

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۰

پروانه محمدی^۱

معلم آموزش و پرورش، ایران

محمد رضا اردلان

دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

محسن احمدی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

احمد عزیزی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس دخترانه و پسرانه مقاطع سه گانه شهرستان نهاوند به تعداد ۱۶۷۷ نفر بود. تعداد ۳۳۱ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت مطالعه انتخاب شدند. روش برآورد حجم نمونه‌ی آماری جدول مورگان بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل (آولیو و همکاران، ۲۰۰۶)، مهارت‌افزایی (کانتیرینو و همکاران، ۲۰۱۳) و خودکارآمدی حرفه‌ای (ریگس و همکاران، ۱۹۹۴) استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی ساختاری در نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی (۰/۴۴) با آماره تی ۳/۹۳ و خودکارآمدی حرفه‌ای (۰/۶۲) با آماره تی ۶/۷۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. تأثیر خودکارآمدی حرفه‌ای بر مهارت‌افزایی (۰/۶۳) با آماره تی ۷/۳۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای (۰/۳۹) با آماره تی ۲/۴۹ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است، شاخص‌های برازش مدل نشان داد که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در نتیجه با توجه مدیران به خودآگاهی، پردازش متون، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه‌ای و توسعه میل به آغازگری، میل به افزایش تلاش و رویارویی متفاوت در کارکنان می‌توان انتظار موفقیت در مهارت‌افزایی را داشت.

واژگان کلیدی: مهارت‌افزایی، خودکارآمدی حرفه‌ای، رهبری اصیل، معلمان.

^۱ نویسنده مسئول: parvanehmohammadi31@yahoo.com

Examining the effect of authentic leadership on skill development with emphasis on the mediating role of professional self-efficacy

Parvaneh Mohammadi¹

Education teacher, Iran

Mohammadreza Ardalan

Associate Professor of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Bo Ali Sina University, Hamadan, Iran

Mohsen Ahmadi

PhD student in educational management, faculty of literature and humanities, Boali Sina University, Hamadan, Iran

Ahmad Azizi

Ph.D. student in Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran

Abstract:

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of authentic leadership on skill development, emphasizing the mediating role of teachers' professional self-efficacy. The research method was applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the research included all managers and teachers of the three levels of Nahavand city. 331 of them were selected for the study using stratified random sampling method. The statistical sample size estimation method was Morgan's table. To collect research data, three standard questionnaires of authentic leadership, skill enhancement and professional self-efficacy were used. Research data after collection were analyzed using Pearson's correlation coefficient and structural modeling in Lisrel and SPSS statistical software. The results showed that the effect of authentic leadership and professional self-efficacy on skill enhancement is positive and significant, it was also found that the effect of authentic leadership on skill enhancement with the mediating role of professional self-efficacy was positive and significant. As a result, attention to authentic leadership and professional self-efficacy can be one of the influencing factors on improving teachers' skills.

Keywords: Authentic leadership; skill development; professional self-efficacy; teachers.

¹ Corresponding author: parvanehmohammadi31@yahoo.com

مقدمه

مهم‌ترین نهاد اجتماعی که از درون جامعه برآمده، آموزش و پرورش است که سازنده و در حال تغییر و تحول است و تأثیر آن بر پیشرفت تمام جنبه‌های زندگی کاملاً مشخص است و برای دست-یابی به اهداف خود نیازمند نیروی با انگیزه و مؤثر است (Ahadpour & Behrangi, 2020). در دنیای رقابتی امروز، کیفیت منابع انسانی دغدغه اصلی سازمان‌ها و محور اصلی فعالیت‌ها و برنامه‌های آن‌ها بوده و در اکثر جوامع، رشد و توسعه‌ی همه‌جانبه کشور در سایه یک نظام پویا، کارا و اثربخش از منابع انسانی شکل گرفته است (Izogo, Ogba, 2015). در دنیای کنونی، موضوع کیفیت منابع انسانی، مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌هایی مواجه ساخته است که به‌عنوان عامل مهمی برای رشد، موفقیت و ماندگاری و موضوعی راهبردی، مؤثر و فراگیر در دستور کار خود قرار دهند (Isaksson et al., 2019). بر این اساس همواره دغدغه مدیریت سازمان یافتن اثربخش‌ترین استراتژی‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی است تا بتواند از طریق توسعه کارکنانی که با ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان موفقیت خود را تضمین کنند (Boys & Wilcock, 2014; Caintic, 2018). تلاش برای افزایش مهارت‌های کارکنان یک عامل مهم برای موفقیت سازمانی است (Awando, et al., 2014). مهارت‌افزایی کارکنان موضوعی است که از ابعاد مختلف به آن نگریده شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن شده است (Garner, 2022). باید عنوان کرد که تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد که در سایه تلاش برای افزایش مهارت‌های آنان میسر می‌شود (Jackson, 2010; Sievinen, et al., 2019). وجود ساختار سازمانی

مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل، کار راهه شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌گیری از آموزش‌های مدون و مرتبط با نیازهای اعضای سازمان از ضروریاتی هستند که در راستای مهارت‌افزایی کارکنان و در نهایت برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (Canterino, et al., 2013; Jung & Takeuchi, 2016). روح فرهنگ بهبود مهارت‌افزایی باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان، نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و با توجه به این‌که انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد، درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی به‌جا می‌گذارد (Badri, 2015). آموزش، شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها، چرخش شغلی، کار تیمی و... متداول‌ترین شیوه‌های افزایش مهارت‌های سازمانی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اثربخشی و بهره‌وری نیروی کار را به‌وسیله‌ی یادگیری خاص به سمت بهبود عملکرد ارتقا دهند (Ardalan, et al., 2017).

مطالعات نشان می‌دهد یکی از متغیرهای اثرگذار بر مهارت‌افزایی و عملکرد کارکنان رهبری اصیل می‌باشد (Wu & Chen, GhaneNia, et al., 2015). رهبری اصیل از جمله تئوری‌های جدید رهبری است که تمرکزش بر خدمت‌رسانی است. رهبران اصیل کسانی هستند که با برخورداری از ویژگی‌های اصیل انسانی منشأ اثرگذاری بر دیگران می‌شوند. هرچند اگر خودآگاهانه برای تقویت اثر خود بر دیگران تلاش مضاعف کنند، ممکن است تحولاتی در محیط پیرامونی خود ایجاد کنند. دیگران به آن‌ها اعتماد می‌کنند و نگرانی‌ها و ابهامات خود را با حضور آن‌ها به آرامش و اطمینان تبدیل می‌کنند (Rezaei, 2015). رهبری اصیل به‌عنوان الگویی از رفتار رهبری مشخص می‌شود که هم قابلیت‌های روانی

مکانیسم‌های درک، ارزیابی و تنظیم رفتار تعریف شده است (Ghanbari, Soltanzadeh, 2016). در این چشم‌انداز، خود متشکل از مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی و سازه‌های رفتاری است که به قضاوت فرد درباره‌ی مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهای مختلف می‌پردازد (Peng, 2012). در دیدگاه شناختی اجتماعی بندورا افراد نه به‌وسیله نیروهای درونی برانگیخته می‌شوند و نه به‌وسیله نیروهای بیرونی به‌طور خودکار کنترل می‌شوند (Choi & et al., 2019). خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزشی افراد دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (Ghanavati, 2020). در این راستا خودکارآمدی حرفه‌ای به‌عنوان باور فرد، به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف حرفه‌ای اشاره می‌کند (Kilmen, 2022). داشتن احساس خودکارآمدی تعیین می‌کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (Magnano & et al., 2014)؛ همچنین خودکارآمدی حرفه‌ای با کاربرد مفهوم خودکارآمدی در رفتارهای مرتبط با حرفه توسعه یافته است (Farkhondehzadeh, 2012)، باور خودکارآمدی حرفه‌ای می‌تواند به اجتناب از رفتار حرفه‌ای یا برانگیختگی نسبت به آن منجر شود (Gash, 2016). خودکارآمدی حرفه‌ای پایین می‌تواند باعث شود که افراد در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل‌شان تعلل کنند و ممکن است اجرای تصمیمی را که اتخاذ شده به تأخیر اندازند (Guo, et al., 2017). در مقابل، آن‌هایی که دارای خودکارآمدی حرفه‌ای بالایی هستند، تمایل دارند که موفقیت را برای خود تجسم کرده و پیامدها و حمایت‌های مثبتی را برای جاه‌طلبی‌های حرفه‌ای‌شان جست‌وجو کنند (Pechackova, et al., 2015). این باور به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی

مثبت و هم‌یک‌جو اخلاقی مثبت را بسط می‌دهد، آن‌ها خودآگاهی، چشم‌انداز اخلاقی درونی، پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت در رابطه‌ی میان رهبر و پیرو و در نهایت خود توسعه‌ای مثبت را می‌پروانند (Willis & Tuell, 2020). از نظر Ilies et al., (2005) رهبران اصیل به‌طور عمیقی از ارزش‌ها و عقاید خودآگاه برخوردار هستند، صادق، قابل اطمینان و قابل اعتماد نیز می‌باشند و بر توانمندسازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت اندیش و متعهد را خلق می‌کنند (Audenaert, et al., 2021). رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوش‌بین، منعطف و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (Khakpour et al., 2019). رهبر اصیل آگاهی عمیقی نسبت به طرز تفکر و رفتار خود دارد و از ارزش‌ها دیدگاه‌های اخلاقی، دانش و نقاط قوت خود و دیگران و از بافتی که در آن فعالیت می‌کنند آگاه است (Avolio, et al., 2010). در واقع رهبری اصیل تمرکز بر خودکنترلی و خودآگاهی رهبر و پیروان و نقش تعدیل‌گر مثبت سازمانی و تأکید بر عمل دارد (Feyzabadi, Taherabadi, and Khairali, 2017). صاحب‌نظران اعتقاد دارند که رهبری می‌تواند با بهره‌مندی از شجاعت، فروتنی، استقامت، صداقت، دوراندیشی، کنجکاوی، سرزندگی، اعتماد، شور و شوق سازمان را در رسیدن به هدف حمایت کند (Ghanbari & Eskandar, 2017).

