

The Relationship between Managers' Managerial Style and Professional Ethics with Employees' Self-Efficacy in the Department of Education of Dezful City

Milad Saghaye
Sahranavard * 

Corresponding Author, M.A. in Educational Administration,
Islamic Azad University, Dezful, Iran. E-mail:
m3818026@gmail.com

Faranak Omidian 

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic
Azad University, Dezful, Iran. E-mail:
Omidian.2020@gmail.com

ABSTRACT

The present study aimed to examine the relationship between managers' managerial style and professional ethics and employees' self-efficacy in the Department of Education in Dezful City. The research employed a descriptive–correlational design. The statistical population consisted of 856 employees of the Department of Education in Dezful, from which a sample of 260 participants was selected through convenience sampling. Three instruments were used in the study: the managerial style questionnaire by Salzman and Anderkuluk (1982), Cadozier's (2009) professional ethics assessment, and the self-efficacy scale developed by Riggs and Knight (1994). The validity of the instruments was confirmed by experts, and reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients, which were 0.79 for managerial style, 0.84 for professional ethics, and 0.88 for self-efficacy. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential methods, including Pearson correlation, enter multiple regression, and stepwise regression. The findings indicated a positive and significant relationship between managers' managerial style and professional ethics and employees' self-efficacy. Furthermore, the simultaneous regression analysis showed that managerial style and professional ethics together explained 67.5% of the variance in employees' self-efficacy.

Keywords: Managerial style, Professional ethics, Self efficacy

Cite this Article: Saghaye Sahranavard, M., & Omidian, F. (2025). The Relationship between Managers' Managerial Style and Professional Ethics with Employees' Self-Efficacy in the Department of Education of Dezful City. *Educational Leadership Research*, 9(36), 199-229. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82013.1834>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

Human resources have always been a key factor in advancing organizational goals. Despite the advancements in management sciences in recent years and the emergence of new tools and methods, human resources remain the most critical element in achieving organizational objectives. Human capital drives transformation and sustains organizational survival (Nasiri, 2020). As one of the main contributors to productivity and competitive advantage, human resources possess an inherent potential, stemming from their knowledge, experiences, and motivational factors. This potential enables organizations to act creatively and innovatively and maintain their position optimally (Ghorbani Zadeh et al., 2018).

One of the factors that can drive employee performance and productivity in organizations is self-efficacy. Self-efficacy is defined as an individual's ability and knowledge regarding how to perform a specific task in a particular domain (Zhi et al., 2023). It refers to the belief in one's capacity to implement attitudes, coping behaviors, and persistent efforts when facing challenges (Tus et al., 2020). Individuals with high self-efficacy in a given area tend to fully comprehend their tasks and responsibilities, demonstrate more diligence in performing duties, and rarely react negatively to failure (Farkhi & Ahmad Rad, 2020). Thus, individuals prefer to take on responsibilities they are confident they can successfully execute, and if they feel incapable, they refrain from assuming those responsibilities (Hooti et al., 2022). Therefore, self-efficacy encourages employees to participate effectively in organizational activities and remain committed to them (Mahdiah, 2021).

People with high self-efficacy typically excel in four behavioral dimensions: goal selection, perseverance, reflective learning, and pragmatism. A positive approach to life's challenges is a distinguishing feature of self-efficacious individuals. Self-efficacy is a multidimensional construct and must be assessed in various situations (Kheirkhah et al., 2016). It instills a sense of potential and capability in employees, enabling them to apply their talents both within and outside the organization and to engage in activities they are competent in, which leads to favorable outcomes (Derakhshanmehr et al., 2018).

One of the variables related to employees' self-efficacy is the leadership style adopted by their managers (Beshion et al., 2023). The chosen management style enables a leader to effectively guide organizational members with diverse backgrounds, skill levels, and experiences to contribute meaningfully to organizational activities (Grecko et al., 2021). Leadership style reflects how authority is exercised to ensure the achievement of organizational goals and reveals specific ways of thinking and acting by managers. It encompasses planning, organizing, task management, and team interactions (Popescu & Vidua, 2019). For effective leadership, managers must carefully select styles that suit themselves, their teams, and the organization (Raducan et al., 2020). According to Mignz, organizations cannot progress holistically unless their leaders are conscious of their intentions and actions (Panahi & Kazemi, 2023). Today, researchers believe that leadership style is shaped by internal and external environmental factors. Therefore, a manager may adopt varying, sometimes contradictory, styles depending on the situation. However, such traits often seem inherently embedded in a manager's character (Waller et al., 1989). In the past, leadership styles treated employees like machines, but in modern organizations, employee-centered styles are adopted to enhance performance and productivity (Kalogianidis et al., 2021).

Professional ethics is becoming a necessity across various institutions. It involves principles and values that professionals must uphold to create a healthy work environment. A professional code of ethics serves as a guide, helping specialists perform their duties with honesty and integrity while adhering to the standards of their profession (Sherpa, 2018). Professional ethics comprises organizationally defined ethical interactions aimed at promoting positive workplace relationships (Panahi & Kazemi, 2023). Research findings indicate that the lack of self-efficacy and professional ethics poses a significant challenge for employees, leading to issues such as inability to respond to criticism, decreased work efficiency, and unwillingness to share knowledge and ideas with colleagues (Hoveyda & Behrooz, 2014). Internally, professional ethics enhance coworker relations, minimize conflict of interest, and ensure employee commitment to organizational goals, ultimately reducing supervision costs. Externally, it grants organizations social legitimacy, fosters ethical accountability to stakeholders, improves revenue and profitability, and strengthens

competitive standing (Talebnia et al., 2021). Professional ethics are governed by a set of behavioral standards that individuals in a given field are expected to follow. These guidelines are particularly crucial for managers in educational organizations, as their decisions impact broader social, cultural, and economic dimensions (Saedi & Fallahi, 2022).

Literature Review

Hemmati et al. (2024) conducted a correlational study titled "Investigating the Relationship Between Servant Leadership and Self-Efficacy of Elementary School Teachers." The statistical population included 2,600 primary school teachers in Ardabil County, from which a sample of 335 was selected using Cochran's formula and convenience sampling. Servant leadership and self-efficacy questionnaires were used for data collection. The results showed a significant positive relationship between servant leadership and teachers' self-efficacy.

Mehdi et al. (2024) conducted a study titled "The Impact of Ethical Leadership Style on Job Success and Employee Self-Efficacy with the Mediating Role of Quality of Work Life" (Case Study: A Military Unit in the Southeast Operational Headquarters). Using a descriptive-survey method and applied research approach, they employed researcher-made questionnaires for ethical leadership and quality of work life and standardized tools for self-efficacy and job success. Results indicated that ethical leadership positively affects quality of work life, employee self-efficacy, and job success, and also indirectly influences self-efficacy through the mediator of work-life quality.

Mohammadi (2023), in his descriptive-survey research titled "Investigating the Relationship Between Participative Management Style and Employee Empowerment and Performance in the Department of Education in Dehdasht," found that participative management is an effective factor in enhancing empowerment and performance.

Faraji (2021), in his study "The Impact of Managerial Skills on Teachers' Self-Efficacy and Ethical Behavior," concluded that managerial skills are significantly related to self-efficacy and play a key role in improving employee productivity.

Bazhoori et al. (2021) found that transformational leadership has minimal impact on employee self-efficacy. Shirvani and Zahrevandian (2021), in their correlational study titled "The Relationship Between Coaches' Professional Ethics and Self-Efficacy Considering the

Mediating Role of Competency," found a significant positive relationship between professional ethics and self-efficacy among sports coaches.

Zhou et al. (2023), in a meta-analysis titled "The Impact of Professional Development on In-Service Teachers' Self-Efficacy," analyzed data from various educational databases and concluded that professional development significantly enhances teacher self-efficacy.

Gouedard et al. (2023), in their cross-national survey titled "The Impact of Schools as Learning Organizations on Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction," reported that foundational school elements such as research culture, growth-oriented leadership, and shared vision positively influence teacher self-efficacy and satisfaction.

Liao et al. (2021), in their meta-analysis of 60 studies on the relationship between self-compassion and self-efficacy, found a positive correlation between the positive subscales of self-compassion and self-efficacy, and a negative correlation between their negative subscales.

Methodology

This study employs a descriptive-correlational research design and, in terms of purpose, is classified as applied research. The statistical population consists of 856 employees of the Department of Education in Dezful during the academic year 2024–2025. Based on Morgan's sampling table (1980), the sample size was determined to be 260 participants, selected using the convenience sampling method.

The theoretical foundation of this research was established through library research, while qualitative data were collected using field methods. Data collection was carried out using the following standardized questionnaires:

Salzman and VanderKolk's Management Style Questionnaire (1982): This instrument assesses four dimensions of management style: authoritarian, benevolent, consultative, and participative. The questionnaire uses a five-point Likert scale ranging from "Strongly Agree" to "Strongly Disagree," as shown in the table below.

The validity of this questionnaire was confirmed by university professors and experts in the study by Momtaz (2015). Its reliability was verified using Cronbach's alpha coefficients for the respective dimensions:

Authoritarian: $\alpha = 0.92$

Benevolent: $\alpha = 0.88$

Consultative: $\alpha = 0.87$

Participative: $\alpha = 0.90$

These values confirm the high reliability of the management style questionnaire. In another study by Zaboli et al. (2014), both face and content validity were approved by academic experts, and a Cronbach's alpha of 0.76 indicated acceptable reliability.

Kadozier's Professional Ethics Questionnaire (2009): This questionnaire consists of 16 items and evaluates eight dimensions of professional ethics:

- Responsibility
- Excellence-seeking
- Competitiveness
- Honesty
- Respect for others
- Respect for values and norms
- Justice and fairness
- Empathy and loyalty

Each item is rated on a five-point Likert scale ranging from "Very Low" to "Very High," with scores from 1 to 5. The reliability of this instrument was calculated with Cronbach's alpha = 0.84, indicating its suitability for the current study.

Riggs and Knight's Self-Efficacy Questionnaire (1994): This questionnaire was developed to assess the components of individual self-efficacy beliefs, collective efficacy beliefs, individual outcome expectations, and collective outcome expectations. It consists of 31 items, each rated on a five-point Likert scale, ranging from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree," scored from 1 to 5.

The validity of this questionnaire was reported as satisfactory in a study by Farrokhi and Ahmad Rad (2020), with a Cronbach's alpha coefficient of 0.87. In the present study, the reliability of the Riggs and Knight Self-Efficacy Questionnaire was calculated as 0.88, indicating its suitability for this research.

For data analysis, both descriptive statistics (including mean, standard deviation, and charts) and inferential statistics (including Pearson correlation and regression analysis) were used. All statistical computations were conducted using SPSS software.

Conclusion

The findings showed that there is a positive and significant relationship between managers' managerial style and professional ethics with employees' self-efficacy. In addition, the regression analysis showed that 67.5% of the variance of self-efficacy variable is explained by managerial style and professional ethics.

رابطه‌ی سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان دزفول

میلاد سقای صحرانورد*
نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی،
دزفول، ایران. رایانامه: m3818026@gmail.com
استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران. رایانامه:
Omidian.2020@gmail.com فرانک امیدیان

چکیده

هدف پژوهش حاضر، رابطه‌ی سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول بود. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۵۶ نفر از کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول بود. نمونه‌ای به حجم ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. در این تحقیق از سه پرسشنامه سبک مدیریتی سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲)، سنجش اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۹) و مقیاس خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد. روایی ابزار پژوهش بر اساس نظرات اساتید و همچنین پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که بر این اساس آلفای کرونباخ پرسشنامه سبک مدیریت ۰/۷۹، پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۴ و پرسشنامه‌ی خودکارآمدی ۰/۸۸ برآورد گردید. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون هم‌زمان و رگرسیون گام‌به‌گام تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد بین سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. علاوه بر این تحلیل حاصل از رگرسیون هم‌زمان تبیین‌کننده ۶۷/۵ درصد از واریانس متغیر خودکارآمدی توسط سبک مدیریتی و اخلاق حرفه‌ای بود.

کلیدواژه‌ها: سبک مدیریت، اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی

استناد به این مقاله: سقای صحرانورد، میلاد، و امیدیان، فرانک. (۱۴۰۴). رابطه‌ی سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان دزفول. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۹(۳۶)، ۱۹۹-۲۷۹.
<https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82013.1834>

مقدمه

نیروی انسانی، همواره عاملی مؤثر در پیشبرد اهداف یک سازمان بوده است. با وجود پیشرفت‌های علوم مدیریتی در سال‌های اخیر و پیدایش روش‌ها و ابزارهای نو، نیروی انسانی همچنان مهم‌ترین عامل برای تحقق اهداف یک سازمان به شمار می‌رود. انسان و منابع انسانی مقوله‌ی تحول را استمرار بخشیده و بقای سازمان را موجب می‌شود (نصیری، ۱۳۹۹). نیروی انسانی، از عوامل بهره‌وری و مزیت مهم سازمان‌ها است. این سرمایه‌ی ارزشمند به واسطه‌ی معلومات، تجارب و دلایل انگیزشی خود، دارای نوعی قوه‌ی پنهان است و این امکان را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند تا همواره خلاقانه و نوآورانه عمل کرده و جایگاه خود را در بهترین شکل ممکن حفظ کنند (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

از جمله مؤلفه‌هایی که می‌تواند قوه‌ی محرکه‌ی نیروی انسانی برای افزایش بهره‌وری در سازمان باشد، خودکارآمدی است. خودکارآمدی توانایی و دانش فرد درباره‌ی چگونگی انجام یک کار خاص در یک حوزه‌ی موضوعی خاص است (Zhi et al., 2023). خودکارآمدی به توانایی افراد در اجرای نگرش‌ها، رفتارهای مقابله‌ای و تلاش مداوم در جهت مواجهه با سختی‌ها بستگی دارد (Tus et al., 2020). افرادی که در یک حوزه‌ی خاص، از سطح بالایی از خودکارآمدی برخوردارند تمایل دارند تا بر وظایف و مسئولیت‌های خود اشراف کامل داشته باشند. این افراد وظایف خود را با سخت‌کوشی بیشتری انجام می‌دهند و در مواجهه با شکست‌ها به‌ندرت عکس‌العمل منفی از خود نشان می‌دهند (فرخی و احمد راد، ۱۳۹۹)؛ بنابراین افراد در پی آن هستند که مسئولیت‌اموری را بر عهده بگیرند که اطمینان دارند می‌توانند آن‌ها را انجام دهند و در صورتی که احساس کنند که نمی‌توانند این امور را به‌درستی به فعلیت برسانند، مسئولیت انجام آن‌ها را بر عهده نمی‌گیرند (هوتی و همکاران، ۱۴۰۱). به همین دلیل عامل خودکارآمدی موجب می‌شود تا کارکنان در فعالیت‌های سازمان به‌طور مؤثری مشارکت کنند و نسبت به انجام این فعالیت‌ها متعهد باشند (مهدیه، ۱۴۰۰).

کسانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند عمدتاً در چهار مؤلفه رفتاری یعنی گزینش هدف، سخت‌کوشی، میزان بازبینی یادگیری و عمل‌گرا بودن سرآمد هستند. برخورد مطلوب با چالش‌های مختلف زندگی از ویژگی‌های شاخص انسان‌های خودکارآمد است. خودکارآمدی را ساختاری می‌توان در نظر گرفت که دارای وجوه مختلفی است و

می‌بایست در موقعیت‌های گوناگون آن را سنجید (خیرخواه و همکاران، ۱۳۹۵). خودکارآمدی این حس را به کارکنان القا می‌نماید که از پتانسیل و استعدادهای خود نه تنها در درون سازمان بلکه در بیرون سازمان استفاده نمایند و فعالیت‌هایی انجام بدهند که به‌خوبی از عهده آن‌ها برمی‌آیند که باعث می‌شود نتایج مطلوبی از انجام این فعالیت‌ها کسب کنند. (درخشانمهر و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از متغیرهایی که با خودکارآمدی کارکنان رابطه دارد، سبک مدیریتی است که مدیر برای هدایت آنان اتخاذ می‌کند (بشیون و همکاران، ۱۴۰۲). سبک مدیریت اتخاذشده توسط رهبر، وی را قادر می‌سازد تا افراد سازمان را که دارای ریشه‌های مختلف، سطوح مهارت و تجربه هستند به‌گونه‌ای به کار گیرد که این افراد به‌طور مؤثری بتوانند در فعالیت‌های سازمان مشارکت داشته باشند (Grecko et al., 2021). سبک مدیریت اتخاذشده توسط رهبر، وی را قادر می‌سازد تا افراد سازمان را که دارای ریشه‌های مختلف، سطوح مهارت و تجربه هستند به‌گونه‌ای به کار گیرد که این افراد به‌طور مؤثری بتوانند در فعالیت‌های سازمان مشارکت داشته باشند (Grecko et al., 2021). سبک مدیریت، نحوه‌ی اعمال اختیارات مدیران برای اطمینان از تحقق اهداف سازمان است و روش‌های خاصی از بازیگری و تفکر مدیران را نشان می‌دهد. همچنین شامل نحوه‌ی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی مدیران، نحوه‌ی کار در حوزه‌ی مسئولیت خود و نحوه‌ی تعامل آن‌ها با اعضای تیم است (Popescu & Vidua, 2019). اگر مدیران قصد دارند کارآمد باشند، برای مدیران مهم است که با دقت انتخاب کنند که چگونه وظایف خود را انجام دهند. چه سبک مدیریتی هم برای آن‌ها و هم تیمی که زیرمجموعه آن هستند و هم سازمانی که در آن کار می‌کنند مناسب‌تر است (Raducan et al., 2020). بر همین اساس می‌گنجد می‌گوید: سازمان‌ها نمی‌توانند تأثیری در رشد و پیشرفت در همه‌ی ابعاد داشته باشند مگر آنکه مدیران این سازمان‌ها به آنچه می‌خواهند انجام دهند آگاه باشند (پناهی و کاظمی، ۱۴۰۲). امروزه بسیاری از محققان معتقدند سبک مدیریتی با توجه به متغیرها و عواملی که در محیط داخلی یا خارج از سازمان وجود دارد، شکل می‌گیرد. ازاین‌رو یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون، سبک‌های متفاوت گاه متضاد را برای رهبری مجموعه زیردست خود برگزیند؛ اما به نظر می‌رسد که این ویژگی همانند دیگر صفات مدیران به گونه طبیعی وجود دارد (Waller et al., 1989). در گذشته مدیران سبک مدیریتی را برمی‌گزیدند که براساس این سبک مدیریتی با کارکنان

همچون یک ماشین برخورد می‌شد؛ اما در سازمان‌های مدرن امروزی مدیران سبک‌های مدیریتی کارمند محور را انتخاب می‌کنند تا موجب بهبود عملکرد آنان شده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند (Kalogianidis et al., 2021).

اخلاق حرفه‌ای در حال تبدیل شدن به نیاز روز است و بسیاری از نهادها با آن مواجه هستند. اخلاق حرفه‌ای به اصول و ارزش‌هایی می‌پردازد که یک نیروی متخصص سازمان باید برای ایجاد فضایی مناسب در محل کار اجرا کند. منشور اخلاق حرفه‌ای یک راهنما است و به متخصصان کمک می‌کند تا کار خود را با تعهد و صداقت انجام داده و اصول خاص حرفه‌ی خود را رعایت کنند (Sherpa, 2018). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از تعاملات اخلاقی است که از سوی هر سازمانی برای کارکنان تعیین می‌شود تا اعضای آن سازمان به روابط مطلوبی در راستای انجام وظایف شغلی نائل آیند (پناهی و کاظمی، ۱۴۰۲). همچنین بر اساس یافته‌های پژوهشی، یک از چالش‌های مهم برای کارمندان در محل کار، نبود مؤلفه‌های خودکارآمدی و اخلاق حرفه‌ای است؛ این چالش مهم مشکلاتی در زمینه عدم توانایی کارکنان در پاسخگویی به ایرادات وارده از سوی کارفرمایان، افت راندمان کاری، و عدم تمایل به مبادله دانسته‌ها، توانایی‌های شغلی و تفکرات در میان همکاران به وجود می‌آورد (هویدا و بهروزی، ۱۳۹۳). وجود مؤلفه اخلاق حرفه‌ای برای سازمان از جنبه داخلی و مواردی نظیر بهتر شدن رابطه همکاران باهم، داشتن تفاهم و نداشتن تعارض منافع و پایبندی کارکنان به ضوابط و اهداف سازمان که منجر به جلوگیری از اتلاف هزینه‌هایی می‌شود که در اثر نظارت بر کار نیروی انسانی به وجود می‌آید، سودمند است. به‌علاوه رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به جنبه وظیفه‌ی اجتماعی آن مشروعیت می‌بخشد، نوعی تعهد اخلاقی برای سازمان در برابر کسانی که از وجود آن سازمان سود می‌برند ایجاد می‌کند، درآمد و سود آن را بهبود می‌دهد و در آخر سازمان را در میدان رقابت با دیگر سازمان‌های همسو نگه می‌دارد (طالب نیا و همکاران، ۱۴۰۰). عامل اخلاق حرفه‌ای دارای اصولی با استانداردهای رفتاری خاص است و افرادی که در یک حرفه‌ی خاص فعالیت دارند ملزم پایبندی به این اصول اخلاقی هستند. اصول اخلاق حرفه‌ای خط و مشی‌های مشخصی را برای مدیران تعیین می‌کند تا در راستای این خط و مشی‌ها عمل کنند. این خط و مشی‌ها برای مدیران سازمان‌های آموزشی اهمیت بیشتری دارد. چرا که عملکرد آن‌ها بر ابعاد مختلف

اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و غیره در سطح جامعه اثرگذار است (ساعدی و فلاحی، ۱۴۰۱).

همتی و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و خودکارآمدی معلمان دوره ابتدایی که از نوع توصیفی همبستگی بود انجام دادند. جامعه آماری آن ۲۶۰۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان اردبیل بود که با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۵ نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و از پرسشنامه‌ی رهبری خدمتگزار و خودکارآمدی برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد بین رهبری خدمتگزار و خودکارآمدی معلمان ابتدایی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. مهدی و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: یک واحد نظامی در قرارگاه عملیاتی جنوب شرق) انجام دادند که از حیث روش توصیفی-پیمایشی و ازلحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های محقق ساخته‌ی رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری و همچنین پرسشنامه‌ی استاندارد خودکارآمدی شرر و موفقیت شغلی راسیول استفاده شد. نتایج نشان داد که سبک رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی کارکنان و موفقیت شغلی آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین سبک رهبری اخلاقی به‌صورت غیرمستقیم با میانجی‌گری عامل کیفیت زندگی کاری بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است. محمدی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان: بررسی رابطه‌ی سبک مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و افزایش عملکرد کارکنان آموزش و پرورش دهدشت، که روش تحقیق آن از نوع توصیفی-پیمایشی بود بیان داشت که سبک مدیریت مشارکتی می‌تواند عاملی مؤثر برای توانمندسازی و افزایش عملکرد کارکنان باشد. فرجی (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان تأثیر مهارت‌های مدیریتی بر خودکارآمدی و رشد رفتارهای اخلاقی معلمان اذعان می‌کند که رابطه معناداری میان مهارت‌های مدیریتی و خودکارآمدی وجود دارد به‌بیان دیگر مهارت‌های مدیریتی نقش مؤثری در بالابردن بازدهی کاری کارکنان ایفا می‌کند. باظه‌وری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود پس از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان دادند که رهبری تحولی تأثیر چندانی بر خودکارآمدی کارکنان ندارد. شیروانی و زهره‌وندیان (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان رابطه

ی بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی شایستگی که روش تحقیق آن از نوع همبستگی بود و از پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای عیدی و همکاران (۱۳۹۵) و پرسشنامه‌ی شایستگی مربیان ورزشی منتظری و همکاران (۱۳۹۷) و پرسشنامه کارآمدی مربیگری مایرز و همکاران (۲۰۰۸) برای گردآوری داده‌ها استفاده شده بود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی رابطه‌ی مثبت و معناداری برقرار است. Zhou و همکاران (2023) پژوهشی با عنوان تأثیر توسعه حرفه‌ای بر خودکارآمدی معلمان ضمن خدمت: یک فراتحلیل از مطالعات تجربی انجام دادند. داده‌های این پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و از پایگاه‌های مختلف داده نظیر خانه‌ی تسویه‌ی اطلاعات منابع آموزشی، دهکده‌ی مهندسی و... جمع‌آوری شده است. نتایج تجزیه و تحلیل این داده‌ها نشان داد که توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ضمن خدمت می‌تواند بر خودکارآمدی آن‌ها تأثیر بسزایی داشته باشد. Gouedard و همکاران (2023) پژوهشی با عنوان تأثیر مدارس به عنوان سازمان‌های یادگیرنده بر خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان: یک تحلیل بین کشوری انجام دادند. این پژوهش از نظر روش از جمله پژوهش‌های پیمایشی بود. بر اساس نتایج به دست آمده عوامل زیربنایی مدرسه نظیر فرهنگ تحقیق، رهبری روبه رشد، دیدگاه مشترک و ... به عنوان یک سازمان یادگیرنده تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی و رضایت شغلی دارد. Liao و همکاران (2021) پژوهشی تحت یک مطالعه‌ی فراتحلیلی درباره‌ی رابطه‌ی خوددلسوزی و خودکارآمدی انجام دادند. در این پژوهش ۶۰ منبع مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که میان خرده مقیاس‌های مثبت متغیر خود دلسوزی با خرده مقیاس‌های خودکارآمدی رابطه‌ی مثبت، و میان خرده مقیاس‌های منفی خوددلسوزی و خرده مقیاس‌های خودکارآمدی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد.

خودکارآمدی کارکنان از جمله نیازهای ضروری سازمان‌های امروزی است. لذا مدیران به دنبال افزایش خودکارآمدی کارکنان خود هستند تا با سرعت بیشتری در جهت پیشبرد اهداف سازمان خود حرکت کنند اگرچه پژوهش‌های زیادی در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان انجام شده است، با این وجود پژوهش‌ها به ندرت رابطه‌ی سبک مدیریت و همچنین اخلاق حرفه‌ای را با خودکارآمدی کارکنان مورد بررسی قرار داده‌اند و تحقیقات با وجود اهمیت موضوع خودکارآمدی کارکنان، در این زمینه محدود است. این خلأ تحقیقاتی پژوهشگر را بر آن داشت تا طی پژوهشی، رابطه‌ی سبک مدیریت و اخلاق

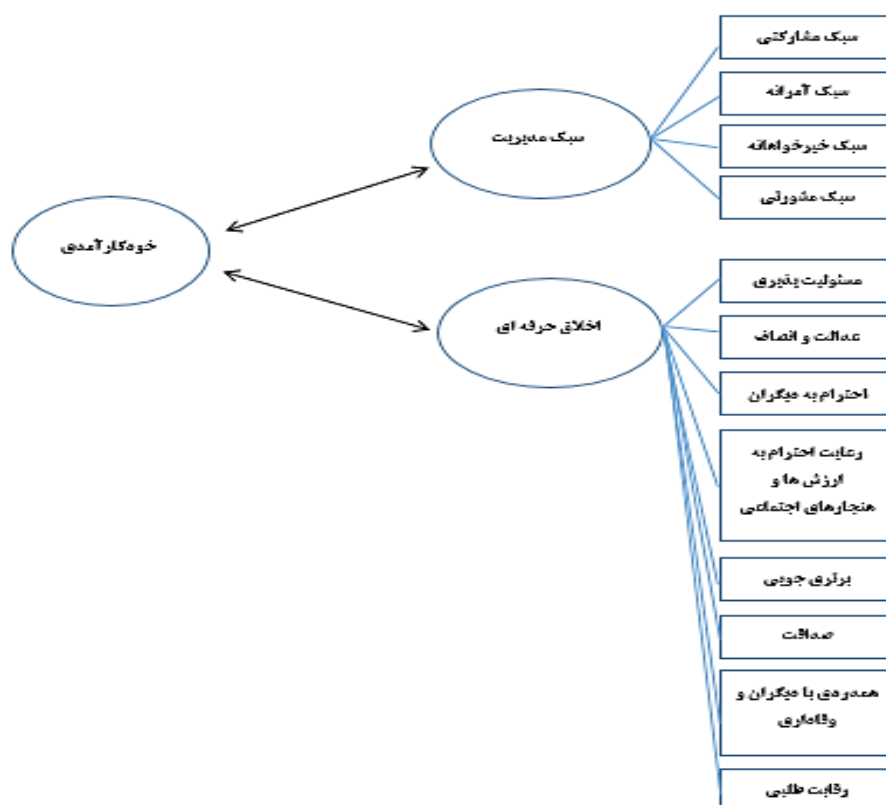
حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان را مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین پرسش مهم و اساسی در این پژوهش این است که: آیا میان سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

با توجه به مطالب عنوان‌شده و همچنین نتایج حاصل از پژوهش‌های گذشته فرضیه‌های پژوهش از قرار زیر است:

– بین سبک مدیریت مدیران و خودکارآمدی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

– بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و خودکارآمدی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

شکل ۱. مدل مفهومی متغیرهای پژوهش



روش

پژوهش حاضر از حیث روش، توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف انجام آن، ازجمله پژوهش‌های کاربردی است. جامعه‌ی آماری ۸۵۶ نفر از کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول در سال تحصیلی ۱۴۰۳ می‌باشند. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان (۱۹۸۰)، تعیین و تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب می‌شوند. مبانی نظری پژوهش حاضر با استفاده از روش کتابخانه‌ای و داده‌های کیفی با استفاده از روش میدانی به دست آمده است. همچنین از ابزار پرسشنامه سبک مدیریت Salzmann and Anderkuluk (1982)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای Cadozier (2009) و پرسشنامه خودکارآمدی Riggs and Knight (1994) برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه‌ی سبک مدیریت Salzmann and Anderkuluk (1982): پرسشنامه‌ی سبک مدیریت سالزمن و اندرکولک دارای مؤلفه‌های سبک آمرانه، سبک خیرخواهانه، سبک مشورتی و سبک مشارکتی است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

روایی این پرسشنامه در مطالعه‌ی ممتاز (۱۳۹۴) توسط متخصصین و اساتید دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته و مورد تأیید است. همچنین برای مشخص کردن پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است آلفای کرونباخ مؤلفه‌های سبک آمرانه، خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی به ترتیب کرونباخ ۰/۹۲، ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۹۰ تعیین شده است که نشان‌دهنده‌ی پایایی پرسشنامه‌ی سبک مدیریت است. در پژوهش زابلی و همکاران (۱۳۹۳) روایی صوری و محتوای پرسشنامه توسط کارشناسان و اساتید دانشگاه بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی خوب این ابزار است.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای Cadozier (2009): این پرسشنامه با ۱۶ گویه طراحی شده و ۸ مؤلفه از اخلاق حرفه‌ای شامل پذیرش مسئولیت، برتری طلبی، رقابت جویی، صداقت، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارها، عدالت و انصاف و همدردی با دیگران و وفاداری را مورد سنجش قرار می‌دهد. هر گویه بر مبنای مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده و گزینه‌های هر گویه شامل خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد است و طیف نمرات

از ۱ تا ۵ است. پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردیده و نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن آن برای این پژوهش است.

جدول ۱. دسته‌بندی سؤال‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

سؤالات	مؤلفه‌ها	سؤالات	مؤلفه‌ها
۵-۶	احترام به دیگران	۱-۲	مسئولیت‌پذیری
۷-۸	رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۹-۱۰	برتری‌جویی
۳-۴	عدالت و انصاف	۱۵-۱۶	رقابت‌طلبی
۱۳-۱۴	همدردی با دیگران و وفاداری	۱۱-۱۲	صداقت

پرسشنامه‌ی خودکارآمدی Riggs and Knight (1994): این پرسشنامه به‌منظور سنجیدن مؤلفه‌های باورهای خودکارآمدی فردی، باورهای کارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای فردی و انتظار پیامدهای جمعی طراحی شده است. پرسشنامه Riggs and Knight (1994) ۳۱ گویه دارد و نمره‌گذاری هر گویه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به‌صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالفم و نه موافقم، موافقم و کاملاً موافقم به ترتیب از ۱ تا ۵ تعیین شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهشی که توسط فرخی و احمدزاد (۱۳۹۹) انجام گرفت با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ مطلوب گزارش شده است. همچنین پایایی پرسشنامه خودکارآمدی Riggs and Knight (1994) در پژوهش حاضر ۰/۸۸ محاسبه گردیده و از این‌رو برای این پژوهش مناسب است. در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی: محاسبه‌ی میانگین، انحراف معیار و نمودارها و آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده و محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار spss انجام گرفته است.

یافته‌ها

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان دزفول بود. در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از سه پرسشنامه سبک‌های مدیریتی، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و همچنین پرسشنامه خودکارآمدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است این تجزیه و تحلیل با استفاده از

آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و نمره کمینه و بیشینه و همچنین آمار استنباطی به منظور سنجش فرضیه‌های پژوهش امکان‌پذیر شد.

با توجه به اینکه بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها یکی از مفروضه‌های اصلی تحلیل‌های آماری است، در جدول ۲ نرمال بودن نمرات مقیاس‌های متغیرهای اصلی پژوهش در گروه نمونه، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای^۱ ارزیابی شده است. در این آزمون فرض صفر مبنی بر توزیع نرمال داده‌هاست که در سطح ۰/۰۵ ارزیابی می‌شود؛ بنابراین اگر مقدار سطح معناداری آزمون (Z) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر رد نمی‌شود و در نتیجه توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

متغیر	مقدار Z	سطح معناداری
سبک مدیریتی	۱/۰۵۱	۰/۲۱۹
اخلاق حرفه‌ای	۱/۲۹۱	۰/۱۸۲
نمره خودکارآمدی	۱/۳۱۲	۰/۴۳۱

بر اساس جدول ۲، سطح معناداری مقادیر Z محاسبه‌شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف همه متغیرهای اصلی پژوهش از ۰/۰۵ بیشتر هستند و این نشان می‌دهد که فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها رد نمی‌شود و مورد تأیید است. با عنایت به نتایج حاصل از این یافته آماری در ادامه می‌توان از آماره‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها بهره برد. در ادامه فرضیه‌های پژوهش را با استفاده از روش‌های آماری مناسب مورد آزمون قرار گرفته تو مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت.

- بین مؤلفه سبک آمرانه با خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین مؤلفه سبک خیرخواهانه با خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین مؤلفه سبک مشورتی با خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین مؤلفه سبک مشارکتی با خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد.

1. One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

جدول ۳. همبستگی بین سبک مدیریتی با خودکارآمدی کارکنان

مؤلفه‌های سبک مدیریت T2 معناداری			
سبک آمرانه	-۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	**۰/۰۰۱
سبک خیرخواهانه	۰/۷۳۲	۰/۴۵۳	**۰/۰۰۱
سبک مشورتی	۰/۳۸۳	۰/۱۴۶	**۰/۰۰۱
سبک مشارکتی	۰/۵۹۸	۰/۳۵۷	**۰/۰۰۱
نمره کل مقیاس	۰/۸۱۵	۰/۶۶۴	**۰/۰۰۱

**P<۰/۰۱، *P<۰/۰۵

بر اساس نتایج جدول ۳، مشاهده می‌شود که مؤلفه سبک آمرانه با خودکارآمدی کارکنان رابطه منفی و معنادار دارند ($p<۰/۰۵$). نتایج گواه بر تأیید فرضیه اول پژوهش است. همچنین میان سایر مؤلفه‌های سبک مدیریت شامل سبک‌های خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی با خودکارآمدی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($p<۰/۰۱$) که تأییدکننده ی فرضیه‌های دوم تا چهارم پژوهش است. به‌علاوه مؤلفه‌ی سبک خیرخواهانه بیشترین همبستگی و مؤلفه‌ی سبک مشورتی کمترین همبستگی را با خودکارآمدی دارد. به‌منظور شرح و بسط مطلوب‌تر ضریب تعیین (R^2) این متغیر محاسبه شد که بر این اساس سبک مدیریتی ۶۶/۴ درصد واریانس خودکارآمدی کارکنان را تبیین می‌کند. همچنین معناداری رابطه میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی به قرار زیر است:

جدول ۴. همبستگی بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی کارکنان

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای T2 معناداری			
مؤلفه مسئولیت‌پذیری	۰/۷۲۰	۰/۵۱۸	**۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت و انصاف	۰/۴۵۷	۰/۲۰۸	**۰/۰۰۱
مؤلفه احترام به دیگران	۰/۴۲۸	۰/۱۸۳	**۰/۰۰۱
مؤلفه رعایت احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۳۰۷	۰/۰۹۴	**۰/۰۰۱
مؤلفه برتری‌جویی	۰/۷۶۲	۰/۵۸۰	**۰/۰۰۱
مؤلفه صداقت	۰/۴۳۹	۰/۱۹۲	**۰/۰۰۱
مؤلفه همدردی با دیگران و وفاداری	۰/۴۹۴	۰/۲۴۴	**۰/۰۰۱
مؤلفه رقابت‌طلبی	۰/۶۱۵	۰/۳۷۸	**۰/۰۰۱
نمره کل اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۰۴	۰/۲۵۴	**۰/۰۰۱

**P<۰/۰۱، *P<۰/۰۵

بر اساس نتایج جدول ۴، کلیه‌ی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی کارکنان رابطه‌ی، مثبت و معنادار دارند ($p < 0/01$). از این بین دو مؤلفه مسئولیت‌پذیری ($r = 0/720$) و برتری‌جویی ($r = 0/762$) بیشترین ضریب همبستگی و مؤلفه رعایت احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی کمترین رابطه‌ای همبستگی را ($r = 0/307$) نشان دادند. علاوه بر این، ضریب همبستگی $0/504$ میان نمره کل اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی کارکنان نشان‌دهنده وجود یک رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر است. این بدان معناست که با افزایش نمرات اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی کارکنان نیز به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. ($p < 0/05$). به‌منظور تفسیر دقیق‌تر، مقدار ضریب تعیین آن محاسبه شد که مطابق آن اخلاق حرفه‌ای $25/4$ درصد واریانس خودکارآمدی کارکنان را به‌طور مثبت تبیین می‌کند. درمجموع با توجه به نتایج به دست آمده فرضیه دوم و فرضیه‌های فرعی آن مورد تأیید قرار می‌گیرند.

به‌منظور تأیید رابطه چندگانه میان سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان

پیش‌بین‌ها	F	R	R^2	B	β	t	سطح معناداری
عدد ثابت				۳۱/۵۱۰	---	۳/۸۱۰	۰/۰۰۱
سبک مدیریتی	*۲۰۴/۷۲۴	۰/۸۲۲	۰/۶۷۵	۰/۸۶۲	۰/۷۵۶	۱۵/۹۷۸	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای				۰/۲۹۸	۰/۱۱۷	۲/۴۷۶	۰/۰۰۱

** $P < 0/01$ ، * $P < 0/05$

همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، مقدار مجذور R برابر با $0/675$ است که به این معناست که $67,5\%$ از تغییرات در خودکارآمدی توسط سبک مدیریتی و اخلاق حرفه‌ای توضیح داده می‌شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه‌شده ($204/724$) در سطح اطمینان حداقل 99% معنادار است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سبک مدیریتی و اخلاق حرفه‌ای به‌طور معناداری بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارند و این متغیرها یک معادله رگرسیون معنادار را تشکیل می‌دهند. ($p < 0/05$).

همچنین نتایج آزمون رگرسیون گام‌به‌گام جهت تعیین رابطه‌ی چندگانه میان متغیرهای سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی کارکنان به قرار زیر است:

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	F	R	R^2	B	β	t	معناداری
۱	سبک مدیریت	۳۹۳/۱۶۳	۰/۸۱۶	۰/۶۶۵	۰/۹۳۱	۰/۸۱۶	۱۹/۸۲۰	۰/۰۰۱
۲	سبک مدیریت اخلاق حرفه‌ای	۲۰۴/۷۴۲	۰/۸۲۲	۰/۶۷۵	۰/۸۶۲	۰/۷۵۶	۱۵/۹۷۸	۰/۰۰۱
					۰/۲۹۸	۰/۱۱۷	۲/۴۷۶	

با توجه به جدول ۶، متغیرهای سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران با خودکارآمدی همبستگی چندگانه دارند. در گام اول سبک مدیریت با ضریب بتای ۰/۸۱۶، ۶۶/۵ درصد از واریانس متغیر خودکارآمدی را تبیین نموده است. در گام دوم متغیر اخلاق حرفه‌ای با ضریب بتای ۰/۱۱۷ وارد شده و قابلیت تبیین واریانس متغیر خودکارآمدی را به ۶۷/۵ درصد رسانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق با تجزیه تحلیل‌های آماری داده‌های پژوهش، مشاهده شد که مؤلفه سبک آمرانه سبک مدیریتی با خودکارآمدی کارکنان رابطه منفی و معنادار دارند ($p < ۰/۰۵$)؛ که گواه بر تأیید فرضیه اول پژوهش است؛ که با یافته‌های نصرتی و همکاران (۱۳۹۴) و Edwards and Watts (2010) همسو و مطابق بوده است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین گفت که؛ طراحی سبک مدیریتی که اولین مرحله اساسی در شیوه‌های مدیریتی کارکنان به شمار می‌رود، عبارت است از تصمیم‌گیری در خصوص هر یک از عناصر مدیریتی. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین سبک مدیریت آمرانه و خودکارآمدی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در تبیین نتیجه‌ی به دست آمده می‌توان گفت از آنجایی که خودکارآمدی به برنامه‌ریزی بر اساس مشاهده‌ی خویشتن اشاره دارد. استفاده از سبک‌های مدیریت آمرانه می‌تواند در خودکارآمدی کارکنان مؤثر واقع گردد به‌طوری که کارکنان بدون نیاز به نظارت، شخصاً در انجام امر آموزشی و یادگیری ناموفق باشند. البته استفاده از سبک‌های مدیریت آمرانه کارکنان در مواقع حساس و مهم آموزشی ضروری است که این امر هم خللی در خودکارآمدی کارکنان ایجاد می‌کند. سبک‌های مدیریتی آمرانه هم که بیشتر در مورد افراد نابالغ مفید است، در مواقعی می‌تواند سبب عدم تلاش و کوشش بیشتر و در نتیجه

خودکارآمدی پایین‌تری شود (Mitchell & Bradshaw, 2013). همچنین پس از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، مشاهده شد که هر مؤلفه سبک خیرخواهانه با خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارند؛ که بر مبنای نتایج به دست آمده فرضیه پژوهش تأیید شد؛ که با عمویان و همکاران (۱۴۰۱) و فرجی (۱۴۰۰) همسو و مطابق بوده است.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که، از آنجا که مؤلفه سبک خیرخواهانه نقش مهمی در توسعه خودکارآمدی کارکنان دارد، بررسی شکاف میان تمایلات و مهارت‌های خودکارآمدی در ایران موضوعی قابل تأمل است. نتایج اغلب پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطح مهارت‌های خودکارآمدی کارکنان پایین است. این شکاف ممکن است ناشی از عدم آمادگی ساختارهای آموزشی در زمینه پرورش مهارت‌های خودکارآمدی باشد، هرچند که فراگیران از نظر ذهنی آمادگی کسب این مهارت‌ها را دارند. با این حال، بررسی دقیق علل این شکاف نیازمند پژوهش‌های گسترده‌تر و عمیق‌تری در آینده است. در مطالعه‌ای صمدی (۱۳۹۲) نشان داد بین سبک مدیریتی و خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. برای تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که کلاس درس به عنوان یک سازمان رسمی، با هدف تحقق آموزش و تربیت مؤثر فعالیت می‌کند. در این محیط، کارکنان مسئولیت‌هایی مانند برقراری نظم و آرامش، بهره‌گیری از منابع و ابزارهای کمک آموزشی، اجرای راهبردهای یاددهی-یادگیری و تقویت خودکارآمدی را بر عهده دارند. مدیریت این فعالیت‌ها، نیازمند یک سبک مدیریتی کارآمد در کلاس درس است. در این راستا، سبک مدیریتی خیرخواهانه با عملکردهایی نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، نظارت و کنترل، همراه با سبک مشورتی، امکان مدیریت مؤثر را فراهم می‌آورد. هم‌افزایی این کارکردها منجر به ایجاد یک محیط یادگیری اثربخش می‌شود که در نهایت، بر افزایش خودکارآمدی کارکنان و بهبود عملکرد کلی کلاس درس تأثیرگذار خواهد بود.

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل آماری داده‌ها، مشاهده شد که مؤلفه سبک مشورتی و البته نمره کل آن با خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارند ($p < 0/05$)؛ که نتایج به دست آمده فرضیه پژوهش تأیید شد؛ که با شهیدی و همکاران (۱۳۹۲)، شمسی زاده و همکاران (۱۴۰۱) و محمدی (۱۴۰۲) همسو و مطابق بوده است.

این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنانی با خودکارآمدی شغلی بالا توانایی بیشتری در هماهنگی با همکاران و پاسخ‌گویی به نیازهای خاص آن‌ها دارند. خودکارآمدی شغلی قوی

موجب بروز رفتارهایی مانند اختصاص زمان بیشتر به تدریس، افزایش خلاقیت در طراحی برنامه‌های درسی، مدیریت اثربخش کلاس و استفاده از روش‌های تدریسی متناسب با ویژگی‌های همکاران می‌شود که به نوبه خود، بر سبک‌های مدیریتی همکاران تأثیرگذار است. علاوه بر این، خودکارآمدی کارکنان زمینه را برای رشد و موفقیت خود و همکارانشان فراهم می‌کند. به این معنا که کارکنان با سطح بالای خودکارآمدی قادرند بر همکاران تأثیر بگذارند و بستر پیشرفت و توسعه را در انجام وظایف تخصصی و محیط‌های کاری مختلف مهیا سازند. کارکنان با برخورداری از سبک‌های مدیریتی مطلوب و مناسب در رویارویی با مسائل آموزشی به موضع‌گیری منطقی پرداخته و در تلاش برای حل و سازش با آن‌ها برخوانند آمد. داداش زاده و همکاران (۱۳۹۸) نتایج نشان دادند بین سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مؤلفه‌ی پشتکار رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد؛ بین سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مؤلفه‌ی خودتنظیمی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد، سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مؤلفه‌ی تلاش رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. درواقع می‌توان گفت از آنجایی که افراد با خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد با خودکارآمدی پایین بهتر می‌توانند با موقعیت‌های فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند و در جهت انجام تکالیف، تلاش بیشتری خواهند نمود. در تبیین نتیجه‌ی به دست آمده می‌توان گفت با توجه به اینکه سبک‌های مدیریتی مشارکتی و تفویضی به مشارکت کارکنان در امور مدرسه و تفویض اختیارات به آنان اشاره دارد استفاده از این نوع سبک‌های مدیریتی سبب ایجاد انگیزش بیشتر و در نتیجه تلاش و کوشش بیشتر در امور مدرسه و خودکارآمدی بهتر می‌شود. Collie و همکاران (2012) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک مشورتی باعث افزایش انعطاف‌پذیری و ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان می‌شود. این رویکرد زمینه را برای تحلیل فردی و گروهی فراهم کرده و در توانمندسازی دانش‌آموزان نقش مؤثری ایفا می‌کند، به طوری که آن‌ها قادر خواهند بود نقاط قوت و ضعف خود را در فرآیند یادگیری و تحصیل شناسایی کنند. برای حرکت به سمت سبک مدیریتی مشورتی، علاوه بر ایجاد زیرساخت‌های مناسب از طریق برنامه‌ریزی و تعامل با همکاران، ضروری است که اطمینان از مسیر جدید خودکارآمدی شغلی حاصل شود. همچنین، لازم است انگیزه‌های درونی و بیرونی در معلمان تقویت شود تا آن‌ها بتوانند در راستای خودکارآمدی مؤثر در آموزش، نقش فعال و پایداری ایفا کنند. وفائی مهر (۱۳۹۸) در پژوهشی به جهت بررسی

رابطه‌ی سبک مدیریت و خودکارآمدی معلمان نشان داد که سبک‌های دستوری، تفویضی و مشارکتی بر موفقیت خودکارآمدی کارکنان نقش معناداری دارد.

همچنین با توجه به نتایج حاصل از تحلیل آماری، بین متغیر اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی کارکنان از لحاظ آماری معنی‌دار است ($P < 0/05$)؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود؛ که نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهشگرانی همچون باظهوری و همکاران (۱۴۰۰) و اسدیان (۱۳۹۷) مطابق و همسو است.

در تبیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی می‌توان بیان داشت که رابطه‌ی مثبت و معنادار متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی امری قابل پیش‌بینی بود؛ چراکه توانایی کنترل و هدایت رویدادهای تأثیرگذار بر زندگی از بنیادی‌ترین مهارت‌های انسانی محسوب می‌شود و نقش مهمی در رفتار و به‌ویژه در تغییر رفتار دارد. بدیهی است که پایداری کارکنان به اصول اخلاقی، موجب افزایش کارآمدی آن‌ها می‌شود، درحالی‌که عدم رعایت این اصول، همراه با شکست‌های مکرر، می‌تواند پیامدهای منفی در زندگی فردی و حرفه‌ای آنان داشته باشد. همین روند در مورد خودکارآمدی نیز صدق می‌کند؛ چنانچه محیط کاری شرایطی را فراهم آورد که کارکنان فرصت بروز توانمندی‌های خود را داشته باشند و بتوانند تجارب موفقیت در کار خود کسب کنند، این تجارب به تقویت پایداری به اصول اخلاقی منجر خواهد شد (ثمری و پورونچی صلوات، ۱۳۹۷). درواقع، خودکارآمدی نه تنها می‌تواند از شرایط سازمانی و تجربیات شغلی نشأت بگیرد، بلکه ممکن است تحت تأثیر تجارب فردی و اجتماعی نیز باشد. عوامل مؤثر بر خودکارآمدی شامل ابعاد فردی و شخصی و همچنین عوامل سازمانی است که هر یک می‌توانند به صورت مستقل یا در تعامل با یکدیگر، بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر بگذارند؛ موضوعی که در این پژوهش نیز مشاهده شد. حفظ و بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی در چنین محیطی، همراه با مدیریت پایدار و اثربخش، به توجه بیشتر به نیازهای روحی و روانی کارکنان منجر می‌شود. این امر، به‌ویژه در اداره آموزش و پرورش شهرستان دزفول و مدارس تابعه، زمینه‌ساز افزایش خودکارآمدی کارکنان خواهد شد.

همچنین یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که مؤلفه‌های «برتری‌جویی» و «مسئولیت‌پذیری» متغیر اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و قوی‌تری با خودکارآمدی نسبت به سایر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای دارند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت که

از آنجایی که برتری جویی کوششی برای بهتر شدن و به فعلیت رساندن استعدادهاست، مدیرانی که در محیط کار خود به دنبال برتری جویی هستند تمام قابلیت‌های خود را به کار می‌بندند تا بتوانند وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند. برتری جویی مدیران، کارکنان را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد و به گونه‌ای عمل می‌کنند تا در هنگام انجام وظایف محوله بهترین عملکرد را داشته باشند در نتیجه برتری جویی مدیران می‌تواند تأثیر بسزایی بر ارتقا خودکارآمدی کارکنان داشته باشد. همچنین مسئولیت‌پذیری مدیران و به دنبال آن مسئولیت‌پذیری کارکنان در یک سازمان برای انجام کارهایی که به آن‌ها محول شده است سبب می‌شود تا آنان تمام تلاش خود را به کار گیرند تا وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند. چنین کوششی حکایت از خودکارآمدی بالای کارکنان دارد چرا که به عقیده هوتی و همکاران (۱۴۰۱) کارکنانی که از خودکارآمدی مطلوبی برخوردارند زمانی مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرند که اطمینان داشته باشند به بهترین شکل می‌توانند آن کار را انجام دهند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش آن است که پژوهش حاضر بر روی کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان دزفول انجام شده است و نمی‌توان نتایج حاصل از آن را به کارکنان سایر مناطق تعمیم داد. همچنین با توجه به اینکه معیار سنجش خودکارآمدی کارکنان، پاسخ دادن به پرسشنامه خودکارآمدی به وسیله ی خودشان بوده است نمی‌توان ارزیابی واقعی از میزان خودکارآمدی کارکنان به عمل آورد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و اهمیت مؤلفه‌ی خودکارآمدی در پیشبرد اهداف سازمان پیشنهاد می‌شود، دوره‌های آموزشی و آشناسازی مدیران، کارکنان و گروه‌های آموزشی در راستای بهبود سبک مدیریتی برگزار گردد.

پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش شهرستان دزفول با مراکز علمی و پژوهشی نظیر انجمن‌های علمی جهت فعال ساختن گروه‌های آموزشی به منظور آموزش مدیران و کارکنان و ارتقا و بهبود خودکارآمدی، همکاری کنند.

پیشنهاد می‌شود جلسات توجیهی برای آشناسازی مدیران با منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان برگزار شود و با در نظر گرفتن کارگروهی به صورت دوره‌ای عملکرد مدیران در اهتمام ورزیدن به منشور اخلاق حرفه‌ای مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.

تعارض منافع

نویسندگان این پژوهش هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در این پژوهش شرکت و همکاری نموده‌اند مراتب قدردانی و سپاسگزاری را به عمل آورد.

منابع

اسدیان، سیروس؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل، و قلی‌زاده، حمزه. (۱۳۹۶). نقش اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۳۳-۴۴.

امیدی، محمود. (۱۳۹۵). *خودکارآمدی: مفاهیم و کلیات*. مشهد: انتشارات نیلوفر. باظهوری، سارا، یاری حاج عطالو، جهانگیر، ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خود رهبری و خودکارآمدی معلمان زن. *فصلنامه‌ی زن و مطالعات خانواده*، ۱۴(۵۳)، ۷۲-۴۹.

بشیون، مهدی، نجیبی آل هاشم، سیده صدیقه، شیخعلی‌زاده، مهدی، پور یحیی، سیده مریم، ترابی مره جین، زکیه، و ترابی مره جین، محمدرضا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سبک رهبری عمل‌گرا مدیران بر خودکارآمدی معلمان ابتدایی شهر خلخال در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱، هفتمین همایش بین‌المللی مطالعات دینی، علوم انسانی و اخلاق زیستی در جهان اسلام، تهران، بازیابی شده در ۱۵ خرداد ۱۴۰۳.

پناهی، غلامحسین، و کاظمی، سجاد. (۱۴۰۲). رابطه‌ی سکوت سازمانی کارکنان با سبک مدیریت و اخلاق حرفه‌ای مدیران. *فصلنامه‌ی پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. ۷(۲۵)، ۷۷-۱۰۰.

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2023.72889.1654>

ثمری، عیسی، و پورونچی صلوات، میلاد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای معلمان با کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی آنان در مدارس ابتدایی شهر اردبیل، *کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی*، بازیابی شده در ۱۳ بهمن ۱۴۰۲. خیرخواه، معصومه، سلطانی عربشاهی، سید کامران، و مشکوه، زهره. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای اساتید و خودکارآمدی دانشجویان مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید

- صدوقی یزد. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۱۱(۲)، ۱۷۳-۱۶۱.
- داداش زاده، مهدیه، عرفانی، سکینه، ولی پور، خدیجه، رستم نژاد، محمد، و شکیبی، رقیه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی سبک‌های مدیریتی با خودکارآمدی معلمان ابتدایی شهر ماکو از دیدگاه معلمان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸، دومین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران، بازیابی شده در ۱۵ بهمن ۱۴۰۲.
- درخشانمهر، آرش، جبار زاده کنگر لوئی، سعید، و بحری ثالث، جمال. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۱۵۸-۱۴۹. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2322522.1397.6.0.30.9>
- ساعدی، رسول، و فلاحی، حمید. (۱۴۰۱). بازنمایی اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دبیرستان‌های پسرانه. فصلنامه‌ی پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۳۳)، ۱۵۴-۱۲۹. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2022.69658.1624>
- شمسی زاده، فخرالدین، تیمی، مریم، پروین، هنگامه، و آقاسی، احمد. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط سبک مدیریتی و عملکرد شغلی مدیران در دانشگاه و بیمارستان‌های آموزشی علوم پزشکی آبادان، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در علوم انسانی، اقتصاد، مدیریت و حسابداری، بازیابی شده در تاریخ ۲۱ تیر ۱۴۰۳.
- شهیدی، نیما، جعفری، پریش، قورچیان، نادرعلی، و بهبودیان، جواد. (۱۳۹۲). رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳)، ۴۴-۲۱. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1392.4.15.2.0>
- شیروانی، طهماسب، و زهره وندیان، کریم. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی شایستگی. فصلنامه‌ی مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۳۷۷-۳۵۹.
- صمدی، معصومه. (۱۳۹۲). بررسی نقش حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان بر شیوه‌های مثبت و منفی آنان با دانش‌آموزان. مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۹(۱۷)، ۱۲۶-۱۰۷.
- طالب نیا، قدرت الله، رجب دری، حسین، و خانی ذلان، امیررضا. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان. فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۴)، ۹۶-۹۰.

عمویان، الهه، حاجی پور، مریم، و محمدی، اکبر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم و سبک مدیریت کلاس، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، تهران، بازیابی شده در ۱۷ بهمن ۱۴۰۲.

فرخی، نورعلی، و احمدزاد، فرید. (۱۳۹۹). رابطه‌ی بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی گر خودکارآمدی شغلی. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲)، ۲۸۳-۳۰۰.

<https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33360.11>

قربانی زاده، وجه الله، شریعتی، مسعود، ولی پور، مهدی، و هاشمی، محمد. (۱۳۹۷). الگوی توانمندسازی منابع انسانی سازمانی عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی. *فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۳(۲)، ۲۸۴-۲۶۱.

محمدی، اطلس. (۱۴۰۲). بررسی رابطه سبک مدیریت مشارکتی باتوانمند سازی و افزایش عملکرد کارکنان آموزش و پرورش دهدشت، *یازدهمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در تعلیم و تربیت، روان‌شناسی، فقه و حقوق و علوم اجتماعی*، شیروان، بازیابی شده در ۵ بهمن ۱۴۰۲.

مهدی، محمد، رشیدی، محبوبه، عباس پور، جعفر، و مراغه، امید. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: یک واحد نظامی در قرارگاه عملیاتی جنوب شرق). *فصلنامه آموزش علوم دریایی*، ۱۱(۱).

<https://doi.org/10.22034/rmt.2022.543744.2039>

مهدیه، امید. (۱۴۰۰). تأثیر پابندی اساتید به اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و انگیزش دانشجویان. *فصلنامه‌ی آموزش مهندسی ایران*، ۲۳(۹۰)، ۶۹-۴۹.

نصیری، نرگس. (۱۳۹۹). نقش آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی. *فصلنامه‌ی رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، ۱(۲)، ۴۴-۳۰.

همتی، علی، میرباقریان، سجاد، و میرباقریان، سحر. (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و خودکارآمدی معلمان دوره ابتدایی، دومین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر، بازیابی شده در ۲۱ تیر ۱۴۰۳.

هوتی، فاطمه، اللهی، ذبیح‌الله، و ارژنگ، زینب. (۱۴۰۱). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی. *فصلنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای در آموزش*، ۱(۲)، ۸۲-۶۸.

هویدا، مهدی، و بهروزی، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه میان سبک‌های رهبری مدیران و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت شهرستان بوشهر)، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران. بازیابی شده در ۲ اردیبهشت ۱۴۰۳.

References

- Amouyan, E., Haji Pour, M., & Mohammadi, A. (2022). Investigating the relationship between teacher self-efficacy and classroom management style. *7th National Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology of Iran*, Tehran. Retrieved February 6, 2024. [In Persian]
- Asadian, S., Ghasemzadeh, A., & Gholizadeh, H. (2017). The role of ethics and professional competencies on teachers' self-efficacy beliefs. *Ethics in Science and Technology*, 12(3), 33–44. [In Persian]
- Baz-Zohouri, S., Yari Haj Atalou, J., & Maleki Avarsin, S. (2021). Explaining the mediating role of professional ethics in the effect of transformational leadership on self-leadership and self-efficacy of female teachers. *Women and Family Studies Quarterly*, 14(53), 49–72. [In Persian]
- Beshoun, M., Najibi Al Hashem, S. S., Sheikh Alizadeh, M., Pour Yahya, S. M., Torabi Marejin, Z., & Torabi Marejin, M. R. (2023). Investigating the effect of managers' pragmatic leadership style on the self-efficacy of elementary school teachers in Khalkhal city in the 2021-2022 academic year. *7th International Conference on Religious Studies, Humanities and Bioethics in the Islamic World*, Tehran. Retrieved June 4, 2024. [In Persian]
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Dadashzadeh, M., Erfani, S., Valipour, K., Rostamnejad, M., & Shakibi, R. (2019). Investigating the relationship between management styles and the self-efficacy of elementary school teachers in Maku city from the teachers' perspective in the 2018-2019 academic year. *Second International Conference on Development and Promotion of Humanities in Society*, Tehran. Retrieved January 30, 2024. [In Persian]
- Derakhshan Mehr, A., Jabbarzadeh Kangarlouei, S., & Bahri Sales, J. (2018). Analyzing the relationship between ethical leadership and the performance of independent auditors with the moderating role of professional ethics. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 6(2), 149–158. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2322522.1397.6.0.30.9> [In Persian]
- Edwards, C. H., & Watts, V. J. (2010). *Classroom discipline & management* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Evrin, E. A., Gokce, K., & Enisa, M. (2009). Exploring the relationship between teacher beliefs and styles on classroom management in relation to actual teaching practices: A case study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 612–617. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.109>
- Farrokhi, N., & Ahmadrad, F. (2020). The relationship between job-related emotional well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283–300. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33360.11> [In Persian]
- Ghorbanizadeh, V., Shariati, M., Valipour, M., & Hashemi, M. (2018). The model for empowering human resources in the ideological-political organization of the

- police force. *Quarterly Journal of Law Enforcement Management Research*, 13(2), 261–284. [In Persian]
- Gouedard, P., Kools, M., & George, B. (2023). The impact of schools as learning organisations on teachers' self-efficacy and job satisfaction: A cross-country analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 34(3), 331–357. <https://doi.org/10.1080/09243453.2023.2196081>
- Grecco, A. B. B., Velázquez, D. R. T., & Mastrapa, L. H. (2021). Managerial styles and their relationship with job satisfaction in information technology companies. *Independent Journal of Management & Production*, 12(4), 1123–1138. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i4.1448>
- Hemmati, A., Mirbagherian, S., & Mirbagherian, S. (2024). Investigating the relationship between servant leadership and self-efficacy of elementary school teachers. *Second International Conference on Sociology, Social Sciences and Education with a Look to the Future*, Bushehr. Retrieved July 11, 2024. [In Persian]
- Houti, F., Allahi, Z., & Arzhang, Z. (2022). The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of elementary school teachers. *Quarterly Journal of Professional Ethics in Education*, 1(2), 68–82. [In Persian]
- Hoveida, M., & Behroozi, M. (2014). Investigating the relationship between managers' leadership styles and employee self-efficacy (Case study: Employees of the Industry, Mine and Trade Organization of Bushehr County). *International Management Conference*, Tehran. Retrieved April 21, 2024. [In Persian]
- Kalogiannidis, S., Kotsas, S., & Chatzitheodoridis, F. (2021). Managerial styles and employee performance: An empirical study from bank sector employees in Greece. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 17, 1234–1244. <https://doi.org/10.37394/232015.2021.17.113>
- Khairkhah, M., Soltani Arab Shahi, S. K., & Meshkou, Z. (2016). Investigating the relationship between professors' professional ethics and the self-efficacy of midwifery students at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd. *Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Education*, 11(2), 161–173. [In Persian]
- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of control: Current trends in theory & research*. Psychology Press.
- Liao, K. Y. H., Stead, G. B., & Liao, C. Y. (2021). A meta-analysis of the relation between self-compassion and self-efficacy. *Mindfulness*, 12, 1878–1891. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01626-4>
- Mahdi, M., Rashidi, M., Abbaspour, J., & Maragheh, O. (2024). Investigating the effect of ethical leadership style on job success and employee self-efficacy with emphasis on the mediating role of quality of work life (Case study: A military unit in the Southeast Operational Headquarters). *Quarterly Journal of Marine Science Education*, 11(1). <https://doi.org/10.22034/rmt.2022.543744.2039> [In Persian]
- Mahdiyeh, O. (2021). The effect of professors' adherence to professional ethics on students' self-efficacy and motivation. *Iranian Journal of Engineering Education*, 23(90), 49–69. [In Persian]
- Mitchell, M. M., & Bradshaw, C. P. (2013). Examining classroom influences on student perceptions of school climate: The role of classroom management and exclusionary discipline strategies. *Journal of School Psychology*, 51(5), 599–610. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2013.05.003>

- Mohammadi, A. (2023). Investigating the relationship between participatory management style and employee empowerment and performance improvement in the Education Department of Dehdasht. *11th National Conference on New Research in Education, Psychology, Jurisprudence, Law and Social Sciences*, Shirvan. Retrieved January 24, 2024. [In Persian]
- Nasiri, N. (2020). The role of training on human resource productivity. *Quarterly Journal of an Approach in Business Management*, 1(2), 30–44. [In Persian]
- Omidi, M. (2016). *Self-efficacy: Concepts and overview*. Mashhad: Niloufar Publications. [In Persian]
- Panahi, G., & Kazemi, S. (2023). The relationship between employees' organizational silence and management style and professional ethics of managers. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*, 7(25), 77–100. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2023.72889.1654> [In Persian]
- Popescu, G., & Vidua, A. (2019). *Academia: Identificarea stilurilor de management* [Academia: Identifying management styles].
- Răducan, M., Vrabie, T., Colan, A., Colan, G., Cristache, N., & Cristia, V. (2020). The influence of management style and socio-cultural factors on the education system in the European Union Countries. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics*, 26(1), 115–120.
- Saeedi, R., & Fallahi, H. (2022). Representing the principles and standards of professional ethics for educational managers of boys' high schools. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*, 6(33), 129–154. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2022.69658.1624> [In Persian]
- Samadi, M. (2013). Investigating the role of teachers' professionalism and self-efficacy on their positive and negative methods with students. *Educational Psychology Studies*, 9(17), 107–126. [In Persian]
- Samari, E., & Pournchi Salavat, M. (2018). Investigating the relationship between teachers' professional ethics and their quality of work life and self-efficacy in elementary schools of Ardabil. *International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle*. Retrieved January 31, 2024. [In Persian]
- Shahidi, N., Jafari, P., Ghorchian, N. A., & Behbudiyan, J. (2013). The relationship between self-efficacy and organizational commitment with the teaching quality of faculty members in Region One of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 4(3), 21–44. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1392.4.15.2.0> [In Persian]
- Shamsizadeh, F., Tamimi, M., Parvin, H., & Aghasi, A. (2022). Investigating the relationship between management style and job performance of managers in the university and teaching hospitals of Abadan University of Medical Sciences. *First International Conference on Applied Research in Humanities, Economics, Management and Accounting*. Retrieved July 11, 2024. [In Persian]
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16–18.
- Shirvani, T., & Zohrevandian, K. (2021). Investigating the relationship between sports coaches' professional ethics and self-efficacy considering the mediating role of competence. *Quarterly Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(2), 359–377. [In Persian]
- Talebnija, G., Rajab Dari, H., & Khani Zalan, A. R. (2021). The relationship between ethical leadership and self-efficacy, respect, and the relationship between managers and employees. *Ethics in Science and Technology*, 16(4), 90–96. [In Persian]

- Tus, J. (2020). Self-concept, self-esteem, self-efficacy and academic performance of the senior high school students. *International Journal of Research Culture Society*, 4(10), 45–59.
- Waller, D. J., Smith, S. R., & Warnock, J. T. (1989). Situational theory of leadership. *American Journal of Hospital Pharmacy*, 46(11), 2336–2341.
- Zhi, R., & Wang, Y. (2023). The role of emotional intelligence and self-efficacy in EFL teachers' technology adoption. *The Asia-Pacific Education Researcher*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s40299-023-00782-6>
- Zhou, X., Shu, L., Xu, Z., & Padron, Y. (2023). The effect of professional development on in-service STEM teachers' self-efficacy: A meta-analysis of experimental studies. *International Journal of STEM Education*, 10(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s40594-023-00422-x>