

تحلیل اثر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان با میانجی گری ویژگی های شخصیتی

علی خالق خواه^۱، حبیبه نجفی*^۲، الهه سلطانی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل اثر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی- همبستگی و از لحاظ روش گرد آوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد بود که تعداد آنها برابر ۳۸۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی- مورگان استفاده شد و نمونه برابر ۱۸۱ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای می باشد. برای اندازه گیری متغیرها از پرسش نامه های استاندارد: اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۱۲)، ویژگی های شخصیتی کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) و سبک رهبری باردنز و متزکاس (۱۹۶۹) استفاده شد. داده ها به روش معادله ساختاری و به کمک نرم افزارهای Spss20 و Lisrel تحلیل شدند. نتایج یافته ها نشان داد که سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد اثر غیر مستقیم دارد. بنابراین می توان گفت که رابطه بین دو متغیر سبک رهبری و اخلاق حرفه ای توسط متغیر ویژگی های شخصیتی معلمان تشدید می شود و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان بهبود یابد این اثر قویتر و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان تضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد. مدیران مدارس باید با انتخاب سبک رهبری مناسب، سبب تقویت مؤلفه های ویژگی های شخصیتی در معلمان گردند تا اخلاق حرفه ای آنها افزایش یابد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، اخلاق حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، معلم.

مقدمه

فرآیند آموزش در حال تغییر است، همان گونه که جوامع قرن حاضر تغییر را با تمام وجودشان حس می کنند، معلم در دل این تغییرات قرار گرفته است. گاهی اوقات معلمان بایستی در حین تدریس تصمیمات پیچیده ای را اتخاذ کنند و در این مسیر اگر دانش کافی نداشته باشند چه بسا دانش آموزان را در فرآیند یادگیری به خطر بیندازند. آگاهی معلم از شیوه های تدریس و نحوه یادگیری دانش آموزان، تفاوت ها در یادگیری، تأثیرات زبان و فرهنگ، خصوصیات فردی و آگاهی از علائق دانش آموزان، مسیر رشد معلم را فراهم می سازند و آگاهی نسبت به مسائل فوق امکان پذیر

^۱ - عضو هیات علمی و دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، ایران، اردبیل.

^۲ - دکترای تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران، اردبیل. نویسنده مسئول - ایمیل: h_najafi@uma.ac.ir

^۳ - الهه سلطانی، کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران، اردبیل.

نیست مگر آنکه در جهت شناخت مفاهیم رشد اخلاق حرفه ای معلمان گام برداریم و عوامل مؤثر بر آن را شناسایی کنیم (Kalantary khandany; 2016).

اخلاق کاری قوی در سازمان رمز رفتار اخلاقی کارکنان است. سازمان هایی که تمرکز خود را بر توسعه اخلاق کاری قوی مرتبط با موضوعاتی که کارکنان با آن روبرو هستند متمرکز کنند، رفتار اخلاقی کارمندان را به دنبال خواهند داشت (Panigrahi; 2019).

سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر، تحقق اهداف مبتنی بر رسالت های سازمان را در اولویت قرار می دهند و این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه رشد حرفه ای معلمان را فراهم می کند. تعاریف متعددی از اخلاق حرفه ای در کتب و منابع داخلی و خارجی ارائه گردیده است. اخلاق حرفه ای به مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان ها یا مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضاء خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد، اطلاق می شود (Mojtabavideloie; 2012).

یکی از متغیرهایی که در محیط آموزشی و بخصوص در مدارس می تواند بر اخلاق حرفه ای معلمان تأثیرگذار باشد، سبک رهبری است. در واقع اهمیت و نقش مدیر از آنجا مشخص می گردد که سازمان ها زمانی می توانند بر مشکلات و موانع فائق آیند و نیازهای خود را برآورده سازند که نیروی انسانی آنها با هم هماهنگ و در جهت تأمین اهداف کلی سیستم گام بردارند و قدر مسلم است که چنین هماهنگی و همکاری زمانی حاصل می آید که مهمترین وظیفه و عنصر مدیریت یعنی رهبری بهبود و توسعه یابد.

مدارس، سازمان های بزرگی هستند که مداوم بودن عملیات آموزش روزانه و عملکرد تحصیلی دانش آموزان تا حدی تحت تأثیر مدیر، معلمان و دانش آموزان است (Jay; 2019). مدیر، رهبر آموزشی است که مأموریت و چشم انداز مدرسه را تعیین می کند. رهبری تأثیرات مستقیم و قابل توجهی بر پیشرفت دانش آموزان دارد و دیدگاه معلمان در مورد مدیر مدرسه تأثیر قابل توجهی در نگرش آنها نسبت به محل کار و عملکرد دانش آموزان در مدرسه دارد (Shulhan; 2018). رهبری اثربخشی آموزش را تعیین می کند زیرا سبک رهبری بر میزان مطلوب بودن فرهنگ مدرسه برای آموزش و یادگیری تأثیر می گذارد (Carpenter; 2014).

بدون شک سبک رهبری مدیران در هدایت صحیح معلمان و بهبود بهره وری آنان مؤثر است اما در تأثیر سبک رهبری بر عملکرد و بهره وری معلمان نباید از نقش متغیرهای میانجی همچون ویژگی های شخصیتی معلمان غافل شد. استفاده از بهترین سبک رهبری یا مدیریت بر اساس ویژگی های شخصیتی منجر به بهبود عملکرد معلمان خواهد شد (Adibmanesh and et al; 2013).

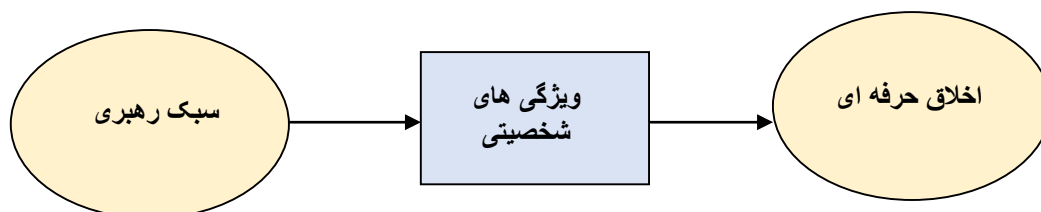
ویژگی های شخصیتی، صفات پایداری هستند که از موقعیتی به موقعیت دیگر چندان تغییر نمی کنند. آنها گرایش های باثبات و بادوام پاسخ دهی به شیوه یکسان به محرک های مختلف می باشند و می توانند، پیش بینی کننده رفتار

فرد در موقعیت های مختلف باشند (Sadok and Sadok; 2007). یکی از پر کاربرد ترین الگوهای شخصیتی در پژوهش های روان شناسی، الگوی پنج ویژگی شخصیت است. برخی از مؤلفان معتقدند این الگو بهترین مفهوم سازی از شخصیت است. الگوی فوق دارای پنج عامل می باشد، روان آزرده خوبی به معنای گرایش فرد برای تجربه عاطفه منفی، اضطراب، تنش، خشم، افسردگی و تکانشگری، برونگرایی داشتن ویژگی هایی چون معاشرتی و پرنرزی بودن، هیجان خواهی و صمیمیت، موافقت پذیری به معنای تمایل فرد به مساعدت، دلسوزی، مهربانی و نوع دوستی است. وجدانی بودن با گرایش فرد به مسئولیت پذیری، قابل اعتماد بودن، خود نظم بخشی، هدفمندی، کارایی، علاقه به پیشرفت و منطقی بودن مرتبط است و سر انجام باز بودن شامل ویژگی هایی چون جرات ورزی، علاقه مندی، انعطاف پذیری و کنجکاوی است (Goldberg; 1990 & McCrae; Costa; 1987).

برای تحقق اهداف آموزشی، مدیران مدارس با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین ویژگی های شخصیتی معلمان، سبک یا شیوه هایی را به کار می گیرند تا بتوانند بر رفتار معلمان اثرگذار باشند (Adibmanesh and et al; 2013).

