



Vol.17, No. 41, Autumn 2022,

Quarterly

ISSN: 1735-4536

Islamicedu@irhu.ac.ir

## Identifying the Components of the Professional Ethics of Performance Appraisal and Examining Their Relationship to the Teachers' Job Productivity

Hamid Roknoddini Qal'eh-Dej (MA in Public Administration, the Faculty of Management, Hormozgan University, bander761@yahoo.com)

Mojgan Zarghamifard (Corresponding Author: Assistant Professor of Organizational Behavior Management, the Faculty of Management, Hormozgan University, mzarghamifard@yahoo.com)

Hussein Zeinalipour (Associate Professor, the Department of Educational Sciences, the Faculty of Humanities, Hormozgan University, hzeinalipour@yahoo.com)

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article History

Received: 2021/6/17

Accepted: 2022/5/9

#### Key Words:

performance Appraisal  
professional ethics  
office productivity,  
teachers,  
components of professional ethics,

In the present era, observing professional ethics by human resource managers in various fields, including performance appraisal, is necessary, and long-term benefits of the organization are ensured by making rational and wise decisions. This study aims to identify the components of professional ethics considered by school principals when evaluating teachers' performance, and seeks to study their effect on the teachers' job productivity. The method of this study is mixed, and its strategy in the qualitative data is thematic analysis. For this purpose, 16 interviews were conducted with experienced school principals in District 1 of Bandar Abbas. By analyzing the content of the interviews, to evaluate the teachers' performance, the components of professional ethics: human dignity, justice and fairness, trustworthiness and confidentiality, orientation to the truth, attention to growth and excellence, compliance with rules and regulations, acceptance of criticism, commitment and expertise, honesty, and transparency, were identified. These components were divided into three categories: the ethical components to be considered dealing with teachers, the principal's personal and ethical components, and the ethical components needed in schools. The quantitative data of the study was collected according to two questionnaires: A researcher-made questionnaire to measure the professional ethics of evaluating the school principals' performance, and Hersey and Goldsmith productivity questionnaire to measure the teachers' productivity. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed. By using statistical analysis in the quantitative data of the study, the main hypothesis of this study was confirmed, and it showed that there is a positive and significant relationship between the observance of professional ethics in the teachers' evaluation and their productivity. Therefore, in order to improve the teachers' job productivity, the principals of schools need to consider these components of professional ethics when evaluating teachers' performance.

## شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آنها

### با بهره‌وری شغلی معلمان

حمید رکن‌الدینی قلعه دژ (کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هرمزگان؛ bander761@yahoo.com)

مژگان ضرغامی فرد (نویسنده مسئول، استادیار مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هرمزگان؛

mzarghamifard@yahoo.com)

حسین زینلی پور (دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان؛ hzeinalipour@yahoo.com)

### اطلاعات مقاله

### چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۹

### واژگان کلیدی:

ارزیابی عملکرد،

اخلاق حرفه‌ای،

بهره‌وری شغلی،

معلمان،

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

در عصر حاضر رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران منابع انسانی در حوزه‌های مختلف و از جمله در ارزیابی عملکرد، امری ضروری بوده و با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه در این زمینه منافع بلندمدت سازمان تأمین می‌شود. هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مورد توجه مدیران مدارس در ارزیابی عملکرد معلمان و بررسی تأثیر آنها در بهره‌وری شغلی معلمان می‌باشد. روش این پژوهش، آمیخته، راهبرد پژوهش در بخش کیفی تحلیل مضمون بوده است. به این منظور ۱۶ مصاحبه با مدیران با سابقه مدارس ناحیه ۱ بندرعباس انجام شد. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل کرامت انسانی، عدالت و انصاف، امانت‌داری و رازداری، حقیقت‌گرایی، توجه به رشد و تعالی، رعایت قوانین و مقررات، انتقادپذیری، تعهد و تخصص، صداقت و شفافیت برای ارزیابی از عملکرد معلمان شناسایی شد. مؤلفه‌های شناسایی شده و به سه دسته مؤلفه‌های اخلاقی مورد توجه در برخورد با معلمان، مؤلفه‌های اخلاقی فردی مدیر و مؤلفه‌های اخلاقی مورد نیاز در محیط مدرسه تقسیم‌بندی شد. در بخش کمی پژوهش، داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه (پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد مدیران مدارس و پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت برای سنجش میزان بهره‌وری معلمان) جمع‌آوری شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. با تحلیل‌های آماری در بخش کمی پژوهش، فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی معلمان و بهره‌وری آنها وجود دارد. لذا می‌توان گفت در راستای بهبود بهره‌وری شغلی معلمان، مدیران مدارس باید مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده در این پژوهش را در ارزیابی عملکرد معلمان مورد توجه قرار دهند.

## مقدمه

امروزه دستیابی به پیشرفت آموزشی یکی از موضوعات مهم و اساسی آموزش و پرورش در کشورهای توسعه یافته است. هر ساله تمامی کشورها منابع انسانی و مالی عظیمی برای آموزش اختصاص می‌دهند. معلمان پیکره اصلی آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند و آموزش و پرورش اصولاً بدون معلم شناخته شده نیست؛ و تحقق اهداف آموزش و پرورش در قاعده هرم آن یعنی در سطح عملیاتی مدرسه و کلاس‌های درس اتفاق می‌افتد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳۵). همه سازمان‌ها و از جمله آموزش و پرورش به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند؛ به‌طورکلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) نیروی انسانی بستگی دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۷). بهره‌وری مهم‌ترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد که می‌تواند همچون زنجیری، فعالیت‌های کلیه آحاد جامعه را به هم متصل کند (طاهری، ۱۳۸۹، ص ۳۸).

مدارس، یکی از نهادهای مهم در عرصه تربیتی به شمار می‌آیند و برای حفظ دانش ارزشمند و سلامت تربیتی دانش آموزان، نقش مهمی ایفا می‌کنند. عدم بهره‌وری صحیح از منابع مدارس به‌خصوص نیروی انسانی باعث محدودیت در ارائه و کیفیت خدمات خواهد شد. فقدان خدمات کارا و مؤثر در جهت ارتقاء دانش نه تنها باعث کاهش کیفیت زندگی می‌شود بلکه از ارتقاء بهره‌وری در بخش‌های دیگر اقتصادی نیز جلوگیری می‌کند. بنابراین اهمیت بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات تربیتی به‌منظور برطرف کردن نیازهای مردم در جامعه و برآورده کردن توقعات آن‌ها روزبه‌روز بیشتر شده و به‌عنوان یک اولویت، اساس تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مدیران مدارس قرار گرفته است (موسی‌زاده و شیدایی، ۱۳۹۴، ص ۲۲).

عملکرد مطلوب نیروی انسانی تحت تأثیر دامنه‌ای گسترده از متغیرها مانند چگونگی سازماندهی، روش تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و ارزیابی عملکرد قرار دارد (رهنورد و خدابخش، ۱۳۹۰، ص ۸۴). ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می‌شود و در سال‌های اخیر به نقش ارزیابی عملکرد توجه زیادی

معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می‌تواند انبوهی از مزیت‌ها را برای سازمان‌ها و کارکنان آنها ارزانی دارد (عبداللهی و رئیسی، ۱۳۹۷، ص ۴). نظام ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از مهم‌ترین نظام‌های منابع انسانی است که کارکردها و پیامدهای آن، سایر نظام‌های منابع انسانی و بسیاری از تصمیم‌های مربوط به کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شواهد و مدارک نشان می‌دهد، به‌طور کلی مسئولان

سازمان‌ها از روش‌ها و سیستم‌های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان راضی نیستند. دلیل این نارضایتی عوامل مختلفی از جمله پیچیدگی فرایند ارزیابی و وجود کاستی‌هایی در سیستم ارزیابی جامع است. عدم پشتیبانی مدیریت، غیر قابل اجرا بودن سیستم‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه، عدم تناسب و انطباق سیستم‌های ارزیابی با واقعیات از جمله مشکلاتی هستند که اثربخشی اکثر سیستم‌های ارزیابی را دچار اشکال می‌نمایند (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۵۴). ارزیابی‌های متداول در بین سازمان‌ها، از جمله آموزش و پرورش بیشتر بر روی عوامل صوری تأکید داشته و از ارزیابی واقعی فاصله گرفته‌اند. بیشتر ارزیابی عملکرد آن‌ها در قالب پرکردن یک سری فرم‌ها توسط ارزیابان صورت می‌گیرد، به‌طوری که هدف اصلی ارزیابی در جریان کاغذبازی فراموش شده و مقدار زیادی از منابع هدر می‌رود (حدادیان و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲۶). ارزیابی‌های نادرست، مشکلاتی از قبیل بی‌علاقگی کارکنان به کار، بی‌انگیزه بودن و درنهایت کاهش بهره‌وری کارکنان که منجر به کاهش بهره‌وری سازمان می‌شود، می‌تواند ناشی از نارسایی‌ها و آسیب‌هایی باشد که در نظام مدیریت عملکرد کارکنان وجود دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳۴). ارائه شاخص‌های ارزیابی و پیاده‌سازی صحیح و برنامه‌ریزی شده ارزیابی با مشکلاتی همراه است؛ از جمله مهم‌ترین مشکلات که بررسی کمتری روی آن صورت گرفته است مباحث اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد کارکنان است؛ زیرا کار ارزیابی مستلزم نوعی قضاوت و داوری درباره رفتار و عملکرد افراد است. بدیهی است که بی‌توجهی به اخلاق در ارزشیابی یک گروه، ممکن است موجب تباهی آن گروه شود و ارزشیابی غیراخلاقی یک سازمان، ممکن است آن را دچار مشکلات جدی نماید. رعایت اخلاق، موجب افزایش و جاهدت

دستگاه‌ها به یک اقدام تشریفاتی تبدیل شده که با کمترین دقت و اهمیت به آن پرداخته می‌شود.

این پژوهش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را که مدیران مدارس باید در ارزیابی عملکرد معلمان به آن‌ها توجه داشته باشند، شناسایی می‌نماید و در صدد است تا زمینه‌ای برای توجه بیشتر در خصوص تصمیمات اخلاقی در آموزش و پرورش جهت ایجاد انگیزه بیشتر و بهبود بهره‌وری معلمان پدید آورد. همچنین با انجام این پژوهش توجه مدیران مدارس را نسبت به رعایت اخلاق در ارزیابی معلمان جلب کند. از طرف دیگر دانشگاه فرهنگیان که مسئولیت آموزش مدیران آینده را بر عهده دارند با استفاده از نتایج این پژوهش می‌تواند نسبت تشخیص نیازهای آموزشی در بحث رعایت اخلاق در ارزیابی معلمان و تربیت معلمانی بهره‌ور استفاده نماید.

تاکنون تعداد زیادی مطالعه و پژوهش در مورد اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری انجام شده است اما تعداد کمی از این مطالعات بهره‌وری معلم و نیروی انسانی در آموزش و پرورش را مورد توجه قرار داده‌اند (امیری و همکاران ۱۳۸۹)، ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، خیاط‌مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵)، جهانیان و رجبلو (۱۳۹۶)، گلی و همکاران (۱۳۹۷)، حسن‌پور و مهدوی (۱۳۹۷)). مطالعاتی هم که به بهره‌وری معلم پرداخته‌اند بیشتر به صورت کمی بوده و اثر متغیرهایی از پیش تعیین شده را از طریق پرسشنامه بر بهره‌وری سنجیده‌اند. متغیرهایی که بسیاری از آن‌ها ممکن است از دغدغه‌های اساسی معلمان نباشد، یا بر کار و محیط کار آنان تأثیر چندانی نداشته باشد. در خصوص شناسایی مسائل اخلاقی در ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌ها در مطالعات داخل و خارج از کشور نیز پژوهشی صورت نگرفته است (حسن‌پور، ۱۳۹۷، ص ۱۱۰). لذا جهت تحقق اهداف مذکور و به منظور توسعه مبانی نظری آن از دیدگاه مدیران با سابقه و شاخص مدارس متوسطه ناحیه ۱ شهرستان بندرعباس بر مبنای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق پرسش‌های زیر مطرح گردید:

- مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که مدیران در ارزیابی عملکرد معلمان باید به آن‌ها توجه داشته باشند، از دیدگاه مدیران شاخص مدارس متوسطه ناحیه ۱ شهرستان بندرعباس کدامند؟

ارزشیابی و جلب مشارکت افراد می‌شود (پورعزت و سیدرضایی، ۱۳۹۶، ص ۸۶). اخلاق حرفه‌ای نیز به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، (ایران‌نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵۴). به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را، چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قرا ملکی، ۱۳۸۵).

به‌طور کلی آنچه در زمینه اخلاق مورد توجه صاحب‌نظران حوزه آموزش قرار گرفته، فقط تدوین اصول اخلاق آموزش بوده و کاربرد و اجرای مؤثر این اصول برای رشد و توسعه سازمان‌های آموزشی مورد غفلت قرار گرفته است. در حال حاضر در مدارس ما ارزیابی درستی از معلمان صورت نمی‌گیرد و برخی از مدیران در ارزیابی عملکرد معلمان اخلاق‌مداری را مد نظر قرار نمی‌دهند که این امر موجب نارضایتی معلمان شده است. به علاوه که آن‌ها پاداش‌های منصفانه‌ای نیز دریافت نمی‌کنند. در بررسی‌هایی که پژوهشگران انجام داده‌اند، اکثر معلمان و از جمله معلمان تربیت‌بدنی از نحوه ارزیابی خود رضایت ندارند و احساس می‌کنند که با روش فعلی حق و حقوق آنها تضییع می‌شود. به‌نظر معلمان این روش عادلانه نیست و آنان براساس امتیاز واقعی خود، امتیاز مناسبی دریافت نمی‌کنند (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۱۵). محمودی‌میمند (۱۳۹۳) معتقد است که معلمان با انجام فرایند ارزیابی مشکلی نداشته و حتی آن را اثربخش تلقی می‌کنند، اما از نظر آنان باید در شیوه‌های ارزیابی تجدید نظر شود تا بتوان کیفیت آموزشی معلمان را ارتقاء داد. نخعی (۱۳۹۵) در پژوهشی به تحلیل و نقد ارزیابی معلمان پرداخت و گزینه اعمال نظر شخصی مدیر در ارزیابی را به عنوان مهم‌ترین نقطه ضعف برنامه ارزیابی عملکرد معلمان دانست. سرچهانی و همکارانش (۱۳۹۷) نیز اذعان دارند که میزان رضایت از سیستم ارزیابی عملکرد در دستگاه‌های مختلف دولتی پایین بوده و بنا به دلایل متعدد شخصی و سازمانی، معیارهای کیفی ارزشیابی به‌صورت آگاهانه یا ناخودآگاه با حمایت از کارکنان خاص و انحراف از اهداف ارزشیابی همراه است. با همه اهمیتی که از لحاظ علمی و عقلی برای ارزشیابی کارکنان می‌توان قائل شد، متأسفانه امروزه در مدارس و ادارات آموزش و پرورش نیز چون دیگر

متوسطه دخترانه شهر مشهد پرداخته است. نتایج به دست آمده اهمیت نقش اخلاق حرفه‌ای در مدارس را نشان می‌داد و به این نکته اشاره دارد که مدرسه به عنوان یک نهاد اساساً اخلاقی مستلزم برخورداری از مدیریت اخلاقی می‌باشد (طبسی، ۱۳۹۰).

دهقان مروستی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف مطالعه نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی در مدارس و حمایت‌های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی انجام داده است. یافته‌های تحقیق وی نشان می‌دهد که دیدگاه مدیران آموزشی بر جو اخلاقی مدارس اثر می‌گذارد و نوع جو اخلاقی ایجاد شده و حمایت‌های اجتماعی مدیران آموزشی و همکاران بر عملکرد سازمانی معلمان نقش تعیین کننده‌ای دارد. خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب (۱۳۹۵) در مطالعه خود درباره مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای دارای مؤلفه‌های معنویت، درون شخصی (فردی)، برون شخصی (بین فردی)، درون سازمانی و برون سازمانی است. گلی و همکاران (۱۳۹۷) به شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرداخته‌اند، آن‌ها در این پژوهش شش مؤلفه مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، عدالت، تعهدکاری، صداقت، صبر و شکیبایی را به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیان کرده‌اند. کاظمی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران به بررسی اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دبیرستان‌ها می‌پردازد. او به بحث از اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن برای مدیران مدارس، مسئولیت‌پذیری مدیران، تدوین کدهای اخلاقی، شیوهی تدوین منشور اخلاقی سازمانی در مدارس، چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی اشاره می‌کند.

با توجه به بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با پژوهش حاضر می‌توان گفت، در خصوص ارزیابی عملکرد، رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. در این پژوهش‌ها بر اهمیت ارزیابی عملکرد و نقش آن در افزایش بهره‌وری منابع انسانی نیز اشاره شده است. از طرفی پژوهش‌های صورت گرفته در مورد اخلاق نشان می‌دهد که رعایت اخلاقیات باعث افزایش

- آیا بین مؤلفه‌های اخلاقی شناسایی شده ارزیابی عملکرد معلمان با بهره‌وری شغلی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

مرزوقی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان خودکارآمدی و ادغام اخلاق در دوره‌های حسابداری به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل معنویت، نگرش مثبت، حمایت همکاران و حمایت مدیران هستند. کارلین<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) موفقیت یا شکست یک مدرسه را مستقیماً منسوب به آموزش و آماده‌سازی مدیر یک مدرسه و اخلاق حرفه‌ای او دانست. او برای موفقیت مدارس چهار عامل را مؤثر می‌داند: الف) رهبری آموزشی؛ ب) رهبری توزیعی؛ ج) رهبری اندیشمندانه؛ د) رهبری اخلاقی و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای. باکلوپوس<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) به بررسی باورهای اخلاقی و شیوه‌های آماده‌سازی مدیران دبیرستان‌های ایالت شیکاگو در خصوص تصمیم‌گیری ارزیابی عملکرد معلمان پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تصمیم‌گیری در خصوص ارزیابی عملکرد معلمان، ریشه در باورهای اخلاقی دارد و از آموزش مدیران قبل از تصمیم‌گیری در مورد ارزیابی عملکرد معلمان حمایت می‌کند. جهانیان و رجب‌لو (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی و مقایسه بالندگی و بهره‌وری سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی (ویژه) و عادی استان البرز پرداختند. سنجش بهره‌وری معلمان توسط آنها از نه بعد توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار تصمیمات، سازگاری کارکنان با عوامل طبیعی، مشارکت و آموزش صورت گرفت. نتایج پژوهش آنها نشان داد که با توجه به اهمیت نیروی انسانی، برای ارتقای سطح بهره‌وری در معلمان مدارس، آموزش و پرورش استثنایی بایستی با ارائه راهکارهایی همچون برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، افزایش حقوق و سایر مؤلفه‌ها در بالا بردن انگیزه این گروه از معلمان گام مهمی را بردارد (جهانیان و رجب‌لو، ۱۳۹۶، ص ۳۶). طبسی در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی در بین مدیران آموزشی مدارس

1. Marzuki & et al
2. Karlin
3. Bakopoulos

فرضیه فرعی دهم: شفاف بودن ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر نوع "ترکیبی یا آمیخته" بوده و در دو مرحله صورت گرفته است. مرحله اول شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان است و با روش پژوهش کیفی انجام گردیده است. مرحله دوم نیز بررسی تأثیر کاربست مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد در بهره‌وری شغلی معلمان بوده و شامل روش پژوهش کمی می‌باشد. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. تحلیل محتوا از روش‌های عمده مشاهده اسنادی است که به وسیله آن می‌توان متون، اسناد و مدارک و در واقع هر نوع سند و مطلب ضبط شده‌ای را، مورد ارزیابی و تحلیلی منظم‌تر، دقیق‌تر و از همه مهم‌تر با درجات بالاتری از پایایی قرار داد (قائدی و گلشنی، ۱۳۹۵). از آنجایی که در بخش کمی به دنبال بررسی تأثیر رعایت اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد معلمان بر بهره‌وری شغلی آنها می‌باشیم این پژوهش از نوع آزمون همبستگی می‌باشد.

### جامعه و نمونه آماری

حجم جامعه در بخش کیفی شامل ۶۲ نفر از مدیران با سابقه که در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ مشغول به کار بودند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. جامعه آماری بخش کمی ۴۴۴ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این بخش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. در نمونه‌گیری خوشه‌ای واحد نمونه‌گیری یک گروه از افراد است که به‌طور طبیعی تشکیل شده است. از این روش نمونه‌گیری زمانی استفاده می‌شود که انتخاب گروه‌هایی از افراد عملی‌تر از انتخاب تک‌تک افراد جامعه تعریف شده باشد. زمانی که جامعه مورد مطالعه بسیار وسیع و گسترده باشد و انتخاب نمونه از نظر اجرایی مشکل به نظر می‌رسد برای صرفه‌جویی در وقت و هزینه از نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده می‌شود (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۵۸).

تصویر مثبت در کارکنان شده و زمینه اثربخشی بیشتر آنها را فراهم می‌سازد. تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و ارزیابی عملکرد مناسب توسط آنها در بهره‌وری کارکنان در پژوهش‌های متعددی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که مدیران منابع انسانی باید مد نظر داشته باشند، گاهی اوقات در بخش‌هایی معرفی شده است.

با بررسی‌های انجام شده در ارتباط با سه متغیر ارزیابی عملکرد، اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری معلمان می‌توان عنوان کرد که در بحث شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد معلمان پژوهش‌هایی به صورت تخصصی صورت نگرفته است. پژوهش حاضر برای نخستین بار با شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد، به بررسی رابطه آنها با بهره‌وری معلمان می‌پردازد.

### فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اصلی:** بین رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان و بهره‌وری شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی اول:** حفظ کرامت انسانی حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی دوم:** رعایت عدالت و انصاف بین معلمان حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی آنها اثرگذار است.

**فرضیه فرعی سوم:** امانت‌داری و رازداری مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی چهارم:** حقیقت‌گرا بودن مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلم اثرگذار است.

**فرضیه فرعی پنجم:** توجه به رشد و تعالی معلمان حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی ششم:** رعایت قوانین و مقررات توسط مدیر در ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی هفتم:** انتقادپذیری مدیر در ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی هشتم:** تعهد و تخصص مدیر در ارزیابی عملکرد معلم در بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

**فرضیه فرعی نهم:** صداقت مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.

## ابزار گردآوری اطلاعات

موضوع پژوهش دست پیدا کند. با تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام گرفته مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی معلمان به صورت دستی شناسایی گردید. برای حصول اطمینان مؤلفه‌های شناسایی شده توسط ۵ نفر از مدیران مورد بازبینی قرار گرفت. لازم به توضیح است که کد مصاحبه [۱م] یعنی: مصاحبه اول] براساس تعداد مصاحبه‌ها و حرف اول کلمه مصاحبه انتخاب شده است.

جدول ۱. جدول دموگرافیک مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

| کد مصاحبه | مدرک       | رشته تحصیلی     | سابقه کار |
|-----------|------------|-----------------|-----------|
| ۱م        | فوق لیسانس | مدیریت آموزشی   | ۲۷        |
| ۲م        | لیسانس     | جامعه‌شناسی     | ۲۰        |
| ۳م        | لیسانس     | آموزش ابتدایی   | ۱۹        |
| ۴م        | فوق لیسانس | زبان انگلیسی    | ۲۸        |
| ۵م        | فوق لیسانس | آموزش ابتدایی   | ۲۱        |
| ۶م        | لیسانس     | تاریخ           | ۱۷        |
| ۷م        | لیسانس     | آموزش ابتدایی   | ۲۸        |
| ۸م        | فوق لیسانس | تکنولوژی آموزشی | ۲۰        |
| ۹م        | لیسانس     | جامعه‌شناسی     | ۲۶        |
| ۱۰م       | لیسانس     | آموزش ابتدایی   | ۲۰        |
| ۱۱م       | لیسانس     | روانشناسی       | ۱۸        |
| ۱۲م       | لیسانس     | آموزش ابتدایی   | ۲۴        |
| ۱۳م       | لیسانس     | تکنولوژی آموزشی | ۱۸        |
| ۱۴م       | لیسانس     | آموزش ابتدایی   | ۲۲        |
| ۱۵م       | فوق لیسانس | مدیریت آموزشی   | ۲۱        |
| ۱۶م       | فوق لیسانس | آموزش ابتدایی   | ۲۸        |

بخش کیفی: با توجه به هدف پژوهش در این بخش از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شده است. افراد مصاحبه شونده مدیران با سابقه و توانمند مدارس ناحیه ۱ شهر بندرعباس بوده و تعداد مصاحبه شوندگان براساس رسیدن به اشباع نظری تعیین شد. همه مدیران شرکت‌کننده در این مصاحبه بالای ۲۰ سال سابقه مدیریت داشتند. این مطالعه طی مصاحبه با ۱۶ نفر به اشباع نظری رسید. پروتکل مصاحبه، پرسش‌هایی در خصوص شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان بود. سؤال اصلی مصاحبه به شرح ذیل می‌باشد:

- به نظر شما مدیران مدارس در ارزیابی عملکرد معلمان به چه نکات اخلاقی باید توجه داشته باشند؟

ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی: بخش‌های کمی این پژوهش مبتنی بر استفاده از پرسشنامه بوده است. پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش:

پرسشنامه ۱: پرسشنامه‌ای محقق ساخته برای سنجش اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد مدیران مدارس از دیدگاه معلمان است. پرسشنامه ۲: پرسشنامه‌ای مبتنی بر پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت است که برای سنجش میزان بهره‌وری معلمان طراحی شده است.

## روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

بعد از انجام مصاحبه‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل محتوای استقرایی به تحلیل محتوای مصاحبه‌ها پرداخته شد. این رویکرد از تحلیل محتوای کیفی بیشتر زمانی ضرورت می‌یابد که اطلاعات کافی درباره یک پدیده وجود ندارد و محقق می‌خواهد دانش زمینه‌ای لازم را در این خصوص فراهم کند. این شیوه تحلیل محتوا بیشتر به دنبال تقلیل اطلاعات و ارائه توصیفی دقیق پیرامون یک موضوع است. در اینجا هدف پژوهش استقرایی، کمک به پدید آمدن یافته‌های پژوهش از طریق توجه به مضامین مسلط و متداول در داده‌هاست (توماس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، ص ۳). این بدان معناست که محقق با رجوع به داده‌های مورد مطالعه، به تدریج آنها را خلاصه می‌کند تا در نهایت به اصلی‌ترین مفاهیم و مضامین مرتبط با

در بخش کمی، برای تحلیل داده‌های به دست آمده از آمار توصیفی استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از نرم‌افزار SPSS و برای به آزمون گذاشتن فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار PLS smart3 و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

## تحلیل یافته‌ها

### تحلیل بخش کیفی

براساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش مؤلفه‌های اخلاقی زیر در خصوص ارزیابی عملکرد معلمان شناسایی شده و به سه دسته تقسیم‌بندی شده‌اند.

دسته اول: مؤلفه‌هایی که در برخورد میان‌فردی مدیران با معلمان باید مورد توجه قرار گیرند.

1. Thomas

چنین روحیه‌ای نباشد به کشف حقایق نخواهد رسید. یکی از مسائل مهم در تربیت مسئله حقیقت‌جویی است، در هر انسانی کم و بیش این غریزه وجود دارد که کاوشگر و حقیقت‌جو است. به همین دلیل انسان دنبال علم می‌رود. حس حقیقت‌جویی جزء احساس‌های غریزی است که در انسان‌ها باید تقویت شود (مطهری، ۱۳۸۹). مدیران مدارس بایستی در ارزیابی عملکرد معلمان سرسری عمل نکرده و در جستجوی عملکرد واقعی آن‌ها باشند. در ارزیابی دقیق مدیران باید بیشتر شاخص‌هایی را مد نظر داشته باشند که با رشته، مقطع تحصیلی، و دروس مورد تدریس معلم سنخیت بیشتری داشته باشد. ارزیابی باید با دقت صورت گرفته و نمراتی واقعی برای عملکرد معلمان لحاظ شود. مدیر نباید صرفاً براساس خصوصیات فردی معلمان را ارزیابی کند و عملکرد واقعی آموزشی و تربیتی معلمان مورد توجه قرار جدی گیرد.

**حفظ کرامت انسانی:** در لغت، کرامت به معانی مختلفی از جمله بزرگی، ارجمندی و بخشندگی آمده است. کرامت انسانی از هم‌افزایی مؤلفه‌های مختلف مثل خودآگاهی، تقوا، جهان‌آگاهی، خدانشناسی، میل به دانش و معنویت، جمال‌طلبی و احترام به خود شکل گرفته و تقویت می‌شود. پورعزت و سیدرضایی (۱۳۹۶) در کتاب ارزشیابی دولت و حکومت به این نکته اشاره کرده‌اند که در ارزشیابی معنی‌دار و باارزش باید به حقوق انسانی افراد توجه داشت). مدیران مدارس باید در ارزیابی عملکرد معلمان به حفظ شأن و کرامت انسانی معلمان توجه کنند. در این زمینه مدیر بایستی هنگام ارزیابی عملکرد معلم به حفظ حریم خصوصی معلم توجه داشته باشد، با معلم رفتاری محترمانه داشته باشد و به حقوق آنها احترام بگذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس باشد؛ به آنها حق تصمیم‌گیری بدهد و تنها منافع خود را مرجح نداند. مدیر نباید نسبت به معلمان خود رفتاری تکبرآمیز در پیش بگیرد و نسبت به آنها بزرگی بورزد. به افکار و پیشنهادات معلمان احترام بگذارد.

**انتقادپذیری:** انتقاد و ارائه دیدگاه حق کارکنان است و بهره‌مندی از آراء، مواضع و توان همکاران، وظیفه اخلاقی است. آنها باید از طریق نظام جامع مشارکت به نحو روشمند از انتقادات و دیدگاه‌های کارکنان بهره‌مند شوند. پاسخگویی در برابر انتقادات و اجتناب از مواجهه هیجانی با منتقدان یک الزام اخلاقی است.

**دسته دوم:** مؤلفه‌هایی که ویژگی‌های فردی مدیران را شامل می‌شود و این ویژگی‌ها بر نحوه ارزیابی معلمان مؤثر است.

**دسته سوم:** مؤلفه‌هایی که مدیران مدارس باید به‌طور کلی در محیط مدرسه مد نظر داشته باشند.

جدول ۲. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد و در برخورد با معلمان

| دسته اول            | مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای  | کد   |
|---------------------|--|--|
| در برخورد با معلمان | حقیقت‌گرایی  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدیر شاخص‌های ارزیابی را با توجه به تفاوت‌های رشته، مقطع تحصیلی و دروس مورد تدریس معلم انتخاب کند.</li> <li>- مدیر از شاخص‌هایی در ارزیابی عملکرد معلمان استفاده کند که قابلیت اندازه‌گیری داشته باشند.</li> <li>- نمره واقعی برای عملکرد معلم لحاظ شود.</li> <li>- در ارزیابی عملکرد معلمان خصوصیات شخصیتی آن‌ها مد نظر قرار گیرد.</li> <li>- در نظر گرفتن شرایط بومی، فرهنگی، اجتماعی منطقه مدرسه.</li> <li>- مدیر در ارزیابی عملکرد معلم کمیت و کیفیت عملکرد را مورد توجه قرار دهد.</li> </ul> |
|                     | حفظ کرامت انسانی   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- حریم خصوصی معلم مورد احترام مدیر مدرسه باشد.</li> <li>- مدیر مدرسه روابط انسانی قوی و سازنده با همکاران داشته باشد.</li> <li>- مدیر از کارکنان انتظار رفتاری اخلاقی داشته باشد و چنین رفتاری را تشویق کند.</li> <li>- مدیر حین ارزیابی عملکرد معلمان محترمانه رفتار کند.</li> <li>- مدیر هنگام تصمیم‌گیری به اصول اخلاقی مدرسه و جامعه توجه کند.</li> </ul>   |
|                     | انتقادپذیری  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدیر به پیشنهادات و انتقادات حرفه‌ای معلم احترام بگذارد.</li> <li>- مدیر انتقادات معلمان در خصوص ارزیابی را مورد توجه قرار دهد.</li> </ul>  |
| توجه به رشد و تعالی | <ul style="list-style-type: none"> <li>- در ارزیابی از معلمان زمینه‌های رشد فرد مد نظر قرار گیرد.</li> <li>- مدیر در صورت آگاهی از علل مشکلات کاری معلمان، تا حد امکان در رفع آنها بکوشد.</li> <li>- مدیر با ارزشیابی مستمر، نقاط ضعف را گوشزد و نقاط قوت را تقویت نماید.</li> </ul> |  |

**حقیقت‌گرایی:** شهید مطهری معتقد است که روح علمی یعنی روح حقیقت‌جویی، روح بی‌غرضی، روح بی‌تعصبی، روح خالی از جمود و غرور و مادامی که آدمی در مسیر کشف حقیقت دارای



تلاشگر را فراهم می‌کنند. در ارزیابی نیز، مدیران باید به گونه‌ای اقدام کنند که ارزیابی سالانه از عملکرد آنها باعث بهبود عملکرد وی در سال‌های آتی شود. مدیر مدرسه باید با دیدی باز و پرهیز از سوگیری‌های بیخودی و همچنین دوری از نگاه من‌گرایانه به ارزیابی اقدام نموده؛ به طوری که با جلب مشارکت معلمان در فعالیت‌ها، معلمان بیشترین کارایی را با کیفیتی درخور شأن یک معلم از خود بروز دهند.

جدول ۳. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد مربوط به ویژگی‌های فردی مدیر

| ردیف | ویژگی     | شرح  |
|------|-----------|--|
| ۱    | صدقت      | <ul style="list-style-type: none"> <li>مدیر در ارزیابی عملکرد معلمان صداقت داشته باشد.</li> <li>مدیر ارزیابی را با شجاعت انجام دهد.</li> <li>بین گفتار و کردار مدیر مطابقت وجود داشته باشد.</li> </ul>   |
| ۲    | عدالت     | <ul style="list-style-type: none"> <li>برای ارزیابی عملکرد معلم به توانایی‌های بالقوه او توجه شود.</li> <li>در تقسیم فرصت‌ها و امکانات، عدالت را اعمال کند.</li> <li>مدیر می‌بایست فرصت کافی ارائه دیدگاه به همه معلمان را بدهد.</li> <li>مدیر نباید نتایج ارزیابی‌های گذشته را معیاری برای ارزیابی فعلی معلمان قرار دهد.</li> <li>مدیر در ارزیابی باید رابطه‌ها را نادیده گرفته و ضابطه‌مند عمل کند.</li> </ul> |
| ۳    | امانتداری | <ul style="list-style-type: none"> <li>مستندات و نتایج ارزیابی عملکرد معلم باید محرمانه باشد.</li> <li>مدیر امانتدار اسرار و مسائل همکاران در محل کار باشد.</li> <li>مدیر باید مشکلات آموزشی و اخلاقی معلمان را به صورت خصوصی به آن‌ها گوشزد کند.</li> </ul>   |
| ۴    | تعهد      | <ul style="list-style-type: none"> <li>مدیر فرصت‌هایی را برای نظارت بر عملکرد معلم در طول سال تحصیلی اختصاص دهد.</li> <li>انگیزه و مهارت مورد نیاز مدیر در ارزیابی معلم مد نظر قرار گیرد.</li> <li>مدیر باید در انجام مسئولیت‌های خود به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشد.</li> <li>مدیر در ارزیابی معلم احساس مسئولیت کند و آن را جدی بگیرد.</li> </ul>  |

صادق بودن: صداقت رفتاری الگوی ادراک شده بین گفتار و

مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازی و اجرا باید در فرهنگ سازمانی نهادینه شود و همچنین کارکنان باید از فرایند سنجش و نتیجه پردازش دیدگاه‌های خود در سازمان مطلع گردند (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۹۸).

همه مدیران باید بپذیرند که انتقادپذیری یک ارزش فرهنگی و اجتماعی است و ممکن است هر فردی در عملکردهای خود دچار غفلت‌هایی شود. نقدپذیری مدیر می‌تواند بسیاری از نگرش‌های منفی احتمالی که در خصوص عملکرد مدیر وجود دارد برطرف نموده و متعاقب آن عملکرد مطلوب‌تر مدیر را در پی داشته باشد. مدیر مدرسه بایستی از طریق نظام مشارکت به نحو ارزشمندی از انتقادات و دیدگاه‌های معلمان بهره‌مند شود. بدین منظور مدیر باید اولاً به پیشنهادات و انتقادات حرفه‌ای معلم احترام بگذارد؛ ثانیاً مدیر باید انتقادات معلمان در خصوص ارزیابی را مورد توجه قرار داده و به نحو مطلوبی در جهت اقناع و رفع نواقص احتمالی در خصوص ارزیابی عملکرد معلمان گام بردارد.

توجه به رشد و تعالی: ریشه اصلی تمام معضلات و مشکلات سازمان‌های ما فقدان راهبرد صحیح توسعه و تعالی منابع انسانی است؛ که این منجر به نابرابری و بی‌عدالتی در محیط‌های کاری شده است. بر مدیران است تا با الهام گرفتن از آموزه‌های مدیریتی دین مبین اسلام، از طریق ارج نهادن به ارزشمندترین دارایی سازمان (کارکنان) راه اعتلای کشور را به مراتب پیش از پیش، سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند و مطمئن باشند مادام که سازمان راهبردی درست برای توسعه و تعالی منابع انسانی اتخاذ نکند و کارکنان سازمان را بی دلیل ناراضی نگه‌دارد، عملی کردن برنامه‌های پر زرق و برق و از همه مهم‌تر تحقق سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، با هدف افزایش بهره‌وری در کشور رؤیایی بیش نخواهد بود (فتح‌الهی، ۱۳۸۵، ص ۱۲). پورعزت و سیدرضایی (۱۳۹۶) در نظر گرفتن فرصت اصلاح برای ارزشیابی شونده را به‌عنوان یکی از اصول اخلاقی ناظر بر ارزشیابی کارکنان معرفی کرده‌اند. مدیران مؤثر و برجسته، راه را برای پیشرفت کارکنان شایسته باز می‌کنند و اسباب رشد و تقدیر به موقع آنها را هموار می‌کنند و برای آنها ترفیع در نظر می‌گیرند و تمهیدات لازم جهت اعدای پاداش‌های درخور کارکنان

را از سر انصاف و عدالت مورد توجه قرار می‌دهند. در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز روشن و معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مستحکم باشد. زمانی که منابع و پاداش‌ها یا کیفرها عرضه می‌شوند، نقشی که رهبر می‌تواند ایفا کند، بسیار حیاتی است. حیاتی بودن نقش رهبر در زمینه توزیع منابع و پاداش‌ها یا کیفرها از این‌رو از آنکه وی هم‌جانب انصاف را داشته، هم نسبت به موقعیت‌ها و افراد آگاهی کافی داشته باشد، کسب این آگاهی بسیار حساس بوده و نیازمند تلاش پیگیر است (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰، ص ۱۶۹). منظور از انصاف نیز همه را به یک چشم نگاه کردن است و از بین بردن زمینه شبهه در رابطه با تبعیض و مدارا کردن با آنان می‌باشد (قربانی، ۱۳۹۰، ص ۸۵). مدیران در ارزیابی عملکرد معلمان بایستی به مقوله رعایت عدالت توجه کافی داشته باشند. عدم رعایت عدالت ممکن است باعث دلسردی معلمان در مدرسه شده و از عملکرد مطلوب آن‌ها کاسته شود. در ارزیابی معلمان، به مدیران مدارس توصیه می‌شود به توانایی‌های بالقوه معلمان دروس مختلف توجه نموده و عملکرد مطلوب آن‌ها مورد تقدیر قرار گیرد. مدیر می‌بایست هنگام ارزیابی همه را با یک دید ببیند و از تبعیض دوری کند. برای این منظور اولاً فرصت کافی ارائه دیدگاه را به همه معلمان بدهد؛ ثانیاً نباید نتایج ارزیابی‌های سال‌های گذشته را معیاری برای ارزیابی فعلی معلمان قرار داد و ثالثاً مدیر باید در ارزیابی را به نحوی انجام دهد که حقی از معلمان ضایع نگردد.

**امانت‌داری و رازداری:** امانت‌داری از فضایل مهم رفتاری در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمانی است که باعث کسب اعتماد می‌شود. ورود به حریم شخصی کارکنان و افشای اسرارشان امنیت کارکنان را در محیط کار سلب می‌کند و آسیب‌های جبران‌ناپذیری را به بار می‌آورد. زندگی شغلی شرایطی را به بار می‌آورد که در صورت عدم احتیاط، افراد وارد حریم شخصی یکدیگر می‌شوند و امنیت روانی یکدیگر را تخریب می‌کنند (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۷۴). پورعزت و سیدرضایی (۱۳۹۶) امانت‌داری در ارزشیابی را یکی از اصول اخلاقی ناظر بر ارزشیابی معرفی کرده‌اند. مدیران مدارس باید در ارزیابی عملکرد معلمان امانت‌دار باشند. مسائل و مشکلات معلمان می‌بایست به

اعمال یک فرد یا گروه (سایمونز، ۲۰۰۲، ص ۲۱) و تطبیق گفتار و اعمال یک فرد یا گروه (پالانسکی و یامارینو، ۲۰۰۷، ص ۱۷۴) تعریف می‌شود. برای یک رهبر، صادق بودن به معنای این است که آنچه را نمی‌تواند انجام دهد، قول ندهد، کز رفتاری نکند، پشت واقعیت‌ها پنهان نشود، آنچه که روابط را تیره می‌کند انجام نداد و بیش از اندازه به کارهای کم ارزش بها ندهد (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰، ص ۱۱۸). سازمان‌های اخلاقی در مواجهه با خطاهای کارکنان آن برخورد هیجانی نکرده و هرگز در مقام می‌گیری بر نمی‌آیند و با مواجهه هوشمندانه با خطا، آن را نردبان ارتقاء کارکنان می‌دانند. مواجهه هیجانی با خطای کارکنان و تقدیر و افشای فضاها به زمینه نفاق و دورویی و پنهان‌کاری را ایجاد می‌کند. کارکنان را از خطرپذیری معقول دور می‌سازد و خلاقیت آنان را از بین می‌برد (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۲). صداقت رفتاری و کردار اخلاقی از مؤلفه‌های اصلی راست‌کرداری<sup>۳</sup> مدیران می‌باشد که باعث بالا رفتن رضایت شغلی، رضایت از مدیران، تعهد سازمانی، اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران، تعلق شغلی، بهروزی، رفتار شهروندی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (ضرغامی‌فرد و دانایی‌فرد، ۲۰۲۰، ص ۲۰۲). مدیران مدارس باید در ارزیابی عملکرد معلمان، هم در گفتار و هم در کردار صداقت داشته و از دورویی پرهیز کند. برای این منظور شاخص‌ها و معیارها و اهدافی که مدیر مدرسه برای ارزیابی معلمان در ابتدای سال مد نظر قرار می‌دهد، با شاخص‌ها و انتظارات در پایان سال تفاوتی نداشته باشد. تنظیم و امضای یه توافق‌نامه مورد قبول مدیر و معلم برای دستیابی به اهداف آموزشی می‌تواند تا حدود زیادی از این مشکل جلوگیری کند.

**عدالت و انصاف:** متخصصان توسعه منابع انسانی هرگز در فعالیت‌های شغلی خود را درگیر تبعیض سنی، جنسیتی، نژادی، مذهبی و ناتوانی جسمی وضعیت‌های اجتماعی و اقتصادی نمی‌کنند. نورچشمی پروراندن و یا اعمال تبعیض‌های ناشی از قوم‌گرایی، تبعیض جنسی خلاف عدالت است (قراملکی، ۱۳۸۵). رهبران اخلاق‌مدار، عادل هستند و موضوعات مختلف

1. Simons
2. Palanski & Yammarino
3. Integrity
4. Zarghamifard & Danaeefard

## در محیط مدرسه

| دسته<br>سوم | مؤلفه‌های<br>فرعی      | کد  |
|-------------|------------------------|---|
| محیط مدرسه  | شفافیت:                | - در ابتدای سال تحصیلی شیوه و اهداف ارزیابی توسط مدیر بیان شود.<br>- تمامی شاخص‌های ارزیابی برای معلمان توسط مدیر مدرسه تشریح شود.<br>- مدیر از شاخص‌ها و استانداردهای تعریف شده در ارزیابی عملکرد استفاده کند.               |
|             | رعایت قوانین و مقررات: | - مدیر ارزیابی عملکرد معلمان را با توجه به قوانین و مقررات مربوطه انجام دهد.<br>- قضاوت مدیر در ارزیابی معلم نباید صرفاً براساس ذهنیات او صورت گیرد.<br>- مدیر معلمی که مرتکب رفتار غیر اخلاقی شود را مورد بازخواست قرار دهد. |

شفاف‌سازی: شفاف بودن امور و مسائل و مسئولیت‌ها از مهم‌ترین مبانی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بصیرت، دانش و دسترسی عمومی به اطلاعات موجود در مؤسسات عمومی مهم‌ترین عناصر مشخصه‌ی شفافیت‌اند. اگر اهداف سازمانی برای کارکنان شفاف باشد، در این صورت احتمال فعالیت‌های ارتباطی افزایش می‌یابد. شفافیت اهداف باعث جهت‌بخشیدن به نگرش و فعالیت‌های افراد در طول دوره ارتباطی شده و موجب می‌شود تا کارکنان آشنفتگی و کجروی کمتری داشته باشند. از دیگر مزایای شفافیت اهداف، بسیج نیروهای ذهنی، احساسی و فیزیکی در جهت دستیابی به بالاترین عملکرد است (میرمحمدی، ۱۳۹۳، ص ۵۲). مدیر مدرسه باید تمام قوانین و مقررات مدرسه و مسئولیت‌های هر عضو را به صورت کاملاً روشن و واضح بیان نماید. اگر این شرح وظایف و مسئولیت‌ها به‌طور مدون و مکتوب ارائه گردد و موارد مورد ابهام شرح داده شود، همه افراد با حدود وظایف خویش و حیطه‌کاری خود به‌طور کامل آشنا شده و با انجام مطلوب آن وظایف، دستیابی به اهداف مدرسه میسر می‌گردد. ارزیابی عملکرد معلمان زمانی شفاف خواهد بود که مدیر انتظارات و اهداف آموزشی و تربیتی را در ابتدای سال تحصیلی به صورت مکتوب در اختیار معلمان تشریح نموده و ارزیابی پایانی از معلمان براساس آنها صورت گیرد. مدیر از شاخص‌ها و معیارهای تعریف شده برای ارزیابی معلمان در درس مختلف بهره‌گرفته و شاخص‌ها و معیارهایی که در ارزیابی مد نظر هستند اعلام نموده

صورت محرمانه و خصوصی به آن‌ها گوشزد شود. تذکر یا بیان مشکلات یک معلم در بین سایر همکاران می‌تواند باعث رنجش و ناراحتی وی از مدیر شود. مدیر باید مستندات و نتایج ارزیابی عملکرد هر یک از معلمان را محرمانه تلقی کرده، امانتدار اسرار و مسائل همکاران در محل کار باشد.

تعهد: گریزلی<sup>۱</sup>، تعهد سازمانی را به‌عنوان "وابستگی روحی فرد به سازمان" تعریف می‌کند (اسکالز،<sup>۲</sup> ۲۰۱۸، ص ۱۷). تعهد سازمانی به‌عنوان یک رابطه دو طرفه تبادل‌ی بین فرد و سازمان هم تعریف شده است. در این رابطه دو طرفه، طرفین ضمن مطرح نمودن تقاضاهای خود به خواسته‌های طرف مقابل نیز پاسخ می‌دهند. هرچه سازمان در این زمینه در تأمین نیازهای کارکنانش مؤثرتر باشد، تمایل کارکنانش برای مشارکت و بهره‌وری در آن سازمان افزایش می‌یابد. مدیر مدرسه برای انتخاب و انتساب افراد در پست‌های مختلف باید مهارت و تخصص هر فرد را در زمینه مورد نظر در نظر بگیرد. با به‌کارگیری افراد صرفاً به دلیل روابط خویشاوندی یا سابقه دوستی و یا معیارهای ظاهرگرایی و بی‌اساس، اخلاق اداری پانمی‌گیرد. متعهد بودن به معنای انجام مسئولیت‌ها، پایبندی به ارزش‌ها، احترام به اخلاق و ارزش‌های حرفه‌ای و رعایت همگی و همیشگی آنها و درک اصول و رموز انسانی و حرفه‌ای می‌باشد (محبی و سواد، ۱۳۹۶؛ ایران‌نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵۴). گلی و همکاران (۱۳۹۷) داشتن تعهد کاری به وسیله مدیر را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران معرفی نموده‌اند. در ارزیابی عملکرد معلمان نیز مدیر مدرسه بایستی با آشنایی به اهداف آموزشی در درس مختلف نسبت، با جدیت و انگیزه فراوان فرصت‌هایی را برای بررسی عملکرد معلمان در طول سال تحصیلی اختصاص دهد.

جدول ۴. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد و مورد توجه

1. Grimsley
2. Scales

بودن یا نبودن آنها، آزمون‌ها انتخاب شود. در این آزمون اگر سطح معناداری به دست آمده از اجرای آزمون، بزرگ‌تر از مقدار خطا یعنی  $\alpha = 0/05$  باشد فرض  $H_0$  و در غیر این صورت فرض  $H_1$  تأیید خواهد شد.

داده‌ها نرمال است (از جامعه نرمال آمده‌اند):  $H_0$

داده‌ها نرمال نیست (از جامعه نرمال نیامده‌اند):  $H_1$

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

| متغیر                 | پارامترهای نرمال |         | سطح معناداری |
|-----------------------|------------------|---------|--------------|
|                       | انحراف معیار     | میانگین |              |
| توانایی               | ۰/۵۲۵۴۶          | ۴/۱۸۲۵  | ۰/۰۲۷        |
| وضوح                  | ۰/۵۴۷۱۵          | ۴/۲۲۷۰  | ./...        |
| حمایت سازمانی         | ۰/۶۷۳۵۸          | ۴/۰۰۲۹  | ۰/۰۱۴        |
| انگیزش                | ۰/۴۴۶۸۳          | ۳/۶۶۶۷  | ./...        |
| ارزیابی               | ۰/۸۳۹۸۱          | ۳/۷۰۶۰  | ./...        |
| اعتبار                | ۰/۶۲۸۷۹          | ۴/۱۹۱۲  | ./...        |
| تناسب محیطی           | ۰/۶۲۱۶۵          | ۴/۳۶۶۷  | ./...        |
| کرامت انسانی          | ۰/۵۰۵۷۷          | ۴/۶۱۱۱  | ./...        |
| عدالت و انصاف         | ۰/۴۰۵۴۱          | ۴/۵۸۶۹  | ./...        |
| امانتداری و رازداری   | ۰/۴۲۴۷۲          | ۴/۶۴۷۶  | ./...        |
| حقیقت‌گرایی           | ۰/۴۶۷۹۴          | ۴/۴۹۱۴  | ./...        |
| توجه به رشد و تعالی   | ۰/۴۷۷۸۱          | ۴/۵۲۳۸  | ./...        |
| رعایت قوانین و مقررات | ۰/۴۷۱۳۶          | ۴/۴۹۶۴  | ./...        |
| انتقادپذیری           | ۰/۴۸۶۸۰          | ۴/۶۲۸۶  | ./...        |
| تعهد و تخصص           | ۰/۴۴۸۳۸          | ۴/۵۶۴۸  | ./...        |
| صداقت                 | ۰/۴۳۸۱۶          | ۴/۷۱۷۵  | ./...        |
| شفافیت                | ۰/۴۸۶۷۳          | ۴/۶۳۹۷  | ./...        |
| بهره‌وری              | ۰/۴۵۴۰۴          | ۴/۰۲۵۹  | ۰/۰۷۷        |
| اخلاق حرفه‌ای         | ۰/۳۴۵۰۸          | ۴/۵۷۹۷  | ./...        |

و در ابتدای سال توسط مدیر برای معلمان دروس مختلف تشریح شود.

رعایت قوانین و مقررات: در احترام به ارزش‌های اجتماعی، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، احترام به قوانین اجتماعی، عدم عملکرد متعصبانه نسبت به سایر فرهنگ‌ها تعریف می‌شود (کادوزیر، ۲۰۰۲<sup>۱</sup>، ص ۱۸). مدیران آموزشی قبل از آنکه از دیگران بخواهند که قوانین و مقررات و ارزش‌های سازمان و جامعه را رعایت کنند، خود باید قانون‌مدار و ارزش‌مدار باشند. آنها باید به عنوان رهبر معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان باید به ارزش‌ها و قوانین مدرسه و جامعه احترام بگذارند؛ تا الگوی مناسبی برای آنها به شمار آیند. مدیران مدارس باید به جای آنکه در پایان سال تحصیلی به صورت ذهنی و صوری انجام دهند، بایستی ارزیابی را براساس قوانین و بخشنامه‌های مرتبط انجام دهند. تخطی مدیر از اجرای قوانین و مقررات مدرسه بر عملکرد معلمان نیز می‌تواند اثر منفی داشته باشد.



شکل ۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی معلمان

### تحلیل بخش کمی

با توجه به اینکه سطح معناداری اکثریت متغیرها کمتر از ۵ درصد (غیر نرمال) است، از نرم‌افزار PLS برای تحلیل استفاده نموده‌ایم. زیرا این نرم‌افزار به نرمال بودن داده‌ها

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. تا براساس نرمال

| سازه بهره‌وری شغلی       | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|--------------------------|---------------|---------------|
| توانایی (دانش یا مهارت)  | ۰/۸۷۴         | ۰/۸۹۹         |
| وضوح (شناخت شغل)         | ۰/۸۲۳         | ۰/۸۷۱         |
| حمایت سازمانی            | ۰/۹۳۵         | ۰/۹۴۴         |
| انگیزش                   | ۰/۶۸۷         | ۰/۷۰۴         |
| ارزیابی (بازخورد عملکرد) | ۰/۸۵۶         | ۰/۹۰۲         |
| اعتبار                   | ۰/۸۹۴         | ۰/۹۱۹         |
| محیط (تناسب محیطی)       | ۰/۶۴۱         | ۰/۸۴۸         |

### روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش pls به کار برده می‌شود. مقدار ملاک برای سطح قابل قبولی معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده)، ۰/۴ می‌باشد. همان‌طور که از جدول ۷ مشخص می‌باشد، تمامی مقادیر AVE از ۰/۴ بیشتر می‌باشند. به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های (متغیرهای آشکار) خود را به‌طور متوسط توضیح دهد. نتایج آزمون در این خصوص روایی همگرای مناسب مدل را تأیید می‌سازد.

جدول ۷: نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرها جهت بررسی روایی همگرا

| سازه اخلاق حرفه‌ای       | AVE   |
|--------------------------|-------|
| کرامت انسانی             | ۰/۷۳۷ |
| عدالت و انصاف            | ۰/۴۵۳ |
| امانتداری و رازداری      | ۰/۵۹۴ |
| حقیقت‌گرایی              | ۰/۴۸۸ |
| توجه به رشد و تعالی      | ۰/۶۲۶ |
| رعایت قوانین و مقررات    | ۰/۴۸۹ |
| انتقادپذیری              | ۰/۷۵۱ |
| تعهد و تخصص              | ۰/۵۶۸ |
| صداقت                    | ۰/۷۴۵ |
| شفافیت                   | ۰/۶۸۴ |
| سازه بهره‌وری            | AVE   |
| توانایی (دانش یا مهارت)  | ۰/۴۹۹ |
| وضوح (شناخت شغل)         | ۰/۵۳۳ |
| حمایت سازمانی            | ۰/۵۶۸ |
| انگیزش                   | ۰/۴۳۲ |
| ارزیابی (بازخورد عملکرد) | ۰/۶۹۸ |
| اعتبار                   | ۰/۶۵۴ |
| محیط (تناسب محیطی)       | ۰/۷۳۶ |

حساس بوده و از طرفی نرم‌افزاری مناسب برای تحلیل آماری داده‌های غیر نرمال می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها به روش PLS در کل دو رویکرد را بررسی می‌کنیم. ابتدا بررسی برازش مدل را انجام می‌دهیم و سپس به آزمودن فرضیه‌ها می‌پردازیم.

بررسی برازش مدل در سه سطح قابل تبیین است.

۱. سطح مدل‌های اندازه‌گیری یعنی همان ارتباط بین سازه با

شاخص‌هایش (سؤالات)؛

۲. سطح مدل‌های ساختاری یعنی ارتباط بین سازه با سازه‌های

دیگر؛

۳. برازش کلی مدل.

### سطح مدل اندازه‌گیری

مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. طبق جدول ۹ (ضمیمه مقاله) تمامی سؤالات و شاخص‌های مدل، دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ می‌باشد و این نشان از همسویی سؤالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را دارد. در واقع نتایج فوق نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سؤالات پرسشنامه قصد سنجش آن‌ها را داشته، توسط این ابزار محقق شده است.

ارزیابی پایایی: پایایی سازه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ

مورد بررسی قرار گرفته و مقدار قابل قبول برای این ضریب حداقل

۰/۷ می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۶ مشخص است، مقدار

آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها از ۰/۷ بیشتر بوده و سازه‌ها از

پایایی مناسبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۶: مقادیر آلفای کرونباخ سازه‌های اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری شغلی

| سازه اخلاق حرفه‌ای    | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|-----------------------|---------------|---------------|
| کرامت انسانی          | ۰/۸۲۲         | ۰/۸۹۴         |
| عدالت و انصاف         | ۰/۶۲۴         | ۰/۷۶۵         |
| امانتداری و رازداری   | ۰/۶۵۷         | ۰/۸۱۱         |
| حقیقت‌گرایی           | ۰/۷۳۴         | ۰/۸۲۴         |
| توجه به رشد و تعالی   | ۰/۷۰۰         | ۰/۸۳۴         |
| رعایت قوانین و مقررات | ۰/۶۵۰         | ۰/۷۸۹         |
| انتقادپذیری           | ۰/۶۶۸         | ۰/۸۵۸         |
| تعهد و تخصص           | ۰/۸۰۹         | ۰/۸۶۷         |
| صداقت                 | ۰/۸۲۹         | ۰/۸۹۸         |
| شفافیت                | ۰/۷۶۸         | ۰/۸۶۶         |

## روایی واگرا

روایی واگرا در نرم افزار pls از دو طریق سنجیده می شود: ۱. روش بارهای عاملی متقابل ۲. روش فورنل و لارکر که میزان رابطه یک سازه به شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست. در این پژوهش از روش فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا استفاده شده است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند. با توجه به جدول ۸ (فایل ضمیمه) در همه موارد اعداد روی قطر اصلی از سایر اعداد موجود در ستون، بزرگتر بوده پس روایی واگرای آن تأیید می شود.

## سطح مدل ساختاری

یکی از معیارهای ارتباط یک سازه با سازه دیگر مقدار T-Value است. با توجه به شکل ۳ و جدول ۹، T-Value همه متغیرها بالای 1/96 می باشد که نشان دهنده معناداری روابط می باشد. در واقع آماره تی اگر کمتر از 1/96 باشد نشان دهنده رد آزمون و بالای 1/96 نشان دهنده معناداری رابطه متغیرها می باشد.

دومین معیار برای برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است، که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می شود. با توجه به جدول ۱۰ مقادیر  $R^2$  هر کدام، متغیرهای درونزای محیط (تناسب محیطی) و بهره‌وری شغلی در بازه ضعیف؛ متغیرهای کرامت انسانی، عدالت و انصاف، امانتداری و رازداری، حقیقت‌گرایی، توجه به رشد و تعالی، رعایت قوانین و مقررات، انتقادپذیری، صداقت، شفافیت، توانایی (دانش یا مهارت)، وضوح (شناخت شغل)، انگیزش، ارزیابی (بازخورد عملکرد) در بازه متوسط و متغیرهای درونزای تعهد و تخصص، حمایت سازمانی و اعتبار در بازه قوی قرار می گیرند.

معیار  $Q^2$ : این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون‌زای ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه برون‌زای مربوط به آن است. همان‌گونه که از جدول ۱۰ مشخص است مقدار  $Q^2$  برای همه متغیرهای پژوهش به جز محیط (تناسب محیطی) و بهره‌وری بیش از حد متوسط است.

جدول ۸. معیارهای  $R^2$  و  $Q^2$  و Community

| متغیر                    | $R^2$ | $Q^2$ | Community |
|--------------------------|-------|-------|-----------|
| کرامت انسانی             | ۰/۵۵۶ | ۰/۳۴۹ | ۰/۷۳۷     |
| عدالت و انصاف            | ۰/۴۹۶ | ۰/۱۹۴ | ۰/۴۵۲     |
| امانتداری و رازداری      | ۰/۴۳۵ | ۰/۲۲۵ | ۰/۵۹۱     |
| حقیقت‌گرایی              | ۰/۶۲۲ | ۰/۲۶۰ | ۰/۴۸۸     |
| توجه به رشد و تعالی      | ۰/۶۲۴ | ۰/۳۴۲ | ۰/۶۲۵     |
| رعایت قوانین و مقررات    | ۰/۵۴۴ | ۰/۲۲۹ | ۰/۴۸۸     |
| انتقادپذیری              | ۰/۵۶۴ | ۰/۳۶۸ | ۰/۷۵۰     |
| تعهد و تخصص              | ۰/۷۵۴ | ۰/۳۶۳ | ۰/۵۶۸     |
| صداقت                    | ۰/۶۴۶ | ۰/۴۰۵ | ۰/۶۹۱     |
| شفافیت                   | ۰/۴۹۹ | ۰/۲۹۵ | ۰/۶۸۳     |
| توانایی (دانش یا مهارت)  | ۰/۴۲۹ | ۰/۱۸۲ | ۰/۴۹۹     |
| وضوح (شناخت شغل)         | ۰/۵۵۴ | ۰/۲۵۰ | ۰/۵۳۲     |
| حمایت سازمانی            | ۰/۸۲۶ | ۰/۴۰۲ | ۰/۵۶۳     |
| انگیزش                   | ۰/۶۲۳ | ۰/۱۷۴ | ۰/۳۷۵     |
| ارزیابی (بازخورد عملکرد) | ۰/۵۲۷ | ۰/۳۱۳ | ۰/۶۸۵     |
| اعتبار                   | ۰/۶۷۴ | ۰/۳۷۶ | ۰/۶۵۴     |
| محیط (تناسب محیطی)       | ۰/۱۶۲ | ۰/۰۹۶ | ۰/۷۳۶     |
| اخلاق حرفه‌ای            | -     | -     | 0/586     |
| بهره‌وری شغلی            | ۰/۱۳۷ | ۰/۰۳۷ | 0/529     |

## سطح مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام معیار نیکویی برازش استفاده می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

$$\overline{Community} = \frac{11/232}{19} = 0/091$$

$$\overline{R^2} = 0/037$$

$$GOF = \sqrt{\overline{Community} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0/091 \times 0/037} = \sqrt{0/0317} = 0/053$$

با توجه به مقدار  $GOF=0/563$ ، می‌توان گفت مدل از برازش کلی قوی برخوردار است.

جدول ۱۱. نتایج مستقیم، آماره  $t$  و نتایج فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه‌های پژوهش  | ضریب مسیر | آماره $t$ | نتیجه آزمون |
|--|-----------|-----------|-------------|
| رعایت اخلاق حرفه‌ای حین ارزیابی عملکرد معلمان بر بهره‌وری شغلی آنها اثرگذار است.               | ۰/۸۱۳     | ۲/۹۷۸     | تأیید شد    |
| ۱. حفظ کرامت انسانی معلم حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.               | ۰/۸۲۷     | ۵/۶۲۶     | تأیید شد    |
| ۲. رعایت عدالت و انصاف بین معلمان حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.      | ۰/۸۹۹     | ۲/۷۰۲     | تأیید شد    |
| ۳. امانتداری و رازداری مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.       | ۰/۸۳۴     | ۲/۴۷۸     | تأیید شد    |
| ۴. حقیقت‌گرا بودن مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.            | ۰/۸۴۱     | ۵/۲۸۵     | تأیید شد    |
| ۵. توجه به رشد و تعالی معلمان حین ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.          | ۰/۹۰۲     | ۲/۱۹۱     | تأیید شد    |
| ۶. رعایت قوانین و مقررات توسط مدیر در ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است. | ۰/۹۱۹     | ۳/۷۳۷     | تأیید شد    |
| ۷. انتقادپذیری مدیر در ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.                | ۰/۷۸۴     | ۳/۸۱۱     | تأیید شد    |
| ۸. تعهد و تخصص مدیر در ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.                | ۰/۸۵۱     | ۲/۳۶۲     | تأیید شد    |
| ۹. صداقت مدیر حین ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.                     | ۰/۸۷۴     | ۲/۲۶۱     | تأیید شد    |
| ۱۰. شفاف بودن ارزیابی عملکرد معلم بر بهره‌وری شغلی معلمان اثرگذار است.                         | ۰/۹۱۲     | ۲/۳۰۲     | تأیید شد    |

فرضیه‌های فرعی

بهره‌وری شغلی معلمان است. با توجه به تحلیل‌های آماری، فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و رابطه مثبت و معناداری بین رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی معلمان و بهره‌وری آنها وجود دارد. لذا به مدیران مدارس توصیه می‌شود در راستای بهبود بهره‌وری شغلی معلمان نسبت به رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان اهتمام ویژه‌ای داشته باشند. طبق نتایج حاصل از نظرات مصاحبه‌شوندگان، حفظ کرامت انسانی معلمان یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی از عملکرد معلمان می‌باشد. همه افراد در زندگی خصوصی و کاری خود باید کرامت داشته باشند و به حقوق آنها احترام گذاشته شود. مشارکت دادن معلمان و استفاده کردن از نظرات و عملی کردن آن‌ها می‌تواند این تصور را در معلمان به وجود آورد که مورد احترام و توجه مدیر خود در مدرسه هستند.

یکی دیگر از که در ارزیابی عملکرد معلمان باید مد نظر قرار گیرد، بحث عدالت و انصاف است. رعایت عدالت در همه سازمان‌ها باعث دلگرمی و بهبود انگیزه کارکنان خواهد شد. در ارزیابی عملکرد معلمان، مدیر باید همه را به یک دید توجه نموده و از توجه خاص به برخی از معلمان خودداری کند. برای این منظور با بررسی دقیق عملکرد همه معلمان در دادن امتیازات عدالت را رعایت کرده و انصاف داشته باشد. مؤلفه دیگر اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی از عملکرد معلمان امانتداری مدیر مدرسه است. متخصصان توسعه منابع انسانی به منظور حفظ مسائل محرمانه و جلوگیری از انتشار آنها در گزارش‌ها و مشاوره‌های کتبی و شفاهی خود، فقط اطلاعاتی را ذکر می‌کنند که به هدف مورد نظر مربوط باشد و از بیان اطلاعات اضافی خودداری می‌کنند. امانتداری از مهم‌ترین توقعات معلمان از مدیر در هنگام ارزیابی از عملکرد آنها می‌باشد. مدیر برای جلوگیری از آسیب‌پذیری‌های اخلاقی و اجتماعی معلمان، موظف است امانت‌دار اسرار آنها باشد. مسائل و مشکلاتی که در مدرسه رخ می‌دهد نباید توسط مدیر در بین سایر همکاران و یا خارج از مدرسه بازگو شود. مستندات ارزیابی معلمان نیز باید به صورت محرمانه نگهداری شود.

حقیقت‌گرایی یکی دیگر از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان می‌باشد. مدیر حقیقت‌گرا با روحیه

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف انجام این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی از عملکرد معلمان و بررسی تأثیر این مؤلفه‌ها در

مدرسه باید با دقت و آگاهی لازم فرایند ارزیابی از عملکرد معلمان را انجام داده و برای ارزیابی صحیح معلمان دروس مختلف آشنایی کافی نسبت به اهداف هر یک از دروس مختلف که تخصصی هستند را داشته باشد.

طبق نتایج حاصل از این پژوهش صداقت داشتن مدیر یکی از مؤلفه‌های اخلاقی مورد توجه در ارزیابی عملکرد معلمان می‌باشد. عدم صداقت مدیر در اقدامات خود و از جمله در ارزیابی عملکرد معلمان موجب بی‌اعتمادی معلمان به مدیر خواهد شد. آخرین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده در این پژوهش شفاف‌سازی است. شفاف بودن مسائل، اهداف و مأموریت‌ها یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شناسایی شده است. شفافیت اهداف برای معلمان باعث می‌شود شرایط مناسب برای رسیدن به آن اهداف فراهم شود. مدیر مدرسه باید در ابتدای سال تحصیلی اهداف و توقعات خود از معلمان را به اطلاع وی رسانده و در صورتی که مورد توافق طرفین قرار گرفت به امضای برسد. با بررسی‌های صورت گرفته، رعایت هر کدام از مؤلفه‌های اخلاقی شناسایی شده در هنگام ارزیابی عملکرد معلمان در بهبود عملکرد معلمان مؤثر خواهد بود.

