

بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون

فریوش شجاعی^۱ علیرضا قاسمی زاد^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۱۰

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون بود.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی و مقطعی بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ به تعداد ۱۱۰ نفر بود که به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳)، کیفیت زندگی کاری لویز و همکاران (۲۰۰۷) و سلامت روانی ریف (۲۰۰۲) گردآوری شد. روایی محتوایی ابزارها با نظر متخصصان تأیید شد و ضرایب آلفای کرونباخ برای سلامت روانی، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۷۹۵، ۰/۸۰۱ و ۰/۸ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری با سلامت روانی رابطه مثبت و معناداری دارد (ضریب مسیر=۰/۶۴۲، $p < ۰/۰۰۱$ ، $t=۳۶/۹۸۸$). همچنین، کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری داشت (ضریب مسیر=۰/۵۵۸، $p < ۰/۰۰۱$ ، $t=۱۳/۷۱۴$) و اخلاق حرفه‌ای نیز با سلامت روانی رابطه مثبت و معناداری نشان داد (ضریب مسیر=۰/۴۴۰، $p < ۰/۰۰۱$ ، $t=۲۳/۴۵۳$). افزون بر این، اثر غیرمستقیم کیفیت زندگی کاری بر سلامت روانی از مسیر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود (ضریب مسیر=۰/۲۴۵، $p < ۰/۰۰۱$ ، $t=۵/۸۳۶$)؛ بنابراین، نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای تأیید شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای بخشی از سازوکار ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی را تبیین می‌کند. از این‌رو، توجه هم‌زمان به بهبود کیفیت زندگی کاری و تقویت اصول و رفتارهای اخلاق حرفه‌ای می‌تواند با ارتقای سلامت روانی مدیران همراه باشد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، سلامت روانی، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس ابتدایی.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران shojaei.p@iau.ac.ir

^۲ دانشیار مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

Alirezaghasemizad@iau.ac.ir

مقدمه

مدیران مدارس ابتدایی به‌عنوان مهم‌ترین ارکان راهبری نظام آموزشی، نقشی تعیین‌کننده در هدایت فعالیت‌های آموزشی، ایجاد هماهنگی میان کارکنان، مدیریت منابع و ارتقای کیفیت عملکرد مدارس بر عهده دارند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹). با این حال، گسترش مسئولیت‌های مدیریتی، افزایش انتظارات سازمانی، فشارهای ناشی از تصمیم‌گیری‌های مستمر و مواجهه با مسائل پیچیده آموزشی، سلامت روانی^۱ مدیران را با چالش‌های متعددی روبه‌رو ساخته است. تداوم این شرایط می‌تواند زمینه‌ساز کاهش تمرکز، افت کیفیت تصمیم‌گیری، فرسودگی روانی و تضعیف کارآمدی مدیریتی شود و در نهایت بر عملکرد کلی مدرسه اثر بگذارد. از این‌رو، حفظ و ارتقای سلامت روان مدیران آموزشی به یکی از دغدغه‌های اساسی نظام تعلیم و تربیت تبدیل شده است (خسروی‌ان، ۱۴۰۲). در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، کیفیت سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. در سازمان‌های آموزشی نقش مدیران مدارس در ارتقای کیفیت آموزشی و تحقق اهداف نظام و تعلیم و تربیت اهمیت دوچندان می‌یابد. (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت آموزشی در مدارس ابتدایی یکی از حساس‌ترین و پر فشارترین حرفه‌ها در نظام آموزشی است؛ زیرا مدیران علاوه بر نظارت بر امور آموزشی، باید در تعامل مستمر با معلمان، دانش‌آموزان، والدین و نهادهای بالادستی باشند. این گستره مسئولیت، آنان را در معرض سطح بالایی از استرس‌های شغلی قرار می‌دهد که در بلندمدت می‌تواند بر سلامت روانی آنان اثر منفی داشته باشد (امیری و همکاران، ۱۳۹۸). مدیران مدارس ابتدایی، به‌عنوان رهبران اصلی سازمان‌های آموزشی، نقشی بنیادین در ایجاد محیطی سالم برای آموزش و پرورش دارند. آنان مسئول هدایت، نظارت و هماهنگی میان معلمان، دانش‌آموزان و والدین بوده و با تصمیم‌گیری‌های متعدد روزانه مواجه‌اند. این حجم از مسئولیت‌ها، در کنار چالش‌های آموزشی و اداری، می‌تواند آنان را در معرض فشارهای روانی و استرس‌های شغلی قرار دهد که در نهایت بر سلامت روانی آنان اثرگذار است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹).

در دهه‌های اخیر، نظام آموزشی ایران با چالش‌های متعددی همچون فشارهای اداری، کمبود منابع، افزایش انتظارات جامعه، و مشکلات روانی در میان کارکنان و مدیران مدارس مواجه شده است (ملکی و همکاران، ۱۴۰۰). در چنین شرایطی، یکی از عوامل مهمی که می‌تواند بر بهزیستی روانی و رضایت شغلی

^۱ mental health

مدیران تأثیر بگذارد، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری انعکاسی از احساس کارکنان نسبت به شرایط کاری، فرصت‌های رشد، عدالت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری و امنیت شغلی است. افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند زمینه‌ساز رضایت، آرامش روانی و بهره‌وری باشد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۸).

مدیران مدارس ابتدایی، به دلیل نقش محوری در هدایت معلمان و ایجاد فضای سالم برای یادگیری دانش‌آموزان، در معرض فشارهای روانی و اخلاقی بسیاری هستند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که فشار کاری و تعارض نقش‌ها در میان مدیران آموزشی با افزایش اضطراب و فرسودگی عاطفی همراه است (موسوی و فرهادی، ۱۴۰۲).

سلامت روانی یکی از اساسی‌ترین ابعاد وجود انسان است که ارتباط مستقیمی با کارکردهای شناختی، هیجانی و اجتماعی او دارد. سلامت روانی حالتی از تعادل در زمینه‌های گوناگون فکری، عاطفی و رفتاری است که فرد را قادر می‌سازد ضمن شناسایی توانمندی‌های خود، با استرس‌های زندگی روزمره به شیوه‌ای سازگارانه برخورد کرده و در جامعه نقشی مؤثر ایفا کند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰).

در محیط‌های آموزشی، سلامت روانی مدیران مدارس اهمیت دوچندان دارد، زیرا آنان علاوه بر مدیریت وظایف حرفه‌ای و اداری، باید به مسائل انسانی، تربیتی و عاطفی معلمان و دانش‌آموزان نیز پاسخگو باشند. نابسامانی در سلامت روانی مدیران باعث بروز پیامدهایی مانند کاهش رضایت شغلی، تصمیم‌گیری‌های هیجانی و افت کیفیت عملکرد سازمانی می‌شود (حسینی و دیگران، ۱۳۹۹). بر این اساس، حفظ و ارتقای سلامت روانی مدیران مدارس می‌تواند عاملی کلیدی در ایجاد فضای آموزشی اثربخش، روابط کاری سالم و افزایش بهره‌وری سازمانی به شمار آید (عباسی، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، سلامت روانی این مدیران بر کیفیت محیط یادگیری و روحیه کارکنان تأثیر مستقیم دارد؛ به طوری که مدیرانی با ثبات روانی بالاتر، فضای حمایتی‌تر و انگیزشی‌تری در مدارس ایجاد می‌کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که این رابطه مستقیم میان کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی، می‌تواند تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای تغییر کند. اخلاق حرفه‌ای شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول رفتاری است که افراد در محیط شغلی خود به آن پایبندند و بر تصمیم‌گیری‌ها، تعاملات و احساس مسئولیت آنان اثر می‌گذارد (بیات و سلیمی، ۱۴۰۱). مدیرانی که دارای سطح بالایی از اخلاق

حرفه‌ای هستند، حتی در شرایط فشار شغلی نیز به تصمیم‌گیری‌های منصفانه و رفتارهای انسانی پایبند مانده و از نظر روانی پایداری بیشتری از خود نشان می‌دهند (نعمتی و رستگار، ۱۴۰۲).

در شهرستان کازرون، که یکی از قطب‌های آموزشی استان فارس محسوب می‌شود، مدیران مدارس ابتدایی با چالش‌هایی از قبیل تراکم بالای کاری، کمبود نیروی انسانی، فشار کاری، محدودیت‌های اقتصادی و فشارهای ناشی از انتظارات والدین و اداره آموزش و پرورش مواجه‌اند. این فشارها می‌تواند زمینه‌ساز فرسودگی شغلی و کاهش سلامت روانی شوند. بنابراین، شناسایی عواملی که بتوانند در این رابطه نقش محافظتی ایفا کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. این شرایط احتمالاً بر کیفیت زندگی کاری و سلامت روان آنان اثر مستقیم دارد. بنابراین بررسی این موضوع که آیا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان عاملی میانجی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی عمل کند یا خیر، از اهمیت اساسی برخوردار است. نتایج این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزشی در طراحی برنامه‌هایی برای ارتقای بهزیستی روانی و حرفه‌ای مدیران کمک کند.

این فشارها می‌تواند زمینه‌ساز فرسودگی شغلی و کاهش سلامت روانی شوند. بنابراین، شناسایی عواملی که بتوانند در این رابطه نقش محافظتی ایفا کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. بر این اساس، مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون عمل کند؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: از آنجا که این تحقیق به بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون پرداخت، پس روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ تشکیل دادند که بر اساس آمار رسمی اداره آموزش و پرورش، تعداد آنان ۱۱۰ نفر بود.

با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده شد؛ به این ترتیب، تمامی اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و داده‌های مورد نیاز از همه مدیران واجد شرایط گردآوری شد. به منظور گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. در این راستا، داده‌های لازم از طریق بررسی و مطالعه کتاب‌ها، مقالات علمی -

پژوهشی، پایان‌نامه‌ها، منابع الکترونیکی معتبر و اسناد مرتبط با متغیرهای پژوهش جمع‌آوری گردید. همچنین، به‌منظور آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط میان متغیرهای مورد مطالعه، از روش میدانی استفاده شد. در بخش میدانی، داده‌ها از طریق اجرای پرسشنامه‌های استاندارد و توزیع آن‌ها در میان نمونه آماری گردآوری شد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود.

