دانش از طریق ترکیب دیدگاه‌های مختلف علمی و شناسایی مولفه‌ها و راهکارهای جدید در رشته‌های درسی امکان پذیر است.

## مدیریت اجتماعی

جدول ۵- مفاهیم استخراج شده از مضمون مدیریت اجتماعی

| کدهای انتخابی  | کدهای محوری         | کدهای باز                                                                                                     |
|----------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | ساختارسازی ارتباطات | ایجاد مکانیزم ارتباطی، محیط شناسی اجتماعی، نظام توجه رفتاری، محدوده سازی روابط، ماهیت تعاملات                 |
| مدیریت اجتماعی | کنش پذیری آموزشی    | روابط معلم-دانش آموز، روابط معلم-معلم، روابط معلم-ذی نفعان، تعاملات اجتماع آموزشی                             |
|                | جامعه شناسی آموزشی  | فراگیر شناسی، آگاهی از نیازهای دانش آموزان، الزامات محیط آموزشی، درک بافت آموزش، انتظارات محلی، آگاهی اجتماعی |

یافته‌های این مضمون نشان می‌دهد که نحوه و کیفیت تعامل معلمان با محیط اجتماعی یکی از اولویت‌های اخلاق کاری آنهاست. به عبارتی، نظارت و کنترل بر میزان روابط با ذینفعان آموزشی، تعریف ماهیت ارتباط و مزایای آن، دغدغه‌ی اجتماعی معلمان تلقی می‌شود. در این راستا، معلمان باید ساز و کارهای تعامل با محیط اطراف را تعیین کرده و با شناسایی محرک‌های اجتماعی محیط اطراف، ویژگی‌های رفتاری منطبق با آن را تعریف کنند. از طرفی، ایجاد روابط، نگه‌داشت و توسعه آن نیازمند آگاهی از استلزامات محیط آموزشی، تقاضای بافت محلی، دانش مخاطبان آموزشی و اهداف مشخص شده است. هم چنین مدیریت مطلوب تعاملات اجتماعی، نیازمند ارتباط فعال و مناسب با تمامی افراد درگیر در آموزش است، بدین صورت که هسته اصلی روابط با یکدیگر را مباحث آموزشی شکل دهد.

## شخصیت سازی علمی

جدول ۶- مفاهیم استخراج شده از مضمون مدیریت اجتماعی

| کدهای انتخابی   | کدهای محوری       | کدهای باز                                                                                                                  |
|-----------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | حرفه‌ای گری       | چارچوب پذیری علمی، احترام شناختی، برخورد علمی، نظام‌سازی مسائل، تعمیق سازی موضوعات، تعهد به ویژگی های کاری، خود مهارت سازی |
|                 | راهبردآفرینی علمی | حل مساله، کاربرد رویکرد علمی، چالش محوری، کنجکاوی، ارتباط دهی به دنیای واقعی، سلسله مراتب فعالیت                           |
| شخصیت سازی علمی | پژوهش مداری       | پدیده شناسی، عمل گرایی علمی، غنی سازی تجارب، روایت پژوهی، کنش پژوهی                                                        |
|                 | خود تحقیقی علمی   | بهداشت علمی-روانی، تسلط مندی، خود انگیزگی علمی، خود قابلیت شناسی، ارزشمندی علم، پرورش ظرفیت علمی                           |

یافته های این مضمون اصلی نشان می دهد که پرداختن به حرفه معلمی مستلزم وجود ویژگی هایی است که اراده لازم برای انجام فعالیت‌های آموزشی- علمی را نشان دهد. در واقع، وجود تعهد در درون معلمان نوعی نگرش یا رویکرد عالمانه نسبت به برخورد و تحلیل مسائل آموزشی به وجود می آورد. باید گفت که علمی کردن شخصیت معلمان شاخصه ای است که آنها باید آن را به عنوان محور زندگی حرفه ای خود قرار دهند. در این امر معلمان با شناخت توانمندی‌ها و عواطف فردی در جهت تاثیرگذاری بر فرایند پیاده‌سازی فعالیت ها، به پیش بینی عملکرد و پیامدسنجی آن می پردازند. از طرفی معلمان با اجرای فعالیت ها در محیط های آموزشی با تاکید بر عملکرد نظام‌مند و تحلیل عمیق موضوعات، به چارچوب حرفه ای شغل خود متعهد می شوند و اجرای روش های علمی را راه حل مسائل آموزشی به شمار می آورند. بنابراین ذهنیت شکل گرفته در آن‌ها، معلمی است که واقعیت ها را مورد جستجو قرار می دهد و ایده های خود را در عمل دنبال می کند.

## بخش کمی یافته ها

بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل متن مصاحبه ها و نیز ادبیات نظری و تجربی پژوهش، در نهایت ۴۰ گویه در قالب ۶ مولفه اصلی به عنوان ابعاد اخلاق کاری شناسایی شد که در پرسشنامه طراحی شده، دیدگاه پاسخ‌دهندگان در رابطه با مولفه های اخلاق کاری که از طریق تحلیل کیفی به دست آمده، و این که تا چه حدی در بین معلمان قابل تایید است، مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. هم چنین نتایج حاصل از روان سنجی پرسشنامه ابعاد اخلاق کاری معلمان به شرح ذیل گزارش شده است.

## الف) تحلیل عاملی اکتشافی

در تحلیل عاملی اکتشافی از طریق روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، چرخش واریماکس وجود شش عامل در گویه ها را تأیید نمود. در واقع معیار استخراج این عامل های شش گانه، شیب سنگ ریزه<sup>۳</sup> و مقدار ویژه ای بود که عدد بالاتر از یک را برای همه این عامل‌ها نشان می دهد. مقدار KMO در این پژوهش برابر با ۰/۸۴ بیانگر اندازه کفایت نمونه گیری و ضریب آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۶۰،۲۴۹ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار بودن آن را نشان می دهد.

جدول ۷- آماره kmo و نتایج آزمون کرویت بارتلت

|                                                  |         |
|--------------------------------------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ۰/۸۴    |
| Approx. Chi-Square                               | ۳۶۰،۲۴۹ |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | ۱۵      |
| (آزمون کرویت بارتلت)                             |         |
| سطح معنی داری (Sig)                              | ۰/۰۰۱   |

نتایج تحلیل عاملی در در ماتریس چرخیده شده مولفه های پرسشنامه نشان می دهد که در تمامی گویه ها، بار عاملی کمتر از ۰/۶ وجود ندارد. هم چنین به دلیل این که در هر عامل پرسشنامه، گویه های آن با گویه های عامل دیگر بار عاملی کمتر از ۰/۶ را دارند، روایی

تشخیصی(واگرا) عامل‌های پرسشنامه ابعاد اخلاق کاری معلمان از وضعیت مناسبی برخوردار است. به عبارت دیگر، میزان همبستگی عامل‌های شش‌گانه با سازه‌های مربوط به خود، بیش‌تر از میزان همبستگی آن‌ها با سازه‌های دیگر است.

جدول ۸- ماتریس چرخیده شده در مولفه‌های شش‌گانه پرسشنامه

| عامل آموزش‌پژوهی |           | عامل شبکه‌معلمی |           | عامل گفت‌وگو سازی آموزشی |           | عامل زیست‌پذیری شناختی |           | عامل مدیریت اجتماعی |           | عامل شخصیت‌سازی علمی |           |
|------------------|-----------|-----------------|-----------|--------------------------|-----------|------------------------|-----------|---------------------|-----------|----------------------|-----------|
| گویه‌ها          | بار عاملی | گویه‌ها         | بار عاملی | گویه‌ها                  | بار عاملی | گویه‌ها                | بار عاملی | گویه‌ها             | بار عاملی | گویه‌ها              | بار عاملی |
| ۱                | ۰/۵۶      | ۹               | ۰/۸۳      | ۱۵                       | ۰/۸۴      | ۲۱                     | ۰/۸۱      | ۲۷                  | ۰/۶۲      | ۳۳                   | ۰/۶۴      |
| ۲                | ۰/۸۶      | ۱۰              | ۰/۸۶      | ۱۶                       | ۰/۷۸      | ۲۲                     | ۰/۶۷      | ۲۸                  | ۰/۶۱      | ۳۴                   | ۰/۶۲      |
| ۳                | ۰/۸۶      | ۱۱              | ۰/۷۷      | ۱۷                       | ۰/۷۵      | ۲۳                     | ۰/۷۲      | ۲۹                  | ۰/۷۳      | ۳۵                   | ۰/۶۲      |
| ۴                | ۰/۶۴      | ۱۲              | ۰/۸۵      | ۱۸                       | ۰/۷۹      | ۲۴                     | ۰/۸۲      | ۳۰                  | ۰/۶۳      | ۳۶                   | ۰/۷۳      |
| ۵                | ۰/۸۷      | ۱۳              | ۰/۸۵      | ۱۹                       | ۰/۹۰      | ۲۵                     | ۰/۸۹      | ۳۱                  | ۰/۹۲      | ۳۷                   | ۰/۶۱      |
| ۶                | ۰/۸۷      | ۱۴              | ۰/۹۱      | ۲۰                       | ۰/۷۶      | ۲۶                     | ۰/۷۱      | ۳۲                  | ۰/۷۴      | ۳۸                   | ۰/۶۹      |
| ۷                | ۰/۷۹      |                 |           |                          |           |                        |           |                     |           | ۳۹                   | ۰/۷۹      |
| ۸                | ۰/۸۷      |                 |           |                          |           |                        |           |                     |           | ۴۰                   | ۰/۷۲      |
| ارزش ویژه        | ۵/۴۱      | 2/38            | 1/70      | 1/52                     | 1/21      | 1/09                   |           |                     |           |                      |           |
| درصد             | ۳۱/۰۷     | 14              | 8/62      | 6/57                     |           |                        |           |                     |           |                      |           |
| ۲/۱۳۴/23         |           |                 |           |                          |           |                        |           |                     |           |                      |           |

واریانس  
تیین شده

واریانس کل ۶۶/۶۲

با توجه به جدول شماره ۸ می‌توان گفت که بار عاملی مشاهده شده در هر یک از گویه‌ها، بیانگر این است که مولفه‌های شش‌گانه ابعاد اخلاق کاری معلمان از طریق آن‌ها با ضریب اطمینان بالاتری قابل تیبن هستند و هر یک از این گویه‌ها موقعیت مربوط به مولفه‌ها یا عامل‌های اخلاق کاری را به خوبی تشریح می‌کنند.

## ب) تحلیل عاملی تاییدی

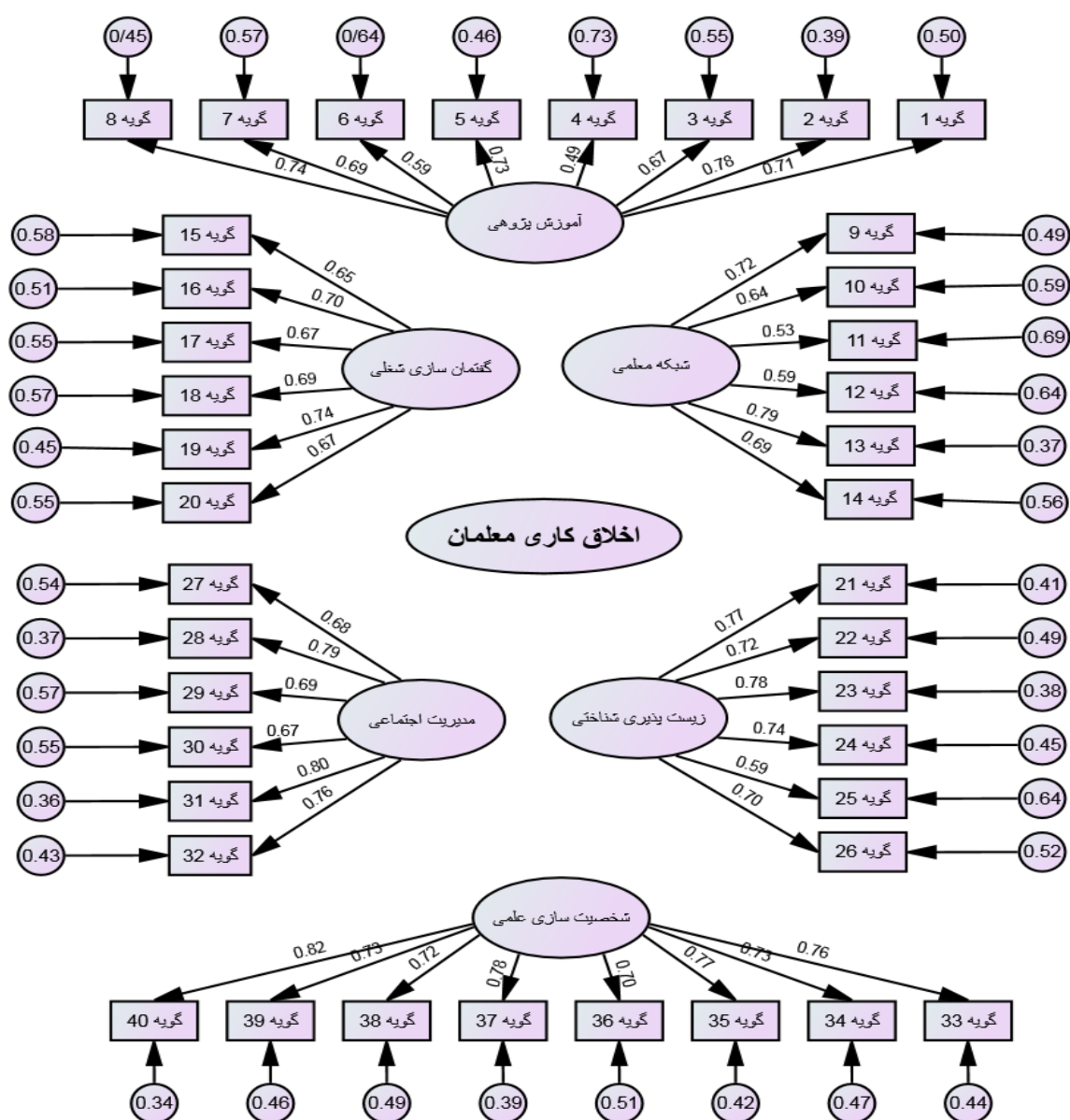
در پژوهش حاضر نتایج تحلیل عاملی تاییدی در دو مرتبه ارائه شده است. در مرتبه اول به بررسی بار عاملی گویه‌ها یا سوالات در مولفه‌های شش‌گانه اخلاق کاری معلمان پرداخته شده است و در مرتبه دوم به بررسی بار عاملی مولفه‌های شش‌گانه اخلاق کاری معلمان تاکید شده است.

