

## رابطه اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار با عملکرد شغلی دبیران آموزش و پرورش

حدیث خان محمدی<sup>۱</sup>، وحید شایوسی زاد<sup>۲</sup>، فوزیه کرمی<sup>۳</sup>، سیروس خداویسی<sup>۴</sup>، فرامرز خان محمدی<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد روان شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد شیمی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

<sup>۵</sup> کارشناس ارشد روان شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار با عملکرد شغلی دبیران آموزش و پرورش بود. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه دبیران آموزش و پرورش شهر سرپل ذهاب بودند. نمونه آماری نیز با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۲۵ نفر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه اخلاق مداری لنینک و کیل، کنترل احساسات گراسمیک و همکاران، آگاهی از رفتار براون و رایان و عملکرد شغلی پاترسون می باشد. نتایج با استفاده از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، نشان داد که بین اخلاق مداری و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین کنترل احساسات و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران معنی دار بود، این مدل ۲۷ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران را توجیه کرد. بنابراین عملکرد دبیران در شغلشان نشان دهنده توانایی های بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود.

**واژه های کلیدی:** اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار، عملکرد شغلی

## مقدمه

عملکرد شغلی دبیران یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از اواسط قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر. عملکرد شغلی در واقع شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرد و از شاخص‌های متعددی مانند رضایت شغلی، مهارت، توانایی و ... تشکیل شده است (مقیمی، ۱۳۹۸). بعضی معتقدند که معنی واژه عملکرد، نتیجه کار و بازدهی سازمان است و عده‌ای نیز عملکرد را به معنای فرایند انجام دادن کار و نحوه انجام دادن وظایف (بدون در نظر گرفتن نتیجه)، به کار می‌برند. در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، هم می‌توان بر نتایج به دست آمده و هم بر فرایند کاری تاکید نمود. به عبارت دیگر، عملکرد یعنی حاصل فعالیتهای نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد (فتحی‌آذر، ۱۳۹۴).

عملکرد، دستیابی دبیران به وظایف تعیین شده است که حاصل مشترک توانایی و انگیزش می‌باشد. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر اخلاق‌مداری کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد. اخلاق جمع خلق معادل واژه مورال<sup>۱</sup> در لغت به معنوی خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار رفته است که گاهی آن را وصف حالت یا رفتار می‌دانیم که در این مفهوم به حالت درونی و ملکه نفسانی اطلاق میشود و گاهی نیز مراد ما از آن دانش نظام مند اتیکس<sup>۲</sup> است. در این کاربرد، اخلاق علمی است که از خوب و بد بحث میکند (سرمدی و شالباف، ۱۳۹۶).

اخلاق‌مداری یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (هارتوگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی این اخلاق، دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهای برای اجرای آنهاست. اخلاق‌مداری، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است

<sup>۱</sup>Moral<sup>۲</sup>ethics<sup>۳</sup>hartog

(قراملکی، ۱۳۹۴). عامل مهم دیگر که می تواند در عملکرد شغلی تاثیر بسیاری داشته باشد کنترل احساسات است. کنترل احساسات بیانگر این است که فرد در موقعیت خود چقدر انعطاف پذیر و چقدر پایدار است. مطالعات بسیاری کنترل احساسات را در مشاغل مختلف مورد بررسی قرار داده اند که نتایج پژوهش های آن ها نشان داده که افراد با کنترل احساسات بالا، بیشترین مهارت های اجتماعی را دارند. پس کنترل احساسات می تواند تاثیر زیادی را در عملکرد شغلی افراد داشته باشد (به پژوه، ۱۳۹۶). عامل دیگر آگاهی از رفتار است. معمولا افراد در عملکردهای شغلی خود دچار فشار روانی می شوند. چنانچه یک فرد در محیط کارش به هر دلیل تحت فشار روانی شدید قرار گیرد، پردازش های شناختی او تحریف می شوند و این موضوع نیز خود هیجانات وی را تحت تاثیر قرار می دهد و واکنش های فیزیولوژیک، روان شناختی و رفتاری متناسب با پردازش های شناختی بروز پیدا می کنند (زونکر ۵، ۲۰۱۶).

