

نقش رهبری هم‌نوا در کیفیت آموزش مجازی مدارس با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران

احمد عزیزی، دکتر سیروس قنبری*، دکتر محمود تعجبی، دکتر افشین افضلی
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۷/۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۲۱)

چکیده

زمینه: توجه به کیفیت آموزش مجازی مدارس یکی از ابعاد مستمر کیفیت فرایندهای آموزشی است که برای بهبود آن باید مقولات رهبری هم‌نوا و اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران مورد توجه قرار گیرد. با درک این مهم هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری هم‌نوا در کیفیت آموزش مجازی مدارس با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران بود.

روش: پژوهش از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره متوسطه دوم استان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۷۹۷ نفر بودند. حجم نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و فرمول کوکران ۳۱۶ دبیر برآورد شد. ابزارهای گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد رهبری هم‌نوا، اخلاق حرفه‌ای تدریس و پرسشنامه محقق ساخته کیفیت آموزش مجازی مدارس بود. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با تکنیک‌های آلفای کرونباخ، روایی محتوایی، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شدند، جهت تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS22 و LISREL10.30 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد رهبری هم‌نوا مدیران مدارس اثر مثبت بر کیفیت آموزش مجازی مدارس دارد، رهبری هم‌نوا مدیران مدارس به‌واسطه اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران اثر مثبت غیرمستقیم بر کیفیت آموزش مجازی مدارس دارد؛ اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران دارای اثر مثبت و معنادار بر کیفیت آموزش مجازی مدارس است؛ همچنین رهبری هم‌نوا مدیران مدارس و اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران قادر به تبیین ۱۸ درصد واریانس کیفیت آموزش مجازی مدارس هستند.

نتیجه‌گیری: در نتیجه از عواملی که می‌تواند بر کیفیت آموزش مجازی مدارس موثر باشد رهبری هم‌نوا و اخلاق حرفه‌ای تدریس می‌باشد.

کلیدواژه‌گان: رهبری هم‌نوا، اخلاق حرفه‌ای تدریس، کیفیت آموزش مجازی.

سر آغاز

یادگیری دیجیتال، یادگیری الکترونیک کاهش داد، به عبارتی دیگر می‌توان با تبدیل یادگیری در محیط‌های مدرسه به یادگیری در محیط‌های دیجیتال^۱، مشکلات دوران بیماری‌های همه‌گیر را کاهش داد(۲). در سال‌های اخیر، استفاده از فناوری دیجیتال در تمام سطوح آموزشی از مدارس ابتدایی تا سطوح بالای دانشگاه رشد چشمگیری داشته است(۳). با شروع پاندمی کرونا و بسته شدن مراکز آموزشی تغییراتی در نقش دبیران و خانواده‌ها برای آموزش کودکان و نوجوانان به طور سریع آشکار شد. دبیران برای آموزش به فناوری‌های دیجیتال^۲ و آنلاین متوسل شدند. فناوری دیجیتال و آموزش مجازی تبدیل به ابزاری شد که دبیران

گسترش ویروس کرونا در سال ۱۳۹۸ وضعیتی جدید در سرتاسر دنیا به وجود آورد و موقعیتی به وجود آورد که تجربه نشده بود. سازمان‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش هم از این موقعیت جدید مستثنی نبوده و با وضعیتی روبرو شدند که ادامه تحصیل فقط با استفاده از ابزارهای ارتباطی از راه دور ممکن بود و دبیران مجبور بودند به تدریس آنلاین^۱ رو بیاورند و سبک‌های تدریس خود را متناسب با این موقعیت جدید تغییر دهند(۱). در این راستا پژوهشگران بیان می‌کنند که می‌توان تأثیر بیماری‌های همه‌گیر را بر دانش‌آموزان و والدین و دبیران با تغییر شکل آموزش و برنامه‌های درسی از طریق آموزش آنلاین، پلتفرم‌های