جدول ۹- نتایج بار عاملی برای عامل‌ها در مرتبه اول

| مولفه‌ها | شماره گویه‌ها                                                                                 | گویه‌ها | بار عاملی | آلفای کرونباخ |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------------|
| ۱        | به بررسی فرایند تدریس و روابط عناصر آن با ساختار آموزش بپردازد.                               | ۰/۷۱    | ۰/۷۹      |               |
| ۲        | توانایی شناسایی عوامل محیطی موثر بر یادگیری دانش آموزان را داشته باشد.                        | ۰/۷۸    |           |               |
| ۳        | از جایگاه و نقش عناصر برنامه درسی در کیفیت یادگیری دانش آموزان آگاهی داشته باشد.              | ۰/۶۷    |           |               |
| ۴        | قابلیت طراحی فعالیت‌های متنوع یادگیری را داشته باشد.                                          | ۰/۴۹    |           |               |
| ۵        | برقراری تعامل در محیط آموزش کلاس یکی از دغدغه‌های معلمان باشد.                                | ۰/۷۳    |           |               |
| ۶        | تنظیم نوع روابط با اجتماع دانش آموزان و پیامدهای آن در فعالیت‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد. | ۰/۵۹    |           |               |
| ۷        | به شناسایی و درک ارتباط موثر بین مولفه‌های آموزش بپردازد.                                     | ۰/۶۹    |           |               |
| ۸        | آموزش را به صورت یک ساختار یکپارچه در جهت یک هدف مشترک تلقی کند.                              | ۰/۷۴    |           |               |
| ۹        | به ایده‌پردازی مناسب آموزشی بر اساس تشکیل گروه‌های معلمان با تخصص یکسان بپردازد.              | ۰/۷۲    | ۰/۸۱      |               |