تحقیقات مختلف نشان داده اند که آگاهی از رفتار موجب تعدیل واکنش های عاطفی منفی ناشی از موقعیت تنش زا می شود و همچنین موجب کاهش واکنش پذیری و بهبود خودنظم بخشی هیجانی در برابر موقعیت های تنش زا می شود (آنیکا<sup>۳</sup> و همکاران؛ ۲۰۲۰). در نتیجه آگاهی از رفتار می تواند در عملکرد شغلی افراد تاثیر داشته باشد و موجب بهبودی آن شود. بنابراین در این پژوهش، با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و اخلاق مداری در سازمان ها در پی شناخت عوامل مؤثر بر اجرای مناسب این راهبردها است. مطالعات و متون قبلی نتایج جالبی درباره ی تاثیر اخلاق مداری بر عملکرد فراهم آورده ولی برخی از مطالعات همراه با کاستی بوده است. اغلب پژوهش های انجام شده تنها به رابطه اخلاق مداری و عملکرد پرداخته است، اما به ارتباط بین اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار و نقش آن در افزایش عملکرد و در دبیران توجهی نکرده اند. بنابراین با توجه به مطالب مذکور سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار با عملکرد شغلی کارکنان رابطه ای وجود دارد؟ آیا بین اخلاق مداری و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟ آیا بین کنترل احساسات و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟ آیا بین آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟ تاچه اندازه اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار توان پیش بینی عملکرد شغلی دبیران را دارند؟ همچنین در خصوص اینکه کدامیک از متغیرهای اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار قدرت پیش بینی کنندگی بیشتری برای عملکرد شغلی دبیران دارند؟

### روش پژوهش:

طرح پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران آموزش و پرورش شهر سرپل ذهاب در سال ۱۴۰۳ می باشد که تعداد آنها حدود ۸۵۰ نفر است. جامعه مورد نظر از هردو جنس زن و مرد تشکیل شده و همچنین دارای تحصیلاتی همچون فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر بودند و میزان سن آزمودنی ها هم از ۲۵ سال تا ۵۸ سال را تشکیل داد. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق جدول مورگان تعداد ۲۲۵ نفر از دبیران مذکور انتخاب شدند.

## ابزار جمع آوری اطلاعات:

(۱) پرسشنامه اخلاق مداری: برای اولین بار توسط لنیک وکیل (۲۰۰۵) ارائه شد که از ۱۵ سؤال از نوع بسته پاسخ در طیف پنج درجه ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) تشکیل شده است. که به آنها به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ داده شده است. این پرسشنامه ۱۵ سؤالی، هوش اخلاقی را در ۳ مؤلفه ی درستکاری،

مسئولیت پذیری، دلسوزی، مورد سنجش قرار می دهد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار این ضریب ۰/۸۸ بدست آمد. دایرندوک (۲۰۰۵) همسانی درونی خرده آزمونها را مناسب و آلفای کرونباخ آن ها را بین ۷۷ تا ۹۰ بدست آورد. چمت و ریف (۱۹۹۷) همسانی درونی مقیاس های اخلاق مداری را بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۰ گزارش دادند. در ایران این مقیاس توسط بیانی و همکاران (۱۳۹۸) بر روی ۱۴۵ کارمند انجام شد و ضریب پایایی به روش بازآزمایی ۰/۸۲ و خرده مقیاس های درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۷ و ۰/۷۸ به دست آمد. در مطالعه که جاپروند و همکاران (۱۴۰۰) بر روی نمونه ۱۰۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش انجام شد پایایی کل آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و برای خرده مقیاس های درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۳ و ۰/۷۲ به دست آمد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه اخلاق مداری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۶، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می باشد.

