

## پیش بینی رفتارهای انحرافی معلمان بر اساس متغیرهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش<sup>۱</sup>

مریم ملازاده<sup>۱</sup>، جعفر امیری فرح آبادی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان تربت حیدریه، (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانش آموخته دکتری، برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران،

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر پیش‌بینی رفتارهای انحرافی معلمان بر اساس متغیرهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش بوده است. این پژوهش از نظر جهت‌گیری، کاربردی و از نظر رویکرد پژوهش، کمی، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه موردنظر این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه بوده است که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تعداد آنها ۶۰۰ نفر گزارش شده است. تعداد نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۵ نفر برآورد شد که با کاربست روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بوده که روایی محتوایی و صوری آنها با کمک استاد راهنما و سه نفر دیگر از صاحب‌نظران این حوزه بررسی و تأیید شد. همچنین پایایی ابزارها در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. در راستای بررسی و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش می‌توانند به صورت معناداری رفتارهای انحرافی معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه را پیش‌بینی کنند. به بیان دقیق‌تر این دو متغیر توانسته‌اند با ضریب همبستگی ۰/۸۳ حدود ۷۰ درصد از واریانس متغیر رفتارهای انحرافی این معلمان را پیش‌بینی نماید.

**واژه‌های کلیدی:** رفتارهای انحرافی معلمان؛ اخلاق حرفه‌ای مدیران؛ رفتارهای تسهیم دانش

## مقدمه و بیان مسأله

آموزش و پرورش همواره یکی از نهادهای توسعه آفرین جوامع قلمداد شده است و بسیاری از رخدادهای مثبت در حیطه های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشورها از رهگذر کنش های بهینه این نهاد مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران این حوزه قرار گرفته است (مالباس و همکاران؛<sup>۲</sup> ۲۰۲۳؛ میرامون و همکاران؛<sup>۳</sup> ۲۰۲۴؛ اورتان و همکاران؛<sup>۴</sup> ۲۰۲۱). نگاهی گذرا به پژوهش ها و گزارش های مستند به خوبی گویای آن است که آموزش و پرورش کارآمد که توجه به تمامی عناصر آن در حد مطلوب از جانب سیاست گذاران و تصمیم گیران کلان بخشی و فرابخشی صورت پذیرفته؛ توانسته زمینه ساز توسعه پایدار و همگون کشورها گردد (بندانیلو و همکاران؛<sup>۵</sup> ۲۰۲۳؛ وانگ و لستر؛<sup>۶</sup> ۲۰۲۳). در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لازمه موفقیت تلاش های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش توسعه حرفه ای<sup>۷</sup> و افزایش دانش و مهارت معلمان است. معلمان برای اینکه بتوانند نقش خود را به بهترین نحو انجام دهند، باید انگیزه و علاقه و توانایی و مهارت لازم را داشته باشند؛ زیرا نقش مهمی در تحویل دانش آموزان به جامعه دارند و بار اصلی آموزش و پرورش را به دوش می کشند.

آنچنان که از یافته های پژوهش های پیشین برمی آید یکی از معضلاتی که سازمان ها در مسیر دستیابی به اهداف خود و تحقق اثربخشی اجتماعی خود با آن مواجه اند، مسأله رفتارهای انحرافی کارکنان می باشد (رهان و همکاران؛<sup>۸</sup> ۲۰۲۱؛ اوکه که همکاران؛<sup>۹</sup> ۲۰۲۳). رفتارهای انحرافی در محل کار به هر رفتار داوطلبانه کارکنان اشاره دارد که هنجارهای مهم سازمان را زیر پا می گذارد و در نتیجه رفاه یا بهره وری سازمان یا کارکنان آن به خطر می افتد. این رخداد می تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از غیبت و تأخیر گرفته تا سرقت، ارباب و خرابکاری. این رفتارهای انحرافی می تواند عاملی برای عدم تحقق اهداف سازمانی بوده و مانع جدی برای انجام مطلوب ماموریت سازمان به حساب آید (تیان و گائو؛<sup>۱۰</sup> ۲۰۲۳). چنین رفتارهای انحرافی در هر سازمانی و با هر ماهیتی می تواند روی دهد. نمونه هایی از رفتار انحرافی در محل کار برای معلمان را می توان به عنوان عدم حضور به موقع سر کلاس، عدم کمک به دانش آموزان در اتخاذ رفتارهای مطلوب و نداشتن رابطه مثبت با همکاران ذکر کرد (رفیعی و برقی، ۱۳۹۷).

