

بررسی ارتباط مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی

آرام سلیم فرد^۱، رقیه وحدت^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

aramslymfrd@gmail.com

۲- استادیار، گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

r.vahdat_77@yahoo.com

خلاصه

هدف بررسی ارتباط مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر ارومیه بود. طرح پژوهشی تحقیق حاضر، توصیفی همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی نواحی یک و دو شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۲۴۸۷ نفر بودند که نمونه آماری به روش تصادفی خوشه ای ۳۳۵ نفر برآورد شد. داده ها با استفاده از پرسشنامه های، مسئولیت پذیری اجتماعی (کارول، ۱۹۹۱)، اخلاق حرفه ای (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸)، عجین شدن با شغل (شاوفلی و بیکر، ۲۰۰۲)، تطبیق پذیری شغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و مسئولیت پذیری شخصی (مرگلر و شیلد، ۲۰۱۶)، جمع آوری و با نرم افزارهای (SPSS V. 28) و (Lisrel V. 10) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.01$). سیستم آموزشی کشور باید باعث رسیدن معلمان به حرفه ای گرای و تربیت دانش آموزانی حرفه ای شود تا دانش آموزان با کمک معلمان خود، در زمینه یادگیری به امر خودراهنمایی برسند و باعث موفقیت خویشتن و جامعه و اجتماع شوند.

کلمات کلیدی: مسئولیت پذیری شخصی، مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجین شدن با شغل، تطبیق پذیری شغلی، معلمان ابتدایی.

Relationship personal accountability with social responsibility and professional ethics through getting mixed up with work and job versatility in the elementary teachers

Aram Salimfard¹, Roghayeh Vahdat²

1- Master's student, Department of Elementary Education, Islamic Azad University, Urmia branch, Urmia, Iran.

aramslymfrd@gmail.com

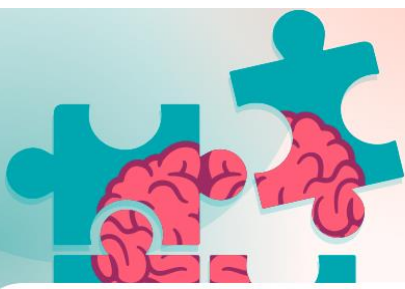
2- Assistant Professor, Department of Elementary Education, Islamic Azad University, Urmia branch, Urmia, Iran.

r.vahdat_77@yahoo.com

Abstract

The aim was to investigate the relationship between personal responsibility and social responsibility and professional ethics through job integration and job adaptability in elementary school teachers in Urmia city. The research design of the current research was descriptive correlation and structural equations type. The statistical population of elementary school teachers in districts 1 and 2 of Urmia city in the academic year of 2023-2024 was 2487 people, and the statistical sample was estimated to be 335 people by cluster random method. Data using questionnaires, social responsibility (Carroll, 1991), professional ethics (Ghanbarpour et al., 2019), integration with job (Shaufeli and Baker, 2002), job adaptability (Savikas and Pourfli, 2012) and personal responsibility (Mergler and Shield, 2016), were collected and analyzed with (SPSS V. 28) and (Lisrel V. 10) software. The results of the path analysis showed that there is a direct, positive and significant relationship between personal responsibility and social responsibility, professional ethics, integration with the job and job adaptability in primary teachers. There is an indirect, positive and significant relationship between personal responsibility and social responsibility through job involvement in primary teachers. There is an indirect, positive and significant relationship between personal responsibility and social responsibility through job versatility in elementary teachers. There is an indirect, positive and significant relationship between personal responsibility and professional ethics through job integration in elementary school teachers. There is an indirect, positive and significant relationship between personal responsibility and professional ethics through job versatility in primary teachers ($P < 0.01$). The country's education system should make teachers achieve professionalism and train professional students so that students, with the help of their teachers, can achieve self-management in the field of learning and make themselves and society successful.

Key words: Personal responsibility, social responsibility, professional ethics, job matching, job adaptability, elementary teachers.



۱. مقدمه

در دنیای کنونی داشتن احساس مسئولیت نسبت به خویش و اجتماع و داشتن قدرت حرفه ای بودن در زمینه شغلی یک اصل مهم است و همه باید در این زمینه خود را تقویت نمایند. این تقویت و توسعه و قدرتمند ساختن در شغل معلمی بخصوص در معلمان ابتدایی بسیار مهم بوده و این معلمان باید با توجه به شغل بسیار مهمی که دارند، خود را با شغل تطبیق داده و با آن عجین شده و قاطی شوند و با توسعه مسئولیت پذیری شخصی در وجود خود، به سمت توسعه مسئولیت پذیری اجتماعی و تلاش برای بهبود اجتماع از طریق مدرسه و انجام وظیفه خود نسبت به اجتماع از طریق حرفه ای گرای اقدام نمایند. یکی از مهمترین عوامل در موفقیت هر معلم در زمینه شغلی آن داشتن احساس مسئولیت پذیری اجتماعی در زمینه شغلی است. مسئولیت پذیری به عنوان یکی از ابعاد مهارت های اجتماعی که نقش مهمی در رشد ارتباطات و تعاملات اجتماعی دارد به معنای افزایش مقاومت در برابر شرایط است تا فرد به جای پیروی از فشارهای بیرونی از الزامات درونی پیروی کند [۱]. مسئولیت پذیری اجتماعی به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که افراد یا سازمان باید در راستای حفظ، مراقبت و کمک به جامعه انجام دهند [۲]. در تعریفی دیگر مسئولیت پذیری اجتماعی به معنای اقداماتی است که افراد یا سازمان ها انجام می دهند تا از طریق آن سطح رفاه خود و جامعه را به طور محسوسی ارتقاء دهند [۳]. این سازه به مشارکت داوطلبانه افراد و سازمان ها برای توسعه فراسوی الزامات قانونی اشاره دارد و بازتاب نگرانی هایی است که فراتر از منافع، نیازها و خواسته های شخصی می باشد که باعث کاهش شکاف بین سازمان ها و ذینفعان سازمانی می شود [۴]. مسئولیت پذیری اجتماعی باعث پیوستگی و اتحاد میان فعالیت ها و ارزش های فردی، اجتماعی و سازمانی می شود به طوری که منافع همه ذینفعان از جمله سهامداران، سرمایه گذاران، کارکنان، مشتریان و عموم جامعه در سیاست های سازمان منعکس شود [۵]. این سازه نشان دهنده یک چارچوب و محدوده اجتماعی و اخلاقی است که در آن وظایف مختلفی بر عهده افراد و سازمان گذاشته می شود که دارای منافع مهمی برای جامعه می باشد [۶]. مسئولیت پذیری اجتماعی شامل چهار بعد مسئولیت پذیری اقتصادی، قانونی، اخلاقی و نوع دوستانه است که مسئولیت پذیری اقتصادی شامل توجه به مسائل مالی، اقتصادی و سرمایه گذاری، مسئولیت پذیری قانونی شامل رعایت حقوق مصرف کنندگان و ذینفعان و رعایت استانداردهای بهداشتی و بشردوستانه، مسئولیت پذیری اخلاقی شامل توجه به ارزش های سیاسی و اجتماعی جامعه مثل درستکاری، صداقت و احترام به ارزش های مذهبی و مسئولیت پذیری نوع دوستانه شامل انجام تعهداتی برای حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور می باشد [۷].

یکی دیگر از مهمترین عوامل در موفقیت هر معلم در زمینه شغلی آن داشتن حرفه ای گرای و اخلاق حرفه ای در زمینه شغلی است. امروزه بسیاری از سازمان ها به این نتیجه رسیدند که بی اعتنائی به مسائل اخلاقی و عدم تعهد کافی به انجام مسئولیت های شغلی، اجتماعی و اخلاقی نقش موثری در زوال و نابودی سازمان ها دارد [۸]. بنابراین، اخلاق حرفه ای با فعالیت های شغلی، سازمانی و اجتماعی و پیامدهای فردی و اجتماعی متعالی و بهینه ارتباط دارد و باعث تصمیم گیری مناسب در سازمان می شود [۹]. اخلاق دانشی است که از خوبی و بدی رفتار بحث می کند و مقصود از اخلاق حرفه ای نیز مجموعه ای از قواعد است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات های قانونی دچار شوند. بنابراین، هدف از اخلاق حرفه ای تعیین مسئولیت های اخلاقی است که فرد در شغل خود ضمن پذیرش باید در اجرای آنها نیز اهتمام داشته باشد [۱۰]. اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق است که به مباحث اخلاقی در حرفه می پردازد و نشان دهنده مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل و حرفه است [۱۱]. اخلاق حرفه ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه ای اشاره دارد و مجموعه ای از استانداردهای سلوک بشری است رفتار افراد و گروه ها را در یک ساختار حرفه ای تعیین می کند [۱۲]. در تعریفی دیگر اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان تعیین



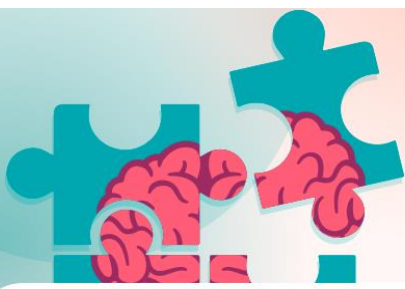
تا مطلوب ترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد [۱۳]. اخلاق حرفه ای پیامدهای مطلوب بسیاری برای سازمان از جمله بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد [۱۴].

یکی از عواملی در توسعه و تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در زمینه شغلی معلمان بخصوص در مقطع ابتدایی مهم می باشد، مسئولیت پذیری شخصی است. مسئولیت پذیری فردی یعنی افراد در شرایط و موقعیت های پیش آمده مسئولیتی که بر عهده آنهاست با تعهد به سرانجام برسانند بدانند [۱۵]. مسئولیت پذیری با عوامل زیادی از جمله سلامت روان، کیفیت زندگی و کیفیت ارتباطات در ارتباط است و بر همین مبنا رشد و توسعه سالم مسئولیت پذیری یکی از اهداف مهم در دوره نوجوانی است. در واقع مسئولیت پذیری نه تنها در جامعه پذیری و سازگاری فرد با اجتماع و همسالان نقش دارد بلکه بسیاری از عملکردهای نوجوان را تحت تأثیر قرار می دهد [۱۶]. به همین دلیل، پژوهشگران از حیطه های گوناگون به موضوع مسئولیت پذیری شخصی علاقه مند شده اند و عوامل بسیاری می توانند با مسئولیت پذیری شخصی در همه سنین از نوجوانان گرفته تا کهنسالی در ارتباط باشند و آن را تحت تأثیر قرار دهند [۱۷].

یکی دیگر از عواملی در توسعه و تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در زمینه شغلی معلمان بخصوص در مقطع ابتدایی مهم می باشد، عجین شدن با شغل است. عجین شدن با شغل، یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص شده است [۱۸]. افرادی که بیشتر با شغل خود عجین می شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند [۱۹]. عجین شدن با شغل نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می شود که کارکنان در سازمان، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند [۲۰]. عجین شدن با شغل سبب انگیزش بیشتر افراد می شود و موجب حضور به موقع و سر وقت کارکنان و احساس موفقیت در کار و موجب حس خوش بینی و موفقیت در مورد آینده سازمان و اعتقاد به اینکه اهداف شخصی و سازمانی با هم همخوانی دارند، می گردد [۲۱].

یکی دیگر از عواملی در توسعه و تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در زمینه شغلی معلمان بخصوص در مقطع ابتدایی مهم می باشد، تطبیق پذیری شغلی است. اگر نیروی انسانی انگیزش کافی داشته باشد، استعداد و مهارت خود را جهت خدمت در سازمان به کار می برد که بنام تطبیق پذیری شغلی بیان می شود که باعث تطابق بین تواناییهای فرد و شرایط شغلی وی می گردد [۲۲]. کارکنان با تطبیق پذیری بالا به همکاری قوی تمایل دارند و همدلی و انگیزه بیشتری از خود نشان می دهند و در روابط کاری، احساسات مثبت بیشتر و احساسات منفی کمتر را تجربه نموده و رضایت شغلی بیشتر، استرس کمتر، احساس توانمندی و بهبود عملکرد را دارا هستند. نظریه تطبیق پذیری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است [۲۳]. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه مدار گام به گام می داند که تعاملات انسانی را در برمی گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان شناختی دیگر به شمار می رود. فرض اصلی نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است [۲۴].

تحقیقات چندی در زمینه متغیرهای پژوهش صورت گرفته به برخی از آنها اشاره می شود: یوسفی سعیدآبادی و رادمرخی [۲۵] نشان دادند از عوامل مهم موفقیت سیستم آموزشی کشور، اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران آموزشی در نظام آموزشی است. باقری [۲۶] نشان داد آموزش مسئولیت پذیری اجتماعی به دانش آموزان راه بسیار خوبی برای آماده سازی آنها برای پذیرش وظایف و مسئولیتهای بی شمار خارج از خانواده و رسیدن به استقلال آنهاست. شقاقی و مشایخ [۲۷] نشان دادند بیش اعتمادی مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معنی داری دارد. لندران اصفهانی و فولادوند [۲۸] نشان دادند بین مسئولیت پذیری و اخلاق حرفه ای رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. قمی اوایی و جوادی [۲۹] نشان دادند مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. قموشی و همکاران [۳۰] نشان دادند، مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان ریشه در حاکمیت اخلاق حرفه ای بر بینش، منش



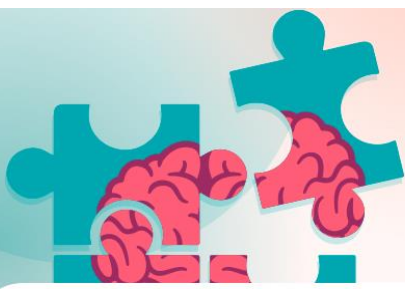
و کنش آنان که خود ناشی از وضعیت کانون کنترل (درونی یا بیرونی) افراد دارد. عبادی باربین و همکاران [۳۱] نشان دادند اخلاق حرفه ای اثری مثبت و معنی دار بر مسئولیت اجتماعی دارد. کوچ بایرام و بیمانن [۳۲] نشان دادند مسئولیت اجتماعی غیرشرکتی بر رفتار اجتماعی خصوصی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. تیزنر و پرسف [۳۳] نشان دادند بین اخلاق، عدالت، مسئولیت اجتماعی شرکتی و پایداری مدیریت عملکرد ارتباط معنادار وجود دارد. هرش [۳۴] نشان داد وجود اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی در زمینه نظامی منجر به ایجاد صلح می گردد. نگیوین و همکاران [۳۵] نشان دادند رهبری اخلاقی بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت تاثیر مثبت داشت و باعث افزایش شهرت شرکت و عملکرد شرکت شد. روسی و همکاران [۳۶] نشان دادند بین اخلاق تجاری، مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت و افشار داوطلبانه سرمایه فکری ارتباط معنادار مثبت وجود داشت.

معلمی و تدریس در مقطع ابتدایی یکی از حساس ترین شغلها بوده و این مقطع به نام مقطع اساس نام برده شده است و معلمان شاغل در این مقطع باید در زمینه احساس مسئولیت نسبت به اجتماع که قدم اول آن مدرسه و کلاس درسشان است بسیار متعهد باشند و نسبت به درسی که ارائه می دهند و نسبت به شیوه تعلیم و تربیتی که مدنظر کاری خویش قرار دادند نسبت به مسئولین مدرسه، دانش آموزان و اولیای آنها مسئولیت داشته باشند و در زمینه شغلی با دیدی حرفه ای وارد شده و با حرفه ای گرایی، در زمینه تعلیم و تربیت و به روز نمودن اطلاعات خویش و ارائه متد و روشهای تدریسی به روز، همیشه پیشقدم باشند و برای رسیدن به این جایگاه بسیار مهم باید در خود احساس مسئولیت فردی و شخصی را زنده نمایند و از طریق این احساس مهم، با شغل خود منطبق شده و با عجزین شدن با شغل در تمام لحظات خود را در امر تدریس دیده و ملزومات لازم برای تدریسی حرفه ای را در وجودشان فراهم آورند و با داشتن احساس مسئولیت نسبت به تدریسی که در مدرسه ارائه می دهند برای موفقیت و بهبود جامعه و اجتماع از طریق تربیت دانش آموزانی موفق و دارای مسئولیت پذیری برای نسل آینده و دارای دید حرفه ای در زمینه شغل آینده که می خواهند به آن برسند، برای توسعه و تقویت مسئولیت پذیری و حرفه ای گرایی در جامعه و وجود خویش تلاش نمایند، لذا این پژوهش با بررسی موضوع حاضر در پی پاسخگویی به سوال زیر است: آیا مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای از طریق عجزین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی با مسئولیت پذیری شخصی در معلمان ابتدایی شهر ارومیه رابطه دارند؟

۲. روش پژوهش

طرح پژوهشی تحقیق حاضر، توصیفی همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی نواحی یک و دو شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۲۴۸۷ نفر بودند که نمونه آماری به روش تصادفی خوشه ای ۳۳۵ نفر برآورد شد. روش جمع آوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی بود. ابزار اندازه گیری در این پژوهش ۵ پرسشنامه می باشد که بین معلمان مقطع ابتدایی شهر ارومیه پخش شدند. ابزار به شرح زیر می باشند:

پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی: پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی توسط کارول [۷] با ۲۰ گویه و چهار بعد زیر است (هر بعد ۵ گویه): مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری قانونی، مسئولیت پذیری اخلاقی و مسئولیت پذیری نوع دوستانه. گویه ها با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) نمره گذاری و نمره هر بعد با مجموع نمره های گویه های سازنده آن بعد و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه ها بدست می آید، لذا نمره کل ابزار در دامنه ۲۰ الی ۱۰۰ می باشد. پرز و رودریگوئز دل بوسکوئی (۱۹۹۱) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی تایید و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد اقتصادی ۰/۸۵، قانونی ۰/۷۷، اخلاقی ۰/۸۷، نوع دوستانه ۰/۸۹ و برای کل ابزار ۰/۹۱ گزارش کردند. در ایران، ربیعی، مدبری و محمودی (۱۳۹۹) روایی محتوایی ابزار را توسط اساتید دانشگاه تایید و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد اقتصادی ۰/۸۵، قانونی ۰/۷۸، اخلاقی ۰/۸۶ و نوع

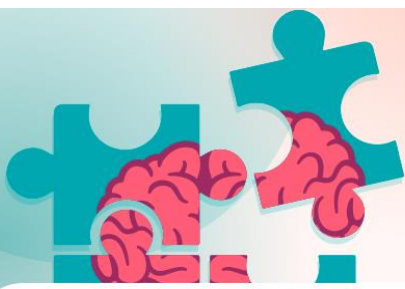


دوستانه ۰/۸۰ گزارش کردند. در پژوهشی دیگر داورپناه، سیادت، ولی زاده و رضائیان (۱۳۹۶) پایایی کل ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. در این پژوهش روایی پرسشنامه حاضر به صورت محتوایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۱۴ برآورد شد.

پرسشنامه اخلاق حرفه ای: پرسشنامه اخلاق حرفه ای توسط قنبرپور و همکاران [۳۷] با ۵۵ گویه و هشت بعد زیر است: معنویت (۳ گویه)، شخصیت (۶ گویه)، خودشناسی (۳ گویه)، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش آموزان (۷ گویه)، مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا (۵ گویه)، مسئولیت اخلاقی در قبال حرفه و همکاران (۱۷ گویه)، مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره (۶ گویه) و مسئولیت اجتماعی (۸ گویه). گویه ها با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) نمره گذاری و نمره هر بعد با مجموع نمره های گویه های سازنده آن بعد و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه ها بدست می آید، لذا نمره کل ابزار در دامنه ۵۵ الی ۲۷۵ می باشد. قنبرپور و همکاران (۱۳۹۸) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی تایید و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد معنویت ۰/۷۸، شخصیت ۰/۸۵، خودشناسی ۰/۷۱، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش آموزان ۰/۸۹، مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا ۰/۷۱، مسئولیت اخلاقی در قبال حرفه و همکاران ۰/۹۰، مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره ۰/۸۶، مسئولیت اجتماعی ۰/۸۸ و برای کل ابزار ۰/۹۶ گزارش کردند. در این پژوهش روایی پرسشنامه حاضر به صورت محتوایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۸ برآورد شد.

پرسشنامه مسئولیت پذیری شخصی: این مقیاس را مرگلر و شیلد [۱۵] تهیه کردند. این مقیاس ۱۵ گویه دارد که در یک مقیاس لیکرتی پنج گزینه ای بین یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. این مقیاس دارای سه مؤلفه زیر است (هر مؤلفه دارای پنج سوال): پاسخگویی شخصی، کنترل رفتاری/هیجانی و کنترل شناختی. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۵ تا ۷۵ است. هر چه امتیاز حاصل شده از این مقیاس بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر مسئولیت پذیری شخصی است و بالعکس. مرگلر و شیلد [۱۵] پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ برای زیر مقیاسهای پاسخگویی شخصی، کنترل رفتاری/هیجانی و کنترل شناختی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۱ و ۰/۷۱ به دست آوردند. آنان همچنین، روایی این پرسشنامه را به دو روش تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار دادند. آنان در تحلیل عامل اکتشافی مقدار ضریب KMO را ۰/۸۹ و شاخص کروییت بارتلت را ۴۸۱۲/۳۹ گزارش دادند. نتیجه ی تحلیل عامل اکتشافی استخراج ۳۳ گویه در سه عامل بود. در تحلیل عامل تأییدی ۱۵ گویه در سه عامل مورد تأیید قرار گرفت و شاخص های برازش مدل نیز مطلوب بود (مرگلر و شیلد، ۲۰۱۶). در پژوهشی که توسط جوکار و همکاران (۱۳۹۸) انجام شد، پایایی این مقیاس برای زیر مقیاس های پاسخگویی شخصی، کنترل رفتاری/هیجانی و کنترل شناختی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۷۰ و ۰/۹۳ به دست آوردند و برای کل مقیاس ۰/۹۲ به دست آمد. همچنین روایی این مقیاس نیز با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل مؤلفه های اصلی با چرخش واریماکس نشان داد که تمام ۱۵ گویه تشکیل دو عامل مجزا می دهند: کنترل شناختی/پاسخگویی و کنترل رفتاری/هیجانی. در پژوهش پندار و همکاران (۱۴۰۲) میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مسئولیت پذیری شخصی ۰/۸۴ به دست آمد. در این پژوهش روایی پرسشنامه حاضر به صورت محتوایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۱۸ برآورد شد.

پرسشنامه عجین شدن با شغل: عجین شدن در کار توسط شوافلی و بیکر [۳۸] با ۱۸ سوال ساخته شده است که شامل ۳ خرده مقیاس زیر است (هر خرده مقیاس دارای شش سوال): انرژی گرفتن، وقف شدن و جذب شدن. مقیاس عجین شدن در شغل، ۱۸ عبارت دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت پنج تایی است که گزینه های آن از بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵ نمره گذاری شده است. لازم به ذکر است نمره گذاری تعدادی از سوالات پرسشنامه معکوس می باشند. آلفای کرونباخ این مقیاس به وسیله مونو و همکاران (۲۰۰۷) گزارش شده است. همچنین میزان پایایی و روایی این پرسشنامه در پژوهش نوری و همکاران (۱۳۸۹) نیز به دست آمده است. پایایی این پرسشنامه توسط شوافلی و همکاران (۲۰۰۲) پایایی ۰/۷۹



گزارش شده است. در تحقیق خنیفر (۱۳۹۲) پایایی ۰/۸ برای آن بدست آورد. در این پژوهش روایی پرسشنامه حاضر به صورت محتوایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۴ برآورد شد.

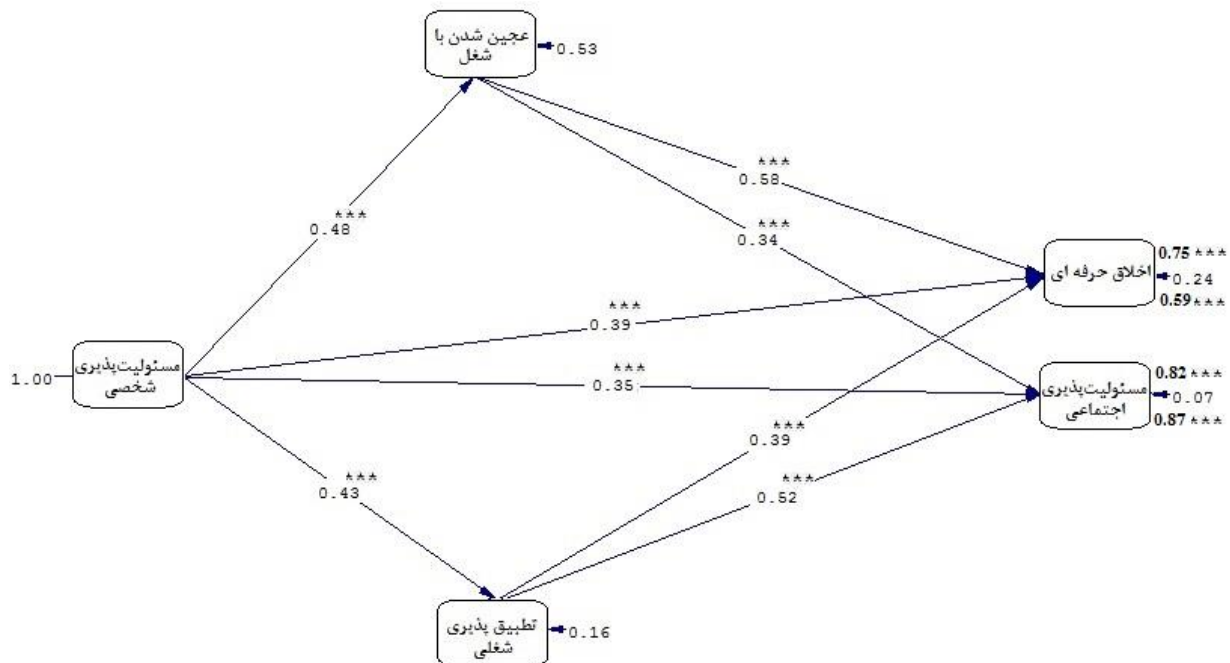
پرسشنامه تطبیق پذیری شغلی: این پرسشنامه توسط ساویکاس و پورفلی [۳۹] ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ مولفه زیر است (هر خرده‌مقیاس دارای شش سؤال): دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) به گویه‌ها پاسخ می‌دهند. روایی این مقیاس در خارج و داخل ایران تایید شده است. نتایج پژوهش آنها حاکی از تأیید ساختار عاملی این مقیاس و بارهای عاملی بالاتر از ۰/۷ بود. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۸۵ گزارش کردند. صالحی و همکاران (۱۳۹۲) نیز پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفا برای کل مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۹۱ و برای خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۵، ۰/۸۲، ۰/۸۰ گزارش کردند. در این پژوهش روایی پرسشنامه حاضر به صورت محتوایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۷ برآورد شد.

برای تجزیه تحلیل داده‌ها؛ نرم‌افزارهای Lisrel و ویرایش ۱۰ و SPSS و ویرایش ۲۸ استفاده شد. در نرم افزار SPSS از آزمون‌های آماری توصیفی و در نرم افزار Lisrel از آزمونهای تحلیل مسیر و معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل سوالهای پژوهش استفاده شدند.

۳. یافته‌ها

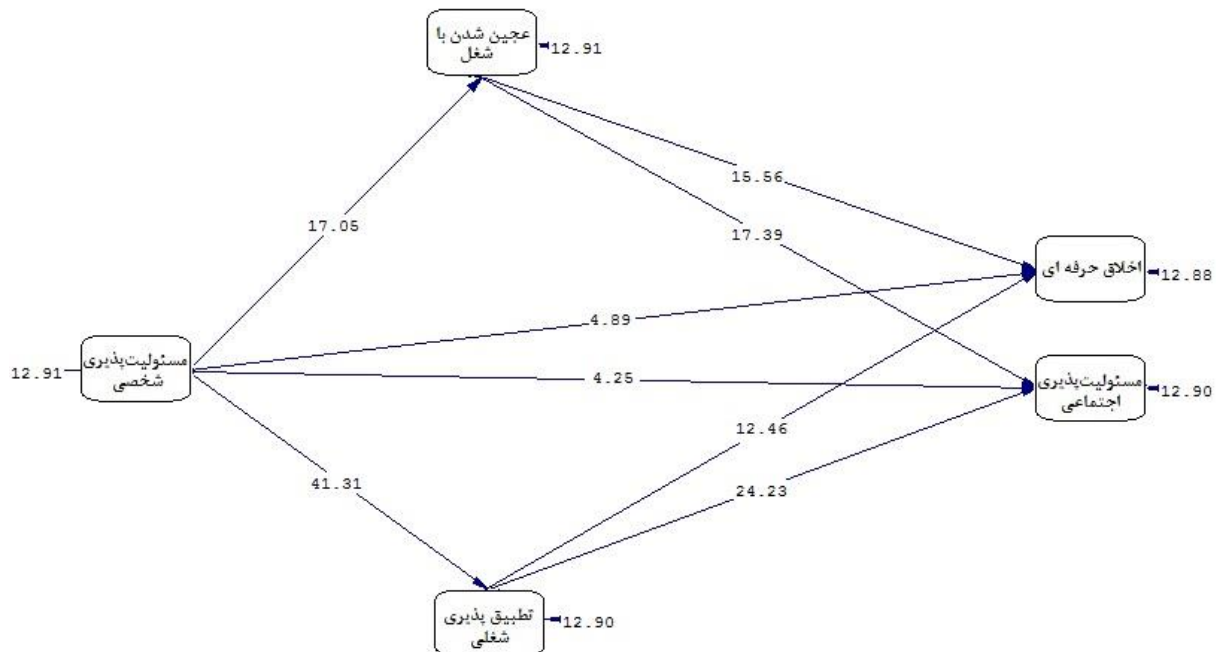
اغلب معلمان ابتدایی بررسی شده از شهر اورمیه، در رده سنی ۳۰ الی ۴۰ سال قرار داشته، معلمان زن، متاهل، دارای مدرک کارشناسی و با سابقه شغلی زیر ۱۰ سال بودند. با توجه به اینکه قدر مطلق چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها از ۱ کمتر و از ۱- بیشتر لذا، توزیع متغیرها نرمال بودند. بین مسئولیت پذیری شخصی، مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر اورمیه، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مسئولیت پذیری شخصی از طریق عجین شدن با شغل ۱۶ درصد مسئولیت پذیری اجتماعی و ۲۸ درصد اخلاق حرفه ای را از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر اورمیه تبیین می کنند. مسئولیت پذیری شخصی از طریق تطبیق پذیری شغلی ۲۲ درصد مسئولیت پذیری اجتماعی و ۱۷ درصد اخلاق حرفه ای را از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر اورمیه تبیین می کنند. با توجه به نتایج حاصل برای شاخص های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد، می توان گفت که مدل آزمون شده پژوهش از برازش مناسب برخوردار بود.

مدل مفهومی تبیین مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر اورمیه، با تحلیل مسیر و روش بیشینه احتمال ترسیم شد. در نمودارهای ۱ و ۲ مدل آزمون شده پژوهش گزارش شده است. برای آزمون این مدل از نرم افزار (Lisrel) و ویرایش ۱۰ استفاده شده است.



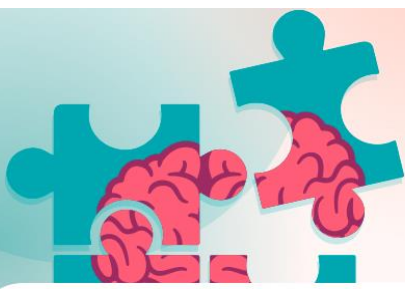
Chi-Square=00.00, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.000 ***p<0.001

نمودار ۱- مدل ضرایب استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در معلمان ابتدایی شهر اورمیه



Chi-Square=00.00, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

نمودار ۲- مدل ضرایب تی مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در معلمان ابتدایی شهر اورمیه



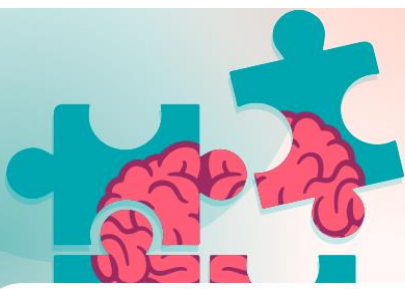
در نمودارهای ۱ و ۲، آماره‌های دو عدم معنی داری نشان داده است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری پژوهش با داده‌های گردآوری شده برازش مناسب دارد و هم چنین با توجه به معناداری آماره‌های تی که باید از عدد ۳/۲۹ بزرگتر باشند، مسیر طراحی شده برای نمودارها در سطح ۱ و ۵ درصد معنی دار هستند [۴۰].

آیا بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، عجزین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط مستقیم وجود دارد؟ در جدول ۱ نتایج تحلیل مسیر برای سوال اول گزارش شده است.

جدول ۱- ارتباطات مستقیم بین متغیرهای پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
مسئولیت پذیری شخصی با عجزین شدن با شغل	۰/۴۸	۰/۰۵	۱۷/۰۵	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی	۰/۴۳	۰/۰۵	۴۱/۳۱	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۹	۰/۰۵	۴/۸۹	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۳۵	۰/۰۵	۴/۲۵	۰/۰۰۱
عجزین شدن با شغل با اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۸	۰/۰۵	۱۵/۵۶	۰/۰۰۱
عجزین شدن با شغل با مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۳۴	۰/۰۵	۱۷/۳۹	۰/۰۰۱
تطبیق پذیری شغلی با اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۹	۰/۰۵	۱۲/۴۶	۰/۰۰۱
تطبیق پذیری شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۵۲	۰/۰۵	۲۴/۲۳	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۱ نتایج زیر برآورد شدند: رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر مسئولیت پذیری شخصی با عجزین شدن با شغل (۰/۴۸) و آماره تی این مسیر (۱۷/۰۵) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی (۰/۴۳) و آماره تی این مسیر (۴۱/۳۱) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۹) و آماره تی این مسیر (۴/۸۹) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۳۵) و آماره تی این مسیر (۴/۲۵) است که در سطح ۰/۰۰۱ منفی و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر عجزین شدن با شغل با اخلاق حرفه‌ای (۰/۵۸) و آماره تی این مسیر (۱۵/۵۶) است که در سطح ۰/۰۰۱ منفی و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر عجزین شدن با شغل با مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۳۴) و آماره تی این مسیر (۱۷/۳۹) است که در سطح ۰/۰۰۱ منفی و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر تطبیق پذیری شغلی با اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۹) و آماره تی این مسیر (۱۲/۴۶) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه مستقیم استاندارد شده برای مسیر تطبیق پذیری شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۵۲) و آماره تی این مسیر (۲۴/۲۳) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، جواب سوال اول تحقیق مثبت می‌باشد، یعنی بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، عجزین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد.



آیا بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم وجود دارد؟ در جدول ۲ نتایج تحلیل مسیر برای سوال دوم گزارش شده است.

جدول ۲- ارتباط غیرمستقیم مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجین شدن با شغل

مسیر	ضریب/استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با عجین شدن با شغل به مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۱۶	۰/۰۵	۲۹۶/۵۰۰	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۲ نتایج زیر برآورد شدند: ارتباط غیرمستقیم استاندارد شده برای مسیر ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با عجین شدن با شغل به مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۱۶) و آماره تی این مسیر (۲۹۶/۵۰۰) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، جواب سوال دوم تحقیق مثبت می باشد، یعنی بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد.

آیا بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم وجود دارد؟ در جدول ۳ نتایج تحلیل مسیر برای سوال سوم گزارش شده است.

جدول ۳- ارتباط غیرمستقیم مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق تطبیق پذیری شغلی

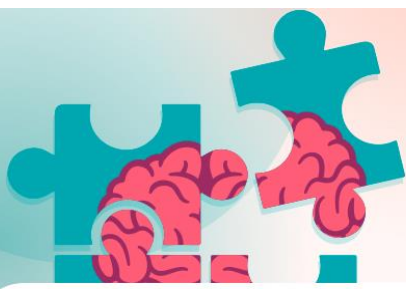
مسیر	ضریب/استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی به مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۲۲	۰/۰۵	۱۰۰۰/۹۴۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۳ نتایج زیر برآورد شدند: ارتباط غیرمستقیم استاندارد شده برای مسیر ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی به مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۲۲) و آماره تی این مسیر (۱۰۰۰/۹۴۱) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، جواب سوال سوم تحقیق مثبت می باشد، یعنی بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد.

آیا بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم وجود دارد؟ در جدول ۴ نتایج تحلیل مسیر برای سوال چهارم گزارش شده است.

جدول ۴- ارتباط غیرمستقیم مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل

مسیر	ضریب/استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
------	----------------	----------------	----------	---------------



۰/۰۰۱	۲۶۵/۲۹۸	۰/۰۵	۰/۲۸	ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با عجین شدن با شغل به اخلاق حرفه ای
-------	---------	------	------	--

با توجه به جدول ۴ نتایج زیر برآورد شدند: ارتباط غیرمستقیم استاندارد شده برای مسیر ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با عجین شدن با شغل به اخلاق حرفه ای (۰/۲۸) و آماره تی این مسیر (۲۶۵/۲۹۸) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، جواب سوال چهارم تحقیق مثبت می باشد، یعنی بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد.

آیا بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم وجود دارد؟ در جدول ۵ نتایج تحلیل مسیر برای سوال پنجم گزارش شده است.

جدول ۵- ارتباط غیرمستقیم مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق تطبیق پذیری شغلی				
مسیر	ضریب/استاندارد	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی به اخلاق حرفه ای	۰/۱۷	۰/۰۵	۵۱۴/۷۲۳	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۵ نتایج زیر برآورد شدند: ارتباط غیرمستقیم استاندارد شده برای مسیر ترکیب مسئولیت پذیری شخصی با تطبیق پذیری شغلی به اخلاق حرفه ای (۰/۱۷) و آماره تی این مسیر (۵۱۴/۷۲۳) است که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، جواب سوال پنجم تحقیق مثبت می باشد، یعنی بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد.

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که:

۱. بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد
۲. بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد
۳. بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد
۴. بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق عجین شدن با شغل در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد
۵. بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق تطبیق پذیری شغلی در معلمان ابتدایی شهر اورمیه ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد



نتیجه حاصل برای پژوهش حاضر با نتایج یوسفی سعیدآبادی و رادمیری [۲۵] باقری [۲۶] شقاقی و مشایخ [۲۷] لندران اصفهانی و فولادوند [۲۸] قمی اوپلی و جوادی [۲۹] قموشی و همکاران [۳۰] عبادی باربین و همکاران [۳۱] تیزرن و پرسف [۳۳] هرش [۳۴] نگیوین و همکاران [۳۵] روسی و همکاران [۳۶]، همخوانی و همپوشانی دارد.

در تبیین نتیجه اول می توان بیان نمود که مسئولیت پذیری شخصی یکی از ارگان مهم زندگی شخصی و کاری افراد است و این عامل می تواند باعث توسعه مسئولیت پذیری اجتماعی شده و این احساس مسئولیت نسبت به جامعه و اجتماع باعث می گردد یک معلم در زمینه شغلی خود را با شغلی که دارد تطبیق داده و زندگی خود را با شغلی که دارد عجین نموده و با نگاه حرفه ای به شغل و قداست معلمی، تدریسی اثربخش و قابل قبول را به دانش آموزان ارائه دهد و باعث تقویت روند یاددهی یادگیری در مدرسه شده و با تقویت میزان یادگیری خود در علوم جدید و انتقال آن به دانش آموزان باعث سوق دادن آنها به سمت موفقیت و پیشرفت گردد.

در تبیین نتیجه دوم می توان بیان نمود که وقتی یک معلم در وجود خویش مسئولیت پذیری فردی را نسبت به شغلی که دارد تقویت نماید این احساس موجب خواهد شد در تدریس خود تمام وجود و انرژی خویش را به کار گیرد و باعث گردد روح و جسمش در شغلی که دارد عجین یافته و حتی زندگی شخصی که دارد تحت تاثیر معلمی قرار گیرد و این باعث شود معلم نسبت به دانش آموزانی تحت اختیارش هستند احساس مسئولیت نموده و این احساس مسئولیت از مدرسه فراتر رفته و بر اجتماع و تغییر و ساختن یک نظم نوین در اجتماع با مرکزیت علم و یادگیری و قداست آموزش و پرورش، توسعه یابد و باعث شود معلم نه تنها به شاگردان که به کل جامعه و قشر دانش آموز مسئول بوده و هر جا لازم باشد برای یاددهی آنها تلاش نماید.

در تبیین نتیجه سوم می توان بیان نمود که وقتی یک معلم با احساس مسئولیت بالا نسبت به خویشتن و دانش آموزانش برای شغلی که دارد تلاش نماید، در این حالت وضعیت زندگی خود را با شغلی که دارد تطبیق خواهد داد و از هر فرصتی که به دست آورد برای توسعه و تقویت علم خویش جهت ارائه دروس جدید به دانش آموزانش استفاده نماید و باعث گردد این احساس مسئولیت فردی به سایر همکاران نیز سرایت نموده و با همکاری جمعی و با احساس مسئولیت جمعی و اجتماعی برای موفقیت و پیشرفت همه دانش آموزان مدرسه با یکدیگر همکاری نزدیک و تنگاتنگ داشته و باعث موفقیت خود، همکاران و دانش آموزان شوند.

در تبیین نتیجه چهارم می توان بیان نمود که تا وقتی که تا وقتی یک فرد در خویشتن حس مسئولیت نسبت به شغلش را نداشته باشد به شغل خود نگاهی بی اهمیت خواهد داشت و این عامل باعث می گردد نتواند با دیدی حرفه ای در زمینه شغلی پیش رود و زندگی خود را از شغلش جدا دانسته و برای تقویت معلومات و اندوخته های علمی خود هیچ تلاشی نکرده و صرفاً در چارچوب کتاب پیش رفته و باعث گردد تدریسی سنتی در مدرسه و کلاس رونق یابد و دانش آموزان نتوانند حرفه ای بودن در یادگیری و جستجو نمودن را به دست آورند و خود معلم هم در این زمینه تلاشی نکند و باعث گردد در زمینه شغلی به صورت سنتی و کتابی عمل نماید و تدریس حرفه ای و اثربخش نداشته باشد، لذا باید به معلمان این امکان را فراهم نمود که با دیدی حرفه ای در زمینه شغلی پیش روند و باعث حرفه ای گرایی در خویش و دانش آموزانشان شوند و هم خود و هم آنها را به سمت موفقیت رهنمون شوند.

در تبیین نتیجه پنجم می توان بیان نمود که وقتی یک معلم در جامعه محبت و جبران خدماتی که ارائه می دهد را نبیند و صرفاً شغل را برای گذران زندگی بداند و خود را با شغلش در زندگی تطبیق ندهد و اهمیتی از سوی جامعه درک نکند، ساعات کاری خود را با بطالت گذرانده و تدریسی سنتی و در حد کتابی و نوشتن مشق ارائه خواهد داد. پس باید به معلمان احترام گذاشت و جایگاه آنها را در جامعه رفیع نمود تا بتوانند با فکری باز در زمینه شغلی و تدریسی خود را با شرایط کاری که دارند تطبیق دهند و نگاه حرفه ای گرا به شغل خود داشته باشند و با این نگاه به سمت تدریسی اثربخش و با جهت

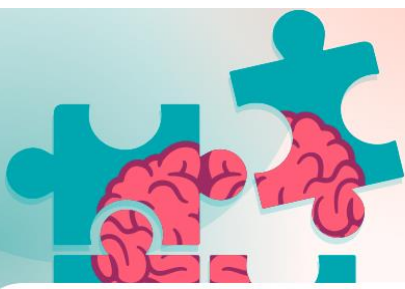


گیری مشارکتی پیش روند و باعث تقویت خویشتن و تقویت دانش آموزانشان به لحاظ عملکردی شوند و آنها را به سمت موفقیت سوق دهند و باعث خودراهبری در دانش آموزان در امر یادگیری شوند.

معلمی شغلی بسیار حساس و مهم است و در همه کشورهای مهم دنیا این شغل به عنوان شغل رتبه یک می باشد و معلمان در همه موارد زندگی از بقیه مردم بالاترند و هیچ معلمی هیچ دغدغه مالی برای زندگی ندارد و در جامعه با وی با احترام و به نیکی رفتار می گردد. همه این موارد باعث می گردد یک معلم نسبت به خویشتن احساس مسئولیت نموده و با وجدان کاری در زمینه شغلی فعالیت نماید و این وجدان کاری باعث گردد که وی در همه زمینه های زندگی شغل خود را با زندگی عجمین نماید و خود را با شغل مقدسی که دارد تطبیق دهد و با تقویت حس مسئولیت فردی خویش بر میزان احساس مسئولیت اجتماعی بیافزاید و نگاه خود به شغل و نتیجه آن را حرفه ای ببیند و برای رسیدن به شغلی کاملاً حرفه ای تمام امکانات فردی و توانمندیهای خود را بسیج نماید و با کمک این توانمندیها و با کمک امکانات موجود در جامعه، تدریس خود را به صورت حرفه ای و با دیدی اثربخش ارائه دهد و باعث مشارکت دانش آموزان در امر یاددهی یادگیری و افزایش تواناییهای آنها در زمینه رسیدن به یادگیری خودراهبر گردد. سیستم آموزشی کشور ما نیز باید با این روند به شغل معلمی نگاه نماید و با کمک به معلمان باعث شود حس مسئولیت داشتن به خویشتن و با وجدان بودن در زمینه شغلی تقویت گردد و معلمان به دور از مشغله های زیستی و مالی، با نگاهی حرفه ای و با تقویت مسئولیت اجتماعی خویشتن زندگی و شغل خود را با یکدیگر قاطی نموده و با عجمین شوند و با تطبیق زندگی با شغلشان و بلعکس باعث رسیدن به حرفه ای گرای و تربیت دانش آموزانی حرفه ای شوند تا دانش آموزان با کمک این معلمان در زمینه یادگیری به امر خودراهبری برسند و باعث موفقیت خویشتن و جامعه و اجتماع شوند.

پژوهش حاضر در روند اجرایی خود با محدودیتهای زیر روبرو بود: با توجه به اینکه عوامل مختلف در ایجاد و تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای نقش دارند، لذا کنترل تمامی متغیرهای دخیل در این عامل در این تحقیق مقدور نبود و از این لحاظ محدودیت وجود دارد. در تعمیم نتیجه حاصله به سایر ارگانها و سیستمهای آموزشی؛ با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش معلمان ابتدایی شهر اورمیه بودند، محدودیت وجود دارد. این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است، به این دلیل، نتیجه گیری درباره علیت را دشوار می سازد. با توجه به نگاه نه چندان جالب به شغل مهم معلمی در کشور، عوامل و متغیرهای زیادی وجود دارند که خارج از کنترل پژوهش حاضر هستند و می توانند بر متغیرهای وابسته «مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای» تأثیر مثبت یا منفی وارد نمایند.

در نهایت امر پیشنهادهای زیر براساس نتایج به دست آمده ارائه می شوند: با توجه به اینکه بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجمین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار وجود داشت، پیشنهاد می گردد که با روشهای آموزشی مناسب باعث آموزش احساس مسئولیت به معلمان عزیز شده و با کمک عوامل تشویقی باعث تقویت این عامل مهم در این عزیزان در راستای رسیدن به مسئولیت پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه ای، عجمین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی شد. با توجه به اینکه بین مسئولیت پذیری شخصی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عجمین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار داشت، پیشنهاد می گردد که با آموزش مسئولیت پذیری به معلمان عزیز با روشهای مداخله ای، آنها را به سمت تقویت احساس مسئولیت فردی و جمعی سوق دهیم و باعث بهبود وضعیت شغلی از لحاظ فردی آنها و از لحاظ سیستم آموزشی و ... گردیم. با توجه به اینکه بین مسئولیت پذیری شخصی با اخلاق حرفه ای از طریق عجمین شدن با شغل و تطبیق پذیری شغلی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار داشت، پیشنهاد می گردد که با ارائه آموزشهای مداخله ای مناسب باعث تقویت دید حرفه ای گرای در معلمان شده و در آنها احساس مسئولیت نسبت به شغل را تقویت نموده و بر میزان حرفه ای گرای آنها در امر تدریس بیافزاییم.



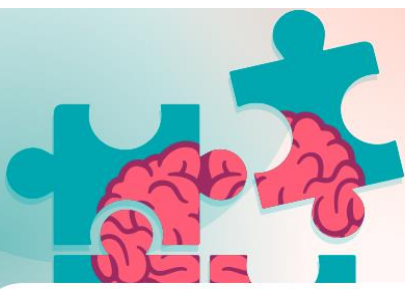
۵. ملاحظات اخلاقی پژوهش

مقاله حاضر از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول استخراج شده است و تمامی نویسندگان در آماده‌سازی مقاله حاضر به یک اندازه سهیم بوده و هیچ تعارض منافی بین آنها وجود نداشته و نویسندگان مقاله حاضر از تمامی افراد، شرکت کنندگان/آزمودنی‌ها و سایر افرادی که جزء نویسندگان نیستند و در اجرای پژوهش با ما همکاری داشته‌اند؛ تشکر و قدردانی می‌کنند.

۶. مراجع

1. Liu, Y., Liu, S., Zhang, Q., & Hu, L. (2021). Does perceived corporate social responsibility motivate hotel employees to voice? The role of felt obligation and positive emotions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 182-190.
2. Zhang, Y., & Cui, M. (2020). The impact of Corporate Social Responsibility on the enterprise value of China's listed coal enterprises. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 138-145.
3. Bugdayci, S. (2019). Examining personal and social responsibility levels of secondary school students. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 206-210.
4. Cheng, W. Y., Cheung, R. Y. M., & Chung, K. K. H. (2021). Understanding adolescents' perceived social responsibility: The role of family cohesion, interdependent self-construal, and social trust. *Journal of Adolescence*, 89, 55-62.
5. Tymkiv, N. (2018). Forming competence of social responsibility in vocational training of future petroleum engineers (Based on foreign scholars' views). *Comparative Professional Pedagogy*, 8(3), 26-30.
6. Schiff, D. S., Logevall, E., Borenstein, J., Newstetter, W., Potts, C., & Zegura, E. (2021). Linking personal and professional social responsibility development to microethics and macroethics: Observations from early undergraduate education. *Journal of Engineering Education*, 110(1), 70-91.
7. Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
8. Headley, S. A. A., & Melendez, K. (2020). Addressing contemporary challenges in the unified code of ethics for health educators. *Health Education Journal*, 79(4), 417-430.
9. MacNeill, K., Bolt, B., Barrett, E., McPherson, M., Sierra, M., Miller, S., & et al. (2021). An ethical engagement: Creative practice research, the academy and professional codes of conduct. *Research Ethics*, 17(1), 73-86.
۱۰. مرادی دولیسکانی، م. و محمدی مهر، م. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت تدریس در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی ارتش. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۳)، ۱۵۰-۱۴۳.
11. Wilson, R. (2021). Ethical issues in teledentistry: Following the American Dental Association principles of ethics and code of professional conduct. *The Journal of the American Dental Association*, 152(2), 176-177.
12. Akcamete, G., Kayhan, N., & Yildirim, A. E. S. (2017). Scale of professional ethics for individuals working in the field of special education: Validity and reliability study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 12(4), 202-217.

13. Guney, Z. (2019). Professional ethics in performance and educational technology. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(4), 190-200.
14. Burakgazi, S. G., Can, I., & Coskun, M. (2020). Exploring pre-service teachers' perceptions about professional ethics in teaching: Do gender, major, and academic achievement matter? *International Journal of Progressive Education*, 16(4), 213-228.
15. Mergler, A., & Shield, P. (2016). Development of the Personal Responsibility Scale for adolescents. *Journal of adolescence*, 51, 50-57.
16. Cai, M. (2022). Influence of Social Media on Corporate Communication Social Responsibility under Entrepreneurial Psychology. *Frontiers in psychology*, 13, 870373.
۱۷. پندار، ز، آزاد، ا. و سهرابی، ف. (۱۴۰۲). تدوین مدل مسئولیت‌پذیری شخصی بر اساس الگوی ارتباطی خانواده در نوجوانان با نقش واسطه‌ای سبک‌های هویتی. *رویش روان‌شناسی*، ۱۲(۲): ۶۳-۷۲.
18. Mir Hashemi, M. (2008). Predictors of job involvement in Islamic Azad university professors, *Iranian psychologists Journal*; 132-163.
19. Salanova, M. & Schaufeli, W. B. A. (2008). Cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
20. Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
21. Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*; 64(1): 89-136.
22. Heidari, H. & Khashei, V. (2016). Analysis of the relationship between job characteristics and job adjustment of alumni. *IRPHE*. 22(1): 127-143.
23. Rahimi-Dadkan, N. & Nastiezaie, N. (2017). Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members. *rme*. 8(4): 19-28.
24. Jiang, Z., Hu, X. & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71.
۲۵. یوسفی سعیدآبادی، ر. و رادمیری، س. (۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی مدیران آموزشی در نظام آموزشی، دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، <https://civilica.com/doc/1708186>.
۲۶. باقری، ر. (۱۴۰۲). مطالعه و بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانش‌آموزان، بیست و یکمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی، بابل، <https://civilica.com/doc/1905244>.
۲۷. شقاقی، م. و مشایخ، ش. (۱۴۰۲). رابطه بین بیش‌اعتمادی مدیریت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد شرکت و محدودیت‌های مالی، <https://civilica.com/doc/1845322>.
۲۸. لندران اصفهانی، س. و فولادوند، س. (۱۴۰۲). بررسی رابطه‌ی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1705713>.



۲۹. قمی اوپلی، م. و جوادی، ه. (۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی بر پاسخگویی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز غرب استان مازندران)، یازدهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران، <https://civilica.com/doc/1604884>
۳۰. قموشی، ز.، میرکمالی، س. م. و احتشام، ز. (۱۴۰۱). رابطه کانون کنترل و مسئولیت پذیری اجتماعی با میانجی گری اخلاق حرفه ای در بین معلمان ابتدایی شهر ری. پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۱۴۰۱ (۱۶): ۶۹-۹۱.
۳۱. عبادی باربین، ح.، صادقی بروجردی، س. و صابونچی، ر. (۱۴۰۰). نقش اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی بر رضایتمندی ورزشکاران. مطالعات جامعه شناسی، ۵۳ (۱۴): ۱۱۱-۱۲۸.
32. Koch-Bayram, I. F. & Biemann, T. (2024). How Corporate Social (Ir)Responsibility Influences Employees' Private Prosocial Behavior: An Experimental Study. J Bus Ethics, 1-16.
33. Tziner, A. & Persoff, M. (2024). The interplay between ethics, justice, corporate social responsibility, and performance management sustainability. Front. Psychol. 15:1323910.
34. Hersh, M. A. (2022). Professional ethics and social responsibility: military work and peacebuilding. AI & Soc. 37: 1545-1561.
35. Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Hoai, T. T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. Journal of Heliyon, 7(4), e06809: 1-9.
36. Rossi, M., Festa, G., Chouaibi, S., Fait, M., & Papa, A. (2021). The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure. Journal of Intellectual Capital, 22(7), 1-23. Rawlins, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. Public Relations Journal, 2(2), 1-21.
۳۷. قنبرپور، ا.، عباسیان، ح.، آراسته، ح. ر. و نوابراهیم، ع. ر. (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه ای معلمان: یک مطالعه آمیخته. نوآوری های آموزشی، ۱۸ (۱): ۳۳-۶۰.
38. Schaufeli, W. & A. Bakker (2003). Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
39. Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. Journal of vocational behavior, 80: 661-673.
۴۰. احمدی، م. و امانی ساری بگلو، ج. (۱۳۹۵). راهنمای کاربرد نرم افزار لیزرل در تحقیقات رفتاری. ارومیه: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.