

تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن

سارا باظهوری^۱

جهانگیر یاری عطالو^۲

صادق ملکی آوارسین^۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۰۳

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن در شهر مشهد انجام شد. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی با رویکرد معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان زن شهر مشهد در مقاطع ابتدایی، متوسطه اول و دوم به تعداد ۳۷۳۰ نفر است که از این تعداد بر اساس فرمول کوکران، نمونه برابر با ۳۴۸ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه رهبری تحولی ب‌اس و آویلو (۲۰۰۲)، اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، خودرهبری محقق‌ساخته و خودکارآمدی موران و وولفولک (۲۰۰۱) است، که روایی آن‌ها با روایی سازه؛ و پایایی آن‌ها با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS²³ و SMART PLS² تحلیل شدند. نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که متغیر اخلاق حرفه‌ای یک متغیر میانجی بین متغیرهای رهبری تحولی با خودرهبری و خودکارآمدی است. رهبری تحولی بر اخلاق حرفه‌ای و خودرهبری و همچنین اخلاق حرفه‌ای بر خودرهبری و خودکارآمدی تأثیر مثبت و مستقیم دارد، اما رهبری تحولی نتوانسته است که بر خودکارآمدی تأثیر بگذارد. کیفیت مدل اندازه‌گیری با آزمون cv.com و مدل ساختاری با آزمون cv.red تأیید شد و همچنین کیفیت مدل نهایی پژوهش با توجه به شاخص GOF که ۰/۳۴۰ شده است، نشان داد که مدل از برازش قوی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحولی، اخلاق حرفه‌ای، خودرهبری و خودکارآمدی معلمان.

مقدمه

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول): j.yari@iaut.ac.ir

۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

زنان در کشورهای پیشرفته حدود نیمی از نیروی کار را به خود اختصاص داده‌اند. در گذشته زنان در رده‌های پایین‌تر شغلی مشغول به کار می‌شدند، اما با افزایش سطح تحصیلات و تجربه و با تغییرات اجتماعی، پست‌های زنان در حال ارتقاء به سطوح بالاتر است. یکی از نهادهای بسیار تأثیرگذار در جامعه، آموزش و پرورش است که حدود نیمی از معلمان آن را زنان تشکیل می‌دهند. لذا پرداختن به متغیرهای روان‌شناختی و مدیریت در رابطه با معلمان زن در این سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یکی از عواملی که در ارتباط با معلمان زن مهم است، بحث خودکارآمدی است. خودکارآمدی اشاره به یک باور عمومی در مورد صلاحیت برای به سرانجام رساندن وظایف دارد (زو و همکاران^۱، ۲۰۱۵). خودکارآمدی اطمینان به توانایی خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت‌هاست و بنابراین روی پیامد اعمال مؤثر است (ایزدی، برزگر و جاویدی، ۱۳۹۶: ۲۴۱). بندورا خودکارآمدی را به‌عنوان باور فرد در مورد توانایی‌های خود برای رسیدن به اهداف خاص در وظایف خود تعریف می‌کند (فو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). به عبارتی خودکارآمدی یک محصول یا نتیجه از قضاوت افراد درباره آنچه می‌توانند با استفاده از مهارت‌های خود انجام دهند است (کونتاش و دمیر^۳، ۲۰۱۵). انسان برخوردار از خودکارآمدی در انجام کارها امیدوارتر و موفق‌تر است و خودکارآمدی این توانایی را به فرد می‌دهد تا بر رفتارهایش کنترل و نظارت داشته باشد (یوسف‌پور، ملک‌زاده و خانزاده، ۱۳۹۶). بنابراین باور خودکارآمدی دارای تأثیر مثبت بر تصمیم‌گیری در مورد انجام کارها، هزینه تلاش و پشتکار در برابر مشکلات است (کولا و تاشدمیر^۴، ۲۰۱۴). درنهایت می‌توان گفت که مفهوم خودکارآمدی نشان می‌دهد که کارمندان باید دارای اعتمادبه‌نفس بالا باشند و تلاش لازم را برای موفقیت در مواجهه با کارهای چالش‌برانگیز انجام بدهند (اید و همکاران^۵، ۲۰۱۲).

عامل دیگری که می‌تواند تأثیر مثبتی بر معلمان زن در مدارس داشته باشد توانایی خودرهبی آنان است. به‌تازگی برای مدارس و معلمان آن بسیار مهم است که بتوانند خود را کنترل کنند و به‌عبارت‌دیگر به مدیریت خودشان بپردازند (آی و همکاران^۶، ۲۰۱۵). خودرهبی فرایند نفوذ خودخواسته بر خود است که هدف اولیه آن حمایت از افراد برای مواجهه اثربخش با دنیای پیچیده و هدایت آن‌ها به خودشکوفایی در زندگی است (نک و مانز^۷، ۲۰۱۳: ۱۴۷). خودرهبی به‌عنوان فرآیندی ایفای نقش می‌کند که بر افکار و دلایل افراد تأثیر می‌گذارد (آی و همکاران، ۲۰۱۵). خودرهبی، تمرینی آگاهانه است که بر افکار، رفتار و احساسات تأثیر می‌گذارد و ما را به هدف‌هایمان نزدیک‌تر می‌کند (اصلانی و حضوری، ۱۳۹۴: ۴۵).

1 Zou et al

2 Fu et al

3 Kontas & Demir

4 Kula & Taşdemir

5 Eid et al

6 Ay et al

7 Neck & Manz

افراد خود رهبر، بر آنچه می‌توانند انجام دهند تا بهترین باشند، تمرکز می‌کنند. فرد خودرهبر، خودخواه نیست؛ حتی وظایف خود را نسبت به زندگی و اهداف دیگران هم نادیده نمی‌گیرد (اصلائی، حضوری، رفیعی و حسن‌زاده، ۱۳۹۳). بنابراین فرض اساسی خودرهبری این است که مسؤولیت، صلاحیت و توانایی ابتکار عمل در انسان‌ها وجود دارد و افراد نیازی به قیود بیرونی از جمله رئیسشان و قوانین و مقررات ندارند (اکبری، ناصری و آل‌طه، ۱۳۹۳).

با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان به اهمیت خودکارآمدی و خودرهبری برای معلمان زن در مدارس در ا پی برد، لذا لازم است عوامل مؤثر بر این متغیرها شناسایی شود، که از مهمترین این عوامل می‌توان به رهبری تحولی اشاره نمود. پژوهش‌های (باقری و همکاران، ۱۳۹۴؛ پروچازکا و همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ میستروا و همکاران^۲، ۲۰۱۵) نشان دادند که رهبری تحولی بر خودکارآمدی تأثیرگذار است. همین‌طور پژوهش‌های (توسلی، ۱۳۹۴؛ اندرسون و همکاران^۳، ۲۰۱۱) نشان دادند که بین رهبری تحولی با خودرهبری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین می‌توان انتظار داشت که رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی و خودرهبری کارکنان تأثیرگذار باشد. رهبری تحول‌آفرین سبکی از رهبری است که در آن بر ارزش‌های اساسی پیروان، باورها و نگرش‌های آنان تأثیر می‌گذارد (گوزوکارا و سیمسک^۴، ۲۰۱۵). رهبران تحول‌آفرین کسانی هستند که یک تغییر را در پیروان خود از طریق جاذبه و چشم‌انداز خود ایجاد کرده و قادر به توسعه یک انگیزه شخصی در میان پیروان خود هستند (گویو و همکاران، ۲۰۱۶).

درنهایت می‌توان گفت که رهبری تحولی به‌عنوان یک سبک رهبری که باعث افزایش انگیزه، روحیه و عملکرد زیردستان از طریق انواع مکانیزم‌ها مانند فراهم کردن یک حس مسؤولیت به چالش کشیدن باورها و مفروضات زیردستان تعریف می‌شود (دوکی و هافمنس^۵، ۲۰۱۵). رهبری تحول‌گرا کارکنان را از رسالت یا بینش سازمان آگاه می‌کند و سطوح بالاتر توانایی همکاران و پیروان را توسعه می‌دهد (زبردست، غلامی و رحیمی، ۱۳۹۶: ۱۳۸). همچنین رهبری تحول‌آفرین بر درگیر کردن کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی تأکید دارد (گوزوکارا و سیمسک، ۲۰۱۵). ازاین‌رو، با توجه به احساس نیاز شدید سازمان‌ها برای انطباق خود با محیط متحول از طریق نوآوری، اهمیت و نیاز به رهبری تحول‌آفرین بیش‌ازپیش احساس می‌گردد (جزینی و نوائی، ۱۳۹۲). رهبران تحولی به‌عنوان رهبرانی توصیف می‌شوند که علایق پیروانشان را ارتقاء می‌دهند، آگاهی و تعهد افراد را در جهت هدف و مأموریت گروه پرورش می‌دهند و زیردستان را توانمند می‌کنند تا سود شخصی‌شان را برای بهبود (ترقی) گروه بالا ببرند (صمدی، صمدی و آقاجانی، ۱۳۹۵: ۵۰۰۵). به کمک این سبک از رهبری، بهتر می‌توان استعداد‌های

1 Prochazka et al

2 Meserova et al

3 Andressen et al

4 Gozukara & Simsek

5 Doci & Hofmans

انسانی سازمان‌ها را بالا برد و از ظرفیت‌ها و انرژی فزاینده آن‌ها در حرکت تمام‌عیار به سمت تحقق هدف‌ها و دورنمای سازمانی بهره‌گرفت (روزیتان و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

حال به نظر می‌رسد در رابطه بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و خودرهبری برخی عوامل نقش میانجی را ایفا می‌نمایند که از این عوامل می‌توان به اخلاق حرفه‌ای اشاره نمود. یکی از مسائل مهمی که امروزه در جوامع مختلف مطرح است بحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است (میرطاهری، جمالی و آراسته، ۱۳۹۴). اخلاق است که به تشخیص خوب از بد، و حق از باطل می‌پردازد و همیشه به‌عنوان یک جهت خوب و درست عمل می‌کند (اونر و یل‌دیز^۲، ۲۰۱۲: ۷۱۷). اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است که به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن همواره توجه مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است (درگاهی و طهرانی، ۱۳۹۳: ۴۶). اخلاق حرفه‌ای به‌وضوح به‌عنوان مجموعه‌ای از کدهای اخلاقی و قوانین حرفه‌ای تعریف شده است (فرم‌هینی و فرم‌هینی^۳، ۲۰۱۴). اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که به تبیین و تحلیل مسؤلیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب ثقب و کار می‌پردازد و نظر به اخلاق در محیط کار است (امین‌بیدختی و مردانی، ۱۳۹۴). به عبارتی اخلاق حرفه‌ای، بخشی از حوزه مباحث اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (قاسم‌زاده، زوار، مهدیون و رضائی، ۱۳۹۳). و با توجه به دنیای امروزی که ما در آن قرار داریم پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها است (خسروانیان و شفیعی، ۱۳۹۰). بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان در هر سازمان نیز، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است (خدایاری و همکاران، ۱۳۹۲). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است (نوربخش و راشدی، ۱۳۹۳: ۵۳۵). لذا ایجاد یک جو اخلاقی برای همه سازمان‌ها و انواع کارکنان سازمان‌ها یک امر مهم و حیاتی است (دیکونینک^۴، ۲۰۱۱). همچنین اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد (امین‌بیدختی و مردانی، ۱۳۹۴). بنابراین اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان داشته و اجتناب از آن سازمان را آسیب‌پذیر و متضرر کرده، در مقابل دست‌یابی سازمان به اخلاق حرفه‌ای مزایای استراتژیک در فرهنگ سازمانی پدید می‌آورد (رضایی، شعبانی، سیادت و نادری، ۱۳۹۲).

از طرفی در جامعه ایرانی، معلمی همواره بهترین و ارزشی‌ترین مشاغل برای زنان برشمرده شده است. موقعیت جنسیتی و شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه مهم‌ترین عامل گرایش زنان به این شغل

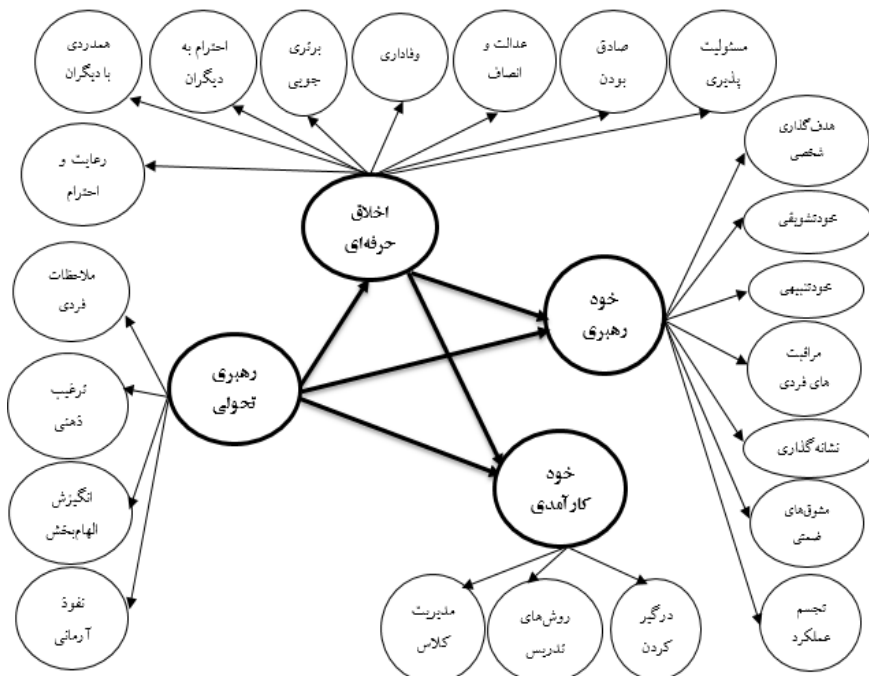
1 RosIntan et al

2 Oncer & Yildiz

3 Farmahini & Farmahini

4 DeConinck

بوده است. معلمی یکی از شغل‌هایی است که با توجه به بافت سنتی جامعه، برای زنان پذیرفته شده است و شاید شغلی است که می‌تواند زمینه‌های مشترک فکری جامعه سنتی و مدرن را به هم پیوند بزند. در حال حاضر ظرفیت بیش از نیمی از نیروی کار وزارت آموزش و پرورش را زنان تشکیل می‌دهند؛ ظرفیت بزرگی که حتی باید در اولویت‌های نیازسنجی‌های پژوهشی آموزش و پرورش قرار گیرد. پیشینه تاریخی و تجربه نیز نشان می‌دهد که زنان در بخش آموزش موفق‌تر از مردان بوده‌اند. این امر واقعیتی است که پژوهش‌های انجام‌شده نیز بر آن تأکید دارد، بدین ترتیب زنان چه به لحاظ توانایی‌های روحی و جسمی، چه به لحاظ شرایط اجتماعی و فرهنگی و چه به جهت پیشینه تاریخی و تجربه نقش به‌سزایی را در آموزش رسمی کشور ادا می‌کنند. لذا با توجه به این مطالب توجه به بحث مدیریت و رهبری و تأثیر آن بر خودکارآمدی، خودرهبری و اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان همواره از موضوعات اساسی و مهمی بوده‌اند که از دید پژوهشگران و محققان مغفول مانده است. بر همین اساس هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن شهر مشهد است. برای پیش‌بینی روابط احتمالی بین متغیرهای پژوهش، بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مذکور و برآورد ضریب برازش الگوی مفهومی ذیل طراحی و مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

با توجه پارادایم مفهومی فوق هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن شهر مشهد است. جهت دستیابی به این هدف فرضیه‌هایی به شکل ذیل طرح و مورد آزمون قرار گرفتند:

- رهبری تحولی بر خودرهبری معلمان زن تأثیر مستقیم دارد.
- رهبری تحولی بر خودکارآمدی معلمان زن تأثیر مستقیم دارد.
- رهبری تحولی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارد.
- اخلاق حرفه‌ای بر خودرهبری معلمان زن تأثیر مستقیم دارد.
- اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی معلمان زن تأثیر مستقیم دارد.
- رهبری تحولی با میانجیگری اخلاقی حرفه‌ای بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن تأثیر غیرمستقیم دارد.

پیشینه تجربی پژوهش

نتایج پژوهش عباس پور قاضی جهانی و حسین زاده (۱۳۹۸) بیانگر این است که بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه فکری تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری معنوی و سرمایه فکری مدیران مدارس نقش میانجی ایفا می‌نماید. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که اثر مستقیم رهبری اعتماد‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای و همچنین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی و اثر مستقیم رهبری قابل اعتماد بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار بود. اثر غیرمستقیم رهبری قابل اعتماد بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نیز معنی‌دار بود. درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌دارند که اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان نقش تعدیل‌کننده ایفا می‌نماید. قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) به این نتیجه دست یافتند که اثر مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر یادگیری سازمانی و خودتوسعه‌ای معلمان مثبت و معنادار است. به‌علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است. دهقان سفید کوه (۱۳۹۶) نشان دادند که بین تسهیم دانش و خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطه معناداری وجود دارد. بیشترین ارتباط میان تسهیم دانش ترتیبی و خودکارآمدی و کمترین ارتباط نیز میان تسهیم دانش راهبردی و خودکارآمدی به دست آمد. در پژوهش اسدیان و همکاران (۱۳۹۵) ضرایب تأثیر صلاحیت‌ها و اخلاق حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۵ و ۰/۳۶ به دست آمد. نتایج پژوهش ابیلی و همکاران (۱۳۹۵) بیانگر این است که از میان مؤلفه‌های خودمدیریتی، خودهدفگذاری، خودمشاهده‌گری و خودارزیابی، ۳۸ درصد و از بین مؤلفه‌های خودرهبری، تمرکز بر پاداش طبیعی و راهبردهای رفتارمحور ۳۹ درصد از سرمایه‌های انسانی را پیش‌بینی می‌کنند. غلامی

(۱۳۹۵) در پژوهش خود بیان می‌دارد که بین تمامی مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی (مؤلفه‌های نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی) به‌جز مؤلفه ملاحظات فردی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مقایسه هم‌زمان متغیرها نشان می‌دهد تنها تأثیر نفوذ آرمانی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران معنی‌دار است. رود ساز و محرابی (۱۳۹۴) در پژوهش خود ثابت نمودند که نقش متغیر میانجی فضای اخلاقی مثبت در ایجاد ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و اثربخشی سازمانی در رده کارشناسان و مدیران، تأیید شد. شاه‌منصوری و سکوت‌آرانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود بیان می‌دارند که سبک رهبری تحول‌آفرین و کلیه ابعاد آن بر خودکارآمدی کارکنان شهرداری شهرستان آران و بیدگل تأثیر معناداری دارند. از میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین، ویژگی‌های آرمانی بیشترین تأثیر و ملاحظات فردی کمترین تأثیر را بر خودکارآمدی کارکنان سازمان داشت.

پروچازکا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان می‌دارند که رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خودکارآمدی ضعیف است، درحالی‌که رابطه بین خودکارآمدی و مشارکت به نظر می‌رسد نسبتاً قوی است. تجزیه و تحلیل میانجی‌گری اثرات غیرمستقیم اثر رهبری تحول‌گرایانه را در مشارکت با خودکارآمدی نشان داد. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش میسیروا و همکاران^۲ (۲۰۱۵) نشان داد که بین خودکارآمدی و رهبری تحول‌گرا رابطه معناداری وجود ندارد، همچنین بین خودکارآمدی و اثربخشی رهبر نیز رابطه معناداری وجود نداشت. مزاری و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به تبیین رابطه مثبت و معناداری بین خودتوسعه‌ای، خودرهبری و عملکرد افراد و معرفی خودرهبری و خودمدیریتی به‌عنوان مکانیسم‌های توسعه و بالندگی منابع انسانی پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های پژوهش آگاروال و کریشنان^۴ (۲۰۱۴) نشان داد که رهبری تحولی بر خودکارآمدی پیروان تأثیرگذار است. مدیریت عاطفه نیز می‌تواند در این رابطه نقش میانجی را ایفا نماید. در پژوهش کو مون و کوون چو^۵ (۲۰۱۴) این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن با اخلاقیات در محیط کار در سازمان‌های کسب‌وکار در هند رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش فروتنی و همکاران (۲۰۱۳) بیانگر این است که حمایت مدیران و سرپرستان از کارکنان و فراهم آوردن زمان، اطلاعات، همراهی، منابع و پاداش می‌تواند باعث خود رهبری و خود توسعه‌ای کارکنان شود.

مارشال^۶ و همکاران (۲۰۱۲) مطابق نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش خویش بیان می‌دارند که خودباوری و پیروی از وجدان به‌عنوان ویژگی شخصیتی، با خودرهبری مرتبط‌اند. یافته‌های سینگ (۲۰۱۱)^۱ نشان

1 Prochazka et al

2 Meserova et al

3 Mazari et al

4 Aggarwal & Krishnan

5 Koo Moon H & Kwon Choi

6 Marshall

داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول‌آفرین با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاق محور، ارزش‌های شخصی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های مبتنی بر شایستگی وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های پژوهش اندرسون و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و خود رهبری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که خود رهبری می‌تواند در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و انگیزش کارکنان نقش میانجی را ایفا نماید. نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های پژوهش نیلسن و همکاران^۳ (۲۰۰۹) نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر خودکارآمدی تأثیرگذار است، همچنین تیم و خودکارآمدی می‌تواند در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رضایت شغلی می‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید. یافته‌های آسویگن و انگلبرت^۴ (۲۰۰۹) بیانگر این است که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبتی بر ابعاد فضای اخلاقی دارد. همچنین نتایج نشان داد که یکپارچگی می‌تواند در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و فضای اخلاقی نقش میانجی را ایفا نماید.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی است که به روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن شهر مشهد شامل تمامی مقاطع تحصیلی ابتدایی، متوسطه اول و دوم در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ است که مطابق آمار کارگزینی اداره آموزش و پرورش شهر مشهد برابر ۳۷۲۰ است که از این تعداد بر اساس فرمول کوکران، نمونه‌ای برابر ۳۴۸ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب گردید. در خصوص دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای باید گفت اگر در گروه‌بندی جامعه، واریانس بین طبقات کم ولی در داخل طبقات زیاد باشد (عکس نمونه‌گیری مطبق)، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده می‌شود. یعنی اگر در گروه‌بندی جامعه بین طبقات مختلف تفاوت زیادی وجود نداشته باشد، ولی بین افراد هر طبقه تفاوت زیادی وجود داشته باشد در این صورت از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بهره می‌گیریم در این پژوهش هر مدرسه را خوشه در نظر گرفتیم. برعکس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای که در آن گروه‌های همگن هستند در نمونه‌گیری خوشه‌ای گروه‌ها ناهمگن هستند و به‌ویژه این روش زمانی به کار می‌رود که فهرستی از افراد جامعه در دسترس نیست و یا توزیع جغرافیایی افراد بسیار پراکنده و گسترده است در این نمونه‌گیری واحد نمونه‌گیری فرد نیست بلکه شامل گروه یا خوشه‌ای از افراد است. لذا از آنجا که با تعداد زیادی معلم و مدرسه روبرو بودیم از نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای استفاده کردیم در مرحله اول ملاک انتخاب مدارس و در مرحله دوم ملاک انتخاب معلمان بودند.

1 Singh

2 Andressen et al

3 Nielsen et al

4 Aswegen

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است که عبارت‌اند از: در پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری رهبری تحولی از پرسشنامه استاندارد رهبری تحولی ب‌اس و آویلو (۲۰۰۲) استفاده شد که مشتمل بر ۲۰ گویه و ۴ مؤلفه ملاحظات فردی (۵-۱)، ترغیب ذهنی (۶-۱۰)، انگیزش الهام‌بخش (۱۱-۱۵) و نفوذ آرمانی (۱۶-۲۰) است. جهت اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد کادویر (۲۰۰۲) با ۱۶ سؤال و ۸ بُعد شامل: مسؤلیت‌پذیری (۲-۱)، صادق بودن (۳-۴)، عدالت و انصاف (۶-۵)، وفاداری (۸-۷)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (۱۰-۹)، احترام به دیگران (۱۱-۱۲)، همدردی با دیگران (۱۴-۱۳) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجاری اجتماعی (۱۶-۱۵) است. جهت اندازه‌گیری خودرهبری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که مشتمل بر ۲۶ سؤال و ۷ بُعد شامل: هدف‌گذاری شخصی (۵-۱)، خودتشویقی (۸-۶)، خودتنبیهی (۱۲-۹)، مراقبت‌های فردی (۱۳-۱۶)، نشانه‌گذاری (۱۸-۱۷)، مشوق‌های ضمنی شغل (۲۳-۱۹) و تجسم عملکرد موفق (۲۴-۲۶) است. جهت اندازه‌گیری خودکارآمدی کارکنان از پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی معلمان اسپانن موران و وولفولک (۲۰۰۱) استفاده شد. که مشتمل بر ۲۴ گویه و ۳ مؤلفه درگیر کردن فراگیران (۱-۷)، روش‌های تدریس (۸-۱۶) و مدیریت کلاسی (۱۷-۲۴) است.

یافته‌های پژوهش

طبق نتایج پژوهش مشخص شد که، معلمان ۲۰-۳۰ سال ۸۱ نفر (۲۲/۹ درصد)، ۳۱-۴۰ سال ۱۴۳ نفر (۳۹/۱ درصد)، ۴۱-۵۰ سال ۱۰۲ نفر (۲۹/۲ درصد) و معلمان ۵۱ سال به بالا ۲۴ نفر (۸/۹ درصد) بودند. معلمان با سطح تحصیلات فوق‌دیپلم ۳۹ نفر (۱۲ درصد)، لیسانس ۱۹۰ نفر (۵۲/۱ درصد)، فوق‌لیسانس ۹۳ نفر (۲۶ درصد) و دکتری ۳۱ نفر (۹/۹ درصد) بودند. معلمان با سابقه زیر ۵ سال ۹۱ نفر (۲۶/۶ درصد)، ۵-۱۰ سال ۱۱۱ نفر (۳۱ درصد)، ۱۱-۱۵ سال ۵۹ نفر (۱۸/۵ درصد) و ۱۶ سال به بالا ۸۷ نفر (۲۴ درصد) در نمونه مورد بررسی بودند. در جدول (۱) یافته‌های توصیفی، روایی و پایایی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

در جدول (۱) یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول (۱): وضعیت توصیفی، پایایی و روایی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آلفا	CR	AVE
رهبری تحولی	۴۱۱/۷۶	۰۳۵/۹	۰/۳۹۸	۰/۲۹۴	۰/۸۸۰	۰/۸۹۸	۰/۶۱۸

۰/۵۰۷	۰/۸۷۳	۰/۸۴۴	-۰/۲۴۳	۰/۵۱۷	۳۵۵/۶	۱۵۱/۶۶	اخلاق حرفه‌ای
۰/۶۳۹	۰/۸۸۵	۰/۸۶۵	۱۹۶/۱	-۰/۷۳۸	۶۵۲/۲	۶۷۷/۱۰	خودرهبی
۰/۷۱۴	۰/۹۱۳	۰/۹۰۰	-۰/۰۵۲	-۰/۱۵۲	۹۷۱/۹	۵۵۲/۹۹	خودکارآمدی

بر اساس نتایج جدول (۱)، میانگین رهبری تحولی ۷۶/۴۱۱، اخلاق حرفه‌ای ۶۶/۱۵۱، خودرهبی ۱۰۴/۶۷۷ و خودکارآمدی ۹۹/۵۵۲ شده است. معیار ارائه‌شده برای میانگین ابزار اندازه‌گیری بر اساس نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه‌ها بوده است که نتایج حاضر حامی از میانگین خوب و متوسط به بالای همه متغیرهای پژوهشی در مدارس شهر مشهد می‌باشد. همچنین توزیع چولگی متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۰/۱۲۵ و کشیدگی در سطح خطای ۰/۲۴۸ نرمال است. همین‌طور مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بالاتر از ۰/۵ است. برای بررسی همبستگی دورنی متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول (۲) گزارش شده است.

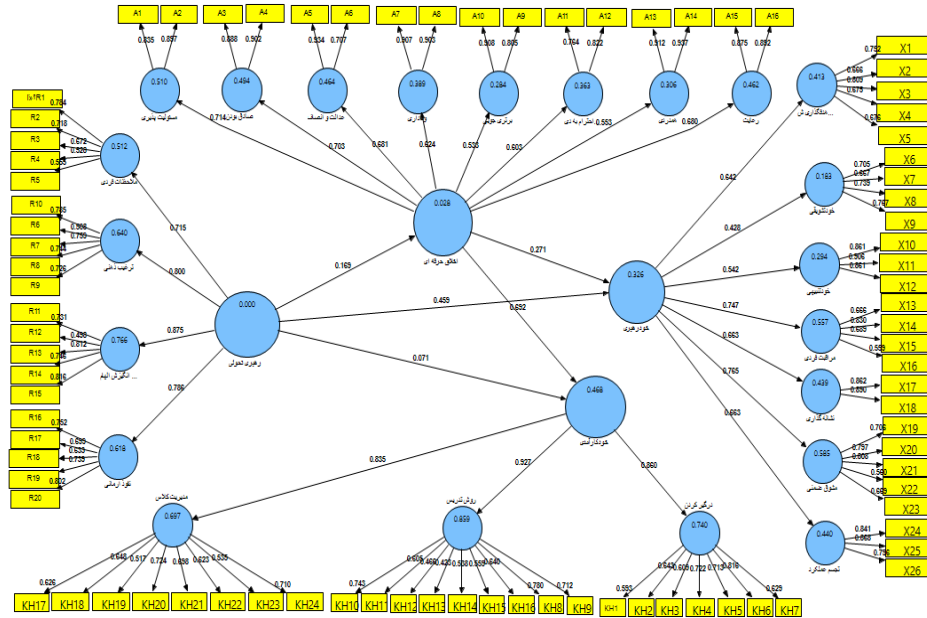
جدول (۲): آزمون همبستگی دورنی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	رهبری تحولی	۱			
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۴۲**	۱		
۳	خودرهبی	۰/۴۹۶**	۰/۲۹۸**	۱	
۴	خودکارآمدی	۰/۱۴۶**	۰/۶۹۷**	۰/۲۳۴**	۱

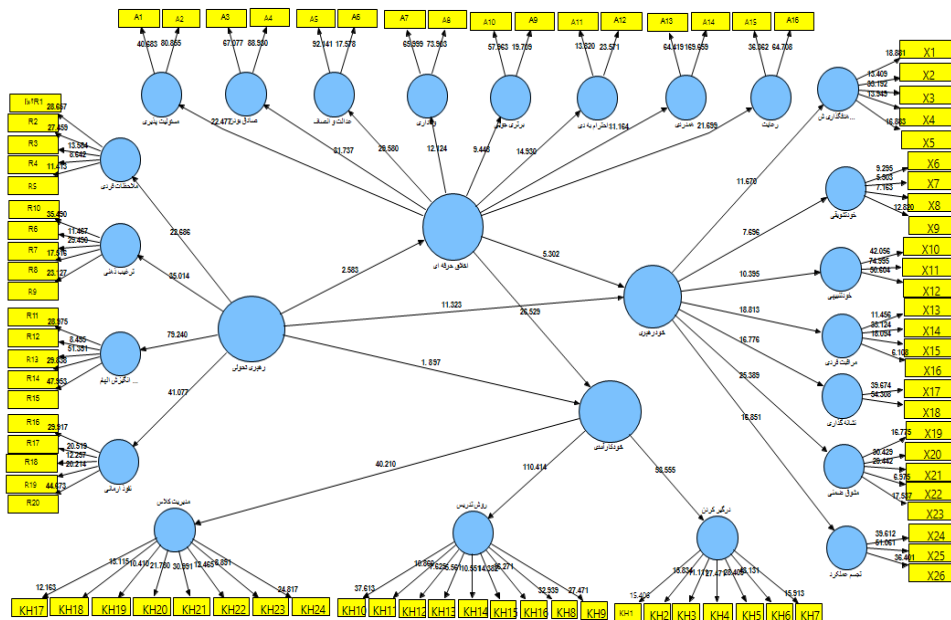
** همبستگی در سطح ۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۲) رهبری تحولی با اخلاق حرفه‌ای ($R = ۰/۱۴۲$)، خودرهبی ($R = ۰/۴۹۶$) و خودکارآمدی ($R = ۰/۱۴۶$) رابطه مثبت و مستقیم دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای با خودرهبی ($R = ۰/۲۹۸$) و خودکارآمدی ($R = ۰/۶۷۹$) رابطه مثبت و مستقیم دارد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری: به‌منظور تحلیل داده‌های پژوهش و استنباط آماری از نرم‌افزار PLS Smart جهت تحلیل‌های مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. ابتدا مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS Smart اجرا گردید و سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند از مدل حذف شدند و سپس مدل مجدداً در نرم‌افزار اجرا گردید که در ادامه گزارش شده‌اند.



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت بارهای عاملی در نرم‌افزار Smart PLS



شکل (۳): مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت سطح معناداری در نرم‌افزار Smart PLS

با توجه به شکل (۲) بار عاملی تمام سؤالات بالاتر از ۰/۵ و با توجه به شکل (۳) تمام ضرایب t سؤالات از ۱/۹۶ بیشتر است. کیفیت مدل (برازش مدل): معیار $cv.com$ قدرت پیش‌بینی مدل اندازه‌گیری و معیار Q^2 (Cv.Red) قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری در مورد یک سازه درونزا و معیار R^2 یا Squares نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد.

جدول (۳): نتایج برازش متغیرهای پنهان پژوهش

مؤلفه‌ها	Q2	cv.com	R2	Communality
رهبری تحولی	۰/۳۱۵	۰/۳۱۵	-	۰/۴۱۵
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۲۸	۰/۲۲۱	۰/۰۲۸	۰/۴۰۷
خودرهبری	۰/۲۷۷	۰/۲۴۶	۰/۴۶۷	۰/۴۳۹
خودکارآمدی	۰/۱۴۲	۰/۲۵۶	۰/۳۲۵	۰/۴۱۴

مقدار $cv.com$ برای متغیرهای رهبری تحولی، اخلاق حرفه‌ای، خودرهبری و خودکارآمدی به ترتیب: ۰/۳۱۵، ۰/۲۲۱، ۰/۲۴۶ و ۰/۲۵۶ و مقدار Q^2 به ترتیب: ۰/۳۱۵، ۰/۲۲۸، ۰/۲۷۷ و ۰/۱۴۲ است؛ بنابراین برازش مناسب مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تأیید می‌شود و مقدار R^2 برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۰۲۸ (ضعیف) و خودرهبری ۰/۴۶۷ (قوی) و خودکارآمدی ۰/۳۲۵ (قوی) است. آزمون فورنل - لارکر: آزمون فورنل - لارکر رویکرد محافظه‌کارانه برای سنجش روایی واگرا (افتراقی)^۱ است. این معیار ریشه دوم مقدار AVE را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می‌کند.

جدول (۴): آزمون فورنل - لارکر

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱ رهبری تحولی	۰/۶۴۵			
۲ اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۶۸	۰/۶۳۸		
۳ خودرهبری	۰/۵۰۴	۰/۳۴۸	۰/۶۶۳	
۴ خودکارآمدی	۰/۰۴۶	۰/۵۸۰	۰/۲۵۰	۰/۶۴۴

با توجه به نتایج، می‌توان اظهار داشت که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است. آزمون اندازه اثر (f^2): برای ارزیابی اینکه آیا سازه حذف‌شده اثر قابل توجهی بر سازه‌های درونزا دارد، مورد استفاده قرار می‌گیرد که با مقادیر: ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) ارزیابی می‌شود که از فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

جدول (۵): مقادیر آزمون اندازه اثر

متغیر	اندازه اثر	خودرهبری	خودکارآمدی
رهبری تحولی	R ² Included ^۱	۰/۳۲۶	۰/۴۶۸
	R ² Excluded ^۲	۰/۱۲۱	۰/۴۶۳
	f ²	۰/۳۰۴	۰/۰۰۹
اخلاق حرفه‌ای	R ² Included	۰/۳۲۶	۰/۴۶۸
	R ² Excluded	۰/۲۵۵	۰/۰۰۲
	f ²	۰/۱۰۵	۰/۸۷۵

با توجه به نتایج جدول (۵) در نرم‌افزار PLS زمانی که متغیر برونزای رهبری تحولی از مدل حذف می‌شود اندازه اثر سازه متغیرهای خودرهبری ۰/۳۰۴ (قوی) و خودکارآمدی ۰/۰۰۹ (ضعیف) می‌شود. همچنین زمانی که متغیر اخلاق حرفه‌ای از مدل حذف می‌شود اندازه اثر سازه متغیرهای دورنزای خودرهبری ۰/۱۰۵ (نزدیک متوسط) و خودکارآمدی ۰/۸۷۵ (خیلی قوی) می‌شود. معیار ^۳ GOF (برازش کلی مدل): هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند که با سه مقدار ۰/۰۱ (ضعیف)، ۰/۲۵ (متوسط) و ۰/۳۶ (قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

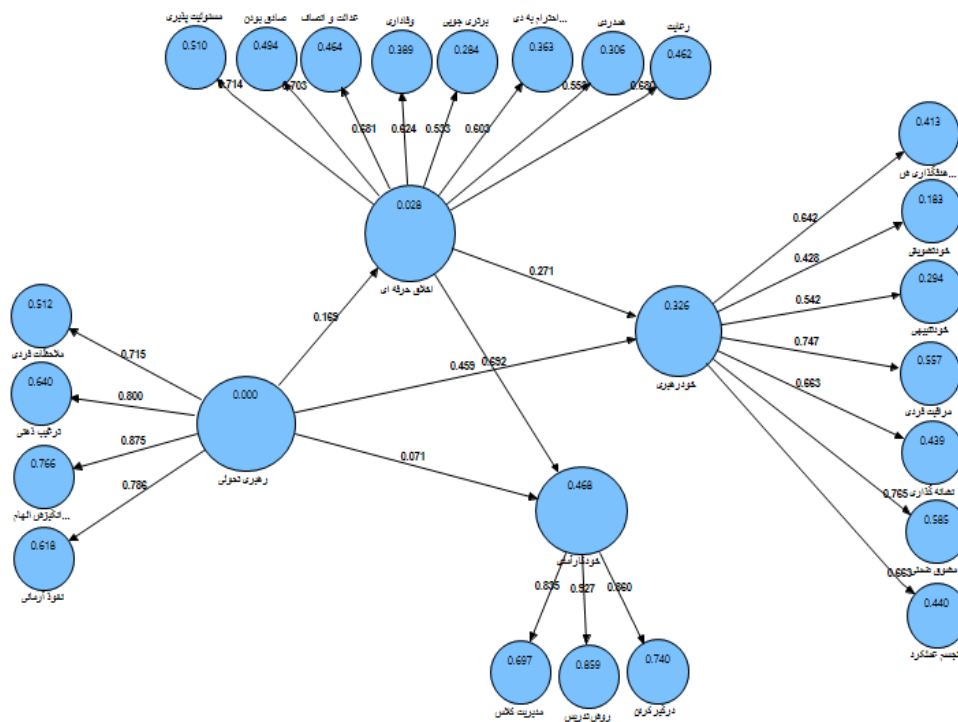
$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,4718 \times 0,273} = 0,340$$

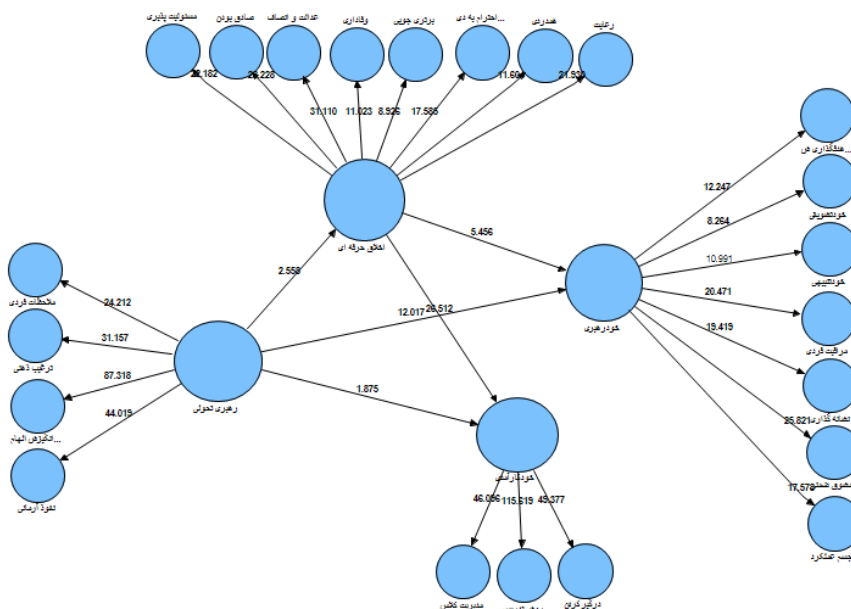
با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۳۴۰، برازش قوی مدل کلی تأیید می‌شود. ارزیابی مدل ساختاری: الگوی نهایی ساختاری مدل پژوهش در ادامه گزارش شده است و بر اساس آن‌ها فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

۱ متغیر مکنون درونزا هنگامی که متغیر مکنون برونزای انتخاب‌شده، در مدل است.

۲ متغیر مکنون درونزا هنگامی که متغیر مکنون برونزای انتخاب‌شده، از مدل حذف شده است.



شکل (۴): مدل ساختاری در حالت ضرایب مسیر در نرم افزار Smart PLS



شکل (۵): مدل ساختاری در حالت سطح معناداری در نرم‌افزار Smart PLS

جدول (۶): نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	سطح معناداری		ضریب مسیر		جهت فرضیه‌ها		
	غیرمستقیم	مستقیم	غیرمستقیم	مستقیم			
تأیید	۴۲۵/۵	۵۵۸/۲	-/۵۸۴	-/۱۶۳	خودرهبری و خودکارآمدی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای	<---	رهبری تحولی
تأیید	-	۵۵۸/۲	-	-/۱۶۳	اخلاق حرفه‌ای		
تأیید	-	۰۱۷/۱۲	-	-/۴۵۹	خودرهبری	<---	
رد	-	۸۷۵/۱	-	-/۰۷۱	خودکارآمدی	<---	
تأیید	-	۴۵۶/۵	-	-/۲۷۱	خودرهبری	<---	اخلاق حرفه‌ای
تأیید	-	۵۱۲/۲۸	-	-/۶۵۲	خودکارآمدی	<---	اخلاق حرفه‌ای

بحث و نتیجه‌گیری

اشتغال زنان در یکی از مشاغل پیچیده و پراهمیت در آموزش و پرورش یعنی معلمی همواره از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و پرداختن به متغیرهای روان‌شناختی مربوط به آن در شغل و سازمان به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی محققان این حوزه در سال‌های اخیر مطرح بوده است. بدین معنی که پرداختن به بحث‌های این‌چنین در معلمان زنان با ویژگی‌ها و خصوصیات خاص و در شغلی حساس و خاص مانند معلمی می‌تواند منجر به ایجاد دانش نظری جدید در این حوزه گردد. بر همین اساس پژوهش حاضر نیز با هدف تدوین الگوی ساختاری تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن شهر مشهد با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. جهت دستیابی به این هدف فرضیه‌های طرح و آزمون شد که نتایج همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان شد، حاکی از این است که متغیر اخلاق حرفه‌ای یک متغیر میانجی بین متغیرهای رهبری تحولی با خودرهبری و خودکارآمدی است. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش شاه‌منصوری و سکوت‌آرانی (۱۳۹۴)، توسلی (۱۳۹۴)، قنبری و اسکندری (۱۳۹۳)، قدیانی (۱۳۸۹)، پروچازکا و همکاران (۲۰۱۷)، آگاروال و کریشنن (۲۰۱۴)، کو مون و کوون چو (۲۰۱۳)، دینگ و همکاران (۲۰۱۲)، چوپاوا و همکاران (۲۰۱۲)، سینگ (۲۰۱۱) و آسویگن و

1 Prochazka et al

2 Aggarwal & Krishnan

3 Koo Moon H & Kwon Choi

4 Ding et al

انگلبرت^۳ (۲۰۰۹) همسو و هم‌جهت است. چراکه آنان نیز در پژوهش به نتایج مشابهی دست یافتند. در حقیقت می‌توان گفت یافته‌های فوق مکمل یافته‌های پژوهش‌های پیشین است.

در تبیین و توجیه یافته‌های فرضیه‌های یکم و سوم مبنی بر تأثیر رهبری تحولی بر اخلاق حرفه‌ای و خودرهبری می‌توان عنوان نمود که خودمختاری و تصمیم‌گیری از راهبردهای اساسی ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و خود رهبری می‌باشند. خود رهبر نمودن معلمان و تجدیدنظر در فرایندهای بروکراتیک در مدرسه مستلزم استفاده از سبک رهبری جدید است که در این راستا رهبری تحول‌آفرین توانایی لازم برای پاسخگویی به این تغییرات را داراست. همچنین رهبری تحول‌آفرین را می‌توان به‌عنوان یکی از بهترین سبک رهبری دانست که از طریق گسترش و ترفیع اهداف زبردستان اعمال نفوذ می‌کند و با ایجاد اعتماد در آن‌ها باعث می‌شوند آن‌ها بیشتر از انتظارات توافق شده عمل کنند و از آنجاکه خودرهبری نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد می‌توان بیان نمود که سبک رهبری تحول‌آفرین خودرهبری بالا در فرد را به همراه خواهد داشت. همچنین باید عنوان نمود که رهبران تحولی از طریق اعمال رفتارهایی همچون احترام به معلمان و دبیران زن، توجه به نیازهای آن‌ها، نشان دادن همدلی و قدردانی، حمایت از ابتکارها، نشان دادن اعتماد و ارائه اطلاعات شفاف برای تصمیم‌گیری زبردستان، و معنا بخشیدن به کار پیروان خود، فضایی مملو از همکاری، پایداری به ارزش‌های اخلاقی و احترام به قوانین و مقررات را فراهم می‌آورند. در چنین شرایطی قابل‌انتظار است که اخلاق حرفه‌ای معلمان و دبیران زن نیز افزایش یابد.

در تبیین نتایج فرضیه‌های چهارم و پنجم مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن شهر مشهد می‌توان عنوان نمود که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک پارامتر مهم تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان‌های آموزشی دارد. به این معنا که به‌عنوان چشم‌ناظر بر سازمان عمل نموده و کارکنانی که پارمترهای اخلاقی در حرفه خورد آر رعایت می‌نمایند به‌مثابه این است که در زیر پرچم چیزی والاتر از رهبری و مدیریت فعالیت می‌نمایند و لذا از میزان خودرهبری بالاتری برخوردار هستند. پژوهشگران و صاحب‌نظران، محیطی را که اخلاق حرفه‌ای در آن رعایت شده باشد، به‌عنوان محیط کاری مشارکتی، پویا و باز و درنهایت دارای قابلیت خود رهبری می‌دانند. همچنین مریبان در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی‌توانند به‌درستی عمل کنند و در نتیجه می‌توان گفت جو کاری اخلاقی در هر سازمان یکی از ارکان مهم در موفقیت و اثربخشی آن سازمان به شمار می‌آید و همچنین جوکاری اخلاقی مناسب می‌تواند در ارتقا خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی افراد در سازمان‌ها کمک کند و باعث می‌شود که افراد با اعتمادبه‌نفس بیشتر تصمیم‌گیری‌های شغلی خود را

1 Chooppawa et al

2 Singh

3 Aswegen

انجام دهند و در انگیزه افراد تأثیر گذاشته و باعث می‌شود افراد در سازمان با میل و رغبت بیشتری عمل کرده و خودکارآمدی شغلی بیشتری داشته باشند. نتایج فوق نیز با یافته‌های حاصل از پژوهش حسنی و همکاران (۱۳۹۵)، اسدیان و همکاران (۱۳۹۵)، خیرخواه و همکاران (۱۳۹۵) و نبوره و همکاران (۱۳۹۴) همسو و هم جهت است. چراکه آنان نیز در پژوهش به نتایج مشابهی دست یافتند. در حقیقت می‌توان گفت یافته‌های فوق مکمل یافته‌های پژوهش‌های پیشین است.

در تفسیر نتایج حاصل از فرضیه‌های ششم و هفتم مبنی بر نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری تحولی و خود رهبری و رهبری تحولی و خودکارآمدی نیز باید عنوان نمود که مدیران آموزشی با رهبری تحول‌آفرین، مشارکت احترام‌آمیز معلمان در امور مدرسه و حاکم کردن محیط اخلاقی و حمایتی در مدارس می‌توانند عاملی مؤثر در رشد اخلاق حرفه‌ای معلمان بوده و بستری را برای رشد اخلاق حرفه‌ای در مدرسه فراهم نمایند. از طرفی نیز ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای این چنین است: فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که بر عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد. در ادامه در توجیه و تفسیر نتایج فوق نیز می‌توان عنوان نمود که زمانی که مدیران مدارس از ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین برخوردار باشند معلمان را برای ارتقای مهارت‌های خود ترغیب نموده و حتی آن‌ها را مورد تشویق و حمایت قرار دهد؛ چراکه، بر اساس یافته‌های روانشناسان، وقتی کارکنان احساس نمایند که در سازمان به آن‌ها ارزش 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 موجبات تعهد حرفه‌ای آنان را فراهم آورد. به نظر می‌رسد حلقه مفقوده‌ای که می‌تواند نقش ارزنده‌ای در این بین ایفا نماید وجود اخلاق حرفه‌ای در معلمان است. نقش اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمان و مدیریت سازمان، تأثیر اخلاق روی عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها برای رعایت اصول اخلاقی از اهم دلایلی است که موجب می‌گردد عملکرد مناسب معلمان مورد توجه و حمایت قرار گرفته و با ارتقای میزان اعتماد به نفس آنان میزان خودکارآمدی آنان نیز افزایش یابد. همچنین نتایج فوق با یافته‌های حاصل از پژوهش قلاوندی و همکاران (۱۳۹۷)، درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۷)، و رود ساز و محرابی (۱۳۹۴) آسویگن و انگلبرت^۱ (۲۰۰۹) همسو و هم جهت است. چراکه آنان نیز در پژوهش به نتایج مشابهی دست یافتند. درنهایت مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش برای بهبود خودکارآمدی و خودرهبری معلمان زن در مدارس باید به این نکته توجه کنند که خودکارآمدی و خودرهبری معلمان مفهومی چندعلیتی هستند و از عوامل مختلفی در سازمان اثر

می‌پذیرد؛ از این رو با به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌آفرین و تلاش به‌منظور ارتقای اخلاق حرفه‌ای می‌تواند خودکارآمدی و خودرهبری معلمان زن در مدارس شهر مشهد را بهبود ببخشند.

پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز برای محققان به همراه داشت که از جمله می‌توان به ابزار اندازه‌گیری که پرسشنامه بود اشاره نمود؛ این ابزار دارای محدودیت‌های ویژه‌ای همچون سنجش پاسخ‌ها در قالب یک طیف چنددرجه‌ای لیکرت و... است. همچنین داده‌های پژوهش از معلمان زن شهر مشهد جمع‌آوری گردیده است لذا در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و مدارس کشور بایستی جانب احتیاط را رعایت نمود. در خصوص روابط علی بین متغیرها نیز باید احتیاط نمود چراکه مدل یابی معادلات ساختاری جهت بیان روابط علی بین متغیرها دارای تبیین‌های قوی نیستند. درنهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل به مدیران و متولیان آموزش و پرورش مشهد ارائه می‌گردد؛

- با توجه به نقش رهبری تحول‌آفرین در خودکارآمدی، خودرهبری و مشارکت و حس وظیفه‌شناسی معلمان زن در محیط کار توصیه می‌شود، مدیران مدارس با تنوع بخشیدن به فعالیت‌های معلمان، دادن اختیار به معلمان، مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های گروهی و دادن بازخورد به معلمان نسبت به کارشان زمینه را برای ارتقای سطح خودکارآمدی و خودرهبری معلمان زن در مدارس مشهد فراهم کنند.

- با توجه به تأثیر مثبت اخلاق حرفه‌ای بر خودرهبری و خودکارآمدی پیشنهاد می‌گردد که آموزش و پرورش مشهد برای نمایش دادن ارزش‌های اخلاقی باید آن را در فرهنگ استخدام، آموزش و توسعه پررنگ‌تر کرده و به آن دسته از معلمانی زنی که در محدوده استانداردهای اخلاقی عمل کرده‌اند، پاداش دهد.

- جهت ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای معلمان زن پیشنهاد می‌گردد یک مسوول اخلاق در کنار یا در قالب معاونت پرورشی انتخاب گردد که درباره موضوع‌های اخلاقی در محیط کار مخصوصاً حل معضلات اخلاقی آموزش کافی دیده و از تخصص اخلاق حرفه‌ای در کار خود برخوردار است و معضلات پیش‌آمده بین معلمان با یکدیگر، مدیران و دانش‌آموزان را بر مبنای اصول اخلاقی حل و فصل نماید. این امر خود میزان خودکارآمدی و خودرهبری معلمان را ارتقا می‌بخشد.

- درنهایت جهت ارتقای سطح خودکارآمدی و خودرهبری معلمان پیشنهاد می‌گردد مدیران مدارس و مسوولان آموزش و پرورش توجه خاصی به سبک مدیریت و بهره‌گیری از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم برای نهادینه‌سازی مدارس یادگیرنده و برانگیختن معلمان برای اثربخشی هر چه بیشتر و ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان زن را فراهم نمایند.

- ایبلی، خدایار؛ خباره، کبری؛ مزاری، ابراهیم و گرایی، بیژن (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۸)، ۹۳-۱۱۲.
- اسدیان، سیروس؛ قاسم زاده، ابوالفضل و قلی زاده، حمزه (۱۳۹۶). نقش اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۳)، ۳۳-۴۴.
- اصلانی، فرشید (۱۳۹۴). طراحی و تدوین مدل خود رهبری سازمانی در دانشگاه پیام نور: آزمون تئوری داده بنیاد با روش آمیخته، رساله دکتری تخصصی، رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور.
- اصلانی، فرشید. حضوری، جواد. رفیعی، مجتبی و حسن‌زاده، علیرضا. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی خودرهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی؛ ۲ (۹): ۳۹-۵۵.
- اکبری، محسن. ناصری، سحر. آل‌طه، حسن. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر محتوای دروس و خودرهبری بر امید به اشتغال دانشجویان مدیریت بازرگانی: نقش میانجی خودکارآمدی و خود تعیین‌کنندگی. پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی؛ ۳۴: ۶۷-۹۵.
- اکبری، مرتضی. پورولی، بهروز. دیانتی، مژگان. محمدی، معصومه و رضایی، نیلوفر. (۱۳۹۵). رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی. فصلنامه مدیریت دولتی؛ ۸ (۳): ۵۱۱-۵۳۲.
- امین‌بیدختی، علی‌اکبر. مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت‌روان و رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان پرستاری. اخلاق زیستی، ۹(۳۱)، ۷۳-۴۹.
- ایزدی، احمد. برزگر، مجید و جاویدی، حجت‌اله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی؛ ۵ (۳): ۱۲۹-۱۶۱.
- باقری، مهدی. رنجبر، محمدحسین و تب، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان). فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی؛ ۹ (۳۱): ۱۶۲-۱۲۷.
- توسلی، مهسا. (۱۳۹۴). بررسی اثر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای فرا محیطی کارکنان به واسطه خود‌انگیزی (مطالعه موردی: سازمان مدیریت پسماند شهرداری مشهد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اقتصادی.
- جزینی، علیرضا. نوائی، مجید. (۱۳۹۳). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۵(۳)، ۳۱-۴۹.

- حسینی، محمد؛ شهودی، مریم و میر قاسمی، سید جمال (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی در میان فرزندان شهید، جانباز و ایثارگر دانشگاه ارومیه، مجله اخلاق زیستی، ۶(۱۹)، ۱۸۰-۱۵۵.
- خدایاری، رحیم، عباسی، محمود، عربلو، جلال، مبصری، خورشید، تورانی، سوگند، اسماعیلی، انور. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت ارزش‌های اخلاقی در بیمارستان: یک مطالعه پیمایشی در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی شهر تهران در سال ۱۳۹۲. فصلنامه اخلاق زیستی؛ ۳ (۱۰): ۱۰۷-۸۷.
- خسروانیان، حمیدرضا. شفیعی، میثم. (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی. فصلنامه پژوهش‌نامه اخلاق، ۴(۱۲)، ۱۷۲-۱۴۵.
- خیر خواه، معصوم؛ سلطانی عربشاهی، سید کامران و مشکوه، زهره (۱۳۹۵). بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای اساتید و خودکارآمدی دانشجویان مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۱۱(۲) ف ۱۷۳-۱۶۱.
- درخشانه‌مهر، آرش؛ جبار زاده کنگر لویی، سعید و بحری ثالث، جمال (۱۳۹۷). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۱۵۸-۱۴۹.
- درگاهی، حسین و سادات‌طهرانی، سیدغزال. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی؛ ۷ (۱): ۴۳-۵۲.
- دهقان سفیدکوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۷(۲)، ۲۷۳-۲۹۱.
- رضایی، مصیب. شعبانی، احمد. سیادت، سیدعلی. نادری، فاطمه. (۱۳۹۲). میزان کاربست مؤلفه‌های منشور اخلاق حرفه‌ای نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۹(۱)، ۲۰-۵.
- رود ساز، حبیب و میرمحرابی، رضا (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی فضای اخلاقی مثبت در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین با اثربخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (ویژه نامه)، ۴(۵)، ۱۲۳-۱۴۷.
- زبردست، محمدمجد. غلامی، خلیل و رحیمی، مهناز. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری تحول‌گرای مدیران و جوسازمانی: دیدگاه معلمان مدارس دخترانه. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه؛ ۵ (۱): ۱۵۰-۱۲۹.
- شاه‌منصوری، اشرف. سکوت‌آرانی، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل). مجله مدیریت توسعه و تحول؛ ۲۱: ۴۳-۴۸.

- صمدی، حسین. صمدی، حمزه. آقاجانی، حسنعلی. (۱۳۹۵). تبیین نقش سبک رهبری تحول‌آفرین در فرهنگ سازمانی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۴ (۲): ۵۱۹-۴۹۹.
- عباس پور قاضی جهانی، زهرا و حسین زاده، امید علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذر شهر، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۱(۴۳)، ۱۰۹-۱۲۷.
- غلامی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک رهبری تحولی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهرستان طبس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کاشان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل. زوار، تقی. مهدیون، روح‌اله. رضائی، ادیبه. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۹ (۲): ۶۹-۷۶.
- قدیانی، حمیده. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحولی، تعاملی و رها شده) با خودکارآمدی پرسنل سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- قلانودی، حسن، حسنی، محمد و فتاحی، محمد (۱۳۹۷). نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط بین رهبری قابل اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه ارومیه، مجله اخلاق زیستی، ۸(۲۸)، ۳۷-۲۷.
- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر (۱۳۹۳). رابطه بین سبک‌های رهبری با سازمان یادگیرنده در مدارس ابتدایی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۴)، ۹۴-۶۵.
- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌های معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی، دو فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۶(۱) ۱۰۲-۷۳.
- میرطاهری، لیلا. جمالی، اختر. آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی حیطة‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی؛ ۲ (۴): ۱۰۱-۱۲۶.
- نموره، عباس؛ ایمانی پور، معصومه؛ صالحی، تهمینه و تابش، حاند (۱۳۹۴). بررسی ارتباط تنش اخلاقی با خودکارآمدی در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه و اورژانس مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۴(۲)، ۴۵۴-۴۴۳.
- نوربخش، پریوش و راشدی، مه‌ری. (۱۳۹۳). رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار. فصلنامه مدیریت ورزشی؛ ۶ (۳): ۵۴۴-۵۳۱.

یوسف پور، قدیر. ملک‌زاده، غلامرضا و خانزاده، حمید. (۱۳۹۶). نقش واسط معنویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد). مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی؛ ۱ (۴): ۲۶۱-۲۲۱.

Aggarwal, J. Krishnan, VR. (2014). Impact of Transformational Leadership on Follower' s Self-Efficacy: Moderating Role of Follower' s Impression Management. **Management and Labour Studies**; 1-17.

Andressen, P. Konradt, U. Neck, CP. (2011). The Relation Between Self-Leadership and Transformational Leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies**; 19 (1): 68-82.

Aswegen, AV. Engelbrecht, A. (2009). The relationship between transformational leadership, integrity and an ethical climate in organizations. **Journal of Human Resource Management**; 7 (1): 1-9.

Ay, FA. Karakaya, A. Yilmaz, K. (2015). Relations Between Self-Leadership And Critical Thinking Skills. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 207: 29-41.

Chooppawa, R., Sirisuthi, C., Ampai, A. S. & Sripathar, S. (2012). The development of learning organization model for private vocational schools. **European Journal of Social Sciences**, 30 (4), 586-596.

DeConinck, JB. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. **Journal of Business Research**; 64: 617-624.

Doci, E. Hofmans, J. (2015). Task complexity and transformational leadership: The mediating role of leaders' state core self-evaluations. **The Leadership Quarterly**; 1-12..

Eid, J. Mearns, K. Larsson, G. Laberg, JC. Johnsen, BH. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: **Conceptual issues and future research questions**. **Safety Science**; 50: 55-61.

Forootani, Zahra., Azar, Adel., Ahmadi, Seyyed ali Akbar., & Asgari nejad, Monireh. (2013). Design and Define Self - development of Human Resources Model. **Management of public organizations**, 1 (4), 61-78.

Fu, B. Yan, P. Yin, H. Zhu, S. Liu, Q. Liu, Y. Dai, C. Tang, G. Yan, C. Lei, J. (2016). Psychometric properties of the Chinese version of the Infertility Self-Efficacy Scale. **international journal of nursing sciences**. 3: 259-267.

Gozukara, I. Simsek, OF. (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private. Non-Profit University. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 195: 963-971.

Gülhan, K. A.Zafer, A. (2015). The Mediating Role of Organizational Learning Capability On The Relationship Between Innovation and Firm's Performance: A

Conceptual Framework. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 210: 164–169.

Kontas, H. Demir, M. (2015). The effect of pedagogical formation courses upon the professional self-efficacy perception of pre-service teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 174: 1643-1649.

Koo Moon H, Kwon Choi B. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: Perceived organizational innovation perspective. **European Journal of Innovation Management**; 17(1), 85 106.

Kula, S. Taşdemir, M. (2014). Evaluation Of Pre-Service Teachers' Academic Self-Efficacy Levels In Terms Of Some Certain Variables. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 141: 686-690.

Marshall, G., S. Kiffin-Petersen, et al (2012). "The influence personality and leader behaviours have on teacher selfleadership in vocational colleges." **Educational Management Administration & Leadership** 40(6): 707-723.

Mazari, E., Abili, Kh., Pourkarimi, J., Khabare, k. (2014). Analysis Condition of Self-Development Qualities of School Principals(Based on Successful Managers' Self-Development Model). **International Journal of Management and Humanity Sciences**, 3(1): 2050-2060.

Meserova, J. Prochazka, J. Vaculik, M. Smutny, P. (2015). Relationship between self-efficacy, transformational leadership and leader effectiveness. **Journal of Advanced Management Science**; 3 (2): 109-122.

Nielsen, K. Yrker, J. Randall, R. Munir, F. (2009). **The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey.**

Oncer, AZ. Yildiz, ML. (2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 58: 714-723.

Prochazka, J. Gilova, H. Vaculik, M. (2017). The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator. **Journal of leadership studies**; 18: 320-330.

RosIntan, SM. Ramlee, AR. Ariff, M. Hairunnisa, M. (2012). Relationship between Transformational Leadership and Employees Job Satisfaction Among the Academic Staff. **Social and Behavioral Sciences**; 65: 885 – 890

Singh K. (2011). Developing ethics at the workplace through transformational leadership: a study of business organizations in India. **Journal of Knowledge Globalization**; 4(2): 31-52.

Singh, K. (2016). Relationship between Learning Organization and Transformational Leadership: Banking Organizations in India. **International Journal of Business and Management Research**; 1 (1): 97-111.

Zou, H. Chen, X. Rico Lam, LW. Liu, X. (2015). Psychological capital and conflict management in the entrepreneur-venture capitalist relationship in China: The entrepreneur perspective. *International Small Business Journal*; 1-22.

**Explaining the mediating role of professional ethics
in the effect of transformational leadership on self-leadership and
self-efficacy of female teachers**

*Sara Bazohoori*¹

*Jahangir Yari HajAtalo*²

*Sadeq MalekiAvarsin*³

Abstract

This study was conducted to explain the mediating role of professional ethics in the effect of transformational leadership on self-leadership and self-efficacy of female teachers. The research method was descriptive-survey with the approach of structural equations. The statistical population of the study included all female teachers in Mashhad in elementary, first and ~~second~~ secondary schools with the number of 3720, of which based on Cochran's formula, a sample of 348 people was selected by cluster sampling. The instrument of data gathering was the transformational leadership questionnaire of Bass & Avillo (2002), professional ethics of Kadozir (2002), researcher-made self-leadership and self-efficacy of teachers of Tschannen-Moran & Woolfolk (2001) that their validity was confirmed with construct validity and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha and hybrid analysis. Data were analyzed using SPSS23 and SMART PLS2 software. The results of the research hypotheses showed that the variable of learning organization is a mediating variable between the variables of transformational

1 Ph.D. Student, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

2 * Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Azad University, Tabriz Branch/ j.yari@iaut.ac.ir

3 Associate Professor, Department of Educational Sciences, Azad University, Tabriz Branch

leadership with self-leadership and self-efficacy. Transformational leadership has a positive and direct effect on learning organization, self-leadership and self-efficacy as well as learning organization has a positive and direct effect on self-leadership, but transformational leadership has not been able to influence self-efficacy. The quality of measurement model was confirmed by cv.com test and the structural model by cv.red test. Finally, the results showed that by using the transformational leadership style and the mediating role of professional ethics, we can improve the level of self-leadership and self-efficacy of teachers.

Keywords: Transformational leadership, professional ethics, teachers' self-leadership and self-efficacy.