رفتارهای انحرافی معلول عواملی است که تضاد درون کارکنان را سبب می شوند. هر عاملی که بتواند بر تضاد محیط درونی و بیرونی سازمان اثرگذار باشد می تواند در افزایش یا کاهش رفتارهای انحرافی نیز مؤثر باشد. از جمله این

<sup>۱</sup>Malbas et al<sup>۲</sup>Miramón et al<sup>۳</sup>Ortán et al<sup>۴</sup>Bendanillo et al<sup>۵</sup>Wang & Lester<sup>۶</sup>professional development<sup>۷</sup>Rehan<sup>۸</sup>Okeke et al<sup>۹</sup>Tian, X., & Guo

عوامل اخلاق حرفه ای مدیران است. مدیر یکی از نقش های مهم و اثرگذار در هر سازمان است، مدیران تلاش می کنند با استفاده از توانایی های شخصی و قانونی خود سازمان را به گونه ای هدایت کنند که دستیابی به اهداف سازمانی تسهیل شده و سازمان بتواند مأموریت اصلی خود را به خوبی انجام دهد. اخلاق از عوامل اصلی عملکرد مطلوب در یک محیط رقابتی بوده و به عنوان پایه تربیت انسان شناخته می شود (نصیری و همکاران، ۱۳۹۵ و آذر و نامور، ۱۳۹۶) و یکی از اساسی ترین نیازهای بشر است که به او در رفع نیازهای جمعی و فردی کمک ویژه ای می نماید (بیگلری و همکاران، ۱۴۰۱).

اخلاق در آموزش و پرورش نقش بی بدیلی ایفا می کند. همان گونه که گفته شد؛ آموزش، زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می رود. آموزش باید در جهت توسعه کامل شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی تواند بدون توجه به جنبه های اخلاقی صورت پذیرد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق، پیوند استوار و ناگسستنی است.

اخلاق حرفه ای یکی از مهم ترین متغیرها در موفقیت و اثربخشی سازمان است (شاوری، ۲۰۲۴<sup>۱</sup>). به اعتقاد پژوهش گران و اندیشمندان این حوزه، حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها، تعارضات و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید (کامولوا، ۲۰۲۲<sup>۲</sup>؛ الهلباسی و همکاران، ۲۰۲۴<sup>۳</sup>). امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به ویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد (صالحی و همکاران، ۱۳۸۹).

می توان گفت اخلاق حرفه ای اصولی است که بر رفتار یک فرد یا گروه در یک محیط حاکم است (ربیعی و همکاران، ۱۴۰۰). اخلاق حرفه ای نیز مانند ارزش ها، قواعدی را ارائه می کند که چگونه یک فرد باید در چنین محیطی نسبت به افراد و سازمان های دیگر رفتار کند. بنابراین یک مدیر نیز مانند سایر کارکنان باید اخلاق حرفه ای را شناخته و از آن در راستای اهداف سازمان بهره برداری کند. اخلاق حرفه ای مدیر به گونه ای است که اختیارات و توانمندی های لازم را برای موفقیت سازمان در اختیار مدیر می گذارد. یکی از وظایف اصلی مدیر، جلوگیری از تضاد بین زندگی کاری و حرفه ای کارکنان است، بنابراین مدیری که بتواند تعادل بین این دو را تاحد زیادی حفظ نماید در عمل بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان را کاهش خواهد داد (پناهی و کاظمی، ۱۴۰۲).

یکی دیگر از عواملی که می تواند بر رفتارهای انحرافی کارکنان اثرگذار باشد؛ رفتارهای تسهیم دانش است. رفتار تسهیم دانش به عنوان رفتار فردی که مربوط به تبادل اطلاعات، تجربه، ایده ها و مهارت ها با افراد یا گروه های دیگر در داخل سازمان به منظور افزایش پایداری سازمان است، تعریف می شود. مروری گذارا بر پژوهش های مرتبط با تسهیم دانش به خصوص در نهادهای آموزشی اعم از آموزش و پرورش به مانند تاثیر تسهیم دانش در رفتارهای نوآورانه (رفیکو و همکاران، ۲۰۲۳<sup>۴</sup>؛ سینگ و همکاران، ۲۰۲۱<sup>۵</sup>؛ گانگولی و همکاران، ۲۰۱۹<sup>۶</sup>؛ لی، ۲۰۱۹<sup>۷</sup>؛ شی و

---

<sup>۱</sup>Shawver<sup>۲</sup>Kamolova<sup>۳</sup>Al Halbusi et al<sup>۴</sup>Rafique et al<sup>۵</sup>Singh et al<sup>۶</sup>Ganguly