از سویی دیگر مطالعات نشان می‌دهد که خودکارآمدی حرفه‌ای می‌تواند بر افزایش مهارت‌های کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته باشد (Gezer, Hu, et al., 2021). خودکارآمدی باورهایی است که با نظریه‌ی یادگیری اجتماعی برای اولین بار پدیدار شد (Robbins, et al., 2004). در رویکرد شناختی - اجتماعی بندورا (۱۹۸۷) خود به‌عنوان مرجع معرفتی که شامل ساختارهای شناختی برای ارائه‌ی

یا به عوامل دیگر نسبت می‌دهند و به صورت فعال در برنامه‌های توانمندسازی شرکت خواهند کرد، در نتیجه نظام آموزش و پرورش سعی دارد تا با تمرکز بر مهارت‌افزایی معلمان این مسائل را برطرف نموده و به نوعی میزان توانایی معلمان خود را افزایش دهد. آنچه نیازمند یادآوری است در این پژوهش مدیران مورد بررسی قرار گرفتند، چراکه آن‌ها به عنوان رهبران در مدارس نقش مهمی در راستای خودکارآمدی حرفه‌ای و مهارت‌افزایی معلمان ایفا می‌کنند. با توجه به مسائل مطرح شده هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان می‌باشد.

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی مدیران و معلمان مدارس دخترانه و پسرانه مقاطع سه‌گانه شهرستان نهاوند (ابتدایی ۶۹۱، متوسطه اول ۵۱۶، متوسطه دوم ۴۷۰) ۱۶۷۷ نفر است. اعضای نمونه به صورت تصادفی و بر اساس روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. برای برآورد حجم نمونه‌ی آماری از جدول مورگان بهره گرفته شد، با مراجعه به جدول مذکور مشخص شد که برای جامعه‌ی آماری ۱۶۷۷ نفر تعداد ۳۱۳ نفر نمونه کفایت خواهد کرد، در این راستا تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد که از میان پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۳۴۲ پرسشنامه بازگردانده شده که از این میان ۱۱ پرسشنامه به علت مخدوش بودن حذف شد و در نهایت ۳۳۱ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل رازداری

مبدل شده است (Wolters, 2003)، همچنین به عنوان یک منبع انرژی که افراد را در کسب دانش جدید و توسعه‌ی مهارت‌ها برای یک شغل کمک می‌کند معرفی شده است (Yazici, Seyis & Altun, 2011). در نهایت باید بیان کرد که ادراک خودکارآمدی می‌تواند در رفتار فرد به راحتی جلوه‌گر شود؛ چراکه یک فرد با اعتماد به نفس بالا با انگیزه‌تر جهت اثربخشی فعالیت‌ها خود تلاش می‌کند (Eminoglu, 2010). در نتیجه سطوح بالایی از خودکارآمدی می‌تواند برای انگیزه‌ی سودمند باشد (Feyer, 2012).

از نظر عملی این پژوهش با شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش مهارت‌های معلمان با تأکید بر رهبری اصیل و خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان کمک خواهد کرد که با تکیه بر یافته‌های پژوهش در راستای مهارت‌افزایی و به تبع آن، خلق ارزش برای مدارس اقدامات مؤثری صورت گیرد. از لحاظ نظری، انجام این پژوهش می‌تواند به توسعه‌ی ادبیات موجود در این زمینه کمک کند. جست‌وجو در پایگاه‌های معتبر علمی از سوی پژوهشگر نشان داد که پژوهشی در زمینه‌ی رابطه رهبری اصیل با مهارت‌افزایی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان در ایران صورت گرفته نگرفته است، نبود پژوهش در این مورد و طراحی الگوی ساختاری در این زمینه، یکی از انگیزه‌های اصلی انجام این پژوهش است. مسئله‌ی مهمی که نظام آموزش و پرورش با آن روبه‌رو است، دغدغه مدیران در خصوص فعالیت‌ها و اقدامات نیروی منابع انسانی است، ریشه این مسئله در این سؤال نهفته است که آیا معلمان آمادگی کافی را برای پذیرش تغییر در برنامه‌های توانمندی و ظرفیت لازم برای بازخورد نتایج حاصل از کار خود را دارند. در واقع نظام آموزش و پرورش در سطح کلان و مدارس در سطح خرد به دنبال این موضوع می‌باشند که آیا معلمان نتیجه‌هایی را که از کار خود بدست می‌آورند می‌پذیرند

زیاد) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد آموزش‌های سازمانی (سوال‌های ۱-۴)، رقابت‌های سازمانی (سؤال‌های ۵-۸)، تیم‌های کاری (سؤال‌های ۹-۱۲) را مورد سنجش قرار می‌دهد، حداقل نمره پرسشنامه ۱۲ و حداکثر آن ۶۰ می‌باشد، کسب نمره پایین در پرسشنامه به معنی پایین بودن برنامه‌های مهارت‌افزایی و کسب نمره بالا به منزله‌ی بالا بودن برنامه‌های سازمانی برای مهارت‌افزایی کارکنان می‌باشد، روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش Ameri(2018) مورد بررسی قرار گرفت، در پژوهش مذکور روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق بررسی نظرات متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه روش تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت، بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد؛ همچنین، شاخص‌های برازش $GFI=0/93$ ؛ $RMSEA=0/07$ ؛ $CFI=0/94$ ؛ $AGFI=0/81$ که نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری مهارت‌افزایی است.

پرسشنامه خودکارآمدی حرفه‌ای: پرسشنامه‌ی خودکارآمدی حرفه‌ای توسط Riggs & et al(1994) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه در قالب ۱۴ سؤال به‌طور تفکیکی و با به‌کارگیری مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، کم تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد میل به آغازگری (سؤال‌های ۱-۴)، میل به افزایش تلاش (سؤال‌های ۵ تا ۹) و رویارویی متفاوت (سؤال‌های ۱۰ تا ۱۴) را مورد سنجش قرار می‌دهد، حداقل نمره پرسشنامه ۱۴ و حداکثر آن ۷۰ است، کسب نمره پایین در پرسشنامه به معنی پایین بودن خودکارآمدی حرفه‌ای افراد و کسب نمره بالا به منزله بالا بودن باور به خودکارآمدی حرفه‌ای

رعایت شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه‌ی رهبری اصیل: پرسشنامه‌ی رهبری اصیل توسط Avolio& et al(2006) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه در قالب ۱۵ سؤال به‌طور تفکیکی و با به‌کارگیری مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، کم تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. حداقل نمره پرسشنامه ۱۵ و حداکثر آن ۷۵ می‌باشد، کسب نمره پایین در پرسشنامه به معنی پایین بودن ویژگی‌های رهبری اصیل و کسب نمره بالا به منزله وجود شاخص‌های رهبری اصیل می‌باشد، پرسشنامه چهار بعد خودآگاهی (سؤال‌های ۱ تا ۴)، پردازش متون (سؤال‌های ۵ تا ۷)، اخلاق‌مداری (سؤال‌های ۸ تا ۱۱) و شفافیت رابطه‌ای (سؤال‌های ۱۲ تا ۱۵) را مورد سنجش قرار می‌دهد، روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش Rezaee(2015) مورد بررسی قرار گرفت، در پژوهش مذکور روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق بررسی نظرات متخصصان و تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه روش تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت، بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد؛ همچنین، شاخص‌های برازش $GFI=0/84$ ؛ $RMSEA=0/05$ ؛ $CFI=0/95$ ؛ $AGFI=0/89$ که نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری رهبری اصیل است.

پرسشنامه‌ی مهارت‌افزایی: پرسشنامه‌ی مهارت‌افزایی توسط Canterino & et al.(2013) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه در قالب ۱۲ سؤال به‌طور تفکیکی و با به‌کارگیری مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، کم تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی

می‌باشد، روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش Nasirpour(2021) مورد بررسی قرار گرفت، در پژوهش مذکور روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق بررسی نظرات متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه روش تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت، بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد؛ همچنین، شاخص‌های برازش AGFI=۰/۹۰؛ CFI=۰/۹۶؛ RMSEA=۰/۰۵؛ GFI=۰/۹۴ که نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری خودکارآمدی حرفه‌ای است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماري SS22 و LISREL8.8 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار آماری LISREL استفاده شد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری اصیل	۴/۲۹	۰/۴۳	-۰/۴۳	-۰/۲۰
خودکارآمدی حرفه‌ای	۳/۷۸	۰/۳۳	۰/۱۰	-۰/۵۰
مهارت‌افزایی	۳/۸۰	۰/۴۸	-۰/۳۹	-۰/۷۹

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	رهبری اصیل			
۲	خودکارآمدی حرفه‌ای	۰/۵۲**		
۳	مهارت‌افزایی	۰/۵۵**	۰/۵۰**	

*p<0.05, **p<0.01

با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط Kline(2011) می‌باشد. با این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه‌ی تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد حاضر ارائه شده است.

نتایج جمعیت شناختی نمونه‌ی آماری نشان داد که ۱۹۶ نفر (۵۹/۲٪) از نمونه‌ی آماری را مردان و ۱۳۵ نفر (۴۰/۸٪) را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سن نمونه‌ی آماری ۳۹/۶ با انحراف استاندارد ۵/۶۴ بود، میانگین سنوات خدمت نمونه‌ی آماری ۱۰/۴۷ با انحراف استاندارد ۴/۷۰ بود؛ همچنین بیشتر نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند، به عبارت دقیق‌تر ۲۰۱ نفر (۶۰/۷٪) از نمونه‌ی آماری مدرک تحصیلی کارشناسی دارند؛ همچنین ۵ نفر

یافته‌های تحقیق

نتایج جمعیت شناختی نمونه‌ی آماری نشان داد که ۱۹۶ نفر (۵۹/۲٪) از نمونه‌ی آماری را مردان و ۱۳۵ نفر (۴۰/۸٪) را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سن نمونه‌ی آماری ۳۹/۶ با انحراف استاندارد ۵/۶۴ بود، میانگین سنوات خدمت نمونه‌ی آماری ۱۰/۴۷ با انحراف استاندارد ۴/۷۰ بود؛ همچنین بیشتر نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند، به عبارت دقیق‌تر ۲۰۱ نفر (۶۰/۷٪) از نمونه‌ی آماری مدرک تحصیلی کارشناسی دارند؛ همچنین ۵ نفر

شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۰
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۲/۸۵	۰/۷۸	۰/۰۷
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

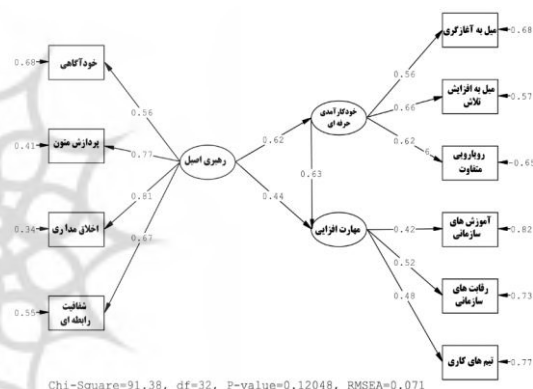
در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شده‌اند.

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول در تمامی شاخص‌های برازش به استثنای شاخص (X2/df) در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

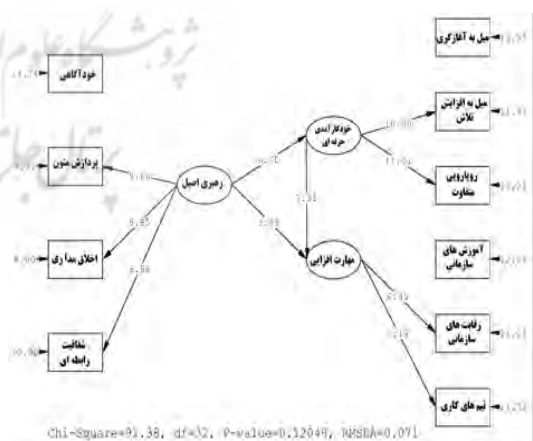
بحث و نتیجه گیری

نظام آموزش و پرورش نظامی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی را پوشش می‌دهد؛ بنابراین نظام آموزش و پرورش می‌تواند به لحاظ رفتار سازمانی مورد بحث قرار بگیرد. بررسی در این زمینه می‌تواند مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش را برای اتخاذ تدابیری در راستای توسعه و نهادینه کردن بهره‌وری سازمانی رهنمون باشد. با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با نقش میانجی

طبق اطلاعات شکل ۲، تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی (۰/۴۴) با آماره تی ۳/۹۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی حرفه‌ای (۰/۶۲) با آماره تی ۶/۷۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. تأثیر خودکارآمدی حرفه‌ای بر مهارت‌افزایی (۰/۶۳) با آماره تی ۷/۳۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. تأثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای (۰/۳۹) با آماره تی ۲/۴۹ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۴	۰/۸۳	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اصیل با خودکارآمدی حرفه‌ای ارتباط مستقیم و معناداری دارد، (Rahimi & Aghababei(2019) گزارش کردند رهبری اصیل می‌تواند زمینه‌ی انگیزش درونی کارکنان را فراهم کند. این نتایج به همراه نتایج پژوهش‌های (Rezaei(2015)، Gardner et al.(2011) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد رهبری باید تلاش کند در سازمان خود فضای مثبت ایجاد کند و زمینه‌ی بروز رفتارهای مناسبی چون امید، انعطاف-پذیری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را در کارکنان خود فراهم نماید؛ همچنین تصمیم‌های در خور شخصیت کارکنان اتخاذ کند؛ به‌طوری‌که مسیر پیشرفت آن‌ها را فراهم نماید و استعدادها بالقوه آن‌ها را به فعلیت برساند.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اصیل با مهارت‌افزایی معلمان با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای ارتباط غیرمستقیم و معناداری دارد، (Karimi et al.,(2019) گزارش کردند که اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی معنی‌دار است. (Zhang et al.,(2018) گزارش کردند که اثر رهبری اصیل بر مهارت‌های کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنی‌دار است. در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که خودکارآمدی حرفه‌ای از طریق پردازش مهارت‌های شناختی، انگیزشی و عاطفی که عهده‌دار انتقال دانش و توانائی‌ها به رفتار ماهرانه هستند، فعال می‌شود. خودکارآمدی حرفه‌ای به داشتن مهارت یا مهارت‌ها مربوط نمی‌شود؛ بلکه داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی، اشاره دارد. وجود حس خودکارآمدی حرفه‌ای، معلمان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای

خودکارآمدی حرفه‌ای صورت گرفت. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اصیل با مهارت‌افزایی معلمان ارتباط مستقیم و معناداری دارد، (Zhang et al.(2018) گزارش کردند که رهبری اصیل می‌تواند زمینه‌های توسعه مهارت‌های کارکنان را فراهم کند. این نتایج به همراه یافته‌های پژوهش‌های (Ghane Nia et al(2015)، Wu & Lu(2019)، Chen(2019) همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد، چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که رهبران اصیل در مدارس نسبت به دانش، ضعف‌ها و قوت‌های خود و زمینه‌ای که در آن کار می‌کنند، آگاهی دارند و با اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی، آینده‌نگری، انعطاف‌پذیری، اخلاق‌مداری، وجدان بالا و ایجاد فرصت‌هایی برای رشد ظرفیت‌های معلمان در تلاش هستند و منجر به افزایش مهارت‌های آن‌ها می‌شوند، هدف از شیوه‌های افزایش مهارت معلمان تجزیه و بررسی تعادل بین توانمندی آن‌ها و نیازهای شغلی با یک روش ساختاریافته است، این امر با یک تصویر روشن و با حرکت سریع باتوجه به آینده آغاز می‌گردد و مقصود آن است که زمینه‌های عملی را به‌عنوان نتیجه، تجزیه و تحلیل کند. در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی، نظام‌های آموزشی به شناخت اعضا و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام وظایف روزمره و تغییراتی که ممکن است ظرفیت کار را در آینده و حجم فعالیت‌های تعهد شده را تغییر دهد می‌پردازند. پرداختن به مسئله مهارت‌افزایی در پرتو رهبری اصیل زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که مسئولان و مدیران مدارس در قبال رشد حرفه‌ای معلمان احساس مسئولیت کنند و به مطالبات منطقی آنان پاسخ مثبت دهند؛ چراکه انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی در برابر اعضای سازمان ازجمله شاخص‌های کلیدی رهبری اصیل است.

چه از نظر حمایت عاطفی و چه از نظر حمایت مالی در جهت اطمینان‌بخشی و خوش‌بینی معلمان گام بردارند؛ لذا چنین عملکردی از سوی رهبر سبب فراهم آمدن محیطی فعال و پویا برای مهارت‌افزایی می‌شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیریت نظام آموزش و پرورش تدابیری را برای آگاهی از خواسته‌ها، نیازهای مهارتی، پیشنهادات و نظرات اعضای مدارس به‌ویژه معلمان بیندیشد و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها در نظر بگیرد تا زمینه‌ی افزایش مهارت‌های مختلف در آن‌ها تقویت شود.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر محدود بودن جامعه آماری تحقیق است. به طوری‌که تحقیق محدود به مدیران و معلمان مقاطع سه‌گانه شهرستان نهاوند بوده است؛ لذا در تعمیم نتایج به مدیران، معلمان و کارکنان سایر سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است؛ همچنین محدودیت منابع کتابخانه‌ای و پژوهش‌های مرتبط در این زمینه، به دلیل جدید بودن پژوهش و محدود بودن تعداد پژوهش‌ها در کشور از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد؛ همچنین شیوع بیماری کووید-۱۹ فرایند گردآوری داده‌های میدانی پژوهش را با محدودیت‌های زمانی مواجهه کرد.

انجام دهند؛ بنابراین، خودکارآمدی حرفه‌ای عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دائم‌التغییر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت‌های مختلف باید غالباً به‌شیوه‌های جدید، ساماندهی شوند؛ بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت‌های فرد در مورد توانائی‌های خویش است؛ بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می‌توانند وظایف را انجام دهند.

در نهایت می‌توان بیان کرد که نظام آموزش و پرورش نیازمند معلمانی است که برای تعالی فرایندهای یاددهی و یادگیری و توسعه‌ی کار تیمی در مدارس در تلاش باشند و تمایل نظام‌های آموزشی بایستی در جهت افزایش مهارت‌های این چنین افرادی باشد. داشتن مهارت و تلاش برای افزایش آن اثرات مثبتی بر روی فرایندهای مختلف در مدارس دارد؛ در نتیجه پرداختن به مهارت‌افزایی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن با تأکید بر رهبری اصیل و خودکارآمدی حرفه‌ای می‌تواند راهگشای مباحث مرتبط با مدیریت مدرسه باشد؛ در این راستا پیشنهاد می‌شود که افرادی با روحیه مشارکتی و مستعد برای پست مدیریت مدرسه شناسایی شوند و با برگزاری دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت ویژگی‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی سبک‌های رهبری مختلف از جمله رهبری اصیل بر اساس نوع ساختار و مأموریت اصلی سازمان به آن‌ها آموزش داده شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس با استفاده از شاخصه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، نقشه راهی را برای معلمان خود فراهم کنند؛ به این صورت که رهبران با ایجاد محیطی امن،

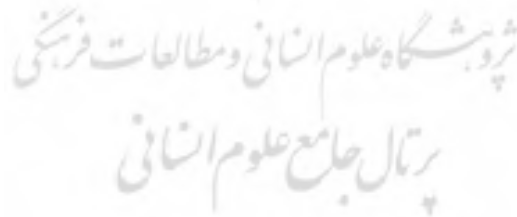
References

- Ahadpour, Mikael & Behrangi, Mohammad Reza (2020). Modeling the Impact of Ethical Leadership on Teacher Empowerment Mediated by Job Passion, 1(3): 33-50[in Persian].
- Ameri, H. (2018). Identifying and prioritizing the factors affecting the skill development of employees in the General Administration of North East Railway, Master's Thesis in Human Resource Management, Islamic Azad University, Shahrood Branch. [in Persian].
- Ardalan, Mo. R., Beheshti Rad, R. & Sultanzadeh, V. (2017). Designing a structural model of human resource productivity with regard to in-service training and career planning, the final report of the provincial plan of the National Elite Foundation of Hamadan Province. [in Persian].
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership, Evaluation and Program Planning, 85: 101-114.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2006). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leader's impact follower attitudes and behaviors. The Leadership Quarterly, 15: 801-823.
- Awando, M. Wood, A., Camargo, E., & Layne, A. (2014). Advancement of Mid-Career Faculty Members: Perceptions, Experiences, and Challenges, in Vasilikie Demos, Catherine White Berheide, Marcia Texler Segal (ed.) Gender Transformation in the Academy (Advances in Gender Research, Volume 19) Emerald Group Publishing Limited; 32 (3):199 – 220.
- Badri, M. (2015). The Relationship between Psychological Empowerment and Human Resources Productivity of Bank Melli Mashhad Branches, Master Thesis in Educational Management, Islamic Azad University, Saveh Branch. [in Persian].
- Boys, K.A., & Wilcock, E. (2014). Improving integration of human resources into quality management system standards, International Journal of Quality & Reliability Management, 31 (7):738-750. [in Persian].
- Caintic, V. I. (2018). Overcoming professional stagnation. University of Mindano, National Seminar, Workshop on Scaling the Heights of Professional Development.
- Canterino, F., Cirella, S., Guerci, M., Shani, A.B., & Brunelli, M.S., (2013). Leading transformation in a family-owned business: insights from an Italian company. Int. J. Enterpren. Innovate. Manag. 17 (1/2/3): 54–83.
- Choi, J., Lee, J.H., & Kim, B. (2019). How does learner-centered education affect teacher self-efficacy? The case of project-based learning in Korea, Teaching and Teacher Education, 85: 45-57.
- Eminoglu, S.K. (2010). A study on preserves English teachers' self-efficacy perceptions and tendency towards academic dishonesty. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2; 4985–4990.
- Farkhondehzadeh, A. R. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Structure and Organizational Justice with Professional Self-Efficacy of Yasouj University

- Faculty Members, Master Thesis in Educational Management, Shiraz University. [in Persian].
- Feyter, T.D., Caers, R., Vigna, C., & Bering, D. (2012), Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22:439-448.
- Feyzabadi, F., Taherabadi, A. A. & Khairali, F. (2017). The Role of Ethical Perspective in Adjusting the Effect of Genuine Leadership on Auditors' Ineffective Behaviors, *Journal of Auditing Knowledge*, 17 (67): 185-209. [in Persian].
- Gardner W. L., Cogliser C. C., Davis K. M., & Dickens M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda, *The Leadership Quarterly* 22:1120-1145.
- Garner, J.T.(2022). Exploring Collective and Multi-Audience Dissent in Organizational Meetings, *Management Communication Quarterly*, 3: 452-463.
- Gash, J. (2016). Examining the relationship between spiritual resources, self-efficacy, life attitudes, cognition, and personal characteristics of homeless African American women, Wayne State University Dissertations. Paper 45.
- Gezer, S. (2015). A Case Study on Preservice Science Teachers' Laboratory Usage Self Efficacy and Scientific Process Skills, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174: 1158-1165.
- Ghanavati, R. (2020). Investigating the mediating role of teachers' personal self-efficacy in the relationship between teachers' scientific self-efficacy and collective self-efficacy of elementary school teachers in Ramshir, M.Sc. Thesis in Educational Management, Yazd Payame Noor University. [in Persian].
- Ghanbari, S., & Soltanzadeh, V. (2016). The Mediating Role of Emotional Intelligence in the Relationship between Self-efficacy of Research and Academic Achievement Motivation. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 6(14): 41-67. [in Persian].
- Ghanbari, S. & Eskandari, A. (2017). The effect of virtuous leadership on teachers' self-development mediated by organizational learning. *MANAGING EDUCATION IN ORGANIZATION*; 6 (1): 73-102. [in Persian].
- Ghane Nia, M., Arshadi, M., Soltanian, N. & Forouhar, M. (2015). The effect of training authentic leadership behaviors on increasing the performance of petrochemical employees, *Quarterly Journal of Human Resources Training and Development*, 6 (3): 125-142.
- Guo, B., Zhao, L., Gao, Y., Peng, X., & Zhu, Y. (2017). The status of professional identity and professional self-efficacy of nursing students in China and how the medical documentaries affect them: A quasi-randomized controlled trial, *International Journal of Nursing Sciences*, 4 (2): 152-157.
- Hu, B., Li, Y., & Vitiello, G. (2020). Preschool teachers' self-efficacy, classroom process quality, and children's social skills: A multilevel mediation analysis, *Early Childhood Research Quarterly*, 55: 242-251.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being understanding leader-follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16: 373-394.
- Isaksson, C., Hiller, C., & Lane, A.A.(2019). Active, passive, non-existing or conditional? Social relations shaping energy use at workplace, *Energy Research & Social Science*, 29(51): 148-155.

- Izogo, E.E. & Ogba, I.E. (2015). Service quality, customer satisfaction and loyalty in automobile repair services sector, *International Journal of Quality & Reliability Management*, 32 (1): 250-269.
- Jacson, L. (2010). Enterprise resource planning systems: revolutionizing lodging human resources management, *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 2 (1): 20-29.
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016). Gender differences in career planning and success, *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2): 603-623.
- Karimi, R., Beshlideh, K., & Hashemi, E. (2019). The Effect of Authentic Leadership on Burnout with Mediating Areas of Worklife and Occupational Coping Self-Efficacy. *Journal of Psychology*, 2(90): 166. [in Persian].
- Khakpour, M., hajeanzahaie, Z., & Ashraf ganjoui, F. (2019). Influence Authentic Leadership on Readiness for Organizational Change with Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of School Administration*, 7(3), 141-125. [in Persian].
- Kilmen, S.(2022). Prospective teachers' professional achievement goal orientations, their self-efficacy beliefs, and perfectionism: A mediation analysis, *Studies in Educational Evaluation*, 74:114-122.
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Luu, T.T. (2019). Linking authentic leadership to salespeople's service performance: The roles of job crafting and human resource flexibility, *Industrial Marketing Management*, 84: 89-104.
- Magnano, P. Ramaci, T., & Platania, S. (2014). Self-efficacy in learning and scholastic success: implications for vocational guidance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116:1232 - 1236.
- Nasirpour, R. (2021). Investigating the relationship between organizational learning and self-efficacy with the professional commitment of the employees of the Sports and Youth Department, Master's Thesis of Marketing Management in Sports, Azerbaijan Wheel of Higher Education Institute. [in Persian].
- Pechackova, M., Drahokoupilova, M., & Kramova, M. (2015). Professional Self-efficacy of Students in the Field of Teaching, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171: 680-685.
- Peng, C. (2012). Self-regulated Learning Behavior of College Students of Art and Their Academic Achievement. *Physics Procedia*, 33: 1451 - 1455.
- Rahimi, H. & Aghababai, R. (2019). The effect of authentic leadership on the creativity of human resources: the mediating role of intrinsic motivation, a case study of Kashan University employees, Karafan Publication, 16(46): 121-140. [in Persian].
- Rezaei, Z. (2015). Investigating the Impact of Genuine Leadership on Organizational Culture in Semnan Tax Affairs Organization, Master Thesis in Transformation Management, Islamic Azad University, Shahroud Branch. [in Persian].
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130: 261-288.
- Sievinen, H.M., Ikäheimonen, T., & Pihkala, T. (2019). Strategic renewal in a mature family-owned company - A resource role of the owners, *Long Range Planning*, 3 (2): 1-9.

- Willis, K.L. & Tuell, C.(2020). Theoretical Constructs of Dissent Leadership: Moving from Theory to Practice, *Open Journal of Leadership*, 9(4): 214-222.
- Wolters, C. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95; 179-187.
- Wu, C.M., & Chen, T. (2019). Inspiring prosociality in hotel workplaces: Roles of authentic leadership, collective mindfulness, and collective thriving, *Tourism Management Perspectives*, 31: 123-135.
- Yazici, H., Seyis, S. & Altun, F. (2011), Emotional intelligence and self-efficacy beliefs as predictors of academic achievement among high school students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15: 2319-2323.
- Zhang, K., Song, L., Wang, Y., & Liu, G. (2018).How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill, *Frontiers of Business Research in China*, 12 (5): 1-12.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی