

## مدل علی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و سبک رهبری مدیران در بین معلمان

رفیق حسنی\*<sup>۱</sup>، آذر قلاوند<sup>۲</sup>

۱) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران، ایران

۲) دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج

\* مسئول: hasani.rafigh@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل علی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و سبک رهبری مدیران در بین معلمان انجام شد. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی به شیوه همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهرستان اندیمشک در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۳۷۰ نفر بود که ۲۲۹ نفر با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده‌ها عبارت بود از پرسشنامه خودکارآمدی انصاری (۱۳۸۹)، پرسشنامه توصیف رفتار رهبری همفیل و کونز (۱۹۵۷) و پرسشنامه تعهد حرفه‌ای کلایمن و هنینگ (۲۰۰۰). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم افزار Smart PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی تأثیر مثبت و معناداری دارد و متغیر سبک رهبری حمایتی نقش واسطه‌ای را در تأثیر خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای ایفا می‌نماید.

کلید واژه‌گان: تعهد حرفه‌ای، خودکارآمدی، سبک رهبری، مدیران مدارس.

### مقدمه

فداکاری کند (کوزیکوگلو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). تعهد حرفه‌ای یکی از موضوعات اساسی در بین محققان در سال‌های اخیر بوده است (چونگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹؛ داسیلوا و آندراده<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹؛ حبیب<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹). نگرش مثبت معلمان به تدریس به فراگیران کمک می‌کند تا به اهداف خود برسند. تعهد معلمان به حرفه خود باعث عشق، آرزو و لذت بردن از حرفه می‌شود (گوسوامی و چادهوری<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین تعهد حرفه‌ای از نظر ابعاد سازمانی باید مورد بحث قرار گیرد (داسیلوا و آندراده، ۲۰۱۹). تعهد معلم برای بهبود عملکرد معلم

معلمین در سراسر جهان نسل‌های آینده و اقتصاد برتر را آماده می‌کنند (شعیب و خالد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). پیشرفت و تخصص یک کشور به کیفیت معلمان خود بستگی دارد بنابراین مانند سایر مشاغل دیگر آموزش و تعهد معلمان اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است (سود و آناند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). جامعه به معلمانی نیاز دارد که بتوانند آموزش را پرچنب و جوش کنند (حسین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). یکی از مهم‌ترین ویژگی معلمان تعهد است که لازمه دستیابی به اهداف سازمان است. تعهد حرفه‌ای معلمان فقط تدریس نیست بلکه یک سرویس اجتماعی هم هست به خاطر همین یک معلم باید به حرفه خود متعهد باشد و احساس

4 - Kozikoglu

1 - Chung

2 - da Silva & Andrade

3 - Habib

8 - Goswami & Choudhury

1 - Shoaib & Khalid

2 - Sood & Anand

3 - Hussein et al

و افزایش رضایت شغلی کارکنان شده و در نهایت تحقق اهداف سازمان را به دنبال داشته باشد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیران آموزشی عهده دار سه وظیفه عمده و خطیر نمایندگی، نظارت و هدایت می‌باشند. هر مدیر، نماینده نظام آموزشی متبوع خود است و به همین دلیل در راه رسیدن به اهداف مطلوب، بر اجرای امور نظارت می‌کند (خاشی جمال زهی و همکاران، ۱۳۹۳). سبک رهبری مجموعه‌ای از صفات خاص است، نگرش‌ها و مهارت‌هایی برای ایجاد احساس دل‌بستگی و محبت در بین معلمان نسبت به سازمان نقش اساسی دارند (جابین و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت مدرسه عامل مهمی است که عملکرد مدرسه را تعیین می‌کند. فقط از طریق مدیریت مؤثر، فرایندهای بهینه و نتایج کار مطلوب در مدارس حاصل می‌شود (ویونو و همکاران، ۲۰۱۹).

از بین مدیریت‌ها، مدیریت آموزشی از دشوارترین، پراهمیت‌ترین و حساس‌ترین انواع مدیریت در سازمان‌های عمومی و دولتی است. در واحدهای آموزشی به لحاظ اهداف پیچیده و بسیار گسترده، فعالیت‌های متعدد و متنوع و روش‌های اجرایی گوناگون، مدیریت و رهبری آموزشی از جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است (راستین و جعفرزاده زیبا، ۱۳۹۴). هدف اصلی مدیریت آموزشی تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری است (عصاری و همکاران، ۱۳۹۹). چنانچه بسیاری از رفتارهای با سازوکار نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می‌شود. ز میان مکانیسم‌های شخصی، هیچ کدام بنیادی‌تر یا فراگیرتر از خودکارآمدی بر کنترل رفتار و تقاضاهای محیطی نیست (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

خودکارآمدی، میزان رضایت شغلی، انگیزه و تعهد را موردبررسی قرارداد. کاوش در روابط بین شاخص‌های هویت حرفه‌ای معلمان اهمیت خودکارآمدی کلاس معلمان و رضایت از روابط معلمان نشان داد که این موارد بسیار تأثیرگذار است (آتری و دوی، ۲۰۱۷).