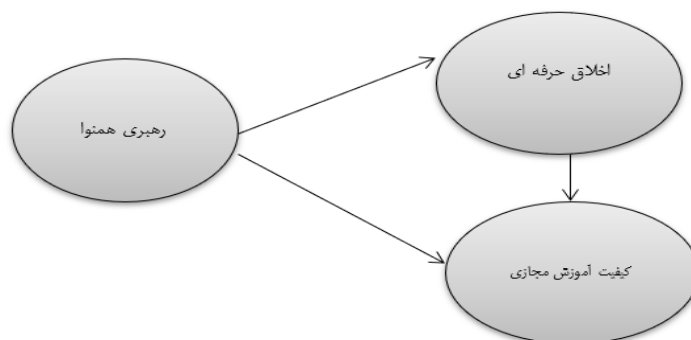
قواعد و مقررات است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان درونی خود در انجام کار حرفه‌ای رعایت بکنند (۱۷). اخلاق حرفه‌ای استاندارد رفتاری ایده آل و عملی را در دستیابی به اهداف توصیف می‌کند و شامل ادراک اخلاقی^۶ و ملاحظات اخلاقی^{۱۰} است (۱۸). اخلاق در تدریس شاخه‌ای از اخلاق در آموزش و پرورش است که مشخص‌کننده‌ی مسئولیت‌های حرفه‌ای^{۱۱} یک دبیر در تدریس و آموزش است. تدریس به‌عنوان بخش مهم فرایند تعلیم و تربیت، نیازمند مهارت در اجرای روش‌های مناسب و ملاحظات اخلاقی خاص حرفه تدریس است (۱۹). به کارگیری اصول اخلاق حرفه‌ای تدریس توسط معلمان می‌تواند ضمن بهبود فرایندهای یاددهی-یادگیری^{۱۲} کلاس، منجر به حفظ اشتیاق تحصیلی^{۱۳}، تعالی فردی و گروهی دانش‌آموزان شود (۲۰). به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در تدریس ترسیم اصول اخلاق پایه‌ای است که مسئولیت‌های حرفه‌ای معلمان را مشخص می‌کند (۲۱). بنابراین اخلاق در تدریس منجر به بهبود کیفیت آموزش می‌گردد؛ به نظر می‌رسد عوامل گسترده‌ای در بررسی کیفیت آموزش^{۱۴} در نظر گرفته می‌شود عواملی مانند: ارزشیابی دبیران، محتوا، محیط یادگیری، ترکیب تئوری و عمل و به‌ویژه رضایت کاربران و دانش‌آموزان از پایان و نتیجه کار (۲۲). آموزش مجازی می‌تواند مکمل آموزش سنتی باشد که علاوه بر دادن انعطاف‌پذیری بیشتر به مربیان؛ فرصت‌های تعامل بیشتر، صرفه‌جویی در زمان، فرصت بیشتری برای اجرای پروژه‌های دیگر، دسترسی به مخاطبان بیشتر را در اختیار مربیان قرار دهد (۲۳). اصول اساسی آموزش مجازی با کیفیت عبارتند از: مطابقت با برنامه درسی، رعایت وضعیت یادگیرندگان، نوآورانه بودن، ارزشیابی تکوینی و گروهی، ارزشیابی منسجم، یادگیری موثر، بهره‌برداری و استفاده آسان از وسایل آموزش مجازی و مقرون به‌صرفه بودن آموزش مجازی (۲۴). دبیران از عوامل مهم موفقیت یا عدم موفقیت یادگیری دانش‌آموزان هستند (۲۵). نتیجه برخی تحقیقات نشان داد: اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر مثبت دارد (۲۶) مدیران به رهبری هم‌نوا برای مدیریت موقعیت‌های استرس‌زا و احساسی نیاز دارند (۲۷)، سبک رهبری تبدلی با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری داشت (۲۸)، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و آموزش مجازی موجب انعطاف‌پذیری بیشتر آموزش شده و برگزاری دوره‌های آموزش مجازی برای دانش‌جویانی که دارای محدودیت جغرافیایی هستند بسیار حیاتی می‌باشد (۲۹)، چهار متغیر بر کیفیت فرایندهای یاددهی در پردیس‌های مجازی تأثیر می‌گذارند: پاسخ رضایت بخش دبیران به سؤالات دانش‌آموزان، مشاهدات و نگرش مثبت دبیران نسبت به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های مناسب دانش‌آموزان و تشویق فعالیت‌ها و ایده‌ها (۲۲). کیفیت محتوای تدریس، تعامل بین استاد و دانشجو و سرعت اینترنت به‌طور معناداری بر کیفیت آموزش مجازی دانشگاهیان تأثیرگذارند (۳۰). شناسایی و ترویج و به‌کارگیری ابعاد و مؤلفه‌های رهبری هم‌نوا و هم چنین ایجاد امنیت روانی مناسب در محیط مدرسه که زمینه‌ساز پویایی آموزشی است، می‌تواند ملاک و معیار مناسبی برای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش در مدارس باشند (۳۱). رهبری هم‌نوا

می‌توانستند با همکاری رهبران، مربیان و خانواده‌ها به یک موقعیت نا امید کننده پایان دهند (۴). آموزش مجازی^۴ به هرنوع دوره و آموزشی که به شکلی غیر از اشکال و روش‌های سنتی و چهره به چهره انجام می‌گیرد گفته می‌شود (۵). با نگاهی به روند کمی و کیفی آموزش و پرورش در تمام جهان و به‌ویژه در سطح جهان سوم در دهه‌های اخیر، به‌خوبی می‌توان متوجه شد که ارتقای کیفیت آموزش و پرورش، موضوع فوق‌العاده حساسی است که بروز بحران جهانی آموزش و پرورش از جمله نشانه‌های آن است. کیفیت آموزش از جمله دغدغه‌های اصلی نظام آموزش و پرورش در اغلب کشورهای جهان است (۶). در کنار این مسئله بحث رهبری فرایند کمک و تأثیرگذاری بر پیروان برای تحقق اهداف مشترک است. اگرچه سبک‌های رهبری اهداف مشترکی دارند، اما ممکن است در نوع فرآیندی که رهبران برای ایجاد انگیزه در پیروان بکار می‌گیرند، تفاوت اساسی داشته باشند. اثربخشی رهبری به عوامل زمینه‌ای مانند سبک، رفتار و ویژگی بستگی دارد (۷). رهبران، زمینه‌ساز و محرک رشد و شکوفایی کارکنان و سازمان بوده و کارکنان را به‌سوی تغییر مثبت سوق می‌دهند (۸). در شرایطی که مدارس تعطیل شده و فرایند یاددهی و یادگیری به‌صورت غیرحضوری می‌باشد و اعمال قوانین و مقررات، عدم استفاده از زور و اجبار، عدم نظارت مستقیم مدیران و رهبران بر دبیران، فقدان مهارت‌های مدیریتی و نظارتی، محدود شدن مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی در آموزش مجازی، رهبری هم‌نوا^۵ که یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق است بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد (۹، ۱۰). رهبرانی که احساسات مثبت خود را انتقال می‌دهند، از احساسات مثبت برای به دست آوردن بهترین نتایج ایجاد انگیزه می‌کنند (۱۱)، از درجه بالایی از هوش هیجانی برخوردار هستند و ارتباط مؤثری با کارکنان برقرار می‌کنند (۱۲). رهبری هم‌نوا مبتنی بر هوش هیجانی است که با استفاده از سه بعد توجه آگاهانه به حال، امید و شفقت می‌تواند احساسات دیگران را درک و آن‌ها را هدایت و رهبری نماید (۱۳). رهبری هم‌نوا با انتقال بهترین انرژی‌های مثبت در اعضای خود زمینه ساز ایجاد حس خوب در آنها می‌شود (۱۴). این رهبران به واسطه القای امید، مثبت اندیشی، الهام بخشی بر موفقیت‌ها و ظرفیت‌های اعضای خود تأکید می‌کنند و به‌طور مستمر به دنبال دریافت ایده‌ها، ابداعات و بازخوردهای اعضای سازمان هستند (۱۵). از سوی دیگر استفاده از فناوری اطلاعات^۶ و ارتباط در مراکز آموزشی هرچند موجب افزایش سطح کیفیت، پرورش خلاقیت، یادگیری و رفاه بیشتر کارکنان می‌شود اما از طرفی دیگر همین فناوری اگر به‌صورت صحیح بکار گرفته نشود نتایج مخرب اخلاقی^۷ به دنبال خواهد داشت (۱۶). همچنین با توجه به این مهم که در آموزش مجازی نظارت کمتری بر دبیران وجود دارد، قوانین و مقررات مناسبی برای نظارت وجود ندارد و آموزش در هر مکان و زمانی امکان‌پذیر است، اخلاق حرفه‌ای تدریس^۸ اهمیت دوچندانی پیدا کرده و به‌کارگیری آن موجب افزایش کیفیت آموزش مجازی می‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از

