

بررسی رابطه خودپنداری و انگیزه شغلی معلمان با عملکرد مدیران در دوره ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

عالیه نوری زاده مختوم^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه خود پنداری و انگیزش شغلی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی و توصیفی همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه خودپنداره ساراسوت (۱۹۸۱)، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷) و پرسشنامه عملکرد مدیران آموزشی مدل یزدانی و همکاران (۱۳۸۸) استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که تعداد آنها ۴۱۵ نفر بود. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران بدست آمد که برابر ۲۰۰ نفر تعیین گردید. همچنین شیوه نمونه گیری نیز بصورت طبقه ای ای انجام گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۵ انجام گردید و در نهایت آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین خودپنداری و انگیزه شغلی با عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

خود پنداری، انگیزش شغلی، عملکرد مدیران، مدارس ابتدایی، شهرستان گمیشان

۱. کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.

۱- مقدمه

مدیران مدارس از مهمترین ارکان نظام آموزش و پرورش هستند که می‌توانند نقش انکار ناپذیری را در دستیابی به اهداف و رشد و تعالی این نظام ایفا نمایند، از این رو می‌توان گفت میزان موفقیت مدارس در رسیدن به اهدافشان ارتباط مستقیمی با عملکرد مدیران دارد. بسیاری از مشکلات و دشواریهای مدارس از نحوه‌ی مدیریت آنها ناشی می‌شود. تجربه نشان می‌دهد که صرف داشتن منابع مالی، امکانات و فناوری در مدارس نمی‌تواند تحقق هدفها را ممکن سازد. با توجه به حساسیت نظام آموزش و پرورش، هرچه مدیران مدارس به عنوان بخشی از مدیران اجرایی آموزشی و پرورش از ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم برخوردار باشند، عملکرد بهتری داشته و بهتر می‌توانند اهداف سازمانی را محقق سازند (احتشام و قموشی، ۱۴۰۰)

مدیران مدارس گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند و عملکرد آنها کل نظام آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این امر تا آنجا اهمیت دارد که طبق دیدگاه یکی از نظریه‌پردازان، از جمله راه‌های تعیین میزان تحقق موفقیت‌آمیز اهداف مدرسه توجه به مهارت‌ها، شایستگی‌ها و عملکرد مدیران واحدهای آموزشی است (بای و همکاران، ۱۳۹۱)

عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد (دفتر انتشارات کمک آموزشی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۷۴). ابهامات گوناگونی پیرامون عملکرد مدیران در مدارس وجود دارد. تحقیقات بسیاری که در این زمینه انجام گرفته است نشان می‌دهد که عملکرد مدیران مدارس با عوامل متعددی در ارتباط است (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷)

یکی از عوامل مهمی که عملکرد مدیران مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد خودپنداره می‌باشد. خودپنداره ادراک درست و واقع‌بینانه از علایق، ارزش‌ها، مهارت‌ها، محدودیت‌ها و رجحان‌های زندگی شخصی است (سینگ^۱، ۲۰۰۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رابطه مستقیمی بین خودپنداره با کارکردهای مدیریت و رفتارهای موفقیت‌آمیز مدیریت وجود دارد (باریسون^۲، ۲۰۰۵).

گلמן^۳ نیز با مطالعاتی که به عمل آورد نشان داد که چگونه توانایی و مهارت یک فرد در زمینه خودپنداره، می‌تواند در بهبود عملکرد وی مؤثر باشد (جمشیدی، ۱۳۹۴).

خودپنداره، افراد را قادر می‌کند تا خودشان را در نظر بگیرند و در عمل خودشان را مشاهده کنند. همچنین خودپنداره عاملی است که باعث موفقیت افراد در کارشان می‌گردد و نبود آن، کاهش اثر بخشی فعالیت‌ها را به دنبال دارد (ویزینگر^۴، ۲۰۰۴).

¹ Singh

² Baryson

³ Goleman

⁴ Weistinger

۲- بیان مساله

مدیریت در آموزش و پرورش، ابتدا، وظیفه نسبتاً ساده‌ای تلقی می‌شد که شاید تنها شرط لازم برای ایفای آن داشتن تجربه کار بود. از این رو اداره امور آموزشی و مدیریت مدارس، معمولاً به افرادی که از صلاحیت اخلاقی برخوردار بودند و چند سالی سابقه معلمی داشتند، سپرده می‌شد. امروزه، مدیریت آموزشی غالباً به مفهوم رهبری، راهنمایی، اصلاح و تغییر مورد نظر است. از این رو نیل به هدف‌های عالی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، مستلزم تجدید سازمان و نواندیشی در مدیریت نظام آموزشی است (دلیری دانش، ۱۳۹۵). امروزه در مدارس با تعدادی از مدیرانی مواجه می‌شویم که، عملکرد نامطلوبی در امر مدیریت دارند. با توجه به اینکه مدیران مدارس در رأس نظامی قرار می‌گیرند که از یک سو جامعه و مردم نسبت به عملکرد و نتایج آن حساسیت بسیار از خود نشان می‌دهند و از سوی دیگر وظایف آن بسیار پیچیده است بنابراین انتخاب مدیران با عملکرد موفق همواره یکی از مسایل درگیر با آموزش و پرورش بوده است. بسیار مشاهده شده است مدیرانی که با وجود احراز شرایط عمومی و اختصاصی مدیریت مدارس باز هم عملکرد مطلوبی نداشته‌اند (صفری و همکاران، ۱۳۹۵).

از آنجاییکه عملکرد مدیران مدارس یکی از شاخص‌ها و ملاک‌های مهم کارایی نظام آموزشی است و با توجه به اینکه در شرایط انتخاب و گزینش مدیران ملاک معتبری برای مهارت‌های مورد نیاز آنان پیش‌بینی نشده است (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۸۵)؛ بنابراین ارزیابی عملکرد مدیران مدارس و تحلیل عوامل مربوط به آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در نظام آموزش و پرورش به شمار می‌آید. با اندازه‌گیری عملکرد هر مدیر می‌توان به شایستگی‌های آن مدیر در جهت تحقق اهداف سازمان در راستای مأموریت و برنامه‌های استراتژیک پی برد و برای حفظ آن مدیر و بهبود عملکرد وی برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام داد. با توجه به اینکه به کارگیری منابع انسانی و مادی هر سازمان به تصمیمات مدیران آن سازمان بستگی دارد لذا اندازه‌گیری عملکرد مدیران سازمان‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد هر سازمان منجر شود (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۷).

برای ایجاد انگیزش، لازم است که نیازها شناسایی و در جهت ارضای آنها تلاش شود. در یک سازمان توجه به دید مشترک و انگیزش در فعالیتهای درون سازمانی اهمیت بسیار دارد. چالش اصلی یک سازمان ایجاد تعادل میان اهداف کلی و مشخص آن سازمان و ارزش‌های شخصی کارکنان است؛ بنابراین انگیزش محصول مشارکت و نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. در یک بررسی کلی می‌توان گفت: انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد (باباجانی، ۱۴۰۰).