همکاران<sup>۸</sup>؛ ۲۰۲۳؛ الحسینی و همکاران<sup>۹</sup>؛ ۲۰۲۱؛ آقابابایی و رحیمی، ۱۴۰۲؛ تاثیر تسهیم دانش بر بهبود و ارتقای منابع انسانی سازمان (سینگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ بهاران و همکاران، ۲۰۲۲)؛ رویکردهای تسهیم دانش در راستای رویکردهای توانمندسازی معلمان (نائوم و مالیک، ۲۰۲۰؛ رحیمیان و زرین، ۱۴۰۱)؛ نقش تسهیم دانش در نوآوری سازمانی معلمان ابتدایی (قنبری و احمدی، ۱۴۰۱)، به خوبی گواه آن است که این متغیر در سال های اخیر و همگام با مفهوم پردازی های صورت گرفته درباره آن، در محافل علمی و پژوهشی داخلی و جهانی، اهمیتی فزاینده و پرشتاب یافته است.

بدون شک هنگامی شخص تصمیم به انجام رفتارهای تسهیم دانش داشته باشد، تلاش می کند ارتباط بهتری با کارکنان دیگر و مدیران برقرار کرده و تا حد امکان هنجارها و قوانین محل کار را رعایت می کند، چرا که در غیر این صورت خود را از دانش علمی و تجربی دیگران محروم خواهد کرد زیرا یکی از تبعات رفتارهای انحرافی در محل کار آسیب و زیانی است که به همکاران وارد می شود (اسوانسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). به طور کلی می توان گفت رفتارهای انحرافی مخل ارتباط و کارگروهی است در حالی که رفتارهای تسهیم دانش در نقطه مقابل یعنی تقویت کننده و لازمه کار گروهی است. جمعی که رفتارهای تسهیم دانش را به عنوان هنجار انتخاب کرده اند تلاش می کنند روابط حسنه بین خود را تقویت کنند، در چنین شرایطی رفتارهای انحرافی کمتر بروز می کند زیرا در صورت وقوع ممکن است به سرعت از سمت گروه و دیگر کارکنان ترد شود. در سازمانی که رفتارهای تسهیم دانش ارزش و به عنوان فرهنگ سازمانی مطرح می شود، رفتارهای انحرافی کمتر بروز می یابد (فیکاپال کاسی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). براساس آنچه توضیح داده شد مسئله اصلی این پژوهش پیش بینی رفتارهای انحرافی معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه بر اساس متغیرهای اخلاق حرفه ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش بوده است.

## روش پژوهش

از آنجایی که هدف از تحقیقات کاربردی، حل یک مسأله عینی است یا به عبارتی تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد دانش، هدایت می شوند؛ بنابراین روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ چرا که این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته هایش برای حل مشکلات خاص متداول درون سازمانی انجام شده است و فواید یافته های این تحقیق، متوجه سازمان آموزش و پرورش می باشد. از نظر شیوه گردآوری داده ها، میدانی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه ای و از نظر ماهیت و تحلیل داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه در شهرستان تربت حیدریه بوده است که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲، ۶۰۰ نفر (۳۶۵ زن و

<sup>۸</sup>Li

<sup>۹</sup>Shi et al

<sup>۱</sup>Al-Husseini et al

<sup>۲</sup>Baharun et al

<sup>۳</sup>Nguyen & Malik

<sup>۴</sup>Swanson

<sup>۵</sup>Ficapal-Cusí

۲۳۵ مرد) گزارش شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده که با این روش ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای بوده است (جدول ۱). همچنین برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش استاندارد بوده است و به منظور بومی‌سازی و تعدیل آن، متناسب با بافت آموزش و پرورش و جامعه هدف، مورد بازخوانی و بازنگری اساتید و صاحب‌نظران این حوزه قرار گرفته است. به منظور سنجش رفتارهای انحرافی از پرسشنامه رفتار انحرافی بنت و رابینسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۹ سوال و دو بعد رفتار انحرافی سازمانی و رفتار انحرافی بین فردی است. همچنین متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیران با استفاده از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوسیر<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال پنج گزینه‌ای می‌باشد که به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره گذاری شده است و گزینه‌ها از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ طراحی شده است که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران و نمره ۵ بازگو کننده بیشترین میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران است. این پرسشنامه دارای هفت بعد می‌باشد. پرسشنامه رفتار تسهیم دانش نیز توسط حسن پور و سجاد (۱۳۹۷) به منظور سنجش رفتار تسهیم دانش طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه رفتار تسهیم دانش دارای ۱۸ سوال و ۷ مولفه اشتراک‌گذاری سخاوتمندانه، اشتراک‌گذاری اجباری، اشتراک‌گذاری مکانیزه، اشتراک‌گذاری مکتوب، اشتراک‌گذاری جمعی، اشتراک‌گذاری تجربه و اشتراک‌گذاری غیر رسمی می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت ۵ امتیازی به سنجش رفتار تسهیم دانش می‌پردازد. لازم به ذکر است که برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی سه پرسشنامه به شرح جدول ۲ می‌باشد. در این پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات هم براساس آمار توصیفی و هم براساس آمار استنباطی است. در روش آمار توصیفی از (فراوانی، درصد، میانگین) و در سطح آمار استنباطی نیز با توجه به نرمال بوده داده‌ها از روش‌های آماری آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده شده است. در شکل ۱ چارچوب (مدل) مفهومی پژوهش ارائه گردیده است.

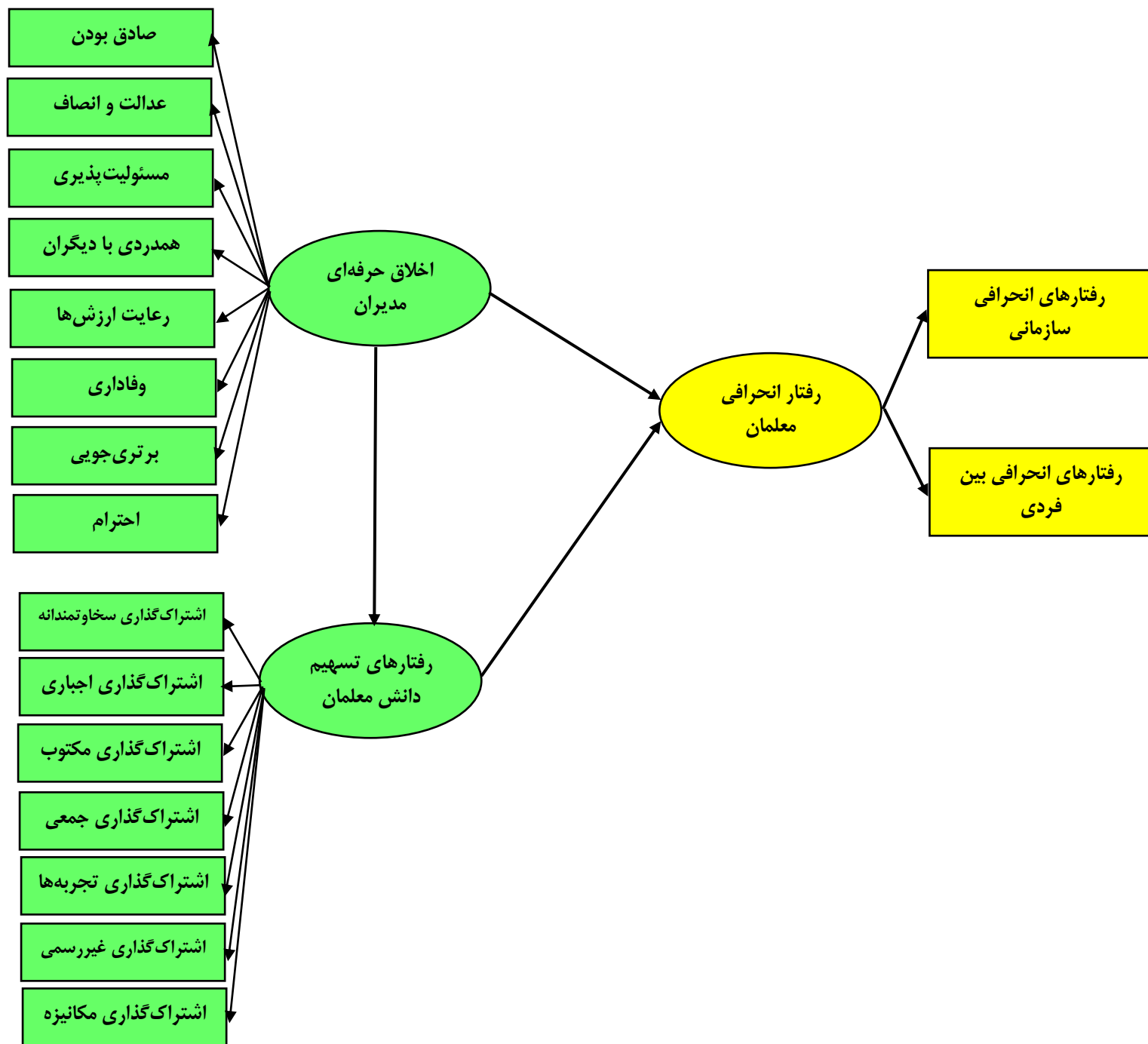
جدول ۱- جامعه و نمونه پژوهش

جنسیت	تعداد جامعه	تعداد نمونه
زن	۳۶۵	۱۴۳
مرد	۲۳۵	۹۲
مجموع	۶۰۰	۲۳۵

جدول ۲- نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha) > 0.7
رفتارهای انحرافی	۰/۸۹۳
تسهیم دانش	۰/۹۲۲
اخلاق حرفه‌ای مدیران	۰/۹۱۲

