



Structural equation model of the relationship between professional ethics and teacher emotions with the mediation of moral identity

Sima. Seyfi Fathabadi¹, Mitra. Kamyabi*², Najmeh. Hajipour Abaei³ & Hamdollah. Manzaritavakoli⁴

1. PhD student in Educational Psychology, Department of Educational Sciences and Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
2. *Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article type

Original research

Pages: 116-126

Corresponding Author's Info
Email:

M.kamyabi@iauk.ac.ir

Article history:

Received: 2023/04/21

Revised: 2023/06/22

Accepted: 2023/07/01

Published online:
2023/08/27

Keywords:

Internal religious orientation, marital commitment, sexual satisfaction, self-control.

Background and Aim: teachers gain effective experiences of their ethics, capabilities and emotions by using primary and secondary evaluations of the context of the school and classroom. The main goal of the current research was to design a model of professional ethics based on teacher's emotions with the mediating role of moral identity in teachers of Babak city. **Methods:** This research is a descriptive correlation research. The statistical population of this research includes all the teachers of Shahrabak city, whose number is 1200. From this number, 291 people were selected as the sample size using Cochran's formula. The sampling method used for teachers in Babak city in this research was simple random sampling method. After determining the sample size in each class, simple random method was used to select the sampling unit and 291 people were selected using simple random sampling and the questionnaire was distributed among them. Then, using Armito et al.'s (2011) professional ethics questionnaires, Ghasemi et al.'s (2018) teacher emotions, and Majdabadi's ethical identity (2016) data were collected. Statistical analysis was done using Amos and SPSS software and structural equation model. **Results:** The results of the hypothesis analysis showed that the effect of the mediator variable in the regression model is significant and effective. As a result, the main hypothesis of the research that there is a relationship between professional ethics based on teacher's emotions and the mediating role of moral identity in teachers of Babak city is confirmed. **Conclusion:** Therefore, all the hypotheses of the research are confirmed and finally it can be concluded that there is a positive and significant relationship between the research criteria.



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Seyfi Fathabadi, S., Kamyabi, M., Hajipour Abaei, N., & Mazaritavakoli, H. (2023). Structural equation model of the relationship between professional ethics and teacher emotions with the mediation of moral identity. *Jayps*, 4(6): 116-126.



مدل معادلات ساختاری رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هیجانات معلم با میانجی‌گری هویت اخلاقی

سیما سیفی فتح آبادی^۱، میترا کامیابی*^۲ و نجمه حاجی پور عبایی^۳ و حمدالله منظری توکلی^۴

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۳. استادیار گروه روانشناسی تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۴. استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۱۱۶-۱۲۶	زمینه و هدف: نظام آموزش و پرورش، در فرایند توسعه یک کشور به عنوان مرکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه از زمینه‌های مختلف می‌پردازد، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند. لذا پژوهش از انجام حاضر طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر مبنای و هیجانات معلم با نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در معلمان شهر بابک بود. روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان شهرستان شهر بابک (۱۲۰۰ نفر) بود. از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده برای معلمان شهرستان شهر بابک در این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)، هیجانات معلم قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) و هویت اخلاقی مجدآبادی (۱۳۹۶) بود. در نهایت با استفاده از نرم افزار Amos و SPSS و مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت. یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها و مقادیر شاخص‌های برازش مدل حاکی از تأیید برازش مدل پس از انجام اصلاحات بود. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که نقش میانجی متغیر اخلاقی در مدل ارائه شده معنادار است. نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه گرفت مدل ساختاری رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هیجانات معلم با میانجی‌گری هویت اخلاقی از برازش خوبی برخوردار است.
اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: M.kamyabi@iauk.ac.ir سابقه مقاله	
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۱	
تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱	
تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵	
واژگان کلیدی اخلاق حرفه‌ای، هیجانات معلم، هویت اخلاقی، معلمان، شهر بابک.	

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.
تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه استناد به این مقاله

سیفی فتح آبادی، سیما، کامیابی، میترا، حاجی پور عبایی، نجمه، و منظری توکلی، حمدالله. (۱۴۰۲). مدل معادلات ساختاری رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هیجانات معلم با میانجی‌گری هویت اخلاقی. *مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان*، ۴(۶): ۱۱۶-۱۲۶.

مقدمه

در گذشته از نظام‌های آموزشی انتظارات متفاوتی مورد توجه بود که به واسطه تحولات علمی و فنی به مرور دچار تغییر شده است و حال به نظام‌های آموزشی به عنوان یکی از عوامل موثر در تحقق سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نگاه می‌شود (پانیکر، ۲۰۱۲). در این میان نظام آموزش و پرورش، در فرایند توسعه یک کشور به عنوان مرکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازد، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند. یکی از اهداف عمده آموزش و پرورش اجتماعی کردن انسان و توسعه کامل شخصیت او می‌باشد که دستیابی به این هدف بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی میسر نخواهد شد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق پیوندی استوار و ناگسستنی است (گامایونوا و واتن، ۲۰۱۵)، توجه به اخلاق و اصول اخلاقی با توجه به فرهنگ جوامع یکی از عوامل مهم موفقیت جامعه است (سمرادوا و هاباکوا، ۲۰۱۶).

آموزش، زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می‌رود. آموزش باید در جهت توسعه کامل شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق، پیوندی استوار و ناگسستنی است. تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می‌تواند به توانایی دانش آموزان در رفع چالش‌های روزمره زندگی فردی و اجتماعی، آسیب‌های جدی وارد سازد (کریمی خوزانی، ۱۳۹۶). در ترویج اخلاق در سازمان، هم فرد مهم است و هم سازمان و همه جنبه‌ها و عوامل سازمانی در ترویج اخلاق نقش اساسی دارند. همچنین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و استانداردهایی که برخورد مناسب و عمل قابل قبول را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت می‌کند و به عنوان راهنمای کارکنان مختلف مورد تأکید قرار

می‌گیرد. بر اساس این تعریف اخلاق حرفه‌ای ناشی از شغل فرد می‌باشد و مسؤولیت اخلاقی که معلم در کلاس دارد تعیین کننده نوع رفتار اخلاقی او می‌باشد که شامل موضوعاتی از قبیل توجه به دانش آموزان، رشد و توسعه علمی و اجتماعی آنها، آموزش محتوای درسی به روز و کارآمد و ... می‌باشد (مطلبی فرد، نوه ابراهیم و محسن-زاده، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در واقع یک نظام ساختاری و کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی نموده و برای آن راهکارهای صحیحی ارائه دهد (کمپل، گیلت و جونز، ۲۰۱۵). در تعریفی دیگر می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و شیوه متداول در میان اهل یک رشته است (شاکری، ۱۳۹۷).

پکران^۱ (۲۰۰۶) با ارایه نظریه ارزش-کنترل هیجانات پیشرفت نشان داده که هیجانات پیشرفت، منابع شناختی، رفتارهای یادگیرنده و رفتارهای انگیزشی بر عملکرد تحصیلی تأثیر می‌گذارند. علل هیجانات پیشرفت در معلمان بر اساس سه محور اصلی دانسته است: الف- رفتار پیشرفت. ب- درگیری انگیزشی ج- رفتار هیجانی - اجتماعی. توانایی معلم در دادن پاسخ صحیح به سئوالات دانش آموزان نشان دهنده رفتار پیشرفت مطلوب است (فرنزل و همکاران، ۲۰۰۹).

همچنین، هویت اخلاقی در آموزش و پرورش، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش برای نهادینه سازی هویت اخلاقی در فرهنگ سازمانی خود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش آموزان) است. هویت اخلاقی در معلمان سبب می‌شود که این هویت خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد آن‌ها هم، روی را الگوی خویش بسازند و برای رشد و تعالی خود، در دورن خود و

1. Pekrun

این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارتند از کلیه معلمان شهرستان شهربابک که تعداد آن‌ها ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده برای معلمان شهرستان شهربابک در این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه، از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شد؛ یعنی به نسبت جمعیت، تعدادی به عنوان حجم نمونه، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. سپس، با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد ذیل در زمینه‌های اخلاق حرفه‌ای، هیجانات معلم و هویت اخلاقی داده‌ها گردآوری شد و با استفاده از نرم افزار Amos و SPSS و مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت.

ابزار پژوهش

۱. **پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای.** این پرسشنامه برای سنجش اخلاق حرفه‌ای مورد استفاده قرار گرفته توسط آرمیتو و همکارانش ساخته شده و شامل ۲۰ سوال می‌باشد، به صورت پنج گزینه‌ای. به شیوه لیکرت طراحی شده است. به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، تا حدی موافقم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵ اختصاص داده شده است. سازندگان پرسشنامه در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه را تعیین نموده و روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط مرتضوی تأیید شد و ضریب اعتبار آزمون‌ها از ۰/۹۵ می‌باشد (پکران و همکاران، ۲۰۰۹).

۲. **پرسشنامه هیجانات معلم.** پرسشنامه هیجانات معلمان در سال ۱۳۹۸ توسط قاسمی و همکاران برای سنجش هیجانات معلمان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال و ۴ مولفه لذت، افتخار، اضطراب، عصبانیت می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در

محیط کار و شغل تلاش نمایند. بنابراین هویت اخلاقی برای معلمان یک برد است. هویت اخلاقی پیشرفته و معلمان متکی بر هویت اخلاقی در جامعه سبب پیشرفت آن کشور می‌شود. در این راستا با توجه به نقش هویت اخلاقی معلمان در مدرسه و سازمان آموزشی و در سطوح بالاتر جامعه و جهان باید به آموزش، ترویج و گسترش آن پرداخت (شاکری، ۱۳۹۷).

اگر انتظار می‌رود که جامعه‌ای اخلاقی وجود داشته باشد باید از مدارس شروع کرد و داشتن مدارس اخلاقی در گرو داشتن مدیران و معلمان اخلاقی است. در واقع نمی‌توان از جامعه انتظار اخلاقی بودن داشت مگر این که بر روی مدارس اخلاق حرفه‌ای را حاکم کرد. علی‌رغم علم به مساله مذکور، در سازمان‌های آموزشی ما منشور اخلاقی، ارزش و بهای لازم داده نشده است. هر چند محدود همایش‌هایی با محوریت اخلاق در مدیریت نشان دهنده اقبال به موضوع می‌باشد، اما همچنان جای پرداختن به تنگناهای اخلاقی خاص معلمان و مدیران آموزشی خالی است. در مقابل در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نقش اخلاق در عملکردها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات تعیین کننده است، از این رو است که امروزه بحث اخلاقیات یکی از عمده مباحث رشته علوم تربیتی گردیده است. موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط اند. بر اساس آن چه که مطرح شد پژوهش حاضر سعی دارد ضمن بررسی جامع و همه جانبه اخلاق معلمی به طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر مبنای هیجانات معلم؛ نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در نظام آموزش و پرورش بپردازد و از این رهگذر هر چند کوچک گامی موثر در بهبود کیفیت کار معلمان و ارتقای سطح آموزش و پرورش کشور بردارد.

روش پژوهش

و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، هیجانات معلم و هویت اخلاقی را بین معلمان مدارس توزیع نمود. مدتی بعد از توزیع، پرسشنامه جمع‌آوری شده و پاسخ‌گویان به پرسشنامه‌های توزیع شده پاسخ دادند. در این پژوهش جهت توصیف داده‌های جمع‌آوری شده، از جدول‌های فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی استفاده شد. سپس جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق و تعیین رابطه بین چهار متغیر، ضریب تعیین، و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. کلیه تحلیل‌های آماری بوسیله نرم‌افزار کامپیوتری spss و Amos انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر نشان داد اکثر پاسخگویان مورد بررسی ۱۳۳ نفر (۴۵/۷ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال سن داشتند؛ همچنین اکثر پاسخگویان مورد بررسی ۱۸۹ نفر (۶۴/۹ درصد) تحصیلات لیسانس داشتند. در ادامه و در جدول زیر یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش			
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی
اخلاق حرفه‌ای	۶۳/۱۹	۱۳/۷۸	۰/۱۴۷
هیجانات معلم	۴۹/۹۵	۱۱/۶۶	-۰/۲۸
هویت اخلاقی	۴۶/۱۵	۸/۲۴	-۰/۳۶۳

بین ۲ و ۲- را نشان می‌دهد می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از توزیع طبیعی پیروی می‌کنند. لذا برای بررسی همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون که یک آزمون پارامتریک است استفاده گردید.

پژوهش قاسمی و همکاران (قاسمی، کدیور، کرامتی و مهدیزاده، ۱۳۹۸)، برای عامل‌های لذت، افتخار، اضطراب، و عصبانیت با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹۱، ۰/۸۴۵، ۰/۸۲۴، ۰/۸۲۳، به دست آمده است که مطلوب و قابل قبول است.

۳. پرسشنامه‌ی هویت اخلاقی. پرسشنامه هویت اخلاقی در سال ۱۳۹۶ توسط مجدآبادی برای سنجش هویت اخلاقی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال و ۲ مولفه نمادین‌سازی و درونی‌سازی می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش مجدآبادی (۱۳۹۶)، برای عامل‌های نمادین‌سازی و درونی‌سازی با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲۲، ۰/۷۳۵، به دست آمده است که مطلوب و قابل قبول است.

روش اجرا

روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بوده که محقق به طور مستقیم به مدارس شهرستان شهربابک مراجعه کرده

مطابق نتایج گزارش شده در جدول فوق، در نمونه آماری پژوهش حاضر میانگین (انحراف معیار) متغیر اخلاق حرفه‌ای ۶۳/۱۹ (۱۳/۷۸)، هیجانات معلم ۴۹/۹۵ (۱۱/۶۶) و هویت اخلاقی ۴۶/۱۵ (۸/۲۴) بود. همچنین با توجه به این که مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها عددی

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش			
همبستگی بین شاخص‌ها	اخلاق حرفه‌ای (A)	هیجانات (B)	هویت اخلاقی (C)
اخلاق حرفه‌ای (A)	۱	۵۴۹.	۴۶۵.
	ضریب همبستگی پیرسون		
	Sig	.۰۰۰	.۰۰۰
هیجانات (B)	۵۴۹.	۱	۷۲۱.
	ضریب همبستگی پیرسون		
	Sig	.۰۰۰	.۰۰۰
هویت اخلاقی (C)	۴۶۵.	۷۲۱.	۱
	ضریب همبستگی پیرسون		

(A) و " هویت اخلاقی (C) " رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$) و ضریب همبستگی پیرسون بین آن‌ها برابر با $0/465$ شده است. همچنین بین متغیرهای " هیجانات (B) " و " هویت اخلاقی (C) " رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$) و ضریب همبستگی پیرسون بین آن‌ها برابر با $0/721$ شده است.

در جدول بالا همبستگی بین متغیرهای پژوهش مشاهده می‌شود، از آنجایی که علامت ضریب همبستگی، شیب خط رگرسیون است، بین " اخلاق حرفه‌ای (A) " و " هیجانات (B) " رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$)، و ضریب همبستگی پیرسون بین آن‌ها برابر با $0/549$ شده است. از طرفی، بین " اخلاق حرفه‌ای

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی برای الگوهای تدوین شده، الگوی نهایی و مدل استقلال

شاخص	X^2	Df	X^2/Df	NPART	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
تدوین شده اولیه	۸۱۶/۹۶۸	۹۹	۸/۲۵	۳۷	۰/۷	۰/۷	۰/۸	۰/۸	۰/۸	۰/۸	۰/۱۵۸
مدل اصلاحی (نهایی)	۴۵۲/۲۷۸	۹۲	۴/۹۲	۴۴	۰/۸	۰/۸	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۰۹۸
مدل استقلال	۳۶۰۵/۳۳۴	۱۲۰	۳۰/۰۴	۱۶	۰/۲۳۱	۰/۱۲۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۱۶

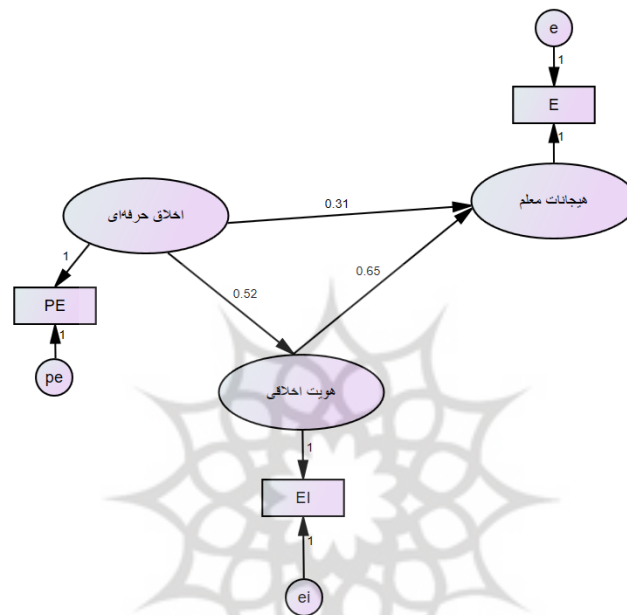
با استفاده از شاخص‌های کلی برازش می‌توان به این پرسش پاسخ داد که صرف نظر از مقادیر خاص گزارش شده برای پارامترها، آیا به طور کلی، مدل تدوین شده، با اصلاحات صورت گرفته توسط داده‌های تجربی گردآوری شده حمایت می‌شود یا خیر؟ در صورتی که پاسخ مثبت باشد، مدل قابل قبول است. برای تفسیر مقادیر موجود در جدول فوق باید گفت:

وجود کای اسکور غیر معنادار (CMIN) برابر با $452/278$ و سطح معناداری ($P = 0/001$) نتیجه‌ای مطلوب را به نمایش می‌گذارد، اما در این میان نقش درجه آزادی (Df) نیز از اهمیت برخوردار است. علاوه بر این با توجه به اینکه درجه آزادی (Df) مدل تایید شده (برابر با ۹۲) از صفر دور و به درجه آزادی مدل استقلال (برابر با ۱۲۰) نزدیک می‌شود باید تلقی مطلوبی از مدل داشت. تعداد پارامترهای آزاد برای مدل تدوین شده (NPAR) که مقدار آن ۴۴ است، نشان می‌دهد که پژوهشگر در تدوین مدل به راحتی به هزینه کردن درجات آزادی نپرداخته و این وضعیت قابل قبول است. در مورد شاخص‌های نسبی نیز باید گفت در این جدول مقدار کای اسکور نسبی (CMIN/ DF) $4/92$ است که از وضعیتی قابل قبول برای مدل حکایت دارد؛ همچنین

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگو یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برای شاخص برازندگی X^2/Df مقادیر کوچکتر از ۵ مناسب و هرچقدر به صفر نزدیکتر باشد حاکی از برازش خوب الگو می‌باشد برای شاخص برازندگی GFI و CFI , $AGFI$, IFI , TLI و NFI مقدار نزدیک به $0/90$ و بالاتر به عنوان برازش نیکویی قابل قبول تلقی می‌شود که نشان دهنده خوب بودن مدل می‌باشد. در ارتباط با شاخص RMSEA مقادیر نزدیک به $0/05$ یا کمتر نشان دهنده برازش خوب الگو و مقدار $0/08$ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است؛ مقدار بالاتر از $0/10$ نشان از الزام رد کردن الگو می‌باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). بنابراین با توجه به مقادیر شاخص‌های برازش الگوی نهایی (الگوی تدوین شده) و مرز مقادیر قابل قبول که در بالا ذکر شد، می‌توان گفت که مدل ارائه شده در این تحقیق مورد قبول می‌باشد. ضرایب رگرسیونی مدل نشان می‌دهد که متغیرهای ذکر شده بخوبی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای بر مبنای هیجانات معلم با نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در معلمان شهرستان شهر بابک را تبیین می‌کند.

می‌گردد. همچنین مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)، برابر با ۰/۸ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹ می‌باشد که هر دو مقادیری قابل قبول را نشان می‌دهند. بنابراین به طور کلی مقادیر شاخص‌های کلی برازش نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری این پژوهش مورد تایید و مدل مفهومی تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است.

مقدار ۰/۰۹۸ شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) برای مدل عاملی تدوین شده حاکی از قابل قبول بودن مدل است. در جدول فوق الذکر شاخص برازش توکر-لوتیس (TLI) برابر با ۰/۹ و شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹ است و از آنجایی که مقادیر آنها نزدیک یا بالای ۰/۹۰ است، لذا براساس این شاخص‌ها، مدل تدوین شده قابل قبول تلقی



شکل ۱. مدل ساختاری اصلاح شده پژوهش

جدول ۴. الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

مسیر	β	CR	P
اخلاق حرفه‌ای ← هویت اخلاقی	۰/۵۲	۴/۷۴	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای ← هیجانات معلم	۰/۳۱	۳/۶۷	۰/۰۰۱
هیجانات معلم ← هویت اخلاقی	۰/۶۵	۸/۱۸	۰/۰۰۱

متغیر میانجی پرداخته شد. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار ۱,۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تاثیر میانجی در این رابطه معنی دار است. در این پژوهش نتایج آزمون سوبل اثر غیر مستقیم متغیر میانجی در سطح ۵ درصد با آماره سوبل ۳,۸۹ است و فاصله

با توجه به جدول و شکل بالا می‌توان ضرایب مستقیم الگوی ساختاری مسیرها را مشاهده نمود. بر اساس این نتایج می‌توان دریافت که ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای به هویت اخلاقی ($\beta = ۰/۵۲$ و $P < ۰/۰۱$)، اخلاق حرفه‌ای به هیجانات معلم ($\beta = ۰/۳۱$ و $P < ۰/۰۱$) و هیجانات معلم به هویت اخلاقی ($\beta = ۰/۶۵$ و $P < ۰/۰۱$) معنادار است. در نهایت، با استفاده از آماره تی آزمون سوبل به بررسی تاثیر

اخلاقی است. همچنین هیجانانگیز از دو جهت قابل توصیف و تبیین است. از یک سو، هیجانانگیز به واسطه برچسب‌های ارزشی از قبیل خوب بودن و یا بد بودن طبقه بندی میشوند (گونایویکز و همکاران، ۲۰۲۲) و در این راستا، افعالی که پیامدهای مثبت برای دیگران دارند بر چسب خوب بودن دریافت نموده و در مقابل افعالی که پیامدهای منفی برای دیگران دارند، به طبقه هیجانانگیز منفی و بد منتسب می‌شوند (قازلی و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین در تبیین بیش تر یافته‌ها می‌توان گفت معلمانی که هیجانانگیز مثل لذت، غرور و افتخار را در بافت تدریس تجربه می‌کنند، مسئولیت اجتماعی بیشتری را در خود احساس می‌کنند. معلمان خجالتی و با اضطراب بالا، در حین تدریس کمترین باور را به خود کارایی خود دارند. همچنین معلمان مضطرب در حل مسأله دچار مشکل هستند و موفقیت آنان از دیگر معلمان کمتر است (بوئگرشاونسن و همکاران، ۲۰۱۵). به طور کلی و با جمع بندی مطالب گفته می‌توان اذعان نمود که که استمرار و بقای هر جامعه مستلزم آن است که مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، رفتارها، گرایش‌ها، دانش‌ها و مهارت‌های آن به نسل‌های جدید منتقل شود. و معلمان اساسی ترین نقش‌ها در انتقال این ارزش‌ها به جامعه جدید است بنابراین با رشد و ارتقای جامعه پذیری در معلمان می‌توان شاهد تکوین و رشد و توسعه هویت اخلاقی در این بین از اقبال جامعه شد. و همچنین هویت اخلاقی به عنوان یک عامل اساسی و مهم با جامعه پذیری رابطه مثبت و معناداری داشته و هرچقدر هویت اخلاقی در سطح بالاتری باشد، فرد نیز از نظر اخلاق حرفه‌ای در سطح بالاتری قرار دارد (استتس، ۲۰۱۶؛ گونایویکز و همکاران، ۲۰۲۲). یکی فرایندهای مهم سازمانی در رابطه با نیروی انسانی، اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان است که طی آن به افراد یاد داده شده رفتار صحیح و مطلوب در سازمان را فرا می‌گیرند و با فرهنگ، اهداف، ارزش‌ها و هنجارهای اصلی سازمان آشنا شده و سرانجام خود را

اطمینان آن‌ها نیز به طور قابل توجهی بیشتر از صفر است. نشان می‌دهد اثر متغیر میانجی متغیرها در مدل رگرسیونی معنادار است و تاثیر دارند. در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر این که بین اخلاق حرفه‌ای بر مبنای هیجانانگیز معلم با نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در معلمان شهرستان شهر بابک رابطه وجود دارد، مورد تایید است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هیجانانگیز معلم با میانجی‌گری هویت اخلاقی انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها فرضیه پژوهش مبنی بر این که بین اخلاق حرفه‌ای بر مبنای هیجانانگیز معلم با نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی در معلمان شهرستان شهر بابک رابطه وجود دارد را تایید نمود. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج برخی مطالعات پیشین همسو می‌باشد. (فرنزل و همکاران، ۲۰۰۹؛ آکوئینو و همکاران، ۲۰۰۹؛ والکر و فریمر، ۲۰۰۹). در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت برخی معتقدند اخلاق حرفه‌ای، یک مسئله عمومی و مهم است (آکوئینو و همکاران، ۲۰۰۹). سازمان‌ها به دنبال کارمندان با اخلاق حرفه‌ای هستند و همچنین می‌توان گفت سازمان‌ها بر اساس اخلاق حرفه‌ای کارکنان خود مورد قضاوت قرار می‌گیرند. لوئیز اخلاق حرفه‌ای را دارای اصولی میداند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسائلی است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند (عزیز و همکاران، ۲۰۲۱؛ قازلی و همکاران، ۲۰۱۴). صاحب‌نظران به طور کلی اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول می‌دانند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستم شناخته شده به عنوان راهنمای رفتار عمل میکند. در محیط‌های کاری افراد در ارزشها متفاوت هستند و رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر دیگران ممکن است اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد. در یک موقعیت افراد ممکن است احساس کنند که یک رفتار اخلاقی است، در حالیکه همان رفتار در موقعیتی دیگر غیر

متفاوتی را به دست دهد. در این راستا پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در شهرها و مدارس دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود به پژوهشگران بعدی که به شناسایی عوامل اثر گذار بر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و هویت اخلاقی، بپردازند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود پژوهشی با هدف مقایسه‌ای مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر اساس شاخص‌های جمعیت شناختی در بین دبیران صورت گیرد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها فقط از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که اداره آموزش و پرورش در راستای نهادینه سازی ارزش‌های اخلاقی در سطح مدارس برنامه ریزی لازم را انجام دهد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که قبل از استخدامی معلمان در مدارس سطح هیجانات آنان را ارزیابی کنند. به علاوه، طراحی مدل‌های اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است در این راستا پیشنهاد می‌شود با تلاش در این خصوص گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه برداشته شود. ادارات آموزش پرورش، مدارس و انجمن اولیاء و مربیان متولیان برگزاری کلاس آموزش خانواده زمینه برگزاری کارگاه‌های آموزشی تبیین هیجانات، اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری هویت اخلاقی معلم برای معلمان، دانشجو معلمان، مدیران مدارس، اولیاء و دانش آموزان فراهم نمایند.

موازین اخلاقی

در تمام مراحل پژوهش سعی شد اصول اخلاقی مورد توجه قرار گیرد. ضمن دادن آزادی انتخاب به شرکت‌کنندگان و دادن اطمینان جهت رعایت اصول رازداری، سعی بر آن بود تا به حریم شخصی زندگی افراد احترام گذاشته شود. پژوهش حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرمان بررسی و با شناسه اخلاق

متقاعد به پذیرش آن می‌کنند چنانچه این فرایند (اخلاق حرفه‌ای) به خوبی صورت پذیرد، ارزش‌های فردی افراد در سازمان توسعه یافته و ارتباطات بهتری برقرار می‌کنند (والکر و فریمر، ۲۰۰۹؛ شاهین و همکاران، ۲۰۲۱؛ ماتسوبا و والکر، ۲۰۰۴) و همچنین اخلاق حرفه‌ای عاملی کارآمد و موثر در یکپارچه سازی ارزش‌های فردی معلمان در آموزش و پرورش است و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و نیز سوء گیری‌های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل دارد. به طور کلی هویت اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تاثیر دارد. هویت اخلاقی همانند یک راهنما به اشخاص در جهت گیری نیات و اخلاقیات و اعمالشان کمک می‌کنند. هویت اخلاقی اهمیت دارند، زیرا پایه‌ها و مبناهایی را برای درک نگرش، انگیزش و نیز نفوذ در ادراک افراد ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، اخلاقیات بر رفتارها یا پیامدهای خاصی که نسبت به بقیه مقدم هستند دلالت می‌کنند. ماهیت هویت اخلاقی به عنوان عاملی ضروری تلقی می‌شود که بر ارزش‌های فردی اثر می‌گذارد و منجر به اخلاق حرفه‌ای بیشتر در سازمان می‌شود. اخلاق حرفه‌ای نه تنها موجب بروز هویت اخلاقی می‌شود؛ بلکه موجب ایجاد ارزش‌های فردی در آموزش و پرورش شده و موجب می‌شود که افراد هویت اخلاقی خود را با ارزش‌های فردی خود و سازمان گره خورده بدانند و اخلاقیات را از خود بروز دهند. به عبارتی داشتن هویت اخلاقی موجب بروز اخلاق حرفه‌ای در محیط می‌شود (والکر و فریمر، ۲۰۰۹؛ شاهین و همکاران، ۲۰۲۱).

پژوهش حاضر همانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: (۱) جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان آموزش و پرورش شهر شهربابک بوده است، لذا در تعمیم نتایج به معلمان سایر شهرها رعایت جانب احتیاط ضروری است. (۲) در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج

- employees: A model based on the theory of planned behavior. *Sustainability*. 13(13):7062.
- Boegershausen J, Aquino K, Reed II A. (2015). Moral identity. *Current Opinion in Psychology*. 1;6:162-6.
- Campbell A, Gillett G, Jones G. (2015). *Medical ethics: the Geneva Convention Code of Medical Ethics*. UK: Oxford University Press.
- Frenzel AC, Goetz T, Lüdtke O, Pekrun R, Sutton RE. (2009). Emotional transmission in the classroom: Exploring the relationship between teacher and student enjoyment. *Journal of educational psychology*. 101(3):705.
- Gamayunova O, Vatin N. (2015). Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions. In *Advanced Materials Research*, (Vol. 1065, pp. 2459-2462). Trans Tech Publications Ltd.
- Gazley JL, Remich R, Naffziger-Hirsch ME, Keller J, Campbell PB, McGee R. (2014). Beyond preparation: Identity, cultural capital, and readiness for graduate school in the biomedical sciences. *Journal of Research in Science Teaching*. 51(8):1021-48.
- Ghasemi, A., Kadivar; P., Keramati; H., & Arabzadeh, M. (2019). Checking the validity and reliability of the four-factor teacher's emotions questionnaire. *New Educational Thoughts*, 15(2): 7-30. (In Persian)
- Goniewicz K, Goniewicz M, Włoszczak-Szubza A, Lasota D, Burkle FM, Borowska-Stefańska M, Wiśniewski S, Khorram-Manesh A. (2022). The Moral, Ethical, Personal, and Professional Challenges Faced by Physicians during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*. 19(9):5641.
- Karimi Khozani, A. (2017). Compilation of ethical criteria for police officers. *Police Science Quarterly*, 9(3): 96-111. (In Persian)
- Majdabadi, Z. (2017). Factor structure and internal consistency of a moral identity scale. *Evolutionary Psychology: Iranian Psychologists*, 14(54): 147-153. (In Persian)
- Matlabi Fard, A., Naveh Ebrahim, A., & Mohsen Zadeh, F. (2011). Investigating and identifying professional and ethical indicators in education and teaching from the point of view of master's students: a qualitative study. *Ethics in Science and Technology*, 6(4): 9-16. (In Persian)
- Matsuba MK, Walker LJ. (2004). Extraordinary moral commitment: Young adults working for social organization. *Journal of personality*. 72(2):413-436.
- Panicker S. (2012). Research ethics education in the behavioral & psychological sciences: A

IR.IAU.KERMAN.REC.1402.041 مصوب

گردید.

تشکر و قدردانی

از همه افراد شرکت کننده در پژوهش و همه افرادی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند تشکر و قدردانی می شود.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم سازی، روش شناسی، گردآوری داده ها، تحلیل آماری داده ها، پیش نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

- شاکری، علی. (۱۳۹۷). اخلاق حرفه ای در مدیریت آموزشی و سازمان های آموزشی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، تهران، دانشگاه تهران
- کریمی خوزانی، علی. (۱۳۹۶). تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس. فصلنامه دانش انتظامی، ۹(۳): ۹۶-۱۱۱
- قاسمی، علی، کدیور؛ پروین، کرامتی؛ هادی؛ عربزاده، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی روایی و پایایی پرسشنامه چهار عاملی هیجانات معلم *اندیشه های نوین تربیتی*، ۱۵(۲): ۷-۳۰
- مجدآبادی، زهره. (۱۳۹۶). ساختار عاملی و همسانی درونی یک مقیاس هویت اخلاقی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۱۴(۵۴): ۱۴۷-۱۵۳
- مطلبی فرد، علیرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ محسن زاده، فرشاد. (۱۳۹۰). بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد: یک مطالعه کیفی. اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴): ۹-۱۶
- Aquino K, Freeman D, Reed II A, Lim VK, Felps W. (2009). Testing a social-cognitive model of moral behavior: the interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of personality and social psychology*. 97(1):123.
- Aziz F, Md Rami AA, Zaremohzzabieh Z, Ahrari S. (2021). Effects of emotions and ethics on pro-environmental behavior of university

- mistaken case of one-size-fit-all. *Teaching Ethics*.12(2):137-40.
- Pekrun R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational psychology review*.18:315-41.
- Sadeghimahalli F, Valipour Khajehghyasi R, Akbari Farmad S. (2021). Professional Ethics in Teaching from the Perspectives of Professors and Graduate Students of Mazandaran University of Medical Sciences: A Comparative Study. *Strides Dev Med Educ*. 18(1):e1035.
- Şahin F, İbrahim Yüksel D. (2021). Meaning and Uniqueness of Ethics and Ethical Teacher Behaviors in the Teaching Profession. *ie: inquiry in education*. 13(2):2.
- Semradova I, Hubackova S. (2016). Teacher responsibility in distance education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 5;217:544-50.
- Shakeri, A. (2018). Professional ethics in educational management and educational organizations, the first international conference on management and innovation, Tehran, University of Tehran. (In Persian)
- Stets JE. (2016). Rationalist vs. intuitionist views on morality a sociological perspective. In *Dual-process theories in moral psychology: Interdisciplinary approaches to theoretical, empirical and practical considerations 2016 Mar 22* (pp. 345-366). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Walker LJ, Frimer JA. (2009). The song remains the same': rebuttal to Sherblom's re-envisioning of the legacy of the care challenge. *Journal of Moral Education*. 38(1):53-68.

