

## تدوین مدل ارتباطی رهبری مخرب با اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن در معلمان تربیت بدنی

سجاد مومنی<sup>۱\*</sup>، مجید کیانی<sup>۲</sup>

۱- استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا ۲- دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۴

## Developing a Relationship Model of Destructive Leadership with Professional Ethics and its Components among Physical Education Teachers

Sajad Moemeni<sup>1\*</sup>, Majid Kiani<sup>2</sup>

1- Assistant Professor of sport management, faculty of sport sciences, Bu-Ali Sina University 2- Phd of sport management, faculty of sport sciences, Bu-Ali Sina University

Received: (2021/10/15) Accepted: (2022/02/03)

### Abstract

The purpose of this study was developing a relationship model of destructive leadership with professional ethics and its components among physical education teachers. Methodology was descriptive-correlational that it applied by Structural Equation Modeling. The statistical population of the study was all physical education teachers' in *Chaharmahal and Bakhtiari* province that 243 people were selected through random sampling. For collecting data, destructive leadership and professional ethics questionnaires were used. Questionnaires Validity was confirmed by 12 sport management professors and their reliability coefficients were found through Cronbach's alpha to be 0/94, 0/97 respectively. Data the analyzed by using SPSS<sub>26</sub> and Smart PLS<sub>3</sub> software by structural equation method. the results showed that destructive leadership had a negative effect on professional ethics. Also, destructive leadership had an indirect negative effect on all components of the professional ethics of physical education teachers. According to the results this research, the presence of Destructive behavior of leaders will decrease professional ethics among physical education teachers. Therefore, authorities must pay attention to choose school administrators, supervisions, and in administration departments.

### Keywords

destructive leadership, professional ethics, physical education, teachers

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی رهبری مخرب با اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن در معلمان تربیت‌بدنی صورت پذیرفته است. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی بود که به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان تربیت‌بدنی استان چهارمحال بختیاری بود که تعداد ۲۴۳ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد رهبری مخرب شائو و همکاران (۲۰۱۱) و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۹۴ و ۰/۹۷ محاسبه گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS<sub>26</sub> و Smart PLS<sub>3</sub> به روش معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری مخرب بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر منفی می‌گذارد. همچنین، تأثیر رهبری مخرب به صورت غیرمستقیم بر تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی منفی بود. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان بیان نمود که تجلی رفتار مخرب رهبران باعث افول رفتار حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی خواهد شد. لذا مسئولین امر باید در انتخاب مدیران، سرپرستان مدارس و روسای ادارات آموزش و پرورش دقت لازم را به خرج دهند.

### واژه‌های کلیدی

رهبری مخرب، اخلاق حرفه‌ای، معلمان تربیت بدنی

## مقدمه

اخلاق ۱ و فعالیت‌های اخلاقی از جمله مهم‌ترین عوامل اساسی سعادت در زندگی مادی و معنوی انسان‌ها می‌باشد (۲) که به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت در سازمان‌ها شناخته شده است (۱۸). از این‌رو توجه به اخلاق و اخلاقیات در بین افراد به عنوان یکی از موضوعاتی که دیدگاه‌های بسیاری را به خود جلب نموده مورد توجه می‌باشد، این مهم در سازمان‌ها، جوامع و مشاغل تحت عناوین مختلفی همانند اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق تجاری و دیگر عناوین اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است (۱). یکی از موارد مهمی اخلاقی که در مشاغل به آن توجه می‌گردد اخلاق حرفه‌ای ۲ می‌باشد، که در برگیرنده مجموعه اصول، استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (۱۷) و به عنوان یکی از شرایط حرفه‌ای بودن هر رشته، پایبندی به این اصول اخلاقی مخصوص آن شغل است (۲۸). هر کدام از حرفه‌های گوناگونی که در جامعه وجود دارند بر اساس میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه بر عهده دارند دارای یکسری اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشند (۱۵). یکی از حرفه‌های که به عنوان یک وظیفه مقدس مورد قبول است، آموزش و تعلیم توسط معلمان می‌باشد که در بسیاری از جنبه‌های آموزش دانش آموزان تأثیرگذار می‌باشد، اخلاق حرفه‌ای معلمان و نیز پایبندی معلمان به اصول ارزش‌های اخلاق باعث انتقال این صفات نیکو به فراگیران و در نتیجه اشاعه آن در جامعه (۱۲) و نیز توسعه فرهنگ سازمانی ۳ مبتنی بر اخلاقیات خواهد شد (۱۳). حرفه معلمی با توجه به این که با کودکان و نوجوانان سروکار دارد از مشاغل حساس جامعه می‌باشد و از این‌رو تعهد و انتظار والدین، جامعه و همکاران از معلمان و نیز تعهدهایی که معلمان باید در مورد حرفه خود داشته باشند، وضعیت اخلاق حرفه‌ای آنان را پیچیده‌تر می‌نماید و اهمیت صورت‌بندی اخلاق حرفه‌ای معلمی در همین موارد می‌باشد (۱۱).

در بین معلمان آموزش و پرورش می‌توان ادعا نمود

که وظایف شغلی معلمان ورزش به دلایل مختلف از جمله ترکیب و توجه به ابعاد مختلف یادگیری از جمله جنبه‌های شناختی، عاطفی، روانی و اجتماعی و همچنین شرایط و ماهیت کلاس‌ها و برنامه‌های ورزشی از کار سایر معلمان و پرسنل آموزشی دشوارتر می‌باشد (۲۶). از این‌رو معلمان ورزش مسئولیت مهمی در زمینه تعلیم و تربیت دانش آموزان در ابعاد مختلف را بر عهده دارند که اهمیت وظیفه شغلی و آگاهی از اصول اخلاق حرفه‌ای آنها به عنوان یک ضرورت می‌باشد (۱۵). همچنین تربیت بدنی یکی از جنبه‌های تأثیرگذار سازمان آموزش و پرورش در تقویت ابعاد جسمانی و روانی افراد است و بخش مهمی از برنامه آموزشی مدرسه و فرایند تربیت و پرورش کودکان، نوجوانان و جوانان را تشکیل می‌دهد (۲۶) و نقش بسیار ارزنده‌ای در دستیابی به آرمان‌های هر کشور در حوزه ورزش دارد (۳۳).

رعایت اصول اخلاقی در بین معلمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد تا در صورت بروز تعارض میان ارزش‌ها و ملاحظات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی مختلف انتخاب درستی داشته باشند (۲۸). اخلاق در تدریس، شامل در نظر گرفتن موضوع‌های مربوط به تنبیه و مدیریت رفتار، فرایندهای مربوط به نظم، آزادی اخلاقی، حقوقی و مسئولیت‌ها، استقلال فکری و قابلیت اعتماد است. اخلاق و تدریس به طور ذاتی هم سو و درهم تنیده‌اند. محققان و فیلسوفان مختلفی به بررسی ماهیت اخلاق در تدریس و تدریس اخلاقی پرداخته‌اند (۲۰). از سوی دیگر داشتن اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مدنظر قرار دارد که تأثیرات شگرفی بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در جهت کاهش تنش‌ها، افزایش موفقیت و اثربخشی اهداف سازمان (۳۰) بهبود عملکردها و رفتارها (۱۸) افزایش سرمایه اجتماعی (۲۸) و نیز توسعه سازمان ۴ موثر می‌باشد (۱). این مهم به خصوص در معلمان تربیت بدنی با توجه به شرایط و ماهیت کلاس‌ها و برنامه‌های ورزشی، تحرک و جنب‌وجوش در فضاهای ورزشی، شرایط هیجانی و تنوع رفتارهای مختلف در کلاس - های آموزشی تربیت بدنی بسیار مهم می‌باشد (۲۶). از

1. Ethics
2. Professional Ethics
3. Organizational Culture

رهبری تنها شامل جنبه‌های مثبت می‌باشد و در سوی دیگر، پژوهش‌ها در زمینه رهبری مخرب به صورت پراکنده می‌باشد (۱۰). اما برخی از پژوهشگران مانند فاهی (۲۰۱۹) رهبری مخرب را دربرگیرنده رفتار منظم و مکرر یک رهبر، ناظر یا مدیر می‌داند که منافع قانونی سازمان را با تضعیف خرابکاری در اهداف، وظایف، منابع و اثربخشی و نیز انگیزه، رفاه یا رضایت شغلی زیردستانش نقض می‌نماید (۶). این گونه رهبران با داشتن رفتارهایی مانند سلطه‌گری، خودمحوری، ایجاد مانع بر سر انجام وظیفه کارکنان، تلاش برای نیل به اهدافی به‌جز اهداف مدنظر سازمان، به سرقت بردن منابع سازمانی همچون دارایی‌ها، تجهیزات، پول یا زمان و با تشویق کارکنان برای درگیر شدن در این گونه فعالیت‌ها، از اهداف سازمانی غفلت نموده یا حتی به شکل عامدانه مانع از تحقق آن‌ها خواهند شد. شواهد نشان می‌دهد که پنج تا ده درصد کارکنان در محیط‌های کار با تهدید و آزار رسانی مدیران و سرپرستان مواجه می‌باشند (۳۸). رفتارهای این رهبران باعث اثرات زیان‌بار مانند فرسوده کردن منابع انسانی ۳ سازمان خواهد گردید و بقای آن سازمان را از طریق بروز رفتارهای ناهنجار افراد به دلیل سوء رهبری به سمت نابودی خواهند برد (۸). برخی بررسی‌ها در شرکت‌های آمریکایی نشان می‌دهد که رفتارهای مخرب رهبران سالانه رقمی معادل ۲۳/۸ میلیارد دلار به آن‌ها هزینه وارد می‌نمایند (۳۴) و این نشان دهنده آن است که مدیران و سرپرستان مخرب سازمان‌ها می‌توانند در ابعاد مختلف روانی، اجتماعی و اقتصادی به سازمان آسیب بزنند (۳۸، ۴).

پژوهشگران تحقیقاتی را در زمینه رفتارهای مخرب رهبری در سازمان‌ها انجام داده‌اند. از جمله بارانی و ناستی زایی (۱۳۹۹) نشان دادند که رهبری مخرب هم به صورت مستقیم هم به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی بی‌عدالتی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان اثر مثبت دارد (۴). همچنین گرین و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که ویژگی‌های رهبران مخرب در مدارس شامل: کنترل و نظارت

سوی دیگر معلمان تربیت‌بدنی مریبان حرکت و بازی، مسئولین رشد و توسعه ابعاد مختلف آموزش، اجتماعی شدن و تقویت جامعه‌پذیری دانش آموزان هستند (۳۳). از این رو برخی پژوهشگران به طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران پرداختند و نشان دادند که بعد شناختی، عاطفی، مهارتی، آموزشی و رفتاری مهمترین صلاحیت‌های حرفه‌ای و ضروری معلمان تربیت بدنی از دیدگاه خبرگان و متخصصان این حوزه می‌باشد (۲۶) و ویژگی‌های مانند عوامل فردی، آموزش، عوامل اجتماعی، عوامل مدیریتی و سازمانی، عوامل محیطی، ساختاری و فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی موثر هستند (۳۳).

اخلاق حرفه‌ای در سازمان تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که بخشی از آن‌ها با عوامل روان‌شناختی و بخشی نیز به شرایط و فضای سازمان مرتبط است. از جمله متغیرهایی مهم و اثرگذاری که در محیط آموزشی و بخصوص در مدارس می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار باشد، سبک رهبری ۱ حاکم بر محیط کار می‌باشد. در واقع اهمیت و نقش مدیر از آنجا مشخص می‌گردد که سازمان‌ها زمانی می‌توانند بر مشکلات و موانع فائق آیند و نیازهای خود را برآورده سازند که نیروی انسانی آن‌ها با هم هماهنگ و در جهت تأمین اهداف کلی سیستم گام بردارند و قدر مسلم است که وجود چنین هماهنگی و همکاری زمانی حاصل می‌گردد که مهم‌ترین وظیفه و عنصر مدیریت یعنی رهبری بهبود و توسعه یابد (۲۱). اما باید در نظر داشت که رهبری همیشه جنبه روشن و مثبت نخواهد داشت و جنبه تاریک و منفی آن را نیز باید مدنظر قرار داد. یکی از سبک‌های منفی رهبری، رهبری مخرب ۲ می‌باشد. رهبری مخرب رفتاری ارادی از جانب رهبر است که توسط اکثریت کارکنان، به عنوان رفتاری انحرافی و آسیب‌زننده درک می‌شود و هزینه‌هایی را بر افراد یا سازمان وارد می‌نماید (۴) و دربرگیرنده رفتارهایی علیه زیردستان و سازمان است (۳۱). ارائه تعریف دقیق از رهبری مخرب کار دشواری می‌باشد، چرا اکثر پژوهشگران بر این باور هستند که

1. Leadership Style
2. Destructive Leadership

معناداری دارد (۱۴) و باعث استرس شغلی ۵ و در نتیجه استرس شغلی منجر به بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان می‌گردد (۲۵). اما زبانی شادآباد، حسنی، قاسم‌زاده (۱۳۹۶) نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (۳۶) و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۶ ارتباط مثبتی دارند (۱). آنچه از نتایج تأثیر رهبری مخرب می‌توان اشاره نمود تخریب به صورت پنهان، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی در بین کارکنان، تمایل به خشونت، ایجاد فضای مقاومت و نافرمانی، کاهش اثربخشی ۷ در بلندمدت در فضاهای رقابتی و مواردی از این قبیل، از نتایج قابل طرح برای رهبری مخرب می‌باشند (۱۴).

با بررسی مطالعات پیشین می‌توان به این نتیجه دست یافت که یکی از مهم‌ترین عواملی که در بروز رفتارهای انحرافی در میان اعضای سازمان می‌تواند موثر باشد سبک رهبری مدیران است، چرا که بر اساس رویکرد نظری، نفوذ رهبر و مدیران بر فرایندها و امور کاری، به عنوان عاملان اصلی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و هدایت برنامه‌ها و تصمیمات، صرف‌نظر از این که دارای چه سبک رفتاری یا عملکرد باشند، بر شکل‌گیری، برجسته‌سازی و تأثیرگذاری ارزش‌های سازمانی بر رفتارها و حالات کارکنان مؤثر هستند (۳۷). افزایش پژوهش‌ها در زمینه رفتارهای منفی در سازمان‌ها، جستجو در حیطه سبک جدیدی از رهبری به نام رهبری مخرب به تدریج به یک موضوع متمرکز در میان مقالات تبدیل شده است. بر اساس گزارش محققان، رهبری ستمگرانه، سبک رهبری مبتنی بر نفع شخصی همراه با تسلطجویی و رفتار مستبدانه با دیگران است. رهبران ستمگر رهبرانی سلطه‌جو، کنترل‌کننده و انتقام‌گرا هستند. این رهبران بر خلاف رهبر اخلاق‌گرا، زمینه تضعیف تدریجی کارکنان در عرصه‌های روانی و سازمانی را فراهم می‌سازند (۲۳). وجود این گونه سبک‌های مخرب در مدارس که در تضاد با اصول اخلاقی و حرفه‌ای است می‌تواند اثرات بسیار

شدیدی بر نحوه انجام وظایف معلمان، پذیرش کم مسئولیت اشتباهات در واحد تحت نظارت، پیروی از منافع شخصی، فقط به معلمانی کمک می‌کند که در موفقیت‌های آتی وی نقشی دارند، خود بزرگ‌بینی و این که خودشان توانایی انجام کارها را دارند، تمایل دارد مورد تعریف و تمجید معلمان قرار گیرد، فقط به روابط کاری در مدرسه توجه دارد، سرکوب شیوه‌های جدید و مبتکرانه برای پیشبرد اهداف سازمان، عدم حمایت از ایده‌هایی مخالف‌شان، خودمحوری در تصمیمات مدرسه، عدم توجه به احساسات و عواطف معلمان (۱۶). اسدی و گل‌پرور (۱۳۹۸) نشان دادند که رهبری مخرب بر اساس یکسری روابط چند سطحی باعث بروز علائم فرسودگی هیجانی ۱ و به تبع آن کاهش عملکرد خواهد شد (۳). ترن، تیان، لی و سانکو ۲ (۲۰۱۴) نشان دادند که بین رفتارهای رهبری مخرب با کاهش وفاداری و افزایش رفتارهای اعتراض‌آمیز و رفتارهای غفلت‌آمیز کارکنان از وظایف و مسئولیت‌های شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۳۵). پانادی و همکاران ۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که رهبران مخرب با ناراضی نمودن کارکنان، بر آوای آنها تأثیر گذار می‌باشند و منجر به کاهش اظهار نظر کارکنان خواهند شد (۲۹). قنبری و معجونی (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که رهبری مخرب رابطه مستقیم و مثبت با فرسودگی و اهمال‌کاری معلمان دارد، همچنین رهبری مخرب رابطه مستقیم و منفی با عدالت سازمانی دارد (۱۰). لو و همکاران ۴ (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که رهبری مخرب می‌تواند دارای ساختاری چهار عاملی، موسوم به فرسایش زبردستان، فساد سوء استفاده از زبردستان و فقدان اخلاق‌گرایی حرفه‌ای باشد (۲۴). یافته‌های پژوهش فرهادی نژاد، قیصری (۱۴۰۰) نشان داد که رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان، احساس استقلال و خود کارآمدی، تأثیر منفی و معناداری دارد (۷). گل-پرور و سلحشور (۱۳۹۵) در یک بررسی نشان دادند که رهبری مخرب بر تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان تأثیر مثبت و

ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان نقش اساسی در کیفیت تدریس، کارایی و اثربخشی آموزش و پرورش دارد (۱۹). از این رو با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در منابع علمی و پژوهشی معتبر، تحقیقی مبنی بر اثرات رهبری مخرب بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در قالب الگوی ساختاری متغیرهای پژوهش یافت نشد. لذا یافته‌های پژوهش می‌تواند به ارائه تصویری مستدل از رهبری مخرب در اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ارائه دهد و درک ما را از این نوع سبک رهبری و اثرات آن بر اخلاق حرفه‌ای شغل معلمان تربیت بدنی افزایش دهد. بنابراین هدف کلی این مطالعه این است که آیا رابطه‌ی بین رهبری مخرب و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و مولفه‌های آن وجود دارد یا نه؟ براساس آن چه ذکر گردید، پژوهش حاضر به ارائه مدل ارتباطی رهبری مخرب با اخلاق و مولفه‌های آن در حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی پرداخته است.

#### روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی بود که به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. داده‌های پژوهش به صورت میدانی گردآوری شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی معلمان تربیت‌بدنی استان چهارمحال بختیاری به تعداد ۶۲۹ تشکیل می‌دادند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۴۲ نفر از معلمان به صورت نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور دستیابی به نمونه مورد نیاز تعداد ۲۸۰ پرسشنامه بین افراد توزیع شد که از این تعداد ۳۷ پرسشنامه مخدوش بوده و از جامعه آماری حذف شدند و در نهایت تعداد ۲۴۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۲۹ سؤالی شائو و همکاران (۲۰۱۱) که به صورت طیف پنج ارزشی ((کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵)) ارزش‌گذاری شده بود استفاده شد (۳۲). برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه‌ی ۳۵ سؤالی کادوزیر (۲۰۰۲)

مخری را از خود به جا بگذارد، چراکه معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین منابع انسانی آموزش در جامعه و توسعه انسانی<sup>۱</sup> دارای یکسری اخلاق‌های حرفه‌ای مرتبط با شغل خود هستند که رعایت آن باعث رشد و ارتقای کیفیت امر تعلیم و تربیت<sup>۲</sup> خواهد شد (۱۳).

استفاده از سبک رهبری مناسب جهت برقراری روابط حسنه و جلب نظر و رضایت معلمان یکی از اساسی‌ترین کارها در مدارس و وزارت آموزش و پرورش است (۴). براساس مبانی نظری و نیز بررسی پیشینه‌های پژوهش می‌توان به این مهم توجه نمود که سبک رهبری مخرب نتایج و پیامدهای منفی مختلفی را بر منابع انسانی و نیز سازمان دارد. از سوی دیگر در بسیاری از سازمان‌های آموزشی و مدارس کشورمان این نوع سبک رهبری مشاهده می‌شود که می‌تواند تأثیرات منفی را برجا بگذارد (۱۰). تأثیر این نوع سبک رهبری بر معلمان تربیت بدنی بسیار مهم می‌باشد، چرا که شرایط ویژه تدریس معلمان تربیت بدنی که نشأت گرفته از محیط آموزش، نوع آموزش، نیازمندی به مهارت‌های فنی و آشنایی با حوزه‌های مختلف آموزش (شناختی، حرکتی، ادراکی، عاطفی) را دارند؛ منجر به آن شده است که توجه ویژه‌ای به اخلاق حرفه‌ای شغل آنان گردد (۳۳). معلمان تربیت بدنی به عنوان افرادی که مسئولیت مهمی در تعلیم و تربیت، سلامت و شادابی نسل آینده جامعه را بر عهده دارند وظیفه خطیری بر دوش آنها می‌باشد، از این رو ضرورت دارد که در زمینه شغل معلم ورزش کنکاش لازم صورت پذیرد (۱۹). لذا سبک‌ها و شیوه‌های رهبری حاکم در مدارس می‌تواند اثرات مثبت و یا منفی را بر اصول اخلاق حرفه‌ای شغل معلمان تربیت بدنی داشته باشد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای معلمان و نیز توجه به راهکارهای تقویت آن در محوری‌ترین سند آموزش و پرورش یعنی سند تحول بنیادین و اهداف کلان ۱، ۲، ۴، ۵ این سند، توجه به تقویت و از بین بردن عوامل موثر در کاهش اخلاق حرفه‌ای معلمان به عنوان یک ضرورت مهم و موضوع اساسی می‌باشد (۱۳). چرا که

نتایج جدول ۱ نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد. همچنین نتایج روایی همگرا و واگرا در جدول ۱ و ۲ نشان‌دهنده اعتبار بالای پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر است.

که به صورت طیف پنج ارزشی ((خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱)) در هشت بعد: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری استفاده گردید (۵).

به‌منظور بررسی اعتبار صوری پرسشنامه‌ها پس از تدوین اولیه از نظرات ۱۲ نفر از متخصصان تربیت‌بدنی استفاده گردید که سپس با اعمال نظرات آنان پرسشنامه‌ها اصلاح گردید و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد،

**جدول ۱.** مقادیر ک‌دیلون و گلدستین، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مدل ارتباطی رهبری مخرب با اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن در معلمان تربیت بدنی

متغیرها	ک‌دیلون و گلدستین	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری مخرب	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۴
اخلاق حرفه‌ای معلمان	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷
مسئولیت‌پذیری	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۱
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۳
صادق بودن	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۵
احترام به دیگران	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۸۶
احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۹۱
عدالت و انصاف	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۵
همدردی با دیگران	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۶
وفاداری	۰/۸۹	۰/۸۸	۰/۹۳

اخلاق  
حرفه‌ای  
معلمان

اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها می‌باشد. همچنین مقادیر بالاتر از ۰/۷ آزمون ک‌دیلون و گلدستین نشان دهنده تأیید همگرایی و تک‌بعدی بودن متغیرهای پنهان پژوهش می‌باشد.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر رهبری مخرب به ترتیب برابر  $\alpha = 0/94$  و  $CR = 0/94$  و میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برابر  $\alpha = 0/97$  و  $CR = 0/97$  است. همچنین میزان پایایی کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مؤلفه‌های

## جدول ۲. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیر	اخلاق حرفه‌ای
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۵۱
رهبری مخرب	۰/۶۱۹

نتایج جدول ۲ بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و

جدول ۳. نتایج بررسی پژوهش

t-value	بار عاملی	تأثیر متغیر رهبری مخرب بر اخلاق حرفه‌ای معلمان	کل
۹/۹۲	-۰/۴۷۵	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای	

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که تأثیر رهبری مخرب به صورت غیرمستقیم بر مؤلفه‌های رفتار حرفه‌ای معلمان شامل: مسئولیت‌پذیری ( $\beta = -0.04, P < 0.01$ )، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی ( $\beta = -0.043, P < 0.01$ )، صادق بودن ( $\beta = -0.038, P < 0.01$ )، احترام به دیگران ( $\beta = -0.042, P < 0.01$ )، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ( $\beta = -0.042, P < 0.01$ )، عدالت و انصاف ( $\beta = -0.043, P < 0.01$ )، همدردی با دیگران ( $\beta = -0.038, P < 0.01$ )، وفاداری ( $\beta = -0.043, P < 0.01$ ) منفی و معناداری است.

جدول ۴. ضریب غیرمستقیم مدل ساختاری پژوهش

مقادیر اثر	ضرایب غیرمستقیم
-۰/۴۰۲	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← مسئولیت‌پذیری
-۰/۴۳۳	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
-۰/۳۸۳	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← صادق بودن
-۰/۴۲۶	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← احترام به دیگران
-۰/۴۲۳	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
-۰/۴۳۷	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← عدالت و انصاف
-۰/۳۸۹	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← همدردی با دیگران
-۰/۴۳۲	رهبری مخرب ← اخلاق حرفه‌ای ← وفاداری

### ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش

به منظور بررسی کیفیت مدل ساختاری پژوهش از شاخص GOF<sup>۱</sup> استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار GOF مدل حاضر برابر با ۰/۶۱۷ است و از آنجا که مقادیر بالای ۰/۳۶ برای این شاخص به عنوان مقادیر قوی معرفی شده‌اند، مدل پژوهش حاضر دارای کیفیت مطلوب است.

$$\sqrt{GOF} = \sqrt{Communalities \times R^2} \quad ۰/۶۱۷$$

$= \sqrt{0.539 \times 0.707}$  در شکل شماره ۱ مدل آزمون شده پژوهش (همراه با آماره معنی‌داری (T value) به تصویر کشیده شده است.

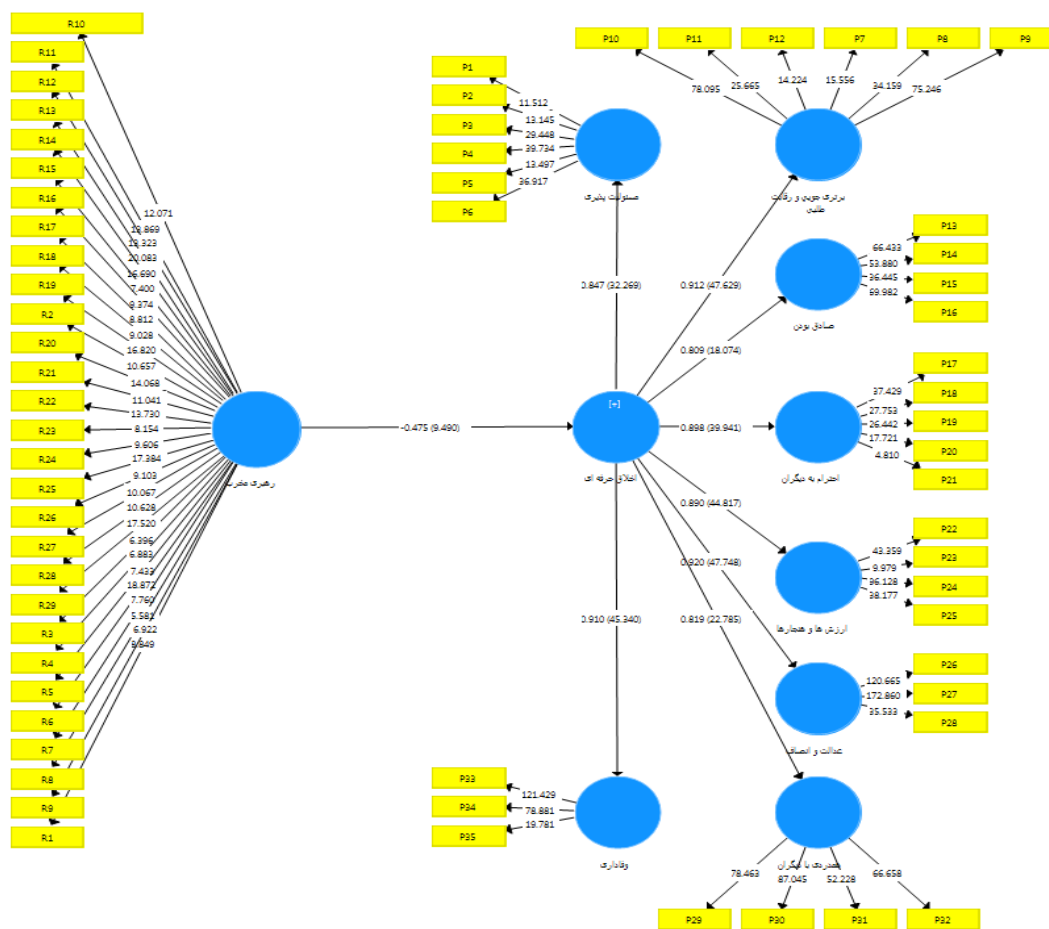
در جدول شماره ۵ شاخص‌های افزونگی با روایی متقاطع آورده شده است که نشان دهنده کیفیت مدل پژوهش هستند. در این جدول شاخص‌های ارتباط پیش‌بین برای متغیرهای مدل گزارش شده است که با توجه به مقادیر

مثبت آن‌ها، مدل پژوهش مورد تأیید واقع می‌شود. همچنین معیار Q2 (استون - گیسر) در جدول مذکور نشان دهنده قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته است. مقادیر بالاتر از صفر برای معیار Q2 نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده به خوبی بازسازی شده‌اند و در نتیجه مدل پژوهش روابط پیش‌بینی مناسبی را دارا است.

1. Goodness of Fit (GOF)

جدول ۵. نتایج برازش کلی مدل ساختاری پژوهش

متغیرها	مقادیر	اشتراک	معیار
رهبری مخرب	-	۰/۳۲	-
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۲	۰/۵۰۶	۰/۱۱۵
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۱۸	۰/۴۸۵	۰/۴۱۸
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۸۳۲	۰/۵۷۶	۰/۵۵۲
صادق بودن	۰/۶۵۵	۰/۶۷۶	۰/۵۲۱
احترام به دیگران	۰/۸۰۶	۰/۳۷۵	۰/۴۲۸
احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۷۹۳	۰/۵۲۵	۰/۵۳۷
عدالت و انصاف	۰/۸۴۷	۰/۶۶۲	۰/۷۰۵
همدردی با دیگران	۰/۶۷۲	۰/۶۹۷	۰/۵۴۳
وفاداری	۰/۸۲۸	۰/۵۶۶	۰/۶۳۹



شکل ۱. مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس رهبری مخرب



### بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی رهبری مخرب و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی بود. نتایج نشان داد که رهبری مخرب اثر منفی و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی دارد. این نتایج با یافته‌های گرین و همکاران (۲۰۱۴)، ترن، تیان، لی و سانکو (۲۰۱۴)، مهداد و ملک‌زاده (۱۳۹۷)، پانادی و همکاران (۲۰۲۱) و فاهی (۲۰۱۹) که نشان دادند رهبری مخرب آثار منفی بر بسیاری از جنبه‌های مختلف مشاغل، کار و سازمان دارد همسو می‌باشد (۶، ۲۵، ۲۹، ۱۶، ۳۵). در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان نمود که وجود جو مسموم در محیط کار و سازمان می‌تواند تأثیرات منفی بر ذهن، عملکرد، رضایت و نیز معیارهای اخلاقی انجام کار معلمان تربیت بدنی داشته باشد. از سوی دیگر رفتارهای مخرب رهبران با زیردستان از طریق فرایند مبادله اجتماعی منجر به انجام رفتارهای انحرافی در زیردستان خواهد شد (۴). همان‌گونه که ژو و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که معلمان انتظار رفتارهای مناسب و سرشار از احترام را دارند (۳۸)، نتایج پژوهش حاضر نشان داد دریافت رفتارهای مخرب و نامناسب برخلاف انتظارات معلمان باعث خواهد شد که آن‌ها از مسائل آموزشی دور گردند و نیز نسبت به انجام امور مربوط به شغلشان بی‌تفاوت گردند و اخلاق حرفه‌ای مربوط به شغلشان را نادیده بگیرند. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که اساساً رهبری مخرب با برآوردهای منفی در ارتباط است. دامنه گسترده‌ای از برآوردهای صورت پذیرفته در زمینه رفتارهای رهبری مخرب مورد مطالعه قرار گرفته است که از آن جمله می‌توان به اثرات رهبری مخرب بر تنش و خستگی هیجانی، رفتار مقاومت، رفتار کاری انحرافی، بهزیستی، عملکرد سازمانی، استرس و اضطراب و قصد ترک شغلی، کاهش اخلاق حرفه‌ای و کاهش رضایت شغلی اشاره کرد (۳، ۲۲، ۴). از سوی دیگر می‌توان بیان نمود که یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج قنبری و معجونی (۱۴۰۰) که نشان دادند رهبری مخرب منجر به افزایش فرسودگی

شغلی، اهمال‌کاری شغلی معلمان می‌شود همسو می‌باشد (۱۰) در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که معلمان در محیط آموزشی خود نیازمند منابع حمایتی هستند که حمایت مسئولان و مدیران مدارس از آنها به عنوان مهمترین منبع برای حمایت از آنها است. از سوی وجود رهبران مخرب و عدم توجه به نیازها، خواسته‌ها و منافع معلمان منجر به روبرو نمودن آنها با بسیاری از خواسته‌ها و تقاضاهای کاری نامتعارف می‌گردد که بر بسیاری از جنبه‌های حرفه معلمان تأثیر منفی می‌گذارد. وجود این نوع سبک رهبری در مدارس برای معلمان تربیت‌بدنی که الگوی علمی و عملی دانش‌آموزان در ورزش هستند و به آموزش در ابعاد مختلف تربیت دانش‌آموزان می‌پردازند اثرات بسیار منفی را خواهد گذاشت و از سوی دیگر این تأثیرات منفی می‌تواند در روند ورزش تربیتی که بیشترین سطح پوششی را در مقایسه با سایر ورزش‌ها دارد و به نوعی پایه رسیدن به ورزش قهرمانی و حرفه‌ای است را با مشکل مواجه نماید. از دیگر نتایج پژوهش حاضر تأثیر منفی معنادار رهبری مخرب بر مؤلفه‌های رفتار حرفه‌ای معلمان (مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن احترام به دیگران احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری) بود که این نتایج همسو با یافته‌های بارانی و ناستی زابی (۱۳۹۹)، اسدی و گل‌پور (۱۳۹۸)، ترن، تیان، لی و سانکو (۲۰۱۴)، مهداد و ملک‌زاده (۱۳۹۷)، علی زاده (۱۳۹۸)، زبانی شادآباد، حسنی، قاسم‌زاده (۱۳۹۶)، فرهادی نژاد و قیصری (۱۴۰۰) می‌باشد که نشان دادند اثرات رهبری مخرب و سرپرستی غیراخلاقی می‌تواند جنبه‌های مختلف از مشکلات و ناکارآمدی را به دنبال داشته باشد (۴، ۱، ۷، ۳، ۲۵، ۳۶). در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که افرادی که در جایگاهی چون رهبری یک سازمان قرار دارند، می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات در اخلاق کاری، رفتارها و روحیه زیردستانشان گردند. رهبران و مدیران در سازمان‌ها از طریق رفتارها، شیوه‌ها و سبک‌های رهبری که دارند در بسیاری از ابعاد، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و رفتار حرفه‌ای زیردستانشان تأثیرگذار هستند. آن‌ها از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌-

انجام وظایف حرفه‌ای خود خواهند شد (۱۰) که می‌تواند بر ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای شغل معلمان تربیت بدنی اثر مخرب داشته باشد.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد که به منظور پیشگیری از کاهش ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای بر فضای کاری معلمان تربیت بدنی به عوامل موثر بر آن مانند رهبری مخرب توجه لازم را به کار ببرند. چرا که اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی به دلیل ماهیت و محیط آموزشی خاص خود بر رفتار و افکار فراگیران بسیار تاثیرگذار می‌باشد و رفتار معلم ورزش می‌تواند نقش مهمی در شکل دادن عملکرد ورزشی و نیز کسب تجارب روحی و روانی دانش آموزان داشته باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد که در انتخاب و گزینش مدیران، سرپرستان، معاونین مدارس و آموزش و پرورش نهایت توجه را به عمل آورند، تا مانع حضور افرادی با چنین سبک‌های مخربی در سازمان گردند. از سوی پیشنهاد می‌گردد به منظور جلوگیری از شکل‌گیری رهبری مخرب در مدارس از فرایند ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه به منظور شکستن انحصار قدرت و رفتارهای مخرب رهبران استفاده گردد. همچنین با داشتن کمیته‌های تخصصی در انتخاب افرادی مناسب برای این سمت‌ها و نیز نظارت بر آن‌ها می‌توان از وقوع مشکلات فراوانی در زمینه کاهش خلف‌ها و تنش‌های اخلاقی و رفتاری شده و راه‌های بهبود و توسعه پیشرفت و نوآوری را در سایه اصول اخلاقی در بین معلمان تربیت بدنی فراهم آورد و به تبع آن زمینه رشد سلامت و تندرستی، اجتماعی، اخلاقی، فرهنگی و تربیتی دانش آموزان آینده‌سازان جامعه را فراهم نمود.

## References

1. Alizadeh S. Canonical Analysis of the Relationship between Components of Professional Ethics and Dimensions of Social Responsibility . Ethics in science and Technology. 2019; 14 (1):117-123. [Persian]
2. Almas Hosseini S S. Relationship between Lifestyle and Professional Ethics of Primary School Teachers. Ethics in science and Technology. 2020; 15 (3) :169-172. [Persian]
3. Asadi N, Golparvar M. Relationship between Unethical and Destructive Leadership with Emotional Exhaustion and Job Performance. Ethics in science and Technology. 2019; 14 (3) : 63-70. [Persian]
4. Barani, F., Nastiezaie, N. The Study of the Impact of Destructive Leadership on Teachers' Desire to Quit Serving with Mediating Role of Organizational Injustice. Journal of School Administration, 2020; 8(1): 231-258. [Persian]

گیرند و به عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای پیروان عمل می‌کنند. اما زمانی که زیردستان بسیاری از رفتارهای مخرب مانند فساد مدیران و رهبران، فرسودن زیردستان، از دست دادن اخلاق حرفه‌ای و سوءاستفاده از زیردستان را از رهبران و مدیرانشان مشاهده می‌نمایند، یکی از مهم‌ترین پیامدهای آن می‌تواند نادیده گرفتن اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در کار باشد حتی اگر بسیار با آن پایبند بوده باشند. شاید از دلایل آن بتوان به مکانسیم جبرانی که معلمان برای مقابله با بسیاری از رفتارهای غیراصولی رهبران مخرب انجام می‌دهند اشاره نمود که معلمان ابتدا سطح رفتارها و گرایش‌های مثبت را کاهش خواهند داد و به دنبال آن نیز رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی را انجام خواهند داد. لذا به نظر می‌رسد وجود سبک رهبری مخرب و انجام چنین رفتارهای غیراخلاقی رهبران می‌تواند در ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر منفی داشته باشد. از سوی دیگر رهبران مخرب در مدارس با انجام دادن بسیاری از رفتارهای منفی و ویژگی‌های ناپسندشان این دیدگاه را به معلمان انتقال می‌دهند که انجام اصول حرفه‌ای شغل معلمی در اولویت اصلی نمی‌باشد، چرا که از دیدگاه کارکردگرایان، رهبران معمار تغییر و خلق فرهنگ از طریق اقدامات اساسی و ملموس در سازمان هستند. لذا وجود رهبران مخرب در مدارس می‌تواند بر تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی تأثیر منفی داشته باشد. همان‌گونه که پانادی و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که رهبری مخرب تأثیر منفی بر سطوح فردی، گروهی و سازمانی دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد (۲۹). چرا که رهبران مخرب با خصوصیات و ویژگی‌های مانند ترور شخصیت، نفاق‌افکنی، فریبکاری و رفتارهای این‌چنین باعث افزایش استرس، تنش، بی‌انگیزگی معلمان برای

5. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest. 2002:137.
6. Fahie D. The lived experience of toxic leadership in Irish higher education. *International Journal of Workplace Health Management*. 2019 Oct 29, 13 (3): 341-355.
7. farhadinejad M, gheisari M. Investigating the impact of destructive leadership on mental health of employees with the mediating role of independence and self-efficacy (Case study: Sixth refinery of South Pars Gas Complex). *Strategic studies in the oil and energy industry*. 2021; 13 (49):239-262. [Persian]
8. Fathollahi, A., pouraghajan, S. Examine the role of moderator toxic leadership in the relationship between social capitals on organization misbehavior. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 2018; 4(4): 92-107. [Persian]
9. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981 Feb; 18(1):39-50.
10. Ghanbari S, Majooni H. The role of destructive leadership in burnout mediated by organizational justice and procrastination. *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*. (2021), 10(3): 69-98. [Persian]
11. Ghanbarpour, O., Abbasian, H., Araste, H., Nave Ebrahim, A. Designing the pattern of teachers' professional ethics: A mixed methods study. *Educational Innovations*, 2019; 18(1): 33-60. [Persian]
12. Gholampour M, Porshafei H, Vasheghani Farahani A. The Role of Organizational Culture and Health on Professional Ethics of Teachers. *Ethics in science and Technology*. 2019; 14 (1):75-81. [Persian]
13. Gholampour, M., pourshafei, H., Farasatkah, M., Ayati, M. Components of Teachers' Professional Ethics: A Systematic Review Based on Wright's Model. *Journal of Curriculum Studies*, 2020; 15(58): 145-174. [Persian]
14. Golparvar M, Salahshor A. Developing a Structural Model of Destructive Leadership with Tendency to Violence and Employees' Deviant Behaviors. *ORMR*. 2016; 6 (2) :93-123. [Persian]
15. Goodarzi, S., abasi, S., saberi, A., hossinpur, E. The impact of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the role of mediator's self-efficacy. *Research on Educational Sport*, 2021; 9(22): 139-162. [Persian]
16. Green JE. Toxic Leadership in Educational Organizations. *Education Leadership Review*. 2014 Mar; 15(1):18-33.
17. Herzog L. Professional ethics in banking and the logic of "Integrated Situations": Aligning responsibilities, recognition, and incentives. *Journal of Business Ethics*. 2019 May;156(2):531-43.
18. Heydari, M., Razavi, S., Amirnejad, S., mohammadi, N. Identify Barriers to Developing of Professional Ethics for Sports Organization Managers. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2019; 6(3): 23-35. [Persian]
19. Honari, H. Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2018; 5(3): 55-68. [Persian]
20. Jenaabadi H, Nastiezaie N. Comparing the Current and Desired State of Teaching Professional Ethics among Faculty Members; University of Sistan and Baluchestan. *Educ Strategy Med Sci*. 2015; 8 (5):317-322. [Persian]
21. khaleghkhah, A., Najafi, H., Soltani, E. Analyzing the Effect of Leadership Style on Teachers' Professional Ethics Mediated by Personality Traits With a Structural Equation Approach. *Journal of Training and Improvement of Human Resources*, 2020; 1(1): 67-78. [Persian]
22. Khorasani Th, Rahim Nf, Malekzadeh Gr, Mortazavi S. Exploring the Components of Destructive Behaviors of Unethical Leaders. *Ethics in science and Technology*. 2018; 13 (1): 38-47. [Persian]

23. Krasikova V, Green Stephen G, LeBreton James M. Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 2013; 10: 1-13.
24. Lu H, Ling W, Wu Y, Liu Y. A Chinese perspective on the content and structure of destructive leadership. *Chinese Management Studies*. 2012 Jun 8; 6: 271-283.
25. Mehdad, A., MalekZade, M. Structural Relationship between Destructive Leadership and Job Stress with Deviant Behaviors. *Scientific Journal of Social Psychology*, 2018; 5(46): 1-13. [Persian]
26. Mirhossseini, F., Najaf, A., Saffari, M. (2019). 'The Modeling of professional competence of Iranian physical education teachers', *Research on Educational Sport*, 7(17):17-34. [Persian]
27. Mohsenin Sh, Esfidani M R. [Structural equations based on the partial least squares](#) approach using Smart-PLS software: educational and practical. Tehran, [Mehraban Book Publishing Institute](#), 2014, p 154-155. [Persian]
28. Nazari, S., Mahmoudi, A., Kosaripoor, M., Hasani, F. The Role of Social Responsibility and Professional Ethics in Promoting the Social Capital of Physical Education Teachers in Tehran. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2020; 7(3): 77-90. [Persian]
29. Pandey A, Nambudiri R, Selvaraj P, Sath A. A temporal study on subordinate's response to destructive leadership: voice withdrawal as a conflict coping mechanism. *International Journal of Conflict Management*. 2021 Aug 12. 32(5), 886-911.
30. Pourkarimi, J., Ghamooshi, Z., Ehtesham, Z., Mohseni Mehr, Z. A Comparative Approach to the Professional Ethics of Scientific Board Members from the Viewpoint of Faculty Members and Students (Case Study: Tehran University), 2019; 9(31): 151-186.
31. Ryan P, Odhiambo G, Wilson R. Destructive leadership in education: a transdisciplinary critical analysis of contemporary literature. *International Journal of Leadership in Education*. 2021 Jan 2; 24(1):57-83.
32. Shaw JB, Erickson A, Harvey M. A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly*. 2011 Aug 1; 22(4):575-90.
33. Shekhi MB, Salimi M, Zahedi H. Designing a professional ethics model for physical education teachers. *Quarterly Journal of Extension in Ethics*. 2021; 41 (63),97-125. [Persian]
34. Tepper BJ, Duffy MK, Henle CA, Lambert LS. Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*. 2006 Mar; 59(1):101-23.
35. Tran Q, Tian Y, Li C, Sankoh FP. Impact of destructive leadership on subordinate behavior via voice behavior, loyalty and neglect in Hanoi, Vietnam. *Journal of Applied Sciences*. 2014 Dec; 14(19):2320-30. [Persian]
36. Zabani Shad abad MA, Hasani M, Ghasem zadeh A. The Relationship between Job Engagement & Job Propriety with Professional Ethics & Intent to Leave. *Ethics in science and Technology*. 2017; 12 (2):77-84. [Persian]
37. Zeinali, S., Manzari Tavakoli, AR., Selajgeh, S. Explain the factors related to employees 'deviant behaviors according to the role of managers' leadership style and provide an appropriate model. *Medical journal of Mashhad university of medical sciences*, 2019; 62(4.1): 511-525. [Persian]
38. Zhou ZE, Meier LL, Spector PE. The role of personality and job stressors in predicting counterproductive work behavior: A three-way interaction. *International Journal of Selection and Assessment*. 2014 Sep; 22(3):286-29