آموزش مجازی، به بررسی تأثیر این دو متغیر بر کیفیت آموزش مجازی پرداخته‌اند؛ بنابراین هدف این پژوهش بررسی نقش رهبری همنوا بر کیفیت آموزش مجازی با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تدریس می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه موضوع می‌توان مدل مفهومی پژوهش را در قالب سه متغیر و مبتنی بر چهار فرضیه طراحی و تدوین کرد. در میان متغیرهای فوق می‌توان یک ساختار مفهومی قائل شد، سپس به بررسی و آزمون ساختار مفهومی اقدام کرد. با توجه به بررسی‌های انجام شده در باب اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای مذکور در مطالعات سازمانی، رهبری همنوا مدیران مدارس به‌عنوان متغیر مستقل، اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران به‌عنوان متغیر میانجی و در نهایت کیفیت آموزش مجازی به‌عنوان متغیر وابسته تعیین شدند.

با واسطه انگیزش شغلی و اشتراک دانش بر اثربخشی مدرسه تأثیرگذار است (۳۲). بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت تدریس اساتید رابطه معناداری وجود دارد (۱۹). سبک رهبری بر اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی دبیران مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد اثر غیرمستقیم دارد (۳۳). عامل‌های تناسب برنامه آموزشی و درسی، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی، منابع مالی، اهداف، فرایند تدریس-یادگیری، پژوهش، کیفیت تدریس، رضایت دانشجویان، آثار علمی تولید شده و دانش‌آموختگان از عوامل اصلی تأثیرگذاری بر کارایی آموزش از راه دور است (۳۴).

بنابراین با توجه به اهمیت کیفیت آموزش مجازی در آموزش و پرورش و پایین بودن آن در سطح کشور، بررسی و تحقیق درباره آن و متغیرهای تأثیرگذار بر آن ضروری به نظر می‌رسد. محققین در این مقاله با توجه به اهمیت رهبری همنوا و اخلاق حرفه‌ای تدریس و تأثیر آن بر کیفیت



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۳۹ نفر معادل ۴۴ درصد دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال بودند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه به شرح زیر بود:

پرسشنامه رهبری همنوا: این پرسشنامه استاندارد بود و مشتمل بر ده گویه (فاقد ابعاد) در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است (۳۵). پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کراباخ برابر با (۰/۸۳) به دست آمد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد که با توجه به نتایج، شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارت از: مقدار خی دو (۶۲/۶۵)، درجه آزادی (۳۵)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۷۹)، $GFI=0.96$ ؛ $RMSEA=0.05$ ؛ $CFI=0.96$ ؛ $AGFI=0.94$ بود که نشان از برازش مناسب است، همچنین مقادیر بارعاملی گویه‌های مرتبه اول در دامنه (۰/۵۱ تا ۰/۶۸) با مقادیر تی بزرگتر از ۱/۹۶ + و - بود که بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی مرتبه اول هستند.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای تدریس: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای تدریس از پرسشنامه استاندارد ۴۸ سوالی استفاده شد (۳۶). این پرسشنامه دارای شش بعد؛ ویژگی‌های شخصیتی، تسلط بر محتوا،

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره متوسطه دوم استان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۷۹۷ نفر بود که از این تعداد ۸۹۵ نفر زن و ۹۰۲ نفر مرد بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (آلفای ۰/۰۵؛ مقدار خطای ۰/۰۵ و نسبت P و O برابر با ۰/۵)، ۳۱۶ نفر برآورد شد و اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. بر اساس یافته‌ها ۲۰ نفر از اعضای نمونه که معادل ۶/۳ درصد پاسخگویان است دارای تحصیلات دیپلم و فوق‌دیپلم؛ ۲۳۴ نفر معادل ۱۳/۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۶۲ نفر معادل ۳/۴ درصد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و دکتری بودند. ۷۲ نفر از اعضای نمونه معادل ۲۲/۸ درصد دارای سن کمتر از ۳۰ سال؛ ۷۹ نفر معادل ۴/۵ درصد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال؛ ۱۲۳ نفر معادل ۶/۹ درصد دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۲ نفر معادل ۲/۳ درصد دارای سن بالاتر از ۵۰ بودند. ۸۹ نفر از اعضای نمونه که معادل با ۲۸/۲ درصد پاسخگویان است دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال؛ ۸۸ نفر معادل ۴/۸ درصد دارای سابقه خدمت

گویه‌ها (۰/۹۰۶)، گزارش شد که با توجه به حداقل مقدار CVR قابل قبول برای ده نفر متخصص که برابر با ۰/۶۲ است، می‌توان گفت پرسشنامه محقق ساخته کیفیت آموزش مجازی از روایی محتوایی برخوردار است. در تحلیل عاملی اکتشافی مقدار KMO برابر با (۰/۹۶) و مقدار بارتلت (۱۳۴۰۲/۲۳۱) با درجه آزادی (۱۳۲۶) و معنادار در سطح ۰/۰۱ حاصل شد؛ با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی داده‌ها، پنج عامل با مقدار ویژه بیشتر از (۱) مشاهده شد که قادر به تبیین ۶۵ درصد واریانس پرسشنامه بودند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می‌توان گفت: مقدار واریانس تبیین شده کیفیت آموزش مجازی برابر با ۰/۵۹ که با عنایت به مقدار تی (۸/۷۲)، واریانس تبیین شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ شاخص‌های برازش پرسشنامه کیفیت آموزش مجازی عبارتند از: مقدار خی دو (۲۴۰۵/۶۲)، درجه آزادی (۱۲۶۹)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۸۹)، $GFI=0.95$ ؛ $AGFI=0.92$ ؛ $CFI=0.98$ ؛ $RMSEA=0.05$ ، بود، لذا می‌توان گفت: پرسشنامه محقق ساخته کیفیت آموزش مجازی دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است. مقادیر بارعاملی گویه‌ها در مرتبه اول در دامنه (۰/۶۸ تا ۰/۸۵) با مقادیر تی بزرگتر از ۱/۹۶ که بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی مرتبه اول هستند، مقادیر بار عاملی ابعاد پرسشنامه در مرتبه دوم در دامنه (۰/۵۷ تا ۰/۸۸) با مقادیر تی بزرگتر از ۱/۹۶ که بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی مرتبه دوم هستند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری، توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون از نوع مدل یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای $SPSS22$ و $Lisrel10.30$ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرها که بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها در سه متغیر پژوهش است ارایه شده. متغیر رهبری هم‌نوا دارای همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با اخلاق حرفه‌ای تدریس (۰/۳۵) و کیفیت آموزش مجازی (۰/۴۶) است. متغیر اخلاق حرفه‌ای تدریس دارای همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با کیفیت آموزش مجازی (۰/۳۷) است.

تسلط بر شیوه‌های تدریس، شناخت ابعاد مختلف یادگیری، ارزشیابی استاندارد و رعایت قوانین و مقررات آموزشی است و در قالب طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرانباخ برابر با (۰/۹۶) و ابعاد آن ویژگی‌های شخصیتی (۰/۹۲)، تسلط بر محتوا (۰/۸۰)، تسلط بر شیوه‌های تدریس (۰/۸۶)، شناخت ابعاد مختلف یادگیری (۰/۸۱)، ارزشیابی استاندارد (۰/۸۲) و رعایت قوانین و مقررات آموزشی (۰/۸۳) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود، گزارش شد. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مقدار خی دو (۲۰۹۴/۸۳)، درجه آزادی (۱۰۷۴)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۹۵)، $GFI=0.96$ ؛ $AGFI=0.92$ ؛ $CFI=0.98$ ؛ $RMSEA=0.05$ به دست آمد که نشان از برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است. مقادیر بار عاملی گویه‌های مرتبه اول در دامنه (۰/۴۳ تا ۰/۷۳) با مقادیر تی بزرگتر از ۱/۹۶ + - بود که بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی مرتبه اول هستند؛ همچنین مقادیر بار عاملی مؤلفه‌های مرتبه دوم در دامنه (۰/۸۴ تا ۰/۹۸) با مقادیر تی بزرگتر از ۱/۹۶ + - بود که بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی مرتبه دوم نیز هستند.

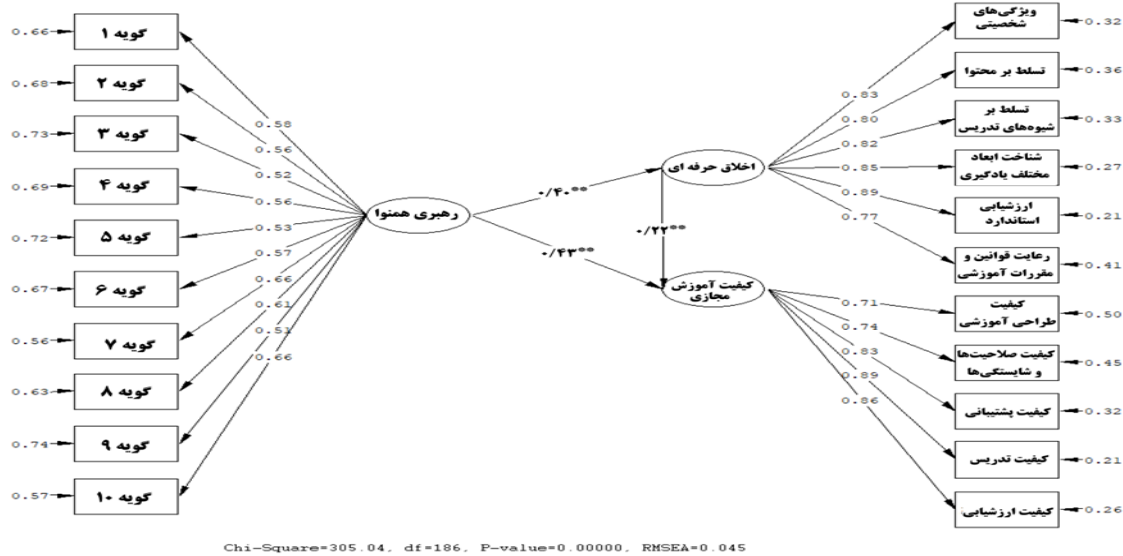
کیفیت آموزش مجازی: جهت سنجش کیفیت آموزش مجازی از پرسشنامه محقق ساخته در قالب ۵۲ گویه و پنج بعد کیفیت طراحی آموزشی، کیفیت صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، کیفیت پشتیبانی، کیفیت تدریس و کیفیت ارزشیابی در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای استفاده شد. مقادیر آلفای کل پرسشنامه و ابعاد آن عبارتند از: کیفیت آموزش مجازی (۰/۹۲)، کیفیت طراحی آموزشی (۰/۸۵)، کیفیت صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها (۰/۸۸)، کیفیت پشتیبانی (۰/۹۰)، کیفیت تدریس (۰/۹۱) و کیفیت ارزشیابی (۰/۸۸) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود. برای روایی ابزار از تکنیک‌های نسبت روایی محتوا، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد؛ با توجه به محقق ساخته بودن پرسشنامه کیفیت آموزش مجازی، ابتدا به بررسی نسبت روایی محتوایی پرسشنامه اقدام شد، سپس تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریامکس اجرا شد و در نهایت از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل، نسبت روایی محتوا به‌دست‌آمده برای گویه‌ها در دامنه (۰/۶ تا ۰/۱) و نسبت روایی محتوای بعد طراحی آموزشی (۰/۸۵۰)، بعد صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها (۰/۹۲۵)، بعد پشتیبانی (۰/۹۰۰)، بعد تدریس (۰/۸۸۳) و بعد ارزشیابی (۰/۹۷۵) و کل

جدول ۱: ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

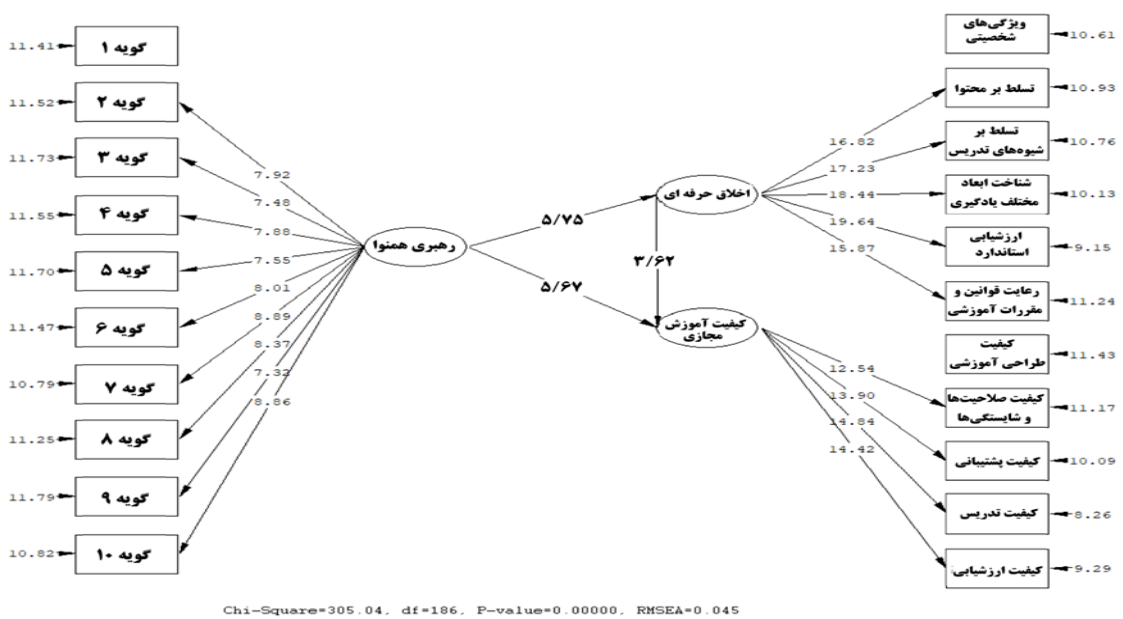
متغیر	رهبری هم‌نوا	اخلاق حرفه‌ای تدریس	کیفیت آموزش مجازی
رهبری هم‌نوا	۱	-	-
اخلاق حرفه‌ای تدریس	*۰/۳۵۰	۱	-
کیفیت آموزش مجازی	*۰/۴۶۷	*۰/۳۷۱	۱
میانگین	۳/۶۶	۳/۹۷	۳/۴۲
انحراف استاندارد	۰/۶۵۴	۰/۵۹۴	۰/۶۱۵
کجی	-۰/۲۴۷	-۰/۳۱۲	-۰/۰۲۳
کشیدگی	۰/۰۱۷	-۰/۵۹۹	-۰/۰۸۱

برازش مدل ساختاری عبارتند از: مقدار خی دو (۳۰۵/۰۴)، درجه آزادی (۱۸۶)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۶۴)، $GFI=0.93$ ؛ $AGFI=0.92$ ؛ $CFI=0.98$ ؛ $RMSEA=0.04$ ؛ با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل ساختاری تأییدی پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص $RMSEA$ در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های $AGFI$ ، GFI ، CFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری هستند؛ بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: متغیر رهبری همونو مدیران مدارس با ضریب مسیر (۰/۴۳) و مقدار تی (۵/۶۷) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر کیفیت آموزش مجازی مدارس در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر رهبری همونو مدیران مدارس با ضریب مسیر (۰/۴۰) و مقدار تی (۵/۷۵) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران با ضریب مسیر (۰/۲۲) و مقدار تی (۳/۶۲) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر کیفیت آموزش مجازی مدارس در سطح ۰/۰۵ است؛ و متغیر رهبری همونو مدیران مدارس به واسطه اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران (۰/۰۸۸) و مقدار تی (۳/۰۹) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر کیفیت آموزش مجازی مدارس در سطح ۰/۰۵ است. شاخص‌های



نگاره ۲: مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



نگاره ۳: مدل تجربی با مقادیر شاخص T

جدول ۲: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	رهبری هم‌نوا	-	کیفیت آموزش مجازی	۰/۴۳	۵/۶۷	تایید
۲	رهبری هم‌نوا	-	اخلاق حرفه‌ای تدریس	۰/۴۰	۵/۷۵	تایید
۳	اخلاق حرفه‌ای تدریس	-	کیفیت آموزش مجازی	۰/۲۲	۳/۶۲	تایید
۴	رهبری هم‌نوا	اخلاق حرفه‌ای تدریس	کیفیت آموزش مجازی	۰/۰۸۸	۳/۰۹	تایید

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری هم‌نوا در کیفیت آموزش مجازی مدارس با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران بود. یافته‌ها نشان داد رهبری هم‌نوا مدیران مدارس اثر مثبت بر کیفیت آموزش مجازی مدارس دارد؛ در پژوهشی مشخص شد که سبک رهبری دبیران با نتایج یادگیری دانش‌آموزان ابتدایی رابطه معناداری دارد (۳۷)، در پژوهش‌های دیگری نشان داده شد که سبک‌های رهبری بر کیفیت تدریس و بهبود عملکرد مدارس اثر دارد (۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱). این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. از این روی، در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد سبک رهبری مدیران مدارس با اثرگذاری بر سایر مؤلفه‌های تعلیم و تربیت از جمله دبیران، می‌تواند تأثیر زیادی بر اثربخشی و کارایی آنان داشته باشد و با توجه به اینکه رهبران هم‌نوا کارکنان خود را به مشارکت در روند تصمیم‌گیری و حل مشکلات تشویق می‌کنند، بهبود کارگروهی و ارتباطات موثر بین افراد را تضمین می‌کند و فضایی کاملاً مثبت و انگیزشی ایجاد می‌کند و در نهایت همه تلاش می‌کنند اهداف پیش‌بینی‌شده را محقق نمایند (۴۲)، از طرفی رهبری هم‌نوا موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود و با توجه به مزایای توانمندسازی کارکنان، افزایش رضایت‌مندی، احساس تعلق و تعهد در دبیران، تسهیل تحقق اهداف آموزش و پرورش و فراهم کردن رشد حرفه‌ای دبیران زمینه افزایش کیفیت آموزش مجازی را فراهم می‌کند (۴۳، ۴۴)؛ براساس نتایج به دست آمده نظام آموزشی کشور برای افزایش کیفیت آموزش مجازی نیازمند تربیت و آموزش مدیرانی است که بتوانند با به‌کارگیری رهبری هم‌نوا در مدارس و ایجاد فضای مثبت و انگیزشی سطح کیفیت آموزش مجازی را افزایش دهند.