(۲) مقیاس کنترل احساسات گراسمیک و همکاران (۱۹۹۳) یک پرسشنامه ۱۲ ماده ای است که بر ای سنجش وضعیت کنترل احساسات فرد به کار می رود. بر اساس این مقیاس، یک ابزار ۱۲ ماده ای که گویه های آن به طور مستقیم وضعیت کنترل احساسات را می سنجند، ساخته شد. پاسخ دهنده بر روی یک مقیاس لیکرت ۷ درجه ای (۱= کاملاً موافق و ۷= کاملاً مخالف) به گویه های آن پاسخ می دهد. نمرات پایین نشان دهنده کنترل احساسات بالا و نمرات بالا نشان دهنده کنترل احساسات پایین است. اسپنسر (۲۰۰۵) ضریب همسانی درونی آن را با کاربرد روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۲، پیژرو، گیسون و تیتس (۲۰۰۲) ۰/۸۴ گزارش نموده اند. برای تعیین پایایی پرسشنامه کنترل احساسات گراسمیک و همکاران (۱۹۹۳) از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ می باشد که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است. همچنین برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده نمره آن با نمره سوال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین آنها وجود دارد ( $P=0.001$  و  $r=0.55$ ) که نشان می دهد پرسشنامه کنترل احساسات از اعتبار لازم برخوردار است. الله وردی پور و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بر دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران ضریب آلفای آن را ۰/۸۰ را به دست آورده اند. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه کنترل احساسات از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۹، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می باشد

(۳) پرسشنامه آگاهی از رفتار: این پرسشنامه را که براون و رایان (۲۰۰۳) ساختند دارای ۱۵ سؤال است که هر کدام بر روی طیف ۶ درجه ای لیکرت از تقریباً هیچ وقت تا تقریباً همیشه تنظیم شده و برای تقریباً هیچ وقت ۶ نمره و برای تقریباً همیشه ۱ نمره محاسبه می شود. دامنه نمرات بین ۱۵ تا ۹۰ می باشد. برای پایایی همسانی درونی سوالات آزمون براساس آلفای کرونباخ از ۰/۸۰ تا ۰/۸۷ گزارش شده است. روایی مقیاس نیز باتوجه به همبستگی منفی با ابزارهای سنجش افسردگی و

اضطراب و همبستگی مثبت با سنجش عاطفه مثبت و حرمت خود کافی گزارش شده است (براون و رایان، ۲۰۰۳). بر اساس نتایج، همسانی درونی عامل ها مناسب بود و ضریب آلفا در گستره ای بین ۰/۷۵ (در عامل غیر واکنشی بودن) تا ۰/۹۱ (در عامل توصیف) قرار داشت. همبستگی بین عامل ها متوسط و در همه موارد معنی دار بود و در طیفی بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۴ قرار داشت (نفوسر، ۲۰۱۰؛ نقل از احمدوند، ۱۳۹۱). همچنین در مطالعه ای که بر روی اعتبار یابی و پایایی این پرسشنامه در ایران انجام گرفت، ضرایب همبستگی آزمون- باز آزمون پرسشنامه FFMQ در نمونه ایرانی بین  $r=0/57$  (مربوط به عامل غیر قضاوتی بودن) و  $r=0/84$  (عامل مشاهده) مشاهده گردید. هم چنین ضرایب آلفا در حد قابل قبولی

(بین  $\alpha=0/55$  مربوط به عامل غیر واکنشی بودن و  $\alpha=0/83$  مربوط به عامل توصیف) بدست آمد (احمدوند، ۱۳۹۱). در ایران نیز قاسمی پور و قربانی (۱۳۸۹) پایایی پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ محاسبه کردند. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه آگاهی از رفتار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۲، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می باشد.

۴ پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: این پرسشنامه توسط پاترسون (۱۹۸۶) تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می باشد. شکرکن (۱۳۷۰) ضریب پایایی آزمون با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ بدست آورد. این پرسشنامه، عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان اندازه می گیرند. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۱۵ سوالی، به صورت پنج گزینه ای است و گزینه های آن شامل هرگز، بندرت، گاهی، اغلب، همیشه می باشد. در ازای هر یک از گزینه ها به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ داده می شود. بنابراین، دامنه نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۵ تا ۷۵ می باشد. به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، صالحی (۱۳۸۲) از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۸، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می باشد.

#### یافته ها

جدول شماره ۱ شاخص های توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر های پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
اخلاق مداری	۴۴/۵۲	۵/۰۵	۲۲۵
کنترل احساسات	۱۳/۰۰	۱/۵۱	
آگاهی از رفتار	۱۶/۷۲	۲/۷۸	
عملکرد شغلی	۵۰/۶۲	۶/۵۰	

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود در متغیر میانگین و انحراف معیار اخلاق مداری به ترتیب، ۴۴/۵۲ و ۱۸/۰۷، در متغیر کنترل احساسات، ۱۳/۰۰ و ۱/۵۱، در متغیر آگاهی از رفتار، ۱۶/۷۲ و ۲/۷۸، و در متغیر عملکرد شغلی، ۵۰/۶۲ و ۶/۵۰ می باشد.

جدول ۲ نتایج کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	Z کولموگروف	سطح معنی داری
	اسمیرنوف	
اخلاق مداری	۱/۲۲	۰/۰۶
کنترل احساسات	۰/۷۵	۰/۳۲
آگاهی از رفتار	۱/۶۲	۰/۰۸
عملکرد شغلی	۰/۹۸	۰/۲۵

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها رعایت شده است. پس از بررسی پیش فرض های تحلیل رگرسیون و همبستگی پیرسون فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

جدول ۳ خلاصه مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران

مدل	آماره	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تنظیم شده	خطای استاندارد
عملکرد شغلی		۰/۵۱	۰/۲۷	۰/۲۵	۵/۶۳

جدول ۴ تحلیل واریانس مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۳۷/۷۹	۳	۴۴۵/۹۳	۱۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۳۶۱۹/۸۰	۲۲۱	۳۱/۷۵		
کل	۴۹۵۷/۵۹	۲۲۴			

جدول ۵ ضرایب مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران

متغیر	آماره	ضریب		t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی سهمی (تفکیکی)
		استاندارد نشده	استاندارد شده			
		B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۱۹/۹۹	۵/۳۴۶		۳/۷۴۱	۰/۰۰۰۱	
اخلاق مداری	۰/۶۵۹	۰/۱۳۳	۰/۵۱۲	۴/۹۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۱

کنترل احساسات	۰/۱۳۵	۰/۴۰۳	۰/۰۳۲	۰/۳۳۶	۰/۷۳۷	-۰/۰۳۱
آگاهی از رفتار	-۰/۰۲۸	۰/۲۴۶	-۰/۰۱۲	-۰/۱۱۵	۰/۹۰۹	۰/۴۲۱

نتایج جداول فوق نشان می‌دهند که مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران معنی‌دار بود ( $F=14/04$ ,  $P< 0/001$ )، این مدل ۲۷ درصد واریانس عملکرد شغلی کارکنان را توجیه می‌کند. ضرایب نشان می‌دهد که باتوجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر اخلاق مداری بیشترین سهم در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران را دارد.

ضرایب همبستگی سهمی (تفکیکی) نیز نشان می‌دهد که اخلاق مداری سهم بیشتری از واریانس عملکرد شغلی را توجیه می‌کند.

جدول شماره ۶: ضرایب همبستگی بین اخلاق مداری و عملکرد شغلی دبیران

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
عملکرد شغلی	اخلاق مداری	۰/۵۲ **	۰/۰۰۰۱	۲۲۵

همان طوری که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود بین اخلاق مداری و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $p=0/0001$  و  $r=0/52$ ). به عبارت دیگر، هر چه اخلاق مداری دبیران بالاتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود و بالعکس.

جدول شماره ۷: ضرایب همبستگی بین کنترل احساسات و عملکرد شغلی دبیران

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
عملکرد شغلی	کنترل احساسات	۰/۲۵ **	۰/۰۰۰۵	۲۲۵

همان طوری که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود بین کنترل احساسات و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $p=0/0001$  و  $r=0/25$ ). به عبارت دیگر، هر چه میزان کنترل احساسات کارکنان بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس.

