



Investigating the Relationship of Paternal Leadership on Teachers' Emotional Well-Being and Professional Development

K. Khabareh^{*1}, M. Jamali²

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
2. PhD candidate in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Article Info

Article type: Research

Article history:

Received: 2024/12/10

Revised: 2025/01/14

Accepted: 2025/09/17

Published: 2025/09/23

Keywords:

Authoritarian leadership, benevolent leadership, emotional well-being, ethical leadership, paternal leadership, professional development.

Authors:

1. k.khabareh@basu.ac.ir

2. m.jamali@lir.basu.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objectives: Competent teachers are key factors in improving the educational system. An impactful leadership style and teachers' emotional well-being enhance their professional performance, ultimately affecting the quality of student education. This study examined the role of paternal leadership in teachers' emotional well-being and development. **Methods:** This research was conducted using a descriptive correlational method. The statistical population consisted of all primary school teachers in District 1 of Kermanshah city, totaling 906 individuals; of whom, 479 were male teachers and 427 were female teachers. For sample selection, a simple random sampling method was employed, and according to Morgan's table, a sample of 270 individuals (91 males and 179 females) were chosen. Data were collected using three questionnaires: the Paternalistic Leadership Style Questionnaire by Cheng et al. (2000); the Emotional Well-Being Questionnaire by Van Katwyk et al. (2000); and the New Jersey Teachers' Professional Development Questionnaire (2014). **Findings:** The results of the study indicated that in the paternal leadership style, the components of benevolent and ethical leadership had a significant and positive relationship with teachers' emotional well-being and professional development. Additionally, regression analysis revealed that Ethical Leadership could predict teachers' emotional well-being. Furthermore, ethical and power-oriented leadership were found to predict teachers' professional development. **Conclusion:** This study highlighted the impact of paternalistic leadership on teacher well-being and professional development. It suggests that leaders foster a supportive environment for sustainable development and improved educational quality.

Citation (APA): Khabareh. K., & Jamali. M. (2025). Investigating the Relationship of Paternal Leadership on Teachers' Emotional Well-Being and Professional Development. *Journal of Teacher's Professional Development*, 10(3), 1-24.

 <https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17773.1797>



© Author(s)

Publisher: Farhangian University

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: In every organization, human resources are the main and key focus, and the advancement of organizational goals is only possible with suitable human resources. This is particularly significant in organizations such as education, where teachers are the primary human elements within this system. Creating an ideal society requires the presence of ideal teachers, which depends on attention to the factors that affect their performance and effectiveness. One of these factors is the emotional well-being of teachers, which encompasses both positive and negative emotions. Emotional well-being is important in the fields of health psychology and education, and positive emotions are associated with successful performance. Professional development for teachers is also essential for enhancing skills and adapting to social challenges. The leadership style of school administrators, especially paternal leadership, can have a significant impact on the emotional well-being and professional development of teachers. This leadership style, characterized by authoritarianism, kindness, and ethics, contributes to improving teaching effectiveness. However, the simultaneous impact of paternal leadership on the emotional well-being and professional development of teachers in educational institutions has been less studied. This research seeks to answer the question of whether there is a relationship between paternal leadership style and the emotional well-being and professional development of primary school teachers in the city of Kermanshah.

Methodology: The present study is classified as applied research in terms of its objective, and as descriptive-correlational in terms of its execution method and data collection. The statistical population includes all primary school teachers in District One of Kermanshah City, numbering 906 individuals; this comprises 479 male teachers and 427 female teachers. Simple random sampling was employed to determine the sample size. Based on Morgan's table and a 0.05 error margin, 270 individuals (91 men and 179 women) were ultimately selected as the sample. Data collection was performed using three questionnaires: Paternalistic Leadership, Emotional Well-being, and Teachers' Professional Development. The validity and reliability of these questionnaires were examined using content validity and confirmation from the supervising professor. The reliability of the Paternalistic Leadership, Emotional Well-being, and Professional Development questionnaires, based on Cronbach's Alpha, were found to be 0.875, 0.853, and 0.945, respectively. Inferential statistical methods such as the one-sample t-test, correlation coefficient, and regression analysis were utilized for data analysis.

Findings: To examine the relationship between paternalistic leadership style and teachers' emotional well-being, Pearson's correlation test was used. The results of the test indicated a positive and significant relationship between paternalistic leadership style and the components of teachers' emotional well-being ($r=0.196$, $\text{sig}=0.001$) at the 0.01 level. In other words, with 99% confidence, it can be stated that as primary school principals increase their use of paternalistic leadership style, the emotional well-being of teachers also increases. To examine the relationship between paternalistic leadership and teachers' professional development, Pearson's correlation test was used. The results of the test showed a positive and significant relationship between paternalistic leadership style and the components of teachers' professional development ($r=0.256$, $\text{sig}=0.001$) at the 0.01 level. In other words, with 99% confidence, it can be stated that as primary school principals increase their use of paternalistic leadership style, the professional development of teachers also increases. Considering the adjusted R^2 value of the components of paternalistic leadership style,

they collectively explain 4.4% of the variance in teachers' emotional well-being scores. In other words, only 4.4% of the changes in teachers' emotional well-being are attributable to the components of paternalistic leadership style. To identify and compare the intensity and direction of the impact of paternalistic leadership style components, beta coefficients were also calculated. Based on the Beta values and their significance levels, among the components of paternalistic leadership style, only ethical leadership with a beta value of 0.211 and a significance level of 0.001 has the ability to predict teachers' emotional well-being. The other components of paternalistic leadership style do not have the ability to predict teachers' emotional well-being. Multiple regression analysis using the simultaneous method was used to predict teachers' professional development based on the components of paternalistic leadership style and to compare the intensity of their impact. The results show that the observed value is significant at the 0.001 significance level, meaning the research model is appropriate for explaining the dependent variable, and the variables under consideration are capable of explaining the changes in the dependent variable. Consequently, the necessary assumptions for applying regression are met. Considering the adjusted R^2 value of the components of paternalistic leadership style, they collectively explain 24.9% of the variance in teachers' professional development scores. In other words, only 24.9% of the changes in teachers' professional development are attributable to the components of paternalistic leadership style. To identify and compare the intensity and direction of the impact of paternalistic leadership style components, beta coefficients were also calculated. Based on the Beta values and their significance levels, the components of ethical leadership and authoritarian leadership have impacts of 0.485 and -0.294, respectively. Given that the significance level of the obtained values is less than 0.05, these components have a significant contribution to predicting teachers' professional development. Considering the beta value and significance level of the benevolent leadership component, this component does not have the ability to predict teachers' professional development.

Conclusion& Discussion: The findings of this research indicate that the paternalistic leadership style of principals plays a significant role in enhancing teachers' emotional well-being and professional development. Specifically, benevolent and ethical leadership, by instilling positive emotional aspects, leads to the formation of optimal emotional well-being in teachers. Furthermore, this benevolence and ethical conduct from the principal motivates teachers to exhibit increased dynamism and motivation for their professional development and job enrichment. Therefore, the results of this research can be of great importance for educational and training planning in schools. The findings regarding the relationship between the components of paternalistic leadership style and teachers' emotional well-being demonstrate that increased benevolent and ethical leadership leads to enhanced positive emotional well-being and reduced negative emotional well-being among primary school teachers in District One of Kermanshah City. This finding aligns with and is similar to the results of the research by Askarinia et al. (2024), Sharafi et al. (2023), and Georing et al. (2024). Therefore, it can be concluded that the paternalistic leadership style, with its components of benevolent and ethical leadership, creates a positive and supportive environment for teachers, maintaining their emotional well-being at an ideal level so that teachers can ultimately exhibit their best performance.



بررسی رابطه رهبری پدران با بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان

کبری خباره^۱، مصطفی جمالی^۲

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
 ۲. دانشجوی دکتری، رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰
 تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۲۵
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶
 تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱

واژه‌های کلیدی:

بهزیستی عاطفی،
 توسعه حرفه‌ای،
 رهبری اخلاق‌مدارانه،
 رهبری پدران،
 رهبری خیرخواهانه،
 رهبری قدرت‌طلبانه.

نویسندگان:

1. k.khabareh@basu.ac.ir
 2. m.jamali@litr.basu.ac.ir

پیشینه و اهداف: معلمان شایسته از عوامل کلیدی بهبود نظام آموزشی هستند. سبک رهبری تأثیرگذار و برخورداری معلمان از بهزیستی عاطفی، موجب ارتقای عملکرد حرفه‌ای پایدار آن‌ها می‌شود، که در نهایت تأثیر مثبتی بر کیفیت آموزش دانش‌آموزان خواهد داشت. این پژوهش به بررسی رابطه رهبری پدران در بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان می‌پردازد. **روش‌ها:** این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه می‌باشد که تعداد آن‌ها ۹۰۶ نفر بود؛ از این تعداد، ۴۷۹ نفر، معلمان مرد و ۴۲۷ نفر، معلمان زن می‌باشند. برای تعیین نمونه، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کار برده شد که طبق جدول مورگان ۲۷۰ نفر (۹۱ نفر مرد و ۱۷۹ نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه سبک رهبری پدران، چنگ و همکاران (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه بهزیستی عاطفی ون‌کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای معلمان نیوجرسی (۲۰۱۴) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی، آزمون t تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه صورت گرفت. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که در سبک رهبری پدران، مؤلفه‌های رهبری خیرخواهانه و اخلاق‌مدارانه با بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان، ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری اخلاق‌مدارانه، توان پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان را دارد. علاوه بر این، رهبری اخلاق‌مدارانه و رهبری قدرت‌طلبانه می‌توانند توسعه حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی کنند. **نتیجه‌گیری:** این پژوهش بر تأثیر سبک رهبری پدران در ارتقای بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان تأکید دارد. نتایج نشان می‌دهد که سبک رهبری پدران با ایجاد محیطی سازنده و حمایتگر، معلمان را برای ایفای مؤثرتر نقش تعلیم و تربیت آماده می‌کند. پیشنهاد می‌شود مدیران با بهره‌گیری از اصول رهبری پدران، شرایطی برای تحقق توسعه پایدار و کیفیت مطلوب نظام آموزشی، فراهم نمایند.

استناد به این مقاله (APA): خباره، کبری؛ و جمالی، مصطفی. (۱۴۰۴). بررسی رابطه رهبری پدران با بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۱۰ (۳)، ۱-۲۴.

DOI: 10.48310/tpd.2025.17773.1797



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین ارکان اساسی پیشرفت و تعالی جوامع بشری است. بدون شک هیچ سازمانی همچون آموزش و پرورش این فرصت استثنایی برای تعلیم و تربیت افراد جامعه از بدو کودکی تا ابتدای جوانی و بزرگسالی را ندارد؛ بنابراین به جرأت می‌توان گفت رشد و توسعه پایدار ملت‌ها بدون توجه ویژه به نهاد آموزش و پرورش، امری نشدنی و ناممکن است. در هر سازمانی منابع انسانی، محور اصلی و کلیدی به حساب می‌آید که پیشبرد اهداف محوری سازمان فقط با نیروی انسانی مطلوب آن امکان‌پذیر است و اهمیت هیچ یک از ارکان سازمان را نمی‌توان هم‌تراز و هم‌سطح با آن دانست، این امر در سازمان مولد و مادری همچون آموزش و پرورش، به‌عنوان انسانی‌ترین نهاد سازمانی، اهمیت دوچندان دارد و معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین عناصر انسانی در ساختار نظام آموزش و پرورش، محور و نقطه‌ای کانونی محسوب می‌شوند، مقطع ابتدایی حساس‌ترین و مهم‌ترین دوره برای دانش‌آموزان است، چرا که در این دوره، پایه‌های علمی و شخصیتی کودکان شکل می‌گیرد و از طرفی، بازه سنی ۷ تا ۱۲ سالگی که دوران کودکی را در بر می‌گیرد نیازمند ملاحظات بسیاری است و ایجاب می‌کند معلمانی که برای این مرحله حساس آموزشی و تربیتی ایفای نقش می‌کنند از جنبه‌های مختلف مهارتی، شخصیتی، دانشی و نگرشی در سطح ایده‌آلی باشند. بنابراین می‌توان گفت یک جامعه ایده‌آل زمانی ایجاد می‌شود که معلمانی ایده‌آل در آن جامعه وجود داشته باشند و این مهم، زمانی محقق می‌شود که عوامل مختلفی که عملکرد و اثربخشی معلم را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند، مورد توجه ویژه قرار گیرد؛ یکی از این عوامل مهم و مؤثر که جنبه درونی و ذهنی دارد، بهزیستی عاطفی معلمان است.

به گفته روبینشتاین (۲۰۰۲) وضعیت عاطفی یک فرد، عامل مهم و شرط تعیین‌کننده برای فعالیت موفق و در عین حال، نتیجه این فعالیت است. تجربه بهزیستی عاطفی با فرایند فعالیت فرد و روابط او با دیگران ارتباط دارد. احساسات نه‌تنها واسطه فعالیت می‌شوند، بلکه به‌عنوان انگیزه‌هایی درونی برای فعالیت عمل می‌کنند. از این جا برمی‌آید که برای موفقیت در فعالیت‌های آموزشی، وضعیت عاطفی از اهمیت بالایی برخوردار است (پچرکینا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). ماهیت و شرایط کاری معلمان به‌گونه‌ای است که پس از ورود به حرفه معلمی، به دلیل چالش‌ها و فشارهای بی‌شماری که در این حرفه وجود دارد، در معرض سطوح بالایی از آسیب‌ها و آشفتگی‌های روان‌شناختی ازجمله استرس، اضطراب، افسردگی، ناامیدی، خشم، عدم رضایت‌مندی شغلی و فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (اسکات^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). ویژگی‌هایی که بهزیستی و سلامت روان‌شناختی معلمان را به خطر انداخته و کارایی و اثربخشی آن‌ها را نیز کاهش می‌دهد (گرنجر^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

1. Pecherkina
2. Scott
3. Granger

مفهوم بهزیستی به معنای احساس خوب جسمی، روانی و اجتماعی و همچنین احساس رضایت از زندگی است. به طور خاص، بهزیستی عاطفی مربوط به «حفظ وضعیت ذهنی خوب است که به عنوان تعادل بهینه بین احساسات مثبت و منفی تعریف می شود» (چاوس و کرن^۱، ۲۰۱۷). رایت و همکاران (۲۰۱۹) بهزیستی عاطفی را با وضعیت مثبت کلی احساسات، از جمله عواملی مانند عزت نفس و انعطاف پذیری مرتبط می کنند. در ادبیات مربوط به بهزیستی عاطفی، آن را به صورت های گوناگون توصیف کرده اند: ابعاد مثبت و منفی احساسات، بعد مثبت بهزیستی عاطفی مانند خوشبختی، اشتیاق و امید و رضایت و بعد منفی آن مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی. بهزیستی عاطفی از دغدغه های مطرح در حوزه هایی همچون روان شناسی سلامت، آموزش و پرورش و روان شناسی کار است و این حالت، نسبتاً پایدار در نظر گرفته شده است که به صورت کلی، احساسات مثبت با عملکرد موفق و احساسات منفی با عملکرد کمتر موفقیت آمیز همراه است (به نقل از گبرتسویس^۲، ۲۰۱۹). اخیراً اجماع ایجاد شده است که یک اصطلاح کلی از بهزیستی عاطفی باید برای مفاهیم روان شناختی تعریف شده قبلی مانند بهزیستی روان شناختی و ذهنی استفاده شود (پارک^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). به دنبال میزگرد مؤسسه ملی سلامت آمریکا، بهزیستی مثبت به عنوان بهزیستی عاطفی (EWB^۴) با سه مؤلفه، مفهوم سازی می شود: احساس معنا و هدف در زندگی؛ بهزیستی ارزیابی کننده، قضاوت ها یا ادراکات کلی از رضایت از زندگی؛ و بهزیستی لذت بخش یا تجربی و حالات هیجانی لحظه ای.

بهزیستی عاطفی یک ترکیب چندبعدی با ویژگی های تجربی (کیفیت عاطفی تجربیات لحظه ای و روزمره) و ویژگی های بازتابی (قضاوت در مورد رضایت از زندگی، احساس معنا و توانایی) برای پیگیری اهدافی است که می تواند شامل و فراتر از خود باشد (پارک و همکاران، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، توسعه حرفه ای، یک فرایند ضروری برای ارتقای سطح علمی، مهارتی و حتی ادراکی معلمان محسوب می شود و می تواند در عملکرد معلمان تا حد زیادی تحول ایجاد کند. اخیراً محققان استدلال کرده اند که تحولات سریع در جامعه امروزی و چالش های اجتماعی مرتبط با آن، نیازمند یک فرایند مداوم توسعه حرفه ای برای معلمان است تا با این چالش ها سازگار شوند (فلوریان و کامدا^۵، ۲۰۱۹). به نظر می رسد توافق بر این است که توسعه حرفه ای معلم می تواند هم برای دانش آموزان هم برای خود معلمان مفید باشد در نتیجه بدیهی است که توسعه حرفه ای معلمان به عنوان «یک چیز خوب» تلقی می شود (کلترمنز^۶، ۲۰۲۳).

توسعه حرفه ای معلمان عبارت است از فرایندها و فعالیت های طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت ها و نگرش های حرفه ای معلمان تا اینکه بتواند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شود

1. chaves & kern
2. Geertshuis
3. Park
4. emotional well-being
5. Florian & Camedda
6. Kelchtermans

(کلووس^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). توسعه حرفه‌ای، حیطه‌ای از فعالیت‌هایی همچون ایجاد دگرگونی و بهبود کیفیت، تسهیل توسعه مهارت‌های نو، بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های موجود، ایجاد اعتماد به نفس و انگیزه در افراد، تسهیل تجارب مبتنی بر دانش و علم، افزایش توان سازگاری افراد، کاهش مقاومت در مقابل تغییر، افزایش نگهداری منابع انسانی و به وجود آوردن سطوح بالای تعهد سازمانی را شامل می‌شود (روشه^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوهای توسعه حرفه‌ای معلمان را می‌توان در پنج بعد اصلی فردی، سازمانی، راهبردی-زمینه‌ای، چالش‌ها و موانع، و فرهنگی-اجتماعی تلفیق نمود. در بعد فردی، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای که وابسته به خود معلم است، مانند مهارت‌های ادراکی، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد حرفه‌ای و انگیزه مورد توجه قرار می‌گیرند. بعد سازمانی شامل استراتژی‌های توسعه منابع انسانی، منابع و زیرساخت‌های مدارس، نظارت سیستماتیک بر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، رویکرد مدیریت سازمانی و ویژگی‌های ساختار سازمانی است. بعد راهبردی-زمینه‌ای بر مواردی چون مبتنی بودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بر اصول یادگیری هیوتاگوژی، برنامه‌های درسی محیط کار، ویژگی‌های برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، مدیریت پداگوژیک در مدارس و راهبردها و رویکردهای فردی و مشارکتی در توسعه حرفه‌ای تمرکز دارد. بعد چالش‌ها و موانع به بررسی چالش‌های زیرساختی، فردی، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، ساختاری و استراتژیک می‌پردازد؛ درنهایت، بعد فرهنگی-اجتماعی شامل شاخص‌هایی مانند فرهنگ‌سازی در زمینه توسعه حرفه‌ای، بهبود منزلت اجتماعی معلمان و سطح انتظارات اجتماعی است که در توسعه حرفه‌ای و برنامه‌های کلان مربوط به آن مؤثرند (حسینیان و همکاران، ۱۴۰۲).

متغیرهای زیادی بر بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است که یکی از این متغیرها سبک رهبری مدیران مدارس است و در این میان، سبک رهبری پدران به‌عنوان سبکی نوظهور و مطلوب شناخته شده است که ویژگی‌های خاص آن می‌تواند سازمان را در جهت اهداف غایی مورد انتظار، پیش ببرد. در میان سبک‌های مختلف رهبری، رهبری پدران به دلیل ترکیب منحصر به فرد خود، از هدایت اقتدارگرا و حمایت خیرخواهانه برجسته است و اغلب باعث تقویت پیوندهای قوی و وفاداری در تیم‌ها می‌شود (ژانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). یک رهبر پدرگرا، نفوذ قابل توجهی بر پیروان خود دارد، آن‌ها را تشویق می‌کند که نظرات خود را بیان کنند، تصمیم‌گیری مشترک را تسهیل می‌کند، کنترل آن‌ها را حفظ می‌کند و خلاقیت آن‌ها را تقویت می‌نماید. پدرگرایی چیزی بیش از یک سبک رهبری است و نماد ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی است. سه جنبه کلیدی رهبری پدران عبارتند از اقتدارگرایی، مهربانی و اخلاق (الغرب^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). رهبران پدران با اتخاذ

1. Kloos
2. Roche
3. Zhang
4. Elgharb

رفتارهای خیرخواهانه و اخلاقی، توجه خود را به کارکنان نشان می‌دهند، به‌عنوان الگو برای ایده‌آل‌های دیگرگرا عمل می‌کنند و به آن‌ها منابع می‌دهند (یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

رهبری اقتدارگرا به اعمال تمام اختیارات توسط یک رهبر اطلاق می‌شود که از زیردستان تبعیت کامل را می‌طلبد. یک رهبر مهربان، زمان و تلاش خود را برای مراقبت از همکاران خود، نشان دادن نگرانی و ارائه حمایت در مواقع دشوار، اختصاص می‌دهد. رهبری اخلاقی نیز مظهر شخصیت استثنایی، خودکنترلی و نوع دوستی است. مشخص شده است که رهبری اخلاقی از استانداردهای اخلاقی بالایی حمایت می‌کند (محمود و شاهین، ۲۰۲۲). آدلر و آیکان استدلال می‌کنند که رهبری پدران یک مفهوم منسجم است و رفتارهای رهبران پدرگرای خیرخواه و مستبد متقابل نیست. رهبران در یک زمینه اخلاقی برای زیردستان خود، خیرخواهان واقعی هستند و در عین حال، قدرت شدیدی بر آن‌ها اعمال می‌کنند (به‌نقل از هی، ۲۰۱۹).

شرفی و همکاران (۱۴۰۲) دریافتند که رهبری پدرسالارانه بر بازاریابی داخلی و بهزیستی عاطفی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، سبک رهبری پدرسالارانه با تعهد و دلسوزی که در قبال کارکنان دارد، ضمن تشویق و حمایت آن‌ها، نگاه پدران‌ای به کارکنان داشته و سلامت جسمی و روحی کارکنان را در اولویت قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که رهبری پدرسالارانه می‌تواند موجب ایجاد بهزیستی عاطفی در کارکنان شود که در این تحقیق نیز این نتیجه کسب شده است. فرخی و احمدراد (۱۳۹۹) بیان کرده‌اند که بهزیستی عاطفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، درواقع بهزیستی عاطفی ابتدا بر خودکارآمدی شغلی تأثیر گذاشته سپس خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و عواطف مثبت و منفی تجربه‌شده در محیط کار تأثیر شگرفی بر جو فکری حاکم بر محیط کاری دارد که به نوبه خود منجر به شکل‌گیری خودکارآمدی شغلی (مثبت یا منفی) در کارکنان می‌شود و از این طریق بهزیستی عاطفی بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد.

طولابی و راسخی (۱۴۰۲) دریافتند که متغیر رهبری دانش، از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی، بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم دارد. با توجه به تأثیر رهبری دانش و ظرفیت یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای معلمان، مدارس و سازمان‌های آموزشی می‌توانند رهبری دانش را در بین مدیران و معلمان مدارس تقویت نمایند؛ همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی را به‌عنوان یکی از عناصر مهم مدرسه در تسهیل رابطه بین رهبری دانش و توسعه حرفه‌ای معلمان، مورد توجه قرار دهند تا توسعه حرفه‌ای معلمان در مسیر مطلوب قرار گیرد. عسکری‌نیا و همکاران (۱۴۰۳) بیان کرده‌اند که رهبری پدرسالارانه، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مدیریت کارکنان مشکل‌آفرین دارد و این تأثیر با وجود توانمندسازی روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، تقویت می‌شود. نتایج نشان می‌دهد رهبری پدران بر مدیریت کارکنان مشکل‌آفرین، تأثیری مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی نیز نقش متغیر میانجی را دارند.

1. Yang

رهبران پدرسالار با ایجاد ارتباط انسانی و تقدیر، حمایت و توجه به نیازها، تشویق به توازن کار-زندگی و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت، می‌توانند به توانمندسازی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند.

نتایج فراتحلیل گورینگ^۱ و همکاران (۲۰۲۴) نشان‌دهنده یک رابطه تجربی قوی بین هویت اخلاقی و بهزیستی عاطفی بود که در ابعاد مختلف بهزیستی عاطفی و در هر دو فرهنگ فردگرا و جمع‌گرایانه وجود دارد. این مطالعه ارتباط بین هویت اخلاقی و ابعاد فردی بهزیستی عاطفی، مخصوصاً شادی یا عاطفه مثبت، معنا یا هدف در زندگی، رضایت از زندگی، و عزت نفس را بررسی نمود. درنهایت، این مطالعه بررسی کرد که آیا پیوندهای بین هویت اخلاقی و بهزیستی عاطفی کلی در بین فرهنگ‌های فردگرا و جمع‌گرا متفاوت است یا خیر. نتایج از ارتباط قوی بین هویت اخلاقی بالاتر و بهزیستی عاطفی بیشتر حمایت می‌کند؛ نتایج همچنین نشان داد که پیوندهای بین هویت اخلاقی و رفاه عاطفی در هر دو فرهنگ فردگرا و جمع‌گرا وجود دارد و از نظر اندازه، مشابه هستند.

اوسیهسی^۲ و همکاران (۲۰۲۴) نیز نتیجه‌گیری کردند که توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان و پرورش نگرش‌های مثبت، معنی‌داری قابل توجهی برای افزایش اثربخشی تدریس دارد. این مطالعه بر اهمیت توسعه حرفه‌ای و نگرش مثبت معلمان در افزایش اثربخشی تدریس در میان معلمان مدارس ابتدایی تأکید می‌کند. این نتایج نشان می‌دهد که ذینفعان آموزشی باید توسعه حرفه‌ای مستمر را در اولویت قرار دهند و نگرش‌های مثبت را نسبت به حرفه معلمی برای بهبود اثربخشی تدریس پرورش دهند. سوپک^۳ و همکاران (۲۰۲۳) بیان کردند که بین رفتارهای رهبری پدران و سطح بیگانگی شغلی معلمان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به تحلیل مسیر، مشخص شد که رفتارهای رهبری پدرگرایانه مدیران مدرسه، بیگانگی کاری معلمان را در اندازه اثر متوسط پیش‌بینی می‌کند. با توجه به ابعاد، مشخص شد که رهبری خیرخواهانه و مستبدانه بر بعد ناتوانی تغییر کار تأثیر بسزایی دارد. رهبری خیرخواهانه و اخلاقی بر بعد بی‌معنا بودن مؤثر است، در حالی که فقط رهبری اخلاقی بر بعد خودبیگانگی، تأثیر بسزایی دارد.

زنگ^۴ (۲۰۲۳) به این نتیجه دست یافت که توسعه حرفه‌ای معلمان، نقش برجسته‌ای در بهبود پیشرفت یادگیری زبان‌آموزان دارد و آن دسته از معلمانی که به‌طور مستمر در تجارب توسعه حرفه‌ای شرکت می‌کنند، می‌توانند پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان را به‌طور قابل توجهی، بهبود بخشند؛ بنابراین به معلمان توصیه می‌شود به‌طور منظم در تجارب رسمی و غیررسمی توسعه حرفه‌ای شرکت کنند؛ چرا که شرکت در برنامه‌های ضمن خدمت توسعه حرفه‌ای معلمان، آن‌ها را قادر می‌سازد تا دانش موضوعی و مهارت‌های آموزشی خود را گسترش دهند.

1. Goering
2. Osiesi
3. Cevik
4. Zeng

مرور پژوهش‌های قبل بیانگر آن است که تاکنون مطالعات بسیاری پیرامون متغیرهای این پژوهش انجام شده است. از جمله تأثیر رهبری پدران بر بازاریابی داخلی (شرقی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ مدیریت کارکنان مشکل‌آفرین (عسکری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۳)، رضایت از زندگی (ژیچی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲) و رفتار غیراصیل کارکنان (لیانگ^۲، ۲۰۲۴). اما با بررسی پیشینه موضوع پژوهش به نظر می‌رسد که تاکنون نقش رهبری پدران بر بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای به‌طور هم‌زمان بخصوص در مراکز آموزشی، مورد مطالعه قرار نگرفته است و احساس خلأ پژوهشی در این زمینه، انگیزه انجام این پژوهش می‌باشد. در همین راستا این پژوهش کوشیده است تا به شیوه علمی به این سؤال اصلی پاسخ دهد که آیا بین سبک رهبری پدران با بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

سؤالات پژوهش:

۱. وضعیت سبک رهبری پدران مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه چگونه است؟
۲. وضعیت بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه چگونه است؟
۳. آیا بین سبک رهبری پدران و بهزیستی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه، رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین سبک رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه، رابطه وجود دارد؟
۵. آیا مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، قدرت پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه را دارند؟
۶. آیا مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، قدرت پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه را دارند؟

روش پژوهش

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه اجرا و گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه: جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه است که تعداد آن‌ها ۹۰۶ نفر بود؛ از این تعداد، ۴۷۹ نفر معلمان مرد و ۴۲۷ نفر معلمان زن می‌باشند. برای تعیین نمونه، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کار برده شد که طبق جدول مورگان و با خطای ۰/۰۵ در نهایت ۲۷۰ نفر (۹۱ نفر مرد و ۱۷۹ نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

1. Zhijie
2. Liang

ابزار: جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از سه پرسش‌نامه شامل رهبری پدران، بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان صورت گرفت. پرسش‌نامه سبک رهبری پدران چنگ و همکاران (۲۰۰۰) شامل سه مؤلفه خیرخواهی، اخلاق‌مداری و قدرت طلبی می‌باشد. در نمونه نهایی کنونی، تعداد ۱۶ سؤال در پرسش‌نامه رهبری پدران بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت، از مقیاس کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم وجود دارد. پرسش‌نامه بهزیستی عاطفی توسط ون کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شد که با ۲۰ سؤال در پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفت، پرسش‌نامه بهزیستی عاطفی نیز دارای دو مؤلفه بعد عاطفه مثبت و بعد عاطفه منفی می‌باشد که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های همیشه، اغلب، گاهی اوقات، به ندرت و هرگز، مورد سنجش قرار گرفت. پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای معلمان توسط نیوجرسی (۲۰۱۴) ساخته شده که دارای چهار مؤلفه برای سنجش یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای می‌باشد، این پرسش‌نامه دارای ۱۱ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد. روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و تأیید استاد راهنما بررسی شد و پایایی پرسش‌نامه‌های رهبری پدران، بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۸۷/۵، ۸۵/۳ و ۹۴/۵ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی مانند آزمون t تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بهره گرفته شد.

یافته‌ها

جدول (۱) به یافته‌های جمعیت‌شناختی پرداخته است. براساس این جدول، ۳۳/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۶۶/۳ درصد زن بودند. بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه سنی ۳۶ سال به بالا و کمترین مربوط به افراد ۲۰ تا ۲۵ ساله بود. از نظر تعداد سال‌های خدمت، کمترین فراوانی در بین افراد با بیش از ۳۰ سال سابقه مشاهده شد و بیشترین مربوط به کسانی بود که ۵ سال و کمتر سابقه داشتند. همچنین در بخش تحصیلات، بیشترین فراوانی متعلق به افرادی با مدرک لیسانس و کمترین مربوط به افراد با مدرک دیپلم و فوق دیپلم بود.

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت	سن	سنوآت خدمت	مدرک تحصیلی		
♀	♂	۲۰-۲۵	۲۶-۳۰	۳۱-۳۵	۳۶ به بالا
۵ سال و کمتر	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ سال به بالا	دیپلم و فوق دیپلم	لیسانس
فوق لیسانس و بالاتر					
تعداد	۱۷۹	۹۱	۱۷	۳۱	۴۶
درصد	۶۶/۳	۳۳/۷	۶/۴	۱۱/۵	۱۷
	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹
	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴
	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹
	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴
	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹
	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴
	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹
	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴
	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹
	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴
	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹
	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴
	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹
	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴
	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴
	۱۰۵	۱۰۶	۱۰۷	۱۰۸	۱۰۹
	۱۱۰	۱۱۱	۱۱۲	۱۱۳	۱۱۴
	۱۱۵	۱۱۶	۱۱۷	۱۱۸	۱۱۹
	۱۲۰	۱۲۱	۱۲۲	۱۲۳	۱۲۴
	۱۲۵	۱۲۶	۱۲۷	۱۲۸	۱۲۹
	۱۳۰	۱۳۱	۱۳۲	۱۳۳	۱۳۴
	۱۳۵	۱۳۶	۱۳۷	۱۳۸	۱۳۹
	۱۴۰	۱۴۱	۱۴۲	۱۴۳	۱۴۴
	۱۴۵	۱۴۶	۱۴۷	۱۴۸	۱۴۹
	۱۵۰	۱۵۱	۱۵۲	۱۵۳	۱۵۴
	۱۵۵	۱۵۶	۱۵۷	۱۵۸	۱۵۹
	۱۶۰	۱۶۱	۱۶۲	۱۶۳	۱۶۴
	۱۶۵	۱۶۶	۱۶۷	۱۶۸	۱۶۹
	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۲	۱۷۳	۱۷۴
	۱۷۵	۱۷۶	۱۷۷	۱۷۸	۱۷۹
	۱۸۰	۱۸۱	۱۸۲	۱۸۳	۱۸۴
	۱۸۵	۱۸۶	۱۸۷	۱۸۸	۱۸۹
	۱۹۰	۱۹۱	۱۹۲	۱۹۳	۱۹۴
	۱۹۵	۱۹۶	۱۹۷	۱۹۸	۱۹۹
	۲۰۰	۲۰۱	۲۰۲	۲۰۳	۲۰۴
	۲۰۵	۲۰۶	۲۰۷	۲۰۸	۲۰۹
	۲۱۰	۲۱۱	۲۱۲	۲۱۳	۲۱۴
	۲۱۵	۲۱۶	۲۱۷	۲۱۸	۲۱۹
	۲۲۰	۲۲۱	۲۲۲	۲۲۳	۲۲۴
	۲۲۵	۲۲۶	۲۲۷	۲۲۸	۲۲۹
	۲۳۰	۲۳۱	۲۳۲	۲۳۳	۲۳۴
	۲۳۵	۲۳۶	۲۳۷	۲۳۸	۲۳۹
	۲۴۰	۲۴۱	۲۴۲	۲۴۳	۲۴۴
	۲۴۵	۲۴۶	۲۴۷	۲۴۸	۲۴۹
	۲۵۰	۲۵۱	۲۵۲	۲۵۳	۲۵۴
	۲۵۵	۲۵۶	۲۵۷	۲۵۸	۲۵۹
	۲۶۰	۲۶۱	۲۶۲	۲۶۳	۲۶۴
	۲۶۵	۲۶۶	۲۶۷	۲۶۸	۲۶۹
	۲۷۰	۲۷۱	۲۷۲	۲۷۳	۲۷۴
	۲۷۵	۲۷۶	۲۷۷	۲۷۸	۲۷۹
	۲۸۰	۲۸۱	۲۸۲	۲۸۳	۲۸۴
	۲۸۵	۲۸۶	۲۸۷	۲۸۸	۲۸۹
	۲۹۰	۲۹۱	۲۹۲	۲۹۳	۲۹۴
	۲۹۵	۲۹۶	۲۹۷	۲۹۸	۲۹۹
	۳۰۰	۳۰۱	۳۰۲	۳۰۳	۳۰۴
	۳۰۵	۳۰۶	۳۰۷	۳۰۸	۳۰۹
	۳۱۰	۳۱۱	۳۱۲	۳۱۳	۳۱۴
	۳۱۵	۳۱۶	۳۱۷	۳۱۸	۳۱۹
	۳۲۰	۳۲۱	۳۲۲	۳۲۳	۳۲۴
	۳۲۵	۳۲۶	۳۲۷	۳۲۸	۳۲۹
	۳۳۰	۳۳۱	۳۳۲	۳۳۳	۳۳۴
	۳۳۵	۳۳۶	۳۳۷	۳۳۸	۳۳۹
	۳۴۰	۳۴۱	۳۴۲	۳۴۳	۳۴۴
	۳۴۵	۳۴۶	۳۴۷	۳۴۸	۳۴۹
	۳۵۰	۳۵۱	۳۵۲	۳۵۳	۳۵۴
	۳۵۵	۳۵۶	۳۵۷	۳۵۸	۳۵۹
	۳۶۰	۳۶۱	۳۶۲	۳۶۳	۳۶۴
	۳۶۵	۳۶۶	۳۶۷	۳۶۸	۳۶۹
	۳۷۰	۳۷۱	۳۷۲	۳۷۳	۳۷۴
	۳۷۵	۳۷۶	۳۷۷	۳۷۸	۳۷۹
	۳۸۰	۳۸۱	۳۸۲	۳۸۳	۳۸۴
	۳۸۵	۳۸۶	۳۸۷	۳۸۸	۳۸۹
	۳۹۰	۳۹۱	۳۹۲	۳۹۳	۳۹۴
	۳۹۵	۳۹۶	۳۹۷	۳۹۸	۳۹۹
	۴۰۰	۴۰۱	۴۰۲	۴۰۳	۴۰۴
	۴۰۵	۴۰۶	۴۰۷	۴۰۸	۴۰۹
	۴۱۰	۴۱۱	۴۱۲	۴۱۳	۴۱۴
	۴۱۵	۴۱۶	۴۱۷	۴۱۸	۴۱۹
	۴۲۰	۴۲۱	۴۲۲	۴۲۳	۴۲۴
	۴۲۵	۴۲۶	۴۲۷	۴۲۸	۴۲۹
	۴۳۰	۴۳۱	۴۳۲	۴۳۳	۴۳۴
	۴۳۵	۴۳۶	۴۳۷	۴۳۸	۴۳۹
	۴۴۰	۴۴۱	۴۴۲	۴۴۳	۴۴۴
	۴۴۵	۴۴۶	۴۴۷	۴۴۸	۴۴۹
	۴۵۰	۴۵۱	۴۵۲	۴۵۳	۴۵۴
	۴۵۵	۴۵۶	۴۵۷	۴۵۸	۴۵۹
	۴۶۰	۴۶۱	۴۶۲	۴۶۳	۴۶۴
	۴۶۵	۴۶۶	۴۶۷	۴۶۸	۴۶۹
	۴۷۰	۴۷۱	۴۷۲	۴۷۳	۴۷۴
	۴۷۵	۴۷۶	۴۷۷	۴۷۸	۴۷۹
	۴۸۰	۴۸۱	۴۸۲	۴۸۳	۴۸۴
	۴۸۵	۴۸۶	۴۸۷	۴۸۸	۴۸۹
	۴۹۰	۴۹۱	۴۹۲	۴۹۳	۴۹۴
	۴۹۵	۴۹۶	۴۹۷	۴۹۸	۴۹۹
	۵۰۰	۵۰۱	۵۰۲	۵۰۳	۵۰۴
	۵۰۵	۵۰۶	۵۰۷	۵۰۸	۵۰۹
	۵۱۰	۵۱۱	۵۱۲	۵۱۳	۵۱۴
	۵۱۵	۵۱۶	۵۱۷	۵۱۸	۵۱۹
	۵۲۰	۵۲۱	۵۲۲	۵۲۳	۵۲۴
	۵۲۵	۵۲۶	۵۲۷	۵۲۸	۵۲۹
	۵۳۰	۵۳۱	۵۳۲	۵۳۳	۵۳۴
	۵۳۵	۵۳۶	۵۳۷	۵۳۸	۵۳۹
	۵۴۰	۵۴۱	۵۴۲	۵۴۳	۵۴۴
	۵۴۵	۵۴۶	۵۴۷	۵۴۸	۵۴۹
	۵۵۰	۵۵۱	۵۵۲	۵۵۳	۵۵۴
	۵۵۵	۵۵۶	۵۵۷	۵۵۸	۵۵۹
	۵۶۰	۵۶۱	۵۶۲	۵۶۳	۵۶۴
	۵۶۵	۵۶۶	۵۶۷	۵۶۸	۵۶۹
	۵۷۰	۵۷۱	۵۷۲	۵۷۳	۵۷۴
	۵۷۵	۵۷۶	۵۷۷	۵۷۸	۵۷۹
	۵۸۰	۵۸۱	۵۸۲	۵۸۳	۵۸۴
	۵۸۵	۵۸۶	۵۸۷	۵۸۸	۵۸۹
	۵۹۰	۵۹۱	۵۹۲	۵۹۳	۵۹۴
	۵۹۵	۵۹۶	۵۹۷	۵۹۸	۵۹۹
	۶۰۰	۶۰۱	۶۰۲	۶۰۳	۶۰۴
	۶۰۵	۶۰۶	۶۰۷	۶۰۸	۶۰۹
	۶۱۰	۶۱۱	۶۱۲	۶۱۳	۶۱۴
	۶۱۵	۶۱۶	۶۱۷	۶۱۸	۶۱۹
	۶۲۰	۶۲۱	۶۲۲	۶۲۳	۶۲۴
	۶۲۵	۶۲۶	۶۲۷	۶۲۸	۶۲۹
	۶۳۰	۶۳۱	۶۳۲	۶۳۳	۶۳۴
	۶۳۵	۶۳۶	۶۳۷	۶۳۸	۶۳۹
	۶۴۰	۶۴۱	۶۴۲	۶۴۳	۶۴۴
	۶۴۵	۶۴۶	۶۴۷	۶۴۸	۶۴۹
	۶۵۰	۶۵۱	۶۵۲	۶۵۳	۶۵۴
	۶۵۵	۶۵۶	۶۵۷	۶۵۸	۶۵۹
	۶۶۰	۶۶۱	۶۶۲	۶۶۳	۶۶۴
	۶۶۵	۶۶۶	۶۶۷	۶۶۸	۶۶۹
	۶۷۰	۶۷۱	۶۷۲	۶۷۳	۶۷۴
	۶۷۵	۶۷۶	۶۷۷	۶۷۸	۶۷۹
	۶۸۰	۶۸۱	۶۸۲	۶۸۳	۶۸۴
	۶۸۵	۶۸۶	۶۸۷	۶۸۸	۶۸۹
	۶۹۰	۶۹۱	۶۹۲	۶۹۳	۶۹۴
	۶۹۵	۶۹۶	۶۹۷	۶۹۸	۶۹۹
	۷۰۰	۷۰۱	۷۰۲	۷۰۳	۷۰۴
	۷۰۵	۷۰۶	۷۰۷	۷۰۸	۷۰۹
	۷۱۰	۷۱۱	۷۱۲	۷۱۳	۷۱۴
	۷۱۵	۷۱۶	۷۱۷	۷۱۸	۷۱۹
	۷۲۰	۷۲۱	۷۲۲	۷۲۳	۷۲۴
	۷۲۵	۷۲۶	۷۲۷	۷۲۸	۷۲۹
	۷۳۰	۷۳۱	۷۳۲	۷۳۳	۷۳۴
	۷۳۵	۷۳۶	۷۳۷	۷۳۸	۷۳۹
	۷۴۰	۷۴۱	۷۴۲	۷۴۳	۷۴۴
	۷۴۵	۷۴۶	۷۴۷	۷۴۸	۷۴۹
	۷۵۰	۷۵۱	۷۵۲	۷۵۳	۷۵۴
	۷۵۵	۷۵۶	۷۵۷	۷۵۸	۷۵۹
	۷۶۰	۷۶۱	۷۶۲	۷۶۳	۷۶۴
	۷۶۵	۷۶۶	۷۶۷	۷۶۸	۷۶۹
	۷۷۰	۷۷۱	۷۷۲	۷۷۳	۷۷۴
	۷۷۵	۷۷۶	۷۷۷	۷۷۸	۷۷۹
	۷۸۰	۷۸۱	۷۸۲	۷۸۳	۷۸۴
	۷۸۵	۷۸۶	۷۸۷	۷۸۸	۷۸۹
	۷۹۰	۷۹۱	۷۹۲	۷۹۳	۷۹۴
	۷۹۵	۷۹۶	۷۹۷	۷۹۸	۷۹۹
	۸۰۰	۸۰۱	۸۰۲	۸۰۳	۸۰۴
	۸۰۵	۸۰۶	۸۰۷	۸۰۸	۸۰۹
	۸۱۰	۸۱۱	۸۱۲	۸۱۳	۸۱۴
	۸۱۵	۸۱۶	۸۱۷	۸۱۸	۸۱۹
	۸۲۰	۸۲۱	۸۲۲	۸۲۳	۸۲۴
	۸۲۵	۸۲۶	۸۲۷	۸۲۸	۸۲۹
	۸۳۰	۸۳۱	۸۳۲	۸۳۳	۸۳۴
	۸۳۵	۸۳۶	۸۳۷	۸۳۸	۸۳۹
	۸۴۰	۸۴۱	۸۴۲	۸۴۳	۸۴۴
	۸۴۵	۸۴۶	۸۴۷	۸۴۸	۸۴۹
	۸۵۰	۸۵۱	۸۵۲	۸۵۳	۸۵۴
	۸۵۵	۸۵۶	۸۵۷	۸۵۸	۸۵۹
	۸۶۰	۸۶۱	۸۶۲	۸۶۳	۸۶۴
	۸۶۵	۸۶۶	۸۶۷	۸۶۸	۸۶۹
	۸۷۰	۸۷۱	۸۷۲	۸۷۳	۸۷۴

از آنجا که یکی از الزامات استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است، برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. هدف این آزمون، تعیین نرمال بودن یا نبودن داده‌هاست. بر اساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، نمره Z و سطح معنی‌داری به ترتیب برای متغیرهای سبک رهبری پدران (۰/۰۸۱) و (۰/۰۰۱)، بهزیستی عاطفی (۰/۰۹۹) و (۰/۰۰۱) و توسعه حرفه‌ای معلمان (۰/۰۷۵) و (۰/۰۰۱) محاسبه شد. با توجه به اینکه سطح معنی‌دار برای هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین توزیع داده‌های متغیرهای اصلی پژوهش یعنی سبک رهبری پدران، بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان، نرمال محسوب می‌شود و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای پاسخ به سؤالات پژوهش استفاده کرد. یافته‌ها به تفکیک سؤالات ارائه خواهند شد.

سؤال ۱: وضعیت سبک رهبری پدران مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه چگونه است؟

جدول (۲). آزمون t تک‌گروهی وضعیت سبک رهبری پدران مدیران و مؤلفه‌های آن

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	میانگین آماری	تعداد نمونه	مقدار آماره T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
سبک رهبری پدران	۳/۳۱۳۷	۳	۲۷۰	۷/۸۰۸	۲۶۹	۰/۰۰۱
رهبری خیرخواهانه	۳/۰۲۹۶	۳	۲۷۰	۰/۵۵۶	۲۶۹	۰/۵۷۹
رهبری اخلاق‌مدارانه	۳/۶۷۱۶	۳	۲۷۰	۱۱/۹۴۵	۲۶۹	۰/۰۰۱
رهبری قدرت‌طلبانه	۳/۱۶۸۱	۳	۲۷۰	۳/۱۰۳	۲۶۹	۰/۰۰۱

بر اساس جدول (۲) برای اطلاع از وضعیت استفاده از سبک رهبری پدران توسط مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه از آزمون t تک‌گروهی استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داد در سبک رهبری پدران، میانگین مشاهده‌شده (۳/۳۱۳۷) توسط مدیران به دست آمده است که از میانگین آماری ۳، بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان استفاده از سبک رهبری پدران توسط مدیران مدارس، بالاتر از حد متوسط (۳) است.

همچنین میانگین مشاهده‌شده در مؤلفه‌های رهبری اخلاق‌مدارانه و قدرت‌طلبانه به ترتیب (۳/۶۷۱۶ و ۳/۱۶۸۱) توسط مدیران مدارس ابتدایی به دست آمده است که از میانگین آماری ۳، بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان استفاده از رهبری اخلاقی و قدرت‌طلبانه توسط مدیران مدارس، بالاتر از حد متوسط (۳) است. در مؤلفه رهبری خیرخواهانه، میانگین مشاهده‌شده (۳/۰۲۹۶) توسط مدیران به دست آمده است که از میانگین آماری ۳، بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار نیست؛ بنابراین با

۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان استفاده رهبری خیرخواهانه توسط مدیران مدارس در حد متوسط (۳) است.

سؤال ۲: وضعیت بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه چگونه است؟

جدول (۳). آزمون t تک‌گروهی وضعیت بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان و مؤلفه‌های آن

شاخص	میانگین مشاهده شده	میانگین آماری	تعداد نمونه	مقدار آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری	متغیر
بهزیستی عاطفی	۳/۸۴۷۰	۳	۲۷۰	۲۸/۲۶۳	۲۶۹	۰/۰۰۱	بهزیستی عاطفی
بعد عاطفه مثبت	۳/۷۸۷۴	۳	۲۷۰	۱۹/۹۸۹	۲۶۹	۰/۰۰۱	بعد عاطفه مثبت
بعد عاطفه منفی	۳/۹۰۶۷	۳	۲۷۰	۲۲/۸۱۶	۲۶۹	۰/۰۰۱	بعد عاطفه منفی
توسعه حرفه‌ای معلمان	۴/۰۶۹۴	۳	۲۷۰	۲۷/۲۳۵	۲۶۹	۰/۰۰۱	توسعه حرفه‌ای معلمان
یادگیرنده و یادگیری	۳/۹۷۷۸	۳	۲۷۰	۲۱/۸۰۲	۲۶۹	۰/۰۰۱	یادگیرنده و یادگیری
دانش محتوا	۴/۲۲۰۴	۳	۲۷۰	۳۰/۰۰۶	۲۶۹	۰/۰۰۱	دانش محتوا
تمرین آموزشی	۳/۹۶۳۰	۳	۲۷۰	۲۱/۰۱۴	۲۶۹	۰/۰۰۱	تمرین آموزشی
مسئولیت حرفه‌ای	۴/۱۶۶۷	۳	۲۷۰	۲۷/۸۴۵	۲۶۹	۰/۰۰۱	مسئولیت حرفه‌ای

بر اساس جدول (۳) برای اطلاع از وضعیت بهزیستی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه از آزمون t تک‌گروهی استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داد، میانگین مشاهده‌شده در متغیر بهزیستی عاطفی معلمان ۳/۸۴۷۰ به‌دست آمد که از میانگین حد متوسط ۳، بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت میزان بهزیستی عاطفی معلمان بالاتر از حد متوسط ۳ است. میانگین مشاهده‌شده در مؤلفه‌های بعد عاطفه مثبت و بعد عاطفه منفی به ترتیب ۳/۷۸۷۴ و ۳/۹۰۶۷ به‌دست آمد که از میانگین حد متوسط ۳، بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان عاطفه مثبت و منفی معلمان بالاتر از حد متوسط ۳ است. همچنین میانگین مشاهده‌شده در متغیر توسعه حرفه‌ای معلمان ۴/۰۶۹۴ به‌دست آمد که از میانگین آماری ۳، بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان توسعه حرفه‌ای معلمان بالاتر از حد متوسط ۳ است و میانگین مشاهده‌شده در مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای به ترتیب ۳/۹۷۷۸، ۴/۲۲۰۴، ۳/۹۶۳۰ و ۴/۱۶۶۷ به‌دست آمد که از میانگین حد متوسط ۳، بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای معلمان بالاتر از حد متوسط ۳ است.

سؤال ۳: آیا بین سبک رهبری پدران و بهزیستی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول (۴). بررسی رابطه مؤلفه‌های سبک رهبری پدران و بهزیستی عاطفی معلمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	بهزیستی عاطفی	بعد عاطفه مثبت	بعد عاطفه منفی
رهبری پدران	ضریب همبستگی	**۰/۱۹۶	۰/۰۷۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۲۱۴
رهبری خیرخواهانه	ضریب همبستگی	*۰/۱۲۹	**۰/۱۶۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۳۵	۰/۰۰۶
رهبری اخلاق‌مدارانه	ضریب همبستگی	**۰/۲۱۱	**۰/۳۶۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۵۰۶
رهبری قدرت‌طلبانه	ضریب همبستگی	۰/۰۷۶	**۰/۳۹۴
	سطح معنی‌داری	۰/۲۱۱	۰/۰۰۱

** همبستگی در سطح $\alpha = ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشد. * همبستگی در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد.

بر اساس جدول (۴) برای مشاهده رابطه بین سبک رهبری پدران و بهزیستی عاطفی معلمان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون در جدول (۴) نشان داد که بین سبک رهبری پدران و مؤلفه‌های بهزیستی عاطفی معلمان ($\text{sig}=۰/۰۰۱$ ، $r=۰/۱۹۶$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران مدارس ابتدایی از سبک رهبری پدران، میزان بهزیستی عاطفی معلمان افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه سبک رهبری خیرخواهانه با مؤلفه بعد عاطفه مثبت ($\text{sig}=۰/۰۰۱$ ، $r=۰/۳۶۳$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از سبک رهبری خیرخواهانه، میزان بهزیستی عاطفی مثبت معلمان، افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه سبک رهبری خیرخواهانه با مؤلفه بعد عاطفه منفی ($\text{sig}=۰/۰۰۶$ ، $r=-۰/۱۶۶$) رابطه منفی و معنی‌داری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران مدارس ابتدایی از سبک رهبری خیرخواهانه، میزان بهزیستی عاطفی منفی معلمان کاهش می‌یابد. همچنین بین سبک رهبری اخلاق‌مدارانه با مؤلفه بعد عاطفه مثبت ($\text{sig}=۰/۰۰۱$ ، $r=۰/۳۶۱$) در سطح $۰/۰۱$ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از سبک رهبری اخلاق‌مدارانه در مدارس ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه، میزان بهزیستی عاطفی مثبت معلمان، افزایش می‌یابد. همچنین بین سبک رهبری اخلاق‌مدارانه با مؤلفه بعد عاطفه منفی ($\text{sig}=۰/۵۰۶$ ، $r=-۰/۰۴۱$) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری قدرت‌طلبانه با مؤلفه بعد عاطفه مثبت ($\text{sig}=۰/۰۰۱$ ، $r=-۰/۲۸۱$) در سطح $۰/۰۱$ رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از سبک رهبری قدرت‌طلبانه در مدارس ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه، میزان بهزیستی

عاطفی مثبت معلمان، کاهش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه سبک رهبری قدرت‌طلبانه با مؤلفه بعد عاطفه منفی ($t=0/394$, $sig=0/001$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $0/01$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران مدارس ابتدایی از سبک رهبری قدرت‌طلبانه، میزان بهزیستی عاطفی منفی معلمان، افزایش می‌یابد.

سؤال ۴: آیا بین سبک رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول (۵). بررسی رابطه سبک رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	توسعه حرفه‌ای معلمان	یادگیرنده و یادگیری	دانش محتوا	تمرین آموزشی	مسئولیت حرفه‌ای
رهبری پدران	$0/256^{**}$	$0/258^{**}$	$0/192^{**}$	$0/209^{**}$	$0/253^{**}$
	$0/001$	$0/001$	$0/001$	$0/001$	$0/001$
رهبری خیرخواهانه	$0/319^{**}$	$0/335^{**}$	$0/233^{**}$	$0/268^{**}$	$0/293^{**}$
	$0/001$	$0/001$	$0/001$	$0/001$	$0/001$
رهبری قدرت‌طلبانه	$0/215^{**}$	$0/208^{**}$	$0/192^{**}$	$0/224^{**}$	$0/146^{**}$
	$0/001$	$0/001$	$0/002$	$0/001$	$0/016$

بر اساس جدول (۵) برای مشاهده رابطه بین رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول (۵) نشان داد که بین سبک رهبری پدران و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ($t=0/256$, $p=0/001$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $0/01$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران مدارس ابتدایی از سبک رهبری پدران، میزان توسعه حرفه‌ای معلمان، افزایش می‌یابد. بین مؤلفه سبک رهبری خیرخواهانه با مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری ($t=0/225$, $sig=0/001$)، دانش محتوا ($t=0/233$, $sig=0/001$)، تمرین آموزشی ($t=0/268$, $sig=0/001$)، مسئولیت حرفه‌ای ($t=0/293$, $p=0/001$) در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از سبک رهبری خیرخواهانه، میزان مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای در معلمان افزایش می‌یابد. همچنین بین سبک رهبری قدرت‌طلبانه با مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری ($t=0/208$, $sig=0/001$)، دانش محتوا ($t=0/192$, $sig=0/001$)، تمرین آموزشی ($t=0/224$, $sig=0/001$)، مسئولیت حرفه‌ای ($t=0/146$, $sig=0/001$) در سطح $0/01$ رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده مدیران از سبک رهبری قدرت‌طلبانه، میزان مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای در معلمان، کاهش می‌یابد.

سؤال ۵: آیا مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، قدرت پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه را دارند؟

جدول (۶). رگرسیون چندگانه هم‌زمان بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران مدیران و بهزیستی عاطفی معلمان

شاخص‌ها	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
رگرسیون	۲/۸۹۲	۱	۲/۸۹	۱۲/۴۳۴	۰/۰۰۱	۰/۲۱۱	۰/۰۴۴	۰/۰۴۱	۱/۸۰
باقیمانده	۶۲/۳۴	۲۶۸	۲/۲۳۳						
کل	۶۵/۲۳۸	۲۶۹							

بر اساس جدول (۶) برای پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان بر اساس مؤلفه‌های سبک رهبری پدران مدیران و همچنین مقایسه شدت تأثیر این مؤلفه‌ها، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شده است. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، نیاز به رعایت پیش‌فرض‌هایی وجود دارد. مهم‌ترین پیش‌فرض، خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس ضریب پیرسون، روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته، خطی ارزیابی می‌شود. همچنین از آماره دوربین واتسون برای سنجش استقلال همبستگی باقیمانده استفاده شد که مقدار ۱/۸۰ را نشان می‌دهد، باقیمانده‌ها با یکدیگر همبستگی ندارند و مستقل هستند. واریانس خطاها نیز ثابت و برابر است. به‌منظور بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل از شاخص تولرنس و تورم واریانس استفاده شده که نشان داد هم‌خطی وجود ندارد و نتایج مدل رگرسیون، قابل اعتماد است؛ بنابراین، شرایط لازم برای استفاده از رگرسیون فراهم است. نتایج نشان می‌دهد مقدار مشاهده‌شده در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ معنی‌دار است، بدین معنا که مدل تحقیق برای تبیین متغیر وابسته، مناسب بوده و متغیرهای مورد بررسی، قادر به توضیح تغییرات متغیر وابسته هستند. در نتیجه، مفروضات لازم برای به‌کارگیری رگرسیون برقرار است. با توجه به مقدار R2 تعدیل‌شده، مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، مجموعاً ۴/۴ درصد از واریانس نمرات بهزیستی عاطفی معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۴/۴ درصد از تغییرات بهزیستی عاطفی معلمان، ناشی از مؤلفه‌های سبک رهبری پدران است.

جدول (۷). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان برای پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان بر اساس

مؤلفه‌های سبک رهبری پدران مدیران

مفروضه‌های هم‌خطی		سطح معنی‌داری	t	ضرایب			
تولرنس (Tolerance)	واریانس (VIF)			غیر استاندارد	استاندارد		
				Beta	میانگین خطای استاندارد	B	
		۰/۰۰۱	۲۸/۵۰۶		۰/۱۲۰	۳/۴۳۵	مقدار ثابت
۲/۰۸۱	۰/۴۸۱	۰/۵۷۷	-۰/۵۵۸	-۰/۰۴۸			هبری خیر خواهانه
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۳/۵۲۶	۰/۲۱۱	۰/۰۳۲	۰/۱۱۲	هبری اخلاق‌مدارانه
۱/۰۲۷	۰/۹۷۴	۰/۴۷۵	۰/۷۱۶	۰/۰۴۳			هبری قدرت‌طلبانه

بر اساس جدول (۷) به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، ضرایب بتا نیز محاسبه شده با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی‌داری مقادیر، از بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، فقط رهبری اخلاق‌مدارانه با مقدار بتای ۰/۲۱۱ و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) توانایی پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان را دارد و دیگر مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، توانایی پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان را ندارند.

سؤال ۶: آیا مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، قدرت پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه را دارند؟

جدول (۸). رگرسیون چندگانه هم‌زمان بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان

مجموع	درجه	میانگین	آماره F	سطح	ضریب	ضریب	ضریب	مجموع
شاخص‌ها	آزادی	مجدورات		معنی‌داری	همبستگی	تعیین	تعیین	شاخص‌ها
(SS)	(df)			(sig)	(R)	R ²	تعدیل	
دوربین	واتسون	شده						
رگرسیون	۲۷/۸۸۵	۳	۲۹/۴۰۳	۰/۰۰۱	۰/۴۹۹	۰/۲۴۹	۰/۲۴۱	۱/۷۶۵
باقی مانده	۸۴/۰۸۹	۲۶۶	۰/۳۱۶					
کل	۱۱۱/۹۷۴	۲۶۹						

بر اساس جدول (۸) برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های سبک رهبری پدران و همچنین مقایسه شدت تأثیر این مؤلفه‌ها، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شده است. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، نیاز به رعایت پیش‌فرض‌هایی وجود دارد. مهم‌ترین پیش‌فرض، خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس ضریب پیرسون، روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته، خطی ارزیابی می‌شود و پژوهش نیز توزیع نرمال متغیر وابسته را تأیید می‌کند. همچنین از آماره دوربین واتسون برای سنجش استقلال همبستگی باقیمانده استفاده شده که مقدار ۱/۷۶۵ را نشان می‌دهد، باقیمانده‌ها با یکدیگر همبستگی ندارند و مستقل هستند. واریانس خطاها نیز ثابت و برابر است. به منظور بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل، از شاخص تولرنس و تورم واریانس استفاده شده که نشان داد هم‌خطی وجود ندارد و نتایج مدل رگرسیون قابل اعتماد است. بنابراین، شرایط لازم برای استفاده از رگرسیون فراهم است.

نتایج نشان می‌دهد مقدار مشاهده‌شده در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است، بدین معنا که مدل تحقیق برای تبیین متغیر وابسته مناسب بود و متغیرهای مورد بررسی قادر به توضیح تغییرات متغیر وابسته هستند. در نتیجه، مفروضات لازم برای به‌کارگیری رگرسیون برقرار است. با توجه به مقدار R² تعدیل‌شده مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، مجموعاً ۲۴/۹ درصد از واریانس نمرات توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۲۴/۹ درصد از تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان، ناشی از مؤلفه‌های سبک رهبری پدران است.

جدول (۹). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های سبک رهبری پدران

مقدار ثابت	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معنی‌داری	مفروضه‌های هم خطی	
	B	میانگین خطای استاندارد			تولرنس (Tolerance)	تورم واریانس (VIF)
۳/۵۸۹	۰/۰۱۸۱	۰/۰۳۹	۱۹/۸۴۰	۰/۰۰۱	۰/۴۵۹	۲/۱۸۱
۰/۳۳۹	۰/۰۵۶	۰/۴۸۵	۶/۱۰۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	۲/۲۳۷
-۰/۲۱۳	۰/۰۴۰	-۰/۲۹۴	-۵/۳۳۹	۰/۰۰۱	۰/۹۲۹	۱/۰۷۶

بر اساس جدول (۹) به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، ضرایب بتا نیز محاسبه شده است، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی‌داری مقادیر در جدول (۹)، مؤلفه‌های رهبری اخلاق‌مدارانه و رهبری قدرت‌طلبانه به ترتیب به اندازه ۰/۴۸۵ و ۰/۲۹۴- است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقادیر به‌دست‌آمده، کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معنی‌داری در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان دارند و با توجه به مقدار بتا و سطح معنی‌داری مؤلفه رهبری خیرخواهانه، این مؤلفه، توانایی پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک رهبری پدران با بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه انجام شد. نتایج نشان داد که میانگین وضعیت رهبری پدران، بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه، بالاتر از حد متوسط (۳) است. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که به دلیل داشتن ماهیت آموزشی و برخورداری از کثرت نیروی انسانی فعال و متخصص، در هر جامعه‌ای از حساسیت خاصی برخوردار است (کردنوقایی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ معلمان در این نظام به‌عنوان هدایت‌کننده و سازمان‌دهنده سایر عوامل در جهت پرورش دانش‌آموزان برای زندگی و فعالیت در جامعه به‌شمار می‌آیند (چنگایی و همکاران، ۱۴۰۳). مدارس به‌عنوان مهم‌ترین میدان عمل در نهاد تعلیم و تربیت نیروی انسانی، مسئولیت آماده‌سازی افراد برای ایفای نقش در عرصه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی را برعهده دارند و در این میان، مدیران مدارس، در تحقق این هدف مهم با ایجاد فضای مثبت و تأثیرگذار در مدرسه، نقش محوری ایفا می‌کنند و در واقع، مدیران مدارس به تنهایی نقش بسیار پررنگی در اثربخشی و موفقیت ارکان مدرسه دارند. از طرفی سبک رهبری مدیران، تأثیر مستقیمی بر روحیات و رویکرد عملی معلمان دارد که پیشبرد اهداف آموزشی و تربیتی، بدون کنشگری فعال آن‌ها میسر نخواهد بود. بهزیستی عاطفی معلمان، یکی از عواملی است که عملکرد معلمان را کاملاً تحت‌الشعاع قرار

می‌دهد، بدیهی است معلمی که بهزیستی عاطفی مثبت ایده‌آلی دارد، نسبت به معلمی که بهزیستی عاطفی منفی بر او غالب است، عملکرد مناسب‌تری خواهد داشت؛ علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای معلمان، عامل مهم دیگری در نقش‌آفرینی رضایت‌بخش معلمان محسوب می‌شود، چراکه هرچه معلم از نظر شاخص‌های توسعه حرفه‌ای، غنی‌تر باشد می‌توان گفت کیفیت کار آموزشی و پرورشی آن معلم، بالاتر است. سبک رهبری پدران با ترکیب منحصر به فردی از خیرخواهی، اخلاق‌محوری و اقتدارگرایی، می‌تواند جوّ مطلوبی ایجاد کند که در اثر خیرخواهی و اخلاق‌محوری منجر به این خواهد شد که معلمان، احساس خوبی از شرایط کاری کسب کنند و با انگیزه بیشتر به تقویت سطح رشد و توسعه حرفه‌ای در خود بپردازند، از طرفی، اقتدارگرایی رهبر می‌تواند نظم‌پایداری در محیط کاری ایجاد کند و مانع از انحراف مجموعه از اهداف خود شود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک رهبری پدران مدیران، نقش مهمی در ارتقای بهزیستی عاطفی و توسعه حرفه‌ای معلمان دارد؛ به این ترتیب که رهبری خیرخواهانه و اخلاقی با القای جنبه‌های مثبت عاطفی، منجر به شکل‌گیری بهزیستی عاطفی مطلوبی در معلمان می‌شود؛ همچنین این خیرخواهی و اخلاق‌مداری مدیر، در معلم ایجاد انگیزه می‌کند که برای ارتقای توسعه حرفه‌ای و غنی‌سازی شغلی خودش، حرکت و پویایی مضاعفی داشته باشد؛ بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند برای برنامه‌ریزی‌های آموزشی و تربیتی در مدارس، بسیار حایز اهمیت باشد. نتایج بررسی وجود رابطه بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران و بهزیستی عاطفی معلمان نشان داد که افزایش رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاق‌مدارانه منجر به افزایش بهزیستی عاطفی مثبت و کاهش بهزیستی عاطفی منفی در معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه می‌شود. این یافته با نتیجه پژوهش عسکری‌نیا و همکاران (۱۴۰۳)؛ شرفی و همکاران (۱۴۰۲) و گورینگ (۲۰۲۴) هم‌سو و مشابه است. بنابراین می‌توان گفت که سبک رهبری پدران با دو مؤلفه رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاق‌مدارانه، فضایی مثبت و حمایتگر برای معلم ایجاد می‌کند و بهزیستی عاطفی معلم را در سطح ایده‌آل، نگه می‌دارد تا در نهایت معلم بتواند بهترین عملکرد خود را به نمایش بگذارد.

همچنین با بررسی بیشتر، این نتیجه حاصل شد که با افزایش مؤلفه رهبری قدرت‌طلبانه در معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه، بهزیستی عاطفی مثبت معلمان، کاهش و بهزیستی عاطفی منفی معلمان، افزایش می‌یابد که با نتیجه پژوهش پنگ و هوانگ^۱ (۲۰۲۴) هم‌سو است و در واقع می‌توان گفت اقتدارگرایی مدیران مدارس، از فضای حمایتگرانه و امنی که معلم برای ایفای نقش خطیر خود به آن نیاز دارد می‌کاهد و بهزیستی عاطفی معلمان را تقلیل می‌دهد. نتایج بررسی وجود رابطه بین مؤلفه‌های رهبری پدران و توسعه حرفه‌ای معلمان نشان داد که با افزایش استفاده از رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران، مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای در معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های چنگایی و همکاران (۱۴۰۳) و طولابی و راسخی (۱۴۰۲) هم‌سو است و می‌توان گفت

1. Peng & Huang

رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاقی، فضایی مثبت برای معلمان به ارمغان می‌آورد و باعث می‌شود معلم، رغبت و انگیزه کافی برای یادگیری حرفه‌ای، ارتقای دانش محتوایی، اجرای تمرین‌های آموزشی و انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای پیدا کند. همچنین این نتیجه نیز حاصل شد که با افزایش استفاده از رهبری قدرت‌طلبانه مدیران، مؤلفه‌های یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای در معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه، کاهش می‌یابد؛ این یافته نیز با نتیجه پژوهش شوانگ^۱ (۲۰۲۴) هم‌سو است بنابراین می‌توان گفت اقتدارگرایی مدیر به‌عنوان مانعی عمل می‌کند که در حرکت معلم برای ارتقای سطح توسعه حرفه‌ای خودش، اصطکاک ایجاد می‌کند.

با بررسی توان پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان توسط مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، این نتیجه حاصل شد که از بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، رهبری اخلاق‌مدارانه، توانایی پیش‌بینی بهزیستی عاطفی معلمان را دارد و این نتیجه بیانگر اثر بسزایی است که اخلاق‌مداری مدیران بر ایجاد محیطی مساعد و در نتیجه بهبود بهزیستی عاطفی معلمان دارد. همچنین با بررسی توان پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان، توسط مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، این نتیجه حاصل شد که از بین مؤلفه‌های سبک رهبری پدران، رهبری اخلاق‌مدارانه و رهبری قدرت‌طلبانه، توان پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را دارد، بنابراین می‌توان گفت هرچه مدیران فضای محیطی کار را مبتنی بر اخلاق‌مداری پایه‌گذاری کنند و از اقتدارگرایی بکاهند، معلمان با شاخص‌های توسعه حرفه‌ای بالاتر خواهند داشت. مؤلفه رهبری خیرخواهانه، توانایی پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را ندارد؛ به علت اینکه در رهبری خیرخواهانه، جنبه حمایتگری مدیر از معلمان، مدنظر می‌باشد و توسعه حرفه‌ای معلم در مورد دانش و عملکرد معلم در فرایند یاددهی یادگیری و تدریس است که بیشتر به آموزش‌های تربیت معلم و دوره‌های ضمن خدمت، مرتبط است و چندان متأثر از حمایتگری و خیرخواهی مدیر مدرسه نمی‌باشد.

باتوجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران، جهت ارتقای آگاهی و مهارت آنها در زمینه سبک رهبری پدران، به‌ویژه دو مؤلفه رهبری خیرخواهانه و اخلاق‌مدارانه؛
- ترویج فرهنگ اخلاق‌مداری و خیرخواهی و ایجاد محیطی با ارزش‌های اخلاقی قوی و حمایت از رفتار خیرخواهانه در مدارس با برگزاری مراسم‌ها و برنامه‌هایی با موضوع اخلاق و خیرخواهی، تشویق رفتارهای اخلاقی و نیکوکارانه معلمان و مدیران، استفاده از الگوهای رفتاری مثبت در بین کادر آموزشی، ایجاد فضای گفت‌وگو و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها؛
- ایجاد انگیزه و تشویق معلمان به توسعه حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های خود با تغییر شاخص‌های ارتقای شغلی به‌گونه‌ای که توسعه حرفه‌ای معلمان در ابعاد مختلف (دانش، مهارت، نگرش) مورد توجه قرار گیرد، ایجاد فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری مداوم معلمان، ارائه بازخورد سازنده و مستمر به معلمان برای کمک به رشد حرفه‌ای آنها؛

1. Shuang

- توجه به بهزیستی عاطفی معلمان با ایجاد محیطی سالم و حمایت‌گر برای ارتقای سلامت عاطفی معلمان از طریق ایجاد سیستم‌های حمایتی برای معلمان در معرض استرس و فرسودگی شغلی، برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارت‌های زندگی برای معلمان، توسعه سیاست‌های حمایتی برای بهبود شرایط کاری و رفاه معلمان.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول: تحلیل داده‌ها، راهنمایی و نظارت بر اجرای پژوهش، ویراستاری علمی پژوهش. نویسنده دوم: گردآوری داده‌ها، نگارش متن.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله، وظیفه خود می‌دانند تا از تمامی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند، نهایت تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسندگان، بیان نشده است».

منابع

- چنگایی، فرشته؛ افضلی، افشین؛ تعجبی، محمود و اسماعیلی سده، فاطمه. (۱۴۰۳). پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه و توسعه حرفه‌ای معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران. توسعه حرفه‌ای معلم، ۹(۱)، ۱۷۳-۱۵۵. <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.16523.1676>
- حسینیان، بنت‌الهدی؛ نیلی، محمدرضا؛ و شریفیان، فریدون. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای معلم: ترکیب مدل‌های توسعه حرفه‌ای. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۱۱(۲۲)، ۱۳۲-۱۹. <https://doi.org/10.22034/tpcj.2024.190319>
- شرفی، وحید؛ محمدیاری، زهره؛ و فتحی، فرهاد. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری پدرسالار بر بازاریابی داخلی، نقش میانجی سلامت عاطفی کارکنان: مطالعه موردی در سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۱(۱)، ۳۷-۲۱. <http://dor.net/dor/20.1001.1.23455888.1402.11.1.3.9>
- طولابی، زینب؛ راسخی، زهرا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه شهر ایلام. توسعه حرفه‌ای معلمان، ۷(۲)، ۶۹-۴۷. <https://doi.org/10.24765600.1401.7.2.4.6>

عسکری نیا، محمدحسین؛ احمدی، سید علی اکبر؛ ویسه، صیدمهدی؛ و رسولی، رضا. (۱۴۰۳). بررسی قدرت رهبری اقتدارگرا بر مدیریت مشکلات پدران: نقش میانجی رفاه و توانمندسازی روانی. *تحقیقات روانشناختی در مدیریت*، ۱۰(۳)، ۱۱۱-۱۳۳.

<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2030956.1216>

فرخی، نورعلی؛ و احمدزاد، فرید. (۱۳۹۹). رابطه بین سلامت عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی خودکارآمدی شغلی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۲۸۳-۳۰۰، (۲)۷.

<https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33360.1181>

کردنوقایی، رسول؛ آسوده، مریم؛ و محمدی، مهسا. (۱۴۰۱). اثربخشی درمان حکمت بر خودشکوفایی معلمان با تحصیلات عالی. *توسعه حرفه‌ای معلمان*، ۷(۳)، ۱۶-۱.

<https://doi.org/10.24765600.1401.7.3.1.5>

Çevik, M. N., & Çevik, M. S. (2023). The relationship between school administrators' paternalistic leadership behaviors and teachers' work alienation levels. *European Journal of Educational Management*, 6(1), 15-30. <https://doi.org/10.12973/eujem.6.1.15>

Chaves, C., & Kern, M. L. (2017). Bienestar emocional y educación positiva. In *Bienestar emocional y mindfulness en la educación* (pp. 27-50). Madrid, España: Alianza.

Elgharb, A., El-Sayed, G. A., El-Sayed, H., & Soliman, S. (2024). Effect of paternalistic leadership educational program for head nurses on staff nurses' psychological empowerment. *Benha Journal of Applied Sciences*, 9(4), 95-102. <https://doi.org/10.21608/bjas.2024.279100.1377>

Florian, L., & Camedda, D. (2019). Enhancing teacher education for inclusion. *European Journal of Teacher Education*, 43(1), 4-8. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1707579>

Geertshuis, S. A. (2019). Slaves to our emotions: Examining the predictive relationship between emotional well-being and academic outcomes. *Active Learning in Higher Education*, 20(2), 153-166. <https://doi.org/10.1177/1469787418808932>

Goering, M., Espinoza, C. N., Mercier, A., Eason, E. K., Johnson, C. W., & Richter, C. G. (2024). Moral identity in relation to emotional well-being: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, 1346732. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1346732>

Granger, K. L., Sutherland, K. S., Conroy, M. A., Dear, E., & Morse, A. (2023). Teacher burnout and supporting teachers of students with emotional and behavioral disorders. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 31(2), 144-153. <https://doi.org/10.1177/10634266221149970>

- He, G., An, R., & Hewlin, P. F. (2019). Paternalistic leadership and employee well-being: A moderated mediation model. *Chinese Management Studies*, 13(3), 645-663. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2018-0724>
- Kelchtermans, G. (2023). Continuing professional development: Negotiating the zip. In *The Palgrave handbook of teacher education research* (pp. 551-574). Cham: Springer International Publishing.
- Kloos, C. D., Alario-Hoyos, C., Morales, M., Rocaël, H. R., Jerez, Ó., Pérez-Sanagustín, M., ... & López, A. H. G. (2021, November). PROF-XXI: teaching and learning centers to support the 21st century professor. In *2021 World Engineering Education Forum/Global Engineering Deans Council (WEEF/GEDC)* (pp. 447-454). IEEE. <https://doi.org/10.1109/WEEF/GEDC53299.2021.9657301>
- Liang, H.-L. (2024). Linking paternalistic leadership to employee inauthentic behavior: The role of psychological strain process. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241252217>
- Mahmoud, S., & Shaheen, R. (2022). Influence of head nurses' paternalistic leadership on hospital cynicism and job performance among intensive care nurses: A comparative study. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 25(2), 174-200. <https://doi.org/10.21608/tsnj.2022.235660>
- Osiesi, M. P., Ayanwale, M. A., Akomolafe, O. D., Olayiwola-Adedaja, T. O., Olatunbosun, S. O., & Ariyo, S. O. (2024). Transforming classrooms: How professional development and teacher attitudes drive primary school teaching effectiveness. *Social Sciences & Humanities Open*, <https://doi.org/10.101099>
- Park, C. L., Kubzansky, L. D., Chafouleas, S. M., Davidson, R. J., Keltner, D., Parsafar, P., Conwell, Y., Martin, M. Y., Hanmer, J., & Wang, K. H. (2022). Emotional well-being: What it is and why it matters. *Affect Science*, 4(1), 10-20. <https://doi.org/10.1007/s42761-022-00163-0>
- Pecherkina, A., Katkalo, K., & Borisov, G. (2023). Emotional well-being of schoolchildren: Theoretical foundations and prospects for research. *The Education and Science Journal*, 25(8), 134-161. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2023-8-134-161>
- Peng, S., & Huang, Y. (2024). Teachers' authoritarian leadership and students' well-being: The role of emotional exhaustion and narcissism. *BMC Psychology*, 12, 590. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02110-z>
- Roche, A., Skinner, N., & McEntee, A. (2021). The green and the grey: The differing professional development needs of early and mid/late career substance use workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 29(5), 587-594. <https://doi.org/10.1080/09687637.2021.1898546>

- Scott, L. A., Bettini, E., & Brunsting, N. (2023). Special education teachers of color burnout, working conditions, and recommendations for EBD research. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 31(2), 97-108.
<https://doi.org/10.1177/10634266221146495>
- Shuang, Z., Leong, S., & Cheah, K. S. L. (2024). Nurturing growth: Challenges and strategies of paternalistic leadership in facilitating teacher development in Qingdao, Shandong Province. *Asian Journal of Research in Education and Social Sciences*, 6(3), 461-473. <https://doi.org/10.55057/ajress.2024.6.3.36>
- Yang, J., Qin, Y., & Moulaert, F. (2021). The influence of employee pressure on the management cost of enterprise technological innovation using mental health education. *Work, Preprint*, 1-10. <https://doi.org/10.3233/WOR-205358>
- Zeng, J. (2023). A theoretical review of the role of teacher professional development in EFL students' *learning achievement*. *Heliyon*, 9(5), e15806. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15806>
- Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment, and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.006>
- Zhijie, S., Gull, N., Asghar, M., Shi, R., & Sarfraz, M. (2022). Paternalistic leadership as an antecedent: Examining the comprehensive model of nurses' life satisfaction. *Work*, 73(3), 961-968. <https://doi.org/10.3233/WOR-210482>