نتایج نشان داد که رهبری هم‌نوا مدیران مدارس دارای اثر مثبت و معنادار بر اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران است. در پژوهشی مشخص شد که رهبری هم‌نوا می‌تواند منجر به بهبود عملکرد اکتسابی شود (۴۵) و رهبری موفق عامل مهمی برای بهبود فعالیت‌های تدریس می‌داند (۴۶، ۴۷). این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد، در تبیین نتیجه حاصل می‌توان گفت که رهبری هم‌نوا با استفاده از القای امید و مثبت‌اندیشی به افراد سازمانی، الهام بخشی می‌کند و بر موفقیت‌ها و ظرفیت‌ها تأکید می‌کند، توجه به هیجانات، احساسات و عواطف از طریق رهبر، عملکرد افراد را بهبود می‌دهد (۴۸). پژوهشگران بیان می‌کنند سبک‌های رهبری هراندازه انسان‌مدارتر، انعطاف‌پذیرتر و دوستانه‌تر باشد باعث ایجاد فرهنگ کاری سالم می‌شود (۴۹). در

جریان رهبری هم‌نوا نیز مدیر به احساسات دبیران گوش می‌دهد و زمان‌هایی را برای بیان احساسات و نظرات آن‌ها در نظر می‌گیرد. در چنین فضایی دبیران احساس امنیت، احساس معناداری و مفید بودن می‌کنند. طبیعی است چنین احساساتی باعث می‌شود، انگیزه آن‌ها برای تدریس و فعالیت بیشتر شود، بنابراین رهبری هم‌نوا در مدارس موجبات افزایش اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران را فراهم می‌کند. همچنین نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران اثر مثبت و معنادار بر کیفیت آموزش مجازی مدارس دارد؛ در پژوهشی مشخص شد که اخلاق حرفه‌ای تدریس از متغیرهای مهم و مرتبط با عملکرد دانشجویان می‌باشد (۵۰)، نتایج مطالعات عوامل تناسب برنامه‌های آموزشی و درسی، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی، منابع مالی، اهداف، فرایند تدریس و کیفیت تدریس را بر کارایی آموزش از راه دور مؤثر می‌دانند (۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴). این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. پژوهشگران معتقدند رشد حرفه‌ای عاملی مؤثر بر یادگیری سازمانی و مشارکت کارکنان در فرایندهای کاری است (۵۵). در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای تدریس طیف وسیعی از فعالیت‌ها مانند: شایستگی آموزشی و ارزشیابی صحیح، برنامه‌ریزی مطلوب، مدیریت و رهبری افراد و روش تدریس مناسب را شامل می‌شود که بکارگیری آن‌ها به‌وسیله دبیران موجب بهبود یادگیری و آموزش دانش‌آموزان شده و به‌طور مستقیم کیفیت آموزش را افزایش می‌دهد؛ بنابراین می‌توان گفت که هر چه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران بالاتر باشد کیفیت آموزش آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود.

مهم‌ترین یافته مطالعه حاضر نشان داد رهبری هم‌نوا مدیران مدارس به‌واسطه اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران اثر مثبت غیرمستقیم بر کیفیت آموزش مجازی مدارس دارد؛ در برخی پژوهش‌ها مشخص شد که اعمال رهبری هم‌نوا موجب بهبود عملکرد اکتسابی می‌شود (۴۵)؛ رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر مثبت دارد (۲۵)، هوش هیجانی رهبران در پیش‌بینی عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق مداری مؤثر است (۵۶)، سبک رهبری و اخلاق حرفه‌ای دبیران با عملکرد آموزشی آنها ارتباط مثبت و معنی دارد (۵۷، ۵۸)، همچنین مطالعات دیگر نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مناسب را عامل مهمی در بهبود فعالیت‌های تدریس می‌دانند (۳۳، ۴۶، ۴۷). این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که استفاده مدیران مدارس از سبک رهبری هم‌نوا و استفاده از احساسات و عواطف خود در تعامل با دبیران، موجب می‌شود که دبیران نسبت به

شایستگی محتوایی، شایستگی آموزشی، شایستگی در پرداختن به موضوعات حساس، رشد دانش آموزان، شایستگی در برقراری روابط دوسویه با دانش آموزان، رازداری، احترام به همکاران و ارزشیابی صحیح است می‌توان کیفیت آموزش مجازی را افزایش داد. نتایج مهم این مطالعه نشان داد که از طریق رهبری همنو با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در تدریس می‌توان کیفیت آموزش مجازی را بهبود بخشید.

ملاحظه های اخلاقی

پژوهش حاضر با آگاهی پژوهشگران از هدف پژوهش و همکاری آن‌ها در تکمیل سؤال‌های پرسشنامه و با معرفی منابع مورد استفاده، اصل امانت‌داری رت رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار را محترم شمرده است.

واژه نامه

1. Online teaching	تدریس آنلاین
2. Digital environments	محیط‌های دیجیتال
3. Digital technologies	فناوری‌های دیجیتال
4. Virtual teaching	آموزش مجازی
5. Resonant leadership	رهبری همنو
6. Information technology	فناوری اطلاعات
7. Ethics destructive	مخرب اخلاقی
8. Professional teaching ethics	اخلاق حرفه ای تدریس
9. Ethics perception	ادراک اخلاقی
10. Ethical considerations	ملاحظات اخلاقی
11. Professional responsibilities	مسئولیت‌های حرفه ای
12. Teaching-learning processes	فرایندهای یاددهی- یادگیری
13. Academic enthusiasm	اشتیاق تحصیلی
14. Quality of education	کیفیت آموزش
15. Teaching quality	کیفیت تدریس

چگونگی تدریس و مدیریت کلاس خود احساس مسئولیت بیشتری نمایند و با انگیزه بیشتر در کلاس حاضر شوند و عملکرد خود را هرچه بیشتر بهبود ببخشند و خود را ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس کرده و در نهایت افزایش کیفیت تدریس را به همراه داشته باشد. پژوهش حاضر مانند مطالعات دیگر دارای محدودیت‌هایی بود از جمله این محدودیت‌ها؛ محدود شدن جامعه آماری به دبیران دوره متوسطه دوم استان همدان است که این موضوع ممکن است محدودیت‌هایی در زمینه تعمیم نتایج، تفسیرها و اسنادهای علت شناسی متغیرهای مورد بررسی مطرح کند. با این وجود در این راستا پیشنهاد می‌شود:

* مدیرانی برای مدارس انتخاب شوند که دارای ویژگی‌های رهبری همنو باشند و توانایی افزایش اخلاق حرفه ای تدریس دبیران را داشته باشند.

— به مدیران پیشنهاد می‌شود با القای امید و الهام بخشی، تأکید بر ظرفیت‌ها و موفقیت‌ها بجای شکست‌ها و با ایجاد آوای مثبت در سازمان در مسیر رهبری همنو حرکت کرده تا از مزایای آن بهره‌مند شوند.

— در مدارس منشور اخلاق حرفه‌ای تدریس با دعوت از صاحب‌نظران و مشارکت همه دبیران تدوین شود.

— در ادارات آموزش و پرورش به مراکز ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزش مجازی جایگاه و دفتری با مأموریت، اهداف و وظایف مشخص اختصاص داده شود.

— مهیا کردن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس، آموزش استفاده از فناوری‌های نوین،

— گنجاندن مفاهیم اخلاقی استفاده از فناوری در کتب مدارس و افزایش سرعت و پهنای باند اینترنت برای افزایش کیفیت آموزش مجازی مدارس پیشنهاد می‌شود.

نتیجه گیری

به‌طور کلی نتایج نشان داد با به‌کارگیری رهبری همنو در مدارس و با افزایش میزان اخلاق حرفه‌ای تدریس دبیران و مؤلفه‌های آن که شامل

References

- Huber SG, Helm C. (2020). COVID-19 and schooling: evaluation, assessment and accountability in times of crises—reacting quickly to explore key issues for policy, practice and research with the school barometer. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*; 32(2): 237-270.
- Schleicher A. (2020). How can teachers and school systems respond to the COVID-19 pandemic? Some lessons from TALIS. Retrieved from.
- Enda M, Gerardo M, Cuauhtemoc L-N. (2019). An application of virtual reality in education: Can this technology enhance the quality of students' learning experience? *Journal of Education for Business*; 95(3): 1-7.
- Leonard B, Rosienne F. (2020). Teachers' response to the sudden shift to online learning during covid-19 pandemic: implications for policy and practice. *Faculty of Education*; 14(2): 211-241.
- Sanabria OB, Chavez MP, Zerme ÁMG. (2016). Virtual educational model for remote communities in ChocÁ³, Colombia. *International Journal of Education and Development using ICT*; 12(2): 415-426.
- Nouri Hasanabadi K, Sobhani AR, Hashemzadeh Khorasgani Gh, Abbaspour Esfaden Q. (2020). Providing a model for improving the quality of education by using emerging technologies in making schools smarter. *School Management*; 8(1): 276-285. (In Persian).
- Rabiula MK, Yean TF. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical

- investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*; 92: 1-10.
8. Forohar M, Hoyda R, Jamshidian AR, Qanenia M. (2021). The effect of empowerment-oriented leadership on job processing with the mediating role of psychological capital and learning agility. *Strategic Studies in Oil and Energy Industry*; 47 (12): 92-111. (In Persian).
 9. Pour Ghafar L, Jafarzadeh Dashblag H, Nazar Giglo S. (2021). Virtual education-parent/student communication. *New Advances in Humanities Studies*; 4(37): 64-58. (In Persian).
 10. Afkhani Rouhani H, Rahman Sarasht H, Koshazadeh S A. (2011). The effect of homogenous leadership on organizational commitment through the intermediary role of trust and knowledge sharing. *Change Management Research Journal*; 4 (7): 108-91. (In Persian).
 11. Lenka U, Tiwari B. (2016). Achieving triple "P" bottom line through resonant leadership: An Indian perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*; 65 (5): 694-703.
 12. Saidi MQ, Salehi M, Zamani F. (2021). The effect of homogenous leadership on educational dynamics with the mediating role of psychological security. *Development of Jundishapour Ahvaz Education*; 12: 180-192. (In Persian).
 13. Taner B, Aysen B. (2013). The role of resonant leadership in organizations. *European Scientific Journal, ESJ*; 9(19): 594-601.
 14. Wang CW, JIN H, Xia HB. (2021). The effect mechanism of leader's harmonious orientation on employees' innovation behavior: based on mediating effect of employees' prosocial motivation. *Advances in Economics, Business and Management Research*; 178: 428-433.
 15. Boyatzis R, McKee A. (2005). *Resonant leadership: renewing yourself and connecting with others through mindfulness*. 1st ed. Boston/MA: Harvard.
 16. Son JY, Park J. (2016). Procedural justice to enhance compliance with non-work-related computing (NWR) rules. Its determinants and interaction with privacy concerns. *International Journal of Information Management*; 36 (3): 309-321.
 17. Dingwall R, Iphofen R, Lewis J, Oates J. (2017). Towards common principles for social science research ethics: a discussion document for the academy of social sciences. *Advances in Research Ethics and Integrity*; 1:111-123.
 18. Kusuma AHP, Rina R, Syam A H. (2019). The main role of locus of control and professional ethics on lecturer's performance (indonesian lecturer empirical study). *International Review of Management and Marketing, Econjournals*; 8(5): 9-17.
 19. Moradi Doliskani M, Mohammadi Mehr M. (2020). Investigating the relationship between professional ethics and teaching quality among the professors of the Army University of Medical Sciences. *Education Strategies in Medical Sciences*; 13 (3):150-143. (In Persian).
 20. Murray H, Gillese E, Lennon M, Mercer P, Robinson M. (1996). *Leadership: theory and practice*. 5th ed. Thousand Oaks/India/UK/Singapore: SAGE.
 21. Mikkonen K. (2018). Competence areas of health science teachers – A systematic review of quantitative studies. *Nurse Education Today*; 70: 77-86.
 22. Jennifer K. (2020). *Adaptation of environmental education for a virtual space*. [M.A. thesis] Michigan Technological University.
 23. Muhammad G, Sri S, Irma- Yulia B. (2020). Online learning quality control in the pandemic covid-19 era in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*; 6 (2): 168-175.
 24. Baharun H. (2015). Penerapan pembelajaran active learning untuk meningkatkan hasil belajar siswa di madrasah. *J. Pendidik. Pedagog*; 1 (1): 34-46.
 25. Ferine K, Aditia R, Rahmadana M. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*; 7(7): 1-9.
 26. Miller AK. (2021). *Emotional intelligence and resonant leadership: investigating school principals' preparation and professional development in response to covid-19 and other challenges*. [Ph.D. thesis]. Portland State University.
 27. Gameda HK, Lee J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*; 6(4): 1-10.
 28. Morice A, Jablon E, Delevaque C, Khonsari R H, Picard A, Kadlub N. (2020). Virtual versus traditional classroom on facial traumatology learning: evaluation of medical student's knowledge acquisition and satisfaction. *Journal of Stomatology, Oral and Maxillofacial Surgery*; 4(2).
 29. Cervero A, Castro-Lopez A, AlvarezBlanco L, Esteban M, Bernardo A. (2020). Evaluation of educational quality performance on virtual campuses using fuzzy inference systems. *PLoS One*; 15 (5):1-9.
 30. Sai M, Rajabzadeh Almalou A. (2021). Investigating the factors affecting the quality of students' virtual education (case study: Center for virtual education of academics). *Two Quarterly Management Journals in Islamic University*; 10 (21): 165-186. (In Persian).
 31. Saidi B, Al-Wadi H, Chaina, M, Gholamrezaei D. (2021). Identifying and ranking factors affecting work ethics based on spirituality in the work environment in the crisis management organization. *Oceanography*; (45) 12: 89-100. (In Persian)
 32. Shahri A, Sadeghi S, Fatahi M, Basati Kh. (2022). Examining the relationship between congruent leadership and school effectiveness with the mediation of career motivation and knowledge sharing in elementary schools: presenting a model. *Two Quarterly Journals of Educational Studies Nama Aja*; 19 (10):9-20. (In Persian).
 33. Khaliqkhan A, Najafi H, Soltani G. (2020). Analysis of the effect of leadership style on teachers' professional ethics with the mediation of personality traits. *Training and Improvement of Human Resources*; (1): 67-75. (In Persian).
 34. Osatti S A, Faraj Elahi M, Zare H. (2015). Investigating the effect of the teaching-learning process, research and teaching quality on the effectiveness of distance education. *Teaching and Learning Technology*; 1(2): 22-56.
 35. Wagner J. (2021). *exploring the relationship among sprit at work, structural and psychological empowerment, resonant leadership, job statifaction, and organizational commitment in the health care workplace*. [Ph.D. thesis]. University of Alberta.
 36. Sobhaninejad M, Baghai MR, Najafi H. (2016). Investigating the level of application of professional teaching ethics among academic staff members of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA) Nowshahr. *Marine Science Education*; 4(2): 1-16. (In Persian)
 37. Radhwan M. (2020). The influence of teacher's leadership style' on primary students learning outcomes in a private school in Sharjah, UAE. *Journal for Researching Education Practice and Theory (JREPT)*; 3(2): 128-154.

38. Brown C, MacGregor S, Flood J. (2020). Can models of distributed leadership be used to mobilise networked generated innovation in schools? A case study from England. *Teaching and Teacher Education*; 94: 103-111.
39. Bawafaa E, AWong C, Laschinger H. (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*; 20(7): 1-13
40. Turkian Tabar M, Vahsini S M. (2017). Investigating the relationship between principals' leadership style and teaching quality of first secondary teachers in Durood city. *Educational Management Innovations*; 13(4): 57-66. (In Persian).
41. Benjamin L, Flynn FJ. (2006). Leadership style and regulatory mode: Value from fit? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 100: 21-36.
42. Andra P. (2019). Types of management techniques. Reviewed by Michelle Seidel M, Updated January ;16:1-11.
43. Rezaei A. (2016). Structural equation modeling of the relationship between organizational culture, cultural intelligence and internal job satisfaction with level five leadership. [M.A. thesis]. Shahid Rajaei Tarbiat University. (In Persian).
44. Moharramzadeh M, Naqvi L. (2014). The relationship between psychological empowerment and organizational learning in female physical education teachers in Ardabil province. *Sports Science*; 6(15): 105-116. (In Persian).
45. Sun Z, Zhao L, Wei H, Wang X, Riemersma R.R. (2022). Do guanxi and harmonious leadership matter in the sociocultural integration by Chinese multinational enterprises in The Netherlands? *International Journal of Emerging Markets*; 4(2).
46. Ismaili E, Samri M, Hosni M. (2019). The effect of school organizational conditions, leadership perception and teachers' motivation on improving teaching activities by mediating teachers' professional development. *New Educational Approaches*; 14(2): 108-128. (In Persian).
47. Lillejord S, Borte K. (2019). Trapped between accountability and professional learning? Schoolleaders and teacher evaluation. *Professional Development in Education*; 35: 112-121.
48. Goleman D, Boyatzis R, McKee, A. (2002). *The new Leaders: Transforming the art of Leadership in to the science of results*. England/ London: Little Brown.
49. Abd -Rahman A, Ali- Hassan Y, Alhammadi Alaa S J. (2021). National culture, leadership styles and job satisfaction: An empirical study in the United Arab Emirates. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*; 8 (6): 1111-1120.
50. Azizian Kohn N, Dehghani M, Nosrati G. (2017). Analysis of the mediating role of educational hope in the relationship between teaching professional ethics and physical education students' academic performance. *Ethics in Science and Technology*; 13(4): 103-109. (In Persian).
51. Racheva V. (2020). The potential of virtual classroom in teacher training. *Knowledge - International Journal*; 40(2): 379-385
52. Rovai-Alfred P. (2003). A practical framework for evaluating online distance education programs. *Internet and Higher Education*; 6:109-124.
53. Meyer KA. (2002). Quality in distance education: focus on on-line learning. In A.J. Kezar (Ed.), *Ashe-Eric Higher Education Report Jossey – Bass*; 29: 1-134.
54. Avsati SA, Faraj Elahi M, Zare H. (2014). Investigating the quality of teaching methods, research and teaching on the effectiveness of distance education. *Technology Education and Review*; 1(2): 22-56. (In Persian).
55. Srivastava S, Singh S. (2020). Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 45: 79-89.
56. Miao F, Ronghuai H, Dejian L, Rongxia Z. (2022). Ensuring effective distance learning during COVID-19 disruption: guidance for teachers (PES). *France/Paris: United Nations Educational*
57. Ayeni AJ. (2018). Teachers professional ethics and instructional performance as correlates of students' academic performance in secondary schools in Owo local government, Ondo State, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*; 5(8): 611-622.
58. Yarmohammadzadeh P, Faizi A, Mohammadian K, Agh Atabai, A. (2016). The relationship between personality traits and classroom leadership style with teaching quality of university professors by self-evaluation method: presenting a structural model of education and evaluation. *Journal of Military Caring Sciences*; 10 (39): 29-51. (In Persian).