جدول شماره ۸: ضرایب همبستگی بین آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
عملکرد شغلی	آگاهی از رفتار	۰/۳۱ **	۰/۰۰۰۱	۲۲۵

همان طوری که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود بین آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $p=0/0001$  و  $r=0/31$ ). بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، هر چه میزان آگاهی از رفتار دبیران بالاتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس.

جدول ۹: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) روی نمرات اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار با عملکرد شغلی دبیران زن و مرد

نام آزمون	مقدار	DF فرضیه	DF خطا	F	سطح معنی داری (p)
آزمون اثر پیلائی	۰/۱۱۹	۴	۲۲۰	۱/۵۷	۰/۰۷۴
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۸۸۱	۴	۲۲۰	۱/۵۷	۰/۰۷۴
آزمون اثر هتلینگ	۰/۱۳۵	۴	۲۲۰	۱/۵۷	۰/۰۷۴
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰/۱۳۵	۴	۲۲۰	۱/۵۷	۰/۰۷۴

همان طوری که در جدول ۹ نشان داده شده است سطوح معنی داری همه آزمونها، بیانگر آن هستند که بین دبیران مرد و زن از لحاظ متغیرهای وابسته (اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی) تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $F = ۱/۵۷$  و  $p = ۰/۰۰۰$ ). برای پی بردن به تفاوت، نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانوا، در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانوا روی اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران زن و مرد

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
اخلاق مداری	۲۶۲۸/۱۲	۱	۲۶۲۸/۱۲	۳/۶۲	۰/۰۶۴
کنترل احساسات	۱۱۸/۵۶	۱	۱۱۸/۵۶	۲/۱۲	۰/۱۴۶
آگاهی از رفتار	۶۱۷۱/۶۰	۱	۶۱۷۱/۶۰	۱/۰۳	۰/۱۱۶
عملکرد شغلی	۱۸۴۲/۲۴	۱	۱۸۴۲/۲۴	۱/۱۹	۰/۰۹۶

همان طوری که در جدول ۱۰ مشاهده می شود بین دبیران مرد و زن از لحاظ اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، با توجه به میانگین های دو گروه، کارکنان مرد و زن از اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.



## بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که مدل تأثیر اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی دبیران معنی دار بود، این مدل ۲۷ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران را توجیه می کند. ضرایب نشان داد که باتوجه به ضریب بتای بدست آمده متغیر اخلاق مداری بیشترین سهم در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران را دارد. همانطور که در این پژوهش ملاحظه شد ارتباط تنگاتنگی میان عوامل اثرگذار اخلاق مداری، کنترل احساسات و آگاهی از رفتار بر عملکرد شغلی وجود دارد. به عنوان مثال اختیارات سمت به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر اخلاق مداری مطرح شده است. در سمت هایی که از اختیارات زیادی برخوردارند و قدرت تصمیم گیری در یک جا متمرکز شده است، در صورت عدم وجود نظارت کافی امکان سوء استفاده های مالی وجود دارد. همچنین روشن نبودن اهداف و ابهام در هدف می تواند به فساد اداری منجر شود در حالی که داشتن اهداف روشن برای بلند مدت و کوتاه مدت می تواند سلامت اداری را تقویت نماید. نظام پاداش نیز در سطح عوامل اثرگذار می تواند به تقدیر مناسب از مشارکتهای دبیران کمک کرده و بدین سان زمینه بروز رفتار و افعال اخلاقی را فراهم ساخته و سلامت اداری سازمان را ارتقاء بخشد. برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مسأله برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیف شان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی شان را فراهم می آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالب ترین نکته برای سازمان ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهای شان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می شود. نتایج نشان داد بین اخلاق مداری و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد به عبارت دیگر، هر چه اخلاق مداری دبیران بالاتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود. در تبیین این فرضیه می توان گفت که امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد.

انسان ها، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمانها ضرورتی اجتنابناپذیر است. اخلاق کار می تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه های ناشی از کنترل، عملکرد را زیر تأثیر قرار دهد. به علاوه اخلاق مداری موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی نفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سر انجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می شود.

از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گامهایی را بردارند. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقا، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت های جامعه، در باره مسائلی مانند: اجرای برنامه های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمانها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمانها در این زمینه می توانند انجام دهند. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. سلامت اداری می تواند به عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. بر اساس تعریف، فساد اداری به اقداماتی اطلاق می شود که ناشی از بکارگیری قدرت و توان سازمان های دولتی و یا وابسته به دولت برای کسب منافع مالی فردی و یا گروهی است. نتایج فساد اداری به طور طبیعی مخالف مصالح و منافع آحاد مردم است. فساد اداری عموماً در اشکال رشوه، خویشاوندگاری، پارتی بازی و تعارض منافع روی می دهد. از طرفی در یکی از تحقیقات خارجی، جلوه های سلامت اداری این چنین برشمرده شده اند: سلامت مالی، سودآوری سازمان، دستیابی به محصولات و بازارهای جدید، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، تقدیر از مشارکت کارکنان در کارها، توسعه کارکنان، یادگیری مستمر، ارتباط موثر با مشتریان سازمان، اهداف روشن، مدیریت عملکرد، و ترفیع کارکنان.

نتایج نشان داد بین کنترل احساسات و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان کنترل احساسات دبیران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این نتیجه این فرضیه می توان گفت، ظرفیت انسان برای اعمال کنترل احساسات، به طور بحث انگیزی یکی از قدرتمند ترین توانایی ها و موجب عملکرد بالا در روان انسانی است. افراد وقتی بتوانند بین خود و محیط شان هماهنگی و عملکرد مطلوبی ایجاد کنند شاداب ترین و سالم ترین شرایط را خواهند داشت و عملکرد می تواند اساساً با تغییر دادن خود در جهت تطابق با جهان پیرامون بهبود یابد. علاوه بر این توانایی خود برای اجتناب از تکانه های ضد اجتماعی و همنا شدن با نیاز های زندگی گروهی که از نشانه های زندگی متمدن است را فراهم می کند. حتی امروزه به نظر می رسد بسیاری از مشکلات عمده فردی و اجتماعی، ناشی از نقص در کنترل احساسات باشد. این گونه یافته هامبانی چندبعدی برای این فرضیه وسیع را هدایت می کند که ظرفیت بالاتر کنترل احساسات موجب عملکرد مطلوب و توانمند شدن فرد برای زندگی شاد تر و سالم تر می شود. کنترل احساسات در افرادی است که کنترل رفتارها، احساسات و غرایز خود را با وجود برانگیختن برای عمل داشته باشند. یک کارمند با کنترل احساسات، زمانی را صرف فکر کردن به انتخاب ها و نتایج احتمالی می کند و سپس بهترین انتخاب را می کند. نتایج نشان داد بین آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان آگاهی از رفتار دبیران بالاتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این نتیجه این فرضیه می توان گفت، معمولاً افراد در عملکردهای شغلی خود دچار فشار روانی می شوند. چنانچه یک فرد در محیط کارش به هر دلیل تحت فشار روانی شدید قرار گیرد، پردازش های شناختی او تحریف می شوند و این موضوع نیز خود هیجانات وی را تحت تأثیر قرار می دهد و واکنش های فیزیولوژیک، روان شناختی و رفتاری متناسب با پردازش های شناختی بروز پیدا می کنند. تحقیقات مختلف نشان داده اند که آگاهی از رفتار موجب تعدیل واکنش های عاطفی منفی ناشی از موقعیت تنش زا می شود و همچنین موجب کاهش واکنش پذیری و بهبود خودنظم بخشی هیجانی در برابر موقعیت های تنش زا می شود. در نتیجه آگاهی از رفتار می تواند در عملکرد شغلی افراد تاثیر داشته باشد و موجب بهبودی آن شود.

بنابراین آگاهی از رفتار به ما این توان را می دهد تا آسیب پذیری های فراگیر در انسان را ببینیم و با آن روبه رو شویم و آن هارا که به بخشی از وجود ذاتی و درونی انسان ها هستند به چالش بکشیم. ماهیت آگاهی اندیشناک نه مذهبی و نه سحر و جادو است بلکه موضوعی طبیعی است و به طور بالقوه برای همه ما قابل پذیرش و اجرا است. آگاهی از رفتار، نوعی آگاهی است که در زمان توجه ما به تجربیاتمان نسبت به موضوع خاصی شکل می گیرد. توجهی که متمرکز بر هدف است (توجه به طور آشکار روی جنبه های خاصی از تجربه معطوف می شود) و در زمان حال (وقتی ذهن به گذشته یا آینده معطوف می شود) و بدون قضاوت (فرایندی که با روح پذیرش نسبت به آنچه رخ داده است، همراه است) صورت می گیرد.

آگاهی از آنچه در آینده اتفاق می افتد و آنچه که در حال رخ دادن است «توجه عمیق و مستقیم به آن و مرتبط کردن آن با پذیرش موضوع آسان است، یعنی قدرت عمل مشاهده مشارکتی.» گرچه ماهیت این موضوع و توجه به آن ساده است، آگاهی از رفتار اغلب کاری سخت به نظر می رسد. تمرینی است که در آن به طور منظم به خود آموزش می دهیم تا بدان آنچه در اطرافمان رخ می دهد و ناشی از تجارب ما است، اطمینان کنیم. نتایج نشان داد بین دبیران مرد و زن از لحاظ اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، با توجه به میانگین های دو گروه، کارکنان مرد و زن از اخلاق مداری، کنترل احساسات، آگاهی از رفتار و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.

## منابع

آقای، محمدعلی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مولفه های جو سازمانی با اخلاق رفتاری و روحیه کارکنان در میان معلمان مقطع دبیرستان ناحیه یک» شهر اردبیل، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، شرکت علم و صنعت طلوع فرزین، دانشگاه بوعلی سینا.

ابطحی، سید حسین. (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

ابطحی، سید حسین، خیر اندیش، مهدی. (۱۳۹۸). ارائه الگوی کنترل احساسات در سازمان با نگرش اسلامی، تدبیر. شماره ۲۱۳، ص ۲۷.

ابراهیمی قوام، صغری. (۱۳۹۰). بررسی اثر بخشی آموزش کنترل احساسات بر کاهش سهل انگاری نوجوانان دختر پایه دوم متوسط شهر تهران.

اعرابی، محمد. (۱۳۹۸). رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی

الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۶). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۸). ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی، نشریه تحول اداری، دوره پنجم، شماره ۱۹

الوانی، سید مهدی و رحمتی، محسن. (۱۳۹۶). فرایند تدوین منشور اخلاقی بر سازمان، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره یازدهم، صص ۴۳-۷۰

- اوت، استیون و شفريتز، جی ام. (۱۳۹۶). تئوری های سازمان: اسطوره ها، ترجمه ی پارسائیان، علی تهران: انتشارات ترمه.
- اعتباریان، اکبر؛ پورولی، زینب. (۱۳۹۸). تعیین رابطه ی میان کنترل احساسات و استراتژیهای حل تعارض در بین کارکنان اداری دانشگاه آزادخواراسگان (اصفهان). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد مرو دشت، سال اول، شماره دوم، صص ۱۳۰-۱۱۱.
- بلاغت، رضا؛ هاشمی، احمد؛ خزاعی، زری؛ محمدوند، محمد. (۱۴۰۰). رابطه بین تعهد سازمانی با کنترل احساسات معلمان ابتدایی شهر زاهدان. نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره سوم.
- به پژوه، احمد؛ غباری، باقر؛ علیزاده، حمید؛ همتی، قاسم. (۱۴۰۰). آموزش فنون کنترل بر خود بر بهبود مهارت های اجتماعی، تهران: نشر ویرایش
- پارسایان، علی. (۱۳۹۶). رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- تفته، معصومه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه ذهن آگاهی و تعارضات زناشویی با سازگاری زناشویی زوجین. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد کرمانشاه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. منتشر نشده.
- جان بزرگی، محمد؛ نوری، نیما؛ آگاه هریس، محمود. (۱۳۹۸). آموزش اخلاق، رفتار اجتماعی و قانون پذیری به کودکان (راهنمای عملی)، تهران: انتشارات ارجمند.
- رحیمی، غفور. (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، ماهنامه تدبیر شماره ۱۷۳، صص ۴۸-۴۰.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها. (سمت).
- ریسمانباف، امیر (۱۳۹۸)، مقدمه ای بر اخلاق حرفه ای در کتابداری و اطلاع رسانی (با تأکید بر دو مؤلفه ی نظریه و آموزش)، مجله پیام کتابخانه، شماره ۵۷، صص ۷۵-۴۹
- رضائیان، علی، (۱۳۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه ی علمیه ی قم.
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۸۹). مدیریت فراملیتی و جهانی نگرش تطبیقی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- زمردیان، اصغر. (۱۳۹۸). مدیریت تحول. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- ساعتچی، محمود، (۱۳۹۶)، روانشناسی بهره وری، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۹۰)، مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره ۱۴، شماره ۱۳۲

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا (۱۳۹۰)، *اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر*، نشریه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، صص ۹۹-۱۰۰

سکاران، اوما. (۱۳۸۴). *روشهای تحقیق در مدیریت*، ترجمه ی محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران؛ مؤسسه ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۸). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران: ترمه.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۸). *مدیریت منابع انسانی*، تهران: سمت.

Acevedo, Vanessa. (2008).” Cultural competence in a group intervention designed for latino patients living with HIV/AIDS”. *Health & social work*. Vo1. 33 no. 2.Pp 111-120.

Ahmad, rusli& ali, nur azman. (2004).”performance appraisal decision in Malaysian public service”. *The international journal of public sector management*. Vo1. 17 no.1.pp 48-64

Allen, jerilyn & carson, kathryna & cooper, lisa & paez, Kathryn. (2008). “provider and cultural competence in a primary car setting “. *social science & medicine* (66).pp. 1204-1216.

Alon, i&Higgins,j.m. (2005).”Global Leadership Success Through Emotional and Cultural intelligence “. *Business horizons* (48).pp.501 -512.

Anastasia, C. M. (2016). “ Qualitative Research in Cultural intelligence “.

Ang, soon & dyne, linn van & koh Christine. (2016).” Personality Correlates of the Four – Factor Model of Cultural intelligence”. *Group & Organization Management*. vi1. 31 no. 1.pp. 100-123.

Anicha, C.L., Ode, S., Moeller, S.K. & Robinson, M.D. (2020). Toward a cognitive view of trait mindfulness: distinct cognitive skills predict its observing and non-reactivity facets. *Journal of Personality*, 80(2), 255-285 (April).

Arch, J.J., & Craske, M.G. (2016). Mechanisms of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1849–1858.

Barba, M. (2005), the step-by-step plan to building moral intelligence, Nurturing Kids Heart & souls, National Educator Award, National council of self-esteem, Jossey-Bass.

Baer, R. A., Smith, G. T & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessmen*, 11(3), 191-206.

Baron, R.A (1989), "Personality and organizational conflict: Effect of the type a behavior pattern and self-monitoring". *Organizational behavior and human Decisions processes*. Vole 44, Issue 2, pp. 281-296.

Bertrams, A., (2020). How Minimal Grade Goals and Self-Control Capacity Interact in Predicting Test Grades, *Journal of Learning and Individual Differences*.

Baron, R.A (1989), "Personality and organizational conflict: Effect of the type a behavior pattern and self-monitoring". *Organizational behavior and human Decisions processes*. Vole 44, Issue 2, pp 281-296.

Brown, K. W & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.

Branstrom, R., Duncan, L.G. & Moskowitz, J.T. (2010). The association between dispositional mindfulness, psychological well-being, and perceived health in a Swedish population-based sample. *British Journal of Health Psychology*, 16, 300–316.

Bakhshayesh AR. (2020) General Psychology. 2nd ed. Yazd: Yazd Publication;