<sup>۴</sup>Bennett & Robinson<sup>۵</sup>Kadousire



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

## یافته های پژوهش

برای تایید یا عدم تایید فرضیه ها و یا پاسخ علمی سوالات مطرح شده پژوهش، باید داده های جمع آوری شده بر اساس روش تحقیق درست، با روش ها، تکنیک ها و آزمون های مناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند. در بخش آمار توصیفی، ویژگی های پاسخ دهندگان از نظر ویژگی های جمعیت شناختی، توصیف می شود و در بخش استنباطی با توجه به مدل و اهداف تحقیق از روش ها و آزمون های مناسب آماری استفاده می گردد. در جدول ۳ برخی از مهم ترین ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش به تفکیک جنسیت، گروه سنی، تحصیلات و سابقه کاری ارائه شده است.

جدول ۳- فراوانی و درصد ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۹۲	۳۹,۱
زن	۱۴۳	۶۰,۹
مجموع	۲۳۵	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۶	۲,۶
کارشناسی	۱۳۲	۵۶,۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۷	۴۱,۲
مجموع	۲۳۵	۱۰۰
بازه سنی	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۵ سال	۵۴	۲۳
۳۶ تا ۴۵ سال	۷۶	۳۲,۳
۴۵ تا ۵۵ سال	۹۹	۴۲,۱
بالای ۵۵ سال	۶	۲,۶
مجموع	۲۳۵	۱۰۰
سابقه کاری	فراوانی	درصد
۱۰ سال و کمتر	۷۲	۳۰,۶
۱۱ تا ۲۰ سال	۵۶	۲۳,۸
بالای ۲۰ سال	۱۰۷	۴۵,۶
مجموع	۲۳۵	۱۰۰

در ادامه و به منظور استفاده از آزمون های مناسب آماری، وضعیت داده های پژوهش از منظر نرمال بوده یا نبودن مورد بررسی قرار گرفته است. در این راستا از آزمون چولگی-کشدگی به منظور بررسی نرمال بودن داده ها استفاده شد. بر اساس این آزمون چنانچه مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه (۲-۲) باشد؛ داده ها از توزیع نرمال برخوردارند. با توجه به جدول ۴ مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق در بازه (۲، ۲-) قرار گرفته است؛ یعنی توزیع تمامی متغیرهای در این پژوهش، نرمال است.

– آزمون نرمال بودن داده ها. Error! No text of specified style in document. جدول

به منظور انتخاب آزمون های آماری

متغیرهای پژوهش	چولگی	کشیدگی	نتیجه
رفتار انحرافی	-۰,۱۲۴	-۰,۹۲۸	نرمال
اخلاق حرفه ای مدیران	-۰,۰۹۹	-۰,۰۴۶	نرمال
رفتار تسهیم دانش	-۰,۳۱۸	۰,۵۴۶	نرمال

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند؛ امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر از آزمون دوربین- واتسون استفاده می شود. آماره دوربین- واتسن یک آماره آزمون می باشد که برای بررسی وجود خود همبستگی (رابطه بین مقادیر که با تاخیر زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده اند) بین باقیمانده ها در تحلیل رگرسیون استفاده می گردد. مقدار این آماره همواره بین ۰ تا ۴ قرار می گیرد. در تحلیل رگرسیون بخصوص زمانی که متغیرها در طول یک فاصله زمانی مورد مطالعه قرار می گیرند؛ ممکن است تغییر داده ها در طول زمان از الگوی خاصی پیروی کند؛ برای تشخیص این الگو از آزمون دوربین- واتسون استفاده می شود. با توجه به اینکه مقدار بدست آمده برای آماره دوربین- واتسون (۱,۸۸۲) این مقدار در حد مناسبی بوده و نشان می دهد که استقلال خطاها در میان متغیرهای پژوهش وجود دارد (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج آزمون استقلال خطاها

نتایج بررسی استقلال خطاها					
آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد	Adjusted R Square	R Square	R	مدل
۱,۸۸۲	۰,۴۶۹	۰,۷۰۱	۰,۷۰۴	۰,۸۳۹	۱

تشخیص هم خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته

هم خط نبودن متغیرهای وابسته و مستقل سومین فرض تحلیل رگرسیون می باشد که توسط دو شاخص تolerance و VIF بررسی می شود. شاخص تolerance و VIF عددی بین ۱ تا ۱۰ است و هرچقدر به ۱ نزدیکتر باشد؛ هم خطی را نشان نمی دهد. نتایج جدول ۶ هم خط نبودن متغیرهای مستقل را نشان می دهد. با توجه به اینکه پیش فرض های لازم برای استفاده از رگرسیون (نرمال بودن داده ها، استقلال خطاها و هم خطی) برقرار بوده است؛ لذا استفاده از رگرسیون جهت تحلیل فرضیه ها بلامانع است.