یادگیری دانش آموزان مهم است (تیلور و فرانسیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴؛ به نقل از فراس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). معلمان با تعهد حرفه‌ای بالاتر همیشه رفتارهای مثبتی را در حرفه خود اعمال می‌کند. تعهد حرفه‌ای دقت و پاسخگویی معلمان را افزایش می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا عملکرد خوبی را انجام دهد. معلم متعهد همیشه با پیشرفت دانش آموزان خود درگیر است (پان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). رفتار و تعهد حرفه‌ای از عوامل متعددی مانند ایمان و پذیرش مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اهداف سازمان، آرزوی کارمند برای تلاش در سازمان و اراده قوی برای ادامه کار در آن را تشکیل می‌دهد (مگدالنا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). اگر افراد متعهد به حرفه خود باشند، انگیزه دارند که ترجیحات حرفه خود را ارتقا داده و در نتیجه وسعت اطلاعات موجود برای تصمیم‌گیری در مورد اطلاعات را افزایش می‌دهند. تعهد حرفه‌ای اعضای گروه را بر آن می‌دارد تا به شیوه‌ای سازگار با عضویت در حرفه خود عمل کرده و از اولویت‌های حرفه‌ای حمایت کنند (میچل و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

معلم متعهد فرصت‌های رشد حرفه‌ای را بر اساس استانداردها و در عمل با جستجوی بازخورد و گفت‌وگو معنادار دارند (حبیب، ۲۰۱۹). تعهد برای بهره‌وری سازمانی، کیفیت و عملکرد حیاتی است. پس نگاه‌داشتن معلمان در حرفه خود درواقع برای حفظ بهبود عملکرد مدرسه به‌ویژه از نظر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان حیاتی است (کیشک و شارشمیت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸).

اگر نیروی انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود. مدیر، روش یا سبک رهبری خود را با این هدف انتخاب می‌کند که بتواند بیشترین اثربخشی را در سازمان خود داشته باشد انتخاب شیوه رهبری مناسب می‌تواند موجب بهبود عملکرد رهبر

1 - Taylor & francis

2 - Frass

3 - pan

4 - Magdalena

5 - Mitchell et al

6 - Kieschke & Schaarschmidt

7 - Jabeen et al

8 - Wiyono et al

9 - Attri & Devi

۲- پرسشنامه خود کارآمدی: توسط انصاری (۱۳۸۹) طراحی شد. دارای ۲۰ گویه و ۳ مؤلفه پشتکار، خود تنظیمی و تلاش هست و بر اساس طیف پنجگانه لیکرت می باشد. در پژوهش انصاری (۱۳۸۹) روایی محتوایی و صوری و ملاکی پرسشنامه مناسب ارزیابی شد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۴) بالای ۰/۷ برآورد شد.

۳- پرسشنامه توصیف رفتار رهبری<sup>۱</sup> توسط همفیل و کونز<sup>۲</sup> (۱۹۵۷) تهیه شده که به علت طولانی و تکراری بودن سؤالات توسط هال پین و واینر<sup>۳</sup> (۱۹۵۷) موردبازنگری قرار گرفت و سؤالات آن از طریق تحلیل عامل به ۱۵ ماده تقلیل یافت.

این پرسشنامه دارای سبک‌های رهبری حمایتی و آمرانه مدیران هست. منظور از سبک حمایتی این است که مدیران پیرو این سبک بر مراعات و توجه داشتن روابط دوستانه، اعتماد آمیز، محترمانه و صمیمی تکیه دارد و منظور از سبک آمرانه ناظر است به روابط درون‌گروهی، روش‌ها و الگوهای سازمانی رهبر. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط شکران به فارسی ترجمه و استفاده گردید. پرسشنامه شامل ۳۰ گویه پنج‌درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی اوقات، به ندرت و هرگز) است. هر نیمه یکی از ابعاد رهبری حمایتی و آمرانه مدیران را ارزیابی می‌نماید. جمله‌های بین دو نیمه پرسشنامه به‌طور تصادفی ردیف گشته‌اند.

آزمودنی‌ها در پاسخ به هر جمله، تعیین می‌کنند که آیا رفتار سرپرست، همیشه، اغلب، گاهی اوقات، به ندرت یا هرگز بوده است؟.

سبک حمایتی به‌وسیله ماده‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۸ و سبک آمرانه به‌وسیله ماده‌های ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۱، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰ تعیین می‌گردد (شمس مورکانی، ۱۳۸۹).

خودکارآمدی به باور یا اعتقاد شخص بر توانایی خودش برای انجام یک رفتار دلالت می‌کند (مرزی و سعادت‌ی شامیر، ۱۳۹۸). خودکارآمدی اعتقاد راسخ به توانایی شخص برای اجرای یک کار خاص یا دستیابی به اهداف خاص است. با نگاه اجمالی به پویایی تعهد حرفه‌ای باعث می‌شود که شخص باور کند که این دو متغیر ارتباط تنگاتنگی دارند (حیب، ۲۰۱۹). خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون به‌صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آن‌ها ایجاد شده یا افزایش یابد (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

در این پژوهش به تعیین روابط علی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و سبک رهبری مدیران در بین معلمان متوسطه اول در دوران کرونا پرداخته می‌شود.

#### روش شناسی

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ روش پژوهش از دسته تحقیقات توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهرستان اندیمشک در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۳۷۰ نفر بود که ۲۲۹ نفر با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم‌افزار PLS استفاده شد. به‌منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه تعهد حرفه‌ای کلايمن و هنینگ (۲۰۰۰) که از ۱۵ گویه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است.

در پژوهش نصرتی (۱۳۹۶) به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها به روایی محتوا اعتماد شد. اعتبار صوری پرسشنامه تعهد حرفه‌ای توسط چند نفر از اساتید مورد تأیید قرار گرفت. مقدار کرونباخ برای پرسشنامه برابر ۰/۷۴ بود. در پژوهش حسینی و سلطانی (۱۳۹۷) نتایج آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست.

<sup>۱</sup> . LBDQ

<sup>۲</sup> - Hemphill & Coons

<sup>۳</sup> -Halpin & Winer

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با یافته‌ها استفاده از نرم‌افزار pls استفاده شد. در جدول (۱) فراوانی و درصد فراوانی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق آمده است.

جدول ۱- اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری

فراوانی	درصد فراوانی	
۹۱	۴۰	مرد
۱۳۸	۶۰	زن
۲۵	۱۱	۱ تا ۱۰ سال
۳۲	۱۴	۱۱ تا ۱۵ سال
۵۱	۲۲	۱۶ تا ۲۰ سال
۱۲۲۱	۵۳	۲۱ به بالا
۴۳	۳۱	دیپلم
۲۶	۱۸	فوق دیپلم
۵۶	۴۰	لیسانس
۱۵	۱۱	ارشد
۳	۲	زیر ۳۰ سال
۶۴	۲۸	۳۱ تا ۴۰ سال
۱۳۴	۵۸	۴۱ تا ۵۰ سال
۲۸	۱۲	۵۱ به بالا

همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود ۶۰ درصد از پاسخگویان زن و ۴۰ درصد مرد بوده و ۳۱ درصد دیپلم، ۱۸ درصد فوق دیپلم، ۴۰ درصد لیسانس، ۱۱ درصد ارشد بودند و ۲ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۸ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۸ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۲ درصد ۵۱ سال و بالاتر از ۵۱ سال سن داشتند و ۱۱ درصد زیر ۱۰ سال، ۱۴ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۲ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵۳ درصد بالاتر از ۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. در جدول (۲) اطلاعات توصیفی متغیرها آمده است.

جدول ۲- اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی	۶۴	۱۵۰	۱۱۹/۶۹	۱۸/۹۶
پشتکار	۶	۴۲	۲۱/۸	۸/۶۳
خودتنظیمی	۶	۳۸	۱۸/۵۳	۸/۲۱
تلاش	۶	۴۱	۲۵/۶	۸/۲۳
تعهد حرفه‌ای	۴۷	۷۵	۶۴/۴۵	۶/۳۳
سبک رهبری امرانه	۲۵	۱۲۵	۷۲	۱۹/۹۴
سبک رهبری حمایتی	۷	۳۵	۲۰/۷	۶

( $6/33 \pm 64/45$ )، سبک رهبری امرانه ( $19/06 \pm$ )

و  $75/89$  و سبک رهبری حمایتی ( $6/38 \pm 5/40$ ) است.

در بخش نخست تحلیل استنباطی ابتدا نرمالیت توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلوموگروف

جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی ( $119/69 \pm 18/96$ )، تعهد حرفه‌ای

تشخیص داده می‌شود که از آمار پارامتریک یا آمار نا پارامتریک برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شود.

اسمیفرنغ بررسی می‌شود تا مشخص شود که آیا توزیع داده‌ها نرمال است یا غیر نرمال؛ سپس با استناد به فرض نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها

جدول ۳ - نرمالیتی توزیع متغیرها

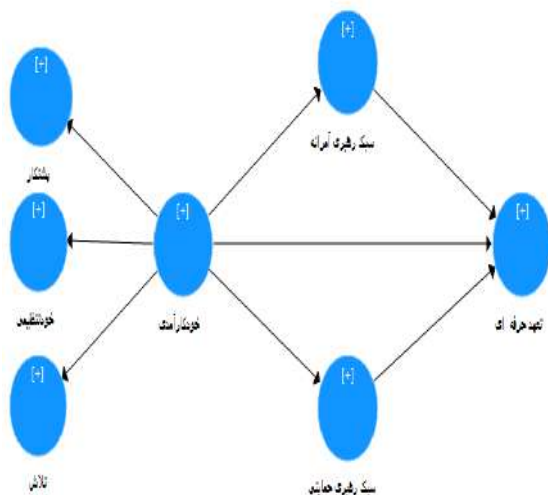
متغیرها	آماره	سطح معناداری
خودکارآمدی	۰/۰۹۶	۰/۰۰۱
تعهد حرفه‌ای	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱
سبک رهبری امرانه	۰/۹۵۸	۰/۱۲۴
سبک رهبری حمایتی	۰/۹۵۸	۰/۱۲۴

بیرونی (مدل اندازه‌گیری) و در مرحله دوم مدل درونی (مدل ساختاری) و در مرحله سوم کل مدل بررسی شد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد ارائه شده است. همچنین گویه‌های پرسش‌نامه‌ها جهت وضوح بیشتر مدل، با استفاده از امکانات نرم‌افزار مخفی شده است (علامت مثبت در دایره متغیرهای مکنون گویای این نکته می‌باشد).

با استناد به نتایج جدول ۳ توزیع داده‌های متغیرها و ابعاد آن از یک توزیع نرمال (طبیعی) پیروی نمی‌کند. چرا که سطح معناداری محاسبه شده برای این متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه نمی‌توان توزیع داده‌ها را طبیعی فرض کرد. با استناد به نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق که دارای توزیع نرمال نمی‌باشند، بنابراین برای آزمون مدل از نرم‌افزار Smart PLS 3.2.8 استفاده شده است.

فرضیه اصلی: بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای با نقش میانجی سبک رهبری حمایتی رابطه وجود دارد.

در این مدل مجموعاً ۶۵ گویه (خودکارآمدی ۲۰ گویه، سبک رهبری امرانه ۱۵ و سبک رهبری حمایتی ۱۵ گویه، تعهد حرفه‌ای ۱۵ گویه) وارد مدل گردید. خودکارآمدی دارای سه مؤلفه، سبک رهبری حمایتی دو مؤلفه و تعهد حرفه‌ای یک مؤلفه و همه آنها از نوع متغیرهای مکنون انعکاسی می‌باشند. ابتدا برای مؤلفه‌ها تحلیل عاملی مرتبه اول (گویه‌ها به‌عنوان شاخص) و سپس برای مؤلفه تحلیل عاملی مرتبه بالاتر (مؤلفه‌ها به‌عنوان شاخص)، انجام شد. تحلیل مدل در سه مرحله انجام گرفت در مرحله اول مدل



شکل ۱- مدل اولیه

در جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها آمده است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر	خودکارآمدی	تعهد حرفه‌ای	سبک رهبری امرانه	سبک رهبری حمایتی
خودکارآمدی	۱			

		۱	۰/۵۰۰**	تعهد حرفه‌ای
	۱	۰/۵۲۵**	۰/۱۶۸**	سبک رهبری امرانه
۱	۰/۵۲۵**	۰/۵۲۵**	۰/۱۶۸**	سبک رهبری حمایتی

\*\* p < 0.01

۰/۵۶	۰/۸۶	پشتکار	
۰/۶۰	۰/۵۴	۰/۹۱	۰/۸۵
	۰/۷۰	۰/۸۸	
۰/۵۶	-	۰/۹۳	-
۰/۵۰	-	۰/۸۶	-

به منظور بررسی پایایی متغیرهای مکنون از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. البته به دلیل محافظ‌کار بودن آلفای کرونباخ و یکسان در نظر گرفتن وزن همه معرف‌ها، در روش حداقل مربعات جزئی بیشتر از پایایی ترکیبی استفاده می‌شود (آذر، غلامزاده و قنواتی، ۱۳۹۱). پایایی ترکیبی بین ۰/۷ تا ۰/۹ به‌عنوان مقادیر رضایت‌بخش و مقادیر کمتر از ۰/۶ و بالای ۰/۹۵ به‌عنوان مقادیر نامطلوب محسوب می‌شوند. مرحله بعد در ارزیابی مدل بیرونی، بررسی روایی همگرا می‌باشد. میانگین واریانس استخراج شده، معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر مکنون و معرف‌ها می‌باشد و حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در این مدل همه متغیرهای مکنون سطح اول و دوم دارای روایی همگرای مناسبی می‌باشند. نتایج پایایی و روایی همگرا در جدول ۵ ارائه شده است.

روایی واگرا، سومین معیار بررسی برازش مدل‌های بیرونی است. روایی واگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. این شرط در مورد همه معرف‌ها رعایت شده که البته به دلیل طولانی بودن جدول، از ارائه آن خودداری شده است. در سطح متغیر مکنون از معیار

یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه بین متغیر خودکارآمدی با تعهد حرفه‌ای ( $R = 0/50$ ) در سطح ( $P \leq 0/01$ ) مثبت و معنی‌دار، رابطه بین متغیر خودکارآمدی با سبک رهبری حمایتی ( $R = 0/62$ ) در سطح ( $P \leq 0/01$ ) مثبت و معنی‌دار، رابطه بین متغیر تعهد حرفه‌ای با سبک رهبری حمایتی ( $R = 0/22$ ) مثبت و معنی‌دار است.

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۰/۵۰ باشد که به معنی این است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر مکنون تبیین شده است؛ بنابراین بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ مطلوب می‌باشد و بارهای زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا، افزایش یابد می‌توان حذف کرد (نونالی<sup>۱</sup> و برن‌استین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴). با توجه به اینکه در متغیرهای انعکاسی شاخص‌ها مربوط به یک حیطه می‌باشند و همبستگی بالایی باهم دارند، بنابراین امکان جایگزینی آن‌ها وجود دارد، حذف یک یا چند مورد تأثیر زیادی بر روایی محتوایی ندارد. نتایج حاکی از این است که همه‌ی گویه‌های حفظ‌شده دارای پایایی مناسبی می‌باشند.

جدول ۵- شاخص‌های پایایی و روایی مدل بیرونی

متغیر مکنون	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
سطح دوم	سطح اول	

<sup>1</sup> Nunnally  
<sup>2</sup> Bernstein

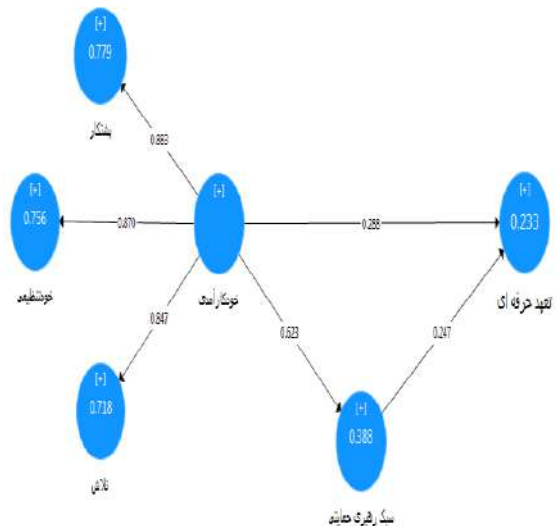
سبک	۰/۶۳۳	۰/۲۴۷	۰/۲۷۹۹	۰/۰۰۶	۰/۰۸۲	۰/۴۳۰	۰/۰۴۹
رهبری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
حمایتی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تعهد	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
اثرات غیرمستقیم							
خودکارآمدی	۰/۱۵۴	۰/۲۶۵۱	۰/۰۰۸	۰/۰۵۴	۰/۲۶۹	-	-
سبک رهبری حمایتی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تعهد حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
اثرات کل							
خودکارآمدی	۰/۴۴۲	۰/۷۷۵۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳۰	۰/۵۵۸	-	-
تعهد حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی هم خطی بودن متغیرها می‌باشد که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس<sup>۲</sup>، استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها می‌باشد. همان‌طور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد، شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده، این ضرایب به همراه مقادیر T، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۶ ارائه شده است.

فورنل- لارکر<sup>۱</sup> استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد. نتایج نشان داد، همه متغیرهای مکنون دارای روایی و اگرایی قابل قبولی می‌باشند.

با توجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا می‌توان اذعان کرد که مدل‌های بیرونی، به نحوی مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش را دارند.



شکل ۲- نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد در مدل نهایی

جدول ۶- شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و

اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم خطی (VIF)	اثر مستقیم			اندازه اثر
		مقادیر T	Sig	فاصله اطمینان	
B					
خودکارآمدی	۱	۰/۶۲۳	۰/۰۰۱	۰/۱۲۴	۰/۶۳۳
ی		۰	۰	۰	۰
سبک					
رهبری					
حمایتی					
خودکارآمدی	۱	۰/۶۳۳	۰/۰۰۱	۰/۵۲۲	۰/۰۶۶
ی		۰	۰	۰	۰
تعهد					
حرفه‌ای					

<sup>2</sup> Variance Inflation Factor

<sup>1</sup> Fornell - Larcker

نتایج به دست آمده در جدول ۶ حاکی از آن است که خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی اثر مثبت و مستقیم ( $T=12/57$ ,  $\beta=0/62$  و  $P > 0/05$ )؛ و خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم ( $T=3/45$ ,  $\beta=0/29$  و  $P > 0/05$ ) و سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد ( $T=2/80$ ,  $\beta=0/25$  و  $P > 0/05$ ). همچنین خودکارآمدی به سمت تعهد حرفه‌ای با نقش میانجی سبک رهبری حمایتی ( $T=2/65$ ,  $\beta=0/15$  و  $P > 0/05$ ) معنی‌دار می‌باشند.

سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر ( $f^2$ ) می‌باشد که نشان‌دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ )، پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل می‌باشد. کوهن<sup>۱</sup> (۱۹۸۸)، مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد. نتایج این معیار در جدول ۶ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، به جز اثر سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای در سایر موارد اندازه اثر بزرگ می‌باشد.

جدول ۷- شاخص‌های  $Q^2$   $R^2$  و ماتریس اهمیت- عملکرد مدل

متغیر	درونی پژوهش		ماتریس اهمیت - عملکرد
	$Q^2$	$R^2$	
خودکارآمدی	-	-	عملکرد
سبک رهبری حمایتی	۰/۳۹	۰/۲۲	اثر کل (اهمیت) ۰/۳۹
تعهد حرفه‌ای	۰/۲۳	۰/۱۲۸	۰/۱۷
			-

معیار بعدی که رایج‌ترین معیار ارزیابی مدل درونی می‌باشد، ضریب تعیین ( $R^2$ )، می‌باشد که نشان‌دهنده دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. (چین، ۱۹۹۸). همان‌طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب تعیین تعهد حرفه‌ای برابر با  $0/23$  و ضریب تعیین سبک رهبری حمایتی برابر با  $0/39$  می‌باشند. بر اساس ضریب تعیین

۲۳ درصد متغیر تعهد حرفه‌ای و ۳۹ درصد متغیر سبک رهبری حمایتی بر اساس خودکارآمدی و سبک رهبری حمایتی قابل تبیین است.

آخرین معیار ارزیابی مدل درونی  $Q^2$  استون-گیسر<sup>۲</sup> (۱۹۷۴)، می‌باشد که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است. این معیار به وسیله رویه چشم‌پوشی محاسبه می‌شود که نقطه داده‌هایی در معرف‌های متغیرهای درون‌زا حذف و پارامترها با استفاده از نقاط باقیمانده برآورد می‌شود. مقدار  $Q^2$  بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه‌ی خاص است. نتایج این معیار در جدول ۷ ارائه شده است و مطلوب می‌باشند.

علاوه بر معیارهای مذکور، معیاری که اخیراً در بعضی از تحقیقات به منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد، تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد<sup>۳</sup> می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ می‌باشد و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر است. همان‌طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، سبک رهبری حمایتی مدیران با وجود اهمیت پایین‌تر دارای عملکرد بالاتری نسبت به متغیر دیگر می‌باشد. نتیجه این ماتریس این است که برای بهبود تعهد حرفه‌ای، لازم است کارشناسان بر روی "سبک رهبری حمایتی مدیران" تمرکز بیشتری داشته باشند.

پس از بررسی برازش مدل‌های بیرونی و درونی، مدل کلی معادلات ساختاری پژوهش با استفاده از معیار نیکویی برازش (GTF)، ارزیابی شد. این شاخص هر دو مدل درونی و بیرونی را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. البته با توجه به انتقاداتی که به این معیار شده است و طراحان نرم‌افزار Smart PLS 3.2.8 آن را به انتقال دانش

<sup>2</sup> Stone-Geisser

<sup>3</sup> Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)

<sup>1</sup> Cohen



مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین  $R^2$  متغیرهای مکنون درون‌زا است.

کشیده‌اند، مقدار GTF در خروجی نرم‌افزار ارائه نمی‌شود و محاسبه‌ی آن به صورت دستی می‌باشد. این شاخص برابر با میانگین هندسی متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط

جدول ۸- نتایج برازش کلی مدل با معیار GTF

$R^2$	Communalities	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$
.۳۱۰	.۵۵۳	۰/۱۷۱

و تزلزل، اودکرکن و وانآپن<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GTF معرفی نموده‌اند. همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی مقدار ۰/۵۵ و میانگین مقادیر  $R^2$  برابر ۰/۳۱ بوده که طبق فرمول مقدار معیار GTF معادل ۰/۱۷ بدست آمد که برازش مناسب مدل کلی تحقیق تایید می‌شود.

فرضیه ۱ - خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد.

بررسی ضریب اثر خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای در جدول (۹) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰/۲۹ برآورد شده است.

<sup>1</sup> Wetzels, Odekerken and Van Oppen

جدول ۹- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای

فرضیه اول	ضریب	مقدار (T)	سطح معناداری	نتیجه
مسیر				
خودکارآمدی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۲۸۸	۳/۴۵۳	۰/۰۰۱	تائید

افزایش خودکارآمدی، میزان تعهد حرفه‌ای افزایش و با کاهش خودکارآمدی، میزان تعهد حرفه‌ای کاهش می‌یابد.

**فرضیه ۲ - خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی معلمان تأثیر دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش در جدول (۱۰) آمده است.

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با ۳/۴۵ و از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد و سطح معناداری (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۱ به‌دست‌آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است؛ یعنی خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که با

جدول ۱۰- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی

فرضیه دوم	ضریب	مقدار (T)	سطح معناداری	نتیجه
مسیر				
خودکارآمدی ← سبک رهبری حمایتی	۰/۶۲۳	۱۲/۵۷۲	۰/۰۰۱	تائید

ساده این رابطه نشان می‌دهد که با افزایش خودکارآمدی، میزان سبک رهبری حمایتی افزایش و با کاهش خودکارآمدی، میزان سبک رهبری حمایتی کاهش می‌یابد.

**فرضیه ۳ - سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش در جدول (۱۱) آمده است.

بررسی ضریب اثر خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی در جدول (۱۰) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰/۶۲ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با ۱۲/۵۷ و از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد و سطح معناداری (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۱ به‌دست‌آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است؛ یعنی خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. به زبان

جدول ۱۱- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب بتای استاندارد سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای

فرضیه سوم	ضریب	مقدار (T)	سطح معناداری	نتیجه
مسیر				
سبک رهبری حمایتی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۲۴۷	۲/۷۹۹	۰/۰۰۶	تائید

سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که با افزایش سبک رهبری حمایتی، میزان تعهد حرفه‌ای افزایش و با کاهش سبک رهبری حمایتی، میزان تعهد حرفه‌ای کاهش می‌یابد.

بررسی ضریب اثر خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای در جدول (۱۱) نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰/۲۵ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (Tvalue) برابر با ۲/۸۰ و از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد و سطح معناداری (۰/۰۰۶) کوچک‌تر از ۰/۰۵ به‌دست‌آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در

فرضیه ۴- خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای با میانجیگری سبک رهبری حمایتی اثر غیرمستقیم دارد.

جدول ۱۲- نتیجه مربوط به بررسی فرضیه چهارم

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	مقدار (T)	سطح معناداری	نتیجه
خودکارآمدی ← سبک رهبری حمایتی	۰/۶۲۳	۱۲/۵۷۲	۰/۰۰۱	تائید
سبک رهبری حمایتی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۲۴۷	۲/۷۹۹	۰/۰۰۶	تائید
خودکارآمدی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۲۸۸	۳/۴۵۳	۰/۰۰۱	تائید
تأثیرات خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای (در این مسیر بخصوص)				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۲۹	۰/۱۵	۰/۴۴۲	۷/۷۵۹	۰/۰۰۱

مختار و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) مطابقت دارد. درباره تبیین این نتایج می‌توان گفت که کارآمدی معلم در مشارکت دادن دانش آموزان و کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی موجب می‌شوند عملکرد او بهبود یافته و در نتیجه موجب بهبود احساس رضایت معلم نسبت به کار شده و این احساس مثبت درونی تعلق و تعهد وی به مدرسه را افزایش دهد. در واقع خودکارآمدی معلم منجر به بهبود کیفیت شغلی وی شده و از این طریق بر بهبود رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و موجب می‌شود با جدیت و تلاش بیشتری به انجام امورات شغلی و سازمانی مربوط به مدرسه بپردازد.

همچنین نتایج نشان داد خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با نتایج اولاه و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) مطابقت دارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت که، افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، معمولاً در برقراری روابط به گونه‌ی موثرتری عمل می‌کنند و می‌توانند زمینه‌ی اعتماد را ایجاد نمایند، حال رهبران حمایتگر از یک طرف در روابط خود با افراد، صادقانه، عادلانه، قابل اعتماد و بر مبنای تصمیم‌گیری اصولی رفتار می‌کنند، و از طرف دیگر در فرایند مدیریت و رهبری خود، فرصت‌الگوبرداری رفتاری و عملکردی اخلاقی و انسانی از رفتارها، تصمیمات و عملکرد خود را برای کارکنان فراهم می‌کنند. از چنین منظری، زمانی که یک

همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌گردد، تأثیر خودکارآمدی بر سبک رهبری حمایتی با ضریب مسیر ۰/۶۲۳ و مقدار آماره تی ۱۲/۵۷۲ تائید گردید. همچنین تأثیر متغیر سبک رهبری حمایتی بر تعهد حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۴۷ و مقدار آماره تی ۲/۷۹۹ موردقبول واقع شد. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر سبک رهبری حمایتی نقش واسطه‌ای را در تأثیر خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره تی برابر با ۷/۷۶ از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۱ به‌دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر میانجی‌گری سبک رهبری حمایتی در رابطه خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای تائید می‌شود. در مسیر بخصوص و موجود در این فرضیه، مقدار تأثیر غیرمستقیم خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای برابر با ۰/۱۵ برآورد شده است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تدوین و آزمون مدل علی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و سبک رهبری مدیران در بین معلمان مقطع متوسطه اول در دوران کرونا انجام شد. نتایج نشان داد خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد که با نتایج کوزیکوخلو (۲۰۱۶) و

<sup>۱</sup> - Mokhtar et al

<sup>۲</sup> - Ullah et al

رهبر دارای خودکارآمدی است، در سازمان، بازخوردها و فرصت‌های انسانی را در تعامل با کارکنان برای رشد، ارتقاء و هدایت و راهنمایی آنها فراهم می‌سازد.

سایر نتایج نشان داد متغیر سبک رهبری حمایتی نقش واسطه‌ای را در تأثیر خودکارآمدی بر تعهد حرفه‌ای ایفا می‌نماید. هرچه معلمان از خودکارآمدی بالایی برخوردار باشند و احساس کنند که در زمینه تدریس توانایی‌های لازم را دارند، جدا از مزایا و فواید سازنده‌ای که خودکارآمدی از لحاظ ارتقای سلامت روانی و کیفیت زندگی و ... برای آنها به دنبال دارد، به دلیل اینکه آنها برای آموزش آمادگی بیشتری دارند، در کار خود موفقیت و اثربخشی بیشتری خواهند داشت و این امر، تأثیر زیادی بر تعهد حرفه‌ای آنان خواهد داشت. هرچه معلمان خود را در کار و حرفه‌ی خود، خودکارآمدتر تصور نموده و احساس مثبتی در مورد توانایی‌ها و استعدادهای خود داشته باشند و احساس کنند که از عهده وظایف محوله برمی‌آیند، این امر باعث ایجاد، حفظ و ارتقای تعهد حرفه‌ای آنان می‌گردد و آنان را به سازمان خود متعهدتر می‌نماید. تعهد حرفه‌ای معلمان می‌تواند عامل مهمی در کیفیت تدریس آنان باشد. بنابراین احساس تعلق و وابستگی نسبت به مدرسه باعث می‌شود که معلمان تعهد خوبی نسبت به سازمان داشته و این امر باعث می‌گردد که عملکردهای تدریس آنها با کیفیت باشد. به عبارت دیگر تعهد حرفه‌ای معلمان منجر به انجام مناسب فعالیت‌های، برنامه ریزی، آموزش، ارزشیابی، مدیریت کلاس، انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای و مشارکت آنان می‌شود. تبعاً برای اینکه احساس خودکارآمدی به مدرسه تسری پیدا نموده و موجب تعهد حرفه‌ای بالاتری گردد، بایستی موجبات انگیزش و تشویق معلمان نیز در مدرسه فراهم باشد. درواقع، نتایج پژوهش حاضر این نکته را گوشزد می‌نماید که برای ارتقای تعهد حرفه‌ای معلمان، وجود انگیزش به منزله‌ی یک عامل اساسی قابل توجه

است و نمی‌توان صرفاً معلمان دارای خودکارآمدی بالا را معلمانی متعهد به شغل و حرفه و مدرسه خود دانست. به نظر میرسد حلقه‌ی مفقوده‌ای که می‌تواند نقش ارزنده‌ای در این بین ایفا نماید، وجود رهبری حمایتی در سازمان است که معلمان را برای ارتقای مهارت‌های خود ترغیب نموده و حتی آنها را مورد تشویق و حمایت قرار دهد؛ چراکه، وقتی کارکنان احساس نمایند که در مدرسه به آنها بها داده می‌شود و در ازای عملکرد مناسب، مورد حمایت و تشویق قرار می‌گیرند و بازخوردهایی اثربخش از مدیران خود دریافت می‌کنند، خودکارآمدی آنان افزایش یافته و حتی می‌تواند موجب تعهد حرفه‌ای آنان شود. در این شرایط است که می‌توان از آنان انتظار داشت که به سازمان خود متعهدتر باشند، در اینجا، مدیر (یا رهبر) در ایجاد، حفظ و ارتقای این احساسات مثبت، نقش ارزنده‌ای خواهد داشت. رهبر حمایتگر با ایجاد حس اعتماد و اعتماد به کارکنان، نه تنها آنها را برای انجام عملکرد مؤثر تشویق می‌کند، بلکه آنان را به مدرسه خود متعهدتر می‌نماید.

پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید. لازم است که در زمینه رابطه خودکارآمدی، سبک رهبری حمایتی و تعهد حرفه‌ای با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و به نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی توجه بیشتری شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش بسترهای لازم برای تعهد حرفه‌ای را فراهم کنند و با اجرای دوره‌هایی در زمینه‌ی خودکارآمدی و رهبری حمایتی زمینه بهبود تعهد حرفه‌ای معلمان را فراهم نمایند.

منابع

- سپرستاران با پیامد های رهبری . مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، ۲۴ (۱): ۳۹-۴۹.
- عصاری، ناصر، سیادت، سید علی، عابدینی، یاسمین و منجمی، سید امیر حسن. (۱۳۹۹). تعیین سلسله مراتب معیارهای شایستگی مدیران مدارس مبتنی بر روش دلفی فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴۱)، ۱۵۹-۱۹۰.
- محمدی، محمدجواد، محبی، سیامک، دهقانی، فاطمه و قاسم‌زاده، محمدجواد. (۱۳۹۷). همبستگی خودکارآمدی تحصیلی با اضطراب یادگیری در دانشجویان پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، سال ۱۳۹۵. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۲ (۱۲)، ۸۹-۹۸.
- مرزی، شهناز و سعادت‌ی شامیر، ابوطالب. (۱۳۹۸). نقش خودکارآمدی و شادکامی در پیش‌بینی خودانتقادی و اعتماد به خود معلمان. *روانشناسی*، ۸ (۵): ۱۶۲-۱۵۳.
- نصرتی، علیرضا. (۱۳۹۶). *رابطه بازاریابی داخلی ادراک شده و نگرش های شغلی (تعهد حرفه ای و رضایت شغلی) با وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- Attri, A.K. & Devi, N. (2017). Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators. *Advanced Education and Research*, 2 (4): 42-44.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed). *Modern methods for business research*, London: Lawrence Erlbaum Associates. 236-295.
- Chung, M-S. (2019). Teacher Efficacy, Collective Self-Esteem, and Organizational Commitment of Childcare Teachers: A Moderated
- آذر، عادل، غلامزاده، رسول و قنواتی، مهدی. (۱۳۹۱). *مدلسازی مسیری ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار PLS Smart*. تهران: نگاه دانش.
- حسن پور، رضا، احمدپور، خسرو، شوقی لشکاجانی، سمیه و باقری، ستار. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان*. دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
- حسینی، سید فخرالدین و سلطانی، فائزه. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه ای پرستاران شاغل در بیمارستانهای کرمان در سال ۱۳۹۵. *پژوهش پرستاری*، ۱۳ (۱)، ۳۳-۳۹.
- خاشی جمال زهی، ابراهیم، خواجه علی جهانتیغی، زهرا، خاشی جمال زهی، حمیده. (۱۳۹۳). *مدیریت آموزشی در دانشگاهها*. کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS 5*. تهران: جهاد دانشگاهی.
- راستین، محمود و جعفرزاده زیبا، محمدحسین. (۱۳۹۴). *بررسی جایگاه و نقش مدیریت آموزشی در مدارس*. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی. جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران.
- شمس مورکانی، غلامرضا. (۱۳۸۹). *اثر بخشی رهبری مدیران ایران و هندوستان: تأثیر جنسیت و نوع مدرسه*. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۵ (۱)، ۸۹-۱۱۰.
- صادقی، امیر، صمصامی، طیبه، بیک مرادی، علی و مقیم بیگی، عباس. (۱۳۹۵). *رابطه سبک رهبری*

- enterprises. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(4); 408-434.
- Kieschke, U. & Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18: 429-437.
- Kozikoğlu, I. (2016). Analyzing The Relationship Between Teachers' Self-Efficacy Perceptions And Their Professional Commitment Levels. *European Journal of Education Studies*, 2 (5): 14-28.
- Magdalena, S.M. (2009). Professional Commitment in Teachers: Comparative Study. *Scientific Papers Of The University Of Russia*. 48 (6.2): 148-150.
- Mitchell, R., Boyle, B. & Stieglitz, S. (2019). Professional Commitment and Team Effectiveness: A Moderated Mediation Investigation of Cognitive Diversity and Task Conflict. *Journal of Business and Psychology*. 34 (6): 1-13.
- Mokhtar, A., Maouloud, V., Omowunmi, A., & Nordin, M. (2021). Teachers' commitment, self-efficacy and job satisfaction as communicated by trained teachers. *Management in Education*. 089202062110194.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Pan, A. (2016). Professional Commitment of Teacher Educators of Self Financed B. Ed. Colleges of West Bengal. *The Scholar*. 1(2): 20-28.
- Shoaib, H. & Khalid, I. (2017). Commitment with the Teaching Profession: Demographical View of Teacher Educators. *Pakistan Journal of Education*, 34(2): 19-36.
- Sood, V & Anand, A. (2011). *Teacher Attitude Scale towards Inclusive Education*. Agra: National Psychological Corporation.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2); 111-133.
- Mediation Model of Social Support. *Front Psychol*. 10:955.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Da Silva, P. & Andrade, D. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Review Of Business Management*, 21 (2): 291-311.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 328-388.
- Frass, W. (2015). Association of Learned and Professional Society Publishers Society Survey: Challenges Facing Learned Societies. *Editors' Bulletin*, 10(20), 23-32.
- Goswami, D. & Choudhury, G. (2016). A Study on Professional Commitment of Teacher Educators in Relation to Institutional Climate. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 4(5): 177-180.
- Habib, H. (2019). Professional Commitment of Secondary School Teachers in relation to their Self-Efficacy. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*. 71(1): 35-38. 10.34293/sijash.v7i1.420.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). A factorial study of the leader behaviour description. In R. M. Stogdill & A. E. Coones. (Eds.), *Leader behaviour: Its description and measurement*. Columbus: Ohio State University.
- Hussen, A., Awgichew, S., Teshome, T., & Corresponding, H. (2016). Teachers' Professional Commitment towards Students' Learning, their Profession and the Community in Eastern Ethiopian Secondary Schools. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5 (3): 289-314.
- Jabeen, F., Faisal, M.N., Al Matroushi, H. & Farouk, S. (2019). Determinants of innovation decisions among Emirati female-owned small and medium

Wiyono, B., Kusumaningrum, D., Gunawan, I. & Ardiansyah, M. (2019). Implementation of School Management Based on a Balanced Scorecard and Its Relationship with Headmaster Attributes in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4): 164-179.

Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Shah, .SM.A., Abbas, A., & Manzoor, S. (2021). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership. *Front Psychol.* 12:683101.

---

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 13, No. 1, spring 2022, No 49



Journal of Educational  
Psychology

---

## Causal Model of Professional Commitment based on Self-efficacy and Leadership Style of Managers among Junior Teachers

Rafiqh Hasani<sup>1\*</sup>, Azar Ghalavand<sup>2</sup>

- 1) Assistant Prof, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran  
2) PhD Student, Department of educational management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
- 

### Abstract

The aim of this study was to determine the causal model of professional commitment based on self-efficacy and leadership style of principals among teachers. The research is applied in terms of purpose and descriptive research in a correlational way and the statistical population of the study included all teachers in Andimeshk city in the academic year 2020-2021. 229 people were selected as the sample of the study by using available sampling. The research instruments were Ansari Self-Efficacy Questionnaire (2009), Hemphill and Coons Leadership Behavior Questionnaire (1957) and Klayman and Henning's Professional Commitment Questionnaire (2000). SPSS version 22 and Smart PLS software were used to analyze the data. The results showed self-efficacy has a positive and significant effect on professional commitment. The results also showed that self-efficacy has a positive and significant effect on supportive leadership style and the variable of supportive leadership style plays a mediating role in the effect of self-efficacy on professional commitment.

**Key words:** Professional commitment, self-efficacy, leadership style, school principals.

---