شغل مناسب براساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می‌گردد و لازم است تفکیک شغلی برپایه توانایی‌های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار صورت گیرد. حین به کارگیری مشاغل و مهارت‌های گوناگون نباید از جریان صحیح اطلاعات نیز غافل ماند؛ چرا که به تبادل اطلاعات مفید سازمانی کمک

می‌کند. به هنگام سازماندهی مجدد به عنوان حامل انگیزشی مهم در همسو نمودن کارکنان با اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمانی یاری می‌رسانند (غلامی، ۱۳۹۹).

عامل بعدی در ایجاد انگیزه، محرک‌های مادی است. یکی از چالش‌های مهم شرکت‌ها تحول روش‌های پاداش است که مردم را برمی‌انگیزد. هرچه فردی کمتر پول به دست آورد، اهمیت مقدار حقوقش بیشتر می‌شود. هرچه افراد پول بیشتر به دست آورند و بیشتر برای کاری که انجام می‌دهند دلسوزی کنند، اهمیت نسبی پول برایشان کمتر می‌شود و پول جایش را به قوه تشخیص برای نیل به هدف و آزادی عمل می‌دهد. به همان اندازه که رقابت بین افراد با صلاحیت شدیدتر می‌شود. مشوق‌های مادی به تنهایی نمی‌توانند افراد درستکار را جذب کنند (شهبازی، ۱۳۸۷).

خودپنداره یک متغیر شخصیتی و درون فردی است که بسیار مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات متعددی نیز به بررسی رابطه آن با عملکرد مدیران پرداخته است که این خود می‌تواند دلیل مهمی برای اهمیت و نقش این متغیر در عملکرد مدیران مدارس باشد. خودپنداره افراد کمکی کند تا از نقاط قوت و ضعف خود آگاه شوند. این شکل از خودپنداره به روش‌های مختلفی در اثربخشی مدیریت کمک می‌کند. در واقع چنانچه مدیران درک صحیحی از نقاط ضعف خود نداشته باشند، باعث می‌شود تا این ضعف به صورت یک نقطه آسیب‌پذیر در بخشهایی از سازمان نمود پیدا کند (عباسی و فانی، ۱۳۸۴).

خودپنداره یک عامل مهم در پیشگویی میزان موفقیت یک مدیر مدرسه می‌باشد. خودپنداره به عنوان صفت شخصیتی و مهارتی تصور می‌شود که گفته شده است در تنظیم عملکرد افراد و کسب برتری مدیریتی نقش مهمی بازی می‌کند (گیلبرت و آکیال، ۲۰۱۶).

همچنین در بیشتر الگوهای مدیریت شغل، این اصل پذیرفته شده است که افزایش بینش نسبت به خود و محیط کاری به موفقیت و کارایی بهتری می‌انجامد (هرنونا^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

۳- اهداف تحقیق

هدف اصلی:

بررسی رابطه خودپنداری و انگیزه شغلی (معلمان) با عملکرد مدیران در دوره ابتدایی شهرستان گمیشان.

اهداف جزئی:

۱- بررسی رابطه خودپنداری با عملکرد مدیران در دوره ابتدایی شهرستان گمیشان.

۲- بررسی رابطه انگیزه شغلی با عملکرد مدیران در دوره ابتدایی شهرستان گمیشان.

¹ Gilbert & Akial

² Hernaus

۴- متغیرهای تحقیق

۴-۱- تعاریف نظری:

۱- خودپنداره:

خودپنداره، عاملی بالقوه در فرد است که در برگزیده ی دستهای از احساسات، اندیشه ها و باورهای است که در مورد آن پنداره داریم. خودپنداره شامل تلقی و تصویری است که فرد، نسبت به خود و اطرافیانش دارد (وانگارپ، ۲۰۰۱). باورهایی که فرد درباره خودش فراهم می آورد، اصطلاحاً خودپنداره نامیده میشود (بدار، دزیل و لامارش، ۲۰۰۶؛ ترجمه حمزه گنجی، ۱۳۹۲). خودپنداره یکی از مهمترین عوامل برای سلامت فردی می باشد و به در واقع بسیاری از مشکلات رفتاری با این متغیر مرتبط می باشد (آگوستو و همکاران، ۲۰۰۹). بدون شک، اساسی ترین کلید شخصیت و رفتار انسان تصویری است که فرد در ذهن خود از خویشتن دارد. در واقع میتوان گفت تصویری که انسان از خود دارد، استعدادهای او را در زمینه های گوناگون رقم میزند. لذا هرچه نگرش بهتری از خود داشته باشد، مؤثرتر و خلاق تر خواهد بود. واکنشهای دیگران، مشاهده ی رفتارهای خود، مقایسه خود با اشخاصی که به ما شباهت دارند و در محیط ما زندگی میکنند، از جمله منابع تشکیل دهنده خودپنداره به شمار می روند (جینگ، ۲۰۰۷).

۲- انگیزه شغلی:

منظور از انگیزش شغلی، عوامل، شرایط و اوضاع واحوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت های شغلی اش می گردد (تابیس، ۲۰۱۶)

۳- عملکرد شغلی:

عملکرد شغلی را می توان به عنوان مجموع ارزش های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد تعریف می شود، همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می افتد (شکرکن، ۱۳۸۹).

۴-۲- تعاریف عملیاتی:

۱- خودپنداره:

منظور از خودپنداره در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس خودپنداره ساراسوت (۱۹۸۱) کسب خواهد کرد.

۲- انگیزش شغلی:

منظور از انگیزش شغلی در تحقیق حاضر امتیاز کسب شده پاسخ دهندگان از سوالات طراحی شده بر اساس پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷) می باشد.

۳- عملکرد شغلی مدیران:

منظور از عملکرد مدیران در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس عملکرد مدیران آموزشی مدل یزدانی و همکاران (۱۳۸۸) کسب خواهد کرد.

۵- ادبیات و پیشینه تحقیق

مفهوم «خود» به صورت سازمانی دینامیک، نخستین بار به وسیله لکی^۱ (۱۹۸۱) مطرح شد. به نظر او، رفتار آدمی تظاهر و انگیزه ای است که هدف آن ثبات خود در اوضاع ناپایدار می باشد. به طور خلاصه، می توان گفت: خودپنداری، چارچوبی شناختی است که به واسطه آن به سازمان بندی آنچه درباره خویش می دانیم، می پردازیم و اطلاعاتی را که به خود مربوط می شوند، بر پایه آن پردازش می کنیم. این قبیل «طرحواره خود» در برگیرنده مؤلفه های خاص نیز می باشد که در نقش گرایش های شخصیت عمل می کند. سه مورد از این مؤلفه ها عبارتند از: تفاوت های فردی در شیوه ارزشیابی خود، باور کردن خود برای تلاش در جهت دست یابی به اهداف مطلوب و علاقه نشان دادن به میزان اثر گذاشتن بر روی دیگران از طریق رفتارهای خود (کارتز و همکاران، ۲۰۲۰).

