

## تملیل سافتاری عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه‌ای با میانگیری ویژگی‌های شغلی در مدارس مروج سلامت

فهیمة واپرزه<sup>۱</sup>، بهنام طالبی\*<sup>۲</sup>، مریم سامری<sup>۳</sup>

Received: 21/04/2019

Accepted: 04/09/2019

صفحات: ۲۱۲-۱۹۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۰۱

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۱۳

### چکیده

روش پژوهش از نوع کمی و توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی بود. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر بوده و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شده است. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران مدارس استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ نفر متخصص تأیید و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه عملکرد ۰/۹۶۶ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۱۱ و برای پرسشنامه ویژگی‌های شغلی ۰/۸۶۴ برآورد شده است. بدین منظور برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS23 و PLS3 استفاده شد. نتایج نشان داد، عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی آنان قابل پیش‌بینی است. همچنین بین عملکرد مدیران با اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژگان: عملکرد، مدارس مروج سلامت، اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

۱. دانش آموخته رشته مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران

نویسنده مسئول:

Email: btalebi19721@gmail.com

۳. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران

## مقدمه

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند، اشاره دارد. (Byers, 2008) نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با "تلاش" که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد بر اساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. اکثر محققان بر این باورند که عملکرد شغلی یک سازه چندبعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارت‌اند از عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند؛ اما عملکرد زمینه‌ای به‌عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود که به‌طور غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به‌طور رسمی به‌عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند. (Sadeghi, 2012). اهمیت عملکرد مدیران مدارس باعث شده است تا متخصصان حوزه تعلیم و تربیت وظایف متنوعی را برای عملکرد مدیران مدارس در نظر بگیرند.

مدیران مدارس باید باهدف‌های کلی نظام آموزشی آشنایی داشته باشند و آن‌ها را به هدف‌های فرعی در سطح مدرسه، کلاس درس و محتوای درس‌ها تقسیم و تبدیل نمایند، محتوای درسی، روش‌های تدریس و ارزشیابی را در تهیه و توسعه برنامه‌ی آموزش و درسی موردتوجه قرار دهند، عملکرد ساختاری مدیران دارای ۱۳ بعد می‌باشد که عبارت است از: آموزشی، پرورشی، مالی واداری مدارس، هدف‌گذاری، امور کارکنان، تجهیزات و تسهیلات، امور دانش‌آموزی، تعامل مدرسه-اجتماع، فن‌آوری آموزشی واداری، سلامت، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تربیت‌بدنی، مدیریت و رهبری آموزش زیربنای توسعه به شمار می‌رود (Gholampour et al, 2018) برنامه‌های آموزش و پرورش بیش از هر چیزی به ملاحظات اخلاقی استوار است (Sepahand et al, 2017). آموزش و تعلیم در جامعه به‌صورت یک وظیفه مقدس پذیرفته شده است، این تقدس کارکنان مدرسه را وادار می‌نماید نسبت به ارزش‌های اخلاقی متعهد باشند (Ünlü, 2018). امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است. Amrahi (2014). در هر جامعه، گروه‌های مختلف حرفه‌ای، علاوه بر اصول و ضوابط اخلاق عمومی، از نظام ارزشی خاصی پیروی می‌کنند که موردپذیرش جمعی آن حرفه بوده و اخلاق حرفه‌ای نامیده می‌شود (farahani, 2014). اخلاق حرفه‌ای در واقع یک نظام کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی نموده و برای آن‌ها راهکارهای صحیحی ارائه دهد (Campbell, 2010). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود

به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (Ghanbari et al, 2015).

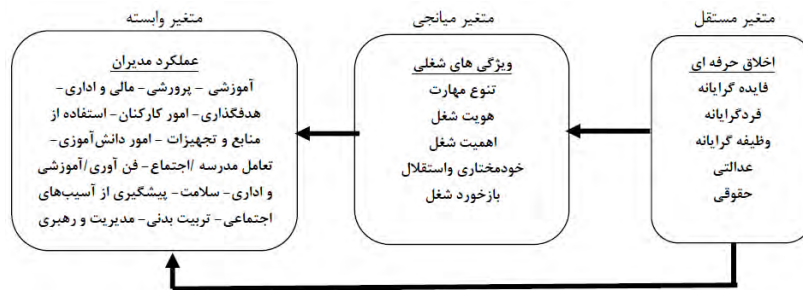
اخلاق حرفه‌ای یکی از عوامل موفقیت سازمان می‌باشد به این صورت که سازمان با سرمشق قرار دادن اخلاقی که خاص آن حرفه می‌باشد در رسیدن به اهداف مشخص شده حرکت می‌نماید و در این مسیر عملکرد کارکنان با اخلاق حرفه‌ای و اهداف سازمان عجین شده و موجبات بهبود عملکرد را فراهم می‌آورد (Bart, 2016). مدل ویژگی‌های شغلی به‌طور مستقیم نگرش کارکنان نسبت به شغلشان و رفتار کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث رضایت بیشتر آن‌ها از کار می‌شود (Hackman & Lawler, 1971). بر اساس این مدل، مشاغل غنی‌شده در قالب ویژگی‌هایی نظیر تنوع، ماهیت، اهمیت، خودمختاری و بازخور، کارکنان را برمی‌انگیزاند تا هرچه بیشتر کار را فرابگیرند و خلاق باشند. به دنبال آن هرچه سطح انگیزش شغلی افراد از طریق غنی‌سازی شغلی بالاتر می‌رود، سطح دقت و نوآوری کارآمد آن‌ها بالاتر خواهد رفت (Gulparvar and vakili, 2010). ویژگی‌های شغلی نقش بسیار مهمی در عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (Golparvar and vakili, 2010). تقسیمات اخلاق، به اعتبار ارتباطات و موقعیت‌های مختلفی است که انسان دارد. انسان در رابطه‌ها و موقعیت‌های گوناگونی قرار دارد؛ شخص در هر یک از این موقعیت‌ها، به تناسب با افراد رابطه دارد. بیشتر قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر و در زمان‌های مختلف، تفاوت می‌کند (Hosseini and Abbasi, 2012) از آن جهت اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان رشته‌ای از دانش اخلاق به مطالعه ویژگی‌های شغلی می‌پردازد (Ghaemi, 2018). برنامه ترویج سلامت در مدارس برای ترویج شیوه زندگی سالم طراحی شده است که بتواند با بهبود شیوه زندگی سالم از بیماری‌های مزمن در جامعه پیشگیری نماید (knai et al, 2006). از این جهت برنامه مدرسه مروج سلامت (HPS) یک حرکت جهانی به شمار می‌رود (Bakhshizadeh, 2013). مدرسه مروج سلامت، مدرسه‌ای است که مسئولان آموزش و سلامت و معلمان و سازمان‌هایی که نمایندگی آن‌ها را بر عهده‌دارند، دانش آموزان، خانواده‌ها و رهبران جامعه را در تلاش‌هایی که سلامت را ارتقاء می‌دهد درگیر می‌سازد و آموزش‌هایی برای ترویج موضوعات سلامت ارائه می‌کند. خدمات موردنیاز برای سلامت (از قبیل مراقبت‌های سلامت، مشاوره و ارجاع) را فراهم می‌آورد. تلاش دارد که محیطی امن و سالم تدارک نماید و در راه گسترش سلامت به درون جامعه تلاش می‌کند (Motlaq et al, 2018). با توجه به مطالب اشاره‌شده در بالا، دانش آموزان قشر عظیم آسیب‌پذیر جامعه هستند که مراقبت بهداشتی آنان اگرچه از نظر تعیین و درجه‌بندی این نیازها در جوامع مختلف یکسان نیست. اما اساساً برای همه دانش آموزان مدارس صرف‌نظر از اختلافات نژاد، آب‌وهوا و منطقه جغرافیایی مسائل همسان و نظرگاه‌های

مشترکی وجود دارد به طوری که در اکثر کشورهای جهان مراقبت‌های بهداشتی دانش آموزان و آموزش آن‌ها از اهم مسائل ویژه بهداشتی و مورد توجه بوده است. ضرورت وجودی تشکیلات بهداشت مدارس ناشی از این واقعیت است که دانش آموزان که اکثریت عظیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند به دلیل کامل نشدن مهارت‌ها و شرایط سنی آسیب‌پذیر در معرض ابتلا به بیماری‌های عفونی خطرناک، حوادث و سوانح می‌باشند، همچنین مدیریت در آموزش و پرورش، در ابتدا، وظیفه‌ی نسبتاً ساده‌ای تلقی می‌شد که شاید تنها شرط لازم برای ایفای آن داشتن تجربه‌ی کار بود؛ از این رو اداره‌ی امور آموزشی و مدیریت مدارس، معمولاً به افرادی سپرده می‌شد که از صلاحیت اخلاقی برخوردار بودند و چند سالی سابقه‌ی معلمی داشتند (Farahbakhsh et al, 2017). نیاز به توجه و تأمین بهداشت سلامت دارند که این امر در ارتقاء سطح بهداشت جامعه نقش اساسی خواهد داشت. در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسئولانه و پاسخگو از طرف مدیران صورت گرفته است؛ مسئله‌ی اساسی این پژوهش این است که عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی در مدارس مروج سلامت تا چه میزانی است و جهت داشتن عملکرد بهتر چه راهکارهایی می‌توان ارائه نمود. در واقع در این تحقیق با توجه به موارد فوق محقق در این پژوهش در پی آن است تا ضمن بررسی عملکرد مدیران راهکارهای مناسبی را جهت استفاده مدیران محترم آموزش و پرورش و دست‌اندرکاران در راستای بهبود مراقبت‌های بهداشتی در مدارس مروج سلامت ارائه نماید. از سوی دیگر شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تحول موفقیت‌آمیز مدیران مدارس ضروری است و بررسی اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی و درک و اهمیت میزان تأثیر آن‌یکی از مسائل چالشی مدیران می‌باشد لذا این تحقیق در پی آن است که این سؤال پاسخ دهد که آیا می‌توان عملکرد مدیران مدارس بر اساس اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی در مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی مورد بررسی قرار داد؟ بر اساس مطالب ذکر شده این تحقیق در پی دستیابی به پیش‌بینی عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه‌ای در مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

### پیشینه تحقیق

در پژوهشی (Yaryiqoli and Golmohammadnejad 2019) بیان داشتند که جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای با یکدیگر رابطه دارند. همچنین اخلاق حرفه‌ای مابین درگیری شغلی و مراقبت و توجه، ابزاری و کارایی مداری از مؤلفه‌های جو اخلاقی و عدالت توزیعی و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده نقش میانجی دارد و معلمان و مدیران ارشد عرصه تعلیم و تربیت می‌توانند با لحاظ اخلاقیات و ایجاد فضای آرام و توزیع عادلانه