پژوهش های متعددی در زمینه رابطه سبک رهبری و اخلاق حرفه ای (Karami and - et al; 2017 & Saky and et al; 2015) همچنین رابطه سبک رهبری و ویژگی های شخصیتی (Yarmohammadzadeh and et al; 2017; Alavi and Kazemizadeh; 2008; Adibmanesh and et al; 2008 and Shamsaie and et al; 2015) - انجام شده است. با این حال در هیچ کدام از پژوهش های انجام یافته، نقش میانجی ویژگی های شخصیتی در تأثیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان بررسی نشده است. بنابراین با توجه به اهمیت فراوان مطالعه اخلاق حرفه ای معلمان و لزوم توجه به نقش میانجی ویژگی های شخصیتی معلمان در تأثیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان، محقق در پی پاسخ گویی به این سؤال است که سبک رهبری با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان چه تأثیری بر اخلاق حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد دارد؟

در این راستا مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر از سوی محقق طراحی گردیده است که برازش آن با خروجی نرم افزار مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی-همبستگی و از لحاظ روش گرد آوری اطلاعات، میدانی می باشد. برای تحلیل اطلاعات از روش مدل معادلات ساختاری استفاده گردیده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد تشکیل می دهند که تعداد آنها برابر ۳۸۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی- مورگان استفاده شد و حجم نمونه برابر با ۱۸۱ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (بر حسب جنسیت) می باشد.

جدول (۱): توزیع جامعه و نمونه آماری به تفکیک جنسیت

جنسیت	جامعه آماری	نمونه آماری
مرد	۲۰۰	۹۵
زن	۱۸۰	۸۶
کل	۳۸۰	۱۸۱

جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش، به صورت میدانی و با مراجعه به معلمان انجام گرفت. برای اندازه گیری متغیرها از پرسش نامه اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۱۲)، پرسش نامه ویژگی های شخصیتی کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) و پرسش نامه سبک رهبری باردنز و متزکاس (۱۹۶۹) استفاده شد.

پرسش نامه اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۱۲): این پرسش نامه دارای ۱۶ سؤال است که ۸ بعد «مسئولیت پذیری»، «برتری جویی و رقابت طلبی»، «صادق بودن» و «احترام به دیگران»، «رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی»، «عدالت و انصاف»، «همدردی با دیگران» و «وفاداری» را در قالب طیف لیکرت (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) اندازه گیری می کند. روایی و پایایی پرسش نامه توسط سرمد (۱۳۸۹) بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش نامه برابر با ۰/۸۱ برآورد شده است.

پرسش نامه ویژگی های شخصیتی کاستا و مک کرا (۱۹۹۲): این پرسش نامه دارای ۶۰ سؤال است که ۵ بعد برونگرایی، روان رنجور خویی، وظیفه شناسی، توافق و گشودگی را در قالب طیف لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) اندازه گیری می کند. در مورد روایی و پایایی پرسش نامه یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس های روان آزردهی خویی، برون گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش های شخصی و نیز در گزارش های زوج ها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و با وجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

پرسش نامه سبک رهبری باردنز و متزکاس (۱۹۶۹): این پرسش نامه دارای ۳۵ سؤال است که ۲ بعد رابطه مداری و وظیفه مداری را در قالب طیف لیکرت (هرگز=۱ تا همیشه=۵) اندازه گیری می کند. در مطالعه رضایی و ساعتچی (۱۳۹۴) میزان پایایی این پرسش نامه با استفاده از روش بازآزمایی مورد آزمون قرار گرفت و مقدار ۰/۸۱ برای آن گزارش گردید. در مطالعه شاه حسینی به نقل از مصدق راد ضریب آلفای این پرسش نامه ۰/۹۳ گزارش شده است. همچنین روایی این پرسش نامه نیز مورد تأیید محققان متعددی قرار گرفته است.

برای تعیین روایی پرسش نامه ها از اعتبار محتوایی (صوری) استفاده شد. به این ترتیب که پرسش نامه ها در اختیار اساتید قرار گرفت و اعتبار آنها از نظر محتوای سؤالات سنجش شد. ضریب پایایی پرسش نامه ها نیز توسط ضریب آلفای کرونباخ آزمون شد ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه اخلاق حرفه ای ۰/۹۱، سبک رهبری ۰/۸۹ و ویژگی های شخصیتی ۰/۸۳ بدست آمد. داده ها با کمک نرم افزارهای SPSS و Lisrel تحلیل شدند. برای تحلیل فرضیه های پژوهش از مدل معادلات ساختاری و ضریب رگرسیون استفاده شد.

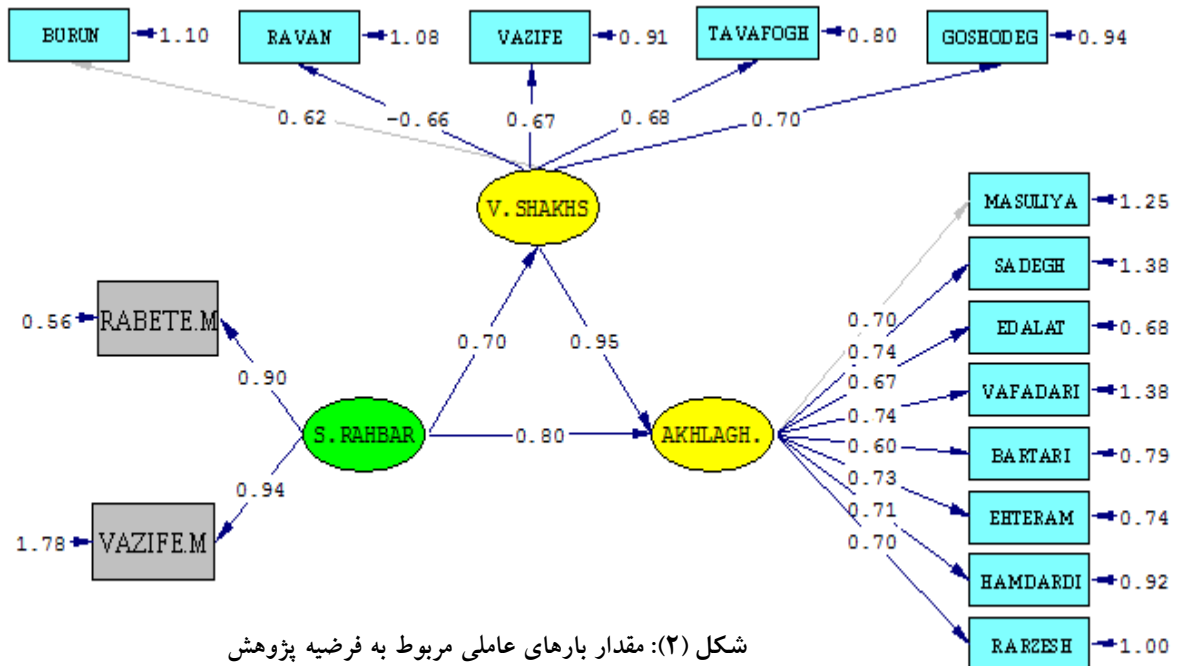
یافته های پژوهش

طبق نتایج بدست آمده از پژوهش، ۵۲/۵ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۴۷/۵ درصد نیز زن هستند. ۱۲/۲ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۳۰ سال سن دارند و ۳۴/۸ درصد با بیشترین فراوانی ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند. ۱۴/۴ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی تحصیلات فوق دیپلم دارند و ۵۵/۸ درصد نیز با بیشترین فراوانی لیسانس هستند. ۱۱/۶ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند و ۲۸/۲ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۱ تا ۱۵ سابقه خدمت دارند.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

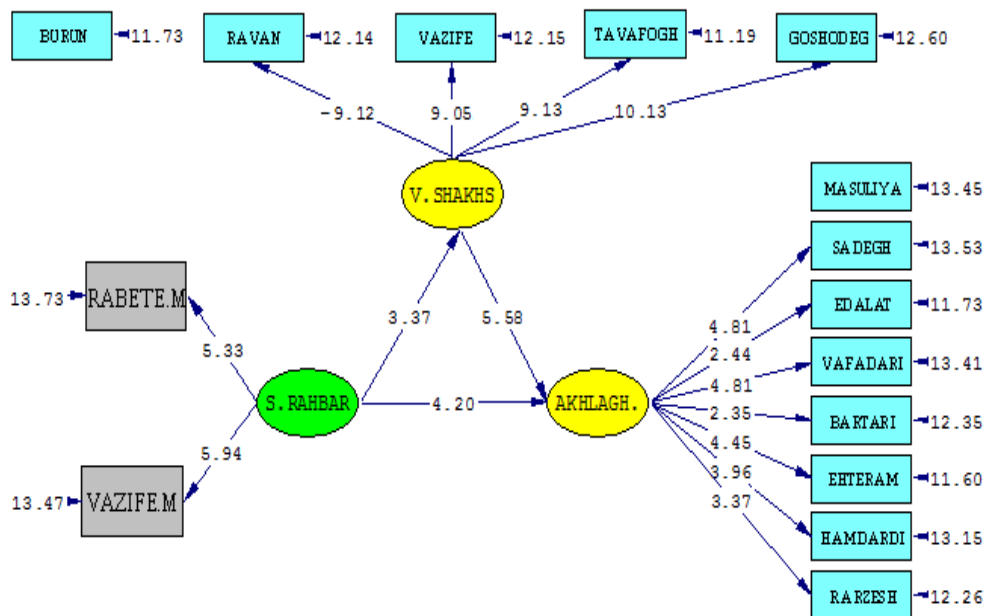
آماره	اخلاق حرفه ای	سبک رهبری	ویژگی های شخصیتی
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۱/۰۲	۱/۱۷	۰/۹۹
سطح معنی داری	۰/۲۱	۰/۱۷	۰/۲۸

طبق نتایج جدول ۲، با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت فرض صفر تأیید شده و این نشان می دهد که توزیع متغیرهای پژوهش نرمال است و جهت تحلیل فرضیه ها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.



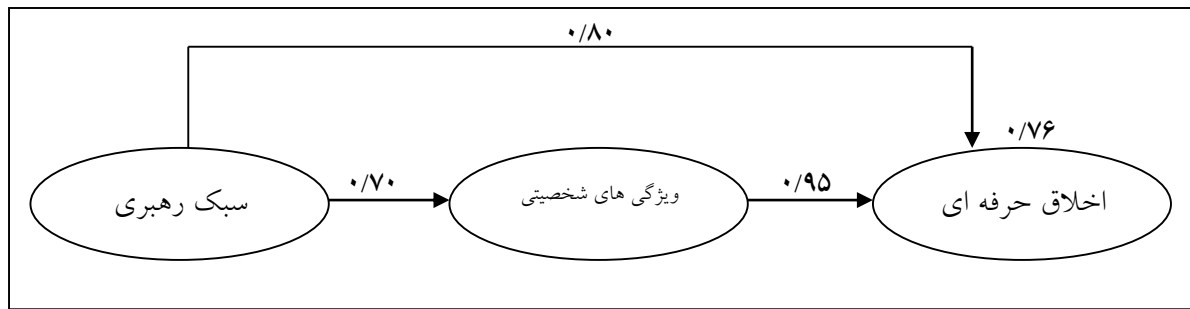
شکل (۲): مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه پژوهش

Chi-Square=45.01, df=54, P-value=0.40000, RMSEA=0.088



Chi-Square=45.01, df=54, P-value=0.40000, RMSEA=0.088

شکل (۳): مقدار t برای بررسی معنی داری ضرایب فرضیه پژوهش



شکل (۴): ضریب مسیر فرضیه پژوهش

همانطور که در شکل ۲ و شکل ۳ مشاهده می گردد، ضریب مسیر اثر متغیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معادل ۸۰ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار t ، ۴,۲۰ تخمین زده شده است و همچنین ضریب مسیر اثر متغیر ویژگی های شخصیتی معلمان بر اخلاق حرفه ای با مقدار t ، ۵,۵۸، ۹۵ درصد محاسبه گردیده است.

براساس تحلیل مسیر پژوهش نشان داده شده در شکل ۴ می توان بیان نمود که برای متغیر اخلاق حرفه ای، سبک رهبری و ویژگی های شخصیتی معلمان به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰,۸۰، ۰,۹۵ و ۰,۷۶ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده اند. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان بیان نمود که سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد اثر غیر مستقیم دارد.

این یافته نشان می دهد رابطه بین دو متغیر سبک رهبری و اخلاق حرفه ای توسط متغیر ویژگی های شخصیتی معلمان تشدید می شود و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان بهبود یابد این اثر قوی تر و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان تضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد. این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان قابل استنباط است.

مقدار شاخص های برازش در جدول ۳ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول (۳): نتایج برازش مدل

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K^2/df	۰/۸۳	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۸	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده ها	RMR	۰/۰۲۱	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۸۶	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول

با توجه به نتایج، شاخص های برازندگی در مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش، ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خوبی دو در مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب مدل است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش است. مقادیر شاخص های CFI ، GFI ، $AGFI$ ، NFI و $NNFI$ در مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه پژوهش، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند و تأثیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد دارای برازش مدل مناسب می باشد.

نتیجه گیری

تحلیل مسیر پژوهش نشان داد که سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد اثر غیر مستقیم دارد. مقصود از اخلاق حرفه ای، مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند. در تبیین فرضیه دوم می توان گفت که رابطه بین دو متغیر سبک رهبری و اخلاق حرفه ای توسط متغیر ویژگی های شخصیتی معلمان تشدید می شود و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان بهبود یابد این اثر قوی تر و اگر ویژگی های شخصیتی معلمان تضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد. این موضوع بر اساس معنی دار بودن و هم جهت بودن اثر میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان قابل استنباط است.

نتایج این بخش از تحقیق با یافته های تحقیق (Dolatabady (2019) همسو است. نتایج تحقیق ایشان نشان می دهد که برون گرایی، وظیفه شناسی و توافق مدیران باعث بهبود اخلاق حرفه ای آنها می شود و روان رنجورخویی نیز باعث کاهش اخلاق حرفه ای آنها می شود.

نتایج تحقیق با یافته های تحقیق (Tafakhory 2018) همسو است. نتایج تحقیق ایشان نشان می دهد که ابعاد شخصیت به عنوان متغیر میانجی باعث افزایش تأثیر رهبری اخلاقی بر توسعه حرفه ای کارکنان می شود. همچنین رهبری اخلاقی بر توسعه حرفه ای کارکنان تأثیر مثبت معنی داری دارد.

نتایج تحقیق با یافته های تحقیق (Shamsaie and et al 2015) همسو است. نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که سبک رهبری غالب واحدهای مورد مطالعه سبک رهبری توجیهی بود. همچنین بین ویژگی های شخصیتی برون - درون گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی داری وجود داشت، ولی بین ویژگی های شخصیتی روان آزرده گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و وجدانی بودن و سبک رهبری ارتباط معنی داری وجود ندارد.

نتایج تحقیق با یافته های تحقیق (Gasemi and Behrozi 2014) همسو است. نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه مثبت معنی داری به میزان $0 / 469$ وجود دارد. بین ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه منفی معنی داری به میزان $0 / 251$ وجود دارد.

نتایج تحقیق با یافته های تحقیق (Kiyani and et al 2008) همسو است. نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی با میزان رعایت اصول اخلاقی توسط روان شناسان و مشاوران رابطه معناداری دارد.

در نهایت با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند و تأثیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه ای معلمان با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد دارای برازش مدل مناسب می باشد.

در راستای بهبود اخلاق حرفه ای معلمان، پیشنهاد می شود تا مدیران مدارس در هنگام تصمیم گیری در خصوص مسائل آموزشی و مدیریتی در مدارس، به بینش فردی (شهود درونی) خود بیشتر توجه نمایند و البته تصمیمات خود را با نظرخواهی از همکاران و معلمان اعمال نمایند تا اخلاق حرفه ای آنها افزایش یابد.

به مدیران پیشنهاد می شود تا در آموزش های ضمن خدمت و کنفرانس ها، بینش، اخلاق و ویژگی های شخصیتی را به معلمان یادآوری کنند و روی آن تأکید نمایند.

به مدیران پیشنهاد می شود تا به سبک رهبری اخلاقی به عنوان سبک غالب بنگرند.

Analyzing the Effect of Leadership Style on Teachers' Professional Ethics Mediated by Personality Traits

Abstract

The aim of this study was to analyze the effect of leadership style on teachers' professional ethics through the mediation of personality traits of primary school teachers in Bostan Abad. This research is applied in terms of purpose, descriptive-correlation in terms of type of method and field in terms of data collection method. The statistical population of the present study includes all primary school teachers in Bostan Abad, whose number is equal to 380 people. Krejcie-Morgan table was used to determine the sample size and the sample was estimated to be 181 people. The sampling method is stratified random. To measure the variables, standard questionnaires were used: Kadozier (2012) professional ethics, Costa and McCrae (1992) personality traits, and Bardens and Metzkas (1969) leadership style. Data were analyzed using Spss20 and Lisrel software. The results showed that leadership style has an indirect effect on professional ethics through the mediation of personality traits of primary school teachers in Bostan Abad. Therefore, it can be said that the relationship between the two variables of leadership style and professional ethics is intensified by the variable of teachers' personality traits, and if teachers' personality traits improve, this effect is stronger, and if teachers' personality traits are weakened, this relationship will naturally weaken. School principals should strengthen the components of personality traits in teachers by choosing the appropriate leadership style.

Keywords: Leadership Style, Professional Ethics, Personality Traits, Teacher.

منابع

- Adibmanesh.M; Mohammady.Z; Nouri.A; Albokordy.S and Taheri.M .(2008). The relationship between the five major factors of personality and leadership style with the productivity of educational services of school principals, *Journal of Psychological Studies*, 9 (2): 101-83.(In Persian).
- Alavi.S.H.R and Kazemizadeh.H.R .(2008). Comparison of the effect of managers' leadership styles on the level of stress of government employees according to their personality type, *Daneshvar Raftar*, 15 (31): 1-14.(In Persian).
- Burden.S and Metzcus.E .(1969). The Sergiovanni from Adapted As Leadership Behavior Description Questionnaire 7-12.
- Cadozier,V .(2012). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved fom proquest.com.137.
- Carpenter.D .(2014). Leadership for School Success: Lessons from Effective Principals. *International Journal of Education Management*. 28 (7): 798-811.
- Garosifarshi.M .(2001). Investigating the relationship between my personality traits and my identity status. Master Thesis, University of Tehran.(In Persian).
- Gasemi.L; Behrozi.M .(2014). Investigating the Role of Personality Traits in the Development of Professional Ethics of Bushehr Medical University Staff, *International Conference on Management*, Tehran.(In Persian).
- Goldberg.L.R .(1990). An alternative description of personality: the big five factor structure, *Journal of personality and social psychology*: 52: 511-524.
- Jay.A .(2014). The Principals' Leadership Style and Teachers Performance in Secondary Schools of Gambella Regional State. Ph.D. Dissertation. Jimma, Ethiopia: Institute of Education and Professional Development Studies.
- Kalantarykhany.E .(2016). A Look at the Professional Development of Thought Teachers and Explaining Study and Learning Activities, *Scientific Journal of Thought Teacher Training*, 2(3): 73-96.(In Persian).

Karami.M; Galavandi.H and Galeie.A .(2017). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools of Kurdistan Province, *Journal of School Management*, 5 (1): 93-112.(In Persian).

Kiyani.A; Tavvabenejad.SH and Ahmady nodeh.KH .(2008). Personality traits and professional ethics in counselors and psychologists, *Journal of Thought and Behavior in Clinical Psychology (Thought and Behavior)*, 2 (8): 79-90.(In Persian).

Mc Crae.R. R and Costa.P.T .(1987). Validation of the five- factor model of personality across instruments and observation, *Journal of personality and social psychology*.

Mojtabideloie.A .(2012). Investigating the organizational ethics of Bank Mellat employees (with emphasis on the ethical charter), *Quarterly Journal of Bank Mellat Research and Planning Center*.(In Persian).

Panigrahi,S.K .(2019). Quality Work Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. Universiti of Buraimi.

Sadok.B and Sadok.W .(2007). Summary of psychiatry, translation: Nusratullah Pourafkari (2009), fourth edition, Shahr-e-Ab Publications.(In Persian).

Shamsaie.F; Davoodabady.Z; Sadegy.A .(2015). Investigating the personality traits of managers with their leadership style, *Journal of Nursing Management*, 4 (1): 59-72.(In Persian).

Shulhan.M .(2018). Leadership style in the Madrasah in Tulungagung: how principals enhanced teacher performance, *International Journal of Educational Management*.

Yarmohammadzadeh.P; Feyzi.A; Mohammadiyan.K and Ag atabay.A .(2017). Relationship between personality traits and classroom leadership style with the quality of teaching by university professors by self-assessment method: Presenting a structural model, *Journal of Education and Evaluation (Educational Sciences)*, 10 (39): 29-51.(In Persian).