اهمیت مفهوم خود و خودپنداره

شخصیت مجموعه منظم، متکامل و نسبتاً ثابت خصایص و رفتارهای بدنی، عقلی و اجتماعی فرد است که او را از دیگران متمایز می سازد و موجب ناسازگاری او با محیط (به ویژه محیط اجتماعی) می شود. به باور اندیشمندان، قسمت عمده ویژگی های شخصیتی، منش و خصوصیات رفتاری هر فرد به تصویری که از خود در ذهن دارد - یعنی انگاره وی بستگی دارد. اسپنسر در کتاب خود، تحت عنوان یک دقیقه برای خودم از قول گوته می نویسد: اگر ثروتمند نیستی مهم نیست، بسیاری از مردم ثروتمند نیستند؛ اگر سالم نیستی، هستند افرادی که با معلولیت و بیماری زندگی می کنند؛ اگر زیبا نیستی، برخورد درست با زشتی نیز وجود دارد؛ اگر جوان نیستی همه با چهره پیری مواجه می شوند؛ اگر تحصیلات عالی نداری، با کمی سواد نیز می توان زندگی کرد؛ اگر قدرت سیاسی و مقام نداری، مشاغل مهم متعلق به معدودی از انسان ها هستند (خیرخواه و همکاران، ۲۰۱۳).

خودپنداره مثبت کلید رشد و سازندگی فردی و اجتماعی است؛ تصویری که شخص از وحدت و یکپارچگی وجود خویشتن دارد، نحوه ای که خود را می بیند، مجموعه خصایصی که با خود در ارتباط است و استنباط هایی که از مشاهده خود در بسیاری از موقعیت ها به عمل آورده است و الگوی خاصی که او را توصیف می کند، بیانگر مفهوم «خود» است. شخص به تدریج، از روی تجربه های شخصی و تأثیر دنیای خارج، نگرشی ثابت و پایدار از محیط و از خود و از ارتباط این دو با یکدیگر به دست می آورد و بر اساس آن مسائل، زندگی را ارزیابی می کند و برای مقابله با کاستی ها به کوشش می پردازد. نگرش های فرد از حقایق زندگی، اخلاق، آرزوها و خواسته های او وابسته به تصویری هستند که او از خود دارد؛ یعنی ارزشی که وی برای خود قایل است؛ به عبارت دیگر، تصور از خود، منشأ احساس امنیت شخص می شود و اگر مورد تهدید قرار گیرد، مانند این است

¹ Leckey

که هسته اصلی وجودش مورد تهدید قرار گرفته است (کارتر و همکاران، ۲۰۲۰).

خودپنداره و عملکرد تحصیلی

در تحقیقات فراوانی که درباره تکوین خودپنداره در کودکان صورت گرفته، پنج جنبه از «خود» بررسی شده است که عبارتند از:

هر فرد دارای خودپنداری همسانی است.

رفتار افراد با خودپنداری آن‌ها همخوان است.

تجاریبی که همسان خودپنداری نیستند، تهدید تلقی می‌شوند.

خودپنداره در نتیجه یادگیری و بلوغ تغییر می‌کند.

رابطه‌ای بین نوع هدفی که دانش آموز دنبال می‌کند و شکل‌گیری خودپنداره وجود دارد. بین هدفی که دانش آموز دنبال می‌کند و شکل‌گیری خودپنداره وی نوعی رابطه وجود دارد (شعبانی و شیرین کام، ۱۳۹۸). تحقیق دیگری که بر دو گروه از دانش آموزان موفق و ناموفق کلاس انجام شد، نشان داد که میان خودپنداره دانش آموزان و انجام وظایف، نوعی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. به نظر می‌رسد به همان اندازه که توانایی‌های ذهن در موفقیت‌ها و شکست‌های تحصیلی مؤثر است، در پنداره خود نیز ریشه دارد. البته این مسئله در پسران کاملاً روشن است، اما در دختران همبستگی کمتری وجود دارد. از بررسی‌های متعدد، می‌توان این نتیجه را گرفت که دانش آموز موفق کسی است که ضرورتاً به صورت مثبت به خود می‌اندیشد و ناموفق‌های تحصیلی نیز به داشتن پندار منفی نسبت به خود متمایل هستند (یونگ و همکاران، ۲۰۱۵).

از آنجا که برای عملکرد دانش آموز، خودپنداره مناسب لازم است، یکی از هدف‌های مربیان تعلیم و تربیت این است که پرورش خودپنداره واقع‌گرایانه و صحیح را در دانش آموزان خویش تقویت کنند. در این خصوص، ذکر برخی توصیه‌ها لازم است: (خیرخواه و همکاران، ۲۰۱۳):

معلم باید از تلقین تدریجی تصور منفی در دانش آموزان جداً پرهیز کند؛ چرا که خود به طور قابل ملاحظه‌ای محافظه کار است و موقعی که کودک یک تصور منفی را در خود به عنوان یادگیرنده شکل دهد، کار معلم فوق‌العاده سخت می‌شود؛ بنابراین، جلوگیری از خودپنداره منفی اولین قدم حیاتی در تدریس است.

تدارک و توسعه طرح‌ها و برنامه‌هایی که یادگیری‌های تحصیلی مورد انتظار را همراه با ایجاد خودپنداره‌های مثبت امکان‌پذیر می‌سازند. مثل تشکیل کلاس‌های فوق‌العاده زبان در تابستان پیش از شروع آن درس در سال تحصیلی - از جمله کارهای ارزشمند در جهت نیل به هدف مزبور است. معلم نوع تدریس را می‌تواند به نحوی سامان دهد که ضمن رعایت اهداف عادی تدریس، تغییرات ویژه‌ای را نیز در تصور کودک از خویش به وجود آورد و سطح آن را ارتقا دهد. عقاید معلم درباره خودش، عامل مهمی در تعیین مؤثر بودن او در کلاس است؛ چرا که اگر وی با دید احترام، دوست‌داشتنی و پذیرش به خود نگاه کند، در شرایط بهتری در پدید آوردن خودپنداره مثبت و واقعی در دانش آموزانش

می باشد. پژوهش های متعدد (برگر^۱؛ فی^۲؛ لوفت^۳؛ ۱۹۵۴؛ ۱۹۶۶) گزارش کرده اند که ارتباط قابل توجهی بین شیوه ای که فرد خودش را می بیند و شیوه ای که به دیگران می نگرد، وجود دارد. آنان که خود را می پذیرند، به دیگران متمایل می باشند و دیگران را بیشتر قابل پذیرش می بینند و به عکس؛ بنابراین، می توان معلمان، مشاوران و روحانیان کارآمد و مؤثر را بر اساس نگرش آنان درباره خودشان از غیر مؤثرها تمیز داد (روح و مارش، ۲۰۱۹).

عقاید معلم درباره دانش آموزان هم تأثیر بسزایی در کار او دارد. معلمان به عنوان افرادی مهم، لازم است دانش آموزان را الزاماً به شکل های مثبت ببینند و از آن ها انتظارات مناسب داشته باشند. این موضوع به عنوان مسئله ای حیاتی در تمام سطوح کلاس ها، بخصوص سطح ابتدایی، به حساب می آید. به علاوه، هر قدر دانش آموزان ادراک مثبت بیشتری از احساسات، عقاید و نگرش های معلمان داشته باشند، موفقیت تحصیلی آنان مطلوب تر خواهد بود و بر عکس

عملکرد شغلی

ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان عبارت است از سنجش نظام مند کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محول شده و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود (میرسپاسی، ۱۳۹۱)

معیار سنجش موفقیت یک سازمان، میزان مطلوبیت عملکرد شغلی کارکنان آن است. ارزیابی عملکرد با آموزش رابطه تنگاتنگ داشته و به تعبیری دو بال یک پرند هستند و مکمل همدیگرند و این بدین دلیل است که ارزیابی عملکرد عمدتاً به دنبال توسعه منابع انسانی است و توسعه منابع انسانی خود دارای فرایندی از قبیل: معاینه، تشخیص، پیشگیری و درمان است. در فرایند توسعه منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و آموزش با همدیگر توأماً همکاری می کنند. بدین صورت که ارزیابی عملکرد، معاینه و تشخیص را انجام داده و آموزش کار، پیشگیری و درمان را از طریق برقراری آموزش های مورد نیاز به انجام می رساند (سلطانی، ۱۳۹۳)

سنجش عملکرد شغلی مدیران و سرپرستان در بخش دولتی

سنجش عملکرد عنوانی است که بیشتر مورد بحث قرار می گیرد، اما کمتر تعریف می شود (نیلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). سیستم های سنجش عملکرد به عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت طراحی شده اند. به زعم نانی^۵ و همکاران (۲۰۰۹) سنجش عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از این که یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می شود. اگرچه اندازه گیری عملکرد در بخش دولتی نسبتاً جدید است، اما تحقیقات قابل توجهی در خصوص عملکرد از اواخر دهه ی ۱۹۷۰ در قالب واژگانی چون اندازه گیری عملکرد، شاخص های عملکرد، ارزیابی عملکرد و تأمین کیفیت تولید شده است (هالوی^۶، ۲۰۰۹).

¹ Berger

² Fei

³ Lofet

⁴ Neely

⁵ Nani

⁶ Holloway

سازمان های بخش دولتی در مقایسه با هم ردیفانشان در بخش خصوصی متفاوت هستند. یعنی، بیشنه سازی سود مورد نظر نیست و قابلیت چنین سازمان هایی برای درآمدزایی پایین و در کل، شاخص غایی مورد توافقی برای سنجش عملکرد وجود ندارد. به همین دلیل، برخی از اندیشمندان اندازه گیری عملکرد در بخش دولتی را غیرممکن میدانند (بلند و فاولر، ۲۰۱۰).

سینک^۲ (۱۹۹۱) سنجش عملکرد را یک وظیفه ی پیچیده، مشکل، چالش برانگیز و مهم می داند. سطح عملکرد یک سازمان تابعی است از کارایی و اثربخشی عملیات سازمانی، بنابراین، سنجش عملکرد عبارت است از فرایند تعیین کمیّت کارایی و اثربخشی یک سازمان. بی شک، سنجش عملکرد یک هدف نیست، اما ابزاری است برای مدیریت اثربخش. نتایج سنجش عملکرد نشان می دهد که چه اتفاقی افتاده است، اما چرایی آن را نشان نمی دهد. به منظور استفاده ی مؤثر از یافته های سنجش عملکرد، یک سازمان نیازمند انتقال از «سنجش» به «مدیریت» است. این مفهوم به عنوان مدیریت عملکرد در تحقیقات عملکرد سازمانی معروف است (آماتونگا و بالدري، ۲۰۱۲).

به هر حال، باید در نظر داشت که سنجش عملکرد عبارت است از عمل اندازه گیری عملکرد در صورتی که مدیریت عملکرد با استفاده از برون داد سنجش عملکرد در پی مدیریت کردن آن است (رهنورد، ۱۳۹۷).

وظیفه مدیران آموزشی

وظایف مدیران آموزشی از نظر علاقه بند در شش گروه طبقه بندی می شود:

۱ برنامه ریزی آموزشی و تدریس ۲ امور دانش آموزان ۳ امور کارکنان آموزشی ۴ روابط مدرسه اجتماع ۵ تسهیلات و تجهیزات آموزشی ۶ امور مالی و اداری (موسوی و شیرزادی، ۱۳۹۷).

میرکمالي در کتاب رهبری و مدیریت آموزشی دو فصل را به وظایف مدیران اختصاص داده است که به طور خلاصه شامل موارد ذیل می باشد:

۱ نیازسنجی و برنامه ریزی که شامل برنامه ریزی آموزشی و برنامه ریزی درسی میباشد.

۲ تامین و سازماندهی منابع و امکانات: که شامل تامین نیروی انسانی مناسب، تامین منابع و امکانات مادی و تکنولوژیک و هماهنگی و تلفیق منابع انسانی و مادی می باشد.

۳ آموزش و آماده سازی نیروی انسانی که شامل آموزش قبل از خدمت، آموزش بدو ورود و آموزش روابط انسانی است.

۴ برقراری روابط انسانی ۵ نظارت و کنترل

۶ ارزشیابی و پاداش (توماس و همکاران، ۲۰۱۶)

لازارفد^۱ چهار فعالیت عمده را برای مدیران پیشنهاد می کند: ۱ مدیران باید تلاش کنند تا به اهداف سازمان برسند ۲.

¹ Boland, T. and Fowler

² Sink

³ Amaetunga & Baldry

⁴ Thomas et al.

مدیر باید از دیگر افراد در تحقق اهداف سازمان استفاده کند^۳ مدیر باید به جنبه های انسانی کار توجه داشته باشد^۴. مدیر باید تلاش کند تا در جهان متغیر سازمانش را متناسب با شرایط در حال تغییر وفق دهد. (آل میدی و همکاران، ۲۰۱۸)

آرمسترانگ^۳ در مقاله ای با عنوان چگونه مدیر بهتری شوید، به ویژگی هایی که لازم است مدیران آموزشی از آن برخوردار باشند اشاره کرده است؛ این ویژگی ها عبارتند از: داشتن قدرت، دانش حرفه ای، حساسیت مداوم در برابر محیط و وقایع، مهارت های: تحلیل، مشکل گشایی و قضاوت و تصمیم گیری، توانایی و مهارت های اجتماعی، انعطاف پذیری، بسیار فعال بودن، خلاقیت، انسجام فکری، عادت و مهارت های یادگیری متعادل و دانش شخصی. (آرمسترانگ، ۱۹۹۰: ۱۶)

مفهوم انگیزه کاری

انگیزه کاری، یکی از مهمترین متغیرهای تحقیق در زمینه رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری های سازمانی می باشد که در سازمانها، میزان ترک خدمت را به حداقل رسانده، موجب کسب وجهه و موقعیت رقابتی می گردد. (درویش، ۱۳۸۶).

انگیزش شغلی، نشاندهنده میل و علاقه فرد برای انجام دادن کار، سروسامان دادن به محیط های مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع و رقابت کردن با دیگران از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است (سیمون و همکاران، ۲۰۱۸).

انگیزه کاری مجموعه ای از عامل های محرک است که فرد را به شغلش متمایل می سازد، عواملی که باعث اینجاد انگیزش کارکنان می شود درواقع نیازها، شناخت ها و هیجانات فرد می باشد (آنجلو، ۲۰۱۶) مدیریت اثر بخش منابع انسانی بسیار مهم است و اگر سازمانها نتوانند به خوبی این منابع را مدیریت کنند سازمان با مشکلات روبرو می شود یکی از مواردی که می تواند سازمان را به مزیت رقابتی نایل کند انگیزه کاری کارکنان باشد (کمیلیر و همکاران، ۲۰۱۸)

توجه به منزلت کارکنان، فراهم کردن شرایط لازم برای پیشرفت و ترقی کارکنان و امکان تحصیل در مقاطع بالاتر از مواردی است که می تواند منجر به بهبود انگیزش غلی کارکنان و بنابراین نبود آن منجر به کاسته شدن انگیزه کارکنان گردد. حقوق و پاداش بر انگیزه شغلی افراد تاثیر مثبت می گذارد زیرا که به عقیده آنها حقوق پایین تر از حد انتظار در کنار ساعت کار بالا منجر به کاهش عملکرد شغلی می شود زیرا آن را تهدیدی برای عزت نفس و وضعیت اقتصادی خود می بینند در نتیجه بر فشار استرس آنها افزوده می شود و بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی آنها تاثیر منفی می گذارد زیرا خواسته ها و نیازهای آنها محقق نشده است و انگیزش مشارکت در فعالیت های سازمانی را بسیار کاهش می دهد، زمانی که کارکنان یک سازمان از استعدادها و توانایی های خاص خود در به موفقیت رساندن شغل شان بهره می برند، احساس غرور، پیروزی و اعتماد به نفس زیادی خواهند داشت. همه افراد دوست دارند در فعالیت هایی از سازمان نقش تاثیر گذاری

¹ Al-Maidy et al.

داشته باشند تا بتوانند به تبع آن در تعالی سازمان نیز تاثیر مثبتی داشته باشند. افراد اغلب مایلند توانایی‌های خود را بهبود داده و اگر شغل‌شان چنین موقعیتی را برای آنها فراهم ننماید، پابندی شغلی آنها به شدت کاهش می‌یابد (هافر و همکاران، ۲۰۱۶).

انگیزش، یکی از عوامل مؤثر بر رفتار است که همواره در علم روان‌شناسی، از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار بوده است. اشتاینر: انگیزش را حالتی درونی می‌داند که انرژی بخش، فعال‌کننده و جهت‌دهنده است و موجب کشاندن رفتار به سوی اهداف میشود (میر کمالی، ۱۳۷۸).

ماهیت انگیزش شغلی

انسان از دیر باز به دنبال این بوده که چگونه می‌تواند بهتر زندگی کند و چه چیزی بیشتر موجبات آن را فراهم می‌سازد و با چه ساز و کارهایی می‌تواند از زندگی در این دنیا لذت ببرد. با مطرح شدن روز افزون اهمیت مشارکت شغلی برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه و نظر محققان، اندیشمندان و حتی عوام نسبت به آن تغییر نموده است (کیم و همکاران، ۲۰۱۷).

برای اینکه سازمانی به موفقیت دست یابد، کارکنان باید وظایف و کارهای خود را با کارایی و در سطح قابل قبولی انجام دهند. از دیدگاه اجتماعی جالب‌ترین نکته برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کار و سازمان خود را دوست داشته باشند و میل و علاقه‌ای برای ماندن در سازمان داشته باشند و تمام سعی و کوشش خود را برای تحقق اهداف سازمان مبذول کنند؛ بنابراین می‌توان گفت که کارکنان زمانی می‌توانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که علاوه بر اینکه توانایی لازم را داشته باشند، انگیزه کافی نیز برای میل به ماندن در شغل و سازمان خود را داشته باشند تا بتوانند با علاقه و اشتیاق لازم وظیفه خود را انجام دهند.

امروزه اغلب سازمانها، موضوع انگیزش شغلی را مهم و اساسی قلمداد کرده، برای آن برنامه ریزی می‌کنند و هزینه‌های زیادی انجام می‌دهند. یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی در سازمانها، ماهیت انگیزش شغلی است. برای یک سازمان، استخدام افراد برای شغل ضروری است، اما انگیزش شغلی کارکنان اهمیت بیشتری نسبت به استخدام دارد. انگیزش شغلی کارکنان شایسته باعث ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بالاتری می‌شود که در نتیجه رضایت مشتری، تسهیل جانشین‌پروری مدیریت و بهبود یادگیری سازمانی را به دنبال خواهد داشت (هانگ، ۲۰۱۲).

منظور از انگیزش شغلی کارکنان در سازمان، فقط جنبه فیزیکی آن نیست، بلکه حضور و حرکت فعالانه کارکنان سازمان در درون آن و هماهنگی و همسویی آنان با سیاست‌ها و راهبردهای سازمان و به تعبیری درگیر بودن آنها با کار و شغل و مسائل مربوط به آن است.

۶- روش تحقیق:

روش پژوهش بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی می‌باشد. برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده است، بنابراین مطالعه حاضر از

لحاظ دسته‌بندی پژوهش‌های توصیفی، از نوع همبستگی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان است که تعداد آنها ۴۱۵ نفر است. همچنین تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۲۰۰ نفر تعیین گردید.

۷ روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش را به‌طور کلی می‌توان به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم نمود. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و گزارشات...) و در خصوص جمع‌آوری اطلاعات برای پاسخ به سؤالات پژوهش از روش میدانی (ابزار پرسشنامه استاندارد و آزمون مربوط به پایایی و روایی بر روی آن انجام شد) استفاده شده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه خودپنداره ساراسوت (۱۹۸۱)

پرسشنامه خودپنداره ساراسوت در سال (۱۹۸۱) توسط راج کمار ساراسوت ساخته شد. پرسشنامه شامل ۴۸ سؤال پنج گزینه‌ای است و دارای ۶ بعد جداگانه که هر بعد ۸ سؤال را در برمی‌گیرد. ابعاد شامل خودپنداره جسمانی، اجتماعی، عقلانی، اخلاقی، آموزشی و خلق و خو می‌باشد. پاسخ‌گو باید طبق توصیف خودپنداره خویشتن از حداکثر قبول تا حداقل آن، یکی را انتخاب نماید. پاسخ‌ها به ترتیبی هستند که نظام نمره‌گذاری برای کلیه‌ی سؤال‌ها اعم از این که مثبت یا منفی باشد، یکسان باقی می‌ماند. اگر پاسخ‌گو گزینه‌ی اول را علامت‌بزند نمره او ۵ است، نمره ۴ برای انتخاب دوم، نمره ۳ برای انتخاب ۳ و نمره ۲ و ۱ برای انتخاب چهارم و پنجم است. مجموع نمرات ۴۸ سؤال، نمره‌ی کل خودپنداره‌ی فرد را نشان می‌دهد. نمره بالا در این پرسشنامه نشانگر خودپنداره‌ی بالاتر و نمره‌ی پایین، خودپنداره‌ی پایین‌تری را نشان می‌دهد. نمرات (۱۹۳-۲۴۰) خودپنداره‌ی خیلی بالا، (۱۴۵-۱۹۲) خودپنداره‌ی بالا، (۹۷-۱۴۴) خودپنداره‌ی متوسط، (۴۹-۹۶) خودپنداره‌ی پایین و (۱-۴۸) خودپنداره‌ی خیلی پایین را نشان می‌دهد. یارمحمدیان، مولوی و مبارکه (۱۳۸۱) روایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش نمودند. ساراسوت (۱۹۸۱) پایایی پرسشنامه را به روش بازآزمایی برای خودپنداره کلی ۰/۹۱ بیان کرد. او همچنین ضریب پایایی را برای بعد جسمانی (۰/۷۷)، اجتماعی (۰/۸۳)، خلق و خو (۰/۷۹)، آموزشی (۰/۸۸)، اخلاقی (۰/۶۷) و عقلانی (۰/۷۹) مطرح کرد. روایی این مقیاس در مطالعه‌ی حاضر ۰/۸۲ به دست آمد. در جدول ۳۱ ابعاد خودپنداره و تعداد سؤالات آن، آورده شده است.

جدول ۱- ابعاد پرسشنامه خودپنداره ساراسوت

ردیف	بعد	سؤالات
۱	جسمانی	۲، ۳، ۹، ۲۰، ۲۲، ۲۷، ۲۹، ۳۱
۲	اجتماعی	۱، ۸، ۲۱، ۳۷، ۴۰، ۴۳، ۴۶، ۴۸
۳	خلق و خو	۴، ۱۰، ۱۴، ۱۶، ۱۹، ۲۳، ۲۴، ۲۸

ردیف	بعد	سوالات
۴	آموزشی	۱۷، ۱۵، ۱۳، ۵، ۳۲، ۳۰، ۲۶، ۲۵
۵	اخلاقی	۴۷، ۴۵، ۴۴، ۴۲، ۴۱، ۳۵، ۳۴، ۶
۶	عقلانی	۳۹، ۳۸، ۳۳، ۱۸، ۱۲، ۱۱، ۷

پرسشنامه عملکرد مدیران آموزشی یزدانی و همکاران (۱۳۸۸)

این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال بوده و ۵ بعد می باشد که هدف آن بررسی عملکرد مدیران آموزشهای دیدگاه معلمان می باشد که توسط یزدانی و همکاران (۱۳۸۸) طراحی شده است که در جدول ۲۳ سوالات و ابعاد آن آورده شده است. پرسشنامه این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده است. در پژوهش خواجهی (۱۳۹۵) روایی محتوایی این مقیاس با استفاده از نظر متخصصان در سطح $P \leq 0/001$ معنادار بود. برای بدست آوردن پایایی این مقیاس از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ۰/۹۴ بدست آمد. همچنین پایای آن با استفاده از روش تصنیف ۰/۷۰ بدست آمد.

جدول ۲- ابعاد پرسشنامه عملکرد مدیران آموزشی

سوال	بعد
۳۱	۱ کیفیت بخشی به آموزش
۷۴	۲ تحکیم باورهای دینی
۱۲۸	۳ ارتقاء کارآمدی و اثربخشی مدیران و معلمان
۱۷۱۳	۴ تقویت انگیزه تحصیلی و ایجاد رقابت سالم
۲۲۱۸	۵ عدالت آموزشی و ایجاد فرصت های مناسب آموزشی

جدول ۳- کدگذاری و امتیاز دهی سوالات براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷)

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دو دسته عوامل درونی (ذهنی) که شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسئولیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، امنیت شغلی، شرایط

محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین را مورد سنجش قرار می دهد، پرسشنامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده است.

جدول ۴-ابعاد و مولفه های پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷)

خرده مقیاس ها	گویه ها
حقوق و دستمزد	۱۲۳
خط و مشی محیط	۴۵۶
ارتباط (روابط شخصی با همدیگان)	۷۸۹۱۰۱۱
امنیت شغلی	۱۲۱۳۱۴۱۵
شرایط محیط کار	۱۶۱۷۱۸
نحوه سرپرستی و نظارت	۱۹۲۰۲۱۲۲۲۳
شناخت و قدردانی	۲۴۲۵۲۶۲۷۲۸
پیشرفت و توسعه شغلی	۲۹۳۰۳۱۳۲
ماهیت کار	۳۳۳۴۳۵
مسئولیت شغلی	۳۶۳۷۳۸
موقعیت شغلی	۳۹۴۰

۸- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش توصیف اطلاعات و استنباط اطلاعات انجام می گیرد. در بخش توصیفی شامل آزمون های فراوانی و سنجش میانگین استفاده خواهد شد. در بخش آزمون های استنباطی نیز از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بوده داده ها و همچنین از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون جهت بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده خواهد شد. کلیه تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS23 انجام می گیرد.

۹- تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها:

۹-۱- بررسی نرمال بودن داده ها:

حال به انجام آزمون های مختلف و تحلیل استنباطی داده ها و سوال های تحقیق می پردازیم. قبل از تعیین نوع نتایج به خصوص در آزمون های مقایسه ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم: بنابراین از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده می کنیم:

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $PValue > 0.05$ باشد وضعیت شاخص نرمال خواهد بود.

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $PValue < 0.05$ باشد وضعیت شاخص غیر نرمال خواهد بود.

جدول ۵-آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

ردیف	مولفه	آماره Z آزمون KS	سطح معنا داری PValue	وضعیت	آزمون همبستگی
۱	خودپنداره تحصیلی	۱,۸۶۳	۰,۱۲۴	نرمال	پارامتریک
۲	انگیزه شغلی	۲,۳۲۷	۰,۱۷۵	نرمال	پارامتریک
۳	عملکرد مدیران	۲,۵۰۹	۰,۱۹۳	نرمال	پارامتریک

به منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معنا داری آماری نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولموگروف را نمایان می سازد. چنان که مشاهده شد طبق آزمون مربوطه، تمامی مولفه ها و پرسشنامه ها نرمال می باشند؛ بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه ها باید از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

۹-۲- یافته های مربوط به فرضیه های فرعی تحقیق:

یافته های مربوط به فرضیه اصلی تحقیق:

بین خودپنداری و انگیزه شغلی با عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی تحقیق

عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی		متغیر وابسته
Sig	ضریب پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۰۱	۰/۳۸	خودپنداری
۰/۰۰۱	۰/۵۲	انگیزه شغلی

طبق آزمون فوق چنانکه نتایج جدول ۶ نشان می دهد از آنجایی که مقدار سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ گردید ($PValue < 0/05$) شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود؛ یعنی بین خودپنداری و انگیزه شغلی با عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر خودپنداری معلمان و عملکرد مدیران در مدارس برابر $R = 0/38$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه خودپنداری معلمان و عملکرد مدیران ارتباطی به شدت ۰,۳۸ وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای متغیر انگیزش شغلی معلمان و عملکرد مدیران در مدارس برابر $R = 0/52$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه انگیزش شغلی معلمان و عملکرد مدیران ارتباطی به شدت $0/52$ وجود دارد.

یافته های مربوط به فرضیه اول فرعی تحقیق:

۱- بین خودپنداری با عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ رابطه معنادار وجود دارد

آزمون فرضیه اول فرعی تحقیق بصورت زیر می باشد:

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۷ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $PValue < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود... با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/381$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباطی به اندازه $0/381$ معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش خودپنداری معلمان، عملکرد مدیران نیز افزایش می یابد.

جدول ۷- رابطه میان مولفه خودپنداری با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان

مقدار سطح معناداری (PValue)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	مولفه مورد نظر
0/001	0/381	200	خودپنداری
			عملکرد مدیران

یافته های مربوط به فرضیه دوم فرعی تحقیق:

۲ بین انگیزش شغلی با عملکرد مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ رابطه معنادار وجود دارد

آزمون فرضیه دوم فرعی تحقیق بصورت زیر می باشد:

به منظور بررسی همبستگی بین انگیزش شغلی با عملکرد مدیران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود: برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۸ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $PValue < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/522$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباطی به اندازه $0/522$ معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش انگیزش شغلی معلمان، عملکرد مدیران نیز افزایش می یابد.

جدول ۸- رابطه میان مولفه انگیزش شغلی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان گمیشان

مقدار سطح معناداری (PValue)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	مولفه مورد نظر
۰/۰۰۱	۰/۵۲۲	۲۰۰	انگیزش شغلی
			عملکرد مدیران

۱۰- پیشنهاد بر اساس نتایج تحقیق

توجه مدیر به مدیریت روابط انسانی در اداره ی مدرسه و سبک مدیریتی خود را برپایه ی مشارکت.

۲ برگزاری جلسات بین مدیر و معلمان جهت ارتقای عملکرد طرفین.

۳ تقویت برنامه های ورزشی و تفریحی در محیط مدرسه به خصوص ورزش صبحگاهی با شرکت تمامی معلمان، دانش آموزان و مدیر مدرسه.

۴ برگزاری جشن ها، اردوهای مفرح با شرکت معلمان و خانواده های معلمان می تواند کمک زیادی در جهت ایجاد جو صمیمی و ارتقا رضایت شغلی معلمان نماید.

۵ رفتار مناسب مدیر جهت ارقای عملکرد معلمان

۶ اهمیت به کارگروهی توسط معلمان و جلسات بحث های نظری توسط مدیر مدارس.

۷ ترغیب و تشویق معلمان فعال و زحمتکش و برنامه ریزی برای شادابی و نشاط بیشتر معلم. در واقع مدیر مدرسه می بایست به معلمان و کارکنان مدرسه برای رفتار درست آنها پاداش دهد این کار باعث می شود تا نتایج مثبت بیشتر شود.

۸ مدیران جهت بهبود انگیزش معلمان باید توجه به وضعیت معیشتی و امور مالی معلمان داشته باشد و در حد توان افزایش امکانات رفاهی برای معلمان را در امور کاری خود قرار دهد.

منابع

- احتشام، زهرا و قموشی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی اثر خودپنداره مدیران مدارس بر یادگیری سازمانی با میانجی گری اخلاق حرفه ای. پویش درآموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۷(۱۵)، ۱۴۵۱۶۷.
- آذرنيوشان، مریم، مشايخ، مریم و محمدی شیرمحل، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۷۵۹۴.
- باقری، سمیه، غفارینا، رضا، صدر، آمنه و طاهرزاده، سجاد. (۱۴۰۱). تبیین رابطه فرح بخشی درکار و اشتیاق شغلی با میزان اثربخشی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام. پژوهش در آموزش علوم ابتدایی، ۴(۷)، ۴۷۶۰.

- بای، فاطمه، بهرامی، فاطمه، فاتحی زاده، مریم، احمدی، سیداحمد و اعتمادی، عذرا. (۱۳۹۱). بررسی نقش جرات ورزی و خودپنداره در پیش بینی عملکرد جنسی زنان. اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی (اندیشه و رفتار)، ۷(۲۵)، ۷۱۶.
- بنی هاشمی، سیدعلی و بنی هاشمی، سیدحسن. (۱۴۰۰). نقش میانجی گری تعهد سازمانی در تاثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۶۲)، ۲۳۵۴.
- جمشیدی، ابراهیم و بینش، مرتضی و جعفرزاده قوچانی، زهرا و احمدی جرتوده، الهام، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین خود پندار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت آموزشی، تهران.
- حسنی دیزجی، موسی. (۱۴۰۱). بررسی فرهنگ مدرسه با نحوه و میزان اثربخشی دانش آموزان. پژوهشنامه اورمزد، (۵۹ (ضمیمه شماره ۲))، ۲۱۶۲۲۷.
- حمیدی، یداله، مرادحاصل، بهروز، طالبی قانع، الهه و رمضانی درح، وجیهه. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط میان خلاقیت و بهره وری سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی همدان. تحقیقات سلامت در جامعه، ۸(۱)، ۳۹۴۹.
- خدابنده شهرکی، محمدرضا، ۱۴۰۱، مطالعه و بررسی رابطه خودپنداره با عملکرد شغلی مدیران مدارس (مطالعه موردی منطقه ۷ تهران)، دهمین همایش ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان.
- دادکانی، غلامرسول و کریم زاده، صمد و شهرکی پور، حسن، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه خودپنداره مدیران با عملکرد سازمانی آنها در مقطع متوسطه دوم شهرستان ایرانشهر، اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، شیراز،
- دلیری دانش، مسعود و همتی عفیف، علی و مهرجوسرشت، مهرناز، ۱۳۹۵، ارتباط بین خود پندار بدنی با نحو گذران اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت های بدنی دانشآموزان تیز هوش، اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین.
- سید سجادی، نرگس و فدوی، محبوبه سادات، (۱۳۹۸)، رابطه خود پنداره با عملکرد و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدائی شهر اصفهان، علوم اسلامی انسانی، شماره ۹۱، پاییز ۱۳۹۸، جلد اول، ص ۵۹-۵۰.
- شریفی، افسانه (۱۳۹۲)، بررسی جو سازمانی و ارتباط آن با میزان کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- شیرینی، ناصر و مهدی پور، حسین. (۱۴۰۱). بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در توسعه و بهبود تکنولوژی سازمانی. توسعه تکنولوژی صنعتی، ۲۰(۴۹)، ۳۷۴۸.

- صادقی، حسن، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه‌ی خودپنداره و موفقیت مدیران مدارس در مقطع ابتدایی ناحیه‌ی ۲ رشت، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۴، ۱، شماره ۱۲ صفحه ۸۳۷۶
- صفری، حسین، جعفرنژاد، احمد، یزدان پناه، احمدعلی و بیاتی، علی. (۱۳۹۵). رابطه مدیر پروژه شایسته و عملکرد پروژه ها؛ شایستگی مدیریت ریسک، مهم اما مغفول. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۸(۲۹)، ۳۳۱.
- ضیایی، طیه، گرزین، مرضیه، رضایی اول، معصومه و بهنام پور، ناصر. (۱۳۹۷). تاثیر مشاوره مبتنی بر خودپنداره بر همبستگی بین خودپنداره و رضایت جنسی زنان سنین باروری. روان پرستاری، ۶(۵)، ۵۷۶۲.
- غلامی، الهام. (۱۳۹۹). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. مدیریت تبلیغات و فروش (رهیافتی در مدیریت بازرگانی)، ۱(۲)، ۷۷۸۹.
- فضلی، صفر و آذر، عادل. (۱۳۸۱). طراحی مدل ریاضی ارزیابی عملکرد مدیر با استفاده از تحلیل پوششی داده ها (DEA). مدرس علوم انسانی، ۶(۳) (پیاپی ۲۶)، ۹۹۱۲۴.
- کرمانی، ناهید، توکلی، معصومه، فردی، معصومه، فریدون نژاد، مژگان و بنی هاشم، سید کاظم. (۱۳۹۹). نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان. مجله علوم روانشناختی، ۱۹(۹۲)، ۱۰۴۱۱۰۴۸.
- گودرزی، محمدعلی، مزاری، ابراهیم و خباره، کبری. (۱۳۹۸). نقش واسطه ای خودتوسعه ای در رابطه ی خودپنداره و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۴)، ۵۳۱۵۴۸.
- لطفی کیا، کاوه، کاباران زاده قدیم، محمدرضا، حقیقت منفرد، جلال و مرجانی، تیمور. (۱۴۰۱). تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در جهاد دانشگاهی. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۸(۲)، ۲۵۷۲۸۸.
- ملک زاده، غلامرضا و ملک زاده، محمدامین. (۱۳۹۶). خودپنداره سازمانی و شاخص اثربخشی کل سازمان. رشد فناوری، ۱۴(۵۳)، ۱۸.
- ملکیان، مینودخت، واعظ موسوی، سیدمحمد کاظم، قاسمی، عبدالله و کاشی، علی. (۱۴۰۰). خود پنداره تحصیلی و خود پنداره بدنی دختران دانش آموز ورزشکار و غیر ورزشکار چگونه است؟ مطالعات روان شناسی ورزشی، ۱۰(۳۵)، ۵۱۸۰.
- منوریان، عباس، بختائی، امیر، (۱۳۸۴)، " شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در سازمان مدیریت صنعتی"، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- میرزایی، داود، امرایی، ساسان و نظری، نبی. (۱۴۰۰). رابطه ی فرهنگ سازمانی و کارآفرینی. مطالعات فرهنگی پلیس (دانش انتظامی همدان)، ۸(۴) (پیاپی ۳۱)، ۱۳۲۱.

- میرهاشمی مالک، پاشاشریفی حسن (۱۳۹۸). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضا هیات علمی. مطالعات روانشناختی، دوره ۶، شماره ۴.
- هاشمی سیداحمد، صادقی فرد احمد، همتی ابوذر (۱۳۹۰)؛ بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد، پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی برنامه ریزی درسی): پاییز ۱۳۹۰، دوره ۸، شماره ۳۰؛ از صفحه ۶۳ تا صفحه ۷۲.
- Banks, S. (2013). Negotiating personal engagement and professional accountability: Professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work*, 16(5), 587604.
- Bennett AE, Cunningham C, Molloy CJ. An evaluation of factors which can affect the implementation of a health promotion programme under the Schools for Health in Europe framework. *Evaluation and program planning*. 2016; 57:504. [DOI: 10.1016/j.evalprogplan.2016.04.005] [PMID]
- CANLI, S & ÖZDEMİR, Y. (2023). The Impact of Organizational Climate on Organizational Creativity in Educational Institutions. i.e.: inquiry in education: Vol. 14: Iss. 1, Article 6.
- Çınar, F., & Eren, E. (2018). The effect of managers' selfconcept and emotional intelligence on the effectiveness of schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 191, 251260
- Coe DP, Pivarnik JM, Womack CJ, Reeves MJ, Malina RM. Effect of physical education and activity levels on academic achievement in children. *Medicine & Science in Sports & Exercise*. 2006;38(8):15159. [DOI: 10.1249/01.mss.0000227537.13175.1b] [PMID]
- Dietrich M. (2018). The role of organizational culture in improving organizational effectiveness among middle and senior managers of Ford automotive industries. *Journal of Organization and Management* 2007; 21 (3): 307319
- Ergenli 'A 'Saglam 'G & Selin 'M (2020) 'Psychological empowerment and relationship to trust in immediate managers' 'Journal of Business Research 'vol. 60 'pp. 419.
-
- Goffee, R. and Jones, G. (2019). The effect of organizational culture on the productivity of educational managers in Romanian schools, *Handbook of organizational culture and climate*, John Wiley, First Edition
- Gray I. Developing a healthpromoting school. *Health Education Authority*. 1999;1718
- Great M. (2021), The role of disruptive factors in personnel creativity, *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 59(7), 23–34.
- Grobler A & Milling PM. (2020). Organizational adaptation processes to external complexity. *International Journal of Operations & Production Management* 2006; 26(3): 25481
- Gruenert, stive. Shaping a new school culture. *Contemporary education*. 2009;71(2):1314.
- Hargreaves, D. H. School culture, school effectiveness and school improvement. *School Effectiveness and School Improvement*. 1995;6: (1), 2346. [DOI:10.1080/0924345950060102]

- Hernaus, T., Skerlavaj, M., & Dimovski, V. (2008). Relationship between organisational learning and organisational performance: The case of Croatia. *Transformations in Business & Economics*, 7(2), 3248.
- HigginsD'Alessandro A, Barr JJ. Adolescent empathy and prosocial behavior in the multidimensional context of school culture. *The Journal of Genetic Psychology*. 2007;168(3):23150. [DOI:10.3200/GNTP.168.3.231250] [PMID]
- Jefersson, H. (2020). Examining the effect of managers' selfconcept and selfawareness on their decisions in the organization. *Ethics and social welfare.*, (1),5563.
- JessieLee D. McIsaac JLD, Read K, Veugelers PJ, Kirk SF. Culture matters: a case of school health promotion in Canada. *Health promotion international*. 2017;32(2): 20717. [DOI:10.1093/heapro/dat055] [PMID]
- Karel.M. (2022), Chinese students' learning engagement: Role of student anxiety and educational implication Investigating the impact of the prevailing organizational climate in the organization on job burnout and personnel performance, organizational behavior. Volume 9, Issue 3, March 2023, e12149
- Karend, R., & Rodi, K. (2022). Investigating the relationship between managers' selfconcept and their effectiveness. *ProcediaSocial and behavioral Sciences*, 3⁹, 15491554.
- Kurland, H., & HassonGilad, D. R. (2015). Organizational learning and extra effort: The mediating effect of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 49, 5667.
- Kwan SY, Petersen PE, Pine CM, Borutta A. Healthpromoting schools: an opportunity for oral health promotion. *Bulletin of the World Health organization*. 2005; 83:67785.
- Lambert E, Hogan NL. Jiang S (2010). A Preliminary Examination of the Relationship between Organisational Structure and Emotional Burnout Among Correctional Staf. *The Howard Journal of Criminal Justice*, Vol. 49, Issue 2.
- Lee, R., & Joun, F. S. (2016). The effects of Social Capital and Leadership on Organizational. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 230, 372378.
- Louise Baur, Stephen M. Twigg, Roger S. A Modern Epidemic: Expert Perspectives on Obesity and Diabetes.by Sydney university press.2012;147158.
- Pashdar, E., Chamanzamin, M. R., & Sotudeh, M. R. Z. (2014). The Linkage Between Professional Ethics and Organizational Performance Iran Insurance Branches in Guilan Province. *Journal of Economic Theory*, 8(1), 1418
- Peterson, ICD. &Deal, T.E. Shaping school culture field book. San Francisco: JosseyBass.2002.
- Ramdass, Mala& Lewis, Theodore. Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. *International Journal of Educational Development*.2012; 32(3): 482492
- Ross C & Willigen M. Education and the subjective quality of life. *Journal of Health andSocial Behavior*.1997; 38(3): 27597. [DOI:10.2307/2955371]
- Terhart, E. (1998). Formalised codes of ethics for teachers: Between professional autonomy and administrative control. *European Journal of Education*, 33(4), 433444.
- Wagner, C. R. The school leader's tool for assessing and improving school culture. *Principal Leadership*. 2006; 7 (4), 4144.