

تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان (مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان)

نرمین فرجی^۱

^۱ کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشگاه پیام نور واحد همدان، همدان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۱۰۳۰ نفر (۷۰ نفر مدیر و ۹۶۰ نفر معلم) بودند. از بین جامعه آماری براساس جدول مورگان و بعد از مشورت با اساتید محترم، تعداد ۳۳۳ نفر (۵۹ نفر مدیر و ۲۷۴ نفر معلم) به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه مهارت های مدیریتی مدیران کاتز (۱۹۷۴)، خودکارآمدی تحصیلی جینگز و مورگان (۱۹۹۹) و سیاهه رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۰) بود. داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون ماتریس همبستگی و رگرسیون چندگانه گام به گام و با کمک نرم افزار spss نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل ها نشان دادند رابطه معناداری بین مهارت های مدیریتی مدیران با خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان وجود دارد. همچنین ۰/۶۳ درصد از خودکارآمدی و رفتارهای اخلاقی معلمان را مهارت های مدیریتی مدیران پیش بینی می کند. براساس نتایج حاصل می توان بیان نمود که مهارت های مدیریتی مدیران نقش اساسی در عملکرد معلمان و بالا بردن رفتارهای اخلاقی آنها دارد که باید به آن توجه ویژه ای کرد.

واژه های کلیدی: مهارت های مدیریتی، خودکارآمدی، رفتار اخلاقی، معلمان و مدیران

۱. مقدمه

مهمترین نهاد اجتماعی که از درون جامعه برآمده، آموزش و پرورش است که سازنده و در حال تغییر و تحول است و تأثیر آن بر پیشرفت تمام جنبه های زندگی کاملاً مشخص است و برای دستیابی به اهداف خود نیازمند نیروی با انگیزه و مؤثر است (احدپور و بهرنگی، ۲۰۲۰). آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه ی فرهنگی اجتماعی اقتصادی و سیاسی هر جامعه در اغلب کشورها به عنوان یک صنعت رشد قلمداد می شود و بیشترین بودجه ی دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می دهد در جوامع امروزی نظام آموزش و پرورش به مثابه ی عامل اصلی و مؤثر در تحولات اقتصادی و اجتماعی وظیفه ی اساسی خود را بر آموزش و پرورش همه جانبه فرد و شکوفایی و رشد استعدادهای افراد جامعه و تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کاردان و انتقال ارزش های فرهنگی و علمی و فنی متمرکز کرده است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱).

نظام آموزش و پرورش در تامین بهداشت روانی، رشد دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی نقش پررنگی دارد، به گونه ای که نظام آموزشی را می توان شاه کلید توسعه و پیشرفت ملت ها در جوامع مختلف دانست. از دغدغه های عمده این نظام رشد و بلوغ فکری، موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است و این سازمان زمانی کارآمد و موفق است که آموزندگان علم از لحاظ تحصیلی و اجتماعی وضعیت مناسبی داشته باشند (موهون، پاکارینن، پویکئوس، لرککانن و راسکو-پوتونن، ۲۰۱۸). از آنجا که همه ساله امکانات و منابع زیادی صرف نظام آموزشی در جهت پرورش نو اندیشان، سرمایه داری فکری آینده و سازندگان فردای کشور می شود، ضرورت دارد در جهت اطمینان از خط مشی ها، کیفیت مدارس، بهره برداری از روش های نوین آموزشی، صلاحیت و مناسب بودن معلمان، تقویت و پشتیبانی از مسائل برونی و درونی معلمان، اهداف و برنامه های آموزشی نظارت دقیق و اقدام های جدی صورت گیرد (نجفی پور تابستانق، حسینی، فرجی و ابراهیمی زاهد، ۱۴۰۱). یکی از موارد مهم در جهت رسیدن به اهداف و عدالت آموزشی توجه به خودکارآمدی معلمان مدارس است.

احساس خودکارآمدی از مهمترین خصیصه های معلمان است که پژوهشگران در دهه های اخیر به آن توجه کرده اند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات نشان می دهد که خودکارآمدی معلمان باعث بهبود عملکرد و افزایش کیفیت تدریس آنها می شود (عرفانی خانقاهی، ۱۳۹۷). خودکارآمدی باورهایی است که با نظریه یادگیری اجتماعی برای اولین بار پدیدار شد (رابینس و همکاران، ۲۰۰۴). خودکارآمدی، سازه اصلی نظریه شناختی - اجتماعی بندورا است که به قضاوت اشخاص درباره توانایی خود برای سازماندهی افکار، احساسات و اعمال برای ایجاد نتایج مطلوب اشاره دارد (رسولی و همکاران، ۱۴۰۱). مطابق با نظریه شناختی - اجتماعی، خودکارآمدی تعیین کننده اصلی در افکار، احساسات و رفتار در موقعیت های تنیدگی است که خودکارآمدی پایین، باعث احساس افسردگی و اضطراب می شود و می تواند انگیزه را نابود و آرزوها را کم کند و نیز با توانایی های شناختی تداخل کرده و تاثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد و عملکرد فرد را کاهش دهد (مودینو، ۲۰۱۹). معلمان خودکارآمدتر عملکرد بهتری از خود نشان می دهند که در نهایت به پیشرفت تحصیلی دانش آموزان منجر خواهد شد (استادرحیمی و همکاران، ۱۳۹۹). از نظر هارگریوز و فولان (۲۰۱۵) ارتقای سطح خودکارآمدی معلمان به شکل عمیقی تحت تأثیر زمینه و ویژگی های مدرسه است. از عوامل مهم و تأثیرگذار بر خودکارآمدی معلمان سبک رهبری حاکم بر مدارس است. با توجه به اینکه تصمیمات رهبران بر شرایط کاری روزمره معلمان در سطح مدرسه و کلاس درس تأثیرگذار است، رهبران باید سبکی را در رهبری کردن برگزینند که تجارب مثبت، عواطف و هیجانات مطلوب برای معلمان ایجاد کند. نتایج مطالعات زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد.

همچنین از جمله عوامل سازمانی در آموزش و پرورش که نظام آموزشی باید به آن توجه کند رشد رفتارهای اخلاقی معلمان است. بحث فضای اخلاقی سازمان و رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه ها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به معلمان کمک خواهد کرد، بلکه در شکل دادن به روابط دو طرفه و مؤثر نیز می تواند نقش ایفا کند (پری و همکاران، ۲۰۲۰). در میان

^۱Muhonen, Pakarinen, Poikkeus, Lerkkanen & Rasku-Puttonen

^۲Robbins and al et

^۳Mudiono

^۴Hargreaves & Fullan

^۵Perri, et al

قلمروهای گوناگون تربیتی، اخلاق یکی از برجسته ترین حوزه هایی است که دال بر عاملیت انسان است؛ زیرا مسئولیت و پاسخگویی انسان را در برابر انجام یا ترک عمل می طلبد. بندورا ظرفیت انسانی لازم برای عاملیت اخلاقی را مبتنی بر حس هویت شخصی، خودتنظیمی رفتار، و معیارهای فرد برای خودتجویزی می داند. در نظریه ی او، انسان مقهور محیط نیست و با توانایی های شناختی خود، حلقه ی واسطی میان موجبیت های پیرامونی و رفتار اخلاقی خود می سازد (دلفان بیرانوند و بیات، ۱۴۰۱). رفتار اخلاقی مجموعه ای از بایدها و نبایدهایی است که در راستای ارزش های حاکم بر نظام اجتماعی قرار دارد که در حوزه دین، بایدها و نبایدها در راستای ارزش های دینی است. هافمن به عنوان یکی از نظریه پردازان یادگیری اجتماعی بیشتر بر درونی سازی اخلاقی تأکید و ارزش های اخلاقی را ناشی از تعامل فعال ذهن آزمودنی و محیط بیرونی میدانند. از نظر وی رفتار اخلاقی معرف انگیزه هنجار اخلاقی است و فرد در رفتار اخلاقی سعی می کند به توازن قابل قبولی بین انگیزه اخلاقی و انگیزه فردی دست یابد (کریمی، ۱۳۹۹). شواهد بسیاری وجود دارد که مؤید اهمیت استراتژیک و اثربخش اخلاق بر عملکرد فردی و سازمانی است. معضلات اخلاقی مختص کشور خاصی نیست؛ بلکه پدیده ای است جهانی که در همه اعصار وجود داشته است. امروزه با مطالعه سازمان ها می توان به این مسئله پی برد که چرا مدیران بسیاری از سازمان ها در روند اخلاق سازی سازمان با معضلات گوناگونی روبه رو هستند (عرب احمدی و باقرپور، ۱۳۹۹). نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، امروزه به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت مبدل شده است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از عواملی که به می تواند بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان تاثیرگذار باشد، مهارت های مدیریتی مدیران است. بنابراین یکی از موارد مهمی که نظام آموزش و پرورش باید به آن توجه ویژه ای داشته باشد، توانمندسازی و افزایش مهارت مدیران مدارس است. مدیران مدارس در این عرصه نقش برجسته ای ایفا می کنند و این سخن معروف "کسی که مدرسه را اداره می کند کشور را اداره می کند"، بیانگر ارزش و اهمیت مدیریت مدرسه و مسئولیت بسیار خطیر مدیران است (عارف زاده، ۲۰۱۷). صاحب نظران آموزش و پرورش عموماً بر این عقیده هستند که کیفیت مدیریت فعالیت های آموزشی، مهم ترین شاخص سطح کفایت و اثربخشی کل برنامه های آموزشی است. مدیران مدارس تأثیر چشمگیری بر پیامدهای مدرسه دارند به اندازه ای که از نقش آنها به عنوان دومین عامل اثرگذار بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یاد شده است (عارف نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). نتایج پژوهش ها نشان میدهد که اگرچه معلمان کلید پیشرفت دانش آموزان هستند این مدیران مدارس هستند که آنها را هدایت و رهبری می کنند (آسیایی، ۲۰۲۰). برای دستیابی به آموزش عالی با کیفیت خوب و استاندارد بالا، مدیران آموزشی باید بر توسعه امکانات فیزیکی و زیرساختی، نوآوری ها آموزشی در سطح بین المللی، آموزش با کیفیت و منابع انسانی با کیفیت توجه نموده و به کارگیری استراتژی های آموزشی نوآورانه در یادگیری دانش آموزان را تسریع ببخشند، و اقدامات اداری مانند حصول اطمینان از تهیه کتب درسی و امکانات آموزشی مرتبط، نظارت منظم بر فعالیت های مدرسه و ارائه بازخورد سریع به معلمان، نظارت مؤثر بر تدریس و یادگیری، تهیه سالن های سخنرانی/کلاس های درس و اتاق های آموزشی استاندارد و همچنین تشویق مشارکت مداوم دانش آموزان در یادگیری خود بهترین شیوه برای تضمین کیفیت خواهند بود (نجفی پور تابستانق و همکاران، ۱۴۰۱).

نجفی پور تابستانق و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند رابطه معناداری بین مهارت های سرپرستی مدیران و مولفه های آن با کیفیت تدریس معلمان و روحیه تدریس گری معلمان وجود دارد. همچنین مهارت های سرپرستی مدیران و روحیه تدریس گری توانسته است ۲۹٪ از واریانس کیفیت تدریس معلمان و متغیر مهارت های سرپرستی مدیران ۳۳٪ از روحیه تدریس گری معلمان را تبیین نمایند. در نهایت نقش واسطه ای روحیه تدریس گری معلمان در رابطه بین مهارت های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان مورد تأیید قرار گرفت. مطالعات زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند اثر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ مدرسه و بر خودکارآمدی معلمان مثبت و معنادار است. همچنین اثر مستقیم فرهنگ مدرسه بر

^۱Asiyai

خودکارآمدی معلمان مثبت و معنادار است و اثر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه بر خودکارآمدی معلمان مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین نتایج مطالعات دهقان مروستی (۱۳۹۵) نشان دادند دیدگاه مدیران آموزشی بر جو اخلاقی مدارس اثر می‌گذارد و نوع جو اخلاقی ایجاد شده و حمایت‌های اجتماعی مدیران آموزشی و همکاران بر عملکرد سازمانی معلمان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد.

با توجه به شواهد موجود در پژوهش‌های انجام شده در خصوص مهارت‌های سرپرستی مدیران، باید اذعان کرد که توانایی‌های مدیران می‌تواند تاثیر بسزایی بر سرزندگی معلمان و جو اخلاقی در سازمان داشته باشد به گونه‌ای که مدیران مدارس می‌توانند در راستای هدایت فعالیت‌ها و رهبری فرایندهای آموزش و پرورش، نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند. با توجه به مطالب ارائه شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مهارت‌های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان صورت گرفت.

۲. روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۱۰۳۰ نفر (۷۰ نفر مدیر و ۹۶۰ نفر معلم) بودند. از بین جامعه آماری براساس جدول مورگان و بعد از مشورت با اساتید محترم، تعداد ۳۳۳ نفر (۵۹ نفر مدیر و ۲۷۴ نفر معلم) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش کدهای اخلاقی مربوط به انجمن روانشناسی آمریکا به طور کامل رعایت گردید. بدین ترتیب پیش از شروع کار، هر شرکت‌کننده از موضوع و روش اجرای پژوهش مطلع بوده و به آنها این اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی آنها محفوظ می‌ماند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام می‌شود. در بخش توصیفی با استفاده از شاخص‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام می‌گیرد. همچنین، ابزارهای پژوهش حاضر عبارت هستند از:

الف) پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی مدیران: ابزار سنجش مهارت‌های مدیران در این پژوهش شامل یک پرسشنامه ۳۵ گویه‌ای می‌باشد که بر مبنای مدل کاتز (۱۹۷۴) ساخته شده است. این پرسشنامه سه مهارت فنی (۱ تا ۱۳)، انسانی (۱۴ تا ۲۳) و ادراکی (۲۴ تا ۳۵) را مورد بررسی قرار می‌دهد. کلیه سؤالات این پرسشنامه بر مبنای مقیاس درجه‌بندی لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) اندازه‌گیری می‌شوند. در پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۳) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی (۰/۸۱) و برای مولفه‌های مهارت فنی (۰/۷۸)، مهارت انسانی (۰/۸۷) و مهارت ادراکی (۰/۸۵) به دست آمد. در پژوهش ایمانی (۱۳۹۱) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های سرپرستی مدیران ۰/۹۲ درصد و برای مولفه‌های مهارت فنی ۰/۸۷، مهارت‌های انسانی ۰/۷۳ و مهارت‌های ادراکی ۰/۷۴ درصد بدست آمد که نشان‌دهنده سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه می‌باشد. در پژوهش نجفی‌پور تابستانق و همکاران (۱۴۰۱) آلفای کرونباخ کل برای پرسشنامه مهارت‌های سرپرستی مدیران ۰/۹۷ درصد و برای زیر مقیاس‌های آن (مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی) به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۹۵ بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای نمرات کلی پرسشنامه ۰/۸۸ درصد بدست آمد.

ب) پرسشنامه خودکارآمدی تحصیلی: این پرسشنامه توسط جینکز و مورگان در سال ۱۹۹۹ طراحی شد. این ابزار ۳۰ گویه دارد و با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲= تا حدودی مخالفم، ۳= تا حدودی موافقم، ۴= کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۳۰ تا ۱۲۰ می‌باشد. این پرسشنامه، سه خرده مقیاس را می‌سنجد: استعداد، کوشش و بافت. ضریب پایایی کلی این پرسشنامه ۰/۸۲ است و ضریب آلفا برای خرده مقیاس‌های استعداد، بافت و تلاش به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۰ و ۰/۶۶ گزارش شده است. خرده مقیاس تلاش دارای ۴ گویه، خرده مقیاس استعداد دارای ۱۳ گویه و

خرده مقیاس بافت دارای ۱۳ گویه است (السورث و لاگاسه- سگوین ، ۲۰۰۹؛ مورگان، جینکز، ۱۹۹۹). در ایران در پژوهش بندک، ملکی، عباس پور و ابراهیمی قوام (۱۳۹۴) نیز به منظور به دست آوردن پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب پایایی برای خودکارآمدی کلی ۰/۸۵ و برای خرده مقیاس های استعداد ۰/۷۸، عامل کوشش ۰/۷۷ و عامل بافت ۰/۶۶ به دست آمد. در این پژوهش، پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ درصد گزارش شد.

ج) سیاهه رفتار اخلاقی: این سیاهه توسط لوزیر (۱۹۹۰) با ۲۰ گویه طراحی شد. در این سیاهه گویه ها با استفاده از مقیاس چهار درجه ای لیکرت (۱=هیچ وقت اینگونه نیست، ۴=کاملاً درست) نمره گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه ها محاسبه می شود. بنابراین دامنه نمرات این ابزار بین ۸۰-۲۰ و نمره بالاتر حاکی از رفتار اخلاقی مناسب تر است. لوزیر (۱۹۹۰) روایی همگرای ابزار با پرسشنامه معمای اخلاقی کولبرگ برابر با ۰/۷۹ درصد بدست آورد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و پایایی آن با روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش کرد. در ایران اطری (۲۰۱۹) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ درصد بدست آمد.

۳. یافته ها

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که از میان تعداد ۳۳۳ نفر از مدیران و معلمان دارای شرایط پژوهشی، تعداد ۱۳۳ نفر زن و تعداد ۲۰۰ نفر مرد بودند. از این تعداد ۱۳ نفر دارای مدرک پایین تر از کارشناسی، ۲۲۰ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۱۰۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد ۹۶ نفر دارای سابقه کاری بین کمتر از پنج سال، تعداد ۱۳۰ نفر دارای سابقه کاری بین ۵-۱۰ سال، تعداد ۴۷ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۱-۱۵ سال، تعداد ۳۹ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۶-۲۰ سال و تعداد ۲۱ نفر دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال بودند.

قبل از بررسی فرضیه های تحقیق ابتدا شاخص های توصیفی متغیرها از قبیل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی جهت بررسی وضعیت توزیع داده ها ارائه شد که به شرح جدول (۱) است.

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرها دو گروه آزمایش و گروه کنترل

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشیدگی |
|-------------------|---------|--------------|--------|--------|
| مهارت های مدیریتی | ۲.۹۴۹۰ | ۰.۳۶۴۶۴ | ۰.۲۷ | -۰.۱۵۱ |
| مهارت های فنی | ۳.۰۱۹۲ | ۰.۳۹۲۲۳ | ۰.۳۱ | -۰.۰۵۷ |
| مهارت های انسانی | ۲.۸۲۸۶ | ۰.۴۲۹۲۶ | -۰.۱۰۰ | -۰.۱۶۴ |
| مهارت های ادراکی | ۲.۷۱۹۴ | ۰.۴۱۴۳۷ | ۰.۷۴ | ۰.۰۴۸ |
| خودکارآمدی | ۲.۱۹۱۸ | ۰.۴۷۲۴۶ | ۰.۳۳۹ | -۰.۰۷۳ |
| تلاش | ۲.۰۲۲۴ | ۰.۶۰۵۶۵ | ۰.۱۸۵ | -۰.۰۱۳ |
| استعداد | ۲.۲۲۳۹ | ۰.۵۰۹۳۹ | ۰.۲۹۴ | ۰.۴۲۳ |
| بافت | ۲.۲۱۱۹ | ۰.۵۰۵۶۰ | ۰.۳۳۵ | -۰.۱۳۳ |
| رفتار اخلاقی | ۲.۳۲۱۲ | ۰.۴۲۴۲۹ | -۰.۱۰۰ | -۰.۱۵۱ |

یکی از اصلی ترین مفروضه ها استفاده از آزمون ها پارامتریک نحوه توزیع داده ها است. برای نرمال بودن تک متغیری، قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از بازه مثبت و منفی ۳ خارج باشد (کلین ، ۲۰۱۱). همانطور که در جدول (۱) مشاهده می شود قدر مطلق اعداد مربوط به چولگی و کشیدگی داده ها در بازه مثبت و منفی ۳ قرار دارند، بنابراین داده های تحقیق نرمال می باشند.

^۱Ellsworth & Lagacé-Séguin

^۲Lussier

^۳ Kline

جدول ۲. همبستگی بین زیرمقیاس های متغیرها

| متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |
|------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| مهارت های فنی | ۱ | | | | | | |
| مهارت های انسانی | ۰/۷۲۲** | ۱ | | | | | |
| مهارت های ادراکی | ۰/۵۵۸** | ۰/۹۲۲* | ۱ | | | | |
| تلاش | ۰/۴۳۹** | ۰/۴۶۶* | ۰/۹۲۲* | ۱ | | | |
| استعداد | ۰/۳۹۱** | ۰/۹۳۶* | ۰/۹۱۳* | ۰/۷۶۶* | ۱ | | |
| بافت | ۰/۳۱۹** | ۰/۷۲۵* | ۰/۷۵۰* | ۰/۵۶۹* | ۰/۷۵۰* | ۱ | |
| رفتار اخلاقی | ۰/۳۸۸** | ۰/۹۱۹* | ۰/۵۱۸* | ۰/۵۴۸* | ۰/۷۱۸* | ۰/۷۷۴* | ۱ |

همانطوری که در جدول (۲) مشخص است تمامی ابعاد متغیرهای مهارت های مدیریتی مدیران با خودکارآمدی معلمان ارتباط دارد. همچنین ابعاد این دو متغیر با رفتار اخلاقی معلمان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. بیشترین همبستگی مربوط به بعد آخر خودکارآمدی و رفتار اخلاقی است و کمترین همبستگی بین بافت و مهارت های فنی است. به طور کلی تمامی روابط همبستگی مثبت داشتند که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. در ادامه به منظور بررسی فرضیه های تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رفتارهای اخلاقی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیونی

| مدل | ضریب | ضریب | ضریب تعیین | سطح | آماره |
|----------|---------|-------|------------|----------|---------------|
| رگرسیونی | همبستگی | تعیین | تعدیل شده | معناداری | دوربین واتسون |
| ۱ | ۰/۸۰ | ۰/۶۴ | ۰/۶۳ | ۰/۰۰۰ | ۱/۷۹ |

بر طبق جدول (۳)، ضریب همبستگی بین متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ۰/۸۰ محاسبه شده است. میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۴ بوده که از قدرت توضیح خوبی برخوردار است. این مقدار نشان می دهد که ۰/۶۴ درصد تغییرات متغیرهای وابسته (خودکارآمدی و رفتار اخلاقی) به متغیر مستقل (مهارت های مدیریتی مدیران) مربوط می شود ولی از آنجا که این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰/۶۳ می باشد. این نشان می دهد که ۰/۶۳ درصد از خودکارآمدی و رفتارهای اخلاقی معلمان را مهارت های مدیران پیش بینی می کند. از طرفی برای بررسی همبستگی بین پسماندها از آماره دوربین واتسون استفاده شده است. مقدار عدد دوربین واتسون برابر با ۱/۷۹ است و عددی بین ۱/۵ و ۲/۵ می باشد. بنابراین همبستگی بین خطاها در این مدل وجود ندارد پس با توجه به شاخص های گفته شده، مدل برازش مناسبی از تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران در خودکارآمدی و رفتار اخلاقی معلمان ارایه می کند. همچنین سایر نتایج آزمون رگرسیون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب معادله رگرسیون برای متغیرهای تحقیق

| مدل | ضرایب غیر استاندارد | ضرایب استاندارد | مقدار t | sig | Tolerance | VIF |
|-----------------|---------------------|-----------------|---------|-------|-----------|------|
| | β | SD | بتا | | | |
| مقدار ثابت | ۰/۲۶ | ۰/۱۵۳ | ۱/۹۱ | ۰/۰۵۷ | | |
| رفتارهای اخلاقی | ۰/۷۹۹ | ۰/۰۴۸ | ۰/۷۱۷ | ۱۶/۵۸ | ۰/۷۹۴ | ۱/۲۵ |
| خودکارآمدی | ۰/۲۰۳ | ۰/۰۵۶ | ۰/۱۵۶ | ۳/۶۱ | ۰/۷۹۴ | ۱/۲۵ |

برطبق جدول (۴) مقدار عدد ثابت مدل برابر با ۰/۲۶ درصد و ضریب متغیرهای وابسته به ترتیب برابر با ۰/۷۹۹ و ۰/۲۰۳ به دست آمد. علاوه بر این، همچنین با توجه به جدول فوق، مقدار آماره t برای متغیرهای وابسته به ترتیب برابر با ۱۶/۵۸ و ۳/۶۱ محاسبه شده است که بزرگتر از مقدار استاندارد مثبت منفی (۱،۹۶) است و این مقدار با توجه به (sig=0.000) در

سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می باشد. لذا می توان گفت مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رفتار اخلاقی معلمان تاثیر مثبت می گذارند. همچنین برای بررسی چند هم خطی داده ها از آماره های تلرانس و VIF استفاده شد. شاخص تورم واریانس بالای ۱۰ نشان دهنده وضعیت هم خطی بحرانی و مقدار نزدیک به ۱ نشان دهنده وضعیت مطلوب است همانطوری که مشاهده می شود شاخص VIF اعداد مطلوبی را نشان می دهد. همچنین مقدار Tolerance کمتر از ۰/۰۱ نشان دهنده مشکل هست، همانطوری که مشاهده می شود مقدار تلرانس هم مقدار مطلوبی را نشان می دهد.

۴. بحث و نتیجه گیری

سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان های مهم و تاثیرگذار در دنیای امروزی است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. از این رو مدیران و کارکنان این سازمان از نقش و جایگاه ویژه ای در بین سایر سازمان ها برخوردار هستند. پژوهش حاضر با هدف تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان انجام گرفت. نتایج فرضیه اول پژوهش مبنی بر تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر خودکارآمدی معلمان تایید می شود. به عبارتی هر چقدر مهارت های مدیران در مدیریت مدارمناسب باشد، خودکارآمدی معلمان افزایش پیدا می کند. این یافته همسو با نتایج پژوهش های نجفی پور تابستانق و همکاران (۱۴۰۱)، زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۱)، ازدمیر و همکاران (۲۰۲۰)، فرح بخش و همکاران (۱۳۹۹)، فرانسیسکو (۲۰۱۹)، پاپی و ترکیان تبار^۲ (۱۳۹۷)، اربابی (۱۳۹۳) است. در تبیین یافته می توان گفت معلمان به منظور کارآمد بودن و تبدیل جو کلاس به فضایی آکنده از پیشرفت و بالندگی به چیزی بیش از دانش حرفه ای و اطلاعات آموزشی نیاز دارند. مطالعات عباس زاده و همکاران (۲۰۱۴) نشان داده است در مدرسه ای که رهبری توزیع شده اعمال شده است، معلمان قادرند تا در تخصصشان شریک شوند و دانش خود را افزایش دهند و دانش و تخصصشان را به درون کلاس هایشان انتقال دهند. رهبری توزیعی با توزیع قدرت، افزایش مشارکت و مسؤولیت پذیری و اعتماد به توانایی و شایستگی معلمان در ایفای وظایف و نقش های رهبری، به تقویت اعتماد به نفس و احساس خودکارآمدی معلمان منجر می شود. بنابراین موفقیت آموزش در مدارس تا حد زیادی با موفقیت مدیر در مدیریت کارکنان آموزشی موجود در مدرسه تعیین می شود. مدیر یکی از مؤلفه های آموزش است که در بهبود عملکرد معلمان تاثیر دارد. مدیر، مسئول اجرای فعالیتهای آموزشی، اداره مدرسه، پرورش سایر پرسنل آموزش و پرورش و استفاده و حفظ زیرساخت ها است. هر چه ارتباط افراد با سازمان بیشتر باشد، افراد وابستگی بیشتری از خود در سازمان نشان می دهند و به دنباله آن باعث بالا رفتن انگیزش آنها برای کار در سازمان می گردد. چون افراد خود را عضوی از سازمان می دانند، توانمندی های بیشتری از خود نشان می دهند و در این موقع مدیران می توانند تصمیم گیری های بهتری اتخاذ کنند که باعث تغییر و تحول در سازمان گردد (نجفی پور تابستانق و همکاران، ۱۴۰۱؛ کانسوی، ۲۰۱۹).

همچنین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تاثیر مهارت های مدیریتی مدیران بر رشد رفتارهای اخلاقی مدیران تایید شد. به عبارتی مهارت و چگونگی مدیریت سازمان، چگونگی کنش و واکنش مدیران مدارس نسبت به زیر مجموعه های خود (معلم) در رشد رفتارهای اخلاقی آنها تاثیر بسزایی دارد. این یافته همسو با نتایج پژوهش های وبستر و لیتچکا (۲۰۲۰)، هارتوی و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، اردلان و همکاران (۱۳۹۸)، پی ایرج و مفرد مرجان (۱۳۹۵) و دهقان مروستی (۱۳۹۵) همسو است. شرایط سازمانی مدرسه و مهارت های سرپرستی مدیران از عوامل تاثیرگذار بر معلم و دانش آموزان هستند. وجود مدیران متعهد و وفادار به اهداف و ارزش های سازمان نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر هست بلکه مزیت برای سازمان نیز تلقی می شود. زمانی که معلمان درک بهتری از فعالیتهای رهبری داشته باشند، در آنها انگیزه بهتری برای انجام فعالیتهای مدرسه

^۱Özdemir, et al

^۲Francisco

^۳Cansoy

^۴Webster & Litchka

^۵Hartiwi, et al

ایجاد خواهد شد. ارزیابی معلمان از جو اخلاقی مدارس و عملکرد مدیران آموزشی نشان می‌دهد که دیدگاه غالب مدیران آموزشی که بیش از سایر وظایف به آن اهمیت می‌دهند، توجه به قوانین و اجرای آن است. این دیدگاه جو اصولی را در مدارس پایه ریزی می‌کند. زمانی که مدیران آموزشی بر اجرای قوانین آموزشی تأکید کنند معلمان و کادر دفتری نیز به تبعیت از مدیر به قوانین آموزشی وفادار خواهند بود. البته تأکید بیش از حد مدیران بر اجرای قانون ممکن است آنها را نسبت به آثار اعمال خود بر دیگران بی‌توجه کند و دبیران را در شرایطی قرار دهد که به خلاف علائق و خواسته‌های خود به اصول و موازین سازمانی بدون چون و چرا احترام بگذارند (شریل، ۲۰۰۸). این شرایط، جو استبدادی در مدارس ایجاد می‌کند. مدیر مستبد فقط به کار می‌اندیشد و رضایت معلمان را در نظر نمی‌گیرد. در چنین سیستمی کارها به طور یکنواخت انجام می‌شوند و مدیر هیچگونه انتقاد یا پیشنهادی را نمی‌پذیرد و در نتیجه رفتارهای اخلاقی معلمان در سازمان رشد نمی‌یابد (مروستی، ۱۳۹۵). چنانچه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می‌توانند زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش‌های اصیل را در فعالیت‌های کاری خود و در تعامل با سایر ذینفعان سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت‌های سازمان درگیر شوند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۸).

اغلب هر پژوهشی در اجرای پژوهش خود با محدودیت‌هایی روبه‌رو است. محدودیت‌های این پژوهش عبارت بودند از: ۱. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. اگرچه تمامی ابهام‌های پاسخ‌دهنده‌ها درباره پرسش‌های پرسشنامه حل و برای آن‌ها توضیح داده شد، با این احتمال وجود دارد که برخی از پاسخ‌دهنده‌ها به دلیل بی‌حوصلگی و عدم مطالعه دقیق پرسشنامه، پاسخ‌هایی واقعی ارائه نداده باشند؛ ۲. نتایج این پژوهش برای جامعه آماری شهرستان مریوان صدق می‌کند و در تعمیم نتایج این پژوهش به کل کشور باید با احتیاط عمل کرد. همچنین پیشنهاد پژوهشی این مقاله آن است که این پژوهش برای مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مریوان انجام گرفته شده؛ پیشنهاد می‌شود پژوهشگران دیگر، مقاطع دیگر را هم در نظر بگیرند. در نهایت پیشنهادهای کاربردی عبارت بودند از: ۱) ضرورت دارد تا مسئولان آموزش و پرورش، دوره‌های آموزش ضمن خدمت به منظور ارائه مهارت‌های مدیریتی برای مدیران و کارکنان برگزار نمایند؛ ۲) ضرورت دارد روابط بین مدیران و معلمان مدرسه نزدیک باشد و مدیران در سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، نظرات معلمان را هم جویا شوند و ایده‌ها و نظرات مثبت و سازنده آنها را بکار گیرند تا بین آنها احساس صمیمیت و شروع یک کار گروهی برای حل مسائل باشد؛ ۳) و مدیران نگرش مثبت و احساس تعلق قوی نسبت به سازمان داشته باشند و منافع سازمان را بر منافع شخصی ترجیح دهند.

۵. منابع

۱. اربابی، عبدالحمید. (۱۳۹۳). رابطه‌ی سبک رهبری مشارکتی مدیران مدارس با خودکارآمدی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۲. اردلان، محمدرضا و همکاران. (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی مدیران مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. نشریه مدیریت مدرسه، ۸(۴).
۳. استاد رحیمی، مریم و همکاران. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معلم ارشدی با خودکارآمدی معلمان تازه کار. نوآوری‌های آموزشی، ۱۹(۴)، ۱۱۱-۱۳۶.
۴. اسماعیلی، الهام و همکاران. (۱۳۹۹). رابطه مولفه‌های خودکارآمدی و اعتماد سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس دوره ابتدایی: نقش میانجی ادراک رهبری. مدیریت مدرسه، ۸(۱)، ۴۴۶-۴۱۶.

۵. پای، شیرین و ترکیان تبار، منصور. (۱۳۹۷). رهبری اخلاقی مدیران مدارس و نقش آن افزایش خودکارآمدی معلمان. چهارمین کنفرانس پژوهش در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.
۶. پی ایرج، نیک و مفرد مرجان، ملکیان. (۱۳۹۵). تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی. نشریه مدیریت مدرسه، ۴(۱)، ۱۰۷-۱۲۹.
۷. دلفان بیرانوند، آرزو و بیات، احمد. (۱۴۰۱). نقش میانجی ادراک تعامل اجتماعی در رابطه‌ی بین رفتار اخلاقی و ابعاد هویت در میان دانش‌آموزان. فصلنامه آموزش و پرورش تعالی، ۲(۲)، ۱۷-۳۰.
۸. دهقان مروتی، ساناز. (۱۳۹۵). نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی و حمایت‌های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی. تعلیم و تربیت، ۳۲(۱۲۸).
۹. رسولی، محمدرضا و همکاران. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد. فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، ۳(۷)، ۱۴۲-۱۳۴.
۱۰. زاهد بابلان، عادل و همکاران. (۱۴۰۱). الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه. نوآوری های آموزشی، ۲۱(۲)، ۶۶-۴۹.
۱۱. عارف نژاد، محسن و همکاران. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای سبک رهبری متواضعانه مدیران مدارس با رویکرد دلفی فازی؛ یک پژوهش ترکیبی. مجله رهبری آموزشی کاربردی، ۳(۳)، ۱۸-۱.
۱۲. عرب احمدی، مینا؛ باقرپور، معصومه. (۱۳۹۹). تأثیر انتقال مفاهیم مرتبط با معاد بر آگاهی معنوی و رفتار اخلاقی معلمان دوره متوسطه شهر گرگان. فصلنامه علمی تربیت اسلامی، ۱۵(۳۱)، ۶۵-۴۷.
۱۳. عرفانی خانقاهی، معصومه. (۱۳۹۷). ارتباط خودکارآمدی و خلاقیت با کیفیت تدریس در معلمان زن مقطع متوسطه منطقه ۵ شهر تهران. ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران.
۱۴. فرح بخش، سعید و همکاران. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری توزیعی مدیران مدارس بر التزام شغلی و خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی. نشریه مدیریت مدرسه، ۸(۴)، ۴۲۵-۴۰۴.
۱۵. کریمی، فرهاد. (۱۳۹۹). آماده‌سازی و بررسی شاخص‌های روایی و پایایی مقیاس درجه‌بندی رفتار اخلاقی دانش‌آموزان دوره متوسطه. فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۵(۳)، ۱۱۴-۹۵.
۱۶. محمدی، پروانه و همکاران. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان. رهبری آموزشی کاربردی، ۳(۳)، ۸۲-۶۹.
۱۷. نجفی پور تابستانق، عباس؛ حسینی، زهرا؛ فرجی، نرمین و ابراهیمی زاهد، مائده. (۱۴۰۱). بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان (مدیران و معلمان شهرستان هوراند). فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۴(۲)، ۱۴۷-۱۲۵.

18. Abbaszadeh, N., Ahmadi, H., & Abdolmaleki, S. (2014). Study of the relationship between distributed leadership and organizational performance of primary school teachers in Tehran. Educational Management Innovations, 9(3): Series 35, 64-77.
19. Ahadpour, M., & Behrangi, M. R. (2020). Modeling the impact of ethical leadership on teacher empowerment with work engagement mediation. Applied Educational Leadership, 1(3), 33-50.
20. Arefnezahd, M. (2017). Identifying And Prioritizing Elements of Principals' Competencies with an Emphasis on Islamic Management. Journal of School Administration, 5(1), 151-172. (in Persian)
21. Asiyai, R. I. (2020). Best practices for quality assurance in higher education: implications for educational administration. International Journal of Leadership in Education, 1-12.
22. Francisco, C. D. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. Online Submission, 7(10), 622-635.
23. Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.

24. Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teachers and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70-88.
25. Mudiono, A. (2019). Teaching Politeness for Primary School Students in Indonesia: Mediating Role of Self Efficacy and Self Esteem of Learners. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(4), 427-445.
26. Muhonen, H., Pakarinen, E., Poikkeus, A. M., Lerkkanen, M. K., & Rasku-Puttonen, H. (2018). Quality of educational dialogue and association with students' academic performance. *Learning and Instruction*, 55, 67-79.
27. Özdemir, G., Sahin, S., & Öztürk, N. (2020). Teachers' Self-Efficacy Perceptions in Terms of School Principal's Instructional Leadership Behaviours. *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 25-40.
28. Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., & Oehlers, P. F. (2020). Education and training in ethical decision making: Comparing context and orientation. *Education+ Training*, 51(1), 70-83.
29. Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 130(2), 261.
30. Sherrill, D.W. (2008). An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry in the Charlotte, North Carolina region. Doctoral dissertation, Capella University, Minneapolis, Minnesota
31. Webster, K., & Litchka, P. (2020). Planning for Effective School Leadership: Teachers' Perceptions of the Leadership Skills and Ethical Behaviors of School Principals. *Educational Planning*, 27(1), 31-47.

The effect of managers management skills on teachers self-efficacy and moral behaviors development (principals and teachers of Marivan city)

Narmin faraji^۱

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of managers' management skills on teachers' self-efficacy and moral behavior development. The statistical population of the research included all principals and teachers of the primary level of Marivan city in the academic year of ۲۰۲۲-۲۰۲۳, in the number of 1030 people (70 principals and 960 teachers). From among the statistical population based on Morgan's table and after consultation with respected professors, 333 people (59 managers and 274 teachers) were selected as a statistical sample by simple random sampling method. The research tools included Katz's Managerial Skills Questionnaire (1974), Jinks and Morgan's Academic Self-Efficacy (1999) and Lozier's Ethical Behavior Inventory (1990). The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics such as correlation matrix and step-by-step multiple regression with the help of spss software version 26. The results of the analysis showed that there is a significant relationship between managers' management skills and teachers' self-efficacy and moral behavior development. Also, 0.63% of teachers' self-efficacy and ethical behaviors are predicted by managers' management skills. Based on the results, it can be stated that the management skills of managers play an essential role in teachers' performance and raising their moral behavior, which should be given special attention.

Keywords: Management skills of managers, self-efficacy, ethical behavior, teachers and managers

^۱Master's in History and Philosophy of Education, Payam Noor University, Hamadan branch, Hamadan, Iran