جدول ۶- نتایج آزمون هم خطی

رفتار انحرافی	تولانس	VIF
اخلاق حرفه ای مدیران	۰,۹۹۳	۱,۰۰۷
رفتار تسهیم دانش	۰,۹۹۳	۱,۰۰۷

نتایج آماری فرضیه اصلی

فرضیه اصلی پژوهش حاضر بیان می دارد که اخلاق حرفه ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش معلمان می توانند به گونه ای معنادار رفتارهای انحرافی معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه را پیش بینی کنند. در جدول ۷ به اسم خلاصه مدل،



آماره ضریب تعیین تعدیل شده، قدرت پیش‌بینی مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد و گویای این مطلب است که نزدیک به ۷۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته (رفتار انحرافی) در این مدل به وسیله متغیرهای مستقل (اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش) پیش‌بینی می‌شود. همچنین مقدار رابطه بین ترکیب خطی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته که با R نشان داده شده است. این مقدار برابر ۰,۸۳۹ است.

جدول ۷- خلاصه مدل فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: رفتار انحرافی	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	R
متغیر مستقل: اخلاق حرفه‌ای مدیران رفتارهای تسهیم دانش	۰,۷۰۱	۰,۷۰۴	۰,۸۳۹

جدول ۸ جدول تحلیل واریانس نام دارد، تحلیل واریانس به معنای تحلیل تغییرات است، با توجه به اینکه آماره فیش (F) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است (سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵)، می‌توان بیان کرد که حداقل یکی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (رفتارهای انحرافی) تاثیر معنی‌داری دارد. به عبارتی می‌توان گفت مدل از وضعیت برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۸- تحلیل واریانس فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: رفتار انحرافی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	آماره فیش	سطح معناداری
متغیر مستقل: اخلاق حرفه‌ای مدیران رفتارهای تسهیم دانش	۱۲۱,۲۸	۲	۲۷,۶۵	۰,۰۰۰

جدول ۹ ضرایب رگرسیونی استاندارد و معنی‌داری آن را نشان می‌دهد. از ضرایب استاندارد شده برای تعیین جهت و شدت رابطه و از سطح معنی‌داری برای تأیید معنی‌داری ضریب رگرسیونی استفاده می‌شود. با توجه به جدول مقدار سطح معنی‌داری برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد حضور این دو متغیر مستقل برای پیش‌بینی رفتار انحرافی معلمان معنادار است ( $\beta \neq 0$ ). همانگونه که در جدول ۹ درج شده است مقادیر بتا یا ضرایب رگرسیونی استاندارد برای متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیران ۰,۷۲۴- است، که علامت این شاخص نشان‌دهنده وجود رابطه معکوس این متغیر با رفتار انحرافی است، در مورد متغیر رفتار تسهیم دانش نیز مقدار بتا یا ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰,۴۹- است، که علامت منفی این ضریب نیز نشان‌دهنده وجود رابطه معکوس این متغیر با رفتار انحرافی است، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش معلمان می‌توانند به گونه‌ای معنادار رفتارهای انحرافی معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه را پیش‌بینی کنند.

جدول ۱- ضرایب رگرسیونی فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: رفتار انحرافی	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	مقدار آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
اخلاق حرفه ای مدیران	-۰,۷۲۴	۲۰,۱۸۰	۰,۰۰	تأیید
رفتار تسهیم دانش	-۰,۴۹۰	۱۳,۶۵	۰,۰۰	تأیید

### بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر پیش بینی رفتارهای انحرافی معلمان بر اساس متغیرهای اخلاق حرفه ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش در معلمان مدارس متوسطه شهرستان تربت حیدریه بوده است. در راستای دستیابی به این هدف، رویکرد پژوهشی کمی از نوع توصیفی - همبستگی مدنظر قرار گرفت. با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد، داده های مورد نیاز از مشارکت کنندگان پژوهش جمع آوری گردید. نظر به مقدار سطح معنی داری برای متغیرهای تسهیم دانش و اخلاق حرفه ای مدیران کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد حضور این دو متغیر مستقل برای پیش بینی رفتار انحرافی معلمان معنادار است ( $\beta = 0/724$ ).

در یک نگاه سیستمی می توان ادعا نمود که کارکرد مطلوب آموزش و پرورش، مادامی که کلیه عناصر مؤثر در آن اعم از معلم، دانش آموز، مدیریت، مواد و منابع و ذی نفعان اصلی هماهنگ با هم در یک تعادل پویا با یکدیگر فعالیت نکنند؛ نمی تواند محقق گردد. به باور غالب اندیشمندان آموزش و پرورش، مهم ترین رکن این نهاد معلمان می باشند که توسعه توانمندی ها و صلاحیت های آنان در راستای انجام کارآمدتر وظایف محوله، می تواند پیامدهای مثبتی را در زمینه دستیابی به اهداف مطروحه و در نتیجه تعمیق هویت اجتماعی این نهاد در نگاه دینفعان درونی و بیرونی این سازمان به دنبال داشته باشد. آموزش و پرورش از رهگذر عملکرد معلمان می تواند هم هنگام دو کارکرد اصلی بازتولید فرهنگی و بازسازی اجتماعی را پیگیری نماید و هماهنگی لازم را بین سایر عناصر دخیل در این موضوع موجب گردد. از سویی دیگر، نقش پررنگ آموزش و پرورش در جوانب مختلف زندگی فردی و اجتماعی سبب شده است همواره یکی از دغدغه های سیاست گذاران و برنامه ریزان برای ساخت جامعه متعالی، سنجش و توسعه شایستگی ها و صلاحیت های کانونی معلمان باشد به عبارتی دیگر با گسترش اهمیت آموزش و پرورش، توجه به متغیرهای مؤثر در کیفیت و بهره وری منابع انسانی، روش های آموزش، شایستگی ها و صلاحیت های بنیادین افراد مؤثر و عوامل تأثیرگذار در آن نیز بیشتر گردد؛ این افزایش توجه تا حدی پیش رفته است که امروزه نقش این نهاد در شکل دهی هویت یک جامعه، به عنوان بالاترین عنصر مؤثر شناخته می شود. به نظر می رسد مواجهه سازگار آموزش و پرورش با چالش های محیطی که ماهیت وجودی این نهاد را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد از منظر کیفیت کارکنان و ارتقای مستمر شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای آنان اقدامی هوشمندانه و مؤثر از جانب سیاست گذاران و دست اندکاران این حوزه باشد. در همین راستا می توان نظریه سرمایه انسانی را که در سال های اخیر با تأکید بر ارزش حیاتی کارکنان سازمان مطرح شده است؛ مورد توجه قرار داد. این نظریه قائل بر این بوده که توسعه و پیشرفت مطلوب در جوامع و سازمان ها از جمله آموزش و پرورش، بیش از آنکه مرتبط به منابع مادی و تجهیزاتی باشد؛ برآمده از توانمندی ها، قابلیت ها و ظرفیت های منابع انسانی آن جوامع و سازمان ها می باشد. اهمیت متغیرهایی همچون رفتارهای انحرافی معلمان، اخلاق حرفه ای و رفتارهای تسهیم دانش معلمان نیز در چارچوب این نظریه می تواند به طور جدی مدنظر قرار گیرد و تعریف شود. چنانچه معلمان به عنوان شاخص ترین عنصر نهاد تعلیم و تربیت عمومی کشور، به لحاظ این متغیرها از جایگاه مناسبی برخوردار باشند؛ کلیت فرایندها و کنش های سازمانی این نهاد در راستای تحقق اهداف مطروحه و ساحات تربیتی چندگانه مورد اشاره در اسناد و برنامه های بالادستی، گام برخواهد

داشت. یافته‌های پژوهش حاضر نیز حکایت از این مسأله داشته است که با توجه به پیوستگی و همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رفتارهای تسهیم دانش با مقوله رفتارهای انحرافی معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه، می‌توان گفت که دست‌اندرکاران، تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش و پرورش می‌توانند با تأکید و تمرکز بر این دو متغیر پیش‌بین، بسیاری از آسیب‌هایی که از رهگذر رفتارهای انحرافی معلمان بر مجموعه آموزش و پرورش وارد آمده است را خنثی و کنترل نماید و حرکت مستمر و توسعه محور این رکن را تضمین نماید.

## منابع

- پناهی، غلامحسین، کاظمی، سجاد. (۱۴۰۲). رابطه سکوت سازمانی کارکنان با سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران، پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۷(۲۵)، ۷۷-۱۰۰.
- ربیعی، آمنه، مسعودی ندوشن، عصمت، و احمدی، آمینه. (۱۴۰۰). تأثیر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی بر ارتقاء کارایی آنها. مدیریت فردا، ۱۹(۶۷)، ۱۵۷-۱۶۶.
- Al Halbusi, H., Tang, T. L. P., Williams, K. A., & Ramayah, T. (2024). Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors? Organizational justice and ethical climate as dual mediators and leader moral attentiveness as a moderator: Empirical support from Iraq's emerging market. In *Monetary Wisdom* (pp. 317-337). Academic Press.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693.
- Bendanillo, A. A., Recaldo, M. A. D., Caparida Jr, R. B., Rodriguez, J. R. M., Rodriguez, J. A. V., Gepitulan, P. M. L., & Dinampo, R. A. (2023). The significance of Immanuel Kant's philosophy of education towards the philippine education system K-12 education program. *Science and Education*, 4(5), 918-932.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Linking perceived organizational support, affective commitment, and knowledge sharing with prosocial organizational behavior of altruism and civic virtue. *Sustainability*, 12(24), 10289.
- Kamolova, S. (2022). IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL ETHICS IN FUTURE TEACHERS. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(2).
- Li, J., & Qin, J. (2022). Effect of teachers' knowledge sharing behavior on students' entrepreneurial motivation in social media environment. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 17(2), 143-157.
- Malbas, M., Kilag, O. K., Diano Jr, F., Tiongzon, B., Catacutan, A., & Abendan, C. F. (2023). In Retrospect and Prospect: An Analysis of the Philippine Educational System and the Impact of K-12 Implementation. *Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education (2994-9521)*, 1(4), 283-294.
- Miramon, S., Kilag, O. K., Groenewald, E., & Barayuga, L. (2024). Teacher leadership in the Philippines: Evaluating its impact on K-12 education reform. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRIS)*, 1(1), 162-167.
- Nguyen, T. M., & Malik, A. (2020). Cognitive processes, rewards and online knowledge sharing behaviour: the moderating effect of organisational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1241-1261.

Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International journal of environmental research and public health*, 18(23), 12763.

Rafiee, M., & Barghi, I. (2018). Identifying the Representations of the Deviant Workplace Behavior and Examining their Relationship with Organizational Justice and Quality of Supervision of Instruction programs in Schools. *School Administration*, 6(1), 189-205.

Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100214.

Shawver, T. J. (Ed.). (2024). *Research on professional responsibility and ethics in accounting*. Emerald Publishing Limited.

Shi, L., Chen, S., & Zhou, Y. (2023). The influence of social capital on primary school teachers' creative teaching behavior: Mediating effects of knowledge sharing and creative teaching self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity*, 47, 101226.

Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of business research*, 128, 788-798.

Singh, S. K., Mazzucchelli, A., Vessal, S. R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: Role of social capital and knowledge sharing. *Journal of International Management*, 27(1), 100830.

Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.

Tian, X., & Guo, Y. (2023). The effect of deviant workplace behavior on Job performance: The mediating role of organizational shame and moderating role of perceived organizational support. *Behavioral Sciences*, 13(7), 561.

Wang, N., & Lester, J. (2023). K-12 Education in the Age of AI: A Call to Action for K-12 AI Literacy. *International journal of artificial intelligence in education*, 33(2), 228-232.

## Predicting Teachers' Deviant Behaviors Based on The Variables of Managers' Professional Ethics and Knowledge Sharing Behaviors

Maryam Mollazadeh<sup>✉</sup>  
Jafar Amiri Farahabadi<sup>✉</sup>

### Abstract

The main purpose of this research was to predict deviant behaviors of teachers based on the variables of managers' professional ethics and knowledge sharing behaviors. This research is applied in terms of orientation and quantitative, descriptive-survey in terms of research approach. The target population of this research included all secondary level teachers of Torbat-Haidarieh city, whose number was reported to be ۶۰۰ in the academic year of ۱۴۰۲-۱۴۰۳. The number of the research sample was estimated to be ۲۳۵ using Cochran's formula, who were selected using the stratified random sampling method. The data collection tools were standard questionnaires, whose content and form validity were checked and confirmed with the help of the supervisor and three other experts in this field. Also, the reliability of the tools in this research was checked and confirmed using Cronbach's alpha coefficient. In order to investigate and analyze the research hypotheses, according to the normality of the data, Pearson's correlation and multivariate regression tests were used. The findings of the research showed that the variables of managers' professional ethics and knowledge sharing behaviors can significantly predict deviant behaviors of secondary level teachers in Torbat Heydarieh city. To be more precise, these two variables have been able to predict about ۷۰% of the variable variance of the deviant behaviors of these.

**Keywords:** deviant behaviors of teachers, managers' professional ethics, knowledge sharing behaviors

---

<sup>✉</sup>MA, Educational Administration, Azad University, Torbet-E-Heydarieh, Iran, (Corresponding Author). Email:

<sup>✉</sup>Ph.D in Higher Education, education and psychology faculty, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran,