



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۸/۰۲

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی راهکارهای اخلاق کاری خوب در آموزشی مدارس ابتدایی و تاثیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

زینب اسلامی<sup>۱</sup>، مبینا ایری<sup>۲</sup>، گل جهان تدریسی<sup>۳</sup>، سمیرا محلی<sup>۴</sup>

۱- لیسانس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام خمینی (ره) گرگان

۲- لیسانس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام خمینی (ره) گرگان

۳- لیسانس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام خمینی (ره) گرگان

۴- لیسانس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام خمینی (ره) گرگان

[eslamizeynab7@gmail.com](mailto:eslamizeynab7@gmail.com)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی راهکارهای اخلاق کاری خوب در آموزشی مدارس ابتدایی و تاثیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان انجام شد. اخلاق کاری خوب را به عنوان تنظیم خودآغازی افکار، احساسات و اعمال تعریف می‌کنیم، زمانی که اهداف با ارزش پایدار با اهداف لحظه‌ای رضایت‌بخش تر تضاد دارند. در اینجا، تأثیر محیط آموزشی بر توسعه اخلاق کاری خوب و اخلاق یادگیرندگان به عنوان یک موضوع پژوهشی مورد توجه قرار می‌گیرد. هدف این مقاله، بررسی تأثیر توسعه اخلاق کاری خوب در محیط آموزشی بر ارتقاء اخلاق در یادگیرندگان است. با توجه به اهمیت این دو مفهوم در فرایند آموزش و پرورش، ارتباط میان آن‌ها و نقش محیط آموزشی در تقویت آن‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در این مقاله، ابتدا به تعریف اخلاق کاری خوب و اخلاق می‌پردازیم و سپس رابطه بین این دو مفهوم را بررسی می‌کنیم. سپس، به تأثیر محیط آموزشی در توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق یادگیرندگان خواهیم پرداخت.

**کلمات کلیدی:** اخلاق کاری، مدارس، پیشرفت تحصیلی، دانش آموزان ابتدایی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## مقدمه

در دنیای امروز، توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق در یادگیرندگان به عنوان دو مسئله حیاتی در زمینه آموزش و پرورش مورد توجه قرار گرفته است. اخلاق کاری خوب به عنوان یکی از مهارت‌های کلیدی در فرایند رشد و توسعه شخصی و اجتماعی یادگیرندگان محسوب می‌شود. در حالی که اخلاق به عنوان یکی از جنبه‌های حیاتی تربیتی به منظور شکل‌دهی به شخصیت و ارزش‌های اخلاقی یادگیرندگان برجسته است (Alpsancar, 2023). محیط آموزشی، به عنوان مکان اصلی انتقال دانش و تربیت نسل‌های آینده، باید به طور فعال در فرایند توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق یادگیرندگان دخالت کند (Yang et al, 2020). بنابراین برای کمک به یادگیرندگان در ایجاد شخصیت مثبت، اخلاق خوب مورد نیاز است. در دنیای تعلیم و تربیت، تنها در صورتی می‌توان از بحران اخلاق پیشگیری کرد که در هر درس در محیط مدرسه آموزش اخلاقی ارائه شود.

بنابراین باید تلاش‌های مختلفی صورت گیرد تا اطمینان حاصل شود که یادگیرندگان از اخلاق مورد نیاز خود برخوردار هستند. افراد با سطح اخلاق بالا تمایل به رفتار خوب دارند و مورد پذیرش دیگران قرار می‌گیرند. اخلاق خوب را می‌توان در جنبه‌های فردی دیگر نیز مشاهده کرد، مانند اخلاق کاری خوب (Morán-Soto and kunz, 2016; Hirtenlehner and Benson, 2018) و خودتنظیمی (Elfeky, 2015 and Hassan).

نظارت بر وضعیت خود و داشتن تعاملات اجتماعی خوب را می‌توان در مدرسه از طریق فعالیت‌های مختلف، مانند بحث بین همسالان در مورد درس و حل مشترک مشکلات مربوط به اخلاق، امکان پذیر کرد. اینها باعث ایجاد تعامل بین افراد و دوستان می‌شود، به ویژه در مورد موضوعات اخلاقی. این فعالیت‌های گروهی تعاملی و خوداندیشی یادگیرندگان را افزایش می‌دهد. درک اخلاق به عنوان چیزی مثبت آنها همچنین به درک چگونگی بروز رفتارهای مختلف مطابق با رشد اخلاق در یادگیرندگان کمک می‌کند، به ویژه برای نوجوانان در سطح ابتدایی. با این حال، مشکل اخلاق در یادگیرندگان ابتدایی یک مشکل فوری است، بنابراین دستیابی به بینش نسبت به رابطه‌ای که خودتنظیمی و اخلاق کاری خوب با اخلاق یادگیرندگان دارد بسیار مفید خواهد بود (Hyytinen et al., 2023).

اخلاق کاری خوب به همسویی افکار، احساسات و اعمال با اهداف با ارزش پایدار در مواجهه با گزینه‌های لحظه‌ای جذاب‌تر اشاره دارد. اخلاق کاری خوب به ظرفیت افراد برای تعدیل اعمال و پاسخ‌هایشان اشاره دارد. اخلاق کاری خوب یک الگوی پاسخ اولیه را بازنویسی می‌کند و آن را با دیگری جایگزین می‌کند اخلاق در زندگی بسیار مهم است و تعامل اجتماعی را تسهیل می‌کند. اخلاق کاری خوب می‌تواند در کنترل رفتار منفی باشد و این به طور غیرمستقیم به اخلاق مربوط می‌شود همچنین بر نمادسازی هویت اخلاقی تأثیر دارد. اخلاقی که در خانه، در مدارس و در کل جامعه نهادینه می‌شود، کارکرد افراد را در زندگی خود آسان می‌کند. به همین دلیل، عوامل مؤثر بر اخلاقیات یادگیرندگان مستلزم بررسی فوری است. اخلاق کاری خوب به‌عنوان تنظیم خودآغازی افکار، احساسات و اعمال تعریف می‌شود. خودتنظیمی، سازگاری افراد با محیط را آسان‌تر می‌کند. خودتنظیمی به صورت پویا همراه با رشد شخصیت توسعه می‌یابد. عوامل خودتنظیمی وجود دارد که درون یا بیرون افراد وجود دارد. یادگیرندگان به عنوان قشرهای سازنده جامعه از تأثیرات خودتنظیمی و اخلاق کاری خوب و اخلاق مستثنی نیستند. بسیاری از روانشناسان مطالعاتی در مورد اخلاق انجام داده‌اند. به طور کلی، تحت تأثیر عوامل مختلف داخلی و خارجی قرار می‌گیرد (Schauster et al., 2020; Thomas and Dunphy, 2014; Xiang et al., 2020). اخلاق نه تنها به دلیل عوامل بیرونی، مانند محرک‌های بیرونی و عوامل محیطی به وجود می‌آید، بلکه تحت تأثیر عوامل فردی مانند ویژگی‌های



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

شخصی قرار می‌گیرد (Hofmann et al., 2018; Başok and Sayer, 2020). تحقیقات در مورد اهمیت این عوامل درونی بر جنبه‌های روان‌شناختی خود درونی فرد، از جمله ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های گروه‌های اجتماعی تأکید کرده است. عامل مهم دیگر نقش احساسات است، انتظار می‌رود که اجرا و نتایج این تحقیق عملاً به نفع یادگیرندگان ابتدایی و فراگیران معادل باشد (Polat, 2020). علاوه بر این، به هدایت آموزش مستقیم ارزش‌های اخلاقی در مدارس کمک می‌کند، مانند ارائه مطالب اخلاقی یا تشویق یادگیرندگان به خواندن کتاب‌هایی که مضمون اخلاقی دارند و رشد آنها را دنبال می‌کنند. علاوه بر این، دولت و به ویژه مدارس باید درک کنند که اخلاق یادگیرندگان را می‌توان از طریق آموزش اخلاقی متناسب با سطح رشد آنها توسعه داد.

مشکلات اخلاقی می‌تواند باعث مشکلات جدی تری مانند پرخاشگری و قلدری شود. چندین مطالعه اخیر نشان داده اند که شادی، غم و خشم با رفتار اخلاقی ارتباط دارد. بنابراین برای غلبه بر مشکل اخلاق ضعیف، تلاش لازم است، اما بهبود اخلاق مستلزم تعدیل است. مراحل مختلف در این فرآیند سازگاری شامل:

الف) ارائه تشویق فردی که از نظر فرصت‌های زندگی و تقاضاهای محیطی معنادار است.

ب) یادگیری در مورد وضعیت خود و محدودیت‌های محیط.پ) درک خود و محیط.

ث) ادغام پویا انگیزه، توانایی و ادراک با فرصت‌ها، تقاضاها و محدودیت‌های محیطی.

ج) دستیابی به خود مثبت-منفی یا منفعل فعال یا ترکیبی از آنها.

اخلاق کاری خوب یکی از جنبه‌های روان‌شناختی است که با اخلاق همبستگی دارد. در واقع، مهم‌ترین عنصر اخلاق است زیرا رفتار را تنظیم می‌کند (ویتل و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین یک پیش‌نیاز برای رفتار اخلاقی است (Geyer and Baumeister, 2005) و برای موفقیت و رفاه بسیار مهم است. مطالعه (Tangney et al, 2007) نشان داد که فردی با درجه بالایی از اخلاق کاری خوب ارزشهای بیشتری دارد، امتحان کردن آنها سخت‌تر است و این یکی دیگر از ویژگی‌های هویت اخلاقی است. در غیر این صورت، اخلاق کاری خوب ضعیف ارزش منابع شخصیتی را کاهش می‌دهد. نتایج یک مطالعه نشان داد که آموزش اخلاق کاری خوب در کاهش خرید بیش از حد تکناشی مؤثر است (Aboyassin and Sultan, 2017). فعالیت‌های اخلاق کاری خوب برای کمک به یادگیرندگان برای درک اخلاق مفید است و این به آنها در زندگی آینده کمک زیادی می‌کند.

اخلاق کاری خوب را به‌عنوان تنظیم خودآغازی افکار، احساسات و اعمال تعریف می‌کنیم، زمانی که اهداف با ارزش پایدار با اهداف لحظه‌ای رضایت‌بخش‌تر تضاد دارند. در اینجا، تأثیر محیط آموزشی بر توسعه اخلاق کاری خوب و اخلاق یادگیرندگان به عنوان یک موضوع پژوهشی مورد توجه قرار می‌گیرد. هدف این مقاله، بررسی تأثیر توسعه اخلاق کاری خوب در محیط آموزشی بر ارتقاء اخلاق در یادگیرندگان است. با توجه به اهمیت این دو مفهوم در فرایند آموزش و پرورش، ارتباط میان آنها و نقش محیط آموزشی در تقویت آنها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در این مقاله، ابتدا به تعریف اخلاق کاری خوب و اخلاق می‌پردازیم و سپس رابطه بین این دو مفهوم را بررسی می‌کنیم. سپس، به تأثیر محیط آموزشی در توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق یادگیرندگان خواهیم پرداخت.

اخلاق کاری خوب



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اخلاق کاری خوب را به‌عنوان تنظیم خودآغازی افکار، احساسات و اعمال تعریف می‌کنند. زمانی که اهداف با ارزش پایدار با اهداف لحظه‌ای رضایت‌بخش تر تضاد دارند. برای نشان دادن این موضوع، مثال هایی وجود دارند به عنوان نمونه؛ محیطی که در آن یک یادگیرنده هنگام انتخاب بین مطالعه برای امتحان ریاضی و پیمایش عکس های جدید در فید اینستاگرام خود، با تضاد اخلاق کاری خوب مواجه می‌شود. پیمایش در اینستاگرام در لحظه بسیار سرگرم کننده است اما در دراز مدت ارزشی ندارد. در مقابل، مطالعه برای آزمون ریاضی در حال حاضر خیلی سرگرم کننده نیست، اما در بلندمدت ارزشمند است، به ویژه به این دلیل است، این یادگیرنده آرزو دارد روزی پزشک شود. از آنجایی که یادگیرنده نمی‌تواند هر دو را همزمان انجام دهد، دست به اعمال خود کنترلی میزند (Hyytinen et al., 2023).

با توجه به محبوبیت آن به عنوان یک موضوع مطالعه، جای تعجب نیست که تحقیقات اخلاق کاری خوب از مشکل به اصطلاح جرنج جرنج که توسط کلی به عنوان مانعی برای پیشرفت علمی شناسایی شده است، رنج می‌برد. مشکل جینگل به این دلیل به وجود می‌آید که اصطلاح اخلاق کاری خوب در سنت‌های تحقیقاتی به‌طور متفاوتی تعریف می‌شود (et Duckworth al, 2013). برای مثال، اخلاق کاری خوب در ادبیات کلاسیک فلسفی و روان‌شناختی به‌عنوان سرکوب تلاش آمیز تکانه‌ها توصیف شده است. مشکل جینگل زمانی ایجاد می‌شود که از اصطلاحات مختلف برای اشاره به یک ساختار اساسی استفاده می‌شود. اصطلاحاتی که کم و بیش به جای خود کنترلی به کار رفته اند عبارتند از:

الف) تأخیر در رضایت

ب) کنترل تلاشگرانه

پ) کنترل بازدارنده و کنترل شناختی.

شرایط عدم کنترل خود شامل تخفیف تاخیری، تکانشگری و تکانشگری است. با تشدید این آشفتگی معنایی، چندین ساختار با اخلاق کاری خوب همپوشانی دارند، اما دامنه وسیع‌تری دارند. بیشتر مربوط به این بررسی، عبارت یادگیری خودتنظیمی است که شامل تمام فرآیندهای روانشناختی می‌شود که به یادگیرندگان مستقل تبدیل می‌شوند. بنابراین یادگیری خودتنظیمی نه تنها شامل فرآیند ارادی اخلاق کاری خوب می‌شود، بلکه فرآیندهای انگیزشی مانند خودکارآمدی تحصیلی و راهبردهای یادگیری مانند درخواست بازخورد از معلمان را نیز در بر می‌گیرد. به همین ترتیب، خارج از روانشناسی آموزشی، اصطلاح خودتنظیمی گاهی مترادف با اخلاق کاری خوب استفاده می‌شود، اما معمولاً به مجموعه گسترده‌تری از فرآیندهای هدفمند، از جمله انگیزش اشاره می‌کند. در ادبیات شخصیت، اخلاق کاری خوب جنبه‌ای از پنج وجدان بزرگ است - خانواده وسیعی از ویژگی‌های شخصیتی که جنبه‌های نظم، قابل اعتماد بودن، سخاوت و ظرافت را در بر می‌گیرد.

تمایل به رعایت هنجارهای اجتماعی ارتباط بین اخلاق کاری خوب و وظیفه شناسی پنج بزرگ به ویژه در زمینه تکالیف مدرسه برجسته است، اما باید توجه داشت که در زمینه روابط بین فردی (به عنوان مثال، اجازه دادن به دیگران برای صحبت بدون وقفه)، اخلاق کاری خوب نیز به توافق پذیری پنج بزرگ مرتبط است و در زمینه تنظیم غم و اندوه، اضطراب و سایر احساسات منفی، اخلاق کاری خوب نیز با روان رنجوری پنج بزرگ مرتبط است.

در ادبیات علوم اعصاب شناختی، اصطلاح عملکرد اجرایی گاهی به جای اخلاق کاری خوب استفاده می‌شود. همپوشانی مفهومی بین عملکرد اجرایی و اخلاق کاری خوب واضح است: کارکردهای اجرایی اصلی شامل کنترل بازدارنده از بالا به پایین، حافظه فعال، و انعطاف پذیری شناختی برای تغییر دیدگاه‌ها در زمانی که خواسته‌ها نیاز به انجام این کار دارند با این وجود،



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرا تحلیل‌ها همبستگی‌های ضعیفی را بین معیارهای وظیفه اجرایی و مقیاس‌های پرسشنامه اخلاق کاری خوب نشان می‌دهند (et al, 2014 Sharma). بنابراین، در حالی که فرآیندهای ذهنی اساسی که عملکرد اجرایی را تشکیل می‌دهند، بدون شک پایه و اساس رفتار اخلاق کاری خوب را تشکیل می‌دهند.

اخلاق کاری خوب به ظرفیت افراد برای تعدیل اعمال و پاسخ‌هایشان اشاره دارد. این شایستگی شخصی است که خود را سازماندهی و هدایت کند و خود را تنظیم کند. اخلاق کاری خوب یک الگوی پاسخ اولیه را بازنویسی می‌کند و آن را با دیگری جایگزین می‌کند، به عنوان مثال تجربه (تمرکز بر کنترل رفتار وحشی)، تغییر احساسات (ورود، خروج، یا حفظ احساسات یا خلق و خوی غیر طبیعی)، هماهنگ کردن شهوت (مثلاً پناه دادن به اغواگری)، اصلاح اعمال (نگه داشتن). اخلاق کاری خوب می‌تواند در کنترل رفتار منفی باشد و این به طور غیرمستقیم به اخلاق مربوط می‌شود مطالعه تانگی بیان می‌کند که اخلاق کاری خوب بر نمادسازی هویت اخلاقی تأثیر دارد.

مفهوم اخلاق کاری خوب و معیاری از آن را بر اساس پنج ویژگی توسعه دادند:

الف) خود انضباطی

ب) تمایل به انجام اعمال عمدی به جای اقدامات تکانشی (عمد/غیر تکانشی)

پ) عادات سالم (عادات سالم)

ث) خودتنظیمی یا اخلاق کاری خوب

ج) قابلیت اطمینان

دی ریدر و همکاران، بعد دیگری از اخلاق کاری خوب را توسعه دادند. یعنی مهار (بازدارنده)، که نشان دهنده توانایی خودداری از اقدام مستقیم بر انگیزه‌های رفتار بد است. دی ریدر همچنین یک ابزار اندازه‌گیری مقیاس برای خودکنترلی ایجاد کرد که در آن بعد بازدارنده از شش مورد تشکیل شده است. بعد دیگر، آغازگر است که توانایی شروع رفتار هدفمند و شروع چیزهای مثبت را منعکس می‌کند (Tangney et al, 2007).

فراری و همکاران با توسعه ابزارهای اندازه‌گیری که به نظر تانگی و همکاران اشاره دارد، بر اخلاق کاری خوب تحقیق کردند، که وجود انضباط شخصی جنبه مهمی دارد که توانایی تمرکز حین انجام وظایف و جلوگیری از اختلالات مختلف بر تمرکز است. فراری ۹ مورد را به عنوان ابعاد خود انضباطی گردآوری کردند که به الگوهای کلی رفتار خودانضباطی فردی و کنترل تکانه اشاره دارد. آنها همچنین چهار مورد را برای کنترل تکانه جمع‌آوری کردند که توانایی فرد برای کنترل پاسخ‌های خود به تکانه‌هایی است که ممکن است برای دستیابی به درازمدت خود ظاهر شوند.

اهداف مالونی بحث می‌کند که بعد اخلاق کاری خوب به دو بعد تقسیم می‌شود، یعنی تمایلات خویشتن داری که هنگام اعمال اخلاق کاری خوب آشکار می‌شود. آنها همچنین مهار را به چهار مورد تجزیه کردند که یکی از آنها تکانشگری است. تکانشگری تمایل به عمل خود به خودی بر اساس شهود است.

وظایف عملکردی دو ویژگی اخلاق کاری خوب را از مفاهیم مرتبط متمایز می‌کند. اولاً اخلاق کاری خوب الزاماً خود ابتکار است. بنابراین، اگر دانش‌آموزی تفریح دلخواه خود را کنار بگذارد تا روی کتاب درسی تمرکز کند، اخلاق کاری خوب نشان می‌دهد. در مقابل، اگر معلم آنها لوازم دلخواه آنان را بردارد، یادگیرنده صرفاً از اقتدار پیروی می‌کند. اگرچه خودکنترلی ضروری است، اما این بدان معنا نیست که اعمال کنترل خود همیشه آگاهانه است. اخلاق کاری خوب می‌تواند به شکل عادات،



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

قوانین و برنامه هایی باشد که در گذشته به طور آگاهانه خود آغاز شده اند، اما در حال حاضر، به شکل پاسخ های خودکار ناشی از نشانه های موقعیتی هستند. دوم، اخلاق کاری خوب فقط به انتخاب هایی مربوط می شود که در آنها یک گزینه در درازمدت به طور قابل تشخیصی ارزشمندتر از دیگری است، اما با این وجود، گزینه کم ارزش تر لحظه ای جذاب تر است. ارزش بیشتر یک گزینه به چه معناست؟ به این معنی این که پس از تأمل، گزینه با ارزش تر به گزینه کم ارزش ترجیح داده می شود. انجام یک گزینه کم ارزش ممکن است در لحظه لذت بخش تر باشد، اما به زودی پشیمان می شود. این به این دلیل است که اهداف به صورت سلسله مراتبی سازماندهی می شوند، با اهداف سطح پایین تر به عنوان ابزاری برای اهداف سطح بالاتر (Kruglanski, 1996). ظرفیت کنار گذاشتن آنچه که صرفاً می خواهند در لحظه انجام دهند، برای کاری که بادوامتر می خواهند انجام دهند، این امکان را برای همه فراهم می کند که درگیر اخلاق کاری خوب باشند.

آینده نگرترین راهبردهای اخلاق کاری خوب موقعیت یادگیرنده را قبل از مواجهه با وسوسه هدف قرار می دهد (Duckworth et al, 2013).

اگرچه در زمینه اخلاق کاری خوب در زمینه تحصیلی چیزهای زیادی آموخته شده است، هنوز چیزهای زیادی برای کشف باقی مانده است.

## تأثیر خود کنترلی بر پیشرفت تحصیلی

الف) اخلاق کاری خوب با دو ویژگی اصلی از مفاهیم مرتبط متمایز می شود. اولاً، اخلاق کاری خوب لزوماً از آغاز می شود. دوم، اخلاق کاری خوب فقط مربوط به انتخاب هایی است که در آن یک گزینه در درازمدت به طور قابل تشخیصی ارزشمندتر از دیگری است، اما در آن گزینه کم ارزش تر به طور لحظه ای جذاب تر است.

ب) مدرسه یک معضل کلاسیک اخلاق کاری خوب را ارائه می کند: تقریباً همه یادگیرندگان تضاد بین اهداف تحصیلی که در بلندمدت برای آنها ارزش قائل هستند و اهداف غیر تحصیلی که در لحظه آن را خوشحال کننده تر می دانند، تجربه می کنند.

پ) تفاوت های فردی در اخلاق کاری خوب به طور قابل اعتمادی پیشرفت تحصیلی، نمرات درسی و عملکرد را در آزمون های پیشرفت استاندارد شده پیش بینی می کند. قدرت پیش بینی اخلاق کاری خوب برای پیشرفت تحصیلی منحصر به فرد نیست - عوامل دیگری از جمله وضعیت اجتماعی-اقتصادی، هوش عمومی، انگیزه و مهارت های مطالعه نیز مرتبط هستند - اما با این وجود به دلیل استحکام و فراگیر بودن آن در نتایج تحصیلی قابل توجه است.

ت) مدل فرآیندی اخلاق کاری خوب (Duckworth et al, 2013). فرآیند بازگشتی را توصیف می کند که توسط آن تکانه ها در طول زمان تولید و تنظیم می شوند. این مدل دارای چهار مرحله است که توسط آن تکانه ها تولید می شوند. ابتدا فرد وارد یک موقعیت می شود. در مرحله بعد، فرد به ویژگی های خاص موقعیت توجه می کند. سپس این ادراکات باعث ارزیابی ذهنی می شود. در نهایت، این ارزیابی ها منجر به تولید گرایش های پاسخی می شود که پس از قوی شدن کافی، تخلیه می شوند.

ث) با توجه به مدل فرآیندی اخلاق کاری خوب، استراتژی های اخلاق کاری خوب را می توان بر اساس کدام مرحله از تولید تکانه سازماندهی کرد: آینده نگرترین استراتژی های اخلاق کاری خوب، موقعیت عینی را قبل از مواجهه با وسوسه هدف قرار می دهند. زمانی که موقعیت ها قابل تغییر نیستند، می توان توجه خود را به سمت ویژگی های موقعیتی یا بازنمایی های ذهنی که تکانه های مطلوب را تقویت می کنند و تکانه های نامطلوب را تضعیف می کنند، معطوف کرد. هنگامی که توجه به وسوسه ها



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اجتناب ناپذیر است، ممکن است ارزیابی ذهنی خود را از آنها تغییر دهیم. کم‌هوش‌ترین و واضح‌ترین استراتژی مستلزم تعدیل مستقیم پاسخ‌ها (یعنی استفاده از نیروی اراده) است.

ج) برنامه‌ها، قوانین شخصی یا عادات استراتژی‌هایی هستند که به طور موثر چرخه تولید انگیزه را با دور زدن مرحله ارزیابی به طور کامل کوتاه می‌کنند و نشانه‌های موقعیتی پیش‌بینی شده را با پاسخ‌های مورد نظر مرتبط می‌کنند.

مسائل مورد توجه در خصوص خودکنترلی یادگیرندگان

الف) با توجه به اهمیت اخلاق کاری خوب در پیشرفت تحصیلی، فقدان پژوهش مداخله‌ای با هدف بهبود اخلاق کاری خوب در یادگیرندگان تعجب‌آور است. اما متخصصان شاهد پتانسیل عظیمی برای همکاری‌های بین‌رشته‌ای در میان روانشناسان سنت‌های نظری مختلف و در میان روانشناسان، مربیان و خودیادگیرندگان هستند.

ب) تقریباً هیچ چیز در مورد تعدیل‌کننده‌ها و شرایط مرزی راهبردهای اخلاق کاری خوب در زمینه تحصیلی مشخص نیست. تحقیقات آتی مورد نیاز است تا مشخص شود که کدام راهبردهای اخلاق کاری خوب در چه شرایطی و برای کدام یادگیرندگان بهتر عمل می‌کنند.

پ) هنوز چیزهای زیادی در مورد سیاست‌ها و شیوه‌هایی که بار اخلاق کاری خوب را بر یادگیرندگان به حداقل می‌رساند، کشف می‌شود. اگرچه اخلاق کاری خوب همیشه برای موفقیت در کلاس درس و خارج از آن مهم است، یادگیری و آموزش باید به گونه‌ای طراحی شود که تا حد امکان ذاتاً جذاب باشد.

## خود تنظیمی

برخی از چهره‌های روان‌شناسی، خودسازگاری را فرآیندی تعریف می‌کنند که طی آن افراد شرایط خود را با محیط از طریق یادگیری، به‌ویژه از طریق تعامل فردی با محیط و افراد در آن هماهنگ می‌کنند. خود تنظیمی، سازگاری افراد با محیط را آسان‌تر می‌کند. شنایدرز معتقد است که عوامل خودتنظیمی وجود دارد که درون یا بیرون افراد وجود دارد. عوامل درونی شامل زمینه‌هایی مانند وضعیت جسمانی، رشد و بلوغ، وضعیت روانی از نظر تصور از خود، ادراک، هوش، علایق و شخصیت است. در این میان عوامل بیرونی شامل محیط خانواده-جامعه، محیط مدرسه، تربیت فرد، هنجارها و آداب و رسوم اجتماعی جامعه و فرهنگ حاکم است (Hyttinen et al., 2023).

خود تنظیمی به صورت پویا همراه با رشد شخصیت توسعه می‌یابد. افراد یاد می‌گیرند که به طرق مختلف به ناامیدی و تعارض پاسخ دهند، و اگر به طور مکرر اتفاق بیفتد، می‌تواند به یک امر عادی تبدیل شود. هنگامی که اینها به یک عادت ثابت تبدیل می‌شوند، مکانیسم ناامیده می‌شود. بر اساس نظرات چهره‌های مختلف در روانشناسی، مکانیسم‌های متعددی برای سازگاری فردی از جمله پرخاشگری وجود دارد. ما معمولاً در زندگی کودکان با واکنش‌های پرخاشگرانه زیادی مواجه می‌شویم، زیرا کودکان هنوز نسبتاً تحت تأثیر احساسات ذهنی خود هستند. پرخاشگری باعث می‌شود که افراد به موضوع ناامیدی خود حمله کنند و در صورت تکرار، عادت‌های پرخاشگرانه ایجاد می‌کنند.

با این حال، واکنش‌های پرخاشگرانه همیشه به شکل حمله مستقیم به شیء ناامیدکننده نیست، به خصوص اگر حمله به آن شیء، فرد را آزار دهد. به عنوان مثال، اگر دانش‌آموزی از گرفتن نمرات بد ناامید باشد، ممکن است پرخاشگری او متوجه معلمی نباشد که نمرات را اعطا کرده است، بلکه ممکن است به دوستان یا شاید والدین، اغلب از طریق کناره‌گیری باشد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اجرای این واکنش نسبتاً آسان است و معمولاً برای جلوگیری از شکست انتخاب می شود، بنابراین اگر شکست یک احتمال باشد، فرد هرگز تلاش نمی کند. در آموزش، اگر به طور مداوم تمرین شود، برای فرد مضر خواهد بود. به عنوان مثال، کودکی که همیشه می خواهد هر فعالیتی را به جای مشارکت تماشا کند، اشتیاق خود را نسبت به محیط اطرافش از دست می دهد. در مرحله بعد، افراد از طریق خیالبافی به رضایت خود از هدیان می رسند. افرادی که نگرش گوشه گیری دارند اغلب دچار توهم هستند. سیستم کلاسیک با تعداد زیادی دانش آموز، خیال پردازی را به عنوان وسیله ای برای تنظیم تشویق می کند. با این حال، تأثیر این سیستم کلاسیک را می توان با توجه به یادگیرندگان، مانند تنظیم برنامه درسی، کاهش داد. شنایدرز بیان کرد که خود تنظیمی شامل سه جنبه است، از جمله هماهنگی شخصی، که در آن افراد می توانند شرایط خود را ببینند و بپذیرند، از جمله در جنبه های فیزیکی، هر چه که باشد. با هماهنگی شخصی، افراد نیز می توانند حقوق دیگران را به رسمیت بشناسند و به آنها احترام بگذارند. این یک جنبه اصلی در زمینه سازگاری در نظر گرفته می شود، بنابراین افراد با هماهنگی شخصی، دستیابی به تعادل در جامعه، هر کجا که باشند، آسان تر است. جنبه دوم مهارت های جذب شوک، سرخوردگی و تعارض بدون استرس عاطفی قابل توجه است. افرادی که می توانند بر تنش ها و مشکلات شخصی غلبه کنند، به طور موثر کار می کنند و موقعیت های نامناسب را بدون اعمال بیش از حد یا هیجان زده شدن تحمل می کنند. جنبه سوم هماهنگی با محیط است که دلالت بر پذیرش آسان جامعه و همراهی خوب با افراد آن دارد. توانایی همدردی با محیط یکی از جنبه های مهم خودسازگاری است، زیرا منجر به احترام به ارزش ها، یکپارچگی قانون، سنت ها و آداب و رسوم جامعه می شود.

## متغیرهای تعدیل کننده

موانع توسعه فردی از منابع بسیاری ناشی می شود و وجود موانع مانع پیشرفت در دوره بعدی خواهد شد. زمانی که تفاوت های چشمگیری بین انتظارات و رفتار فردی در جامعه وجود داشته باشد، سازگاری با مشکل مواجه می شود. اگر رفتار فردی با انتظارات جامعه و استانداردهای مورد نیاز آن همخوانی نداشته باشد، ارزیابی بدی دریافت خواهد کرد، به خصوص اگر رفتار بسیار کمتر از استانداردهای مورد انتظار باشد. این امر بر فرآیند اجتماعی شدن فرد تأثیر می گذارد و منجر به عدم اعمال اخلاق و هنجارهای اجتماعی می شود (Benlahcene et al., 2018). فردی که دارای موانع سازگاری است، تمایل به توسعه اخلاق یا اخلاق کاری خوب خوب ندارد. سایر افراد نیز ممکن است به دلیل رفتارهایی که به دلیل خودسازگاری بد ظاهر می شوند، پذیرش آنها دشوار باشد. برای مثال، کنترل کردن خود در هنگام دوستیابی برای افراد دشوارتر خواهد بود، زیرا احتمال پذیرش آن ها کمتر خواهد بود. علاوه بر این، می تواند منجر به یک نگرش ساکت شود که در آن فرد خود را از محیط دور می کند. علاوه بر این، ممکن است سازگاری با شرایط جامعه دشوار باشد، زیرا پیروی از استانداردهای گروهی احساس ناراحتی و دشواری می کند و در نتیجه از قوانین جامعه پیروی نمی کند و متواضعانه رفتار می کند.

تعدیل زمانی موفقیت آمیز است که افراد را راضی کند و احتمال تکرار یک عمل را افزایش دهد، در حالی که تعدیل های ناموفق باعث ایجاد تعارض برای افراد می شود. مدرسه محل یادگیری است، اما تعارضات دوران کودکی مربوط به سازگاری می تواند در آنجا ظاهر شود. بنابراین، مدارس ممکن است اقدامات پیشگیرانه ای انجام دهند تا کودکان در سازگاری با مشکل مواجه نشوند. همانطور که یادگیری اتفاق می افتد، معلمان به طور کل نگر یادگیرندگان خود و انواع مشکلاتی که با آن مواجه





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هستند را می شناسند و درک می کنند. باید برای این یادگیرندگان راهنمایی، مربیگری و آموزش داده شود تا در هنگام اشتباه سرکوب نشوند. یک مدرسه باید فعالانه با یادگیرندگان خود ارتباط برقرار کند و هنگام اصلاح یادگیرندگان، باید اشتباهات کودک را توضیح دهد و از نظر آموزشی به آنها اطلاع دهد (LePage et al., 2011). وقتی یادگیرندگان اشتباهات خود را درک کنند، عملکرد بهتری خواهند داشت. هنگامی که یادگیرنده به دلیل شکست در فرآیند سازگاری، نگرش ظالمانه ای از خود نشان می دهد، ممکن است اقدام درمانی بیشتری لازم باشد. تغییر چنین رفتاری تنها از طریق تلاش هماهنگ با کمک حرفه ای امکان پذیر است.

## اخلاق

اخلاق اغلب به عنوان هدایت افراد به سمت رفتارهایی تعبیر می شود که از نظر جامعه مطلوب است اخلاق دو ویژگی دارد: اول اینکه قضاوت اخلاقی صرفاً تعیین نمی شود. دوم، قوانینی که در یک جامعه هدایت می شوند. سه سطح از رشد اخلاقی وجود دارد. اولین مرحله قبل از قرارداد شامل توجه به اطاعت و قانون است و معمولاً در سنین چهار تا ده سالگی اتفاق می افتد. مفهوم اخلاقی که در میان سایر عوامل ایجاد می شود، بسته به سطح مجازات درک شده برای این رفتار بد، تعیین می کند که آیا رفتار بد رخ می دهد، به طوری که ممکن است اجتناب از آن مجازات مطلوب شود. مرحله پیش مرسوم بعدی شامل توجه به ارضای نیازها است. رفتار خوب مربوط به ارضای خواسته ها و نیازهای فرد بدون در نظر گرفتن دیگران است. سطح دوم متعارف است، و این شامل توجه کودک به تصویر خود و اطاعت از قوانین و قوانین است (et al, 2020 Aronson)، این مرحله معمولاً در سنین ۱۰-۱۳ سالگی رخ می دهد. سطح سوم غیر متعارف است و افراد بالای ۱۳ سال آن را تجربه می کنند. شامل مرحله توجه به افراد دیگر با رفتار خوب و پیروی از قوانین و معیارهای اجتماعی است. مرحله بعدی شامل توجه به اصول اخلاقی و رفتار اجتماعی خوب مبتنی بر اصول اخلاقی شخصی است که از قوانین جهانی ناشی می شود.

با توجه به نظرات مختلف شخصیت های روانشناسی اول، حساسیت اخلاقی یک فرد شامل احساساتی است، مانند اینکه مردم چگونه احساس پشیمانی، تسلیم شدن و غیره می کنند. به عنوان مثال، احساس عشق، فرد را قادر می سازد تا به تعهدات اخلاقی خود عمل کند، مانند زمانی که دیگران نادیده گرفته می شوند. چنین افرادی به درک چیزی اهمیت می دهند. مطابق با نظر کلارکبرن، حساسیت اخلاقی زمانی است که فرد به درستی استفاده از استدلال اخلاقی را در اولویت قرار دهد. حساسیت اخلاقی در استدلال منجر به قضاوت های اخلاقی می شود (Tongsuebsai et al., 2015).

دوم، استدلال اخلاقی شامل تسویه حساب بین منافع فردی و منافع گروهی، بین خواسته ها و تعهدات است. این شامل پاسخ های عاطفی به همسالان کودک است، مانند همدلی، و این پاسخ ها به طور مثبت با سطح استدلال اخلاقی و کمک های هدایت شده کودک مرتبط است. این شامل استدلالی است که یک فرد هنگام عمل بر اساس اعمال ارزش های اخلاقی در موقعیت های خاص اعمال می کند (Alpsancar, 2023).

سومین جنبه قضاوت اخلاقی است که توانایی افراد برای تعریف خود با انتخاب اخلاقیاتی است که تعیین می کند چه کاری باید انجام شود (دری بری و توما، ۲۰۰۵). جنبه چهارم، رفتار اخلاقی است که توضیح می دهد که آیا فرد طبق قوانین اخلاقی یا غیر اخلاقی رفتار می کند و بر اساس ارزش های اخلاقی تصمیم می گیرد و اقدام می کند. عملکرد گناه اخلاقی در برانگیختن رفتار اخلاقی مورد حمایت تجربی قرار گرفته است، در حالی که شواهد کمی برای این امر با شرم اخلاقی یافت شده است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمانی ممکن است فردی دچار شرایطی شود که آنچه هدف زندگی اوست و طبق معیار انصاف محقق نشود و این شکست را به خود نسبت دهد. آگاهی از عواطف اخلاقی با مراحل رفتار مرتبط است، بنابراین عاطفه نقش زیادی در تعیین رفتار دارد.

## بحث و نتیجه گیری

با توجه به بررسی‌های انجام شده در این مقاله، مشخص است که توسعه اخلاق کاری خوب در محیط آموزشی تأثیر قابل توجهی در ارتقاء اخلاق یادگیرندگان دارد. این دو مفهوم با یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند و تقویت اخلاق کاری خوب در یادگیرندگان می‌تواند بهبود اخلاق آن‌ها را به همراه داشته باشد. محیط آموزشی با ایجاد فرصت‌ها و منابع مناسب برای توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق، می‌تواند نقش حیاتی در تربیت یادگیرندگان به عنوان شهروندان اخلاقی و مسئولیت‌پذیر ایفا کند. استفاده از راهکارهای آموزشی متنوع، ابزارهای فناوری و همکاری با خانواده و جامعه می‌تواند به تقویت اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق یادگیرندگان کمک کند. یادگیرندگان به عنوان قشرهای سازنده جامعه از تأثیرات خودتنظیمی و اخلاق کاری خوب و اخلاق مستثنی نیستند. اخلاق کاری خوب یکی از جنبه‌های روانشناختی است که با اخلاق همبستگی دارد (Alpsancar, 2023). دنیای آموزش باید معطوف به یادگیرندگان باشد تا بعداً بتوانند خود را با توجه به نقش خود در جامعه تنظیم کنند. در واقع، یادگیرندگان باید کاملاً خود را تطبیق دهند، مانند سازگاری با محیط مدرسه و دروس آن، و همچنین برنامه درسی مدرسه. تنظیمات ممکن است شامل تغییر ظاهر شخصی یا مهارت‌های فیزیکی و سازگاری با معلمان، همسالان، گروه‌های اجتماعی و محیط وسیع‌تر جامعه باشد با ترویج خودسازگاری خوب در یک آموزش مدرسه با هدایت خوب، یادگیرندگان درک بهتری از خودسازگاری به دست می‌آورند و پرورش ارزش‌های اخلاقی آنها بهتر می‌شود موفقیت یادگیرندگان در پرورش ارزش‌های اخلاقی، تحت تأثیر اخلاق کاری خوب است. علاوه بر این موارد ذکر شده خودتنظیمی یکی از جنبه‌های روانشناختی است که با اخلاق کاری خوب همبستگی دارد. یک پیشنهاد ترکیبی برای کنترل و پوشش کاستی‌های مختلف وجود دارد که عبارت است از؛ پیشنهاد ترکیب خودتنظیمی و اخلاق کاری خوب. هر دو متغیر برای ارتقای اخلاق دانش‌آموزی و فردی بسیار مهم است. تنظیمات ممکن است شامل تغییر ظاهر شخصی یا مهارت‌های فیزیکی و سازگاری با معلمان، همسالان، گروه‌های اجتماعی و محیط وسیع‌تر جامعه باشد. باید بین افرادی که خودشان را تغییر می‌دهند و محیط را متناسب با خودشان تغییر می‌دهند تعادل وجود داشته باشد. افرادی که خود را با موفقیت تنظیم می‌کنند، انجام فعالیت‌های مختلف در جامعه و رعایت هنجارهای اجتماعی را آسان‌تر می‌کنند و این به نوبه خود بر اخلاق آنها تأثیر می‌گذارد. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها و مسئولان آموزشی در نظر داشته باشند که توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق باید به‌عنوان اهداف اصلی در برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی قرار گیرد. ایجاد محیط‌های آموزشی حمایت‌کننده، ارائه فرصت‌های عملی و تمرینات مناسب برای توسعه اخلاق کاری خوب، و ترسیم مفاهیم اخلاقی در طول فرآیند آموزش می‌تواند بهبود قابل توجهی در رشد و توسعه یادگیرندگان ایجاد کند. بنابراین، درک و آگاهی از رابطه بین توسعه اخلاق کاری خوب و ارتقاء اخلاق، و اعمال راهکارهای مناسب در محیط آموزشی، می‌تواند بهبود و پیشرفت بیشتری در فرآیند آموزش و پرورش را به همراه داشته باشد.

منابع



1. Aboyassin, N. A., & Sultan, M. A. (2017). The role of human resources training in improving the employee's performance: Applied study in the five stars hotels in Jordan. *International Journal of Business Administration*, 8(5), 46.
2. Alpsancar, S. (2023, May). What is AI Ethics? Ethics as means of self-regulation and the need for critical reflection. In *International Conference on Computer Ethics* (Vol. 1, No. 1). Aronson, B. A., Banda, R., Johnson, A., Kelly, M., Radina, R., Reyes, G., ... & Wronowski, M. (2020). The social justice teaching collaborative: A collective turn towards critical teacher education. *Journal of Curriculum Studies Research*, 2(2), 21-39.
3. Başok, E., & Sayer, P. (2020). Language Ideologies, Language Policies and their Translation into Fiscal Policies in the US Perspectives of Language Education Community Stakeholders. *Journal of Culture and Values in Education*, 3(2), 54-80.
4. Benlahcene, A., Bin Zainuddin, R., & Syakiran Akmal Bt, N. (2018). A Study on Moral Reasoning among Managers of the State-owned Companies in Algeria. *Int J Acad Res Econ Manag Sci*, 7, 89-100.
5. Duckworth, A. L., & Carlson, S. M. (2013). Self-regulation and school success. *Self-regulation and autonomy: Social and developmental dimensions of human conduct*, 40, 208.
6. Geyer, A. L., & Baumeister, R. F. (2005). Religion, Morality, and Self-Control: Values, Virtues, and Vices.
7. Hassan, A. E., & Elfeky, A. A. (2015). Influences of social adjustment as predictors of moral values and academic achievement. *The American Journal of Innovative Research and Applied Sciences*, 1(1), 1-5.
8. Hirtenlehner, H., & Kunz, F. (2016). The interaction between self-control and morality in crime causation among older adults. *European Journal of Criminology*, 13(3), 393-409.
9. Hofmann, W., Meindl, P., Mooijman, M., & Graham, J. (2018). Morality and self-control: How they are intertwined and where they differ. *Current Directions in Psychological Science*, 27(4), 286-291.
10. Hyytinen, H., Nissinen, K., Kleemol, K., Ursin, J., & Toom, A. (2023). How do self-regulation and effort in test-taking contribute to undergraduate students' critical thinking performance?. *Studies in Higher Education*, 1-14.
11. Kruglanski, A. W. (1996). Goals as knowledge structures.
12. LePage, P., Akar, H., Temli, Y., Şen, D., Hasser, N., & Ivins, I. (2011). Comparing teachers' views on morality and moral education, a comparative study in Turkey and the United States. *Teaching and teacher education*, 27(2), 366-375.
13. Morán-Soto, G., & Benson, L. (2018). Relationship of mathematics self-efficacy and competence with behaviors and attitudes of engineering students with poor mathematics. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 6(3), 200-220.
14. Polat, S. (2020). Multidimensional Analysis of the Teaching Process of the Critical Thinking Skills. *Research in Social Sciences and Technology*, 5(2), 134-157.
15. Schauster, E., Ferrucci, P., Tandoc, E., & Walker, T. (2021). Advertising primed: How professional identity affects moral reasoning. *Journal of Business Ethics*, 171(1), 175-187.
16. Sharma, L., Markon, K. E., & Clark, L. A. (2014). Toward a theory of distinct types of "impulsive" behaviors: a meta-analysis of self-report and behavioral measures. *Psychological bulletin*, 140(2), 374.
17. Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual review of psychology*, 58, 345.
18. Thomas, J., & Dunphy, S. (2014). Factors affecting moral judgment in business students. *Journal of the Indiana Academy of the Social Sciences*, 17(1), 10.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

19. Xiang, Y., Cao, Y., & Dong, X. (2020). Childhood maltreatment and moral sensitivity: An interpretation based on schema theory. *Personality and individual differences, 160*, 109924.
20. Yang, L., Cai, G., Yong, S., & Shi, H. (2020). Moral identity: A mediation model of moral disengagement and altruistic attitude. *Social Behavior and Personality: an international journal, 48*(7), 1-13.