این پژوهش در بین تمامی مدیران متوسطه دوم ناحیه ۱ شهر بندرعباس صورت گرفته و پژوهش‌های آتی می‌تواند در مقاطع مختلف تحصیلی و همچنین در سازمان‌های دیگر نیز صورت بگیرد. پیشنهاد می‌گردد، مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش با پرسشنامه و به صورت کمی در مقاطع مختلف تحصیلی مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود، موضوع حاضر در مدارس نمونه، غیر انتفاعی و... به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته و نتایج مقایسه گردد.

کاوشگری و به دور از تعصب و غرور به دنبال بررسی دقیق عملکرد افراد بوده و به مسائل حاشیه‌ای توجهی نمی‌کند. هر یک از معلمان ممکن است ویژگی‌های فردی و شخصیتی را دارا باشند که مورد اقبال مدیر نباشد؛ لذا مدیر بایستی ارزیابی را به دور از تأثیر این تفکرات صورت داده و سنجش دقیق از عملکرد افراد صورت پذیرد. طبق نتایج حاصل از این پژوهش توجه کردن مدیر به رشد و تعالی معلمان یکی دیگر از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی از عملکرد معلمان است. مدیر باید ارزیابی را با رویکرد مثبت انجام دهد و از رویکرد مچ‌گیری دوری گزیند. توجه به رشد و تعالی معلمان در ارزیابی در بهبود انگیزه و افزایش مشارکت آن‌ها تأثیر مثبتی خواهد داشت.

یکی دیگر از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان، رعایت قوانین و مقررات مربوط به ارزیابی توسط مدیر مدرسه است. گاهی برخی از مدیران ارزیابی را در قالب پر کردن فرم ارزیابی به‌طور ذهنی و سرسری انجام می‌دهند. تخطی مدیر از قوانین و مقررات در زمینه ارزیابی عملکرد معلمان باعث ترویج بی‌قانونی در بین سایر کارکنان در مدرسه شده و در بهره‌وری آنها تأثیر منفی خواهد داشت.

مؤلفه دیگر اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد معلمان، انتقادپذیری مدیر مدرسه است. مدیران تمامی سازمان‌ها باید گوش شنوایی در برابر انتقادات کارکنان خود داشته باشند و از مواجهه هیجانی با منتقدان خود پرهیز کنند. معلمان ممکن است نسبت به نمره ارزیابی خود در موردی خاص نقدی داشته باشند؛ مدیر بایستی با سعه‌صدر و با دلایل منطقی پاسخگویی معلم باشد. در صورتی که معلمی مستندات در افزایش نمره خود داشته باشد، مدیر باید ضمن بررسی مستندات از سخت‌گیری‌های بی‌مورد دوری کند. تعهد و تخصص مدیر در ارزیابی از یکی از مؤلفه‌های اخلاقی شناسایی شده در این پژوهش است. مدیر



## منابع

۱. امیری، علی نقی؛ محمد همتی و مهدی مبینی (۱۳۸۹)، «اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان»، نشریه معرفت اخلاقی، ۱ (۴)، ص ۱۳۷-۱۵۹.
۲. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ زین العابدین امینی سابق و وحید اسدپور (۱۳۹۳)، «نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن»، فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، ۵ (۱)، ص ۱۴۹-۱۷۴.
۳. پورعزت، علی اصغر و میریعقوب سیدرضایی (۱۳۹۶)، ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۴. دلاور، علی (۱۳۹۱)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات ویرایش.
۵. دهقان مروتی، ساناز (۱۳۹۵)، «نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی و حمایت‌های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی»، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۲۸ (۱)، ص ۱۰۱-۱۲۲.
۶. رهنورد، فرج اله و مجید خدابخشی (۱۳۹۰)، «مدل ساختاری بهبود بهره‌وری کارکنان تولیدی»، مجله مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، ۳ (۷)، ص ۸۱-۹۴.
۷. جهانیان، رمضان و داود رجب‌لو (۱۳۹۶)، «مقایسه میزان بالندگی و بهره‌وری سازمانی، معلمان مدارس استثنایی و عادی استان البرز»، ۳۲، ص ۶۳-۸۴.
۸. حدادیان، احمد؛ مرتضی بینش و زیبا نوروزی (۱۳۹۱)، «بررسی نگرش معلمان نسبت به نظام ارزیابی عملکرد کارکنان آموزشی در آموزش و پرورش شهرستان گرمسار»، مجله مدیریت فرهنگی، ۶ (۱۶)، ص ۱۲۵-۱۲۸.
۹. حسن‌پور، اکبر و هومان مهدوی (۱۳۹۷)، «راهکارهای ارتقای ابعاد اخلاقی در نظام ارزیابی عملکرد کارکنان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳ (۳)، ص ۱۰۸-۱۱۵.
۱۰. خیاط‌مقدم، سعید و مهدیه طباطبایی نسب (۱۳۹۵)، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱ (۱)، ص ۱۲۷-۱۳۶.
۱۱. سرجهانی، زهرا؛ رحیم زارع، سیروس قنبری و عباس قلتاش (۱۳۹۷)، «آسیب‌شناسی نظام ارزیابی عملکرد مدیران مدارس»، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۶ (۲)، ص ۲۶۴-۲۸۴.
۱۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. طاهری، شهنام (۱۳۸۹)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل در سازمان، (چاپ جدید) تهران: نشر هستان.
۱۴. طبسی، زکیه (۱۳۹۰)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد»، پایان‌نامه تحصیلی جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۱۵. عبداللهی، حسین و نرگس رئیسی (۱۳۹۷)، «ملاک‌های ارزیابی عملکرد مدیران مدارس متوسطه»، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۳ (۲)، ص ۱-۱۲.
۱۶. فتح‌اللهی، افشین (۱۳۸۵)، «حفظ کارکنان توانمند راهبرد اصلی مدیران موفق»، نشریه همشهری، ۱۵ (۴۱۷۷)، ص ۱۲.
۱۷. قانندی، محمدرضا و علیرضا گلشنی (۱۳۹۵)، «روش تحلیل محتوا، از کمی‌گرایی تا کیفی‌گرایی»، نشریه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۷ (۲۳)، ص ۵۷-۸۲.
۱۸. قرا ملکی، احد فرامرز (۱۳۸۵)، سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار، قم: انتشارات معجون.
۱۹. قربانی، مهدی (۱۳۹۰)، معیارهای رفتاری در مدیریت اسلامی، چاپ دوم، مشهد: انتشارات قاف.
۲۰. کاظمی، مهرداد (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی.
۲۱. گلی، علی؛ علی خوزین؛ مجید اشرفی و آرش نادریان (۱۳۹۷)، «شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱۲ (۲)، ص ۱۸۷-۲۰۱.

- کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۲ (۲۵)، ص ۲۵-۳۲.
32. Bakopoulos, F, (2013), ethical Decision-making school principals in evaluating teachers, Chicago State University.
33. Cozier V. (2002) The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas.
34. Karlin, B, (2014), "An Analysis of Principal Preparation Programs at Pennsylvania State School, Master Thesis, Seton Hall University Dissertations.
35. Marzuki, M., Subramaniam, N., Cooper, B., & Dellaportas, S. (2017). "Accounting academics' teaching self-efficacy - and ethics integration in accounting courses: A Malaysian study", *Asian Review of Accounting*, 25 (1), 1-39.
36. Palanski, M. E., and Yammarino, F. J. (2007), "Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion", *European Management Journal*, 25, 171-184.
37. Scales, A, (2018), "The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion on Voluntary Turnover Among Social Workers", A Mixed Methods Study, Dissertations, 15-32.
38. Simons, T, (2002), "Behavioral Integrity: The Perceived Alignment between Managers Words and deeds as a Research Focus", *Organization Science*, 13, 18-35.
39. Thomas, David R. (2006), A General inductive approach for qualitative data analysis, *American Journal of Evaluation*, 27 (2), 1-11.
40. Zarghamifard, M., & Danaeefard, H. (2020). "What drives leader integrity?". *International Journal of Business Governance and Ethics*, 14 (1), 1-33.
۲۲. محبی، سراج الدین و مهدی سوادی (۱۳۹۶)، «بررسی و تبیین عوامل پیش زمینه‌ای مؤثر بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان»، پژوهش‌های جامعه‌شناسی، ۱۱(۱)، ۱۵۱-۱۶۷.
۲۳. محمدی، طالب؛ رفیق حسنی و مجید محمدی (۱۳۹۸)، «آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۷(۴)، ص ۳۱-۵۷.
۲۴. محمودی‌میمند، یوسف (۱۳۹۳)، «ارزیابی نظام جدید ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ یزد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۲۵. مطهری، مرتضی (۱۳۸۹)، مجموعه آثار، ج ۳، ۲۵، ۲۴، ۲۲، ۲۳، تهران: انتشارات صدرا.
۲۶. مظاهری‌راد، حمید (۱۳۹۰)، مروری بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
۲۷. موسی‌زاده، رقیه و فریده شیدایی (۱۳۹۴). «بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم»، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، تهران: مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
۲۸. میرمحمدی، محمد (۱۳۹۳)، مفاهیم کلیدی نظام اداری، چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه دانش.
۲۹. نخعی، حسن (۱۳۹۵)، «تحلیل و نقد برنامه ارزیابی عملکرد معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ زاهدان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۳۰. همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رحیم رمضانی‌نژاد؛ امیر رضایی‌کمی؛ طاهر افشارنژاد و شهرام شفیعی (۱۳۸۷)، «ارزشیابی سیستم ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی»، نشریه حرکت، ۳۸، ص ۱۱۱-۱۲۸.
۳۱. یعقوبی، مریم؛ سکینه سقاییان‌نژاد اصفهانی، حسن ابوالقاسم گرجی، محسن نوروزی و فاطمه رضایی (۱۳۸۸)، «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین