

بررسی رابطه‌ی سبک‌های مدیریتی با خود کار آمدی معلمان ابتدایی شهر ماکو از دیدگاه معلمان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸

محمد وفائی مهر

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واخداخوی.

نام نویسنده مسئول:

محمد وفائی مهر

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۶/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۹/۲۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی سبک‌های مدیریتی و خودکارآمدی معلمان از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه‌ی مورد بررسی، شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۲۵۱ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه معلمان شهری شهر ماکو مورد بررسی قرار گرفت و همچنین تعداد جامعه که ۲۵۱ نفر بود؛ سعی شد که تمام جامعه مورد بررسی قرار گیرد و به همین خاطر نمونه برابر جامعه استفاده شد. بنابراین ۲۵۱ پرسشنامه در بین معلمان توزیع شد و پس از جمع‌آوری و حذف داده‌های پرت، تجزیه و تحلیل داده‌ها با ۲۴۸ پرسشنامه انجام گرفت. برای اندازه‌گیری متغیرهای سبک‌های مدیریت و خودکارآمدی معلمان به ترتیب پرسشنامه‌ی ۲۴ سوالی شیخ‌پور (۱۳۹۲) و پرسشنامه‌ی ۲۰ سوالی انصاری (۱۳۹۰) به کار گرفته شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، توسط اساتید و متخصصان تایید شدند و برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه‌های سبک‌های مدیریت و خودکارآمدی معلمان ضریب آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۷ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 انجام شد. به طور کلی نتایج نشان داد سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی پشتکار رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد ($p \leq 0/05$)؛ بین سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی خود تنظیمی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($p \leq 0/05$)؛ سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی تلاش رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($p \leq 0/05$).

واژگان کلیدی: مدیریت، سبک‌های مدیریت، خودکارآمدی، مدارس ابتدایی.

مقدمه

باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارتها می توانند به آسانی تحت تأثیر خودشکی یا خود تردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی های خود استفاده کمتری می کنند (بندورا^۱ ۱۹۷۷). بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارتهای اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارتها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارتها نیازمند است. اداره کردن موقعیتهای دایم تغییر، مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس زا مستلزم داشتن مهارت های چندگانه است. مهارت های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت های مختلف باید غالباً به شیوه های جدید، ساماندهی شوند (قلایی، کدیور، صرامی و اسفندیاری، ۱۳۹۱). بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت های فرد در مورد توانایی های خویش است. بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می توانند وظایف را انجام دهند (صدقات، ۱۳۸۹). خودکارآمدی درک شده معیار داشتن مهارت های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد (شوارزر و هالیوم^۲، ۲۰۰۸). از آنجا معلمان بنا به شرایط شغلی خود نیازمند به درجه بالایی از خودکارآمدی هستند تا بتوانند آموزه های خود را به خوبی به دانش آموزان منتقل کنند نبود خودکارآمدی در آن ها می تواند مشکلات عدیده ای را در اداره کلاس توسط آنها ایجاد نماید. عوامل زیادی وجود دارد که می تواند سبب افزایش خود کارآمدی در معلمان گردد. از جمله این عوامل می توان به سبک های مدیریتی اشاره نمود. سبک مدیریت یک فرد عبارت از الگوی رفتاری است که وی به هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران و سازمان از خود نشان می دهد (ناظم و اکرمی، ۱۳۸۵). تقریباً بیشتر متخصصان مدیریت بر این نکته توافق دارند که سبک مدیریت و رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه ی چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد (علاقه بند، ۱۳۹۳).

اهمیت نقش مدیران به عنوان عوامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح بهره وری و کارایی در سازمان آموزش و پرورش و رویارویی موفقیت آمیز با نیازها، فرصت ها و تهدیدهای درون و برون سازمانی بطور مستقیم تحت تأثیر شیوه های رهبری و مدیریت آنان قرار دارد (شیرازی، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر از بین انواع مدیریت، مدیریت سازمان های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نقشی استراتژیک دارد؛ زیرا نمای اهداف و عوامل این سازمان ها متکی بر انسان و روابط انسانی است و رسالت آن ها از یک سو تبدیل انسای خام به انسان های صنعت گر، خلاق، خودآگاه و رشد یافته است و از سوی دیگر، تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است (بخشایش و آذر نییاد، ۱۳۹۱). مطالعات مختلف، سبک های متفاوتی از مدیریت و رهبری را شناسایی کرده اند. نتایج تحقیقات تجربی حاکی از آن است که شیوه های رهبری مناسب و مقتضی بر حسب ویژگی های سازمان، کارکنان، انتظارات رهبران و پیروان، شرایط زمانی و مکانی متفاوت است. لیکرت (۱۹۶۱)، در نظریه خود در زمینه تحلیل عوامل سازمانی و تأثیر آنها در اثربخشی سازمانها، سبک های متداول رهبری و مدیریت را شامل چهار سبک آمرانه - استثماری، آمرانه - خیرخواهانه، مشاوره ای و مشارکتی می داند. بلیک و موتن در کتاب شبکه ی مدیریت، پنج سبک رهبری شامل سبک بی خاصیت، باشگاهی، وظیفه مدار، میانه روی و تیمی را شناسایی کرده است. در مطالعات دانشگاه اوهایو نیز از دو سبک اصلی مراعات و ساخت دهی نام برده شده است. باس و اولیو (۱۹۹۴) از سه سبک رهبری تحول آفرین، رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله نام برده اند. مسلماً یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت ها مناسب نمی باشد. از این رو، یک مدیر می تواند در موقعیت های گوناگون، سبک های متفاوتی را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان خود برگزیند (جاسبی، ۱۳۷۷). نتایج پژوهش های مختلف نشان می دهد بین سبک های مدیریت و خودکارآمدی رابطه وجود دارد که به تعدادی از آنها اشاره می گردد:

در پژوهشی که توسط صمدی (۱۳۹۲)، با عنوان بررسی نقش حرفه ای و خودکارآمدی معلمان بر شیوه های مثبت و منفی آنان با دانش آموزان انجام گردید نتایج نشان داد که در سبک ارتباطی مثبت هر دو عامل «دانش حرفه ای» و «خودکارآمدی» از قدرت پیش بینی کنندگی برخوردارند. همچنین بین مردان و زنان از لحاظ خودکارآمدی تفاوت وجود داشت. همچنین پژوهشی که توسط گلچین (۱۳۹۱)، با عنوان رابطه ی بین هوش معنوی و خودکارآمدی در بین دبیران مقطع متوسطه شهرستان رامیان انجام گردید نتایج نشان داد رابطه مثبتی بین هوش معنوی و خودکارآمدی وجود دارد. این نتایج همچنین نشان داد که بین مردان و زنان از نظر خودکارآمدی تفاوت معناداری وجود دارد. در پژوهش دیگر که توسط قلایی (۱۳۹۰)، با عنوان ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین

¹ bandura² Schwarzer & Hallum

کننده رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان انجام گردید، نتایج نشان داد مولفه های پیشرفت تحصیلی قبلی، خودکارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی بعدی دانش آموزان دویه دو با یکدیگر همبستگی دارند. در پژوهش که توسط شوارزر و هالیوم^۳ (۲۰۰۸) با عنوان مقایسه ی معلمان با خودکارآمدی با و پایین انجام گردید، نتایج نشان داد معلمان خودکارآمد صرف نظر از میزان توانایی شان در برقراری ارتباط با دانش آموزان نسبت به معلمانی که از خودکارآمدی پایین تری برخوردارند موفق ترند. همچنین این نتایج نشان داد بین مردان و زنان از لحاظ میزان خودکارآمدی تفاوت معنادار وجود داشت. در پژوهش کورا الان هارپر^۴ (۲۰۰۴) در دانشگاه کارولینا واقع در ایالات متحده آمریکا با عنوان روش های مغایرت مدیریت، استحکام تاثیر مغایرت مدیریت و توسعه سطح اخلاقی مشاوران مدرسه «یافته های حاصل از این پژوهش نشان می دهد که:

- ۱- مشاوران دانشگاه با مدرسه روش مدیریتی متفاوتی دارند که در مقایسه با مدیران تجاری و حکومتی برتر هستند.
- ۲- برتری مشاوران بر اساس سن، جنسیت، نژاد، قوم، تعداد سال های تجربه در امر مشاوره، مدرسه، تعداد ساعات مدیریتی پی در پی متفاوت می باشد.
- ۳- مشاوران مدارس نمره بازدهی مدیریتی بالاتر از میانگین دارند و بدون هیچ تفاوت واقعی در نمره دهی به دسته های مختلف، این نتایج بدست آمده است.
- ۴- میانگین سطح توسعه معنوی مشاوران بسیار بالا بود.

با اینکه خودکارآمدی معلمان می تواند متاثر از عوامل مختلفی باشد ولی به نظر می رسد مدیریت صحیح مدرسه و رفتارهای مناسب مدیر نقش بسزایی در این زمینه ایفا نماید و در نتیجه به پیشرفت آموزش در مدارس شهر ماکو کمک نماید. حال با توجه به موارد فوق تحقیق حاضر در صدد پاسخ گویی به این سوال است: آیا بین سبک های مدیریتی مدیران و خودکارآمدی معلمان رابطه ای وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه ی میان متغیرها بررسی می شود و محقق هیچگونه دخالتی در دستکاری متغیرها ندارد و فقط به اندازه گیری، مقایسه و مطالعه ی ارتباط آنها می پردازد. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر ماکو به تعداد ۲۵۱ نفر می باشد که از این تعداد ۱۷۴ نفر، زن (۶۹٪) و ۷۷ نفر مرد (۳۱٪) مشغول به تدریس هستند. در این پژوهش با توجه به اینکه معلمان شهری شهر ماکو مورد بررسی قرار گرفت و همچنین تعداد جامعه که ۲۵۱ نفر بود؛ سعی شد که تمام جامعه مورد بررسی قرار گیرد و نمونه گیری انجام نشود. همچنین در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۲۴ سوالی سبک های مدیریتی شیخ پور (۱۳۹۲) و پرسشنامه ۲۰ سوالی خودکارآمدی معلمان انصاری (۱۳۹۰) برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها مورد تایید اساتید و صاحب نظران قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها هم با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ بدست آمد.

یافته های پژوهش

فرضیه اول

- ۱- بین سبک های مدیریت و مولفه پشتکار از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو رابطه معنادار وجود دارد.
- برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی استفاده شد.

جدول ۱: ضریب همبستگی متغیرهای سبک های مدیریت و مولفه ی پشتکار معلمان

متغیر	مولفه ی پشتکار	تعداد	سطح معناداری
سبک دستوری	۰/۱۵۶	۲۴۸	۰/۰۱۳
سبک استبدادی	۰/۰۸۲	۲۴۸	۰/۱۹۵
سبک مشارکتی	۰/۲۰۹	۲۴۸	۰/۰۱
سبک تفویضی	۰/۲۲۶	۲۴۸	۰/۰۱

³. Schwarzer & Hallum

⁴. Cora Elaine Harper

جدول ۱ ضریب همبستگی متغیر سبک های مدیریت و مولفه ی پشتکار را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود مقدار همبستگی بین مولفه های سبک دستوری، مشارکتی و تفویضی با پشتکار معلمان به ترتیب ۰/۱۵۶، ۰/۲۰۹ و ۰/۲۲۶ بدست آمده که از لحاظ آماری معنادار می باشد ($p \leq 0/05$). بنابراین بین متغیرهای مذکور رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همبستگی بین مولفه ی سبک استبدادی و پشتکار ۰/۰۸۲ بدست آمده است که از لحاظ آماری معنادار نیست ($p > 0/05$). بنابراین بین این دو متغیر رابطه ی معنادار وجود ندارد.

فرضیه ی دوم

۲- بین سبک های مدیریت و مولفه خود تنظیمی از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی استفاده شد.

جدول ۲: ضریب همبستگی متغیرهای سبک های مدیریت و مولفه ی خود تنظیمی معلمان

متغیر	مولفه ی خودتنظیمی	تعداد	سطح معناداری
سبک دستوری	۰/۲۷۵	۲۴۸	۰/۰۱
سبک استبدادی	۰/۱۲۴	۲۴۸	۰/۰۵۱
سبک مشارکتی	۰/۲۴۸	۲۴۸	۰/۰۱
سبک تفویضی	۰/۱۲۹	۲۴۸	۰/۰۴۱

جدول ۲ ضریب همبستگی متغیر سبک های مدیریت و مولفه ی خود تنظیمی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود مقدار همبستگی بین مولفه های سبک دستوری، مشارکتی و تفویضی با خود تنظیمی معلمان به ترتیب ۰/۲۷۵، ۰/۲۴۸ و ۰/۱۲۹ بدست آمده که از لحاظ آماری معنادار می باشد ($p \leq 0/05$). بنابراین بین متغیرهای مذکور رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همبستگی بین مولفه ی سبک استبدادی و خود تنظیمی ۰/۱۲۴ بدست آمده است که از لحاظ آماری معنادار نیست ($p > 0/05$). بنابراین بین این دو متغیر رابطه ی معنادار وجود ندارد.

فرضیه سوم

بین سبک های مدیریت و مولفه تلاش از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی استفاده شد.

جدول ۳: ضریب همبستگی متغیرهای سبک های مدیریت و مولفه ی تلاش معلمان

متغیر	مولفه ی تلاش	تعداد	سطح معناداری
سبک دستوری	۰/۲۲۶	۲۴۸	۰/۰۱
سبک استبدادی	۰/۰۶۷	۲۴۸	۰/۲۸۷
سبک مشارکتی	۰/۲۷۱	۲۴۸	۰/۰۱
سبک تفویضی	۰/۲۴۵	۲۴۸	۰/۰۱

جدول ۳ ضریب همبستگی متغیر سبک های مدیریت و مولفه ی تلاش را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود مقدار همبستگی بین مولفه های سبک دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه ی تلاش معلمان به ترتیب ۰/۲۲۶، ۰/۲۷۱ و ۰/۲۴۵ بدست آمده که از لحاظ آماری معنادار می باشد ($p \leq 0/05$). بنابراین بین متغیرهای مذکور رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همبستگی بین مولفه ی سبک استبدادی و تلاش ۰/۰۶۷ بدست آمده است که از لحاظ آماری معنادار نیست ($p > 0/05$). بنابراین بین این دو متغیر رابطه ی معنادار وجود ندارد.

بحث و تفسیر یافته‌ها

فرضیه اول

به طور کلی نتایج نشان داد که سبک‌های مدیریت با خودکارآمدی معلمان رابطه دارد. بنابراین بر اساس فرضیه‌های پژوهشی به تحلیل و تبیین نتایج بدست آمده می‌پردازیم:

در فرضیه اول که به بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های مدیریت و مولفه پشتکار از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو می‌پرداخت؛ نتایج نشان داد سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی پشتکار رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد؛ این نتایج با یافته‌های صمدی (۱۳۹۲)، فیضی، چوپانی و حیات (۱۳۸۸)، کوهیار، حسینی و احمدی (۱۳۸۱)، باتلر (۲۰۰۱) و ارنست (۲۰۰۰)، که در آن بین سبک‌های مدیریت و یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری مشاهده گردیده است همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین سبک مدیریت استبدادی و مولفه‌ی پشتکار رابطه‌ی مثبت ولی غیر معناداری وجود دارد.

در تبیین نتیجه‌ی بدست آمده می‌توان گفت از آنجایی که افراد با پشتکار بالا در مقایسه با افراد با پشتکار پایین بهتر می‌توانند با موقعیت‌های فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند و در جهت انجام تکالیف، تلاش بیشتری خواهند نمود (هالچین و ویتبورن، ۲۰۰۳؛ به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین سبک‌های مدیریتی مشارکتی و تفویضی و تا حدودی دستوری که در بیشتر موارد سبب افزایش انگیزش معلمان و به طبع آن بالا رفتن تلاش و کوشش در آنها می‌شود، می‌تواند اراده و پشتکار معلمان را تقویت نماید.

همچنین فرضیه‌ی دوم که ب رابطه‌ی بین سبک‌های مدیریت و مولفه خود تنظیمی از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو بررسی می‌نمود نتایج نشان داد بین سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی خود تنظیمی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد؛ این نتایج با یافته‌های صمدی (۱۳۹۲)، فیضی، چوپانی و حیات (۱۳۸۸)، کوهیار، حسینی و احمدی (۱۳۸۱)، باتلر (۲۰۰۱) و ارنست (۲۰۰۰)، که در آن بین سبک‌های مدیریت و یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری مشاهده گردیده است همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین سبک مدیریت استبدادی و مولفه‌ی خودتنظیمی رابطه‌ی مثبت ولی غیر معناداری وجود دارد.

در تبیین نتیجه‌ی بدست آمده می‌توان گفت از آنجایی که خودتنظیمی به برنامه‌ریزی بر اساس مشاهده‌ی خویشتن اشاره دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷) استفاده از سبک‌های مدیریت مشارکتی و تفویضی می‌تواند در خودکارآمدی معلمان موثر واقع گردد به طوری که معلمان بدون نیاز به نظارت، شخصا در انجام امر آموزشی و یادگیری موفق باشند. البته استفاده از سبک‌های مدیریت دستوری مدیران در مواقع حساس و مهم آموزشی ضروری می‌باشد که این امر هم خلی در خودکارآمدی معلمان ایجاد نمی‌کند.

فرضیه سوم هم که رابطه‌ی بین سبک‌های مدیریت و مولفه تلاش را از دیدگاه معلمان ابتدایی شهر ماکو بررسی می‌نمود؛ نتایج نشان داد سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مولفه‌ی تلاش رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد این نتایج با یافته‌های صمدی (۱۳۹۲)، فیضی، چوپانی و حیات (۱۳۸۸)، کوهیار، حسینی و احمدی (۱۳۸۱)، باتلر (۲۰۰۱) و ارنست (۲۰۰۰)، که در آن بین سبک‌های مدیریت و یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری مشاهده گردیده است همخوانی دارد. همچنین نتایج نشان داد بین سبک استبدادی و مولفه‌ی تلاش رابطه‌ی مثبت ولی غیر معناداری وجود دارد.

در تبیین نتیجه‌ی بدست آمده می‌توان گفت با توجه به اینکه سبک‌های مدیریتی مشارکتی و تفویضی به مشارکت معلمان 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. همچنین سبک‌های مدیریتی دستوری هم که بیشتر در مورد افراد نابالغ مفید می‌باشد (خلیلی شورینی، ۱۳۹۲) در مواقعی می‌تواند سبب تلاش و کوشش بیشتر و در نتیجه خودکارآمدی بهتر شود.

منابع و مراجع

- [۱] بخشایش، علیرضا و آذر نییاد، عبدالله. (۱۳۹۱). رابطه‌ی سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال سوم، شماره ۱، ۶۳-۸۲.
- [۲] شیرازی، علی. (۱۳۸۹). مقدمات مدیریت آموزشی. مشهد: نشر آیین تربیت.
- [۳] صداقت، مریم. (۱۳۸۹). نقش خودکارآمدی معلم در راهبردهای اداره‌ی کلاس، ادراکات و گرایش‌های فکری دانش-آموزان با پیشرفت تحصیلی، پایان نامه‌ی دکتری، دانشکده‌ی روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- [۴] صمدی، معصومه. (۱۳۹۲). بررسی نقش حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان بر شیوه‌های مثبت و منفی آنان با دانش‌آموزان. *مطالعات روانشناسی تربیتی*، سال نهم، شماره ۱۷، ۱۰۶-۱۲۶.
- [۵] علاقه‌بند، علی. (۱۳۹۳). مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: نشر دوران.
- [۶] گلچین، علیرضا. (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین هوش معنوی و خودکارآمدی دبیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد تهران.
- [۷] قلابی، بهروز (۱۳۹۰). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم شهید رجایی.
- [۸] قلابی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا و اسفندیاری، محمد. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده‌ی میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره‌ی دوم، ۹۷-۱۰۶.
- [۹] ناظم، فتاح؛ اکرامی، محمود. (۱۳۸۵). تبیین بهره‌وری در سازمان‌های صنعتی بر پایه‌ی سبک رهبری و فضای سازمانی، *آینده پژوهی مدیریت*، شماره ۶۰، ۱۲۴-۹۹.
- [10] Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*. 84(2): 191-215.
- [11] Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- [12] Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology : An International Review*, 57, 152-171.