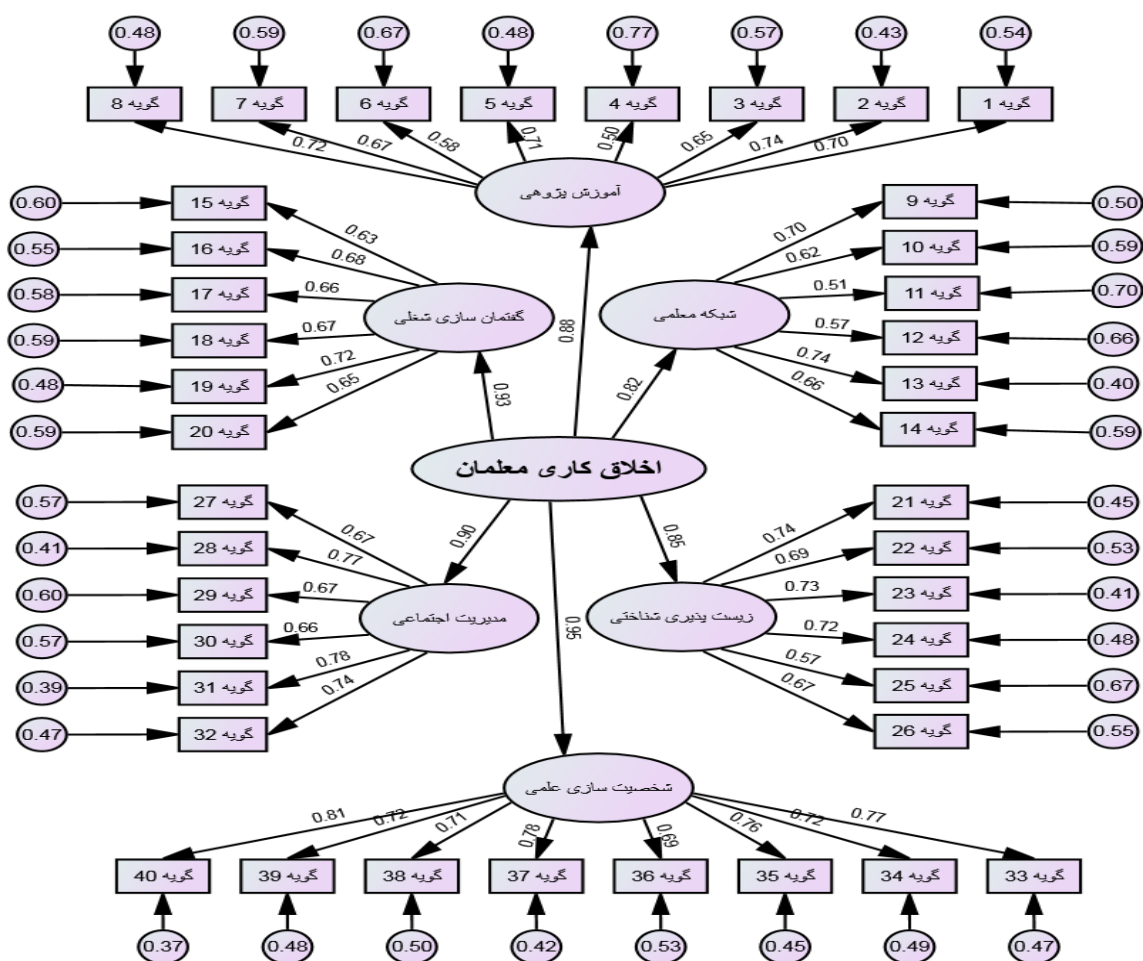
|         |    |                                                                                                    |      |
|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| معلمی   | ۱۰ | برای درک وظایف و اجرای مطلوب آن به ایجاد شبکه‌های ارتباطی بر اساس مهارت‌های مشترک درسی بپردازد.    | ۰/۶۴ |
|         | ۱۱ | برای ارتقای کاری، مشارکت فعالی در گردهمایی‌های علمی داشته باشد.                                    | ۰/۵۳ |
|         | ۱۲ | پذیرش دیدگاه‌های متنوع علمی همکاران بر مبنای فعالیت‌های معلمی در محیط‌های آموزشی را داشته باشد.    | ۰/۵۹ |
|         | ۱۳ | به تولید اندیشه‌های نوآورانه از طریق کارهای گروهی بپردازد.                                         | ۰/۷۹ |
|         | ۱۴ | در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اجرای کارها مسوولیت را به صورت اشتراکی بر عهده گیرد.                    | ۰/۶۹ |
|         | ۱۵ | همگام با تغییرات آموزشی، رفتارها و نگرش‌های نوآفرینانه در عمل به کار بگیرد.                        | ۰/۶۵ |
|         | ۱۶ | در برخورد با پدیده‌های جدید آموزشی آمادگی ذهنی کافی را داشته و به برآورد منافع حاصل از آن بپردازد. | ۰/۷۰ |
| گفتمان  | ۱۷ | هنگام رویارویی با مسائل آموزشی به تحلیل دلایل برآمده از آن و ارائه راه حل منطقی بپردازد.           | ۰/۶۷ |
| سازی    | ۱۸ | در ارتباط با محیط اجتماعی بر اساس شرایط موقعیت، توسعه دهنده‌ی ارزش‌های تعامل گرانه باشد.           | ۰/۶۹ |
| شغلی    | ۱۹ | عملکرد شغلی متناسب با نقش و جایگاه معلمی در نظام آموزشی تعریف شود.                                 | ۰/۷۴ |
|         | ۲۰ | گستره تصمیم‌گیری‌های آموزشی مبتنی بر نقش هدایت گرانه معلمان باشد.                                  | ۰/۶۷ |
|         | ۲۱ | قابلیت سازگاری با موقعیت‌های مختلف علمی را داشته باشد.                                             | ۰/۷۷ |
|         | ۲۲ | در برخورد با موقعیت‌های علمی، بر فرایند علمی موضوعات تأکید کند نه بر نتایج حاصل از آن.             | ۰/۷۲ |
| زیست    | ۲۳ | هماهنگ با رشد علمی رشته‌های مختلف، به توسعه تجارب شناختی بپردازد.                                  | ۰/۷۸ |
| پذیری   | ۲۴ | کسب دانش آموزشی را به طور مستمر در طول زندگی حرفه‌ای مورد تأکید قرار دهد.                          | ۰/۷۴ |
| شناختی  | ۲۵ | تولید اندیشه‌های آموزشی را در رشد شناختی حرفه معلمی مورد توجه قرار دهد.                            | ۰/۵۹ |
|         | ۲۶ | مطالعه پدیده‌های آموزشی بر اساس تحلیل روابط بین مفاهیم و ارزیابی آنها انجام شود.                   | ۰/۷۰ |
|         | ۲۷ | روابط با دیگران بر مبنای ساز و کارهای تعریف شده صورت گیرد.                                         | ۰/۶۸ |
|         | ۲۸ | چگونگی تعامل با جامعه بر مبنای ویژگی‌های اجتماع محلی باشد.                                         | ۰/۷۹ |
| مدیریت  | ۲۹ | تعاملات بین معلمان و ذینفعان آموزشی گسترده باشد.                                                   | ۰/۶۹ |
| اجتماعی | ۳۰ | روابط آموزشی بین تمامی اعضای جامعه آموزشی صورت گیرد.                                               | ۰/۶۷ |
|         | ۳۱ | شناخت عمیق تری از نیازها و قابلیت‌های دانش‌آموزان داشته باشد.                                      | ۰/۸۰ |
|         | ۳۲ | رفتار آگاهانه تری نسبت به خواسته‌ها و انتظارات جامعه محلی داشته باشد.                              | ۰/۷۶ |
|         | ۳۳ | انجام وظایف کاری خود را متعهد به چارچوب علمی مسائل بدانند.                                         | ۰/۷۶ |
|         | ۳۴ | در تحلیل مسائل آموزشی بر ویژگی‌های حرفه‌ای کار تأکید کند.                                          | ۰/۷۳ |
|         | ۳۵ | در برخورد با پدیده‌های آموزشی شرایط زمینه‌ای آنها را در نظر بگیرد.                                 | ۰/۷۷ |
| شخصیت   | ۳۶ | برای رفع موانع آموزشی از رویکردهای حل مساله استفاده کند.                                           | ۰/۷۰ |
| سازی    | ۳۷ | برای شناسایی و تحلیل مسائل آموزشی از روش‌های پژوهشی استفاده کند.                                   | ۰/۷۸ |
| علمی    | ۳۸ | برای اجرای بهتر فعالیت‌های آموزشی بر مبنای عملی کار توجه کند.                                      | ۰/۷۲ |
|         | ۳۹ | در انجام فعالیت‌های آموزشی به توانمندی‌های خود باور داشته باشد.                                    | ۰/۷۳ |
|         | ۴۰ | در اجرای وظایف کاری توانایی کنترل علائق و ایجاد انگیزه را داشته باشد.                              | ۰/۸۲ |

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول مطابق جدول شماره ۹ و نمودار شماره ۱ بیانگر این است که در مولفه آموزش پژوهی گویه "قابلیت شناخت عوامل محیطی در یادگیری" با بارعاملی ۰/۷۸ نیرومندترین نشانگر محسوب می‌شود. در مولفه شبکه معلمی گویه "خلاقیت گروهی در تولید ایده‌ها و راهکارهای جدید" با بارعاملی ۰/۷۹ شاخص نیرومندی به حساب می‌آید. در مولفه گفتمان سازی شغلی گویه "نقش و جایگاه حرفه معلمی" با بارعاملی ۰/۷۴ به نام موثرترین شاخص در بین دیگر گویه‌ها محسوب می‌شود. در مولفه زیست پذیری شناختی، گویه "توسعه مستمر علمی در حوزه‌های موضوعی" با بارعاملی ۰/۷۸ شاخصه نیرومندی تلقی می‌شود. در مولفه مدیریت اجتماعی گویه "آگاهی از نیازها و استعدادها دانش‌آموزان" با بارعاملی ۰/۸۰ نشانگر نیرومندی در تشریح وضعیت اجتماعی آموزش است. و در مولفه ششم با عنوان شخصیت سازی علمی گویه "توانایی ایجاد انگیزه پایدار در دانش‌آموزان" با بارعاملی ۰/۸۲ نیرومندترین شاخصه محسوب می‌شود.



#### نمودار ۱- الگوی اندازه‌گیری مولفه‌های اخلاق کاری معلمان در مرتبه اول

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم بیانگر این است که در میان مولفه‌های شش‌گانه ابعاد اخلاق کاری معلمان، مولفه شخصیت‌سازی علمی با ضریب استاندارد ۰/۹۵ نقش بیش‌تری در تبیین اخلاق کاری معلمان در راستای توسعه حرفه‌ای آنها دارد. همچنین مولفه گفتمان‌سازی شغلی با ضریب استاندارد ۰/۹۳ در جایگاه دوم تبیین اخلاق کاری معلمان قرار دارد. در ادامه مولفه‌های مدیریت اجتماعی با ضریب استاندارد ۰/۹۰، مولفه آموزش‌پژوهی با ضریب استاندارد ۰/۸۸، مولفه زیست‌پذیری شناختی با ضریب استاندارد ۰/۸۵ و مولفه شبکه معلمی با ضریب استاندارد ۰/۸۲ در جایگاه‌های بعدی تبیین اخلاق کاری معلمان قرار گرفته‌اند.



