

ارایه الگوی رفتار سازمانی معلمان مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس گراند تئوری

ساجده احمدی^۱، بهارک شیرزاد کبریا^۲ , فاطمه حمیدی فر^۳، یلدا دلگشایی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران: ایران.

۲. دانشیار، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسئول.

۳. دانشیار، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. استادیار، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران: ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف پژوهش حاضر، ارایه الگوی رفتار سازمانی معلمان مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس گراند تئوری بود. ماهیت روش، اکتشافی- بنیادی است. روش پژوهش بصورت کیفی بود. جامعه آماری کلیه خبرگان حوزه اخلاق حرفه‌ای و رفتار سازمانی بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی و مبتنی بر اصل اشتها، تعداد ۱۴ نفر به عنوان مشارکت کننده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه ساختاریافته بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی، انجام شد. یافته‌ها نشان داد، ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل شرایط علی (تعهد سازمانی، اخلاق کاری و انضباط، انگیزش و درگیرسازی، رهبری اخلاقی و معنویت در کار)؛ شرایط مداخله گر (عدالت سازمانی)؛ راهبردها (رهبری و تأثیرگذاری، ارتباطات و همکاری)؛ شرایط زمینه‌ای (هویت حرفه‌ای و توسعه شغلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، هوش فرهنگی و اجتماعی) و پیامد (شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی نسبت به دانش آموز) می‌باشد. برای اعتباریابی الگو از روش دلفی استفاده شد. الگوی مورد نظر و فرآیند کدگذاری به ۵ تن از اساتید دانشگاه ارایه شد و این اساتید تا ۰/۸۵ دسته بندی شاخص‌ها، مقوله‌های میانی و ابعاد را تایید کردند. نتایج این پژوهش زمینه اولیه برای طراحی ابزارهای سنجش رفتار سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان و همچنین مداخلات آموزشی مرتبط با فراهم می‌کند.	پرونده مقاله تاریخ ارسال ۱۴۰۴/۰۳/۱۱ تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۵/۰۱ (مقاله پژوهشی)
	
کلمات کلیدی: رفتار سازمانی، سازمانی‌های آموزشی، اخلاق حرفه‌ای، معلمان، آموزش و پرورش	

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای^۱ به مثابه نظامی از اصول، ارزش‌ها و استانداردهای هنجاری، تعیین کننده رفتار مطلوب در حرفه‌های تخصصی است. در حرفه معلمی، این مفهوم فراتر از التزام به قوانین رسمی، متضمن تعهدی ژرف به رشد همه‌جانبه فراگیران، حفظ کرامت انسانی، تحقق عدالت توزیعی و رویه‌ای، پایبندی به صداقت، مسئولیت‌پذیری، ابراز احترام، قانون‌پذیری، وفاداری حرفه‌ای، شفافیت و رازداری می‌باشد (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۵؛ قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸). دامنه اخلاق حرفه‌ای در آموزش، گستره وسیعی از تعاملات را دربرمی‌گیرد: از مسئولیت‌پذیری اخلاقی در قبال دانش‌آموزان شامل ارزشیابی عادلانه، حفظ محرمانگی و پرهیز از

^۱ Professional Ethics

تبعیض جنسیتی (شعوری بیدگلی و همکاران، ۱۴۰۳؛ فَن و همکاران^۱، ۲۰۲۰)، تا تعهدات نسبت به اولیا، همکاران، سازمان متبوع و جامعه به مثابه یک مسئولیت اجتماعی (کریستجانسون^۲، ۲۰۲۴).

اهمیت راهبردی رعایت اخلاق حرفه‌ای در آموزش، امری غیرقابل انکار است. این مولفه حیاتی مستقیماً بر کیفیت فرآیند تعلیم، جوّ یادگیری، رضایت تحصیلی فراگیران، اشتیاق شغلی مربیان، پاسخگویی سازمانی، توسعه حرفه‌ای و در نهایت، کارآفرینی سازمانی و بهزیستی اجتماعی تأثیرگذار است (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۳؛ مسافر و همکاران، ۱۴۰۳؛ کریمی و همکاران، ۱۴۰۲). شواهد پژوهشی گویای آن است که اخلاق حرفه‌ای به عنوان پیش‌نیاز ضروری خودکارآمدی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد بهینه معلمان عمل می‌کند و غفلت از آن می‌تواند پیامدهای نامطلوبی همچون کاهش رضایت شغلی (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۳) یا تضعیف سرمایه اجتماعی نظام آموزشی را در پی داشته باشد.

از طرفی در حوزه رفتار سازمانی، مطالعات متعددی به بررسی ابعاد مختلف رفتار معلمان پرداخته‌اند. ترک زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان پرداختند و دریافتند که بعد فردی، بعد غالب رفتار سازمانی معلمان است. از سوی دیگر، عابدی کوشکی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به مدل‌یابی روابط ساختاری مهارت‌های تدریس معلمان بر اساس رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری توانمندسازی پرداختند و نشان دادند که توانمندسازی معلمان نقش کلیدی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی دارد. رزم طلب (۱۴۰۲) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی معلمان پرداخت و نشان داد که مولفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، میرعرب رضی و دیبایی صابر (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که هوش فرهنگی و مدیریت تعارض می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی معلمان را پیش‌بینی کنند. رجبیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به طراحی و اعتبارسنجی مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا پرداختند و مدلی مبتنی بر سه مقوله اصلی ارائه دادند. کاظم زاده بیطالی و حسینی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی نشان دادند که ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر معناداری دارد.

همچنین مطالعات در زمینه رفتار سازمانی و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است. مرور نظام‌مند پیشینه پژوهش حاکی از تلاش‌های ارزشمند در این عرصه است. مطالعات کیفی داخلی عمدتاً بر شناسایی مولفه‌های سازنده اخلاق حرفه‌ای (شیخی مبارکه و همکاران، ۱۴۰۰)، آسیب‌شناسی آن در نظام آموزش عالی سلامت (بیگلری و همکاران، ۱۴۰۱) و ارائه چارچوب‌های مفهومی اولیه متمرکز بوده‌اند. پژوهش‌های کمی نیز روابط بین اخلاق حرفه‌ای و متغیرهایی نظیر اشتیاق شغلی، پاسخگویی سازمانی، شایستگی‌های مدیریتی، هویت اجتماعی، سبک زندگی، اثر بخشی، خودکارآمدی، عملکرد شغلی و توسعه حرفه‌ای را مورد کاوش قرار داده‌اند (الماسی حسینی، ۱۳۹۹؛ شرفی و مقدم، ۱۴۰۰).

در عرصه بین‌المللی، محورهای پژوهشی بر تأثیر آموزش اخلاق بر مواضع اخلاقی معلمان پیش‌از خدمت (آلبز^۳، ۲۰۲۵)، تأثیر بر رشد کودکان و دانش آموزان (یانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۵)، ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (شلیبکوا و همکاران^۵، ۲۰۲۵)، تقابل صداقت و کژرفتاری در حرفه معلمی (آرگروپولو^۶، ۲۰۲۰)، نقش حکمت عملی در اخلاق معلمی (کریستجانسون، ۲۰۲۴)، مسئولیت اخلاقی در هدایت ارزشی فراگیران (کرونکویست، ۲۰۲۵)، و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان چندزبانه (گُو و

¹ Fan et al

² Kristjánsson

³ Albez

⁴ Yang et al

⁵ Shilibekova et al

⁶ Argyropoulou

همکاران^۱، ۲۰۲۵)، استفاده از ابزارهای دیجیتال (گراسیا و همکاران^۲، ۲۰۲۵)، معطوف بوده است. رویکردهای ترکیبی نیز تأثیر تجارب عملی بر هویت حرفه‌ای (زائو و ژانگ^۳، ۲۰۱۷. لی و خیرانی^۴، ۲۰۲۵) و فرآیندهای قضاوت اخلاقی معلمان در ارزیابی (لیو و همکاران^۵، ۲۰۲۴) را بررسی نموده‌اند. با وجود غنای پیشینه، شکاف‌های معرفت‌شناختی بارزی قابل ردیابی است:

۱. فقدان الگوی بوم‌سازگار و جامع: مطالعات داخلی عمدتاً یا بر شناسایی جزئی مولفه‌ها متمرکزند یا به بررسی روابط دوسویه محدود متغیرها اکتفا کرده‌اند. الگوی پارادایمی جامعی که به صورت نظام‌مند سطوح چندگانه (فردی، تعاملی، سازمانی، فراسازمانی) و ابعاد ساختاری شامل شرایط علی، زمینه‌های مداخله‌گر، راهبردهای کنش و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در بافت ایران را تبیین نماید، مغفول مانده است. مدل‌های کیفی موجود نیز عمدتاً معطوف به آسیب‌شناسی یا زمینه‌های خاص (نظیر تربیت بدنی) هستند و از جامع‌نگری بی‌بهره‌اند.

۲. غفلت از پیچیدگی‌های زمینه‌ای ایران: الگوهای پیشنهادی در ادبیات جهانی (نظیر کریستجانشون، ۲۰۲۴) با وجود غنای فلسفی، قابلیت انطباق با مختصات پیچیده فرهنگی، اجتماعی، دینی و ساختاری نظام آموزشی ایران را ندارند. چالش‌های منحصر به فردی نظیر نقش دوگانه معلم به عنوان الگوی اخلاقی-دینی، فشارهای ناشی از انتظارات اجتماعی فزاینده، محدودیت‌های منابع، و چالش‌های نوظهور مانند الزامات سواد رسانه‌ای^۶ (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲) در این الگوها نادیده انگاشته شده‌اند.

۳. نارسایی در تبیین پویایی تعامل عوامل: عمده پژوهش‌های داخلی فاقد چارچوب نظری توانمندی هستند که پویایی و تعامل پیچیده عوامل خرد (فردی)، میانی (سازمانی) و کلان (اجتماعی-فرهنگی) موثر بر شکل‌گیری و تجلی اخلاق حرفه‌ای معلمان ایرانی را تشریح نمایند.

پژوهش حاضر با هدف پرکردن این شکاف‌ها و تمرکز بر مسئله محوری نظام آموزشی ایران طراحی شده است: فقدان الگوی بوم‌شناسانه^۷، عمیق و نظام‌مندی که بتواند به مثابه نقشه راه جامع برای فهم، ترویج و ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان در بافت پیچیده ایران عمل کند. معلمان ایرانی در مواجهه با چالش‌های چندلایه‌ای قرار دارند: انتظارات اخلاقی فزاینده جامعه و خانواده‌ها، تنش‌های ناشی از کمبود منابع، ناهمگونی جمعیت دانش‌آموزی، تحولات فناورانه و الزامات نوین آموزشی، و ضرورت ایفای نقش به مثابه اسوه‌های اخلاقی و دینی (جمالی زواره و همکاران، ۱۴۰۲؛ باشکوه اجیرلو و همکاران، ۱۴۰۱). غیاب الگویی که این پیچیدگی‌ها را در سطوح مختلف و در تعامل دیالکتیکی آن‌ها تحلیل کند و راهکارهای عملیاتی متناسب با بافت ایران ارائه دهد، به وضوح محسوس است.

این پژوهش با اتخاذ روش نظریه داده‌بنیاد^۸ - که با ماهیت اکتشافی و زمینه‌مدار^۹ تحقیق همخوانی تام دارد - درصدد است تا از طریق کاوش عمیق در تجارب زیسته، ادراکات و روایت‌های معلمان، مدیران و صاحب‌نظران آموزشی، الگوی پارادایمی جامع و ریشه‌داری برای رفتار سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان ایران ارائه نماید. این الگو نه تنها شکاف نظری موجود را مرتفع می‌سازد، بلکه مبانی مستحکمی برای سیاست‌گذاری‌های آموزشی، طراحی برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای معلمان و سنجش اخلاق حرفه‌ای در بافت ایرانی فراهم می‌آورد. در نهایت، پرسش اصلی پژوهش عبارت است از: ساختار الگوی رفتار سازمانی

¹ Gu et al

² Gràcia et al

³ Zhao & Zhang

⁴ Li & Khairani

⁵ Liu et al

⁶ Media Literacy

⁷ Ecological Model

⁸ Grounded Theory

⁹ Context-Sensitive

مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی ایران بر اساس نظریه داده‌بنیاد مشتمل بر چه ابعاد، مولفه‌ها، شرایط علی، راهبردهای کنش و پیامدهاست و این اجزا چگونه در تعامل با یکدیگر قرار می‌گیرند؟

روش‌شناسی

جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه خبرگان حوزه رفتار سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و مبتنی بر اصل اشتها و اشباع نظری، با تعداد ۱۴ نفر از آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت پذیرفت. ملاک‌های ورود به مطالعه به عنوان مشارکت کننده شامل داشتن مدرک دکتری در رشته‌های مرتبط، داشتن حداقل ۱۵ سال سابقه تدریس مرتبط، داشتن حداقل یک مقاله پژوهشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و رفتار سازمانی، داشتن رضایت شخصی جهت مشارکت در پژوهش بود. جهت گردآوری داده‌ها از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته به صورت انفرادی استفاده شد. این نوع مصاحبه انعطاف‌پذیر و عمیق است. پس از دریافت توافق متخصصان، پژوهشگر به اجرای مصاحبه‌ها پرداخت. فرآیند تدوین و رواسازی پروتکل مصاحبه برگرفته از کاستیلو-مونتویا^۱ (۲۰۱۶) بود. سوالات مصاحبه به همراه چک لیست بررسی سوالات برای استادان رشته روانشناسی تربیتی، حکمرانی آموزشی و مدیریت آموزشی ارسال شد و نظر همه استادان در خصوص چک لیست اولیه با ضریب توافق ۰/۹۵ مثبت بود. روش انجام کار بدین صورت بود که قبل از مصاحبه کردن با خبرگان، موضوع مصاحبه و هدف از انجام پژوهش ارایه می‌شد و مقدماتی در این زمینه ارایه می‌شود، سپس بر اساس موضوع اصلی به ارایه سوالات پرداخته می‌شد. تمامی مصاحبه‌ها با استفاده گوشی همراه ضبط شدند و بعد از اتمام مصاحبه‌ها به صورت متنی در آمدند. مدت زمان مصاحبه حدوداً یک ساعت در نظر گرفته شده بود، که به صورت میانگین ۷۰ دقیقه به طول انجامید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش استرواس و کوربین^۲ (۲۰۱۵) در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش Atlas بود.

یافته‌ها

برای پاسخگویی به این پرسش که الگو، مولفه‌ها و شاخص‌های کلیدی تشکیل دهنده آن چه هستند، از روش گرند تیوری استفاده شد. فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله اصلی کدگذاری باز؛ کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت پذیرفت. در ادامه به تشریح مراحل پرداخته می‌شود:

مرحله اول: کدگذاری باز

در کدگذاری باز، تحلیل‌گر به پدیدآوردن مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها می‌پردازد و سپس می‌کوشد تا مشخص کند که چگونه مقوله‌ها در طول بعدهای تعیین‌شده تغییر می‌کنند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از طریق عنوان‌گذاری توسط محقق، به طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت‌کنندگان (کدهای زنده) و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها ایجاد شدند. بر همین اساس، نسخه‌های پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن شاخص‌های اصلی به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند. جدول زیر نمونه‌ای فرآیند کدگذاری را نشان می‌دهد:

جدول ۱. نمونه تحلیل داده‌ها در فرآیند کدگذاری باز

ردیف	شاخص	بخشی از مصاحبه
۱	مادی گرایی	آسیب‌های فردی و کاری مثل بی‌تفاوتی، کمبود تعهد، کمبود وجدان کاری، انگیزه نداشتن، نگاه مادی، نگاه ابزاری داشتن به مسایل و اموراتی که آموزش و پرورش در حال وقوع است، می‌تواند در زمره مسایلی قرار گیرد که باید در اخلاق حرفه‌ای معلمان مورد بررسی قرار گیرد (مصاحبه شماره ۱۴).
۲	اراده و تعلق	احساسات و اعتقادات، اداره، تعلق، تعهد و ارزش‌هایی که برای شغلش قائل است، را می‌توان جز مسایلی دانست که یک فرد باید صورت حرفه‌ای در شغل خود مد نظر داشته باشد (مصاحبه شماره ۱۳).

^۱ Castillo-Montoya, M.

^۲ Strauss & Corbin

۳	ایمان و تقوا	ولی ازجایی که نیت آلوده شود به مطامع مختلف دنیوی و شهرت و... به نظر میاد که یکی از مهم ترین آسیب ها به شمار میاد در جهت ادای وظیفه معلمی. تقوا از خصوصیات دیگری است که در اخلاق معلمی در ارتباط با خداوند متعال قابل توجه است (مصاحبه شماره ۸).
۴	مهربانی	مهربانی برای دانش آموزان و با دانش آموزان، خویشن دار نبودن و کمبود توانایی کنترل هیجانات خود، سریع عصبانی شدن، زود خوشحال شدن، امانت دار نبودن چه نسبت به اموال آموزشگاه چه نسبت به دانش آموزان را باید در زمره اخلاق حرفه ای دانست (مصاحبه شماره ۴).
۵	سخاوت	یکی از مواردی که معلمان باید به عنوان اخلاق حرفه ای داشته باشند، سخاوت در گفتار و علم است. سخاوت به معنی پول خرج کردن نیست، اما برخی از معلمان و مدرسان در برابر ارتقای دانش و اشتراک گذاری دانش خود، سخاوت ندارند و این دور از اخلاق حرفه ای است (مصاحبه شماره ۱).
۶	عدالت	عدالت در برخورد با دانش آموزان، حتی نوع تقسیم نگاه در کلاس نیز باید با عدالت باشد (مصاحبه شماره ۶).
۷	برخورد مناسب	نوع برخورد و ارتباط مناسب معلمان و کادر مدرسه با دانش آموزان، اولیا و... بسیار مهم است. در واقع بازخورد اولیه اخلاق در این برخوردها است که نشان داده می شود (مصاحبه شماره ۹).
۸	مسئولیت پذیر	معلمی شغلی است که مسئولیت زیادی دارد و این مسئولیت باید بر عده شخصی باشد که مسئولیت پذیر باشد (مصاحبه شماره ۱۰).
۹	نگرش فرهنگی اجتماعی	معلمی شغل انبیاست و این نگرش و نگاه جز مسایل فرهنگی و اجتماعی ماست. پس پیشینه فرهنگی، مذهبی و اجتماعی ما در زمینه معلمی مهم است. برای همین است که برای انتخاب معلمان می بایست به این پیشینه توجه زیادی شود (مصاحبه شماره ۱۲).
۱۰	پایندی	پایبندی به پیشینه فرهنگی و مذهبی و در واقع سنت های فرهنگی و مذهبی در حرفه ای بودن مهم است (مصاحبه شماره ۳).
۱۱	آگاهی از افکار و عقاید	افکار و عقاید فردی و اجتماعی در محیط مدرسه، فضای روانی و اجتماعی و را تشکیل می دهد و این فضا، شرایط مدرسه را به سمتی می برد که بتواند عملکرد بهینه را برای مدرسه رقم بزند. بنابراین آگاهی از افکار و عقاید و... بسیار اهمیت دارد (مصاحبه شماره ۷).
۱۲	عزت نفس	معلم باید در جایگاهی که به دانش آموزان تدریس می کند، اعتماد به نفس داشته باشد و به نظرم داشتن اعتماد به نفس جزئی از مدیریت کلاس است (مصاحبه شماره ۶). عزت نفس معلمان در اخلاق آنها تاثیر دارد و جزئی از اخلاق است. این عزت نفس از مسایل مالی، اقتصادی، اجتماعی و... نشأت می گیرد (مصاحبه شماره ۱۱).
۱۳	خود آگاهی حرفه ای	معلم باید دارای خود آگاهی در زمینه شغل باشد. در ایران شغل معلمی چطور تعریف شده است و... باید توسط فرد درک شود. این امر در معلمانی که تازه به این حرفه روی می آورند، دارای اهمیت و اولویت بیشتری است (مصاحبه شماره ۱۳).
۱۴	ارتقای هویت دانش آموزان	معلم می بایست سعی کند بر روی هویت دانش آموزان کار کند و آن را ارتقا دهد. این هویت می تواند در ابعاد مختلف فردی و... باشد. به نظر می رسد باید روی هویت ملی و مذهبی هم بیشتر تمرکز کرد (مصاحبه شماره ۱۱).
۱۵	انتقال میراث فرهنگی	میراث فرهنگی و اجتماعی باید با نسل های بعدی انتقال پیدا کنند. این میراث می تواند در قالب عکس، فیلم، انیمیشن، بازی و حضوری و... انتقال پیدا کند (مصاحبه شماره ۱۴).
۱۶	شناخت محیط و تبیین آن	از جمله حرفه ای گری های معلم این است که باید سعی کند، محیط پیرامونی را در ابعاد مختلف به دانش آموزان نشان دهد تا دانش آموزان به شناخت محیط برسد و بتوانند بر اساس مولفه های مختلف آن را تشریح و تبیین کنند (مصاحبه شماره ۱۳).
۱۷	کمک به انتخاب افراد برگزیده	معلم باید سعی کند تا به افراد یعنی دانش آموزان آموزش دهد که تصمیم گیری و انتخاب چگونه است و ملاک های انتخاب افراد برگزیده چگونه است. او باید یاد بگیرد که انتخاب افراد مختلف برای مسئولیت ها و دوستی و... چه تاثیری بر زندگی او دارد (مصاحبه شماره ۷).
۱۸	انجام وظایف سازمانی	معلم می بایست وظایف سازمانی خود را در مرحله اول بشناسد و سپس سعی کند تا با تمام تلاش و پشتکار آن ها را نحو احسن انجام دهد (مصاحبه شماره ۹).
۱۹	ارتقای حرفه ای خود و دیگران	در محیط شغلی و سازمانی افراد باید علاوه بر اینکه خود را ارتقا می دهند شرایط را طوری فراهم کنند که بقیه هم ارتقا پیدا کنند. این ارتقا می تواند در محیط های حرفه ای باشد و یا اینکه سعی کند تجربیات خود را در اختیار دیگران بگذارد و... (مصاحبه شماره ۱۲).
۲۰	احترام به انتصابات	یک معلم در ساختار اداری جایگاهی دارد که می تواند کلیه امور را نقد کند، اما باید احترام به مسئولین هم داشته باشد. مخصوصا در حوزه اداری به این علت که آموزش و پرورش جایی هست که دو ساختار

		آموزشی و اداری دارد، باید به انتصابات و تصمیم‌های افراد اداری احترام گذاشته شود و در فضای احترام، به نقد نیز پرداخت(مصاحبه شماره ۱۳).
۲۱	رعایت مقررات حرفه‌ای	هر شغلی در ایران و در دنیا دارای قوانین و مقررات خاص خود است. مثلاً در شغل معلمی ورود و خروج معلم دارای ساعات مشخصی است، میزان ساعت تفریح و استراحت مشخص است و... در مجموع معلمان و همه کادر آموزشی و تربیتی باید به قوانین حرفه‌ای مبتنی بر ساختار شغلی خود، احترام بگذارند و آن را رعایت کنند(مصاحبه شماره ۹).
۲۲	تعهد به انسجام و یکپارچگی	معلمان باید تلاش کنند که در ساختار آموزش و پرورش اعم از مدرسه و شهرستان و... انسجام و یکپارچگی را حفظ کنند(مصاحبه شماره ۸).
۲۳	ویژگی‌های شغل معلمی	هر شغلی دارای ویژگی‌هایی که باید یک معلم حرفه‌ای آن را بشناسد. در واقع معلم حرفه‌ای باید بداند و درک کند که معلمی در بافت فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جمهوری اسلامی ایران، چه ویژگی‌هایی دارد(مصاحبه شماره ۱).
۲۴	فعالیت‌های عام المنفعه	معلم حرفه‌ای باید دارای شخصیت اجتماعی و مورد تاییدی نیز باشد. مثلاً باید فعالیت‌های عام المنفعه داشته باشد، مهربان باشد و... (مصاحبه شماره ۲).
۲۵	تبیین حقوق شهروندی	حقوقی که باید به دانش آموزان آموزش داد را باید معلم بلد باشد. مثلاً در حوزه کلاس شش ابتدایی، جزوهای در زمینه حقوق شهروندی وجود دارد که معلمان می‌توانند با استفاده از آن، حقوق شهروندی را آموزش دهند(مصاحبه شماره ۴).
۲۶	تسلط بر اسناد بالادستی	معلم باید در حد متوسط به بالایی با سند تحول بنیادین و قوانین و مقررات آشنا باشد(مصاحبه شماره ۱۰).
۲۷	تبیین اسناد و سیاست‌های کلان	سیاست‌های کلان را نیز باید معلم بداند، وقتی این سیاست‌ها را معلم بداند، بهتر متوجه می‌شود که زیربنای علمی و معرفتی بخش نامه‌ها چیست(مصاحبه شماره ۵).
۲۸	ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و به روزرسانی	معلم باید در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کند و خود را به روزرسانی کند. در واقع معلم حرفه‌ای باید سعی کند تا هم اخلاق حرفه‌ای را یاد بگیرد و هم بتواند دوره‌های حرفه‌ای و تخصصی را بگذراند. شاید بتوان گفت بخشی از اخلاق حرفه‌ای، پیشرفت و به ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و به روزرسانی خود است(مصاحبه شماره ۴).
۲۹	ارایه بازخورد به مدیران بالادستی	معلم از منظر اخلاق حرفه‌ای نباید منفعل باشد، علاوه بر اینکه در کلاس درس خود را نشان می‌دهد و به روز است، می‌بایست در قالب یک کارمند و در ساختار اداری هم فعال باشد. مثلاً باید به مدیران بالادستی از جمله مدیر مدرسه، مدیر ناحیه و... بازخورد دهد و آن‌ها را از وضعیت مدرسه و... به صورت مثبت آگاه سازد(مصاحبه شماره ۲).
۳۰	منشور اخلاقی	به نظر می‌آید برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان، مولفه‌ها و مصادیق آن مشخص شود و منشور اخلاقی برای این امر تهیه شود(مصاحبه شماره ۵).
۳۱	تعامل با شغل	معلم می‌بایست در تعامل با شغل خود باشد. بگذارید کمی توضیح دهم، معلم می‌بایست معلمی را به عنوان یک شغل در نظر داشته باشد و سعی کند محیط پیرامونی خود و خانواده را با توجه به این شغل تنظیم کند، همچنین می‌بایست روابط اجتماعی، سیاسی و... را در قالب نقش شغلی خود تنظیم کند(مصاحبه شماره ۱۰).
۳۲	قانون مداری	شاید بتوان گفت مهمترین مصادیق اخلاق حرفه‌ای که باید یک معلم داشته باشد، قانون مداری است. حتی می‌توان گفت که یک قانون بد بهتر از بی‌قانونی است؛ بنابراین معلم علاوه بر اینکه باید نگاه نقادانه داشته باشد، در عین حال باید به چارچوب‌ها و قوانین نیز پایبند باشد(مصاحبه شماره ۸).
۳۳	توسعه شغلی	معلم می‌بایست همیشه به روز باشد و سعی کند خود را توسعه دهد. اما معلم حرفه‌ای که دارای اخلاق حرفه‌ای هم هست، می‌بایست سعی کند فرهنگ توسعه شغلی را در بین همکاران نیز رواج دهد. بنابراین توسعه شغلی، جز حرفه‌ای‌گری در حوزه اخلاق حرفه‌ای برای معلمان است(مصاحبه شماره ۱۱).
۳۴	برنامه درسی و محتوا	معلم می‌بایست به استاد بالادستی مسلط باشد و سعی کند بر اساس آن‌ها محتوای مورد نیاز که همانا برنامه درسی و محتوای مصوب است را تحلیل کند و در مرحله بعد با استفاده از خلاقیت خود در قالب روش‌های تدریس مختلف، به ارایه مطالب بپردازد(مصاحبه شماره ۲).
۳۵	گزینش معلمان	ساختار اداری باید معلمان حرفه‌ای را از همان ابتدا شناسایی کند، بهترین موقع و زمان برای شناخت معلمان حرفه‌ای که اخلاق حرفه‌ای را می‌توانند رعایت کنند، در زمان گزینش معلمان است(مصاحبه شماره ۹).
۳۶	دانشگاه فرهنگیان	دانشگاه فرهنگیان به عنوان مهمترین مکان و ساختار در تربیت معلمان در جمهوری اسلامی ایران، می‌بایست واحدهای درسی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای را گسترش دهد و سعی کند فرهنگی اخلاق حرفه‌ای را توسعه دهد(مصاحبه شماره ۱۳).

۳۷	آمایه ذهنی به معلمان	ایجاد فضای روانی و اجتماعی در بین معلمان در زمینه اخلاق حرفه‌ای بسیار مهم است. به نظر می‌رسد که جو و فضای روانی مهمتر از این است که تک تک افراد به اخلاق حرفه‌ای پایبند باشند. در واقع آمایه ذهنی جمعی می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای موثر باشد(مصاحبه شماره ۱۲).
۳۸	نظارت بر عملکرد	عملکرد در زمینه معلمی و اخلاق حرفه‌ای یک امر بسیار مهم است، اما این عملکرد بدون نظارت و دادن بازخورد می‌تواند بعد از مدتی به بیراهه برود. در واقع بدون نظارت بر عملکرد و دادن بازخورد به معلمان در زمینه اخلاق حرفه‌ای، رفتار مناسب با اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان شکل نمی‌گیرد(مصاحبه شماره ۱۰).
۳۹	حفظ کرامت دانش آموزان	حفظ کرامت کادر اداری و دانش آموزان و اساسا محیط پیرامونی از مصادیق اخلاق حرفه‌ای می‌باشد(مصاحبه شماره ۹).
۴۰	یادگیری دانش آموزان	معلم در نهایت در زمینه عملکردی، می‌بایست پاسخگوی یادگیری دانش آموزان باشد. یادگیری دانش آموزان و تعهد نسبت به آن از مصادیق اخلاق حرفه‌ای می‌باشد(مصاحبه شماره ۷).
۴۱	ارزش آفرینی برای دانش آموزان	دانش آموزان با یادگیری و رفتارهای پایه‌ای وارد مدرسه می‌شوند و سعی می‌کنند خود را ارتقا دهند. معلم با ارزش آفرینی برای دانش آموزان و خانواده‌ها در قالب اصول اخلاق حرفه‌ای؛ می‌تواند حرفه‌ای بودن خود را نشان دهد. مثلا حفظ کرامت دانش آموزان جز این ارزش آفرینی می‌باشد(مصاحبه شماره ۶).
۴۲	ارزیابی منصفانه	نمود نهایی انصاف و عدالت در نظام آموزشی که جز اخلاق حرفه‌ای و مصادیق آن است در ارزیابی و ارزیابی خود را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت ارزیابی منصفانه جز اخلاق حرفه‌ای می‌باشد(مصاحبه شماره ۲).
۴۳	جامعه پذیری	معلم در جایگاه فرد در درون مدرسه به عنوان یک جامعه کوچک و شاید در برخی از مناطق، جامعه کوچک محلی، می‌بایست جامعه‌پذیری داشته باشد. مثلا معلمی که از شهر به روستا می‌رود، باید فرهنگ‌پذیر و جامعه‌پذیر باشد و به آداب و رسوم و... منطقه محل خدمت، احترام بگذارد(مصاحبه شماره ۸).
۴۴	رشد همه جانبه	معلم باید در همه ابعاد خود را رشد دهد. رشد در حرفه معلمی که شامل روش تدریس و...؛ رشد در ابعاد اخلاق مانند کنترل پرخاشگری و...؛ در واقع رشد همه جانبه باید در دستور کار همه معلمان به عنوان اخلاق حرفه‌ای قرار گیرد(مصاحبه شماره ۱).
۴۵	ارتقا یادگیرنده	تعهد به ارتقا یادگیرنده و دانش آموزان، می‌تواند از مصادیق اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان باشد(مصاحبه شماره ۱۱).
۴۶	برنامه درسی پنهان	معلم باید یاد بگیرد که رفتارهای او، بازخوردهای او و... بر رفتار و... دانش آموزان تاثیر بگذارد. در واقع برنامه درسی پنهان می‌تواند بر عملکرد دانش آموزان تاثیر بگذارد و توجه به این امر می‌تواند از مصادیق اخلاق حرفه‌ای باشد(مصاحبه شماره ۷).
۴۷	احترام و کرامت انسانی	حفظ احترام و کرامت انسانی از مصادیق اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی است. در واقع همه معلمی در زمینه اخلاق حرفه‌ای؛ احترام و کرامت انسانی است(مصاحبه شماره ۳).
۴۸	اعتماد آفرینی	معلم باید خود را به دانش آموزان به عنوان یک انسان و یک فرد امن نشان دهد. یعنی دانش آموزان باید او را به عنوان یک انسان امن و قابل اعتماد قبول کنند. این امر در فرآیند اعتماد آفرینی در طول سال تحصیلی شکل می‌گیرد(مصاحبه شماره ۸).
۴۹	مشارکت اولیا	معلم در زمینه اخلاق حرفه‌ای به نظر می‌رسد که کار سختی دارد، به این علت که هم باید دانش آموزان را درگیر کند، هم کادر اداری مدرسه و... را راضی نگه دارد و در نهایت باید مشارکت اولیا را هم جلب کند و سعی کند این گروه را نیز در زمینه‌های درسی و تربیتی راضی نگه دارد(مصاحبه شماره ۱).
۵۰	اطلاع رسانی و ارتباط صحیح	از مصادیقی که می‌توان برای درگیر کردن و مشارکت اولیا به آن اشاره کرد، اطلاع رسانی و ایجاد ارتباط صحیح و اصولی با اولیا اشاره کرد(مصاحبه شماره ۱۱).
۵۱	عدالت و انصاف	مهمترین مصادیق اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان رعایت عدالت و انصاف می‌باشد. عدالت و انصاف بسیار ظریف است، مثلا در توزیع نگاه خود در کلاس درس هم باید عدالت و انصاف را رعایت کند(مصاحبه شماره ۱۴).
۵۲	انتقادپذیری	اخلاق حرفه‌ای ابعاد مختلفی دارد که معلمان باید آن را رعایت کنند، مثلا روحیه نقدپذیری به نظر من خیلی مهم است که با توجه به تجربه بنده، این روحیه کمتر در بین معلمان وجود دارد(مصاحبه شماره ۷).
۵۳	ارتباط مناسب با همکاران	ارایه محتوا به بقیه همکاران، مشارکت با همکاران، درس پژوهشی و... در کل؛ ارتباط با همکاران در توسعه حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای بسیار مهم و تاثیرگذار بر پیشرفت معلمان می‌باشد(مصاحبه شماره ۱۱).

۵۴	مشارکت با همکاران	مشارکت موثر با همکاران جز اخلاق حرفه‌ای است. در مقطع ابتدایی مثلاً درس پژوهشی می‌تواند در این زمینه موثر باشد (مصاحبه شماره ۳).
۵۵	احترام و عزت	رعایت احترام و عزت همکاران، دانش آموزان و درجه بالاتر احترام و عزت خود می‌تواند از مصادیق اخلاق حرفه‌ای باشد (مصاحبه شماره ۶).
۵۶	انضباط و احترام به وقت همکاران	ساعت‌های تفریح، مشارکت با همکاران و توصیه‌های درست و اصولی از مصادیق اخلاق حرفه است. در واقع انضباط و احترام به وقت همکاران در محیط شغلی از مصادیق اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (مصاحبه شماره ۵).
۵۷	سازگاری با همکاران	رابطه با همکاران و کادر داری بسیار در تشخیص معلم خبره و تازه کار اهمیت دارد. معلم حرفه‌ای سعی می‌کند محیط را بشناسد و خود را با آن سازگار کند (مصاحبه شماره ۱۲).
۵۸	مالکیت معنوی	معلم‌ها باید سعی کنند مالکیت معنوی را رعایت کنند. مثلاً اگر از یک روش تدریس که معلمی به آن‌ها آموزش داده است، استفاده کنند، حتماً از او اجازه بگیرند و سعی کنند نام معلم یا... را در حین استفاده از آن تدریس (مصاحبه شماره ۶).
۵۹	جایگاه معلمان	منزلت و جایگاه معلمان باعث می‌شود فرد که معلم باشد، خود را در قالب و چارچوب قانونی و اخلاقی قرار دهد (مصاحبه شماره ۸).
۶۰	سواد رسانه	منزلت اجتماعی معلمان باید در رسانه‌های اجتماعی نیز مد نظر قرار گیرد (مصاحبه شماره ۵).
۶۱	ارتقای اجتماعی	ارتقای اجتماعی معلمان توسط خود و توسط سازمان باید مد نظر قرار گرفته شود (مصاحبه شماره ۱۰).

در مجموع ۵۷۱ کد اولیه (به ترتیب از مصاحبه‌های ۱ تا ۱۴ تعداد ۵۰، ۴۰، ۲۷، ۴۵، ۵۰، ۲۰، ۳۵، ۲۵، ۲۵، ۵۰، ۴۵، ۷۰، ۴۵،

۴۴) بدست آمد.

مرحله دوم: کدگذاری محوری

بر اساس تحلیل مفاهیم و مضامین و یکی کردن مفاهیم نزدیک به یکدیگر در نهایت ۶۲ شاخص بدست آمد. این ۶۲ شاخص در نهایت به ۱۲ مولفه یا مقوله فرعی تبدیل شدند که مجموعه‌ای از مفاهیم مشترک شاخص‌ها و کدهای باز اولیه بودند. این مولفه‌ها عبارتند از تعهد سازمانی (پابندی، انجام وظایف سازمانی، تعهد به انسجام و یکپارچگی، احترام به انتصابات، رعایت مقررات حرفه‌ای)؛ اخلاق کاری و انضباط (اراده و تعلق، انضباط و احترام به وقت همکاران، قانون مداری، رعایت مقررات حرفه‌ای، انجام وظایف سازمانی، مالکیت معنوی)؛ انگیزش و درگیرسازی (اراده و تعلق، عزت نفس، یادگیری دانش آموزان، رشد همه جانبه، ارتقا یادگیرنده، آمایه ذهنی به معلمان)؛ رهبری اخلاقی و معنویت در کار (ایمان و تقوا، منشور اخلاقی، مادی گرایی (نقطه مقابل)، احترام و عزت، ارزش آفرینی برای دانش آموزان)؛ هویت حرفه‌ای و توسعه شغلی (خودآگاهی حرفه‌ای، ارتقای حرفه‌ای خود و دیگران، توسعه شغلی، ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و به روزرسانی، جایگاه معلمان، ویژگی‌های شغل معلمی، گزینش معلمان)؛ یادگیری سازمانی و مدیریت دانش (تسلط بر اسناد بالادستی، تبیین اسناد و سیاست‌های کلان، آگاهی از افکار و عقاید، سواد رسانه، ارتقای یادگیرنده (معلم)، برنامه درسی و محتوا)؛ هوش فرهنگی و اجتماعی (نگرش فرهنگی اجتماعی، انتقال میراث فرهنگی، شناخت محیط و تبیین آن، جامعه پذیری، ارتقای اجتماعی)؛ رهبری و تأثیرگذاری (ارتقای هویت دانش آموزان، ارزش آفرینی برای دانش آموزان، اعتماد آفرینی، تبیین حقوق شهروندی، کمک به انتخاب افراد برگزیده)؛ ارتباطات و همکاری (ارتباط مناسب با همکاران، اطلاع رسانی و ارتباط صحیح، مشارکت با همکاران، مشارکت اولیا، انتقادپذیری، سازگاری با همکاران)؛ عدالت سازمانی (عدالت، انصاف، ارزیابی منصفانه، برخورد مناسب، احترام و کرامت انسانی، عدالت و انصاف، نظارت بر عملکرد، حفظ کرامت دانش آموزان، ارزیابی منصفانه)؛ شهروندی سازمانی (فعالیت‌های عام المنفعه، مشارکت با همکاران، مشارکت اولیا، ارائه بازخورد به مدیران بالادستی، مسئولیت پذیر)؛ رفتار شهروندی نسبت به دانش آموز (مهربانی، سخاوت، حفظ کرامت دانش آموزان، برنامه درسی پنهان، رشد همه جانبه دانش آموزان) بودند.

مرحله سوم: کدگذاری انتخابی

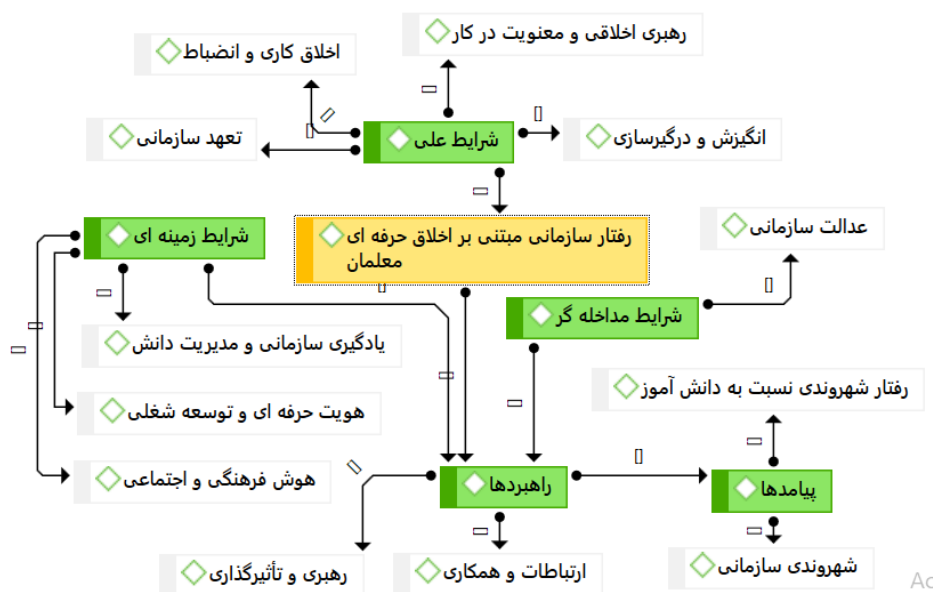
در این مرحله نتایج به دست آمده از مرحله کدگذاری محوری در قالب یک فرم نیمه ساختاریافته از طریق مصاحبه و بارش فکری در قالب جدول زیر نهایی شد.

جدول ۲. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده از کدگذاری انتخابی

بعد	مقوله‌ها	شاخص	تعریف/استدلال
شرایط علی	تعهد سازمانی	پایبندی، انجام وظایف سازمانی، تعهد به انسجام و یکپارچگی، احترام به انتصابات، رعایت مقررات حرفه‌ای	تعهد سازمانی به میزان وابستگی عاطفی و احساس مسئولیت معلم نسبت به سازمان آموزشی اشاره دارد. این بعد به عنوان شرایط علی در نظر گرفته می‌شود زیرا تعهد بالا باعث می‌شود معلمان به صورت اخلاقی رفتار کنند و فراتر از وظایف رسمی خود عمل نمایند.
	اخلاق کاری و انضباط	اراده و تعلق، انضباط و احترام به وقت همکاران، قانون‌مداری، رعایت مقررات حرفه‌ای، انجام وظایف سازمانی، مالکیت معنوی	اخلاق کاری شامل ارزش‌ها و باورهایی است که کار سخت و مسئولیت‌پذیری را ترویج می‌کند. این بعد علی است زیرا اساس رفتار حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و انضباط شخصی را تقویت می‌کند.
	انگیزش و درگیرسازی	اراده و تعلق، عزت نفس، یادگیری دانش آموزان، رشد همه جانبه، ارتقا یادگیرنده، آمایه ذهنی به معلمان	انگیزش به نیروهای درونی و بیرونی که رفتار معلم را جهت می‌دهد اشاره دارد. این بعد علی است زیرا انگیزه بالا باعث درگیرسازی و عملکرد اخلاقی معلمان می‌شود.
شرایط زمینه‌ای	رهبری اخلاقی و معنویت در کار	ایمان و تقوا، منشور اخلاقی، مادی‌گرایی (نقطه مقابل)، احترام و عزت، ارزش آفرینی برای دانش آموزان	رهبری اخلاقی شامل تأثیرگذاری بر دیگران از اخلاقی و یافتن معنا در کار است. اصول طریق این بعد علی است زیرا رهبری اخلاقی، رفتار اخلاقی معلمان را هدایت می‌کند.
	هویت حرفه‌ای و توسعه شغلی	خودآگاهی حرفه‌ای، ارتقای حرفه‌ای خود و دیگران، توسعه شغلی، ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و به روزرسانی، جایگاه معلمان، ویژگی‌های شغل معلمی، گزینش معلمان	هویت حرفه‌ای به درک معلم از خود به عنوان یک متخصص آموزش اشاره دارد. این بعد زمینه‌ای است زیرا بستر حرفه‌ای شدن و رشد شغلی را فراهم می‌کند.
	یادگیری سازمانی و مدیریت دانش	تسلط بر اسناد بالادستی، تبیین اسناد و سیاست‌های کلان، آگاهی از افکار و عقاید، سواد رسانه، ارتقای یادگیرنده (معلم)، برنامه درسی و محتوا	یادگیری سازمانی فرآیند ایجاد و تسهیم دانش در سازمان است. این بعد زمینه‌ای است زیرا محیط یادگیری را برای رفتار اخلاقی فراهم می‌کند و دانش لازم را در اختیار می‌گذارد.
راهنما	هوش فرهنگی و اجتماعی	نگرش فرهنگی اجتماعی، انتقال میراث فرهنگی، شناخت محیط و تبیین آن، جامعه‌پذیری، ارتقای اجتماعی	هوش فرهنگی توانایی تعامل مؤثر با افراد از فرهنگ‌های مختلف است. این بعد زمینه‌ای است زیرا بافت اجتماعی و فرهنگی را برای اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌کند.
	رهبری و تأثیرگذاری	ارتقای هویت دانش آموزان، ارزش آفرینی برای دانش آموزان، اعتماد آفرینی، تبیین حقوق شهروندی، کمک به انتخاب افراد برگزیده	الهام‌بخشی و هدایت دیگران به شامل رهبری سوی اهداف است. این بعد راهبردی است زیرا معلمان از اقدامات رهبری برای ترویج اخلاق استفاده می‌کنند.
	ارتباطات و همکاری	ارتباط مناسب با همکاران، اطلاع رسانی و ارتباط صحیح، مشارکت با	ارتباطات مؤثر و همکاری برای اجرای اخلاق است. این بعد راهبردی است ضروری حرفه‌ای

همکاران، مشارکت اولیه، انتقادپذیری،		زیرا شامل اقدامات عمدی برای تعامل و همکاری است.
سازگاری با همکاران		
عدالت، انصاف، ارزیابی منصفانه،		
شرایط	برخورد مناسب، احترام و کرامت	عدالت سازمانی به ادراک انصاف در سازمان اشاره دارد. این بعد مداخله‌گر است زیرا تأثیر عوامل دیگر بر اخلاق حرفه‌ای را تعدیل می‌کند (مانند یک متغیر واسطه‌ای).
مداخله	انسانی، عدالت و انصاف، نظارت بر عملکرد، حفظ کرامت دانش آموزان،	
گر	ارزیابی منصفانه	
فعالیت‌های عام المنفعه، مشارکت با همکاران، مشارکت اولیه، ارائه بازخورد به مدیران بالادستی، مسئولیت پذیر		شهروندی سازمانی
مهربانی، سخاوت، حفظ کرامت دانش آموزان، برنامه درسی پنهان، رشد همه جانبه دانش آموزان		پیامدها
رفتار شهروندی		این رفتارها شامل اقداماتی است که مستقیماً به دانش آموزان سود می‌رساند و رشد آنان را می‌کند. این بعد پیامد است زیرا نتیجه تضمین رفتار اخلاقی معلم است.
نسبت به دانش آموز		

در مجموع ۵ بعد، ۱۲ مولفه و ۶۲ شاخص برای طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان نهایی شد. در نهایت الگوی پارادایمی پژوهش به صورت زیر ارائه شد.



شکل ۱. مدل پارادایمی حاصل از فرآیند کدگذاری (مستخرج از پژوهش حاضر)

در نهایت ۵ بعد اصلی شامل شرایط علی (تعهد سازمانی، اخلاق کاری و انضباط، انگیزش و درگیرسازی، رهبری اخلاقی و معنویت در کار)؛ شرایط مداخله‌گر (عدالت سازمانی)؛ راهبردها (رهبری و تأثیرگذاری، ارتباطات و همکاری)؛ شرایط زمینه‌ای (هویت حرفه‌ای و توسعه شغلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، هوش فرهنگی و اجتماعی) و پیامد (شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی نسبت به دانش آموز) برای مدل در نظر گرفته شد. برای اعتباریابی الگو از روش دلفی استفاده شد. الگوی مورد نظر و فرآیند کدگذاری به ۵ تن از اساتید دانشگاه ارائه شد و این اساتید تا ۰/۸۵ دسته‌بندی شاخص‌ها، مقوله‌های میانی و ابعاد را تایید کردند.

نتیجه گیری

تحلیل عمیق مدل رفتار سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان بر اساس چارچوب نظریه داده‌بنیاد، با تمرکز بر پنج بُعد شرایط علی، زمینه‌ای، راهبردها، مداخله‌گر و پیامدها، نشان‌دهنده شبکه‌ای پویا و درهم‌تنیده از عوامل است که نظام رفتار سازمانی مبتنی بر اخلاقی حرفه معلمی را شکل می‌دهد. این تحلیل با استناد به پژوهش‌های فارسی و انگلیسی ارائه شده، نشان می‌دهد که رفتار سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان پدیده‌ای ایستا نیست، بلکه محصول تعامل پیچیده‌ای از عوامل درونی و بیرونی است که در بافت آموزشی ایران و جهان عمل می‌کند. بنابراین بحث و نتیجه‌گیری ناظر بر تشریح الگوی پیشنهادی بر اساس این عناصر است که در شکل ۱ قابل مشاهده می‌باشد.

در هسته مرکزی این سیستم، شرایط علی به عنوان موتور محرک اصلی عمل می‌کنند. این شرایط شامل عناصر انگیزشی و اخلاقی عمیقی چون تعهد سازمانی، اخلاق کاری، انگیزش و درگیرسازی، رهبری اخلاقی و معنویت در کار است. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۱، زمانی که معلمان به واسطه رهبری اخلاقی و توجه سازمان به رفاه خود، احساس ارزشمندی کنند، پاسخ خود را به شکل تعهد و انگیزشی عمیق نشان می‌دهند. هم‌زمان، نظریه حفظ منابع^۲ توضیح می‌دهد که رهبری اخلاقی به عنوان یک منبع ارزشمند، از سرمایه روانشناختی معلمان محافظت کرده و آن را تقویت می‌کند و بدین ترتیب ظرفیت آنان برای تعهد و درگیرسازی بالا می‌رود. پشتوانه این امر را مطالعه قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۴۰۲) تأیید می‌کند که نشان می‌دهد معنویت در کار، با تقویت اخلاق حرفه‌ای، بستر را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌سازد.

با این حال، قدرت این موتور محرک، همواره تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر قرار دارد که مهم‌ترین آن عدالت سازمانی است. بر اساس نظریه برابری آدامز^۳، ادراک معلمان از انصاف در پرداخت‌ها (عدالت توزیعی^۴)، انصاف در رویه‌ها (عدالت رویه‌ای^۵) و برخورد محترمانه (عدالت مراوده‌ای^۶) به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر قدرتمند عمل می‌کند. به گونه‌ای که مطابق تحقیق آرگیروپولو^۷ (۲۰۲۰)، حتی قوی‌ترین شرایط علی نیز در سایه بی‌عدالتی سازمانی می‌تواند به شکست منجر شده و رفتارهای شهروندی سازمانی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد. این واقعیت گاهی با ادراک ذهنی معلمان در تضاد است، چنانچه یافته‌های ترک زاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد که از دیدگاه آنان، عامل "سیاست" کم‌اثرترین عامل تلقی می‌شود؛ این تناقض ظاهری، خود نیاز به واکاوی درباره شکاف بین ادراک و واقعیت عینی در محیط‌های آموزشی دارد.

در مواجهه با این شرایط، سیستم راهبردهای خود را به کار می‌گیرد که عمدتاً حول محور رهبری و تأثیرگذاری و ارتباطات و همکاری می‌چرخد. نظریه رهبری تحول‌آفرین^۸ مدعی است که رهبران آموزشی می‌توانند با خلق چشم اندازی الهام‌بخش و توانمندسازی معلمان، بستر همکاری و ارتباطات مؤثر را فراهم آورند. مطالعه یوسفی و بنی اسدی (۱۴۰۰) به خوبی گواه این مدعاست که سبک رهبری، تأثیر مستقیمی بر سطح اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. از منظر نظریه شبکه‌های اجتماعی^۹ نیز، سرمایه اجتماعی ایجاد شده از طریق ارتباطات و همکاری، همچون چسبی سازمانی عمل کرده و تسهیل‌گر تحقق اهداف جمعی است.

¹ Social Exchange Theory

² Conservation of resources theory

³ Adams's Theory of Equality

⁴ Distributive justice

⁵ Procedural justice

⁶ Relational justice

⁷ Argyropoulou

⁸ Transformational Leadership Theory

⁹ Social Network Theory

این تعاملات در بستر خاصی به نام شرایط زمینه‌ای رخ می‌دهند که ابعاد و هویت حرفه‌ای و توسعه شغلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، و هوش فرهنگی و اجتماعی را در بر می‌گیرد. نظریه هویت اجتماعی^۱ تأکید می‌کند که شکل‌گیری یک هویت حرفه‌ای قوی، باعث درونی‌سازی ارزش‌های حرفه معلمی و سازمانی شده و حس تعلق خاطر را عمق می‌بخشد. این فرآیند با یادگیری سازمانی تقویت می‌شود؛ بر اساس نظریه سازمان یادگیرنده^۲، سازمانی که توانایی مدیریت دانش و یادگیری جمعی را دارد، از ظرفیت انعطاف و نوآوری بالایی برخوردار می‌شود. افزون بر این، هوش فرهنگی و اجتماعی که ریشه در نظریه هوش چندگانه دارد، به معلمان ابزار لازم برای درک پیچیدگی‌های محیط‌های چندفرهنگی و روابط انسانی را می‌دهد.

پیامد نهایی این سیستم پیچیده، در قالب رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی نسبت به دانش‌آموز تجلی می‌یابد. نظریه رفتار شهروندی سازمانی^۳ اینگونه رفتارها را اقداماتی فراتر از نقش رسمی و داوطلبانه می‌داند که کارکرد سازمان را تسهیل می‌کند. مطالعه عابدی کوشکی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که چگونه توانمندسازی معلمان از طریق مهارت‌های تدریس، به چنین رفتارهایی منجر می‌شود. در سطحی عمیق‌تر، رفتار شهروندی نسبت به دانش‌آموز را می‌توان با نظریه رهبری خدمتگزار^۴ تحلیل کرد؛ در این نگاه، معلم به عنوان پیشوایی که خدمت می‌کند، رشد همه‌جانبه دانش‌آموز را مأموریت اصلی خود قرار داده و فراتر از وظایف قراردادی عمل می‌کند.

در جمع‌بندی نهایی و با اتکا به نظریه سیستم‌ها^۵، این الگو نشان می‌دهد که ابعاد مختلف از سطح خرد تا کلان، در چرخه‌ای پویا و غیرخطی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند. پیامدهای سیستم (مانند رفتار شهروندی) نه یک پایان، که مسیری برای تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد بازخورد مثبت هستند که خود به نوبه خود بر شرایط زمینه‌ای و حتی شرایط علی تأثیر گذاشته و چرخه‌ای از بهبود مستمر را ایجاد می‌کنند. این چرخه نشان‌دهنده آن است که سرمایه‌گذاری در هر بخش از این سیستم زنده، می‌تواند به تقویت کل سیستم آموزشی بینجامد.

منابع

- باشکوه اجیرلو، حسن. زاهدبابلان، عادل. اکبری، تقی. خواه علی، خالق. (۱۴۰۱). ارائه مدل به‌کارگیری استعدادها و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. اخلاق زیستی. ۱۲(۳۷)، ۱-۱۲.
- بیگلری، فرشته. نجفی، امیر. کمالی، تقی. (۱۴۰۱). ارایه مدل مناسب اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی سلامت دانشگاه علوم پزشکی زنجان. توسعه آموزش جندی شاپور. ۱۳(۱)، ۱۱۹-۱۲۸.
- ترک زاده، جعفر. راضی، الهام. نجفی، زهرا. (۱۳۹۶). تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل موثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. ۵(۲)، ۴۵-۲۳.
- جمالی زواره، شکوه. منشی، غلامرضا. نادى خوارشگانی، محمدعلی. (۱۴۰۲). در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای اساتید در نظام آموزش عالی: پژوهش کیفی». توسعه آموزش جندی شاپور. ۱۴(۳)، ۲۸۰-۲۹۱.
- رجبیان، احسان. الوانی، سیدمهدی. عطایی، محمد. حمیدی، ناصر. (۱۳۹۸). طراحی و اعتبار سنجی مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در وزارت آموزش و پرورش. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. ۸(۲)، ۲۵۱-۲۱۳.
- رزم طلب، ناصر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین. رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی. ۱(۳)، ۱-۱۴.
- شرفی، حسین. مقدم، فرزانه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با اثربخشی معلمان متوسطه شهر زابل. ششمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره. شیروان.

¹ Social Identity Theory

² Learning organization theory

³ Organizational Citizenship Behavior Theory

⁴ Servant Leadership Theory

⁵ Systems theory

شعوری بیگدلی، علیرضا. پورمحمد، رضا. آسایش، حمید. فرزانه، رامیار. (۱۴۰۳). اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی و رابطه آن با رضایت تحصیلی دانشجویان: یک مطالعه مروری نظام مند. توسعه آموزش پزشکی افق. ۱۵(۱)، ۶۹-۸۳.

شیخی مبارکه، بتول. سلیمی، مهدی. زاهدی، حمید. (۱۴۰۰). مطالعات اخلاق کاربردی. اخلاق. ۱۷(۱۱۰ پیاپی ۶۳)، ۹۷-۱۲۶.

عابدی کوشکی، سارا. طالع پسند، سیاوش. جعفرنژاد، احد. (۱۴۰۱). مدل یابی روابط سازختری مهارت‌های تدریس معلمان بر اساس رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری توانمندسازی. مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۴(۲ پیاپی ۲)، ۷۹-۹۴.

قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. باهنر، صالح. رزاقی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر معنویت در کار با کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی. اخلاق زیستی. ۱۳(۳۸)، ۱-۱۴.

قموشی، زهرا. پورکریمی، جواد. (۱۴۰۲). تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. فرهنگ در دانشگاه اسلامی. ۱۳(۴۹ پیاپی ۴۹)، ۳-۳۶.

قنبرپور، امید. عباسیان، حسین. آراسته، حمیدرضا. نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان: یک مطالعه آمیخته. نوآوری‌های آموزشی، ۱۸(۶۹)، ۳۳-۶۰.

کاظم زاده بیطالی، مهدی. حسنی، محمد. (۱۳۹۴). تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. روانشناسی مدرسه و آموزشگاه. ۴(۲ پیاپی ۲)، ۸۹-۱۰۳.

کریمی، علی. بسطامی، همت الله. چورلکی، ارسلان. مومنی فر، فهیمه. (۱۴۰۲). طراحی مدل اثر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و علوم ورزشی بر بهزیستی اجتماعی با نقش واسطه‌ای سواد رسانه‌ای. مطالعات جامعه شناختی در ورزش. ۴(۲)، ۱-۱۲.

الماسی حسینی، سیدصمد. (۱۳۹۹). رابطه سبک زندگی با اخلاق حرفه‌ای معلمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۳)، ۱۶۹-۱۷۲.

مسافر، لیل. نژادایرانی، فرهاد. بیک زاد، جعفر. داداش کریمی، یحیی. (۱۴۰۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخگویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۹(۱)، ۱-۱۲.

میرعرب رضی، رضا. دیبایی صابر، محسن. (۱۳۹۷). پیش بین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و مدیریت تعارض. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۶(۲)، ۴۸۴-۴۶۱.

میرکمالی، سیدمحمد. حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۵). ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی تهران. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۵(۱۴ پیاپی ۱۴)، ۳۰-۹.

یوسفی، منیره. بنی اسدی، نازنین. (۱۴۰۰). تحلیل عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر سبک رهبری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۶(۲)، ۱۶۲-۱۶۹.

Albez, C. (2025). Does Online Ethics Education Affect Pre-service Teachers' Ethics Position? A Mixed-Method Study. *SAGE Open*, 15(3), 21582440251356756.

Argyropoulou, E. (2020). Lying in the teaching profession: using mixed methods to challenge teachers' honesty and choices to critical incidents. *International Journal of Ethics Education*, 5(2), 243-259.

Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The qualitative report*, 21(5), 811-831.

Fan, X., Liu, X., & Johnson, R. L. (2020). A mixed method study of ethical issues in classroom assessment in Chinese higher education. *Asia Pacific Education Review*, 21(2), 183-195.

Gràcia, M., Alvarado, J. M., Vega, F., Jarque, M. J., Castillo, P., & Adam-Alcocer, A. L. (2025). A digital tool designed to support secondary education teachers' professional development and to develop students' oral language competence. *Computer Assisted Language Learning*, 38(3), 426-452.

Gu, M. M., Jiang, L., & Ou, W. A. (2025). Exploring the professional teacher identity as ethical self-formation of two multilingual native English teachers. *Language Teaching Research*, 29(6), 2348-2370.

Kristjánsson, K. (2024). Aristotelian practical wisdom (phronesis) as the key to professional ethics in teaching. *Topoi*, 43(3), 1031-1042.

Li, Y., & Khairani, A. Z. (2025). Social support, pedagogical beliefs and teacher professional identity among preservice teachers in China: A moderated mediation analysis. *Teaching and Teacher Education*, 154, 104856.

- Liu ,J. ,Bon ,S. ,Fan ,X. ,Hardie ,S. ,& Ding ,R.(2024). A comparative mixed-methods study of in-service teachers' ethical judgment about student assessment practices. *Psychology in the Schools* ,61(9) ,3441-3464.
- Shilibekova ,A. ,Vildanova ,S. ,Mussarova ,V. ,Yessingeldinov ,B. ,Ablayeva ,M. ,& Kaldybek ,A.(2025). The methodology for assessing the impact of appraisal on teachers' professional development. *International Journal of Evaluation and Research in Education* ,14(2) ,1085-1096.
- Strauss ,A. ,& Corbin ,J.(۲۰۱۵). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park ,CA: Sage.
- Yang ,X. ,Abdul Rahman ,M. N. ,& Sun ,Y.(2025). The impact of teachers' qualifications on development outcomes in early childhood: a systematic literature review. *International Journal of Early Years Education* ,33(2) , 426-445.
- Zhao ,H. ,& Zhang ,X.(2017). The influence of field teaching practice on pre-service teachers' professional identity: A mixed methods study. *Frontiers in psychology* ,8 ,1264.

Presenting a model of organizational behavior for teachers based on professional ethics based on Grand Theory

Sajideh Ahmadi^{ID}, Baharak Shirzad Kebria^{ID}, Fatemeh Hamidifar^{ID}, Yalda Delgoshaei^{ID}

¹ PhD Student in Educational Management, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Associate Professor, Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author Email: baharak.shirzadkebria@iaau.ac.ir)

³ Associate Professor, Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

⁴ Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

The aim of the present study was to present a model of organizational behavior of teachers based on professional ethics based on Grand Theory. The nature of the method is exploratory-fundamental. The research method was qualitative. The statistical population was all experts in the field of professional ethics and organizational behavior and 14 people were selected as participants based on the snowball sampling method and the principle of reputation. The data collection tool was a semi-structured interview. Data analysis was conducted based on open coding, axial coding and selective coding. The findings showed that the dimensions of professional ethics include causal conditions (organizational commitment, work ethic and discipline, motivation and involvement, ethical leadership and spirituality at work), intervening conditions (organizational justice), strategies (leadership and influence, communication and collaboration), contextual conditions (professional identity and career development, organizational learning and knowledge management, cultural and social intelligence) and consequences (organizational citizenship, citizenship behavior towards students). The Delphi method was used to validate the model. The desired model and coding process were presented to 5 university professors and these professors confirmed the classification of indicators, intermediate categories and dimensions up to 0.85. The results of this study provide the initial basis for designing tools to measure organizational behavior based on professional ethics among teachers as well as related educational interventions.

Keywords: Organizational behavior, educational organizations, professional ethics, teachers, education