مزایا و تجدید نظر در رویه‌های توزیع موجبات دل‌بستگی و درگیری شغلی معلمان را فراهم آورند. Karami et al (2017) رابطه‌ی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی را با مسئولیت اجتماعی بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی بود. (Rahmani and Rajabdari (2016) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس پرداخته و دریافتند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین، عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند. (Jafari et al, (2016) در تحقیقی با عنوان رابطه‌ی انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای شهر سمنان انجام دادند یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. بین اخلاق حرفه‌ای و سن کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. (Hemati (2016) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان واحدهای مالی دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام داد که نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد بین اخلاقی حرفه‌ای و عملکرد کارکنان همبستگی متوسطی وجود دارد. (Saki, Shakiba and Savari, (2013) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان نشان دادند که، در سازمان مورد مطالعه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و قوی برقرار است و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کننده‌ی خوبی برای عملکرد شغلی می‌باشد. Shabani (2015) Meshkol and Saki نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های اخلاق خیراندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی رابطه مثبت با عملکرد شغلی معلمان دارد. (Hariri, Abazari and Rooten (2014) در پژوهشی دریافتند که میان انگیزش شغلی و اخلاق کار اسامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معناداری وجود دارد. (Mahmadi (2014) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر عملکرد کارکنان شرکت حفاری شمال پرداخت. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ویژگی‌های شغلی بر عملکرد تأثیر معناداری دارند. Burchell, Armstrong and Koudjoe (2014) در پژوهشی در کشور غنا دریافتند که رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزه کارکنان در بخش دولتی این کشور قوی‌تر از بخش خصوصی است (Puiu, & Ogarca (2015). به بررسی موضوع اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش رومانی پرداخته و نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که بسیاری از مدیران در نظام آموزش عالی در نهادهای خود اطلاعاتی درباره‌ی معنا و ابزار اخلاق حرفه‌ای ندارند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنیاز، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۲۰۰ مدرسه در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ و نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر بوده و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

ناحیه / منطقه	جامعه آماری	نمونه آماری مدیر	ناحیه / منطقه	جامعه آماری	نمونه آماری مدیر
ناحیه ۱	۸۵	۲۱	سراب	۳۵	۸
ناحیه ۲	۷۲	۱۷	شبستر	۳۵	۸
ناحیه ۳	۹۰	۲۲	صوفیان	۸	۲
ناحیه ۴	۸۰	۱۹	عجب‌شیر	۳۵	۸
ناحیه ۵	۸۰	۱۹	عشایر	۴	۱
آذرشهر	۳۵	۸	کاغذکنان	۸	۲
اسکو	۱۸	۴	کلیبر	۱۸	۴
اهر	۳۰	۷	کندوان	۷	۲
ایلخچی	۱۸	۴	گوگان	۱۸	۴
بستان آباد	۲۲	۵	مراغه	۸۷	۲۱
بناب	۵۰	۱۲	مرند	۷۴	۱۸

۸	۳۵	ملکان	۲	۸	ترکمنچای
۴	۱۸	مهربان	۲	۱۰	تسوج
۱۱	۴۵	میانه	۲	۸	تیکمه داش
۲	۷	نظر کهریز	۱۵	۶۰	جلفا
۲	۱۰	ورزقان	۲	۸	چارایماق
۴	۱۸	هریس	۲	۸	خاروانا
۴	۱۸	هشترود	۲	۸	خداآفرین
۲	۷	هوراند	۴	۱۵	خسروشاه
۲۹۱	۱۲۰۰	جمع کل	۲	۸	خواجه

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است. پرسشنامه عملکرد مدیران: این پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش توسط پژوهشگر طراحی شده است. بر این اساس ابتدا گویه‌های پرسشنامه از مبانی نظری و پژوهشی استخراج، دسته بندی و برای بر آورد روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان قرار گرفت. میزان CVR برابر با ۹۵/۵۲ و CVI برابر با ۹۶/۶۶ بوده است. پس از بر آورد روایی محتوایی، با اجرای آزمایش بر روی ۳۰ نفر از مدیران روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل تاییدی ارزیابی توسط نرم افزار PLS3 و تعداد ۱۳ عامل و ۹۵ گویه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای، با ضریب پایایی کل (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶۶) مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است. بر اساس نتایج تحلیل عاملی میزان همبستگی هر گویه با عوامل مرتبط بالای ۰/۴ بدست آمده است. ابعاد پرسشنامه به شرح زیر می‌باشد: آموزشی، پرورشی، مالی و اداری مدارس، هدف گذاری، امور کارکنان، تجهیزات و تسهیلات، امور دانش‌آموزی، تعامل مدرسه- اجتماع، فن آوری آموزشی و اداری، سلامت، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تربیت بدنی، مدیریت و رهبری. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط (Bahagir, 2010) طراحی و اعتبار سنجی شده است. تعداد گویه‌ها و مولفه‌ها مورد اندازه‌گیری شامل موارد ذیر می‌باشد. ابتدا مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از بنیان‌های نظری استخراج و برای هر مولفه گویه‌هایی تنظیم گردید و سپس روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه به شیوه داوری تخصصی توسط ۳ تن از متخصصان صورت گرفت. سپس به منظور سنجش پایایی، پرسشنامه در بین ۲۵ معلم به صورت آزمایشی اجرا شد که تعداد ۳ گویه حذف و به ۳۴ عدد تقلیل یافت. نتیجه حاصل به شرح زیر (جدول ۲) نشان داده شد: داده‌های حاصل از محاسبه آلفای کرونباخ نشان دهنده پایایی بالای این ابزار است.

جدول ۲. میزان ضریب همسانی درونی و آلفای کرونباخ مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

متغیر پژوهش	مؤلفه‌های مربوطه	شماره گویه‌های مربوطه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای مدیر	فایده گرایی	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷	۷	۰,۸۷۶
	فردگرایی	۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳	۶	۰,۸۷۶
	وظیفه گرایی	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹	۶	۰,۸۵۸
	عدالتی	۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴	۷	۰,۹۵۶
	حقوقی	۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴	۸	۰,۹۶۱

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی: پرسشنامه مدل ویژگی‌های شغلی پرسشنامه‌ای است که توسط Hackman & Oldham (1976) تدوین گشته و برای ارزیابی توان بالقوه انگیزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً نادرست تا کاملاً درست می‌باشد و دارای ۵ حیطه تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل و بازخورد شغلی می‌باشد؛ و هر ۳ سوال یکی از ابعاد ذکر شده را می‌سنجد. روش نمره دهی به این صورت بوده که به گزینه کاملاً، نادرست، نمره ۱ و به گزینه تا حدودی نادرست نمره ۲ به گزینه نامشخص نمره ۳، به گزینه تا حدودی درست نمره ۴ و به گزینه کاملاً درست نمره ۵ اختصاص داده می‌شود. سوالات ۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۵ جهت معکوس داشته و روش نمره‌دهی بر عکس دیگر سوالات می‌باشد. در این پرسشنامه کمترین امتیاز بر طبق فرمول توان بالقوه انگیزشی و حداکثر امتیاز ۱۲۵ می‌باشد. *پژوهش‌های روانشناسی و مطالعات تربیتی*

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات موجود در پرسشنامه‌ها، اطلاعات آن‌ها به نرم افزار SPSS با ورژن ۲۳ داده شد تا با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی مطلق و تراکمی) و آزمون رگرسیون حداقل مجذورات با نرم افزار PLS نتایج به دست آمده مورد بررسی قرار گیرد.



در این قسمت به ارائه یافته‌های تحقیق پرداخته شده است:  
جدول ۳. آمارهای توصیفی مدیران از لحاظ جنسیت، مقطع، مدرک تحصیلی، سنوات خدمت،

## سابقه مدیریتی

جنسیت	مقطع	مدرک تحصیلی	سنوات خدمت	سابقه مدیریتی
زن	متوسطه دوره اول	کارشناسی	کمتر از ۱۰ سال	کمتر از ۱۰ سال
مرد	متوسطه دوره دوم	کارشناسی ارشد	۱۵-۱۰	۱۵-۱۰
مجموع		دکتری	۲۰-۱۶	۲۰-۱۶
ابتدایی		کمتر از ۱۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال
متوسطه دوره اول		۱۵-۱۰		
متوسطه دوره دوم		۲۰-۱۶		
کارشناسی		بیشتر از ۲۰ سال		
کارشناسی ارشد				
دکتری				
کمتر از ۱۰ سال				
۱۵-۱۰				
۲۰-۱۶				
بیشتر از ۲۰ سال				

در جدول شماره ۳ آماره‌های توصیفی مورد بررسی قرار گرفته است که نشان‌دهنده بالاترین فراوانی به ترتیب از لحاظ جنسیت زنان، مقطع تحصیلی مدارس مقطع ابتدایی، مدرک تحصیلی کارشناسی، سنوات خدمت بین ۱۶ تا ۲۰ سال و سابقه مدیریتی کمتر از ۱۰ سال می‌باشد.

جدول ۴. اعتبار متغیرهای تحقیق

نتیجه اعتبار	میانگین وارانس مستخرج (AVE)	پایایی مرکب	دلون-گلدیستین رو	آلفای کرونباخ	متغیرهای تحقیق
مناسب	۰/۵۲۰	۰/۸۶۶	۰/۸۳۵	۰/۸۲۷	آموزشی
مناسب	۰/۶۳۲	۰/۹۵۴	۰/۹۵۶	۰/۹۴۲	پرورشی
مناسب	۰/۵۸۰	۰/۸۶۷	۰/۸۵۶	۰/۸۰۰	مالی واداری
مناسب	۰/۵۵۳	۰/۸۳۰	۰/۷۵۶	۰/۷۳۲	هدف گذاری
مناسب	۰/۵۹۲	۰/۸۷۵	۰/۸۵۳	۰/۸۱۷	امور کارکنان
مناسب	۰/۵۵۹	۰/۸۳۵	۰/۷۴۳	۰/۷۳۷	استفاده از منابع و تجهیزات
مناسب	۰/۵۹۴	۰/۸۷۶	۰/۸۵۵	۰/۸۱۷	امور دانش آموزی
مناسب	۰/۵۸۷	۰/۸۷۲	۰/۸۵۰	۰/۸۱۱	تعامل مدرسه -اجتماع
مناسب	۰/۵۹۱	۰/۹۰۵	۰/۹۲۹	۰/۸۷۳	فن آوری، آموزشی و اداری
مناسب	۰/۵۶۶	۰/۸۶۴	۰/۸۰۱	۰/۷۹۹	سلامت
مناسب	۰/۶۵۸	۰/۹۳۲	۰/۹۳۷	۰/۹۰۲	پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی
مناسب	۰/۵۷۵	۰/۹۳۴	۰/۹۳۰	۰/۹۱۶	تربیت بدنی
مناسب	۰/۶۸۳	۰/۹۷۲	۰/۹۶۹	۰/۹۶۶	مدیریت و رهبری
مناسب	۰/۶۶۳	۰/۸۸۱	۰/۸۶۵	۰/۷۸۹	عملکرد مدیر
مناسب	۰/۵۹۳	۰/۹۰۶	۰/۸۹۸	۰/۸۷۲	فایده گرایانه
مناسب	۰/۵۲۵	۰/۸۶۸	۰/۸۳۴	۰/۸۲۶	فرد گرایانه
مناسب	۰/۵۱۶	۰/۸۶۵	۰/۸۱۸	۰/۸۱۲	وظیفه گرایانه
مناسب	۰/۵۸۸	۰/۹۰۴	۰/۹۳۲	۰/۸۷۱	حقوقی
مناسب	۰/۶۶۱	۰/۹۳۳	۰/۹۴۰	۰/۹۰۵	عدالتی
مناسب	۰/۷۱۴	۰/۸۴۷	۰/۷۳۳	۰/۷۲۸	اخلاقی حرفه‌ای مدیر
مناسب	۰/۷۱۹	۰/۸۸۱	۰/۸۶۵	۰/۷۸۹	استقلال
مناسب	۰/۶۶۳	۰/۸۵۵	۰/۷۴۸	۰/۷۴۵	اهمیت شغل
مناسب	۰/۶۵۰	۰/۸۴۷	۰/۷۳۳	۰/۷۲۸	بازخورد شغل
مناسب	۰/۶۴۰	۰/۸۴۲	۰/۷۲۱	۰/۷۱۶	تنوع مهارت
مناسب	۰/۶۵۸	۰/۸۵۲	۰/۷۴۴	۰/۷۳۷	هویت شغل
مناسب	۰/۵۳۹	۰/۹۶۲	۰/۹۴۸	۰/۹۴۷	ویژگی‌های شغلی

در جدول شماره ۴ نشان داده شده است پرسشنامه عملکرد مدیران از روایی مطلوبی برخوردار است. برای بررسی اعتبار همگرا سه عامل باید مورد ارزیابی قرار بگیرند: بار عاملی (FL)، میانگین واریانس مستخرج (AVE) و پایایی مرکب (CR) پایایی مرکب باید بزرگتر از ۰/۷ و میانگین واریانس مستخرج باید بیشتر از ۰/۵ باشد. بر اساس نتایج پایایی ابزارهای مورد استفاده مناسب می‌باشد.

جدول ۵. کیفیت پیش بینی کنندگی (Q2)

کیفیت پیش بینی کنندگی	SSE	SSO	سازه
۰/۵۸۲	۱,۵۸۱,۴۷۴	۳,۷۸۳,۰۰۰	عملکرد مدیر
۰/۱۹۴	۱,۱۷۲,۲۷۵	۱,۴۵۵,۰۰۰	ویژگی‌های شغلی

اگر شاخص واریانس اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد. چنانچه جدول ۵ نشان می‌دهد مدل پژوهش حاضر نیز بر اساس این معیار مثبت بودن مقادیر مناسب است.

جدول ۶. مجذور R (واریانس تبیین شده متغیر وابسته توسط متغیر پیش بین و میانجی)

میزان همبستگی	متغیرها
۰/۶۶۲	آموزشی
۰/۸۲۸	پرورشی
۰/۸۵۳	مالی
۰/۸۵۸	هدف‌گذاری
۰/۷۸۷	امور کارکنان
۰/۲۵۰	منابع
۰/۸۸۵	دانش‌آموزی
۰/۸۶۸	تعامل مدرسه
۰/۶۹۶	فن‌آوری
۰/۲۶۶	سلامت
۰/۵۵۲	پیشگیری
۰/۶۵۷	تربیت بدنی
۰/۶۲۰	مدیریت و رهبری
۰/۳۸۵	ویژگی‌های شغلی
۰/۹۲۹	عملکرد مدیر

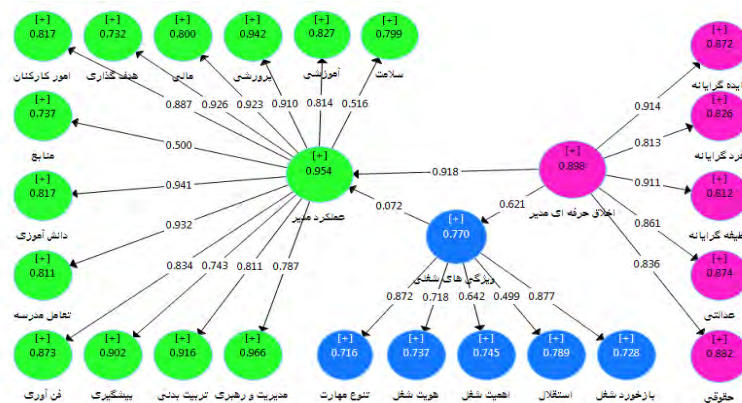
R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا

می‌گذارد. جدول فوق مقدار واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین و میانجی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. ماتریس همبستگی و سطح معنی‌داری اثرات کل بین متغیرها

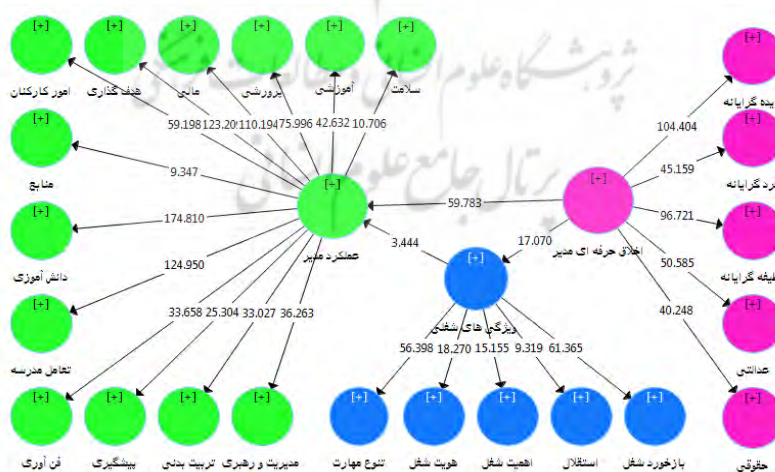
رابطه بین متغیرها	نمونه اصلی	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	سطح معنی داری
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> حقوقی	۰/۷۸۶	۰/۷۸۶	۰/۰۲۴	۳۲/۴۳۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> عدالتی	۰/۸۶۶	۰/۸۶۶	۰/۰۱۷	۵۱/۸۲۶	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> عملکرد مدیر	۰/۶۲۴	۰/۶۲۵	۰/۰۴۸	۱۳/۰۸۰	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> فایده‌گرایانه	۰/۹۱۴	۰/۹۱۴	۰/۰۰۹	۱۷۰/۰۲۰	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> فرد‌گرایانه	۰/۸۱۳	۰/۸۱۴	۰/۰۱۷	۴۸/۱۳۱	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> وظیفه‌گرایانه	۰/۹۱۱	۰/۹۱۱	۰/۰۰۹	۱۰۱/۶۱۱	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای مدیر -> ویژگی‌های شغلی	۰/۶۸۹	۰/۶۸۸	۰/۱۱۷	۵/۸۹۳	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> آموزشی	۰/۸۱۳	۰/۸۱۵	۰/۰۱۸	۴۴/۵۱۰	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> امور کارکنان	۰/۸۸۷	۰/۸۸۶	۰/۰۱۵	۵۵/۸۴۹	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> تربیت بدنی	۰/۸۱۱	۰/۸۱۰	۰/۰۲۵	۳۱/۹۱۷	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> تعامل مدرسه	۰/۹۳۲	۰/۹۳۲	۰/۰۰۸	۱۲۱/۳۵۶	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> دانش آموزی	۰/۹۴۱	۰/۹۴۱	۰/۰۰۶	۱۷۰/۶۷۷	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> سلامت	۰/۵۱۶	۰/۵۱۷	۰/۰۴۹	۱۰/۵۸۶	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> فن آوری	۰/۸۳۴	۰/۸۳۴	۰/۰۲۳	۳۶/۴۲۴	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> مالی	۰/۹۲۳	۰/۹۲۴	۰/۰۰۸	۱۱۱/۳۸۰	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> مدیریت و رهبری	۰/۷۸۷	۰/۷۸۶	۰/۰۲۳	۳۶/۲۶۲	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> منابع	۰/۵۰۰	۰/۵۰۲	۰/۰۵۲	۹/۵۹۶	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> هدف‌گذاری	۰/۹۲۶	۰/۹۲۷	۰/۰۰۷	۱۲۶/۷۱۷	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> پرورشی	۰/۹۱۰	۰/۹۱۰	۰/۰۱۱	۸۲/۳۷۵	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر -> پیشگیری	۰/۷۴۳	۰/۷۴۴	۰/۰۲۷	۲۷/۲۸۵	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی -> استقلال	۰/۴۹۴	۰/۴۹۵	۰/۰۵۶	۸/۸۵۳	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی -> اهمیت شغل	۰/۶۴۴	۰/۶۳۹	۰/۰۴۴	۱۴/۶۲۷	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی -> بازخورد شغل	۰/۸۷۸	۰/۸۷۹	۰/۰۱۴	۶۱/۰۳۳	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی -> تنوع مهارت	۰/۸۷۳	۰/۸۷۴	۰/۰۱۵	۵۶/۶۴۳	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی -> عملکرد مدیر	۰/۰۵۸	۰/۰۵۷	۰/۰۱۹	۳/۰۰۴	۰/۰۰۳
ویژگی‌های شغلی -> هویت شغل	۰/۷۱۸	۰/۷۱۴	۰/۰۳۷	۱۹/۳۲۵	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر و مولفه‌های آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). در ادامه ضرایب مسیر مدل معادله ساختاری و معناداری آنها آورده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش

ضریب استاندارد شده مسیر برابر میان اخلاق حرفه‌ای با عملکرد مدیر و ویژگی‌های شغلی به ترتیب برابر با ۰/۹۱۸ و ۰/۶۲۱ و نیز ضریب استاندارد شده مسیر برابر میان ویژگی‌های شغلی با عملکرد مدیر برابر با ۰/۷۲ شده است که بیانگر این مطلب می‌باشد که متغیر اخلاق حرفه‌ای به میزان ۹۱/۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد مدیر و به میزان ۶۲/۱ درصد از تغییرات متغیر ویژگی‌های شغلی را تبیین می‌کند و نیز متغیر ویژگی‌های شغلی به میزان ۰/۰۷ درصد از تغییرات متغیر عملکرد مدیر را تبیین می‌کند. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش آماره  $t$  استفاده شد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از تایید فرضیه‌ها پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است.



شکل ۳. ضرایب T و معناداری روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش

با توجه به نمودار فوق (مقادیر  $t$  بدست آمده) ضریب مربوط به مسیر اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی به عملکرد مدیر به ترتیب برابر با  $۵۹/۷۸۳$  و  $۳/۴۴۴$  می‌باشند و نیز ضریب مربوط به مسیر اخلاق حرفه‌ای به ویژگی‌های شغلی  $۱۷/۰۷۰$  می‌باشد که از  $۱/۹۶$  بیشتر است و معنادار بودن این مسیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد، بر اساس شکل ضرایب مسیر و سطح معناداری (شکل ۲ و ۳) میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی بر عملکرد مدیران مدارس مروج سلامت مؤثر می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مؤثر است ( $P < ۰/۰۵$ ). با توجه به جدول ۳ تمامی مدل‌ها دارای سطح اعتبار مناسب می‌باشند.

### بحث و تفسیر یافته‌ها

دنیای امروز مملو از پیچیدگی و عدم قطعیت‌هایی است که نظام آموزش و مدارس را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران آموزشی در کلیه سطوح را به عنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های تعلیم و تربیت با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در همین راستا، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس با توجه به نقش میانجی ویژگی‌های شغلی بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش و پرورش کشور باشد. نتایج بدست آمده نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس مؤثر بوده و ویژگی‌های شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران مدارس نقش میانجی دارد. نتیجه بدست آمده با (Saki, Shakiba و Hariri, Abazari and Ruten (2014) and Savari, (2013) و Kazemi (2011) همسو می‌باشد. در تبیین یافته بدست آمده مبنی بر نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد مدیران مدارس می‌توان گفت، ویژگی‌های شغلی نقش بسیار مهمی را در عملکرد آنان ایفا می‌کند. مدل ویژگی‌های شغلی بطور مستقیم نگرش کارکنان نسبت به شغلشان و رفتار کاری آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث رضایت بیشتر آنها از کار می‌شود بر اساس این مدل، مشاغل غنی شده در قالب ویژگی‌هایی نظیر تنوع، ماهیت، اهمیت، خودمختاری و بازخور، کارکنان را برمی‌انگیزاند تا هرچه بیشتر کار را فرا بگیرند و خلاق باشند. به دنبال آن هرچه سطح انگیزش شغلی افراد از طریق غنی‌سازی شغلی بالاتر می‌رود، سطح دقت و نوآوری کارآمد آنها بالاتر خواهد رفت (Hackman & Lawler؛ 1971). \*به نقل از (Ahmadzadehghasab, Heidari and Abbasi Moghaddam, 2012). این مدل بیان می‌کند که ویژگی‌های شغلی مانند تنوع مهارت (میزانی که یک شغل به تنوعی از فعالیت‌ها برای انجام کار نیازمند است)، ماهیت شغل (میزانی که شاغل یک کار را بطور کامل انجام می‌دهد)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد)، آزادی عمل در

کار (میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و بازخور (مقدار فعالیت‌های کاری که برای بدست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است) با انگیزش و رضایت شغلی ارتباط دارند. سه بعد اول سبب معنی دار بودن کار می‌شود، بعد چهارم مربوط به مسئول بودن در قبال نتایج کار بوده و بعد آخر درباره آگاهی از نتایج کار است (Hackman et al, 1976). نتیجه حاصل از پیدایش این حالت‌های روحی در کارکنان، انگیزه بیشتر، افزایش کیفیت کار، رضایت بیشتر و غیبت کمتر است (Ahmadzadeh, et al 2013؛ Cluse-Tolar, 2004). همچنین در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که هرگاه مدیران در محیط کاریشان سخت کوش و پایبند به وظایف شغلی و مسئولیت‌پذیر باشند و به انگیزه‌های درونی کارشان توجه بیشتری داشته باشند و همچنین در محیط کاری مراعات دیگران را بکنند و با آنان رفتاری دوستانه داشته باشند، روحیه جمعی داشته و در امور شغلی با آنان مشورت و به نظراتشان احترام بگذارند می‌توان انتظار داشت که کفایت اجتماعی آنان نیز بالا خواهد رفت. در بررسی پیشینه پژوهش، پژوهشی که به بررسی عملکرد مدیران با اخلاق حرفه‌ای بپردازد مشاهده نگردید. اما مطالعات نزدیک به آن چنین یافته‌ای را تایید می‌کند. به عنوان نمونه نتایج پژوهش (Salavati et al (2013) حاکی از آن است که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی و عملکرد رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد. و همچنین نتایج پژوهش (Pourbaghari (2017) حاکی از آن است که ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل (مسئولیت-پذیری، برتری‌جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی و وفاداری) به عنوان متغیر پیش بین بر عملکرد و موفقیت شغلی مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهرستان اردبیل تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. (Kazemi (2011) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معناداری وجود دارد.

نخستین محدودیت مطالعه‌ی حاضر مربوط به طرح آن است. روابط ساختاری روابط علی نیستند، در بهترین شرایط این روابط نوعی روابط هم‌زمانی هستند. محدودیت دوم این مطالعه مربوط به ابزارهای اندازه‌گیری است. ابزارهای اندازه‌گیری پرسشنامه‌ای دارای تعدادی از محدودیت‌های ذاتی (خطاهای اندازه‌گیری، عدم خویشتن‌نگری، پاسخ‌های قابل پذیرش اجتماعی و...) هستند. پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش معنا داری اخلاق حرفه‌ای در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق ملاک قرار دادن رضایت و منافع همکاران در اتخاذ تصمیم‌گیری و توجه به نتایج پایانی و ایجاد بستر مناسب برای بیان نظرات همکاران توجه نمایند.

### منابع

- Ahmadzadeh, Q. A., Heidari, M., & Abbasi Moghadam, M.A. (2013). Determination of Potential Motivational Potential of Jobs Using Job Characteristics University of Medical Sciences. *Journal of Tehran University of Medical Sciences (Payavard Salamat)*, Volume 7, Number 4. *Model and its Relationship with Job Satisfaction in Staff of Tehran*
- Amrahi, A., & Soltanzadeh, V. (2014). Teaching ethics of faculty members situation from the viewpoints of nursing students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 7(4), 235-240.
- Bahagir, H. (2010). Investigating the Relationship between Principals' Professional Ethics with Organizational Commitment of Teachers in the Secondary Schools of District Three of Alborz Province (MA), Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran Teacher Training University (Kharazmi), October
- Bakhshizadeh, R. (2013). The experiences and good functions in Shiraz University of Medical Sciences in the field of health promoting schools. In National Conference and the First International Conference on Business and optimal performance in Primary health care system. North Khorasan University Medical Sciences (Vol. 2).
- Burchell, B., & Tumawu, K. D. A. (2014). Employee motivation and work ethic in the state and private sector in Ghana: A survey of teaching and banking professions. *Journal of African Affairs*, 3(4), 55-62.
- Burt, M. (2016). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, Netherlands: *Journal of Business Ethics*, No 31, 321-339
- Byars, L. I. & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill
- Campbell, E., & Thiessen, D. (2010). Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching, university Toronto Canada 2010. Information Eric. Canada: Published Online
- Cluse-Tolar, T. (2004). The impact of job characteristics on social and human service workers. *Social Work & Society*, 2(2), 173-188.
- Cretaceous. M. A. (2014). The Effect of Job Characteristics on Employee Performance of North Drilling Company (MSc), Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.
- Farahbakhsh, S., Jafari, S., M., Siah Kamri, E., Gholami, M., & Moradi, S. (2017). Editing Academic-Professional Competencies of Elementary School Principals of Lorestan Province, *Two Quarterly Journal of School Management*, Volume 5, Number 1, pp. 127-113.
- Farmahini, F. M., Maleki, M., & Fazel, A. A. (2014). Identify and codify the components student code of ethics. *Ethics in Science & Technology*; 9(3): 1. (In Persian).



- Ghaemi, M., & Shariatmadari, M. (2018). The Relationship between Professional Ethics and Restore Confidence among Faculty Members. *Ethics in Science and Technology*; 12(4): 39-47.
- Ghanbari, S., ARDALAN, M., Beheshtirad, R., & Soltanzade, V. (2015). UNIVERSITY STAFF MEMBERS' ETHICS AND RELATIONSHIP WITH QUALITY IN HIGH EDUCATION.
- Gholampour, M., Pourshafei, H., & Sirjani, S. G. (2019). The Effect of Hope on Professional Ethics with Mediator Role of Happiness in the Teachers of Primary Schools. *Bioethics Journal*, 8(28), 57-68.
- Golparvar, M., & Vakili, N. (2010). The mediating role of job enrichment in relation component of transformational leadership and employees' affective commitment. *Industrial Management Journal of School of Human Sciences*; 5(12): 67-77 [Article in Persian].
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, 55(3), 259.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Hariri, N., Abazari, z., & Ruten, S. A. (2014). Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Motivation; Case Study, *Journal of Human Resource Studies*, 3 (11). Educational Management, Islamic Azad University of Garmsar Branch, Ninth Year, No. 1, Spring, pp. 27-50.
- Hemmati, F. (2016). Role check of Professional Ethics on the Personnel Performance of Financial Units of Semnan University of Medical Sciences, Fourth International Conference on Science and Engineering, Rome, Italy
- Hosseini, N., & Abbasi, C. (2012). Strategies for Instituting Professional Ethics in Organizations from the Perspectives of Religion, Islam, and Managerial Research, Second Year, No. 1, pp. 129-154.
- Jafari, H. R., & Najafi, H. (2017). Impact of leadership style on performance of human resources with the intermediate role of organizational silence, *Scientific- Research Quarterly of management studies (improvement and evolution)*, 20th year. [Persian]
- Jafari, S., Khorasani, N. S., Gharai, N., & Yaghoubi, M. (2016). The Relationship between Job Motivation and Professional Ethics in Semnan, the First International Conference on Modern Research in Educational and Psychological Sciences and Social Studies, Qom, Permanent Secretariat of the Conference, International Institute for Middle East Studies and Development.
- Karami, M., Ghalavandi, H., & Ghalei, A. (2017). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership, and Social Responsibility in Schools in Kurdistan Province. *Two Quarterly Journal of School Management*, 15 (1), 20-40.
- Kazemi, M. (2011). Investigating the Relationship between the Principles of Professional Ethics and Success in the Performance of Educational

- Principals of High Schools of Tehran, (MA), Faculty of Humanities, Payame Noor University, Shahrivar.
- Knai, C., Pomerleau, J., Lock, K., & McKee, M. (2006). Getting children to eat more fruit and vegetables: a systematic review. *Preventive medicine*, 42(2), 85-95.
- Mahmadi, k. A. (2014). Job counseling services based on the work of North Drilling Company, M.A. thesis, Tehran.
- Motlaq, M. I., Chinian, M., Rafieefar, Sh., Dashti, M., Aminae, T., Ardalan, G., & Taslimi, M. (2018). Schools of Health Promoters in the Islamic Republic of Iran, Second Edition Special Anchors, Ministry of Education Office of Health.
- Pour Bagheri, F. (2017). The Impact of Professional Ethics on the Performance and Job Performance of Ardebil High School Principals and Teachers, 4th National Conference on Islamic Economics, Management and Islamic Culture of Iran, Ardabil, Ardabil Modern Higher Education Institute, [https://www.civilica.com/Article-VALIASR04-VALIASR04\\_056.htm](https://www.civilica.com/Article-VALIASR04-VALIASR04_056.htm)
- Puiu, S., & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 23: 599-603.
- Rahmani, H., & Rajabdoory, H. (2016). Investigating the Impact of Professional Ethics on Organizational Performance in Industrial Managers of Fars province. *Valued and Behavioral Accountings Achievements*, 1(1), 53-75.
- Sadeghi, M. S. (2012). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence with the Performance of Traffic Managers of Greater Tehran. M.Sc., Amin University of Forensic Sciences.
- Saki, S., Shakiba, H., & Savari, M. (2013). Study of the Relationship between the Organizational Learning and Organizational Innovation at University of Tehran. *E Journal of Organizational Learning & Leadership*. 11(1).
- Salavati, A., Rostami, N. M., & Rahmani, N., S. (2013). Professional Ethics and Social Responsibility in the Hotel Industry, *Journal of Tourism Management Studies*, Vol. 8 (21), pp. 143-107.
- Sepahand, R., Vahdati, H., Esmaeili, M. R., & Rahimi, A. S. (2017). Investigating the Impact of Talent Management on Improvement of Professional Ethic. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 50-57. [Persian]
- Shabani, M., & Rouhollah, S., R. (2015). A Study of the Professional Ethics of Managers and Transformational Leadership with Teachers' Job Performance in High Schools of Malard County, *Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University of Garmsar Branch, Ninth Year, No. 1, Spring, pp27-50*.
- Ünlü, M. (2018). An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. *Educational Research and Reviews*; 13(2): 68-73
- Yarigholi, B., Golmohammadnejad, B., & Gholamreza, F. M. (2019). The Relationship between Ethical Climate, Perceived Organizational Justice, and Job Involvement with the Mediating Role of Teachers' Professional Ethics, *School Management*, Article 16, Volume 7, Number 3, pp. 190-180.