## نمودار ۲- الگوی اندازه‌گیری اخلاق کاری معلمان در مرتبه دوم

شاخص‌های برازش ابزار اخلاق کاری معلمان نشان داد که شاخص برازندگی خی دو به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) برابر با ۳/۲۰ است. شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۷ است. شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳ است. شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) برابر با ۰/۸۳ است. شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر-بونت (NFI) برابر با ۰/۹۰ است. شاخص برازش هنجار شده (NNFI) برابر با ۰/۹۲ است. شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۲ است. شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۳ است. مطابق با شاخص‌های به دست آمده می‌توان گفت که ابزار سنجش تعیین اخلاق کاری معلمان از برازش مطلوبی برخوردار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

معلمان به عنوان شاخص‌ترین نیروی نظام آموزشی در پیاده‌سازی برنامه‌های درسی و طرح‌های نوآورانه، نیازمند این هستند که در برخورد با مسائل و چالش‌های آموزشی، متناسب با قابلیت‌های اخلاقی مورد انتظار به فعالیت بپردازند. به عبارتی، معلمان در جایگاه عنصر اصلی آموزش و پرورش، باید موازین اخلاق کاری خود را رعایت نمایند. پژوهش حاضر نیز با هدف شناسایی و روان‌سنجی ابعاد اخلاق کاری معلمان در جهت توسعه جایگاه حرفه‌ای آنها صورت گرفت و یافته‌های به دست آمده نشان داد که کنش‌های آموزشی مطلوب معلمان متناسب با اخلاق کاری آنها، مستلزم توجه به ابعاد زیر است:

(۱) آموزش پژوهی: معلمان باید نسبت به رویدادهای آموزشی نگرش نظام‌مندی داشته باشند. بررسی و استخراج عناصر مربوط به آموزش دانش‌آموزان، مستلزم پژوهش ساختاری است که کنش عوامل درونی آن به معنا سازی یادگیری کمک می‌کند. به عبارتی، معلمان باید با مسئولیت‌پذیری وظایف محول شده، به شناسایی و تحلیل موقعیت‌های آموزشی بپردازند و کیفیت پیاده‌سازی مفاهیم آموزشی در محیط‌های آموزشی، دغدغه اصلی آنها باشد. نتایج مطالعه حاضر بر شناسایی خصوصیات فرایندهای مرتبط با آموزش و شرايطی که به تسهیل و تعمیق

آن سرعت می‌بخشد، توجه دارد. همسو با این یافته‌ها، نتایج مطالعه (Morales-Doyle et al, 2021)، (Pourshirazi & Ghaedi, 2020) و (Razi, Emam Jomea & Ahmadi, 2017) است که بر پژوهش و بررسی فرایند آموزش به عنوان یک مولفه مهم در بعد اخلاق کاری معلمان تاکید می‌کند. در واقع، در این شرایط معلمان به عنوان آموزش‌دهنده‌هایی تلقی می‌شوند که در پی کشف روابط معنادار یادگیری هستند، بنابراین اولاً شرایطی باید فراهم شود تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه بخشند و ثانیاً در مقام عمل هم در شرایط کنترل شده و هم در شرایط واقعی، عملکرد خود را نشان دهند. در این جهت می‌توان به توجیه معلمان جهت مشارکت در طرح‌هایی مانند الگوهای تدریس، درس‌پژوهی، مدرس کوچک و ... پرداخت تا ضمن به کارگیری و غنی‌سازی دانش نظری، بر شیوه‌های مفهوم سازی محتوای درسی تسلط پیدا کنند. هم چنین برای ارتقای قابلیت‌های آموزشی معلمان در سطح گسترده نسبت به آشنایی بیش‌تر آنها با رویکردهای جدید در حوزه نظریه‌های یادگیری و آموزش پرداخت. به طور خلاصه می‌توان گفت که اخلاق کاری معلمان ایجاب می‌کند که اهمیت آموزش در اجرای مناسب برنامه‌ها برجسته شود و ضمناً شناسایی ماهیت جنبه‌های مختلف آن مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۲) شبکه معلمی: ماهیت فعالیت‌های آموزشی به گونه‌ای است که تسریع و تعمیق در اجرای هرچه مطلوب‌تر آنها مستلزم بررسی همه جانبه اقدامات در موقعیت‌های آموزشی است. بدین گونه که قرار دادن سوژه‌های آموزشی در مسیر استدلال منطقی برای پیاده‌سازی آنها مبتنی بر استفاده از تجربیات گسترده معلمان است. نتایج مطالعه نشانگر ایجاد مفهوم اجتماع معلمان با هدف هم افزایی علمی در راستای توسعه و غنی سازی مهارت‌های آموزشی با دامنه گستردگی بالا است. هم راستا با این یافته‌ها، نتایج پژوهش (Sharifi & Soleimani, 2018) و (Aghaei & Andam, 2016) بیانگر تعهدپذیری معلمان نسبت به فعالیت‌های مشارکتی و همکاری در کارهای گروهی بین جامعه معلمی است. می‌توان گفت که عملکرد معلمان باید متأثر از جریان‌های جمعی آموزش باشد و در این راستا آنچه می‌تواند آنها را در این مسیر قرار دهد، تجمیع مهارت‌هایی است که در روابط متقابل بین معلمان به وجود می‌آید. در حقیقت، معلمان باید ماهیت اجتماع دانشی را برای خود تعریف کنند که نقش آنها را در توسعه مهارت‌های معلمی برجسته کند، به طوری که قرار گرفتن در فعالیت‌های اشتراکی، آنها را به سمت ایده‌های با اصالت‌تر سوق دهد. هم چنین کنش اشتراکی بین معلمان در راستای رسیدن به درک واحدی از شناخت درباره راهکار آموزشی باشد. به عبارتی اشتراک پذیری در شناخت، معلمان را به یک راهبرد یکپارچه از مسائل آموزشی می‌رساند که هر چند ممکن است در نحوه اجرا یا جزئیات با هم فرق داشته باشد، ولی در کلیات مبتنی بر دیدگاه‌های واحد جمعی است. برای توسعه اشتراکات علمی معلمان متناسب با اخلاق کاری آنها می‌توان به فعال سازی بیش تر گروه‌های درسی معلمان، سرگروه‌های آموزشی، انجمن‌های علمی و گروه‌های کانونی در سطح مدارس، مناطق و استان در جهت توسعه شبکه معلمی پرداخت. بدین معنا که معلمان باید در سایه حمایت سازمانی از اقدامات آموزشی خودشان، جهت دهنده باشند، چرا که تکرر دیدگاه یا عقیده آنها را به یک رویکرد مشترک فراگیر برای رفع موانع آموزشی می‌رساند.

۳) گفتمان‌سازی شغلی: تشریح ماهیت معلمی باید رابطه بین معلمان با مجموعه اقدامات و انتظاراتی را که از او می‌رود، مشخص کند. به عبارتی معلمی در مفهوم واقعی خود به دنبال تحقق اهدافی باشد که نقش او را به نام یک متفکر جهت دهنده تعریف بکند و پیامد برنامه‌های اجرایی، برگرفته از عملکرد او در تصمیم‌گیری‌های مختلف باشد. در واقع، این ذهنیت برای معلمان ایجاد شود که حرفه معلمی پیشرو در انطباق‌پذیری با تحولات برنامه‌های درسی است و با استفاده از رویکرد آینده‌پژوهی در ساختار تصمیم‌گیری‌های آموزشی، ضمانت اجرایی طرح‌های ابلاغ شده تلقی می‌شود. از طرفی معلمان نقش تعامل‌گرایانه‌ای در ارتباط بین سطح بالای تصمیم‌گیری و سطوح اجرایی داشته باشند و همگام با سیاست‌های تحول‌بنیادین آموزش و پرورش، نقش واقعی خود را با مشارکت در نحوه تحقق اهداف با ایده‌های گوناگون به دست آورند. نتایج پژوهش بیانگر این است که تعهد اخلاقی به کارکردهای حرفه معلمی، مستلزم تلقی نقش خود به عنوان اصلاح‌گر برنامه‌های آموزشی از طریق برخورد هوشمندانه و نهادینه‌سازی فرهنگ مربوط به آن است. همسو با این یافته‌ها، نتایج پژوهش (Masouminejad, 2020) و (Nalova, 2017) بر نقش حرفه معلمی در اصلاحات آموزشی و پیشگامی در ایجاد رویکردهای نوآورانه در نظام آموزشی تاکید دارد. بنابراین می‌توان گفت که معلمی حرفه‌ای است که باید پذیرندگان آن احساس تغییرپذیری در چارچوب نظام آموزشی را برای خود وظیفه اخلاقی تلقی کنند و این امر زمانی امکان‌پذیر می‌شود که آنها شناخت از ماهیت کارکرد معلمی در وزارت آموزش و پرورش را یک شاخصه گفتمانی در جهت رسالت اخلاقی معلمان در حوزه کاری به حساب آورند. برای توسعه این مولفه از اخلاق کاری معلمان می‌توان به پررنگ کردن جایگاه معلمان در دبیرخانه‌های استانی و شهرستانی و تصمیم‌گیری درباره اداره کردن موضوعات درسی در کلاس‌های درس و ابلاغ راهبرد فعالیت‌های آموزشی برای ارتقای کیفیت آموزشی پرداخت.

۴) زیست‌پذیری شناختی: مبنایی که معلمان باید بر اساس آن عملکردها و رفتارهای آموزشی را برای دانش‌آموزان نشان دهند، دیدگاه‌های علمی ارائه شده در این حوزه است. فراهم کردن فرصت‌های آموزشی از طرف معلمان باید به نحوی باشد که آن‌ها متمایل به استفاده از چارچوب حل مساله با استفاده از مبانی مختلف علمی باشند. نتایج پژوهش بیانگر توانمندسازی معلمان جهت هماهنگی دانسته‌های آنها با

دانش روز رشته های علمی در راستای تسلط علمی بر مسائل آموزشی و ایده های برخاسته از آن برای اخلاقی سازی کار معلمی است. همسو با این تحقیق، نتایج پژوهش (Bjerke & Solomon, 2020) و (Boru, 2020) بر معرفت علمی معلمان به عنوان ابزاری مهم در توسعه گستره شناختی دانش آموزان و تبیین یافته های علمی به عنوان مولفه اخلاق کاری تاکید دارد. در حقیقت، مطالعه و بررسی مستمر اندیشه های مطرح شده باید به عنوان یک نیاز برای معلمان مورد توجه قرار گیرد و مسوولیت علمی معلمان در بازرراحی و مداخله پیمایشی محتوای کتاب های درسی متناسب با الزامات محیط کلاسی پذیرفته شود و هر معلمی متناسب با قابلیت های شناختی خود، تجارب یادگیری را در اختیار دانش آموزان قرار دهد. از طرفی معلمان در وضعیتی قرار بگیرند که شناخت برای آنها در یک فرایند چرخه ای شکل با ماهیت بازخوردپذیرانه به نام الزامات ارتقای عملکرد محسوب شود. معلمان باید دارای توانمندی هایی باشند که خود دانش و شناخت آموزشی را تولید کنند. ماهیت دانش، فقط کسب و استفاده از آن نیست، بلکه شناخت ماهیتی دارد که انعطاف پذیری آن در شرایط گوناگون می تواند توسط معلمان گسترش یابد، بدین صورت که معلمان مفهوم شناخت را در زندگی کاری تجربه کنند و آن را جزیی از وجود خود در زندگی حرفه ای تلقی کنند. می توان گفت که بعد اخلاقی کار معلمان در حوزه شناختی این است که معلمان سازنده دانشی باشند که دریافت کرده اند، بدین نحو که دانش کسب شده بن مایه ای برای کسب سطوح عالی شناخت آموزشی باشد. در این صورت است که شناخت وجهه زیستی پیدا کرده و دانش به صورت ارگانیکی تولید می شود و موقعیتی فرایندی دارد. در این مولفه از ابعاد اخلاق کاری معلمان، نظام آموزشی به ترغیب فعالیت های علمی معلمان به صورت تحصیلات آکادمیکی و فراهم سازی محیط های آموزشی مانند مدارس و ... در جهت تولید محتوای درسی زمینه محور به ویژه در موضوعاتی که دغدغه بافتی و موقعیتی دارند، بپردازد.

۵) مدیریت اجتماعی: معلمان باید به عنوان کنشگران اجتماعی در جامعه آموزشی تلقی شده و اصول و قواعد رفتارهای آموزشی را در راستای تعریف ماهیت روابط با ذی نفعان آموزشی مشخص کنند. استانداردسازی برای تعاملات اجتماعی در محیط های آموزشی، فرایندی است که از طریق شناخت موقعیت و ارائه راهکار متناسب با آن صورت می گیرد. این مولفه بیانگر این است که معلمان کیفیت روابط را مشخص کنند و آن وابسته به کلیت بینی باشد که معلمان درصدد شناخت آن برآیند و سپس متناسب با برداشت شان، روابط را تنظیم کنند. نتایج تحقیق بیانگر این است که معلمان با نظارت بر نحوه تعامل با ذینفعان آموزشی و درک ویژگی ها و اولویت های آموزشی آن ها، پایبندی خود به تعهدات اخلاقی کار معلمی را نشان می دهند. همسو با این پژوهش، نتایج پژوهش (Park & Hill, 2021)، (Ghahramani, 2012) و (Abdi Zarrin & Ailyari, 2020) بر مهارت های ارتباطی معلمان به عنوان عاملی مهم در تسهیل فعالیت های کاری آن ها توجه دارد. معلمان باید به این درک برسند که ارزشمندی رفتار آن ها زمانی می تواند مورد توجه قرار گیرد که به بهینه سازی روابط با دیگران توجه کنند. به عبارتی معلمان در محوری قرار گیرند که متناسب با قابلیت های رفتاری دانش آموزان و همکاران با آن ها برخورد کنند و در مسیر مدیریت گروهی، ماهیت کنش های معلمان تعیین کننده فضای باشد که اصول اجتماعی رفتار را مشخص می کند، بدین صورت که کنشگران در یک موقعیت با هنجارهای مشخص به تعامل بپردازند. به طور کلی بعد اخلاق کاری معلمان ایجاب می کند که آنها رویکرد ارتباطی کنشگرانه فعال را در نظام آموزشی تسریع بخشند. برای توسعه این قابلیت از کار معلمی می توان به برگزاری کارگاه های مهارت های زندگی با محوریت مسائل اجتماعی پرداخت یا از فعالیت های پژوهشی مانند کنش پژوهی در راستای شناسایی و ارائه راهکار مسائل اجتماعی استفاده کرد.

۶) شخصیت سازی علمی: تاثیرگذاری نقش معلمی هم در فرایند آموزش دانش آموزان و هم در کارآمدسازی نظام آموزشی، مبتنی بر وجوه مختلفی از قابلیت های آنها است. به عبارتی هرچند معلمان باید به طور مستمر فعالیت های اصلاح گرایانه را در چارچوب حرفه خود دنبال کنند، ولی اثربخشی آنها صرفا وابسته به میزان شناختی که به دست می آورند، نیست، بلکه بر مبنای نگرشی است که حس کنجکاوی علمی آنها را هدایت می کند. نتایج پژوهش بیانگر تبیین و هماهنگی عملکرد معلمان متناسب با شاخصه ها و ارزش های علمی حرفه معلمی است. نتایج مطالعه (Sudirman et al, 2019) و (Bazdar Gamchi Gayeh, 2018) جایگاه علمی معلمان و رهبری آنها در رویدادهای علمی حوزه آموزش و یادگیری را در جهت اخلاق کاری قلمداد می کند. در حقیقت، معلمان محققانی هستند که به نام تولیدکنندگان دانش، به دنبال درک ماهیت پدیده های آموزشی در راستای نیازهای یادگیری دانش آموزان و توسعه انسانی خود هستند. باید گفت که توانمندی های معلمان در حوزه های شناختی، رفتاری و نگرشی از طریق رویکرد آگاه سازی ارتقا می یابد. در این صورت آنها باید خود را شخصیت قابل تاملی قلمداد کنند که نسبت به شناخت مسائل آموزشی، دیدی انتقادی دارند، به عبارتی افرادی باشند که راه حل های کشف کرده را به چالش بکشند و بیازمایند. این امر نشان می دهد که معلمان تمایل به واقعیت بینی مسائل از طریق کاوش علمی آنها دارند. می توان گفت که حرکت به سوی راه حل عملی مسائل با تاکید بر پژوهش محوری همراه با نگرش های عالمانه معلمان را به این جایگاه می رساند.

بررسی یافته های تحلیل عاملی در دو بخش اکتشافی و تأییدی با تاکید بر رویکرد کمی، بیانگر مطلوبیت سازه های شش گانه در حوزه اخلاق کاری معلمان در نظام آموزشی بود. می توان گفت که نقش معلمان در پیاده سازی برنامه ها و طرح های آموزشی و جهت گیری های مناسب در

تحقق اهداف آن، مستلزم وجود ویژگی‌هایی در فعالیت‌های اجرایی و عملی آنها است. بدین صورت که برخورداری از این خصوصیات می‌تواند معلمان را در رویارویی با مسائل و مشکلات موجود در موقعیت آماده‌تری قرار دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که توجه به بعد علمی معلمان نقطه آغازی بر توسعه کیفیت اخلاق کاری آن‌هاست، چرا که محوریت تخصص علمی از دو جنبه شناختی و نگرشی مورد توجه قرار می‌گیرد. اولاً به خاطر این که معلمان افرادی هستند که بار علمی جامعه بر عهده آنهاست و در این راستا فرایند آگاهی بخشی از طریق ایده‌ها و تفکرات علمی آن‌ها شکل می‌گیرد و ثانیاً تحلیل مسائل و پدیده‌های اجتماعی و دغدغه‌های نظام آموزشی در گرو گرایش‌ها و نگرش‌های هوشمندانه‌ای است که جامعه را به سمت پیشرفت مستمر هدایت می‌کند. بنابراین ضروری است منش و شخصیت آکادمیک معلمان و هماهنگی با آن شرایط توسعه علمی و شناختی آنها همیشه مورد توجه مسئولین امر قرار گیرد. از طرفی قرار گرفتن در این جایگاه علمی، معلم را به عنوان رهبر اصلاحات در حوزه‌های آموزشی و برنامه درسی مانند سند تحول بنیادین و سند برنامه درسی ملی به عنوان یکی از زیرنظام‌های آن تلقی می‌کند که این امر برگرفته از کارکردهای این حرفه از نظام آموزشی است. بنابراین معلمان می‌توانند هم جهت با تحولات، به نیازسنجی اولویت‌های جامعه ذی‌نفعان آموزشی پرداخته و با کاربرد خط‌مشی یادگیری موقعیتی در محیط‌های آموزشی، دغدغه‌های پیش‌رو دانش‌آموزان را رفع کرده و به عنوان کنشگران عرصه مسائل انسانی در نظام آموزشی خود را معرفی کنند. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که معلمان با تأکید بر رویکرد پژوهش محوره در بررسی فرایندهای یادگیری و تدریس، به دنبال ایجاد چارچوبی برای تبیین عناصر برنامه درسی در روند آموزش دانش‌آموزان باشند و تحلیل موقعیت‌های آموزشی را در راستای شناسایی مساله و ارائه راهکار به آن مد نظر قرار دهند. می‌توان گفت که فراهم کردن چنین بستری که بتواند اخلاق کاری معلمان را تسریع بخشد مستلزم ایجاد گروه‌هایی از معلمان است که ضمن ارتقای آگاهی معلمان، جهت‌گیری علمی در پرداختن به فعالیت‌های درسی دانش‌آموزان داشته باشد، به نحوی که آنها از طریق بسط دیدگاه‌های تربیتی و آموزشی که مورد توافق همگان باشد، به شکل‌گیری و ایجاد تفکر منطقی در ارائه راهبردهای یاددهی-یادگیری کمک نماید.

### پیشنهادهای

پیشنهادهای کاربردی عبارتند از: - پیشنهاد می‌شود مدارس و مناطق آموزشی نسبت به توسعه همکاری‌های علمی و آموزشی معلمان با یکدیگر با محوریت مسائل و مشکلات کلاسی بپردازند. - پیشنهاد می‌شود تجارب آموزشی معلمان در پیشبرد تصمیمات آموزشی دبیرخانه‌های موضوعی در سطح استان و مناطق مورد تأکید قرار گیرد. - پیشنهاد می‌شود نسبت به اجرای طرح‌های معلم پژوهانه در سطح مدارس با رویکرد تجربی اقدام شود. - پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های مهارت‌آموزی با محوریت روابط اجتماعی اثربخش در دانشگاه فرهنگیان تشکیل شود. - پیشنهاد می‌شود انجمن‌های علمی در جهت غنی‌سازی گروه‌های درسی معلمان شکل بگیرد. هم‌چنین پیشنهادهای پژوهشی عبارتند از: - پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره شاخصه‌های رفتار آموزشی معلمان در تبیین عملکرد شغلی معلمان صورت گیرد. - پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره طراحی الگوی اخلاق مدار آموزشی در مدیریت مدرسه محور صورت گیرد. - پیشنهاد می‌شود پژوهشی ابعاد دانش معلمی در توسعه رفتار اخلاقی معلمان صورت گیرد. - پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره نقش مولفه‌های کنشگرانه آموزشی در توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره بررسی رابطه بین فرایند شکل‌گیری سطوح اخلاق آموزشی با توسعه علمی معلمان صورت گیرد.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های نامه آگاهانه از سوی همه ی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

#### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تأمین شد.

#### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Abdi zarrin, S., & aliyari, S.(2020). The Impact of teacher immediacy and misbehavior on teacher credibility. *New Strategies For Teacher Education*, 6(10): 33-61. [in Persian].
- Aghaei, A. A., & Andam, R.(۲۰۱۶). The Relationship between Work Ethics and Organizational Citizenship Behaviour in Physical Education Teachers. *Sport Physiology & Management Investigations*. 8(3): 53-65. [in Persian].
- Asio, J. M. R. , Riego De Dios, E. E. , & Lapuz, A. M. E. (2019). Professional Skills and Work Ethics of Selected Faculty in a Local College. *PAFTE Research Journal*, 9(1): 164-180.
- Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: social work as ethics work. *Ethics and Social Welfare*, 10 (1): 32-52.
- Bazdar Gamchi Gayeh, M.(2018). Understanding Self-Study Research Methodologies for Teacher Educators. *New Strategies For Teacher Education*, 4(5):141-160.
- Belyh, A. (2020). Work Ethic Definition & Elements of a Strong Work Ethic. Retrieved December 15: 2020 from cleverism.com
- Bjerke, A. H. , & Solomon, Y (2020). Developing Self-Efficacy in Teaching Mathematics: Pre-Service Teachers' Perceptions of the Role of Subject Knowledge. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(5): 692-705.
- Boru, N (2020). Ethical Dilemmas: A Problematic Situation for Teachers. *International Journal of Progressive Education*, 16(3): 1-17.
- Ghahramani, J.(2012). Evaluation of Effective Factors of Teachers Work Ethics in Three Levels of Educational System in order to Present a Model. *Journal of Educational Administration Research Qoarety*, 3(10): 71-92. [in Persian].
- .Iman, M. T. , & Noushadi, M. R.(2012). Qualitative Content Analysis. *pazuhesh*, 3(2): 14-44. [in Persian].
- Kapur, R.(2020). Understanding the Meaning and Significance of Work Ethics. University of Delhi.
- Komardi, D. , & Ayu, S. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. *Jurnal KURS*, 3(1): 56-66.
- masouminejad, R., Fathiazar, E., Mahmoodi, F., & Adib, Y.(2020). The Components of Curriculum Decentering with Emphasis on Teachers' Role. *Teacher Professional Development*, 5(4): 1-23. [in Persian].
- Morales-Doyle, D. , Varelas, M. , Segura, D. , & Bernal-Munera, M. (2021). Access, Dissent, Ethics, and Politics: Pre-Service Teachers Negotiating Conceptions of the Work of Teaching Science for Equity. *Cognition and Instruction*, 39(1): 35-64.
- Nalova, E.M.(2017). Education and Peace Building: The Role of the Teacher within and Beyond the School. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 5(3): 184-187.
- Oliva Jr, A. A. (2020). Work Ethics of the Teaching and Non-Teaching Personnel in Camarines Sur Polytechnic Colleges. *Int J Edu Sci*, 28(1-3): 86-93.

- Panigrahi, S. K. , & Al-Nashash, H. M. (2019). Quality Work Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *Quality - Access to Success*, 20(168): 41-47.
- Park, H. C. , & Hill, R. B. (2021). Development of the Korean Teachers' Occupational Work Ethic Scale: Its Factor Structure, Validity and Reliability. *Asia Pacific Education Review*, 22(1): 101-118.
- Park, H. C. , & Hill, R. B. (2017). Development and Validation of a Short Form of the Occupational Work Ethic Inventory. *Journal of Career and Technical Education*, 32(1): 9-28.
- Park, H., & Hill, R. B. (2016). Employability skills assessment: Measuring work ethic for research and learning. *Career and Technical Education Research*, 41(3): 175-192.
- Pourshirazi, M., & Ghaedi, M.(2020). Factors influencing Teachers' Success: The Case of Selected National Teachers. *Teacher Professional Development*, 4(4): 75-85. [in Persian].
- Razi, J., Emam Jomea, M. R., & Ahmadi, G.(2017). The Extracting the Dimensions of Effective Teachers with Regard to Provide a Conceptual Framework of Education and Teacher Training. *Research in Teacher Education*, 1(1): 13-46. [in Persian].
- Riswanto, A., Hurriyati, R., Wibowo, L. A., & Gaffar, V. (2019). Empirical Assessment of the Role of Product Innovation in Dynamic Marketing Capabilities and Company Performance. *Quality-Access to Success*, 20(173): 64-67.
- Romi, M. V. , Ahman, E. , Disman, Suryadi, E. , & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2): 78-84.
- Sharifi, M., & Soleimani, N.(2018). Investigating the relationship between work ethic and organizational commitment in teachers. 1(1): 95-104. [in Persian].
- Sinamo, J. (2016). 8 Etos Kerja Keguruan. Jakarta: Erlangga
- Sudirman, A. , Lie, D. , Sherly, S. , & Dharma, E. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3):125-135.
- Sun, Y., Jiang, H., Hwang, Y., & Shin, D. (2018). Why should I share? An answer from personal information management and organizational citizenship behavior perspectives. *Computers in Human Behavior*, 87: 146-154.
- Szabo, Z. P., Czibor, A., Restas, P., & Bereczkei, T.(2018). The Darkest of all The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 134: 352-356.
- Turk, M. , & Vignjevic, B. (2016). Teachers' Work Ethic: Croatian Students' Ppective. *Foro de Education*, 14(20): 489-514.