برای سنجش میزان پایبندی و التزام مدیران به اصول و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای طراحی شده توسط قاسم‌زاده (۱۳۹۳) استفاده شد. این ابزار شامل ۱۶ گویه است که در هشت بُعد (اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران و همدردی با دیگران) توزیع شده است. گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱ تا ۵) نمره‌گذاری می‌شوند و دامنه نمره کل پرسشنامه بین ۱۶ تا ۸۰ متغیر است.

برای سنجش میزان نگرش افراد نسبت به شغل و شرایط محیط کاری، از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری لوپز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. این پرسشنامه از نظر ساختاری تک‌مولفه‌ای بوده و شامل ۲۶ سؤال است که بر جنبه‌های رفاهی، روانی، اجتماعی و فیزیکی محیط کار متمرکز است. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱ تا ۵) جمع‌آوری می‌شود، به‌طوری‌که سؤالات شماره ۳ و ۴ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمره کل این پرسشنامه بین ۲۶ تا ۱۳۰ است.

برای سنجش میزان سلامت روانی از پرسشنامه استاندارد سلامت روانی ریف (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه در شش بُعد (عامل استقلال، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود) می‌باشد. گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱ تا ۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کلی (مجموع یا میانگین) کسب شده، نشان‌دهنده سطح سلامت روانی فرد است.

به‌منظور بررسی روایی ابزارهای اندازه‌گیری در پژوهش حاضر، از روایی محتوایی استفاده شد. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لوپز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه سلامت روانی ریف (۲۰۰۲) بودند که از جمله ابزارهای استاندارد و معتبر محسوب می‌شوند. به‌منظور اطمینان از تناسب این ابزارها با اهداف پژوهش و جامعه آماری، پرسشنامه‌ها در اختیار استاد راهنما و تعدادی از اعضای هیئت علمی متخصص در حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت و روش تحقیق قرار گرفتند.

متخصصان، گویه‌های پرسشنامه‌ها را از نظر شفافیت، تناسب با ابعاد متغیرها، کفایت محتوایی و قابلیت فهم برای مدیران مدارس ابتدایی بررسی کردند. پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی، نسخه نهایی ابزارها تدوین شد. بنابراین، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و تأیید متخصصان، روایی محتوایی ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

به‌منظور بررسی پایایی ابزارهای پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ یکی از رایج‌ترین شاخص‌های سنجش همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه است و مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزارهای اندازه‌گیری در پژوهش‌های علوم رفتاری و انسانی است. در پژوهش حاضر، پس از جمع‌آوری داده‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش شامل اخلاق حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. نتایج حاصل در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	سلامت روانی	۰/۷۹۵
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۰۱
۳	کیفیت زندگی کاری	۰/۸۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق، ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر سلامت روانی برابر با ۰/۷۹۵، اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۸۰۱ و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۸۰۰ به دست آمد. از آنجا که مقادیر به‌دست‌آمده همگی بیشتر از ۰/۷۰۰ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش از پایایی قابل قبول و مطلوبی برخوردارند.

یافته‌ها

توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده و پردازش آن توسط نرم‌افزارهای آماری، مطابق جدول شماره (۲) می‌باشد.

جدول (۲): شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن

متغیر	تعداد	میانگین	م یانه	انحراف استاندارد	واریانس
مسئولیت‌پذیری	۱۱۰	۶/۴۶۸	۷	۲/۳۱۲	۵/۴۲۶
صادق بودن	۱۱۰	۶/۵۹۱	۷	۲/۲۸۶	۵/۶۴۰
عدالت و انصاف	۱۱۰	۶/۴۸۲	۷	۲/۳۰۱	۶/۰۶۱
وفاداری	۱۱۰	۶/۳۹۷	۷	۲/۲۷۴	۵/۶۲۶
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۱۱۰	۶/۶۲۵	۷	۲/۳۴۱	۵/۵۶۰
احترام به دیگران	۱۱۰	۶/۲۹۴	۶	۲/۲۱۸	۴/۸۳۶
همدردی با دیگران	۱۱۰	۶/۰۸۷	۶	۱/۱۶۵	۱/۷۲۳
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۱۱۰	۵/۹۲۶	۶	۱/۴۳۸	۲/۰۷۱
اخلاق حرفه‌ای	۱۱۰	۵۱/۸۷۴	۵۲	۹/۶۸۲	۹۴/۷۹۱

با توجه به یافته‌های جدول فوق، میانگین کلی اخلاق حرفه‌ای برابر با ۵۱/۸۷۴ به دست آمده است. در میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی با میانگین ۶/۶۲۵ بالاترین میانگین و بعد رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با میانگین ۵/۹۲۶ پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده است. به‌طور کلی، میانگین ابعاد مختلف نشان می‌دهد که پاسخگویان از سطح نسبتاً مطلوبی از پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای برخوردار بوده‌اند.

کیفیت زندگی کاری

مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر کیفیت زندگی کاری آن بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده و پردازش آن توسط نرم‌افزارهای آماری، مطابق جدول شماره (۳) می‌باشد.

جدول (۳): شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر کیفیت زندگی کاری

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره
کیفیت زندگی کاری	۱۱۰	۸۱/۷۲۸	۸۲	۱۲/۵۶۴	۱۵۸/۳۳۸	۴۴	۱۱۶

با توجه به یافته‌های جدول فوق، میانگین کلی کیفیت زندگی کاری ۸۱/۷۲۸ گزارش شده است. به طور کلی، نتایج بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری پاسخگویان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

سلامت روانی و ابعاد آن

مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر سلامت روانی و ابعاد آن بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده و پردازش آن توسط نرم‌افزارهای آماری، مطابق جدول شماره (۸) می‌باشد.

جدول (۴): شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر سلامت روانی و ابعاد آن

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره
استقلال	۱۱۰	۱۰/۲۳۸	۱۰	۲/۳۴۶	۵/۲۲۳	۵	۱۵
تسلط بر محیط	۱۱۰	۱۰/۶۹۴	۱۱	۲/۵۱۸	۶/۰۹۳	۵	۱۵
رشد شخصی	۱۱۰	۱۰/۴۸۲	۱۰	۲/۳۹۷	۵/۹۴۹	۵	۱۵
ارتباط مثبت با دیگران	۱۱۰	۱۰/۸۷۵	۱۱	۲/۲۷۶	۵/۸۸۴	۵	۱۵
هدفمندی در زندگی	۱۱۰	۱۰/۵۴۱	۱۱	۲/۳۴۵	۵/۸۳۲	۵	۱۵
پذیرش خود	۱۱۰	۱۰/۷۵۷	۱۱	۲/۴۱۲	۵/۹۹۹	۵	۱۵
سلامت روانی	۱۱۰	۶۱/۵۸۷	۶۲	۸/۲۹۸	۷۳/۲۹۶	۳۷	۸۱

با توجه به یافته‌های جدول فوق، میانگین کلی سلامت روانی برابر با ۶۱/۵۸۷ به دست آمده است. در میان ابعاد سلامت روانی، بعد ارتباط مثبت با دیگران با میانگین ۱۰/۸۷۵ بالاترین مقدار و بعد استقلال با میانگین ۱۰/۲۳۸ پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده است. در مجموع، میانگین به دست آمده نشان می‌دهد که سلامت روانی پاسخگویان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشته و وضعیت ابعاد مختلف آن نیز از پراکندگی قابل قبولی برخوردار است.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف

متغیر	مقدار آزمون اسمیرنوف - کولموگروف	مقدار (sig)	نتیجه نرمال/غیرنرمال بودن توزیع
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۳۳	۰/۰۰۰	غیرنرمال
سلامت روانی	۰/۱۸۸	۰/۰۰۰	غیرنرمال
کیفیت زندگی کاری	۰/۲۴۱	۰/۰۰۰	غیرنرمال

مطابق جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود که مقدار (Sig) یا همان سطح معناداری آزمون اسمیرنوف - کولموگروف کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی تحقیق از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های این پژوهش از آزمون‌های ناپارامتریک و نرم افزار SmartPLS استفاده می‌شود.

برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش از رویکرد معادلات ساختاری استفاده شده است. در این خصوص برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می‌شوند.

آزمون فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آماری فرضیه اول

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری ← سلامت روانی	۰/۶۴۲	۰/۰۶۰	۳۶/۹۸۸	* / ۰۰۰

نتایج جدول (۱۵) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون $0/000$ ($P < 0/05$) و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۳۶/۹۸۸) می‌باشد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/642$ می‌باشد که نشان می‌دهد $64/2$ درصد از تغییرات سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون، ناشی از کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آماری فرضیه دوم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۵۸	۰/۰۳۴	۱۳/۷۱۴	* / ۰۰۰

نتایج جدول (۶) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون $0/000$ ($P < 0/05$) و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۱۳/۷۱۴) می‌باشد، در نتیجه فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری دارد.

همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۵۸ می‌باشد که نشان می‌دهد ۵۵/۸ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون، ناشی از کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم: بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آماری فرضیه سوم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای ← سلامت روانی	۰/۴۴۰	۰/۰۷۱	۲۳/۴۵۳	۰/۰۰۰

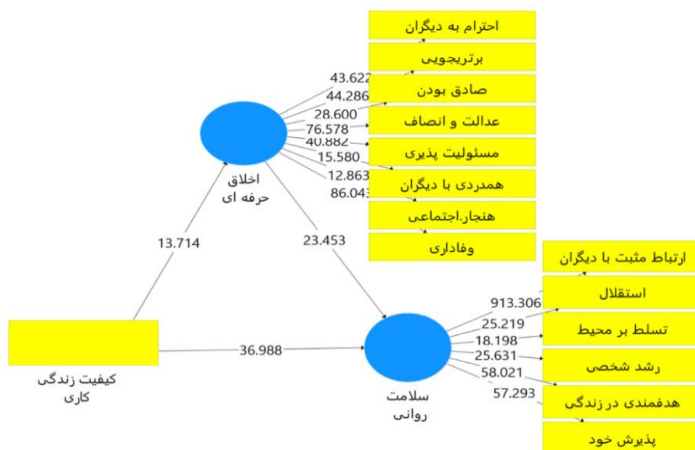
نتایج جدول (۷) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون $0/000$ ($P < 0/05$) و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۲۳/۴۵۳) می‌باشد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۴۴۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۴ درصد از تغییرات سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون، ناشی از اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸): نتایج آماری فرضیه اصلی

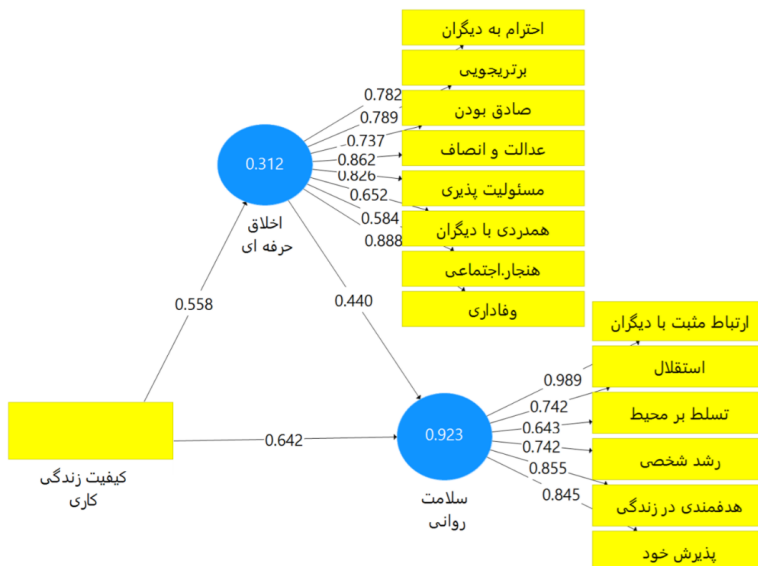
روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری ← اخلاق حرفه‌ای ← سلامت روانی	۰/۲۴۵	۰/۰۳۶	۵/۸۳۶	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۸) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون $0/000$ ($P < 0/05$) و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۵/۸۳۶) می‌باشد، در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین این دو متغیر برابر $0/245$ می‌باشد که نشان می‌دهد ۲۴/۵ درصد از تغییرات سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون، ناشی از کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون می‌باشد.



شکل (۱): بررسی مقادیر t

شکل (۲): بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استاندارد



شاخص‌های برازش مدل (اندازه‌گیری، ساختاری)

پایایی

اگر مقدار این دو معیار (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)) برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۷ (فورنل و لارکر ۱۹۸۱؛ هالند، ۱۹۹۹) شود، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

جدول (۹): مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ردیف	ساختار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۰۰	۰/۹۳۰
۲	سلامت روانی	۰/۸۵۸	۰/۸۹۴
۳	کیفیت زندگی کاری	۱	۱

همان گونه که در جدول (۹) مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان می‌دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است. بنابراین متغیرهای اندازه‌گیری این پژوهش به گونه‌ای مطلوب، پایایی دارند.

روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده‌تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می‌دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه‌گیری نیز بیشتر است (بارکلی، هیگینز و تامسون، ۱۹۹۵). در این مرحله برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد مولفه‌های متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۱۱) نشان داده شده است: مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ می‌باشد (هولاند، ۱۹۹۹، ۱۰۰).

جدول (۱۰): میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)

ردیف	متغیر	میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)
۱	اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۹۵
۲	سلامت روانی	۰/۵۸۵
۳	کیفیت زندگی کاری	۱

همانگونه، که از جدول (۱۰) مشخص است، تمامی مقادیر AVE که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می‌کند برای سازه‌های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

روایی واگرا به عنوان سومین معیار برازش مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). بررسی این امر به‌وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است (حنفی‌زاده و زارع، ۱۳۹۱).

جدول (۱۱): جدول فورنل-لاکر برای بررسی روایی واگرا

متغیر	اخلاق حرفه‌ای	سلامت روانی	کیفیت زندگی کاری
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷۱		
سلامت روانی	۰/۶۷۰	۰/۷۶۵	
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۹۳	۰/۶۱۹	۱

همانگونه که از ماتریس بالا مشخص می‌باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها می‌باشد.

ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان دهنده تأثیری است که هر متغیر برونزا بر متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقادیر R^2 نشان می‌دهد متغیرهای درون‌زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارند. شایان ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون‌زای مدل محاسبه می‌شود.

جدول (۱۲): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

ردیف	متغیر	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)
۱	سلامت روانی	۰/۹۲۳
۲	کیفیت زندگی کاری	۰/۳۱۲

همان طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، کیفیت زندگی کاری به وسیله $31/2$ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است. همچنین متغیر سلامت روانی به وسیله $92/3$ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.

بعد از تعیین شاخص‌های برازش مدل، در ادامه به ارزیابی و تعیین روابط متغیرهای پژوهش، به کمک روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS در دو حالت اعداد معناداری (برای بررسی فرضیه‌ها) و تخمین استاندارد^۲ (برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم)، پرداخته شده است. در این مرحله روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد.

در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می‌دهد (شکل ۴-۱). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $1/96$ و کمتر از $1/96$ - باشند، گویای معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است. سپس در شکل (۴-۲) شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده (ضریب مسیر) مشخص گردیده است. ضریب مسیر نشان دهنده ی شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین $1-$ تا $1+$ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب نشان از همبستگی بین دو متغیر پنهان دارد.

بحث و نتیجه گیری

بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تر از طریق تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند با سطح بالاتری از

سلامت روانی مدیران همراه باشد. همچنین، یافته‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای در ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی نقش واسطه‌ای دارد و بخشی از تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روانی مدیران از مسیر اخلاق حرفه‌ای منتقل می‌شود.

نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش یزدانی و کرمی‌فر (۱۴۰۴)، سجادی (۱۴۰۳)، شهیدی و صالحی (۱۴۰۰)، گارسیا و مارتینز (۲۰۲۶)، براون و کلارک (۲۰۲۶)، رحمان و نور (۲۰۲۳)، لی و کیم (۲۰۲۱) و آلمیدا و سوسا (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری مطلوب، شرایطی را برای مدیران فراهم می‌کند که در آن احساس امنیت، رضایت، حمایت، عدالت، تعلق سازمانی و فرصت رشد حرفه‌ای افزایش می‌یابد و در نتیجه، مدیر با فشارهای شغلی و مسائل روزمره مدرسه سازگاری بیشتری پیدا می‌کند. هنگامی که مدیر در محیط کاری خود احساس ارزشمندی و حمایت داشته باشد، احتمال بیشتری دارد که در تصمیم‌گیری‌ها، روابط با معلمان، دانش‌آموزان و والدین و همچنین مواجهه با تعارض‌های سازمانی، اصول اخلاقی را رعایت کند. اخلاق حرفه‌ای نیز با تقویت مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، احترام، تعهد و پاسخگویی، به مدیر کمک می‌کند تا موقعیت‌های دشوار شغلی را با آرامش و کنترل بیشتری مدیریت کند. از سوی دیگر، رفتار اخلاق‌مدار موجب شکل‌گیری اعتماد در محیط مدرسه شده و روابط حرفه‌ای سالم‌تری میان مدیر و سایر اعضای مدرسه ایجاد می‌کند؛ در نتیجه، بسیاری از تعارض‌ها و فشارهای بین‌فردی کاهش می‌یابد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که کیفیت زندگی کاری نه‌تنها به‌صورت مستقیم، بلکه از طریق تقویت نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی مدیران، زمینه بهبود سلامت روانی آنان را فراهم سازد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند مانند یک سازوکار روانی و سازمانی عمل کند که منابع مثبت موجود در محیط کار را به احساس آرامش، کنترل، رضایت و ثبات روانی تبدیل می‌کند.

بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به این معنا که هرچه مدیران از کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار باشند، سطح سلامت روانی آنان نیز بالاتر خواهد بود. این یافته

نشان می‌دهد که شرایط و ویژگی‌های محیط کار می‌تواند نقش مهمی در وضعیت روانی مدیران مدارس داشته باشد.

نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش اشتری (۱۴۰۲)، خسروی‌ان (۱۴۰۲)، رستمی (۱۴۰۱)، نژاد انصاری (۱۴۰۱)، شهرزاد (۱۳۹۹)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹)، اسمیت و آندرسون (۲۰۲۴) و پرایوگا و همکاران (۲۰۲۴) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از شرایط و تجربه‌های فرد در محیط شغلی است که می‌تواند به‌طور مستقیم بر وضعیت روانی او اثر بگذارد. مدیران مدارس به دلیل مسئولیت‌های گسترده، پاسخگویی در برابر سازمان، معلمان و والدین، مدیریت مسائل دانش‌آموزان و ضرورت اتخاذ تصمیم‌های مستمر، با فشارهای مختلف شغلی مواجه هستند؛ بنابراین، برخورداری آنان از محیط کاری مناسب می‌تواند نقش مهمی در حفظ سلامت روانی داشته باشد. وجود امنیت شغلی، روابط مناسب با همکاران، حمایت سازمانی، عدالت در محیط کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، فرصت رشد و احساس ارزشمندی می‌تواند منابع روانی مدیر را تقویت کرده و توان او را برای مقابله با فشارهای کاری افزایش دهد. در مقابل، ضعف در کیفیت زندگی کاری ممکن است موجب افزایش احساس ناراضی، خستگی روانی، فشار شغلی و کاهش انگیزه شود و به تدریج سلامت روانی مدیر را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو، هنگامی که مدیر مدرسه احساس کند سازمان به نیازهای حرفه‌ای و انسانی او توجه دارد، احتمال بیشتری دارد که با آرامش، انگیزه و احساس کنترل بیشتری وظایف خود را انجام دهد. در چنین شرایطی، فشارهای اجتناب‌ناپذیر مدیریت مدرسه کمتر به آسیب روانی تبدیل می‌شوند و مدیر از ظرفیت بیشتری برای سازگاری با مشکلات برخوردار خواهد بود.

بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین، مدیرانی که کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تری را تجربه می‌کنند، از سطح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای نیز برخوردار هستند. این یافته

نشان می‌دهد که شرایط مناسب محیط کار می‌تواند زمینه مناسبی برای تقویت پایداری مدیران به اصول و ارزش‌های حرفه‌ای فراهم کند.

نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش سجادی (۱۴۰۳)، اشتری (۱۴۰۲)، یزدانی و کرمی‌فر (۱۴۰۴)، رحمان و نور (۲۰۲۳)، کریستنسن (۲۰۲۳) و لی و کیم (۲۰۲۱) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری مطلوب می‌تواند زمینه شکل‌گیری احساس تعلق، رضایت، امنیت و اعتماد مدیر نسبت به سازمان را فراهم کند و این شرایط، پایداری او به ارزش‌های حرفه‌ای را افزایش دهد. مدیری که در محیط کار از حمایت سازمانی، روابط مناسب، عدالت، فرصت مشارکت و امکان رشد حرفه‌ای برخوردار است، احتمالاً احساس تعهد بیشتری نسبت به مدرسه و مسئولیت‌های خود خواهد داشت و این تعهد می‌تواند در قالب رفتارهای اخلاقی مانند مسئولیت‌پذیری، رعایت عدالت، احترام به دیگران، صداقت و پاسخگویی نمود پیدا کند. همچنین، کیفیت مناسب روابط سازمانی موجب می‌شود مدیر خود را عضوی ارزشمند از یک مجموعه حرفه‌ای بداند و در نتیجه، تمایل بیشتری به رعایت هنجارها و استانداردهای اخلاقی داشته باشد. از سوی دیگر، محیط کاری نامناسب، فشار شغلی و احساس بی‌عدالتی ممکن است زمینه کاهش انگیزه و تعهد حرفه‌ای را ایجاد کند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای مدیران را نمی‌توان صرفاً ویژگی فردی آنان دانست، بلکه این ویژگی تا حدی تحت تأثیر کیفیت تجربه آنان از محیط سازمانی قرار می‌گیرد. هرچه مدرسه محیطی حمایتگر، عادلانه و رشددهنده‌تر ایجاد کند، زمینه برای بروز رفتارهای اخلاقی و مسئولانه مدیر نیز مساعدتر خواهد بود.

بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کازرون رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به این معنا که افزایش پایداری مدیران به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب‌تر سلامت روانی آنان همراه است. این یافته بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یکی از عوامل مهم مرتبط با حفظ و تقویت سلامت روانی مدیران مدارس باشد.

نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش سجادی (۱۴۰۳)، کاظمی و همکاران (۱۴۰۰)، سجادی و همکاران (۱۳۹۸)، یزدانی و کرمی‌فر (۱۴۰۴)، گارسیا و مارتینز (۲۰۲۶)، براون و کلارک (۲۰۲۶) و کریستنسن (۲۰۲۳) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که پابندی به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق ایجاد احساس انسجام، معنا و رضایت در نقش مدیریتی، سلامت روانی مدیران را تقویت کند. مدیرانی که در فعالیت‌های حرفه‌ای خود اصولی مانند صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، تعهد و رعایت حقوق دیگران را مبنای تصمیم‌گیری قرار می‌دهند، معمولاً از چارچوب مشخص‌تری برای مواجهه با موقعیت‌های پیچیده برخوردارند و در نتیجه، تصمیم‌گیری برای آنان با ابهام و تعارض کمتری همراه می‌شود. همچنین، رفتار اخلاقی مدیر موجب افزایش اعتماد و احترام متقابل در مدرسه شده و روابط مثبت‌تری با معلمان، والدین و سایر کارکنان ایجاد می‌کند؛ چنین روابطی می‌تواند حمایت اجتماعی مدیر را افزایش داده و احساس تنهایی و فشار روانی او را کاهش دهد. از سوی دیگر، هنگامی که مدیر نسبت به عملکرد خود احساس صداقت و مسئولیت‌پذیری داشته باشد، احتمال شکل‌گیری احساس گناه، تعارض درونی و نارضایتی از عملکرد شخصی کاهش می‌یابد و در مقابل، احساس شایستگی و رضایت حرفه‌ای افزایش پیدا می‌کند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق بهبود روابط بین‌فردی، کاهش تعارض، افزایش اعتماد، تقویت معنا و هدفمندی شغلی و ایجاد احساس کنترل بر رفتار حرفه‌ای، منابع روانی مدیران را تقویت کند و آنان را در برابر فشارها و چالش‌های شغلی مقاوم‌تر سازد.

منابع فارسی

- احمدی، س.، و نادری، ب. (۱۴۰۱). رابطه سلامت روانی مدیران با جو سازمانی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۴۰، ۶۵-۵۰.
- امیری، م.، احمدی، ر.، و کریمی، ل. (۱۳۹۸). بررسی استرس شغلی مدیران مدارس ابتدایی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۴۵، ۱۱۲-۱۳۰.
- بیات، ف.، و سلیمی، م. (۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن بر پایداری شغلی مدیران. مجله اخلاق حرفه‌ای، ۱۵، ۲۲-۴۰.
- حسینی، م.، رضوی، ن.، و کریمی، ح. (۱۳۹۹). پیامدهای نابسامانی سلامت روانی مدیران بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۲۲، ۱۸-۳۵.
- خسرویان، ف. (۱۴۰۲). رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس. مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۵۶، ۷۲۳-۷۲۸.

- سجادی، م.، رستگار، م.، و سلیمانی، ز. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت روانی کارکنان اداره آموزش و پرورش مشهد. فصلنامه علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۶، ۸۸-۱۰۵.
- شهیدی، ن.، و صالحی، ع. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تعارض سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه شهر باشت با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه توانمندسازی سرمایه انسانی، ۱۴(۴)، ۱۶۷-۱۷۸.
- عباسی، ن. (۱۴۰۲). تأثیر ثبات روانی مدیران بر روحیه کارکنان و کیفیت محیط یادگیری. فصلنامه روان‌شناسی سلامت، ۸، ۹۰-۱۰۵.
- قاسم‌زاده، ا.ف.، و همکاران. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۲).
- کاظمی، ر.، محمدی، پ.، و سعیدی، م. (۱۴۰۰). نقش واسطه اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روانی مدیران. فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲۸، ۲۲-۴۰.
- ملکی، ع.، یوسفی، س.، و سعیدی، ز. (۱۴۰۰). چالش‌های نظام آموزشی ایران در دهه‌های اخیر. فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۱۸، ۹۹-۱۱۵.
- میرزایی، ا.، نعمتی، ب.، و رستگار، م. (۱۳۹۸). کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه علوم انسانی دانشگاه تهران، ۳۰، ۱-۲۲.
- موسوی، ز.، و فرهادی، م. (۱۴۰۲). فشار کاری و تعارض نقش در مدیران آموزشی و فرسودگی عاطفی. فصلنامه مدیریت مدارس، ۱۵، ۷۰-۸۵.
- نعمتی، م.، و رستگار، ی. (۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری منصفانه و پایداری روانی مدیران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریتی نوین، ۱۷، ۵۵-۷۲.
- یزدانی، ا.ح.، و کرمی‌فر، ب. (۱۴۰۴). نقش میانجی تعهد اخلاقی در رابطه بین رفاه شغلی و تاب‌آوری روانی مدیران مدارس ابتدایی استان فارس. فصلنامه پژوهش‌های نوین در مدیریت آموزشی، ۱، ۵-۲۵.

منابع انگلیسی

- Almeida, Ricardo; & Sousa, Patricia. (2020). Work Life Quality and Mental Health: The Mediating Role of Ethical Leadership Among Educational Administrators. European Journal of Educational Research and Policy, 10(1), 45-68.
- Brown, Toby; & Clark, Alison. (2026). The impact of organizational ethical culture on the relationship between quality of work life and

- psychological resilience among educational leaders. *International Journal of Educational Leadership Research*, 15(2), 201–220.
- Christensen, Ingrid Marie. (2023). Ethical Climate as a Mediator Between Work.
- Lee, Hyun-Woo; & Kim, Soo-Jin. (2021). Professional Ethics as a Mediator Between Work-Life Balance and Well-Being in Public Sector Employees. *The Asian Journal of Human Resource Management*, 35(2), 188–210.
- Garcia, Maria; & Martinez, Lucia. (2026). The mediating role of professional ethics in the link between supportive work environment and teachers' mental health in Spanish primary schools. *European Journal of Psychology and Education*, 41(1), 77–96.
- Rahman, Abdul; & Noor, Siti A. (2023). The Influence of Professional Ethics and Job Quality on Principals' Mental Health: Evidence from Malaysia. *Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(3), 112–135.
- Prayoga, Bayu; Subagjo, Heri; & Santoso, Budi. (2024). The Mediating Role of Mental Health in the Relationship Between Work Quality of Life and Job Productivity Among Public Service Employees in Indonesia. *Indonesian Journal of Management Research and Public Administration*, 11(4), 401–420.
- Smith, John and Anderson, Amy. (2024). The impact of quality of work life and psychological resilience on burnout among elementary school teachers in Canada. *International Journal of Educational Psychology*, 45(2), 115–130.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

The Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Quality of Work Life and Mental Health among Elementary School Principals in Kazerun County

Farivush Shojâei¹, Alirezaghasemizad

Abstract

Introduction and Purpose: This study aimed to investigate the mediating role of professional ethics in the relationship between quality of work life and mental health among elementary school principals in Kazerun County.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and employed a descriptive-correlational, cross-sectional design. The statistical population consisted of all 110 elementary school principals in Kazerun County during the 2025–2026 academic year, all of whom were included in the study through a census method. Data were collected using the standardized Professional Ethics Questionnaire developed by Ghasemizad (2014), the Quality of Work Life Questionnaire developed by López et al. (2007), and Ryff's Psychological Well-Being Scale (2002). The content validity of the instruments was confirmed by experts. Cronbach's alpha coefficients for mental health, professional ethics, and quality of work life were 0.795, 0.801, and 0.800, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) with SPSS and PLS software.

Findings: The results indicated that quality of work life had a positive and significant relationship with mental health (path coefficient = 0.642, $t = 36.988$, $p < 0.001$). Quality of work life also had a positive and significant effect on professional ethics (path coefficient = 0.558, $t = 13.714$, $p < 0.001$), while professional ethics had a positive and significant relationship with mental health (path coefficient = 0.440, $t = 23.453$, $p < 0.001$). Furthermore, the indirect effect of quality of work life on mental health through professional ethics was positive and statistically significant (path coefficient = 0.245, $t = 5.836$, $p < 0.001$). Therefore, the mediating role of professional ethics was confirmed.

Conclusion: Based on the research findings, improving the quality of work life and strengthening professional ethics can provide the basis for improving the mental health of elementary school principals.

Keywords: Quality of Work Life; Mental Health; Professional Ethics; Elementary School Principals.

¹ M.A. Student in Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

² Associate Professor of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. Alirezaghasemizad@iau.ac.ir