

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۷، شماره ۶۵، زمستان ۱۴۰۴، ۲۰۶-۱۷۷

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۱/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

مریم کارم نژاد^۱ و سمانه سلیمی^{۲*} 

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بوده است. **روش:** این پژوهش کاربردی، از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را معلمان پایه چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر (۲۹۰ نفر) تشکیل دادند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۲۷۷ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری اثربخش ساعتچی و عزیزپور، موفقیت شغلی ذهنی شوکیلی و همکاران، تعالی‌یابی شغلی اسلمپ و ولاوردریک و حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، از طریق نرم افزار spss23 و Lisrel8.8 مورد تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** نتایج معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی-ذهنی (۰/۶۳)، رهبری اثربخش بر تعالی‌یابی شغلی (۰/۶۱)، رهبری اثربخش بر حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۵۲)، تعالی‌یابی شغلی با موفقیت شغلی-ذهنی (۰/۴۹)، حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی ذهنی (۰/۵۹) تأثیر مثبت و مستقیم دارد. همچنین رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی تعالی‌یابی شغلی با ضریب (۰/۲۹) و رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب (۰/۳۰) تأثیر معنادار و غیرمستقیم دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها جهت ایجاد موفقیت شغلی ذهنی، توجه به پیاده سازی سبک رهبری اثربخش و فراهم کردن زمینه تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده توصیه می‌شود.

کلید واژه‌ها: تعالی‌یابی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، رهبری اثربخش، موفقیت شغلی ذهنی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی مهراروند، آبادان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.



The Role of Effective Leadership on Subjective Career Success Mediated by Career Excellence and Perceived Organizational Support

Maryam Karam nejad (M.A)¹, Samaneh Salimi (PhD)^{2*}

Abstract

Objective: The aim of this research is to examine the role of effective leadership on subjective career success mediated by career excellence and perceived organizational support. **Method:** This applied research is descriptive in nature and correlational, using structural equation modeling. The statistical population of the study consisted of fourth-grade teachers in Khorramshahr (290 individuals), from which 277 were selected through stratified random sampling using the Krejcie and Morgan table. Data were collected using questionnaires on effective leadership Sahatchi & Azizpour, subjective career success Shoqeili et al, career excellence Slempong & Wellbrodick and perceived organizational support Eisenberger. The data were analyzed using Pearson correlation and structural equation modeling through SPSS 23 and Lisrel 8.8. **Findings:** The results of structural equations showed that effective leadership has a positive and direct effect on career-subjective success (0.63), effective leadership on career excellence (0.61), effective leadership on perceived organizational support (0.52), career excellence with career-subjective success (0.49), perceived organizational support on subjective career success (0.59). Also, effective leadership has a significant and indirect effect on subjective career success with the mediating role of career excellence with a coefficient of (0.29) and effective leadership has a significant and indirect effect on subjective career success with the mediating role of perceived organizational support with a coefficient of (0.30). **Conclusion:** Based on the findings, to create subjective career success, it is recommended to implement an effective leadership style and to provide the conditions for career excellence and perceived organizational support.

Keywords: Career Flourishing, Effective Leadership, Subjective Career Success, Perceived Organizational Support

1. Master of Educational Management, Mehrarvand Institute of Higher Education, Abadan, Iran

2. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

s.salimi@cfu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-2850-6260>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌ای بی‌بدیل در رشد و تعالی سازمان‌ها شناخته می‌شود (مهدی، رشیدی، عباس پور و مراغه، ۱۴۰۳). در میان سازمان‌های مختلف، نهاد آموزش و پرورش به واسطه رسالت خطیر خود در تربیت سرمایه‌های انسانی آینده، نیازمند توجهی دوجندان به وضعیت حرفه‌ای و روانی معلمان به‌ویژه در دوره ابتدایی است (اصلانی، اکبری و اصلانی، ۱۴۰۲). در این میان، مفهوم «موفقیت شغلی»^۱ از جایگاهی مهم برخوردار است. موفقیت شغلی دیگر صرفاً به معنای ارتقاء مقام، دریافت پاداش یا امنیت شغلی نیست، بلکه درک درونی و ذهنی افراد از میزان رضایت، پیشرفت، شکوفایی و ارزشمندی تجربه‌های شغلی‌شان، در تعیین این موفقیت نقش بنیادینی ایفا می‌کند (پاتل و سینگه، ۲۰۲۱). آنچه امروزه در ادبیات منابع انسانی تحت عنوان «موفقیت شغلی ذهنی»^۳ مطرح می‌شود، به نوعی بازتاب ادراک افراد از وضعیت و مسیر حرفه‌ای خود در طول زمان است؛ امری که تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ساختارهای مدیریتی، جو سازمانی و مؤلفه‌های روان‌شناختی قرار دارد (جنگو، ۲۰۲۴). این موفقیت زمانی حاصل می‌شود که معلمان نه تنها از عملکرد خود راضی باشند، بلکه احساس کنند توانایی تحقق اهداف و آرمان‌های حرفه‌ای خود را دارند (جکسون، بریدگستوک، لامبرت، توبا و سیبسون، ۲۰۲۴). از آنجا که معلمان در نظام آموزشی به عنوان عوامل کلیدی در تحقق اهداف یاددهی و یادگیری شناخته می‌شوند، تقویت موفقیت شغلی ذهنی آنان می‌تواند پیامدهای مثبت گسترده‌ای برای سازمان آموزشی و جامعه داشته باشد (اوزبیلن، گووان، یقیت، کارا و باناز، ۲۰۲۴).

یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار بر موفقیت شغلی ذهنی، رهبری اثربخش^۷ در سازمان است. سبک رهبری اثربخش نسب به برخی از سبک‌های رهبری از جمله رهبری تحول‌گرا، یک سازه فراتر و نتیجه‌گرا است. با توجه به اینکه در مدل پیشنهادی پژوهش حاضر، فرض شده است که رهبری اثربخش از دو مسیر انگیزشی (تعالی‌یابی شغلی) و محیطی (حمایت سازمانی ادراک شده) بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر گذار است، نیاز به سازه‌ای هست که بتواند هر دو جنبه را پوشش دهد. محقق خواسته با انتخاب رهبری اثربخش مدل خود را بر روی کارکردهای متنوع

-
1. Career Success
 2. Patel & Singh
 3. Mental career success
 4. Jango
 5. Jackson, Bridgstock, Lambert, Tofa & Sibson
 6. Ozbilen, Guven, Yigit, Kara & Banaz
 7. Effective leadership

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

رهبری (هم کارکرد الهام بخش، هم کارکرد حمایتی و هم تحولی) باز کند بدون اینکه خود را محدود به یک سبک خاص کرده باشد. لذا سبک رهبری اثربخش انتخاب شده است.

سبک رهبری اثربخش، به توانایی مدیر در ایجاد انگیزش، اعتماد، مشارکت، شفافیت، حمایت و جهت‌دهی به سرمایه انسانی در راستای رشد و پیشرفت فردی و جمعی اشاره دارد (هیکنون و آهتیانین^۱، ۲۰۲۴). در محیط‌های آموزشی، نقش مدیران مدارس فراتر از مدیریت اداری صرف است؛ آن‌ها می‌توانند با برخورداری از ویژگی‌های رهبری اثربخش، بسترهای لازم برای ارتقاء کیفی تجارب شغلی معلمان را فراهم سازند (کاراتاس و همکاران^۲، ۲۰۲۴). زمانی که معلمان، مدیران خود را افرادی شایسته، حمایتگر، دارای بینش روشن و تسهیل‌گر رشد می‌دانند، نگرش مثبت‌تری به شغل خود پیدا می‌کنند و احساس موفقیت و رضایت بیشتری تجربه می‌نمایند (رجب پور و سهیلی نیک، ۱۴۰۰). تحقیقات نشان داده است که رهبری اثربخش می‌تواند از طریق فراهم کردن محیطی الهام‌بخش و حمایتی، تأثیر مستقیمی بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان داشته باشد (الزورایکی، احمد، آتق و میلهم^۳، ۲۰۲۴). معلمان زمانی که احساس کنند رهبر آن‌ها به موفقیت حرفه‌ای‌شان اهمیت می‌دهد و از آن‌ها حمایت می‌کند، به احتمال بیشتری به شغل خود متعهد می‌شوند و تلاش بیشتری برای تحقق اهداف سازمانی و شخصی خود به خرج می‌دهند (نقیان، دانشفرد و گلرد، ۱۴۰۳). این تعهد منجر به افزایش رضایت شغلی و در نتیجه تقویت موفقیت شغلی ذهنی معلمان می‌شود (رجب پور و سهیلی نیک، ۱۴۰۰). این سبک رهبری با ارتقای اعتماد، انگیزه و توانمندسازی معلمان، شرایطی را ایجاد می‌کند که معلمان احساس رضایت بیشتری از دستاوردهای حرفه‌ای خود داشته باشند و باور کنند که می‌توانند به اهداف شغلی خود دست یابند (چراغچی، ۱۴۰۲).

با این حال، اثرگذاری رهبری اثربخش بر موفقیت ذهنی، اغلب به‌صورت مستقیم نیست و می‌تواند از طریق متغیرهای واسطه‌ای تقویت شود. یکی از این متغیرهای مهم، تعالی‌یابی شغلی^۴ است؛ مفهومی که به احساس رشد، شکوفایی، یادگیری مداوم و حرکت معنادار فرد در مسیر شغلی اشاره دارد (ریچتر کلینبرگ و ولمر^۵، ۲۰۲۲). در حوزه آموزش و پرورش، تعالی‌یابی شغلی به معنای مشارکت معلمان در فعالیت‌ها و برنامه‌هایی است که به ارتقای دانش تخصصی، توانمندی‌های حرفه‌ای و کیفیت عملکرد آن‌ها منجر می‌شود (زارعی، ۱۴۰۳). این فرآیند می‌تواند تأثیر مستقیمی بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان داشته باشد و زمینه‌ساز احساس

-
1. Heikonen & Ahtiainen
 2. Karatas et al
 3. Alzoraiki, Ahmad, Ateeq & Milhem
 4. Career advancement
 5. Richter-Killenberg & Volmer

رضایت، دستیابی به اهداف شغلی و ارتقای انگیزه‌های درونی آن‌ها شود (محمدی، زارعی، خلفی و نعمی، ۱۴۰۳). تعالی‌یابی شغلی شامل فرصت‌هایی است که به معلمان اجازه می‌دهد دانش و مهارت‌های خود را در راستای نیازهای شغلی بهبود بخشند. این فرآیند شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی، تعاملات حرفه‌ای، یادگیری مادام‌العمر و تجربه‌اندوزی در محیط کاری است (تاجی و مهداد، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، موفقیت شغلی ذهنی به معنای ادراک معلمان از میزان دستیابی به اهداف شغلی و احساس رضایت از عملکرد حرفه‌ای‌شان است (اسپیتله، بولگر، دنیلز، اسکولوند^۱، ۲۰۲۳). ارتباط میان این دو مفهوم در این است که تعالی‌یابی شغلی شرایطی را فراهم می‌کند که معلمان بتوانند به صورت بهینه‌تری به اهداف حرفه‌ای خود دست یابند و احساس موفقیت بیشتری داشته باشند (پریس^۲، ۲۰۲۴). در این راستا، مدیرانی که فرصت‌های تعالی‌یابی شغلی را برای معلمان ایجاد می‌کنند، می‌توانند تأثیر مثبتی بر موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها داشته باشند. متغیر واسطه‌ای مهم دیگر در این زمینه، حمایت سازمانی ادراک‌شده^۳ است. این متغیر به میزان درک کارکنان از توجه، احترام، ارزش‌گذاری و حمایت سازمان از آنان اشاره دارد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده یکی از عوامل کلیدی است که می‌تواند بر انگیزه، عملکرد و موفقیت شغلی ذهنی معلمان تأثیر بگذارد. این مفهوم به میزان درک معلمان از توجه و ارزش‌گذاری سازمان به تلاش‌ها، توانمندی‌ها و رفاه آن‌ها اشاره دارد (احمدی، یعقوبی، حسین پور خاقانی، ۱۴۰۱). در محیط‌های آموزشی، حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یک محرک قوی، می‌تواند بر احساس رضایت، تعهد و تحقق اهداف حرفه‌ای معلمان تأثیر بگذارد و آن‌ها را به سوی موفقیت شغلی ذهنی هدایت کند (دهقانی وردنجانی و توکلی، ۱۴۰۳). بنابراین حمایت سازمانی ادراک‌شده عاملی مهم در موفقیت شغلی ذهنی معلمان است. این حمایت با کاهش استرس، تقویت انگیزه، ایجاد حس ارزشمندی و فراهم کردن فرصت‌های رشد، زمینه‌ساز احساس رضایت و موفقیت حرفه‌ای معلمان می‌شود (الیمیکو و همکاران^۴، ۲۰۲۵). بنابراین، مدیران سیاست‌گذاران آموزشی باید به ایجاد محیط‌های حمایتی و توانمندساز برای معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند تا نه تنها رضایت شغلی آنان افزایش یابد، بلکه کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس نیز بهبود پیدا کند (کمری، شرعی و شاه محمد، ۱۴۰۱).

-
1. Scheitle, Bolger, Daniels & Ecklund
 2. Price
 3. Perceived organizational support
 4. Alimbekov

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

با وجود تحقیقات ارزشمند انجام شده، شکاف مهمی در ادبیات پژوهش مشاهده می‌شود: نخست اینکه اکثر مطالعات پیشین، موفقیت شغلی را صرفاً از جنبه عینی بررسی کرده‌اند و به ابعاد ذهنی آن در حرفه معلمی کمتر پرداخته شده است. دوم اینکه پژوهش جامعی که دو متغیر تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده را هم زمان به عنوان مسیرهای موازی در تأثیرگذاری رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان مورد آزمون قرار دهد، یافت نشد. بنابراین نیاز است بررسی شود که چگونه و تحت چه شرایطی یک رهبر اثربخش می‌تواند باعث موفقیت شغلی ذهنی معلمان شود؟ سنجش مکانسیم درونی این رابطه نیاز به کشف دارد. در واقع در مدل پیش بینی شده این پژوهش، به دنبال بررسی این مسئله است که معلمان برای اینکه موفقیت شغلی ذهنی داشته باشند، سبک رهبری اثر بخش تأثیرگذار است یا خیر؟ و آیا وجود تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی درک شده به صورت مستقیم و غیر مستقیم باعث موفقیت شغلی ذهنی می‌شود؟ هدف از انجام این پژوهش پر کردن شکاف مذکور است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران و برنامه ریزان درسی کمک کند تا با تقویت سبک‌های رهبری مناسب و ایجاد بسترهای حمایتی، زمینه را برای شکوفایی و موفقیت ذهنی معلمان فراهم آورند.

پیشینه پژوهش

همانطور که در بخش مقدمه و شکاف پژوهش نیز اشاره شد، نوآوری پژوهش حاضر در ترکیب همزمان دو متغیر تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان میانجی‌گر در رابطه بین رهبری اثربخش و موفقیت شغلی ذهنی است. به همین دلیل یافتن منبعی که دقیقاً منطبق بر این مدل ساختاری خاص باشد دشوار بوده است. با این وجود در نگارش پیشینه تحقیق تلاش شده است مطالعات مرتبط با هر کدام از متغیرها آورده شود. در مطالعه نصیرپور، یاری حاج عطالو و ملکی آوارسین (۱۴۰۳) مشخص شد که رابطه بین سبک رهبری تعاملی^۱، حمایت سازمانی ادراک‌شده، بهزیستی ذهنی^۲ و سخت‌کوشی روان‌شناختی^۳، به‌طور مثبت معنی‌دار بود. بهزیستی ذهنی، نیز از طریق سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی قابل پیش‌بینی بود. ملک‌شاهی (۱۴۰۳) نیز دریافتند که سبک رهبری اثربخش و رهبری اصیل^۴ با نفوذ اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی بندرعباس رابطه معناداری داشتند. همچنین، هر یک از سبک‌های رهبری اثربخش و رهبری اصیل به طور مستقل نیز با نفوذ

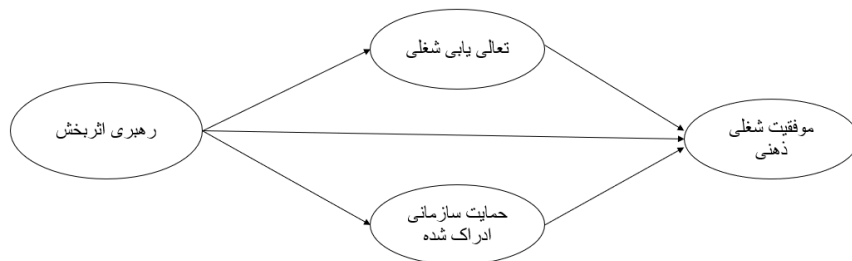
-
1. Interactive leadership style
 2. Mental well-being
 3. Psychological hard work
 4. Authentic leadership

اجتماعی مدیران ارتباط معناداری نشان دادند. پژوهش محمدی و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد که ضرایب مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده، تعالی‌یابی شغلی، تعهد حرفه‌ای^۱ و جهت‌گیری آموزشی تبحری^۲؛ نیز تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری؛ تعهد حرفه‌ای به موفقیت شغلی ادراک شده^۳ و جهت‌گیری آموزشی تبحری معنادار بودند. یافته‌های روابط غیرمستقیم حاکی از این بود که رسالت شغلی بر موفقیت شغلی ادراک شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعالی‌یابی شغلی و نیز رسالت شغلی^۴ بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای، و رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای معنادار بودند.

در سطح بین‌المللی نیز مطالعاتی چون تحقیق الیمبو و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده به طور منفی بر فرسودگی شغلی^۵ تأثیر می‌گذارد و به طور مثبت بر سطح عزت نفس^۶ تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، عزت نفس به طور منفی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد و به طور کامل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی را میانجی‌گری می‌کند. تامونستوا و اکرمانس^۷ (۲۰۲۵) نیز نشان دادند که هم‌گرایی‌های شغلی و هم‌گرایی‌های فرهنگی ممکن است در توسعه شایستگی‌های شغلی و قابلیت استخدام دانشجویان بین‌المللی و در نتیجه موفقیت شغلی آن‌ها در خارج از کشور نقش داشته باشند. همچنین هیکون و آهتینانین (۲۰۲۴) در پژوهش خود نشان دادند که ادراک معلمان از شیوه‌های گروه رهبری مشارکتی^۸ با درک محیط گفتگو و مشارکت دانش‌آموزان در کار توسعه مدرسه ارتباط مثبت داشت. معلمانی که تجربه کار در گروه رهبری را داشتند، در مقایسه با معلمانی که چنین تجربه‌ای نداشتند، احساس مسئولیت مشترک قوی‌تری برای توسعه مدرسه نشان دادند. بر اساس بررسی مبانی نظری و سوابق پژوهشی، مدل مفهومی مورد نظر طراحی شده است و در قالب شکل ۱ ارائه شده است.

1. Professional commitment
2. mastery educational orientation
3. Perceived career success
4. Job mission
5. Job burnout
6. Self-esteem
7. Tamontseva & Akkermans
8. Participatory leadership

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بنابراین بر اساس مدل مفهومی پژوهش سؤال‌های پژوهش بدین صورت مطرح شده است:

۱) آیا رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان چهارم ابتدایی خرمشهر اثر مستقیم دارد؟

۲) آیا رهبری اثربخش بر تعالی‌یابی شغلی معلمان چهارم ابتدایی خرمشهر اثر مستقیم دارد؟

۳) آیا رهبری اثربخش بر حمایت سازمانی ادراک شده معلمان چهارم ابتدایی خرمشهر اثر مستقیم دارد؟

۴) آیا تعالی‌یابی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان چهارم ابتدایی خرمشهر اثر مستقیم دارد؟

۵) آیا حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان چهارم ابتدایی خرمشهر اثر مستقیم دارد؟

۶) آیا رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی معلمان چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر اثر غیر مستقیم دارد؟

۷) آیا رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده معلمان چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر اثر غیر مستقیم دارد؟

روش تحقیق

با توجه به اهداف پژوهش و ماهیت متغیرهای مورد بررسی، روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) است. این روش به منظور تحلیل روابط علی بین متغیرهای پنهان و آشکار به کار گرفته می‌شود و امکان بررسی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها را فراهم می‌سازد. همچنین، این پژوهش از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری شامل تمامی معلمان پایه چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۲۹۰ نفر بوده است. علت انتخاب معلمان یک پایه تحصیلی رعایت همگنی و یکپارچگی جامعه مورد مطالعه و اطمینان از اینکه همه اعضای نمونه تجربه یکسانی و مشابهی دارند. این همگنی به محقق اجازه می‌دهد با اطمینان بیشتری تغییرات متغیرهای اصلی را به رهبری اثربخش نسبت دهد تا عوامل مداخله‌گر. با توجه به ماهیت مدل معادلات ساختاری و نیاز به حجم نمونه کافی برای دستیابی به نتایج پایا و معتبر، کل جامعه آماری به‌عنوان نمونه انتخاب شد و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی جهت انتخاب مشارکت‌کنندگان استفاده گردید. مقطع و پایه‌های تحصیلی به عنوان طبقات در نظر گرفته شده است. از بین سه مقطع تحصیلی، مقطع ابتدایی و از بین مقطع ابتدایی پایه چهارم در انتخاب شده است. در نهایت، از مجموع پرسشنامه‌های توزیع‌شده، ۲۷۷ پرسشنامه تکمیل‌شده و قابل تحلیل جمع‌آوری شد.

ابزار گرد آوری داده‌ها

برای گرد آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، ضمن توضیح هدف پژوهش به گروه نمونه اطمینان داده شد که داده‌های پرسشنامه محرمانه تلقی شده و تنها در راستای اهداف پژوهش استفاده خواهد گردید. بی نام بودن پرسشنامه‌ها و استفاده از شماره به جای نام صورت گرفت و از جمع‌آوری اطلاعات غیر ضروری و غیر مرتبط خودداری گردید.

داده‌های پژوهش حاضر به صورت مقطعی و در یک بازه زمانی واحد گردآوری شده‌اند. از آنجا که در طراحی‌های مقطعی تقدم زمانی متغیرها قابل احراز نیست، روابط بررسی‌شده در این پژوهش بیانگر الگوهای ارتباطی و ساختاری بین متغیرها بوده و نباید به عنوان روابط علی قطعی تفسیر شوند. جهت‌گیری مسیرهای مدل صرفاً بر اساس چارچوب نظری و پیشینه پژوهش تعیین شده است. توضیحات پرسشنامه‌های مورد استفاده، در ادامه آورده شده است.

پرسشنامه رهبری اثربخش^۱: برای بررسی متغیر رهبری اثربخش از پرسشنامه رهبری اثربخش ساعتچی و عزیزی (۱۳۸۴) با ۴۰ گویه استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ بعد ایجاد جاذبه (سؤال‌های ۱ الی ۵)، تیم‌سازی (سؤال‌های ۶ الی ۱۰)، توانمندسازی مستمر گروهی (سؤال‌های ۱۱ الی ۱۵)، بهبود مستمر عملکرد (سؤال‌های ۱۶ الی ۲۰)، داشتن بصیرت و چشم انداز (سؤال‌های ۲۱ الی ۲۵)، خودارزیابی مستمر (سؤال‌های ۲۶ الی ۳۰)، الهام بخشی (سؤال‌های ۳۱ الی ۳۵) و مربی‌گری (سؤال‌های ۳۶ الی ۴۰) می‌باشد.

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

پرسشنامه موفقیت شغلی ذهنی^۱: برای بررسی متغیر موفقیت شغلی ذهنی از پرسشنامه

موفقیت شغلی ذهنی شوکیلی و همکاران^۲ (۲۰۱۶) با ۲۴ گویه و ۸ مؤلفه شناسایی (گویه‌های ۱ تا ۳)، کیفیت کار (گویه‌های ۴ تا ۶)، معنای کار (گویه‌های ۷ تا ۹)، تاثیرگذاری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۲)، اصالت (گویه‌های ۱۳ تا ۱۵)، زندگی شخصی (گویه‌های ۱۶ تا ۱۸)، رشد و توسعه (گویه‌های ۱۹ تا ۲۱) و رضایت بخشی کار (گویه‌های ۲۲ تا ۲۴) استفاده شد. در مطالعه اصلی شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶) روایی محتوایی پرسشنامه از طریق نظر خبرگان و متخصصان مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. آن‌ها از روش قضاوت داوران برای بررسی میزان پوشش‌دهی مؤلفه‌های مربوط به موفقیت شغلی ذهنی بهره گرفتند و کلیه گویه‌ها از نظر تناسب و ارتباط با ابعاد نظری مقبول تشخیص داده شد. در بررسی روایی سازه، شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶) از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده کردند. نتایج نشان داد شاخص‌های برازش مدل در حد قابل قبول است (RMSEA=0.06, TLI=0.90, CFA: CFI=0.92) و مؤلفه‌های پرسشنامه (از جمله رضایت شغلی، احساس پیشرفت و رضایت از توازن کار و زندگی) از برازش مطلوبی برخوردارند. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ و برای مؤلفه‌های فرعی در دامنه ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی در حد مطلوب می‌باشد.

پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی^۳: برای بررسی متغیر تعالی‌یابی شغلی از پرسشنامه تعالی

یابی شغلی اسلمپ و ولابرودریک^۴ (۲۰۱۳) با ۱۹ گویه و سه مؤلفه تعالی وظیفه (گویه‌های ۱ تا ۶)، تعالی شناختی (گویه‌های ۷ تا ۱۴)، تعالی ارتباطی (گویه‌های ۱۵ تا ۱۹) استفاده شد. در مطالعه اصلی اسلمپ و ولابرودریک (۲۰۱۳)، روایی محتوایی پرسشنامه از طریق بررسی و قضاوت ۵ تن از اساتید و متخصصان روان‌شناسی شغلی ارزیابی شد و گویه‌های ابزار از نظر پوشش‌دهی مفهوم تعالی‌یابی شغلی مناسب تشخیص داده شدند. علاوه بر این، روایی سازه ابزار از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی (EFA و CFA) انجام گرفت.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده^۵: برای بررسی متغیر حمایت سازمانی ادراک

شده از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر (۱۹۸۶) با ۸ گویه استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه از طریق نظر متخصصان رفتار سازمانی و مدیران منابع انسانی بررسی شد و

1. Mental Career Success Questionnaire

2. Shoqeili et al

3. Career Excellence Questionnaire

4. Slemp & Wellabroderick

5. Perceived Organizational Support Questionnaire

کلیه گویه‌ها از نظر تناسب با مؤلفه حمایت سازمانی ادراک شده مناسب ارزیابی شدند. در ادامه، روایی سازه این ابزار از طریق تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) انجام شد و نتایج نشان داد که گویه‌ها به خوبی بر یک عامل اصلی با بار عاملی بالا بارگذاری می‌شوند. همچنین، در پژوهش‌های تکمیلی نظیر مطالعه راندل و همکاران^۱ (۱۹۹۹)، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) انجام شد که شاخص‌های برازش مدل در سطح مطلوب گزارش شد در مطالعه حیدری و همکاران (۱۴۰۰) روایی همگرا و واگرا پرسشنامه از طریق مدل معادلات ساختاری بررسی شد.

روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید با تخصص مدیریت، مشاوره و علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی متغیرهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. پایایی ابعاد و متغیرهای پژوهش

متغیر و مؤلفه‌ها	ضریب آلفا	متغیر و مؤلفه‌ها	ضریب آلفا	متغیر و مؤلفه‌ها	ضریب آلفا	متغیر و مؤلفه‌ها	ضریب آلفا
رهبری اثر بخش	۰/۸۵۱	موفقیت شغلی ذهنی	۰/۷۱۳	تعالی یابی شغلی	۰/۷۷۶	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۹۹
جاذبه	۰/۸۳۱	کیفیت کار	۰/۷۱۸	تعالی وظیفه	۰/۷۹۳		
تیم سازی	۰/۸۱۴	معنای کار	۰/۷۰۱	تعالی شناختی	۰/۷۱۵		
توانمندسازی مستمر گروهی	۰/۷۹۲	تأثیر گذاری	۰/۷۹۰	تعالی ارتباطی	۰/۷۶۶		
بهبود مستمر عملکرد	۰/۸۰۱	زندگی شخصی	۰/۸۱۱				
داشتن بصیرت	۰/۸۰۹	رشد و توسعه	۰/۸۳۹				
خود ارزیابی	۰/۸۲۷	رضایت بخشی کار	۰/۷۱۰				
الهام بخشی	۰/۷۴۹	شناسایی	۰/۷۵۹				
مربی گری	۰/۸۰۶	اصالت	۰/۸۰۳				

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی و از یک منبع واحد، احتمال وجود واریانس روش مشترک مدنظر قرار گرفت. بر اساس توصیه‌های پودساکوف و همکاران (۲۰۰۳)، به منظور کاهش این اثر، محرمانگی و ناشناس بودن پاسخ‌دهندگان تضمین شد، بر عدم وجود پاسخ صحیح یا غلط تأکید گردید و گویه‌های متغیرهای مختلف به صورت تفکیک‌شده ارائه شد. بدین ترتیب، تلاش شد اثرات احتمالی واریانس روش مشترک به حداقل برسد و تهدید جدی برای اعتبار نتایج ایجاد نکند.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) و متغیرهای پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها به با استفاده از روش همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار Lisrel8.8 و spss 23 استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در ابتدا اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش بیان می‌شود که نتایج نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد متغیر رهبری اثربخش (0.764 ± 0.261)، موفقیت شغلی ذهنی (0.679 ± 0.333)، تعالی‌یابی شغلی (0.390 ± 0.422) و حمایت سازمانی ادراک شده (0.475 ± 0.404) است. جهت بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	رهبری اثربخش	موفقیت شغلی ذهنی	تعالی‌یابی شغلی	حمایت سازمانی ادراک شده
۱	رهبری اثربخش	۱			
۲	موفقیت شغلی-ذهنی	0.737^{**}	۱		
۳	تعالی‌یابی شغلی	0.851^{**}	0.626^{**}	۱	
۴	حمایت سازمانی ادراک شده	0.756^{**}	0.780^{**}	0.781^{**}	۱

$^{**}p \leq 0.01$

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که بین متغیرهای تحقیق رابطه معناداری برقرار است و می‌توان با اطمینان ۹۹ درصد بیان نمود رهبری اثربخش با موفقیت شغلی ذهنی ($P < 0.01$) و رهبری اثربخش با تعالی‌یابی شغلی ($P < 0.01$ و $r = 0.851$)، رهبری اثربخش با

حمایت سازمانی ادراک شده ($r = 0/756$ و $P < 0/01$)، تعالی یابی شغلی با موفقیت شغلی-ذهنی ($r = 0/626$ و $P < 0/01$)، حمایت سازمانی ادراک شده با موفقیت شغلی ذهنی ($r = 0/781$ و $P < 0/01$)، تعالی یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده ($r = 0/780$ و $P < 0/01$).

به منظور بررسی احتمال چندخطی پیش از اجرای مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های VIF و Tolerance مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر VIF تمامی متغیرهای پیش‌بین کمتر از ۳ و مقادیر Tolerance نیز بالاتر از ۰/۲ است. این نتایج نشان می‌دهد با وجود همبستگی‌های نسبتاً بالا بین متغیرها، مشکل چندخطی معناداری در مدل وجود ندارد. بنابراین، اجرای مدل معادلات ساختاری بلامانع تشخیص داده شد.

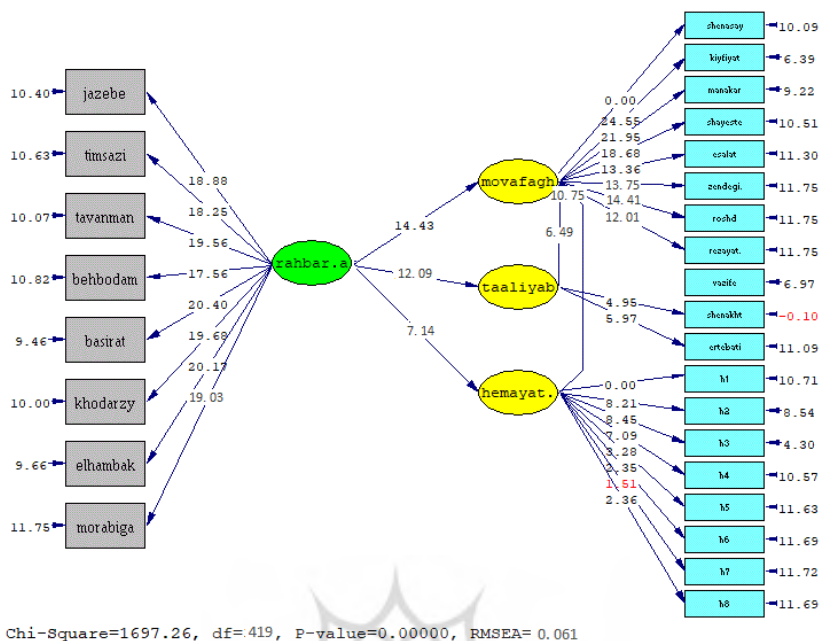
جدول ۳. شاخص‌های تشخیص چندخطی متغیرهای پژوهش

متغیر پیش‌بین	Tolerance	VIF
رهبری اثربخش	۰/۴۱۲	۲/۴۲۷
تعالی یابی شغلی	۰/۳۶۵	۲/۷۳۹
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۳۹۸	۲/۵۱۲

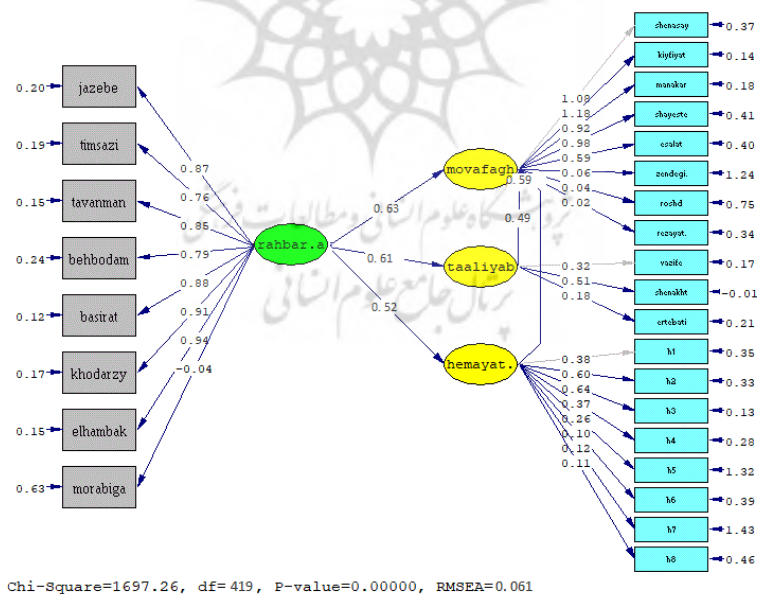
جهت بررسی سؤال‌های پژوهش از رویکرد مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش) در شکل ۲ و ۳ و جداول ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ آورده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده



شکل ۲. مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



شکل ۳. ضرایب استاندارد مدل تحلیل معادلات ساختاری

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مسیر رهبری اثربخش به موفقیت شغلی ذهنی ($0/63$)، تعالی‌یابی شغلی ($0/61$) و حمایت سازمانی ادراک‌شده ($0/52$) مثبت و معنادار است ($t > 1/96$). همچنین مسیرهای تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده به موفقیت شغلی ذهنی نیز معنادار گزارش شد. شاخص‌های برازش مدل ($RMSEA=0/061$) حاکی از برازش مناسب مدل با داده‌های پژوهش است. بنابراین، ساختار مفهومی پیشنهادی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

سؤال اول: رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان پایه چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر اثر مستقیم دارد.

جدول ۴. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال اول

روابط متغیرهای تحقیق	p	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی	0/001	14/43	0/63	0/63	تأیید	مستقیم

باتوجه به جدول ۴، رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/63$). در واقع با افزایش رهبری اثربخش، به همان میزان موفقیت شغلی ذهنی افزایش می‌یابد.

سؤال دوم: آیا رهبری اثربخش بر تعالی‌یابی شغلی معلمان پایه چهارم ابتدایی تأثیر مستقیم دارد؟

جدول ۵. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال دوم

روابط متغیرهای تحقیق	p	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اثربخش بر تعالی‌یابی شغلی	0/001	12/09	0/61	0/61	تأیید	مستقیم

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده
 باتوجه به جدول ۵ رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر تعالی‌یابی شغلی تأثیر
 می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/61$). در واقع با افزایش رهبری اثربخش، به همان میزان تعالی‌یابی
 شغلی افزایش می‌یابد.

سؤال سوم: آیا رهبری اثربخش بر حمایت سازمانی ادراک شده معلمان پایه چهارم
 ابتدایی تأثیر مستقیم دارد؟

جدول ۶. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال سوم

روابط متغیرهای تحقیق	p	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اثربخش بر حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۰۰۱	۷/۱۴	۰/۵۲	۰/۵۲	تأیید	مستقیم

باتوجه به جدول ۶، رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر حمایت سازمانی ادراک
 شده تأثیر می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/52$). در واقع با افزایش رهبری اثربخش، به همان میزان
 حمایت سازمانی ادراک شده افزایش می‌یابد.

سؤال چهارم: آیا تعالی‌یابی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان پایه چهارم
 ابتدایی تأثیر مستقیم دارد؟

جدول ۷. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال چهارم

روابط متغیرهای تحقیق	p	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
تعالی‌یابی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی	۰/۰۰۱	۶/۴۹	۰/۴۹	۰/۴۹	تأیید	مستقیم

باتوجه به جدول ۷، تعالی‌یابی شغلی به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/49$). در واقع با افزایش تعالی‌یابی شغلی، به همان میزان موفقیت شغلی ذهنی افزایش می‌یابد.

سؤال پنجم: آیا حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان پایه چهارم ابتدایی تأثیر مستقیم دارد؟

جدول ۸. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال پنجم

روابط متغیرهای تحقیق	p	آرزش	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی ذهنی	0/001	10/75	0/59	0/59	تأیید	مستقیم

باتوجه به جدول ۸، حمایت سازمانی ادراک شده به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/59$). در واقع با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، به همان میزان موفقیت شغلی ذهنی افزایش می‌یابد.

سؤال ششم: رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی تعالی‌یابی شغلی معلمان چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر تأثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۹. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری سؤال ششم

روابط متغیرهای تحقیق	p	اثر غیر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی تعالی‌یابی شغلی	0/001	0/29	0/92	تأیید	غیر مستقیم

باتوجه به جدول ۹، رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی تعالی‌یابی شغلی معلمان تأثیر غیر مستقیم می‌گذارد ($P < 0/05$ ، $\beta = 0/92$).

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

سؤال هفتم: رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده معلمان چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر تأثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۰. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری

روابط متغیرهای تحقیق	p	اثر غیر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۹۳	تأیید	غیر مستقیم

باتوجه به جدول ۱۰، رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی داری بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده معلمان تأثیر غیر مستقیم می‌گذارد ($P < ۰/۰۵$ ، $\beta = ۰/۹۳$).

به منظور اطمینان از معناداری آماری اثرات غیرمستقیم گزارش‌شده، آزمون بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه اجرا شد که نتایج آن در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول ۱۱. نتایج بوت‌استرپ اثرات غیرمستقیم

مسیر میانجی	اثر غیر مستقیم	CI پایین	CI بالا	نتیجه
رهبری اثربخش → تعالی‌یابی شغلی → موفقیت شغلی ذهنی	۰/۲۹	۰/۱۷	۰/۴۲	معنادار
رهبری اثربخش → حمایت سازمانی ادراک‌شده → موفقیت شغلی ذهنی	۰/۳۰	۰/۱۹	۰/۴۴	معنادار

به منظور بررسی معناداری اثرات غیرمستقیم و آزمون نقش میانجی متغیرها، از روش بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه استفاده شد. نتایج نشان داد فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اثر غیرمستقیم رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی از طریق تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین، اثرات غیرمستقیم در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و نقش میانجی این متغیرها تأیید می‌شود. با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم نیز، نوع میانجی‌گری جزئی گزارش می‌شود.

نتایج برازش مدل در جدول ۱۲ آورده شده است.

جدول ۱۲. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

نام شاخص	کفایت برازش	مطلوبیت
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۴/۰۵	کمتر از ۵
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۶۱	کمتر از ۰/۰۸
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹۰

از آنجا که مقادیر مطلوبیت نسبی دارند بیانگر این است که رابطه خطی‌ای بین متغیرها و سازه‌های مکنون وجود دارد. در ادامه ضرایب مسیر استاندارد در مدل ارائه و گزارش شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان، با در نظر گرفتن میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، انجام شده است. نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن ارائه شواهد علمی برای توسعه رویکردهای مدیریتی و راهبردی در حوزه آموزش و پرورش، در بهبود سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی و حرفه‌ای معلمان مؤثر واقع شود.

یافته پژوهش مبنی بر سؤال اول پژوهش نشان داد که رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی معلمان چهارم ابتدایی شهرستان خرمشهر تأثیر مستقیم ($\beta=0/63$) دارد. یافته‌های این فرضیه با بخشی از نتایج پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۴۰۳) که نشان دادند رهبری اثر بخش باعث رضایت شغلی کارکنان می‌شود، همچنین با با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط محمدی و همکاران (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند که رسالت شغلی بر موفقیت شغلی ادراک شده تأثیر دارد و با بخشی از یافته‌های پژوهش اورگیجو و همکاران (۲۰۲۵) که بیان داشتند هوش هیجانی یک عامل مرتبط برای هدایت دستیابی به موفقیت شغلی است، نیز همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که رهبری اثربخش با واگذاری مسئولیت‌های مناسب و ارائه بازخورد مثبت، این باور را در معلمان ایجاد می‌کند که من می‌توانم از پس چالش‌ها بر آیم، این افزایش خودکارآمدی هسته اصلی موفقیت ذهنی است. بنابراین رهبری اثربخش با تأمین نیازهای اساسی روانشناختی در محیط کار زمینه را برای شکل‌گیری یک ارزیابی مثبت و عمیق از مسیر حرفه‌ای فراهم می‌کند. موفقیت ذهنی حاصل این ارزیابی درونی است.

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

یافته حاصل از سؤال دوم پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری اثربخش بر تعالی‌یابی شغلی

نشان از تأثیر ($\beta=0/61$) دارد. یافته‌های این فرضیه با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط شجاعی فلاورجانی (۱۴۰۲) که بیان داشتند نقص‌ها در اجرای راهبردهای رهبری، عدم تعادل در توزیع منابع، ناکارآمدی در اتخاذ تصمیمات، و عدم توانمندسازی اعضای تیم مدرسه از جمله مسائلی هستند که می‌توانند به کاهش کارایی و کیفیت آموزش در مدارس منجر شده است. هیکون و همکاران (۲۰۲۴) که نشان دادند معلمانی که تجربه کار در گروه رهبری را داشتند، در مقایسه با معلمانی که چنین تجربه‌ای نداشتند، احساس مسئولیت مشترک قوی‌تری برای توسعه مدرسه نشان دادند همسو می‌باشد. همچنین کمری و همکاران (۱۴۰۱) بیان داشتند که سبک رهبری اثربخش مدیران مدارس می‌تواند نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای، رشد فردی و دستیابی معلمان به سطوح بالاتری از پیشرفت شغلی ایفا نماید. در واقع هرچه سطح اثربخشی رهبری در مدارس افزایش یابد، میزان گرایش و فرصت‌های تعالی‌یابی شغلی در معلمان نیز بیشتر خواهد شد و معلمان در فضایی مناسب‌تر و انگیزش‌بخش‌تر قادر خواهند بود توانمندی‌های حرفه‌ای خود را ارتقا داده و در مسیر پیشرفت شغلی گام بردارند.

یافته حاصل از سؤال سوم پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری اثربخش بر حمایت سازمانی

ادراک شده حاکی از تأثیر مستقیم ($\beta=0/52$) داشته است. یافته‌های این فرضیه با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط نصیرپرو و همکاران (۱۴۰۳) انجام شد و نشان دادند که بین سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، بهزیستی ذهنی و سخت‌کوشی روان‌شناختی، رابطه وجود دارد، همچنین با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط زارعی (۱۴۰۳) انجام شد و نشان دادند که مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک شده می‌توانند بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش‌بینی کنند و با یافت پژوهش مهتا و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که ایجاد محیط‌های کاری حمایتی به مدیریت ارشد اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثری عدم مشارکت کارکنان را کاهش داده و به توسعه کارکنان و سازمان کمک کند؛ نیز همسویی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که سبک رهبری اثربخش مدیران مدارس می‌تواند در ارتقای سطح ادراک معلمان از میزان حمایت‌های سازمانی مؤثر واقع شود و معلمان در چنین شرایطی، سازمان خود را بیش از پیش حامی، ارزش‌گذار و پشتیبان فعالیت‌های حرفه‌ای خویش تلقی می‌کنند (دهنوی و طاهری، ۱۴۰۲). این یافته را می‌توان در پرتو مبانی نظری مرتبط با نظریه‌های رهبری و حمایت سازمانی تبیین کرد. بر اساس نظریه برابری و حمایت اجتماعی (ایزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶)، زمانی که کارکنان، رفتارهای مدیران را عادلانه، حامیانه و ارزش‌گذارانه درک کنند، احساس حمایت سازمانی در آن‌ها تقویت شده و ادراک مثبتی از

سازمان به عنوان حامی واقعی منافع و رفاه حرفه‌ای خود خواهند داشت. در محیط‌های آموزشی نیز، رهبری اثربخش با ویژگی‌هایی همچون ایجاد ارتباط مؤثر، مشارکت‌جویی، تفویض اختیار و توجه به نیازهای حرفه‌ای و فردی معلمان، می‌تواند به شکل‌گیری ادراک مثبت از میزان حمایت سازمانی منجر شود. در چنین محیط‌هایی، معلمان احساس می‌کنند که سازمان به رفاه، پیشرفت و آسایش شغلی آنان اهمیت می‌دهد و از تلاش‌ها و فعالیت‌های حرفه‌ای آن‌ها قدردانی می‌کند (نصیرپرو و همکاران، ۱۴۰۳).

یافته حاصل از سؤال چهارم پژوهش نشان داد که تعالی‌یابی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر مستقیم ($\beta=0/49$) دارد. یافته‌های این سؤال با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط رحمت جو و همکاران (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند هرچه زنان تبعیض جنسیتی بیشتری در محیط کار احساس کنند، موفقیت شغلی ذهنی‌شان کمتر می‌شود. همچنین، تأیید شد که لنگرگاه‌های شغلی شدت رابطه‌ی بین این دو متغیر را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ در میان لنگرگاه‌ها، لنگرگاه شایستگی فنی بیشترین تأثیر و لنگرگاه امنیت و ثبات کمترین تأثیر را در رابطه‌ی مذکور دارد، همچنین با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط محمدی و همکاران (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند که ضرایب مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده، تعالی‌یابی شغلی، تعهد حرفه‌ای و جهت‌گیری آموزشی تبحری؛ نیز تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری معنادار بودند و با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط تامونتسیوا و همکاران (۲۰۲۵) انجام شد و نشان دادند که داشتن گرایش شغلی متنوع با قابلیت استخدام ادراک شده از طریق شایستگی‌های شغلی ارتباط مثبت دارد نیز همسویی دارد. هر اندازه معلمان در مسیر تعالی‌یابی شغلی، یعنی دستیابی به فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، ارتقای شایستگی‌ها و تحقق اهداف شغلی فردی و سازمانی، موفق‌تر عمل کنند، میزان ادراک آن‌ها از موفقیت شغلی ذهنی نیز به صورت معناداری افزایش می‌یابد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت که تعالی‌یابی شغلی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ارتقای سرمایه انسانی و حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی به شمار می‌رود و معلمانی که فرصت رشد و توسعه مداوم در حرفه خود را تجربه می‌کنند، عموماً احساس موفقیت ذهنی بیشتری از وضعیت شغلی، جایگاه حرفه‌ای و تحقق اهداف شغلی خود دارند (تاجی و مهداد، ۱۳۹۸). بر اساس مبانی نظری موجود، تعالی‌یابی شغلی فرایندی است که از طریق فراهم‌آوردن زمینه‌های مناسب برای ارتقای مهارت‌ها، توانمندی‌ها و بهره‌مندی از فرصت‌های یادگیری و پیشرفت شغلی، بر نگرش‌ها و

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

برداشت‌های ذهنی افراد از موفقیت شغلی مؤثر واقع می‌شود (کالنان و گرین هوس^۱، ۲۰۰۸). در این راستا، زمانی که معلمان احساس کنند در مسیر حرفه‌ای خود امکان رشد و تعالی دارند و شغل‌شان بستری مناسب برای شکوفایی قابلیت‌های فردی و شغلی‌شان فراهم می‌کند، ادراک ذهنی مثبت‌تری از موفقیت شغلی خواهند داشت و رضایت شغلی، انگیزش کاری و تعهد حرفه‌ای آنان نیز تقویت می‌شود (حسن‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱).

یافته حاصل از سؤال پنجم پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر مستقیم ($\beta=0/59$) دارد. یافته‌های این فرضیه با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) انجام شد و نشان دادند که تقاضای شغلی، ابهام نقش، و فراشیستگی ادراک‌شده سبب کاهش رفاه کارکنان و حمایت سازمانی سبب افزایش رفاه کارکنان می‌شود. بهبود رفاه و حمایت از کارکنان سبب موفقیت سازمان می‌شود و اگر سازمان کارکنان را مورد حمایت خود قرار دهد، آن‌ها احساس تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت، همچنین با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط دهقانی وردنجان و همکاران (۱۴۰۳) انجام شد نشان دادند که بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد و با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط الیمبیکوو و همکاران (۲۰۲۵) انجام شد و نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده به طور منفی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد و به طور مثبت بر سطح عزت نفس تأثیر می‌گذارد، همسویی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک‌شده، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم در تئوری‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی شغلی، نقش بسزایی در شکل‌دهی نگرش‌های شغلی و ارزیابی‌های ذهنی کارکنان ایفا می‌کند. بر اساس نظریه حمایت ادراک‌شده (ایزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶)، زمانی که معلمان احساس می‌کنند سازمان و مدیران آن‌ها به نقش حرفه‌ای، تلاش‌ها و نیازهای شغلی‌شان توجه دارند و در مسیر دستیابی به اهداف شغلی و شخصی آن‌ها یاری‌رسان هستند، سطح بالاتری از رضایت، انگیزش و ادراک موفقیت در حرفه خود را تجربه می‌کنند. در واقع، این حمایت به معلمان کمک می‌کند تا نسبت به شغل خود احساس امنیت، ارزشمندی و اهمیت داشته باشند و در نتیجه، موفقیت شغلی را نه صرفاً در قالب دستاوردهای عینی، بلکه در قالب احساس ذهنی مثبت نسبت به مسیر و جایگاه شغلی خود ارزیابی کنند (زارعی، ۱۴۰۳).

نتایج سؤال ششم نشان داد که رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی تعالی‌یابی شغلی معلمان تأثیر غیر مستقیم می‌گذارد ($P<0/05$).

($\beta=0/92$). یافته‌های این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط اصلانی و همکاران (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند که هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی و نگرش‌های فراحادی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر مثبت و معناداری دارند، همچنین با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط چراغچی (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند که یک مدیر می‌تواند از یک سبک رهبری خاص یا ترکیبی از سبک‌ها، بر اساس شخصیت خود و سازمانی که در آن فعالیت می‌کند برای افزایش پیشرفت و رشد استفاده کند. آشنایی با سبک‌های مختلف رهبری، فرد را قادر می‌سازد تا موقعیت‌های مختلف را تحلیل کرده و مناسب‌ترین سبک را انتخاب کند. علاوه بر این، همه سبک‌ها می‌توانند در شرایط خاص مؤثر باشند، همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که زمانی که مدیران آموزشی با بهره‌گیری از سبک رهبری اثربخش، رویکردهای حمایتی، مشارکتی، الهام‌بخش و مبتنی بر توسعه را در محیط آموزشی به کار می‌گیرند، شرایط مساعدی برای رشد حرفه‌ای، پیشرفت شغلی و شکوفایی قابلیت‌های معلمان فراهم می‌آورند و این امر در نهایت منجر به ارتقای احساس موفقیت ذهنی آنان در شغل می‌شود (چراغچی، ۱۴۰۲). همچنین رهبری اثربخش از طریق ایجاد فرصت‌های یادگیری، فراهم آوردن محیط‌های کاری پویا، انگیزش‌بخش و حمایت‌گر و همچنین ارتقای مشارکت حرفه‌ای معلمان، تعالی‌یابی شغلی آنان را تقویت می‌کند. بر اساس چارچوب‌های نظری موجود (یوکل^۱، ۲۰۱۳). رهبران اثربخش از طریق تشویق معلمان به بهبود مستمر، فراهم آوردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای و ارائه بازخوردهای سازنده، زمینه‌های لازم برای پیشرفت و تعالی شغلی را مهیا می‌سازند. تعالی‌یابی شغلی نیز به نوبه خود باعث افزایش ادراک معلمان از موفقیت ذهنی در شغل، احساس رضایت از دستاوردهای حرفه‌ای، تحقق اهداف شغلی و کسب جایگاه مطلوب در محیط آموزشی می‌شود (یوکل، ۲۰۱۳).

یافته حاصل از سؤال هفتم پژوهش نشان داد رهبری اثربخش به صورت مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده معلمان تأثیر غیر مستقیم می‌گذارد ($\beta=0/93$). یافته‌های این فرضیه با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط شمخانی و کاظمی لایق (۱۴۰۲) انجام شد و نشان دادند که استراتژی خودرهبری بر خلاقیت با نقش میانجی موفقیت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین با بخشی از نتایج پژوهشی که توسط سپهوند و همکاران (۱۴۰۰) انجام شد و نشان دادند که شخصیت پیش نگر به صورت مستقیم با بهزیستی روانشناختی و تعالی‌یابی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که رهبری اثربخش از طریق ارتقای میزان حمایتی که معلمان از سوی سازمان خود درک می‌کنند، به صورت غیرمستقیم بر موفقیت شغلی

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

ذهنی آن‌ها اثر می‌گذارد. به این معنا که هر اندازه مدیران مدارس در ایفای نقش رهبری اثربخش موفق‌تر عمل کنند و در رفتارهای خود ویژگی‌هایی همچون حمایت‌گری، احترام، مشارکت‌جویی و تشویق به رشد حرفه‌ای را لحاظ نمایند، ادراک معلمان از میزان حمایت سازمانی افزایش یافته و این امر در نهایت منجر به ارتقای احساس موفقیت شغلی ذهنی آنان می‌شود (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین که رهبری اثربخش، به واسطه ایجاد محیط کاری مثبت، ارتقای روابط انسانی، درک متقابل و ایجاد حس ارزشمندی در معلمان، سهم مهمی در شکل‌گیری و تقویت حمایت سازمانی ادراک‌شده ایفا می‌کند. این حمایت ادراک‌شده شامل باور معلمان به این نکته است که سازمان و مدیران آن‌ها نسبت به رفاه شغلی، دغدغه‌ها، نیازهای حرفه‌ای و پیشرفت کاری آنان حساس و متعهدند. نظریه مبادله اجتماعی (بلاویو، ۱۹۶۴) نیز این فرآیند را توجیه می‌کند و بر این نکته تأکید دارد که زمانی که کارکنان، رفتارهای حمایتی و احترام‌آمیز را از سوی رهبران سازمان تجربه می‌کنند، متقابلاً نگرش مثبت‌تر و ادراک مطلوب‌تری نسبت به محیط شغلی و جایگاه حرفه‌ای خود پیدا می‌کنند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی از جمله موارد زیر بوده است: نتایج این پژوهش صرفاً در محدوده جغرافیایی و آموزشی مذکور به‌دست آمده است و ممکن است در سایر مناطق، مقاطع تحصیلی یا گروه‌های آموزشی قابل تعمیم نباشد. به‌کارگیری پرسشنامه‌های خودگزارشی ممکن است با سوگیری‌های پاسخ‌دهی، خطای ادراک و تمایل به ارائه پاسخ‌های اجتماعی پسند همراه باشد که می‌تواند بر دقت و صحت داده‌های گردآوری‌شده تأثیر بگذارد.

در این تحقیق متغیرهایی نظیر سابقه خدمت، جنسیت، میزان تحصیلات، شرایط محیطی و فرهنگی مدارس که می‌توانستند بر روابط بین متغیرهای اصلی تأثیرگذار باشند، به‌عنوان عوامل تعدیل‌گر در مدل لحاظ نشده‌اند.

در راستای یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- استفاده از نظام‌های تشویقی و پاداش‌های انگیزشی مرتبط با تعالی‌یابی شغلی
- طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با تأکید بر سبک‌های رهبری تحول‌گرا
- استفاده از نظام‌های تشویقی و پاداش‌های انگیزشی مرتبط با تعالی‌یابی شغلی

- برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای مدیران مدارس با تمرکز بر مهارت‌های رهبری حمایتی و توانمندسازی
- ایجاد نظام‌های ساختاری و فرایندی حمایت سازمانی شفاف و مستمر شامل ارائه تسهیلات رفاهی، امکانات آموزشی، مشاوره‌های حرفه‌ای و روانشناختی
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، احترام و مشارکت فعال
- تشویق و تقدیر از مدیران و معلمان پیشرو در زمینه ایجاد و حفظ حمایت سازمانی
- برگزاری برنامه‌های آموزشی هدفمند برای مدیران مدارس با محوریت توسعه سبک‌های رهبری اثربخش
- ایجاد نظام منتورینگ و راهنمایی حرفه‌ای تحت نظر مدیران که در آن مدیران با نقش راهبر و تسهیل‌گر
- این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- احمدی، عزت‌الله، یعقوبی، حسن، و حسین‌پور خاقانی، سید حامد. (۱۴۰۱). جایگاه هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان. راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۵(۱۵): ۴۵-۶۴. <https://www.ijpk.ir/showpaper/2759050>
- احمدی، فاروق، عبداللہی، حسین، خورسندی طاسکوه، علی، و طاهری، مرتضی. (۱۴۰۳). واکاوی و تحلیل وضعیت موجود رهبری آموزشی در نظام آموزش و پرورش ایران. رهبری آموزشی کاربردی، ۵(۲): ۱۷۲-۱۹۵. 10.22098/ael.2024.14544.1411.۱۹۵
- اصلانی، فرشید، اکبری، سحر، و اصلانی، فرزانه. (۱۴۰۲). تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش واسطه نگرش‌های فراحدی شغلی. علوم پزشکی صدا، ۱۱(۲): ۱۲۰-۱۳۵. <https://www.sid.ir/paper/1098387/fa>
- تاجی، هاله؛ مهداد، علی (۱۳۹۸). پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹): ۸۹-۱۰۰. <https://10.29252/jcoc.11.2.89>
- حسن‌نژاد، حجت؛ کیهان، جواد؛ حسنی، محمد؛ و سامری، مریم. (۱۴۰۱). ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان. ره یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۳(۶): ۲۲-۳۸. <https://10.30495/jedu.2022.27546.5499>

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

- چراغچی، علیرضا. (۱۴۰۲). بررسی سبک‌های رهبری اثربخش در مدیریت آموزشی، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
<https://civilica.com/doc/1694746>

- دهقانی وردنجان، محمد، توکلی، نجمه. (۱۴۰۳). بررسی اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده بر رابطه بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان استانداری استان چهارمحال و بختیاری، مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، ۲۹، ۱۱۹-۱۲۹.
<https://civilica.com/doc/2108021>

- دهنوی، هانیه؛ طاهری، مصطفی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و موفقیت شغلی: با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شغلی فعال و نقش تعدیل‌گر ابهام نقش (مطالعه موردی: بیمارستان‌های دولتی شهر کرمان)، دهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران.
<https://civilica.com/doc/1828419>

- رجب‌پور، ابراهیم، سهیلی‌نیک، مهنوش. (۱۴۰۰). تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲۵: ۲۵۹-۲۸۴.
<https://doi.org/10.22067/tmj.2021.31059.0>

- رحمت‌جو، ریحانه؛ شکری، امید؛ عسکری، آزاده. (۱۴۰۲). ادراک از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی ذهنی زنان شاغل با تعدیل‌گری لنگرگاه‌های شغلی، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۷۴: ۱۸۶-۲۱۷.
https://jwsp.s.alzahra.ac.ir/article_7165.html

- رحیمی، مهناز، قلاوندی، حسن، حسنی، محمد. (۱۴۰۳). اثر تقاضای شغلی، ابهام نقش، فراشاستگی ادراک‌شده، و حمایت سازمانی بر رفاه کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۳): ۲۱۲-۲۲۷. doi: 10.22059/jomc.2024.369963.1008625.

- زارعی‌متین، حسن، آرتا، پریسا، جندقی، غلام‌رضا، یزدانی، حمید رضا. (۱۴۰۳). ارائه الگوی رهبری اثربخش به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان درمانی در دوران کرونا (مورد مطالعه: بیمارستان‌های منتخب)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۱): ۲۲-۳۲. Doi: 10.22059/jomc.2021.322723.1008273.

- زارعی، راضیه. (۱۴۰۳). پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون، انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، ۳(۳): ۱۸۰-۱۹۸. https://www.jopre.ir/article_209744.html?lang=en

- ساعتچی، محمود، و عزیزپورشویی، علی اکبر. (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. دانشور رفتار، ۱۲ (۱۱)، ۱-۱۸. <https://sid.ir/paper/46415/fa>.
- سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز و سپهوند، مهدیه. (۱۴۰۰). رابطه شخصیت پیش نگر و بهزیستی روانشناختی با میانجی‌گری تعالی یابی شغلی. دست آورد های روانشناختی، ۲۸ (۱)، ۲۱۵-۲۴۰. <https://doi.org/10.22055/psy.2020.32986.2518>.
- شمخانی، بهرام، کاظمی لایق، فائزه. (۱۴۰۲). بررسی نقش استراتژی های خودرهبری بر خلاقیت کارکنان با میانجی موفقیت شغلی. فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت، ۵ (۱)، ۱۶۹-۱۵۰. <https://www.jomsr.ir/showpaper/2723296>.
- ضیائی، علی، پورسلطانی زرنندی، حسین، و افشارمنش، سجاد. (۱۳۹۴). تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و جامعه‌پذیری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی کشور. همایش بین‌المللی تربیت‌بدنی و ورزش. <https://sid.ir/paper/832808/fa>.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل، و رزاقی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و حمایت ادراک‌شده سازمانی در عملکرد و استرس شغلی معلمان. راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۷ (۱۱): ۱۱۵-۱۳۴. https://journals.cfu.ac.ir/article_1899.html.
- کمری، افسانه، شریعتی، فرهاد، شاه محمدی، انور. (۱۴۰۱). پیش بینی تعالی سازمانی دبیران مدارس بر اساس مدیریت دانش و نقش میانجی اشتیاق شغلی، سومین همایش ملی آسیب شناسی روانی، اردبیل <https://civilica.com/doc/1630210>.
- محمدی، بتول سادات، زارعی، اقبال، خلفی، علی، نعیمی، عبدالزهرا. (۱۴۰۲). رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبصری با میانجی‌گری تعالی یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای در معلمان، رویش روان شناسی، ۹۱: ۵۷-۶۸. <http://frooyesh.ir/article-1-4844-fa.html>.
- ملک شاهی، ایران. (۱۴۰۳). بررسی رابطه سبک رهبری اثربخش و رهبری اصیل با نفوذ اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۲ شهر بندرعباس، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۲ (۸۵): ۵۹۱-۶۰۱. <https://civilica.com/doc/2178126/>.
- مهدی، محمد، رشیدی، محبوبه، عباس‌پور، جعفر، و مراغه، امید. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی کیفیت زندگی کاری. آموزش علوم دریایی، ۱۱ (۱): ۹۰-۱۱۰. [10.22034/rmt.2022.543744.2039](https://doi.org/10.22034/rmt.2022.543744.2039).

نقش رهبری اثربخش بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

- نصیرپور، سپیده، یاری جاج عطالو، جهانگیر، ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۳). مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهزیستی ذهنی: نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی، پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۳۲: ۱۳-۳۸. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.79972.1748>

- نصیری گرمه چشمه، محمدرضا، صادق‌زاده بلبل، نیما، جاویدپور، مرتضی، و حسن‌نژاد، مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی و اعتباریابی مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری در مدارس دوره ابتدایی شهر اردبیل. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۸(۳۰): ۷۴-۹۴. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.77867.1706>.

- نقیان، مهناز، دانش‌فرد، کرم‌الله، و گلرد، پروانه. (۱۴۰۳). طراحی مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دولتی: با رویکرد فراترکیب. مطالعات منابع انسانی، ۱۴(۱)، ۵۰-۷۵. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2024.195966>.

- Alimbekov, A., Azhykulov, S., Imanbaev, A., Zuluev, B., Koilubaeva, B., Sagyndykova, R., & Muratbaev, B. (2025). Perceived organizational support and job burnout with the mediating mechanism of self-esteem. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 240-258. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0130>.
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024, July). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1413607). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1413607>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500. <https://psycnet.apa.org/buy/1986-31507-001>.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (2008). The baby boom generation and career management: A call to action. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 70-85. <https://doi.org/10.1177/1523422307310>.
- Heikonen, L., & Ahtiainen, R. (2024). Interrelations between teachers' perceptions of school leadership group practices and collaborative school development in Finland. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432241268987. DOI: 10.1177/17411432241268987.
- Jango, J. (2024). Leadership and management of change: introduction to navigating organisational change. *EuroMed Journal of Management*, 6(1), 57-71. <https://doi.org/10.1504/EMJM.2024.135991>.

- Jackson, D., Bridgstock, R., Lambert, C., Tofa, M., & Sibson, R. (2024). Subjective career success among new graduates and the role of personal factors. *Education+ Training*, 66(7), 964-980. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2024-0035>.
- Karatas, S., Arslan Dönmez, S., Yörük, T., Yanık Özdemir, S. N., Gök, R., & Doğan, A. (2024). Teachers' Perceptions Regarding Effective School Features and Effective Leadership Qualifications of School Principals in Turkey. *SAGE Open*, 14(1), DOI:10.1177/21582440241233978.
- Mishra, D., Dashora, J., & Dubey, D. K. (2023). The impact of transformational leadership on employee engagement and performance: A comprehensive review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology (IJARSCT)*, 3(1), 1046-1053. DOI: 10.48175/568.
- Mehta, P., & Kaur, H. (2025). Investigating the Relationship Between Perceived Organisational Support and Employee Engagement in Public Universities: Moderating Impact of Gender and Designation. *International Journal of Public Administration*, 48(4), 280-298. <https://doi.org/10.1080/01900692.2024.2359465>.
- Ozbilen, U., Guven, A. Z., Yigit, O., Kara, O. T., & Banaz, E. (2024). Meditating role of career sustainability in the relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction and subject well-being. *Heliyon*, 10(18). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38120>.
- Putri, S. S. S., & Ingarianti, T. M. (2024). Relationship between grit and subjective career success in teacher. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 107-113. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i2.31513>.
- Patel, N. K., & Singh, A. P. (2021). Leadership and organizational resilience: A review of literature. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1–15.
- Price, Mark. (2024). Adopt the six-fold path to create workplace happiness. *The Australian*. <https://www.theaustralian.com.au/business/empower-employees-and-create-workplace-happiness/news-story/29f5bdfc573ea71e750a5ea8e1c39562>.
- Richter-Killenberg, S., & Volmer, J. (2022). How leaders benefit from engaging in high-quality leader-member exchanges: a daily diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 37(7), 605-623. <https://fis.uni-bamberg.de/server/api/core/bitstreams/59b6a90c-8714-4011-b64f-aebc743d287a/content>.
- Slep, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). Job Crafting Questionnaire. *International Journal of Wellbeing*. <https://doi.org/10.1037/t74913-000>.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of organizational behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1037/t57160-000>.
- Scheitle, C. P., Bolger, D., Daniels, D., & Ecklund, E. H. (2023). The connection between perceived workplace discrimination and viewing work as a spiritual calling. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 62(2), 242-259. <https://doi.org/10.1111/jssr.12842>.

- Shoqeili, A., et al. (2016). Development and validation of the Subjective Career Success Scale: Evidence from Iranian organizations. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732–747. DOI: 10.1002/job.2046.
- Tamontseva, M., & Akkermans, J. (2025). Increasing the chances of career success abroad: the role of cultural orientations in the relationship between international students' protean career orientation, career competencies and perceived employability. *Human Resource Development International*, 28(2), 275-301. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2366729>.
- Taji, H., & Mehdad, A. (2019). Predicting self-efficacy and job engagement through job crafting and perceived organizational support. *Career and Organizational Counseling*, 11(39), 89–100. Dol: 10.29252/jcoc.11.2.89.
- Urquijo, I., Extremera, N., & Azanza, G. (2025). The contribution of emotional intelligence to career success: Beyond personality traits. *International journal of environmental research and public health*, 16(23), 4809. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234809>.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 38-48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>.
- Yen, Hung-Chieh, Cheng, Jen-Wei, Hsu, Chin-Tien, & Yen, Kuo-Ching. (2019). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person-job fit. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 912–929. DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.75>.
- Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 213-225. doi:10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213.

