



«نشریه علمی آموزش و ارزشیابی»  
سال دوازدهم - شماره ۴۷ - پاییز ۱۳۹۸  
ص. ص. ۹۳-۱۱۶

## روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان

رحیمه پورحیدر<sup>۱</sup>، مریم سامری<sup>۲\*</sup>، محمد حسنی<sup>۳</sup>، نیلوفر مرتضی‌نژاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۰۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۰۶

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثر بخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه دوره دوم نظری شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ می‌باشد که از بین آنها به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و با بهره‌گیری از جدول کرجسی مورگان، ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد معلمان، پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اعتماد و پرسشنامه تلخیص شده اثر بخشی مدرسه می‌باشد. روایی ابزارها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی ابزارها با روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 و AMOS 22 استفاده شد. ضرایب استاندارد مسیرهای ساختار به اثربخشی  $\beta=0/47$  و اعتماد به اثربخشی  $\beta=0/35$  و اخلاق حرفه‌ای به اثربخشی  $\beta=0/08$  و ارزشیابی عملکرد به اثربخشی  $\beta=0/16$  معنی‌دار می‌باشد. همچنین نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد مسیرهای غیرمستقیم ساختار و اعتماد و اخلاق حرفه‌ای به اثر بخشی از طریق ارزشیابی عملکرد معنی‌دار می‌باشد. با توجه به نتایج، ارزشیابی عملکرد می‌تواند رابطه بین ساختار و اعتماد و اخلاق حرفه‌ای با اثر بخشی را تحت تأثیر قرار دهد.

**واژگان کلیدی:** اثربخشی مدرسه، اعتماد، ساختار، اخلاق حرفه‌ای، ارزشیابی عملکرد

۱- دانشجوی دکترا گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

\* نویسنده مسئول m.sameri@iaurmia.ac.ir

۳- استاد گروه علوم تربیتی (مدیریت آموزشی)، دانشگاه ارومیه، ایران.

۴- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

**Structural Relationships between Organizational Trust, Professional Ethics, Organizational Structure with school Effectiveness with Mediating Role of Teachers' Performance Evaluation**

Rahimeh Pourheydari, Maryam Sameri, Mohammad Hassani & Niloufar Motazanejad

Data of receipt: 2019.07.30  
Data of acceptance: 2019.11.27

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate the structural relationship between organizational trust, professional ethics, organizational structure and school effectiveness with mediating role of teachers' performance evaluation. Research method was practical and structural equations model. The statistical population were all senior high-school teachers in Urmia city in the academic year of 2018-19 that between them utilizing Krejcie and Morgan table and proportionate stratified random sampling technique 306 teacher were selected as research sample. For data collection the researcher-made questionnaire for evaluating the performance of the teachers, the standard questionnaire of the structure, professional ethics, trust and an abridged questionnaire of school effectiveness were used. The construct validity and reliability of the instruments were tested and confirmed using confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha test; respectively. SPSS 22 and AMOUS 22 were two statistical soft-wares to serve the purpose of data analysis. The results showed that the standard coefficients of structure to effectiveness (0/47), trust to effectiveness (0/35), professional ethic to effectiveness (0/08) and performance evaluation to effectiveness (0/16) paths were significant. As well as bootstrap test results demonstrated that trust, structure, professional ethics to effectiveness by mediating of performance evaluation indirect paths were significant. According to these findings performance evaluation can effect on the relationship between trust structure, professional ethic and effectiveness.

**Keywords:** school effectiveness, organizational trust, organizational structure, professional ethics, performance evaluation

## مقدمه

سازمان آموزش و پرورش به عنوان رکن اساسی توسعه و پیشرفت هر کشوری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (پارسا، ۲۰۱۷). مدارس به عنوان یک عامل آموزشی، نقش مهمی را در ایجاد حمایت آموزشی برای معلمان و مدیران، هدف گذاری آموزشی، اختصاص منابع مالی و انسانی با راه منطقی و عقلانی جهت ارتقاء پیامدهای یادگیری دانش آموزان، ایفا می‌کنند (ایکسینیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در این میان، مقوله اثر بخشی مدرسه، چالشی اساسی و مستمر برای مدیران به شمار می‌رود اما صاحب نظران در ارتباط با این مقوله به یک تعریف مشخص دست نیافته‌اند. ذینفعان مختلف خروجی‌های یادگیری متفاوتی را طلب می‌کنند (آلان اوغلو و دمیرتز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). تلاش برای اثربخشی وجه اشتراک اصلی همه سازمان‌هاست، به گونه‌ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه مدیریت و سازمان، آگاهانه یا نا آگاهانه، بطور مستقیم یا غیرمستقیم به آن پرداخته‌اند (نقی پوراصل، آفرینش و حمیدی<sup>۳</sup>، ۱۳۹۴). اثربخشی، موضوع اصلی در تمام تجزیه تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است (شیخ‌علیزاده و تجاری، ۲۰۱۳). در این میان، آموزش و پرورش نیز از طریق مدارس در صدد دستیابی به اثربخشی می‌باشد. بنابراین شناخت عواملی که منجر به اثر بخشی مدرسه خواهند بود، خود می‌تواند راهنما و راهگشای خوبی برای مدیران و مسئولان این‌گونه سازمان‌ها باشد. دانش و معرفت درباره فراگرد اثر بخشی مدرسه می‌تواند به بهبود و کاربرد مؤثر منابع انسانی کمک کند و غالباً این آگاهی‌ها می‌تواند به ایجاد یک سازمان اثربخش منتهی شود (ضیاء‌الدینی و مرادی، ۱۳۹۷).

اثر بخشی، چگونگی تعامل خروجی‌ها با محیط اقتصادی و اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند (لیندوسو و هال<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). مفهوم اثربخشی اشاره می‌کند "به انجام رساندن اهداف مخصوص یک سازمان" (بیرآ و میلیکان، ۱۹۸۹). اثر بخشی سازمانی عبارتست از درجه هم خوانی نتایج عملی سازمانی با نتایج مورد انتظار (هوی و میسکل<sup>۵</sup>، ترجمه عباس‌زاده، ۱۳۹۲). اثربخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اساسی و متداول از سوی محققان تربیتی مورد نظر قرار گرفته است. پیشینه آن به تحقیقاتی مانند کار کلمن<sup>۶</sup> و راتر<sup>۷</sup> و بروک آور<sup>۸</sup> و ادموندز<sup>۹</sup> و موس<sup>۱۰</sup> و ماداوس<sup>۱۱</sup> برمی‌گردد که به عنوان شاخص ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثر بخش به شمار می‌روند (به نقل از هوی و فرگوسن<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۵). نتایج برخی

1. Xinyu
2. Alanoglu & demirts
3. Lindoso & hall
4. Bear & Millikan
5. Hoy & Misskle
6. Kolman
7. Ruter
8. Broke over
9. Edmondez
10. Mous
11. Madavse
12. Hoy & fergosen

از تحقیقات نشان می‌دهد در کشور ما مدارس از اثربخشی مطلوبی برخوردار نیستند از جمله اینکه، میزان اثربخشی مدارس متوسطه شهر اصفهان کمتر از میانگین گزارش شده (زکی و ادیبی، ۱۳۸۵) هم چنین وضعیت مدارس متوسطه شهر ارومیه از نظر اثربخشی، کمتر از مقدار متوسط ارزیابی شده است (حسینی و سامری، ۱۳۸۹) و میزان اثربخشی دبیرستانهای شهر تبریز ضعیف گزارش شده است (مذنب خدایی، ۱۳۹۵). برای سنجش اثربخشی مدارس از مدل‌های مختلفی استفاده می‌شود یکی از آنها، سنجش اثربخشی مدرسه "بالدوین" می‌باشد (شلا و کلاریس، ۲۰۱۵) که در بررسی‌های انجام گرفته در پیشینه داخلی تحقیق، محرز شد که پژوهش‌های بسیار نادر طبق این مدل انجام گرفته است لذا در پژوهش حاضر از این مدل استفاده شده است.

بی‌شک دستیابی به اهداف سازمانی بدون در نظر گرفتن ساختار مناسب و مطلوب که سازمان را در جوابگویی به تغییرات محیطی و نیز نیازهای درونی یاری نماید، امکان پذیر نخواهد بود (عبدالله-زاده، ۱۳۹۴). ساختار سازمانی ضمن اینکه انتظارات موجود از هر نقش و ارتباطات میان آنها را تبیین میکند، وظایف افراد را تقسیم بندی کرده و هماهنگ می‌کند در نتیجه می‌تواند روی عملکرد مؤسسه آموزشی و زیر مجموعه‌های سازمانی و فنی آن مثل کلاس درس تأثیر داشته باشد (هوی و میسکل، ترجمه عباسزاده، ۱۳۹۲). انتخاب ساختار مناسب مدرسه و اعمال تغییرات لازم در ساختار، که سازمان را متناسب با شرایط و مقتضیات محیطی نماید باعث انگیزش معلمان و سالم‌تر شدن محیط کار شده در نتیجه نیل به اهداف مدرسه تسهیل یابد (گوهری پور ۱۳۸۸). با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش محیطی متغیر و غیرقابل پیش‌بینی دارد و باید محیطی پویا داشته باشد بنابراین ساختارهای منعطف در آن می‌توانند در جهت اثربخشی حرکت کنند چنین سازمان‌هایی قادرند که به اهداف خود برسند و با محیط‌های متغیر سازگار باشند و بقای خود را تضمین کنند (ستاری و قنبری، ۱۳۹۵).

با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته و صاحب نظران در علوم مختلف بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمانی تأکید کرده اند (به نقل از حسین پور و قربانی پاچی، ۱۳۹۶). اعتماد عبارتست از اطمینانی که به طور دو جانبه بین دو طرفی که پیامدهای مثبت برای هر دو دارد، مبادله می‌شود (کورچارسکا، ۲۰۱۷). اگر در مدرسه‌ای جو حاکی از اعتماد حاکم فرما باشد ارتباطات اثر بخش خواهد بود که این امر، ارتباطات بوروکراتیک بازدارنده را کاهش داده و باعث عملکرد بهتر معلمان می‌شود (گیوریان، ۱۳۹۰). عملکرد بهتر هم متعاقباً اثربخشی مدرسه را در پی خواهد داشت. بنابراین ایجاد و توسعه اعتماد، نقش انکارناپذیری در تحقق اهداف مدرسه ایفا می‌کند (حسین پور و قربانی پاچی، ۱۳۹۶).

1. Baldwin
2. Sheela & Claris
3. Krcharska

امروزه بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسایل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن سازمان می‌انجامد (شفیعی، کلانتری و ذوالفقاری ۱۳۹۷). از طرفی مقوله اخلاق بطور مستمر با فعالیتهای حرفه‌ای و سازمانی افراد ارتباط دارد و در تصمیم‌گیریها و خط‌مشی‌های سازمانی همچون منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت تولید، اهمیت دارد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای با پیامدهای سازمانی و فردی در ارتباط بوده و با تصمیمات سازمانی در هم آمیخته‌اند (زبانی شادباد و همکاران، ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای، مسدولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (پراکش تریپاتی، ۲۰۱۴). هر چه اخلاق حرفه‌ای در مدرسه از سوی مدیران و معلمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد مدرسه در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری می‌یابد (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵) و این چیزی جز اثر بخشی نیست. رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان در امر آموزش تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی و یادگیری است و نقش علمی- فرهنگی معلمان مدارس ایجاب می‌کند که این افراد بیش از هر قشر دیگری از اخلاق برخوردار باشند. سلامت فرایند یاددهی و یادگیری از شاخص‌های ارزشیابی عملکرد معلمان است که خود می‌تواند منجر به اثر بخشی مدرسه شود (کونمی و سینگاپدکی، ۲۰۱۰). امروزه یکی از مهمترین مسائل و دغدغه پژوهشگران، موضوع تأثیرگذاری احتمالی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین دو یا چند متغیر سازمانی است. در تحقیق حاضر به نظر می‌رسد ارزشیابی عملکرد معلمان در ارتباط بین متغیرهای تحقیق نقش میانجی ایفا می‌کند. منظور از ارزشیابی عملکرد، تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد می‌باشد (پدید، ۱۳۹۶). از آنجایی که هر سازمان در جهت نیل به اهدافش نیاز به جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص دارد، و برآوردن این نیازها با ارزشیابی عملکرد کارکنان میسر می‌شود، بنابراین پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (هاشم نژاد، ۱۳۹۵). از طرفی پیشرفت و توسعه هر کشوری در گرو سازمان آموزش و پرورش آن است و در این بین، معلمان عامل حیات آن هستند بنابراین ارزشیابی عملکرد معلمان در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش و در نهایت توسعه همه جانبه کشور، یک ضرورت می‌باشد (فینداواتی، ۲۰۱۸). معلمانی که عملکرد سطح بالایی دارند (یاددهی و یادگیری در سطح بالا، ارزشیابی صحیح از شاگرد، تعهد، خلاقیت، همکاری و مدارج علمی بالا) معلمانی هستند که به سرعت اثر بخشی مدرسه را بهبود می‌بخشند آنان قادر هستند که عملکرد دانش‌آموزان را نیز ارتقاء دهند. (استینبرگ و گریت، ۲۰۱۶). ساختارهای مکانیکی سد راه عملکرد مناسب از سوی معلمان هستند. عدم تمرکز، منجر به آزادی خلاق و افزایش ظرفیتهای فردی معلمان شده و در نهایت عملکرد بهتر را در پی خواهد داشت (شاهوردی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه معلمان متعهد به اخلاق کاری، نه تنها عامل برتری بوده بلکه به عنوان مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شوند. مدارس می‌شوند. معلمان اخلاق مدار دارند در واقع معلمانی

1. Prakash Tripathi
2. Koonmee & Singhapaki
3. Steinberg & Garret

دارند که نه تنها به وظایف محوله به طور مطلوب عمل می نمایند بلکه فراتر از وظایف قانونی خویش فعالیت می کنند چرا که آنها پایبند به ارزشهای اخلاقی مدرسه می باشند و خود را موظف به انجام وظایف محوله دانسته و عملکردی در سطح بالا از خود بروز می دهند (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴). از سوی دیگر اعتماد، نقش تعیین کننده‌ای در عملکرد اعضای مدرسه دارد (میرکمالی، ۱۳۹۱). اعتماد، فرایند عملکرد کار را در اعتماد کننده و اعتماد شونده بهبود می بخشد. مدرسی که در آنها جو حاکی از اعتماد بین مدیر، معلمان، همکاران، دانش‌آموزان و اولیای آنها حکمفرماست، باعث تأثیر مثبت بر عملکرد کاری معلمان می شود چرا که اعتماد باعث می شود بازخورد منفی و ایجاد تعارض بازدارنده در مدرسه کاهش یابد (میرکمالی، ۱۳۹۱).

در پژوهشی مدارس اثربخش با مشخصات رهبری شایسته و قوی، انتظارات بالا از همه فراگیران، جو یادگیرنده مدرسه، تمرکز روی مهارت‌های اساسی، پیش مکرر پیشرفت دانش‌آموزان، شناخته می‌شوند (ادموند ۱۹۷۹، رمبرگ، بورلین و فرانسون<sup>۱</sup> ۲۰۱۹). ایکسینیونی (۲۰۱۹) به دسته‌بندی الگوهای رشد در اثربخشی مدرسه پرداخته است. نتایج تحقیق ایزدی (۱۳۹۲) حاکی از این است که بین ساختار و ابعاد آن با اثر بخشی رابطه معنی‌دار وجود دارد. عبدالله‌زاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود اذعان می‌دارد که ساختار سازمانی مدرسه ارتباط مستقیم و معنی‌دار با اثربخشی مدرسه دارد. زبانی شاد باد و حسنی و قاسم زاده علیشاهی (۲۰۱۷) به نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی پرداخته‌اند. آنان بیان می‌کنند که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیریها و خط‌مشی‌های سازمانی همچون منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت تولید، اهمیت دارد. لندوسو و هال (۲۰۱۶) به بررسی روش‌های ارزیابی عملکرد پرداخته و اذعان داشته است که رایج‌ترین روش برای بررسی اثربخشی سازمانی است. آنها تأکید دارند که زمینه ارزیابی اثربخشی، ارزیابی عملکرد، است. ضیا الدینی و مرادی (۱۳۹۷) بیان داشته‌اند که اخلاق سازمانی معلمان پیش‌بینی کننده اثر بخشی سازمانی مدرسه است پس باید زمینه‌های تقویت اخلاق سازمانی را فراهم آورد و بدین وسیله زمینه پایبندی به ارزش‌ها و ایجاد جو اعتماد به نفس و نگرش مثبت رادر سازمان فراهم آورد. همچنین موجبات موفقیت فرد را در ارتباط با محیط و شرایط محیطی و زمینه ارتقای سازمانی را مهیا ساخت. رحمة الله<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) به بررسی شایستگی‌ها و عملکرد معلمان پرداخته است و نتیجه گرفته که معلمان که شایستگی‌ها و توانمندیهای بالایی دارند نتایج با کیفیت را در عمل به همراه داشته‌اند و یادگیریهای اثربخش دانش‌آموز، دستاورد معلمان توانمند است که رسیدن به اهداف مدرسه یعنی اثر بخشی آن را میسر می‌نماید. تدلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) به بررسی ارزشیابی معلم، اثربخشی معلم و اثربخشی مدرسه پرداخته است یافته‌های او ارتباط بین این متغیرها را تأیید می‌کند. کوشکباغی (۱۳۹۵) در بررسی رابطه ارزیابی عملکرد معلمان با اثربخشی مدرسه نتیجه گرفته که آن رابطه مثبت و معنادار

1. Edmond, Remberg, Borlin & Fransson

2. Rahmatollah

3. Tedli

است. حیدرزاده (۱۳۹۳) بین ساختار توانمندساز و اثربخشی مدرسه رابطه مثبت و معناداری را یافته است. نصراللهی و وهابی (۱۳۹۵) به بررسی ساختار و ارزیابی عملکرد معلمان پرداخته‌اند و بیان داشته‌اند که بهبود عملکرد معلمان در صورتی امکان‌پذیر است که بین ساختار سازمانی مدرسه و ارزیابی عملکرد معلمان تناسب وجود داشته باشد. شاهوردی، نیسی، هاشمی و ارشدی (۱۳۹۶) ادعا می‌دارد بین ابعاد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. نیکبین و ایرانمنش<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) و سیاسی و شهرکی‌پور (۱۳۹۵) و میرکمالی (۱۳۹۱) در یافته‌اند که اگر جو حاکی از اعتماد را پرورش دهند، ارتقای عملکرد را در پی خواهند داشت. حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند که توجه به اخلاق حرفه‌ای در افزایش عملکرد سازمانی اهمیت دارد. احمدی (۱۳۹۴) دریافته است که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (مؤلفه‌های تعهد و تخصص) می‌توانند عملکرد شغلی را پیش بینی نمایند. محمدنژاد (۱۳۹۶) به رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی پی برده است و بیان می‌کند که حاکمیت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان سلامت فرایند یاددهی و یادگیری را تضمین می‌کند. مریاک<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) دریافته که برای افزایش سطح عملکرد شغلی باید به جنبه‌های اخلاقی توجه جدی مبذول داشت. اندام، منتظری و ابویسانی (۱۳۹۴) هم چنین شفيعی و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی را تأیید کردند.

با مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور، اهمیت بحث اثر بخشی در مدرسه محرز شده و هم چنین وجود پژوهشهایی دال بر عدم وجود اثربخشی مطلوب مدارس ایران، محقق را بر آن داشت که عوامل تأثیر گذار بر اثربخشی مدرسه را مورد تحقیق قرار دهد. لذا این تحقیق در نظر داد به تعیین روابط ساختاری اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با میانجی‌گری ارزشیابی عملکرد معلمان بپردازد.

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی است و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه دوره دوم نظری شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸ به تعداد ۸۳۰ نفر می‌باشد که از بین آنها به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و با بهره‌گیری از جدول مورگان و با اعمال کفایت نمونه‌گیری ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه می‌باشد. کلیه ابزارها در طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده و بررسی شده‌اند. برای تعیین روایی ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفتند. پایایی آنها از روش آلفای کرونباخ محاسبه و در جدول ۱ گزارش شده است: پرسشنامه ارزشیابی عملکرد معلمان ۰/۸۶، پرسشنامه

1. Nikbin & Iranmanesh  
2. Meriac

اثر بخشی مدرسه بالدوین ۰/۸۶، پرسشنامه اعتماد سازمانی ۰/۸۳، پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۷۷، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۹ که نشان از پایایی مطلوب همه پرسشنامه‌ها می‌باشد.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌ها

Table 1

Questionnaires reliability

ارزشیابی عملکرد performance evaluation	اخلاق حرفه‌ای professional ethics	اعتماد سازمانی organizational trust	ساختار سازمانی organizational Structure	اثر بخشی مدرسه school Effectiveness	نام پرسشنامه Questionnaire name
0.86	0.79	0.83	0.77	0.86	پایایی reliability

### پرسشنامه ارزشیابی عملکرد معلمان:

محقق ساخته بوده و بر اساس چهارچوب‌های تدریس اثربخش دانیل سون<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مؤثر استرانگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) ساخته شده است. شامل هفت بعد و ۴۸ سؤال می‌باشد ابعاد شامل: ۱- بعد پیش نیازهای معلم ۲- بعد نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان ۳- بعد مسئولیت‌های حرفه‌ای ۴- بعد برنامه‌ریزی و آمادگی ۵- بعد سازماندهی و مدیریت کلاس درس ۶- بعد ویژگی‌های شخصی معلم ۷- بعد آموزش یا تدریس (عبداللهی، ۱۳۹۳).

**پرسشنامه اثر بخشی بالدوین:** توسط محقق تلخیص شده است. دارای ۱۵ سؤال بوده ولی ابعاد ندارد. این پرسشنامه بر اساس مشخصات کلیدی مدارس اثر بخش که در یازده بعد (رهبری آموزشی، مأموریت شفاف، جو ایمن و منظم، محیط مثبت مدرسه، انتظارات بالا، پایش و کنترل مکرر دانش‌آموز، مهارت‌های اساسی، فرصت‌های یادگیری، ارتباط مدرسه و خانه، توسعه حرفه‌ای، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری) طراحی شده بود (شلا و کلاریس، ۲۰۱۵)، تلخیص شده است.

**پرسشنامه اعتماد سازمانی اسکات و رادر<sup>۳</sup> (۲۰۰۳):** دارای چهار بعد و ۱۸ سؤال می‌باشد. ابعاد آن شامل ۱- اعتماد به مدیر یا سرپرست ۲- اعتماد به مدیران ارشد ۳- اعتماد به سازمان ۴- اعتماد به همکاران، می‌باشد (پورسجادی، ۱۳۹۲).

1. Danielson  
2. Stronge  
3. Skut & Rader



پرسشنامه ساختار سازمانی: که درسه بعد رسمیت، تمرکز، و پیچیدگی توسط "رابینز و ایوانویچ" ساخته شده و توسط "اسمی" (۱۳۸۵) تحت نظارت اساتید دانشگاه شیراز تغییر شکل یافته و متناسب با سازمان آموزشی (مدرسه) درآمده است و شامل ۱۵ سؤال می‌باشد (پذیرا، ۱۳۸۹).

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: تحت عنوان "تحلیل من به روایت من" که توسط قراملکی ۱۳۸۹ تدوین شده است. دارای بعد نبوده و شامل ۲۵ سؤال می‌باشد (کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای، ۱۳۹۶).

در تجزیه تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی و توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم-افزار SPSS 22 و AMOS 22 استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

بیشتر افراد نمونه (۱۵۲ نفر و ۴۹/۷ درصد) زن هستند بیشترین درصد (۱۴۹ نفر یعنی ۴۸/۷ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند. بیشترین درصد (۲۴/۵ درصد ۷۵ نفر) بین ۲۰ تا ۲۵ سال سابقه کار دارند، بیشتر افراد نمونه (۱۷۳ نفر یعنی ۵۶/۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی هستند.

در جدول شماره ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۲، این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به جدول شماره ۳، رابطه ساختار سازمانی (۰/۶۵)، اعتماد سازمانی (۰/۶۶)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۸) و ارزشیابی عملکرد (۰/۵۵) با اثربخشی مدرسه مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی

Table 2:

Descriptive indexes

کشیدگی kurtosis	چولگی skewness	انحراف استاندارد Std. deviation	میانگین Mean	متغیر variable
0.83	-0.59	8.01	50.87	ساختار سازمانی organizational structure
0.10	-0.49	12.60	59.85	اعتماد سازمانی organizational trust
1.04	0.31	11.93	83.38	اخلاق حرفه‌ای professional ethics
-0.22	-0.46	30.49	182.12	ارزشیابی عملکرد performance evaluation
-0.08	-0.42	9.35	58.15	اثربخشی مدرسه School effectiveness

1. Rubinze & Ivanowich

2. Kline

جدول ۳: ماتریس همبستگی

Table 3:

Correlation matrix

شماره number	متغیر variable	1	2	3	4	5
1	ساختار سازمانی organizational structure	1				
2	اعتماد سازمانی organizational trust	0.41**	1			
3	اخلاق حرفه‌ای professional ethics	0.48**	0.49**	1		
4	ارزشیابی عملکرد performance evaluation	0.41**	0.46**	0.48**	1	
5	اثربخشی مدرسه School effectiveness	0.65**	0.66**	0.48**	0.55**	1

\*\*p<0.01

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، روش تراکم‌سازی جزئی بهترین روش برای مدل‌یابی معادلات ساختاری است (ویرا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). باگوزی و هیترتون<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) خاطر نشان می‌کنند در مواقعی که سازه‌ها فاقد مؤلفه بوده و تعداد سؤالات هر سازه نیز بیش از ۵ سؤال باشد، سؤالات به صورت تصادفی تلفیق شده و بسته‌های سؤال ایجاد شود. سپس این بسته‌ها به عنوان مؤلفه-های آن سازه استفاده شوند. در پژوهش حاضر به علت اینکه سازه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدرسه فاقد مؤلفه بوده و گویه‌های آنها نیز به ترتیب ۲۶ و ۱۵ سؤال می‌باشد. بنابراین سؤالات اخلاق حرفه‌ای به صورت تصادفی به ۳ بسته سؤال ۷ تایی و یک بسته سؤال ۵ تایی و سؤالات اثربخشی مدرسه نیز به صورت تصادفی به ۳ بسته سؤال ۵ تایی تقسیم گردید. بنابراین با توجه به مطالب فوق در پژوهش حاضر از رویکرد تراکم‌سازی جزئی برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چند متغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا<sup>۳</sup> استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۸۲/۶۰ بدست آمد که کمتر از عدد ۴۸۳ می‌باشد که از طریق فرمول  $p(p+2)$  محاسبه شده است. در این فرمول  $p$  مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۲۱ می‌باشد (تتو و نویس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). در جدول شماره ۴، شاخص‌های برازش مطلق<sup>۵</sup>، تطبیقی<sup>۶</sup> و مقتصد<sup>۷</sup> به تفکیک گزارش شده‌اند.

1. Vieira
2. Bagozzi & Heatherton
3. Mardia's normalized multivariate kurtosis value
4. Teo & Noyes
5. Absolute
6. Comparative
7. Parsimonious

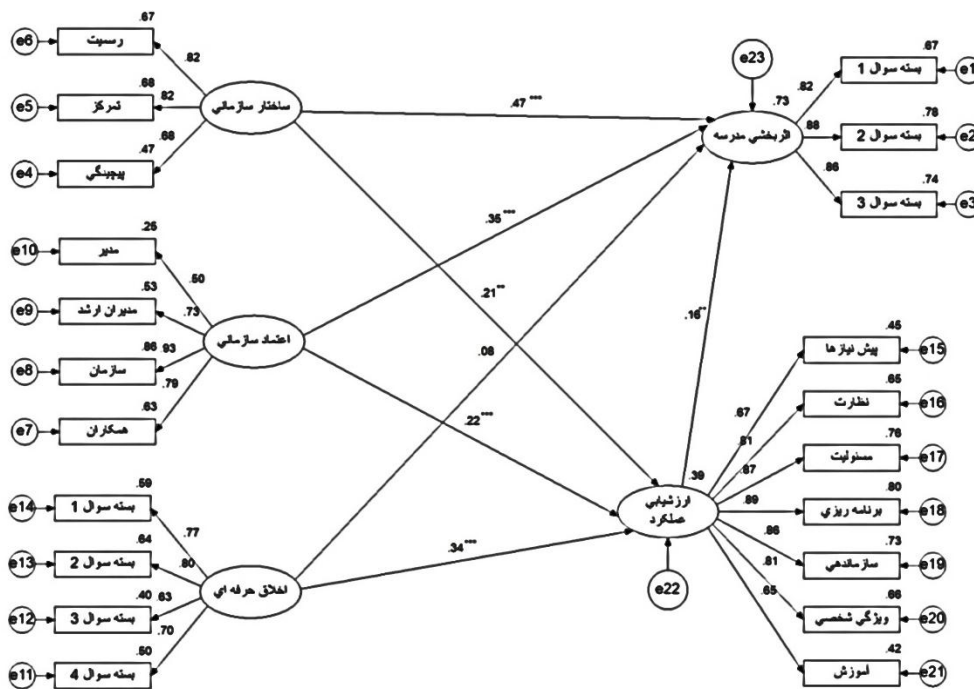
جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

Table 4:

Goodness of fit indexes of research tested model

شاخص‌های برازش مطلق Absolute fit indexes			
شاخص	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی تعدیل شده	ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده
index	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده amount obtained	0.95	0.92	0.01
حد قابل پذیرش acceptable limit	بیشتر از 0.90	بیشتر از 0.80	کمتر از 0.05
شاخص‌های برازش تطبیقی Comparative fit indexes			
شاخص	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	شاخص برازش هنجار نشده
index	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده amount obtained	0.97	0.96	0.97
حد قابل پذیرش acceptable limit	بیشتر از 0.90	بیشتر از 0.90	بیشتر از 0.90
شاخص‌های برازش تعدیل یافته Parsimonious fit indexes			
شاخص	مجذور خی بر درجه آزادی	شاخص برازش ایجاز	مجذور میانگین مربعات خطای تقریب
index	X <sup>2</sup> /df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده amount obtained	2.06	0.62	0.06
حد قابل پذیرش acceptable limit	کمتر از 3	بیشتر از 0.60	کمتر از 0.08

در جدول ۴، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است.



\*\*\*p<0.01, \*\*\*\*p<0.001

GFI=.956, AGFI=.924, CFI=.976, NFI=.964, NNFI=.978, RMSEA=.064

شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

Figure 1:

Research tested model

با توجه به شکل ۲، ساختار سازمانی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ارزشیابی عملکرد در مجموع ۷۳ درصد از واریانس اثربخشی مدرسه را تبیین می‌کنند. ساختار سازمانی، اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای نیز ۳۹ درصد از تغییرات ارزشیابی عملکرد را پیش‌بینی می‌کنند. در جدول ۵ نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرها گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

Table 5:

Direct effects results of research variables

مسیر path	برآورد پارامتر Parameter estimation	ضریب مسیر Path coefficient	خطای استاندارد برآورد Standard error of estimate	آماره t T statistic	سطح معنی‌داری Significance level
به روی اثربخشی مدرسه از to School effectiveness from	0.21	0.16	0.06	2.97	0.003
ارزشیابی عملکرد performance evaluation	0.65	0.47	0.08	7.44	0.001
ساختار سازمانی organizational structure	0.29	0.35	0.04	6.01	0.001
اعتماد سازمانی organizational trust	0.09	0.08	0.07	1.29	0.19
اخلاق حرفه‌ای professional ethics	0.22	0.21	0.07	3.09	0.002
به روی ارزشیابی عملکرد از to performance evaluation from	0.14	0.22	0.04	3.14	0.002
ساختار سازمانی organizational structure	0.31	0.34	0.07	4.41	0.001
اعتماد سازمانی organizational trust					
اخلاق حرفه‌ای professional ethics					

با توجه به جدول ۵، اثر مستقیم ارزشیابی عملکرد (۰/۱۶)، ساختار سازمانی (۰/۴۷) و اعتماد سازمانی (۰/۳۵) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۰۸) بر اثربخشی مدرسه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم ساختار سازمانی (۰/۲۱)، اعتماد سازمانی (۰/۲۲) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۴) بر ارزشیابی عملکرد مثبت و معنی‌دار می‌باشد. در این پژوهش از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> برای تعیین معناداری اثرات غیرمستقیم استفاده گردید. در جدول ۶ نتایج مربوط به اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده است. ( $p < 0.05$ )

1. Bootstrapping

جدول ۶: نتایج مربوط به اثرات غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

Table 6:

Indirect effects results of research variables

متغیر variable	ضریب مسیر Path coefficient	خطای استاندارد برآورد Standard error of estimate	سطح معنی‌داری Significance level	حد پایین low limit	حد بالا high limit
ساختار سازمانی organizational structure	0.03	0.01	0.008	0.01	0.08
اعتماد سازمانی organizational trust	0.04	0.01	0.007	0.01	0.07
اخلاق حرفه‌ای professional ethics	0.05	0.02	0.01	0.02	0.10

با توجه به جدول ۶، می‌توان گفت که ارزشیابی عملکرد نقش واسطه‌ای در ارتباط ساختار سازمانی، اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدرسه دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی با میانجیگری ارزشیابی عملکرد معلمان، انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که اثر مستقیم ارزشیابی عملکرد، ساختار سازمانی و اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی مدرسه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه با نتایج ضیالدینی و مرادی (۱۳۹۷) و اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶) که به ارتباط بین اثربخشی سازمانی با اخلاق سازمانی صحنه می‌گذارند و با کوشکباغی (۱۳۹۵) و نصیری و سعیدی (۱۳۹۲) فینداواتی (۲۰۱۸) استرنبرگ (۲۰۱۷) لندوسال (۲۰۱۶) رحمه‌الله (۲۰۱۶) و کونمی (۲۰۱۰) و تدلی (۲۰۰۳) که رابطه بین ارزیابی عملکرد و اثربخشی را تأیید می‌کند و هم چنین ایزدی (۱۳۹۲) و حیدرزاده (۱۳۹۳) و عبدالله زاده (۱۳۹۴) و کفاشپور و همکاران (۲۰۱۳) که به رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی پی برده است، همخوانی دارد. اما با نتایج گوهری‌پور (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. این نتایج هم چنین با نتیجه حسین پور و قربانی (۱۳۹۶) و علوی (۱۳۹۴) که ارتباط بین اثربخشی و اعتماد متقابل را تأیید می‌کنند، همخوانی دارد. همراستا با تأیید رابطه بین ساختار و ارزیابی عملکرد در تحقیق حاضر، نصراللهی و وهابی (۱۳۹۵) هم پی برده‌اند که بین ساختار و ارزیابی عملکرد رابطه وجود دارد. آنها اظهار داشتند که بهبود عملکرد کارکنان در صورت تناسب بین ساختار و ارزیابی عملکرد، محقق خواهد شد که این نتیجه، با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد اثر مستقیم ساختار سازمانی، اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر ارزشیابی عملکرد مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه با پژوهش حسینی و عباسخانی (۱۳۹۷) و تحقیق احمدی (۱۳۹۴) و محمدنژاد (۱۳۹۶) و باقری و همکاران (۱۳۹۶) و شفیعی و همکاران (۱۳۹۷) و اندام و همکاران (۱۳۹۴) که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای

و عملکرد را تأیید می‌کند و تحقیق نیکبین و همکاران (۲۰۱۴) و سیاسی و همکاران (۱۳۹۵) و میرکمالی (۱۳۹۱) که ارتباط بین اعتماد و عملکرد را صحنه می‌گذارد، همخوانی دارد. ارزشهای اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات می‌شود، اعتماد در روابط بین افراد و گروهها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها و رویه‌ها، موجب بهبود کیفیت انجام فعالیها و در نهایت بهبود عملکرد معلمان خواهد شد. موازین اخلاقی می‌تواند معلمان را ملزم کند تا نسبت به تعهدات حرفه‌ای خود پایبند باشند که این تأثیر بسزایی در ارتقای نحوه آموزش و سطح یادگیری دانش‌آموزان دارد که همه اینها پیش درآمد اثربخشی مدرسه می‌باشند. در این پژوهش اثرات غیرمستقیم اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی بر اثر بخشی مدرسه با میانجیگری ارزشیابی عملکرد معلمان مورد تأیید قرار گرفت. پس ارزشیابی عملکرد این ارتباطات را قوت می‌بخشد. درمورد نقش واسطه‌ای ارزشیابی عملکرد مطالعات بسیار کمی در دسترس بود. این کمبود پیشینه، نقطه قوت پژوهش حاضر است. با توجه به اثرات مستقیم ساختار و اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و ارزشیابی عملکرد بر اثر بخشی مدرسه به نظر می‌رسد که ایجاد جو حاکی از اعتماد در مدرسه (بین همکاران، بین معلم و مدیر، بین معلم و دانش‌آموز) گامی در جهت اثر بخشی مدرسه است (ناصری و همکاران، ۱۳۹۵). هم چنین اگر ساختارهای غیر منطقی و خشک را کاهش داده (لطیفی و شوشتریان، ۲۰۱۴) و بیشتر به ساختارهای مسطح و یا حداقل با طبقات کمتر سلسله مراتبی روی آوریم، به اثر بخش بودن مدرسه نزدیکتر خواهیم شد (ستاری و قنبری، ۱۳۹۵). توجه به این چنین ساختارهایی که توأم با جو اعتماد در مدرسه باشد خود، ارزشیابی عملکرد معلم را تحت تأثیر قرار داده (ناصری و همکاران، ۱۳۹۵) و باعث دریافت نتایج متقن از این فرایند می‌شود که این مهم، باعث تشخیص نقاط قوت و ضعف نیروهای انسانی شده و سازمان در صدد ابقای نیروهای کارآمد، جبران نکات ضعف و تشویق نکات مثبت معلمان می‌شود که منجر به عملکرد بالای معلم می‌شود. همه این اقدامات در جهت اثربخش بودن مدرسه می‌باشد (حسین پور و قربانی، ۱۳۹۶) که دال بر اثرات غیرمستقیم این متغیرها بر اثربخشی می‌باشد. متعاقب اثربخشی مدرسه، کل ذینفعان آن اعم از دانش‌آموزان، اولیای دانش‌آموزان و جامعه بهره‌خواهند برد و کشور در جهت پیشرفت و توسعه پیش خواهند رفت.

تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی از قبیل عدم همکاری برخی مدیران و معلمان مدرسه، عدم صلاحیت برخی مدیران در ارزشیابی عملکرد معلمان، عدم باور و ایمان معلمان و مدیران به چنین تحقیقاتی، مواجه بوده است. تعمیم نتایج به سایر مقاطع تحصیلی و سوگیری معلمان و مدیران در پاسخگویی، از دیگر محدودیت‌ها می‌باشد. در این پژوهش سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی و فرهنگی و... کنترل نشده است. این پژوهش با عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته مواجه بود. از محدودیت‌های دیگر این پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان معلمان و مدیران بود که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد. از طرفی دیگر با توجه به ارتباطی بودن (نه علت و معلولی) و مقطعی

بودن (غیر طولی) تحقیق باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج، لحاظ شود. لذا بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود که جهت رسیدن به اثربخشی مدرسه، ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان را مد نظر داشت. از ایجاد ساختارهای غیرقابل انعطاف و سلسله مراتب بلند پرهیز نمود و جوی آکنده از اعتماد را در مدرسه پی‌ریزی نمود و از نتایج ارزشیابی عملکرد معلمان به درستی استفاده نمود.

## References

## منابع

- احمدی، عفت؛ پیش بینی عملکرد شغلی از طریق اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۱ شیراز، *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت (۱۳۹۴)*.
- اسکندری، استیره و ایراندوست، منصور (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴): ۳۸-۴۶*.
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر و ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۰(۱): ۶۱-۷۲*.
- ایزدی، محمد امین (۱۳۹۲). ابطله ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمانی و توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۸(۳): ۷-۱۸*.
- باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد و تهمتی، محمد (۱۳۹۶). رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با نقش میانجی رفتار اخلاقی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۱): ۳۵-۴۲*.
- پدید، مجید (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل، *کنگره بین المللی بهبود مدیریت و نظام آموزشی ایران، تهران، مرکز همایش های توسعه داتیس،*  
[https://www.civilica.com/Paper-DMCI01-DMCI01\\_052.html](https://www.civilica.com/Paper-DMCI01-DMCI01_052.html)
- پورسجادی، سید حسین؛ رابطه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند، *پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند (۱۳۹۲)*.
- پذیرا، محمد رضا؛ بررسی رابطه بین ساختار و فرهنگ سازمانی مدارس و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مقطع متوسطه شهرستان اقلید، *پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت (۱۳۸۹)*.
- حسینی، محمد و عباسخانی، افسانه (۱۳۹۷) مدل یابی ساختاری ارتباط بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا شهر ارومیه، *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی (۱۱): ۳۵-۵۳*.



حسین پور، داود و قربانی پاچی، عقیل (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران، *مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۳(۶۵): ۴۵-۷۵.

حیدرزاده، سارا؛ بررسی نقش ساختار توانمندساز و هوشیاری سازمانی در اثربخشی مدارس منطقه ۵ استان تهران، *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی تهران*، (۱۳۹۳).  
خیاط مقدم، سعید و طباطبایی نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱(۱۱): ۱۲۷-۱۳۶.

زکی، محمدعلی؛ ادیبی سده، مهدی و یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس شهر اصفهان، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، ۲۴(۲): ۲۷-۴۳.  
سیاسری، مهدیه و شهرکی پور، حسن (۱۳۹۵). بررسی رابطه حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد معلمان شهرستان زابل، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد مقاومتی، مالزی*، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران.

شاهوردی شهرکی، آسیه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ هاشمی، سید اسماعیل و ارشدی، نسرين (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۳۰): ۱۱۶-۱۴۴.

شفیعی، فاطمه؛ کلاتری، مهدی و ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با نقش میانجی دینداری در کار، *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ویژه‌نامه: ۹۸۶-۱۰۰۸.  
ستاری، صدرالدین و قنبری، سالار (۱۳۹۵). مقایسه اثربخشی مدیریت مدارس هیئت امنایی با مدیریت مدارس عادی مقطع متوسطه شهر اردبیل، *دو فصلنامه مدیریت مدرسه*، ۴(۱): ۸۷-۱۰۵.  
ضیال‌دینی، محمد و مرادی شهربابک، محمدرضا (۱۳۹۷). رابطه بین مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی با اثر بخشی سازمانی با نقش میانجی‌گری اخلاق سازمانی، *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۴): ۱۱۷-۱۲۴.

عبدالله زاده، حمید؛ تبیین نقش ساختار توانمند ساز مدرسه با میانجی‌گری خوش بینی تحصیلی معلمان بر اثربخشی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی منطقه ۱۱ تهران، *پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی*، (۱۳۹۴).

عبداللهی، بیژن؛ دادجوی توکلی، عطیه و یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبار سنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثر بخش، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۴۹(۱۳): ۲۵-۴۸.  
علوی، سید بابک (۱۳۹۴). رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران خود و اثربخشی سامانه ارزیابی عملکرد، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۴(۴): ۳۸-۴۶.

- کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن و قلعه ای، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۵(۱): ۹۳-۱۱۲.
- کوشکباغی، معصومه؛ رابطه ارزیابی عملکرد معلمان با اثر بخشی مدارس دخترانه مقطع متوسطه دوم منطقه ورامین بر اساس رویکرد ۳۶۰ درجه، *پایان نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران جنوب*، (۱۳۹۵).
- گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثر بخشی معلمان، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵(۳): ۱۳۷-۱۴۶.
- گوهری پور، محمدصادق؛ رابطه ساختار سازمانی و اثربخشی سازمانی ادارات تربیت بدنی وزارتخانه های منتخب، *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی*، (۱۳۸۸).
- محمدنژاد، آسیه؛ بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه ۲ ارومیه، *پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه*، (۱۳۹۶).
- میرکمالی، سید محمد؛ اعلامی، فرنوش و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی نقش فرهنگ اعتماد در عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، *فصلنامه نوآوریهای آموزشی*، ۴۲(۱۱): ۳۱-۴۹.
- مذنب خدایی، مهسا؛ نقش سبک رهبری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر اثربخشی دبیرستانهای دخترانه دوره دوم شهر تبریز، *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان* (۱۳۹۵).
- ناصری، محمد؛ عقیقی، علیرضا و جابر انصاری، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی در دانشگاه پیام نور همدان، *سومین همایش ملی ایده های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران، مؤسسه علمی کیان پژوهان*.
- نصراللهی، مهدی و وهابی، الهام (۱۳۹۵). بررسی رابطه ساختار سازمانی با امکان استقرار نظام ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه در شرکت پترو پارس، *چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری*.
- نصیری فرد، حسن و سعیدی، پروین (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان گلستان، *دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک*.
- نقی پوراصل، رضا؛ آفرینش خاکی، اکبر و حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۴). ارتباط فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، *پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۷(۲): ۵۷-۶۷.
- هاشم نژاد، طاهره، اثر تلفیقی برنامه درسی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اثر بخشی مدرسه، *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان*، (۱۳۹۵).

هوی، وین. ک؛ میسکل، سیسیل. ج. (۱۹۸۷). مدیریت آموزشی، تئوری، تحقیق و عمل، سیدعباسزاده، میرمحمد (۱۳۹۲)، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

Ahmadi, E. (2015). Prediction job performance by professional ethics and spiritual intelligence among elementary school teachers in Shiraz 1 zone, *Master of Arts thesis*, educational management. Azad University, marvdasht branch, 2015. [In Persian].

Andam, R., Montazeri, A., & Aboyasani, A. (2015). relationship between professional ethic, job commitment and job performance among staff of youth and sports departments in Khorasan razavi, *contemporary research in sport management*, 5(10), 61-72.

Abdollahzade. H ; explain the role of enabling structure of school by mediation of academic optimism of teachers on school effectiveness in public primary schools of district 11 of Tehran, *Master of arts thesis*, educational management , kharazmi university(2015). [In Persian].

Abdollahi, B., Dadjoy Tavakoli, A. & yoselyani, G. (2013). identification and validation of professional competence in effective teachers, *quarterly journal of educational innovation*. 49(13):25-48. [In Persian].

Alavi, S. B. (2015). Relationship between trust of staff to their self-managers and effectiveness of performance evaluation, *quarterly journal of humanity resources management researches*, 4(4): 38-46. [In Persian].

Alanoglu. M., & Demirts, Z. (2016). The relationships between organizational learning, school effectiveness, *journal of education and training studies*, 4(4): 42-56.

Bageri, M., Kyani, M., & Tahmati, M (2017). Relationship between cultural intelligence and job performance with mediating role of ethical behavior, *quarterly journal of ethic in science and technology*, 14(1): 35-42. [In Persian].

Bagozzi, R. P., & Heatherton, T. F. (1994). A general approach to representing multifaceted personality constructs: application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling*, 1: 35-67.

Beare H. Coldwell, B. j. & Millikan, R, H. (1989). creating an excellent school some new management techniques. *Scientific research an academic publisher*.

Cheung, G., & Lau, R. (2007). Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables: Bootstrapping With Structural Equation Models. *Organizational Research Methods*, 11, 296 – 326.

Daft, R. (1998). *Essentials of organization: theory & design*, Parsayan, A. Aarabi, S. M, 1390, 7, publisher: cultural research's center.

Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for supervision and curriculum Development.

Edmonds, R (1979). effective schools for the urban poor. *Educational leadership*, 37(1):15-24.

Esmaili, L., Sianaki, A., Pashayi, Sh., & Bayrampours, M. (2016). The relationship between corporate ethics and organizational effectiveness whit an

- emphasis on municipal staff. *Bulletin of the royal society of sciences of life*, 85:1687-1697.
- Findawati, Y., Taurusta, C. W. I. (2018). Teacher Performance Assessment Application using Naive Bayes Classifier Method, *International Symposium on Materials and Electrical Engineering (ISMEE)* .
- Green. Deadra. A. (2005). Teachers parents and students perceptions of effective school characteristics of two Texas urban exemplary open-enrollment charter school, *Dissertation of philosophy doctoral*, texas A & M University.
- Gorian, H. & Dindar farkosh, F. (2011). Investigating relationship between social capital and teacher's effectiveness, *quarterly journal of leadership and educational management*, 5(3):137-146. [In Persian].
- Goharipor, M. (2009). Relationship between organizational structure & organizational effectiveness in physical education departments of selected ministries, *Master of arts thesis*, Allame Tabatabaai University. [In Persian].
- Hoy, w., & Ferguson, j. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of school. *Educational administration quarterly*, 21(2):117-134.
- Hoy, W & Miskel, C (1987). *Educational administration, theory, research, and practice*. Seied Abbaszadeh, M, M, urmia: urmia university, 2013,(5):356-357.
- Hassani, M., & Abaskhani, A. (2018). structural modeling of relationship between spiritual leadership and professional ethic with organizational performance and quality of working life with mediating role of organizational learning in urmia city imam reza hospital staff, *journal of ethic and medical history*, (11):35-53. [In Persian].
- Hosseinpor, D., & gorbani paji, A. (2017). Impact of human resources development strategies on organizational effectiveness with mediating role of mutual trust and staff job satisfaction in Mazandaran youth and sport departments, *journal of strategic management researches*, 23(65):45-75. [In Persian].
- Heidarzadeh, S. (2014). Investigating the role of empowering structure and alert organizational on effectiveness of Tehran schools district 5, *Master of Arts thesis*, kharazmi university [In Persian].
- Hashemnejad, T. (2016). The impact of integrate curriculum on educational achievement of students and efficiency of school, *Master of arts thesis*, curriculom major, sistan & Baluchistan university, [In Persian].
- Izadi, M. (2013) Relationship organizational structure with relationship between effectiveness and empowerment among staff of education and training department in Shiraz city, *quarterly journal of educational innovation*, 8(3): 7-18. [In Persian].
- Karami, M., Galavandi, H., & Galei, A. (2017). Relationship between professional ethic and ethical leadership with social responsibility in schools, *quarterly journal of school management*, 5(1): 93-112. [In Persian].

- Koshakbagi, M., (2016). Relationship between teacher performance evaluation and school effectiveness in high schools of varamin disert according to 360 approach, *Master of arts thesis*, training science, payamnoor university Tehran jonob, [In Persian].
- Kafashpoor, A., Shakoori. N., & Sadeghian, S. (2013). Linking organizational culture, structure, leadership style, strategy and organizational effectiveness: mediating role of knowledge management, *advanced research in economic and management science*. (10), 158-172.
- Khayat mogadam, S. & Tabatabaai Nasab, S. M. (2015). Components of professional ethic in management, *quarterly journal of ethic in science and technology*, 11(1):127-136. [In Persian].
- Kline, Rex. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Koonmee. K., Singhapakdi. A., Virakul, B. & Lee, Dong. J. (2010): Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes .A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of business research*, 63(1):20-26.
- Kurcharska, W. (2017). Relationships between trust and collaborative culture in the conduct of tacit knowledge sharing, *journal of entrepreneurship, Management and innovation*, 13(4): 61-78.
- Latifi, M., & Shooshtarian, Z. (2014). The effect of organizational structure on organizational trust and effectiveness, *Polish journal of management studies*. 10(2): 72-84.
- Lindoso, V., & Hall, N. (2016). Assessing the effectiveness of multilateral organizations, *Blavatnik school working paper*, and university of oxford.
- Meriac, j. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance, *Educational psychology*, 35(5):523-540.
- Mohamadnejad, A. (2017). Investigating relationship between satisfaction and professional ethic with job performance among elementary schools teachers of zone 2 urmia, *Master of arts thesis*, educational administration, Urmia university, [In Persian].
- Mirkamali, S. M., Alami, F., & Narenji sani, F. (2012). Investigating the role of trust culture in teacher's performance among elementary schools of Tehran city, *quarterly journal of educational innovations*, 42(11):31-49. [In Persian].
- Mozneb khodaii, M., (2016). The role of leadership style and learning organizational culture on secondary Girls high school effectiveness of Tabriz, *Master of arts thesis*, training and human resources development, Azarbaijan shahid madani university, [In Persian].
- Nikbin, D., Hyun, S., Iranmanesh, M., & Foroughi, B. (2014). Effect of perceived justice for coaches on athletes trust, commitment, and perceived performance, *International journal of sports science & coaching*. 9(4): 561-578.
- Naseri, M., Agigi, A., & Jaber Ansari, R. (2016). Investigating relationship between ethical leadership and Organizational trust in Hamadan payamnoor

- university, *Third national conference on new ideas in management science and economics*, Tehran, Kian pajouhan institute of science, [In Persian].
- Nasrollahi, M., & Vahabi, E. (2016). Investigating relationship between organizational structure and possibility of deploying 360 degree performance evaluation system in Petropars company. *4<sup>th</sup> international conference on applied research in management and accounting*, [In Persian].
- Nasiri fard, H., & saedi, P. (2013). Investigating relationship between Organizational effectiveness and Organizational performance in Golestan province industry, Mining and Trade Organization, *10<sup>th</sup> international conference on strategic management*. [In Persian].
- Nagipoor asle, R., Afarinesh khaki, A., & Hamidi, M. (2015). Relationship between Organizational culture, knowledge management and Organizational effectiveness in ministry of sport and youth, *physiology and management researches in sport*, 7(2): 57-67, [In Persian].
- Parsa. M. (2017). Evaluation Study Effect of Allowances and Job Creativity Performance of the Teacher in Secondary Vocational School Province, *International Education Studies*. 10(8): 96-107.
- Prakash Tripathi, S. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction at HDFC Bank indore india, *Global journal for research analysis*, 3(5): 1-5.
- Padid, M. (2017). Teachers performance evaluation from theory to practice, *international congress of improvement management and training system in Iran*, [In Persian].  
[https://www.civilica.com/Paper-DMCI01-DMCI01\\_052.html](https://www.civilica.com/Paper-DMCI01-DMCI01_052.html).
- Porsajadi, S. H., (2013). relationship between organizational justice and organizational trust with burnout among elementary schools teachers' in Birjand city, *Master of arts thesis*, educational managemet, birjand university, [In Persian].
- Pazira, M. (2010). Relationship between organizational culture, structure and organizational creativity in the high schools' eghlid according to perspective of teachers and principals, *Master of Arts thesis*, educational management, Azad University, marvdasht branch, [In Persian].
- Ramberg, J., Borlin, S., Fransson, E. & Modin. B. (2019). School effectiveness and truacy: a multilevel study of upper secondary school in Stockholm, *International journal of adolescence and youth*, 24(2): 185-198.
- Rahmatullah. M. (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten Indonesia, *Higher Education Studies*, 6(1) 28-39.
- Sheela, G., & Claris, j. (2015). School learning culture and school effectiveness of secondary schools, *International journal of education and psychological research*, 4(2): 47-51.
- Steinberg, M., & Garret. R. (2016). Classroom composition and measured teacher performance, *Educational evaluation and policy analysis*, 38(2): 239-317.



- Sheikh Alizade, M., & Tojjari, F. (2013). The effect of transformational leadership and organizational culture on organizational effectiveness in sport organizations, *studies sport management*, (17): 43-58.
- Stronge, j. (2007). *Qualitios of effective teacher*. Alexandra, VA: Association for supervision and curriculum Development.
- Siasari, M., & shahrakipor, H. (2016). Investigating relationship between organizational support and organizational trust on teacher's performance in Zabol city, *International conference of management and economy resistive*, Malaysia, Iran modern education development center, [In Persian].
- Sattari. S., & Ganbari. S. (2016). Comparison effectiveness of management between trustee board schools and normal schools in high schools Ardabil city, *quarterly journal of school administration*, 4(1): 87-105, [In Persian].
- Shahverdi shahraki, A., Neisi, A., Hashemi, S. E. & Arshadi, N. (2017). Effect of organizational culture and organizational structure on job performance and innovation, *quarterly journal of career & organizational*, 9(30): 116-144. [In Persian].
- Shafiee, F., Kalantari, M., & Zolfagari zaferani, R. (2018). Effect of professional ethic on job performance with mediating role of religion at work, *special issue research in educational systems*, 986-1008, [In Persian].
- Skandari, S., & Irandost, M. (2015). *Relationship professional ethic and organizational citizenship behavior with organizational performance*, *quarterly journal of ethic in science and technology*, 10(4): 38-46, [In Persian].
- Teo, T., & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, DOI: 10.1080/10494820.2011.641674.
- Teddlie, ch. (2003). Teacher evaluation, teacher effectiveness and school effectiveness: perspectives from the USA, *Journal of personnel evaluation in education*. 17(1):101-128.
- Vieira, Armando. L. (2011). *Interactive LISREL in Practice: Getting Started with a SIMPLIS Approach*, New York: Springer.
- Xinyu, N. (2019). what influences school district effectiveness growth trajectories? A growth mixture modeling (GMM) analysis. *Doctoral tesis*, Columbia University.
- Zabani shadbad, M., Hasani, M., & Ghasemzadeh, A. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational outcomes, *Medical ethics journal*, 11(40): 53-62.
- Zaki, M., Adibi sade, M., & Yazdkhasti. B. (2006). Investigating organizational effectiveness in Esfahan city schools, *journal of social and humanities sciences of Shiraz University*, 24(2): 37-43, [In Persian].
- Zyaaddini, M., & Moradi shahr babak, M. (2018). Relationship between partnership and organizational adaptability effectiveness with mediating role of

---

organizational ethic, *quarterly journal of ethic in science and technology*,  
13(4): 117-124, [In Persian].