

مجله علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه سیستان و بلوچستان

سال دوم اسفند ماه ۱۳۸۴

## بررسی رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنها از نظر دبیران مقطع متوسطه شهرستان لنجان در سال تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹

دکتر سید ابراهیم جعفری\* دکتر سید علی سیادت\* حیدر دلاوری\*\*

### چکیده

مدیریت در هر سازمان به عنوان هسته مرکزی و مغز متفکر آن عمل می کند. این عنصر در واحدهای آموزشی از حساسیت و اهمیت خاصی برخوردار است و بهبود عملکرد در این زمینه تحت تأثیر عوامل گوناگونی است که از آن جمله می توان به خودپنداری مدیران اشاره کرد. هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در مقطع متوسطه شهرستان لنجان بود که بررسی عملکرد در ابعاد پنجگانه نظارتی، برنامه ریزی، هماهنگی، هدف گذاری، انگیزشی صورت گرفت.

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه مدیران و دبیران دبیرستان های شهرستان لنجان تشکیل می دادند. اطلاعات موردنظر در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه های استاندارد راجرز برای سنجش میزان خودپنداری مدیران و پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش عملکرد مدیران بدست آمد و برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ضریب همبستگی، آزمونهای  $t$  با دو گروه مستقل، از جمله آزمونهای آماری مورد استفاده بوده است. نتایج تحقیق نشان داد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در تمامی

\*- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

\*\* - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

ابعاد پنجگانه مورد نظر (نظارتی، برنامه‌ریزی، هماهنگی، هدف‌گذاری و انگیزشی) رابطه وجود دارد. در ضمن این همبستگی در مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود.

**واژه‌های کلیدی:** خودپنداری، عملکرد، نظارت، برنامه‌ریزی، هماهنگی، هدف‌گذاری و انگیزش.



#### مقدمه □

آموزش و پرورش علاوه بر وجوه مشترک با سایر سازمان‌های رسمی، ویژگی‌های خاص خود را دارد که مدیریت و اداره کردن آن شرایط و توانایی‌های ویژه‌ای را می‌طلبد. اصولاً ترقی هر جامعه در گرو فعالیت است که در مدارس انجام می‌گیرد و تاثیر مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت (میرکمالی، ۱۳۷۵). این امر تا آنجا اهمیت دارد که بنا به زعم یکی از نظریه پردازان، یکی از راه‌های تعیین میزان تحقق موفقیت آمیز اهداف مدرسه توجه به مهارت‌ها، شایستگی‌ها و عملکرد مدیران واحدهای آموزشی است (رابینز، ۱۹۹۶ به نقل از اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴).

بر این اساس انتخاب افراد کاردان، مطلع و بصیر که دارای قابلیت‌های بینشی، توانشی و شخصیتی خاص برای ایفای نقش مهم مدیریت آموزشی باشند امری ضروری است. هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در مقطع متوسطه شهرستان لنجان بود که بررسی عملکرد در ابعاد پنجگانه نظارتی، برنامه‌ریزی، هماهنگی، هدف‌گذاری، انگیزشی، صورت پذیرفت. بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد که مدیریت می‌تواند جوی را در سازمان ایجاد کند که برانگیزنده، مشوق تغییرات، سازگاری، بارخیزی، شکوفائی فردی و سازمانی باشد (پرداختچی، ۱۳۷۴) از طرفی هم بر عکس می‌تواند جوی را بوجود آورد که مانع تغییر و سازگاری باشد. تحقق این امر نیازمند داشتن شخصیت سالم و توانمند است به طوری که شجاعت آن را داشته باشد که ضعف‌های خود را در کنار قوت‌هایش بپذیرد و مالک شخصیت خود باشد و درصدد تقویت قابلیت‌ها و توانایی‌های خود بوده و در جهت کسب خودپنداری مثبت گام بردارد تا فردی کارآمد شود. راجرز<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) معتقد است اگر انسان در فرآیند شدن

<sup>1</sup> - Rogers

خود، خوب پیش برود دارای چنان شخصیتی می گردد که گرایش حتمی او به جانب سازندگی، یادگیری و بالندگی است (به نقل از قاضی، ۱۳۶۹).

خودپنداری تصورات فرد از خود است که شامل بعد جسمانی، توانائی ها، قابلیت ها و ظرفیت ها و احساسات شخصی درباره خود می باشد، در حالیکه عملکرد مجموع رفتارهایی است که فرد در ارتباط با شغل و انجام وظایفش از خود نشان می دهد (علاقه بند و احمدی، ۱۳۷۶).

دراکر<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) عملکرد یک مدیر را بر حسب اثربخشی و کارائی مورد ارزیابی قرار می دهد. به طوری که این عملکرد می تواند هم چگونگی انجام وظایف و هم بازده سازمان های آموزشی را شامل گردد (به نقل از رضایی نژاد، ۱۳۷۳). هوی و میسکل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) پژوهشی در مورد رفتار رهبر انجام دادند که نتایج ذیل حاصل شد: (به نقل از سید عباس زاده، ۱۳۷۵).

— رهبرانی که اثر بخشی بیشتری دارند بیشتر از رهبرانی که دارای اثر بخشی کمتری هستند با زیردستان خود روابط حمایت کننده ای داشته و احساس حرمت نفس آنان را تقویت می کنند.

— رهبرانی که اثربخشی بیشتری دارند بیش از رهبرانی که دارای اثربخشی کمتری هستند از سرپرستی و تصمیم گیری گروهی استفاده می کنند.

— رهبرانی که اثربخشی بیشتری دارند بیش از رهبرانی که دارای اثربخشی کمتری هستند اهداف عملکرد عالیتری را تعیین می کنند.

در مطالعه ای که توسط کورمن (۱۹۸۴) انجام شد، افرادی که دارای عزت نفس بالایی بودند به صورت آشکار نسبت به آنهایی که عزت نفس پایینی دارند حرفه هایی را انتخاب می کنند که در آنها خود را دارای درجه بالایی از توانایی ادراک کنند (نقل از شکرکن، ۱۳۷۰).

ارونسون<sup>۳</sup> (۱۹۶۸) مطالعه ای را از طریق ارائه نتایج مثبت و منفی در رابطه با شخصیت آزمودنیها به این نتیجه رسیدند که با تغییر عزت نفس عملکرد آنان تغییر کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که گروهی که نتایج مثبت در مورد شخصیت خود را دریافت کرده بود نسبت به گروهی که نتایج منفی دریافت داشته بود عملکرد بهتری داشت (نقل از شکرکن، ۱۳۷۳).

<sup>1</sup> - Drucker

<sup>2</sup> - Hoy & Miskel

<sup>3</sup> - Aronson & Metti

در پژوهشی در زمینه بررسی رابطه خودباوری و خلاقیت بر مبنای فهرست عزت نفس «کوپراسمیت» و مجموعه «تورنس» نشان داده شد که رابطه عزت نفس با خلاقیت (کلاسی و غیرکلاسی) ناستوار و شک برانگیز است. این مطالعه ارتباط قابل ملاحظه و معناداری را نشان داد که حاکی از وجود برتری عزت نفس افراد خلاق و غیرخلاق باشد (ویلیامز، ۱۹۹۶).

خودباوری افراد خلاق تا جایی که مربوط به عزت نفس است، امکان دارد گاهی تنزل پیدا کند. این کاهش ناشی از ضعف در عزت نفس است. در چنین شرایطی نوعی تعارض میان ویژگی های ذاتی خلاقیت با مؤلفه ها و عناصر عزت نفس پدید می آید یعنی اگر عزت نفس یک فرد خلاق، کاهش می یابد ناشی از خصایص ذاتی خلاقیت است از این رو نتایج پژوهش یاد شده وجود تشابه عزت نفس را در میان افراد خلاق و غیر خلاق نشان می دهد.

تحقیقی توسط فریدمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) در رابطه با خودباوری و رهبری انجام شد. در این تحقیق ۲۸ دانش آموز پایه های چهارم و پنجم که در ربع (چارک) بالا در توانایی رهبری قرار داشتند و از طریق خودشان معرفی شده بودند به همراه دو گروه دیگر مورد مطالعه و مقایسه قرار گرفتند: هشتاد و سه دانش آموز رهبر با معرفی هسمالان خود و پنج دانش آموز رهبر با معرفی معلمان، و بیست هشت دانش آموز رهبر با معرفی خود مورد مطالعه و رهبری مقایسه قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که میان این سه گروه که از سه منبع اطلاعاتی مختلف (خود، همسالان و معلم) معرفی شده بودند، بهترین شیوه تشخیص برای تیزهوشی رهبری «خودمعرفی» بود.

تحقیقی توسط کلمن<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) در زمینه رابطه خودباوری و هوش انجام شد در این پژوهش تأثیر تفکیک و جداسازی آموزشی بر روی خودباوری دانش آموزان تیزهوش پایه چهارم تحصیلی، بررسی شد. نمرات ۱۰۲ دانش آموز تیزهوش شرکت کننده در مطالعه، بر مبنای مقیاس «پیرزهاریس» در بدو برنامه ارزشیابی شد. ۹۲ دانش آموز تیزهوش دیگر، در طی برنامه آزمون شدند. همه دانش آموزان تیزهوش دارای خودباوری نیرومندی بودند. برخی از آنها از خودباوری عالی تری پیش از آغاز برنامه بهره مند بودند. پژوهشگران برای تبیین این نتیجه، به تفکیک هوشی دانش آموزان پرداختند. پائین ترین نمرات خودباوری متعلق به افرادی بود که در طی برنامه، هوشبهر پائینی داشتند. به عبارت دیگر، انتقال دانش آموزان تیزهوش دارای هوشبهر

<sup>۱</sup> - Friedman

<sup>۲</sup> - Colman

کمتر به برنامه های آموزشی تفکیکی، وضعیت عاطفی غم انگیزی را در خودباوری آنها ایجاد می کند. این مطالعه، تأثیر مهم محیطهای اجتماعی و آموزشی کودکان را بر خودباوری آنها تأیید می کند. شیور (۱۹۹۵) در مطالعه ای نشان داد افرادی که به پیشرفت تحصیلی نائل می شوند نسبت به آنانی که پیشرفت تحصیلی چندانی ندارند، تصور مثبت تری از خود دارند در تحقیق دیگری که توسط بورساک (۱۹۸۹) به عمل آمد این نتیجه حاصل شد که دانش آموزانی که نگرش منفی تری نسبت به خود دارند نه تنها در عملکرد آکادمیکی بلکه در ایجاد ارتباط با دیگران نیز دچار مشکل می شوند.

در تحقیقی که توسط گرولینک و ریان (۱۹۹۰) به عمل آمد نشان داده شد که دانش آموزان با هوش متوسط، که در ابتدای سال تحصیلی نگرش منفی تری از خود در مقایسه با دانش آموزانی از همانگروه که نگرش مثبت تری نسبت به خود داشتند پیشرفت تحصیلی کمتری داشتند. بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده می توان استنباط نمود که مبنای رفتار و عمل انسان ویژگی های شناختی و خودپنداره های فرد است به صورتی که این تصورات بر عملکرد و رفتار فرد تأثیر می گذارد. پس این پژوهش به بررسی سوالات ذیل می پردازد:

آیا بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنها در هر یک از ابعاد (نظارتی، برنامه ریزی- هماهنگی، هدفگذاری، انگیزشی) رابطه وجود دارد؟

آیا بین خودپنداری مدیران با ویژگیهای دموگرافیک آنها رابطه وجود دارد؟

آیا بین میزان عملکرد مدیران با ویژگیهای دموگرافیک (جنسیت، تحصیلات، سابقه، سن و وضعیت تاهل) رابطه وجود دارد؟

#### □ روش

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد و جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و دبیران دوره متوسطه شهرستان لنجان تشکیل میدهند که در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ در این منطقه مشغول انجام وظیفه بوده اند. تعداد مدیران ۴۸ نفر بوده اند که ۲۴ نفر آنان مرد و ۲۴ نفر آنان زن بوده اند. تعداد دبیران ۶۱۱ نفر بوده اند که از این تعداد ۳۱۲ نفر مرد و ۲۹۹ نفر زن بوده اند بنابراین کلیه افراد مورد مطالعه ۶۵۹ نفر بوده اند.

با توجه به هدف و ماهیت پژوهش حاضر از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردیده و مدرسه به عنوان واحد نمونه گیری در نظر گرفته شده است. بنابراین از بین مدارس دوره متوسطه شهرستان لنجان تعداد ۴۸ دبیرستان بصورت تصادفی انتخاب شد. و از هر مدرسه بطور تصادفی ۳ نفر دبیر انتخاب شدند، در نتیجه نمونه مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۴۸ نفر مدیر و ۱۴۴ نفر از دبیران هستند که پرسشنامه خودپنداری بین مدیران و پرسشنامه عملکرد بین دبیران توزیع و پس از تکمیل بصورت حضوری جمع آوری گردید.

به منظور سنجش میزان خودپنداری مدیران از تست استاندارد راجرز بهره گرفته شد و برای سنجش عملکرد مدیران از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که شامل ۴۰ سؤال بوده که بر اساس مقیاس پنجگانه لیکرت طرح ریزی گردید و شامل چهار مؤلفه می باشد (نظارت، برنامه ریزی و هماهنگی، هدفگذاری و انگیزشی)

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی وابسته به محتوا استفاده شد همچنین بدین منظور پس از تدوین پرسشنامه مقدماتی با استفاده از نظرات متخصصین مربوطه اشکالات آن مرتفع شد و تدوین نهایی آن صورت پذیرفت. برای تعیین اعتبار (پایایی) پرسشنامه مذکور از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی آن ۰/۹۱ محاسبه گردید

همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده ها و مفروضات آزمونهای آماری از آزمونهای  $t$  با دو گروه مستقل و ضریب همبستگی استفاده شده است.

## □ نتایج

در ابتدا ضریب همبستگی بین خودپنداری مدیران و ابعاد مختلف عملکرد آنان محاسبه گردید که نتایج آن در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره (۱) ضرایب همبستگی بین خودپنداری و ابعاد عملکرد

ابعاد عملکرد	هدف گذاری	برنامه ریزی - هماهنگی	نظارت	انگیزش
خودپنداری	۰/۵۱۸	۰/۵۵	۰/۵۱۶	۰/۵۵

نتایج جدول فوق همبستگی و رابطه بین خودپنداری مدیران و نمرات ابعاد عملکرد آنان یعنی هدف گذاری، برنامه ریزی - هماهنگی، نظارت و انگیزش را نشان می دهد. همبستگی بین خودپنداری مدیران و هدف گذاری ۰/۵۱۸، همبستگی بین برنامه ریزی - هماهنگی و خودپنداری ۰/۵۵، همبستگی بین نمرات خودپنداری و نظارت ۰/۵۱۶ و همبستگی بین نمرات خودپنداری مدیران و نمرات مربوط به انگیزش ۰/۵۵ بوده است. به عبارت بهتر با توجه به اینکه همبستگی بین (۰ تا ۱) است می توان در این مورد چنین استنباط نمود که همبستگی بین هر کدام از ابعاد عملکرد با خودپنداری مثبت بوده یعنی با افزایش یکی دیگری هم افزایش می یابد. شدت این همبستگی نیز در حد متوسط است. بنابراین همبستگی بین خودپنداری مدیران و هر کدام از ابعاد عملکرد متوسط بوده است.

سپس ضریب همبستگی بین خودپنداری و ابعاد مختلف عملکرد مدیران به تفکیک جنسیت مورد بررسی قرار گرفت که جدول شماره (۲) نتایج حاصل از این بررسی را نشان می دهد.

جدول شماره (۲) ضرایب همبستگی بین خودپنداری و ابعاد عملکرد مدیران به تفکیک جنسیت

ابعاد عملکرد/ جنسیت	هدف گذاری	برنامه ریزی - هماهنگی	نظارت	انگیزش
خودپنداری مدیران مرد	۰/۷۳	۰/۷	۰/۷۱	۰/۶۷۲
خودپنداری مدیران زن	۰/۴۱۹	۰/۵۴۲	۰/۵۰۴	۰/۵۰۴

نتایج جدول فوق رابطه بین نمرات خودپنداری مدیران مرد و نمرات خودپنداری مدیران زن را به هر کدام از ابعاد عملکرد به تفکیک نشان می دهد. همبستگی بین نمرات خودپنداری مدیران مرد با هدف گذاری ۰/۷۳، با برنامه ریزی - هماهنگی ۰/۷، با نظارت ۰/۷۱ و با انگیزش ۰/۶۷۲ بوده است. همچنین همبستگی بین نمرات خودپنداری مدیران زن با هدف گذاری ۰/۴۱۹، با برنامه ریزی - هماهنگی ۰/۵۴۲، و با نظارت ۰/۵۰۴ و با انگیزش ۰/۵۰۴ بوده است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین (۰ تا ۱). می توان در مورد این داده ها چنین استنباط نمود که همبستگی بین خودپنداری مدیران مرد و زن با هر کدام از ابعاد عملکرد مثبت بوده است

یعنی با افزایش نمرات خودپنداری نمرات عملکرد نیز افزایش داشته است. شدت و میزان این همبستگی در مدیران مرد زیاد و شدت و میزان این همبستگی در مدیران زن در حد متوسط بوده است.

سپس سوالات اصلی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت که مهمترین نتایج آن به شرح زیر می باشد:

### آیا بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۳) رابطه بین خودپنداری و عملکرد مدیران

$n$	$r$	$R^2$	$tob$	$p$
۴۸	۰/۵۶۸	۳۲/۲۶٪	۴/۶۸۰	۰/۰۰۰

$$tob = 4/68$$

$$tc = 2/704 \text{ و } 0/05$$

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح تشخیص  $a = 0/01$  بزرگ تر است بنابراین در سطح خطای یک درصد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۶۸ و ضریب تعیین نیز ۳۲/۲۶٪ است و آن بدین معنا است که ۳۲ درصد عملکرد مدیران بستگی به نوع خودپنداری آنان دارد.

### آیا بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد نظارت رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۴) رابطه بین خودپنداری و عملکرد مدیران در بعد نظارت

$n$	$r$	$r^2$	$tob$	$p$
۴۸	۰/۵۶۱	۳۱/۴٪	۴/۵۹	۰/۰۰۰

$$tob = 4/59$$

$$tc = 2/704 \text{ و } 0/01$$

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار  $t$  مشاهده شده در سطح تشخیص  $a = 0/01$  از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است. بنابراین می توان چنین استنباط نمود که در سطح خطای یک درصد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد نظارت همبستگی معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۶۱ و ضریب تعیین ۳۱/۴٪ است. این ضریب بدین معنی است



که ۳۱/۴ درصد تغییرات مربوط به نظارت مدیران را می توان از روی خودپنداری آنان تبیین نمود.

**آیابین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد برنامه ریزی \_ هماهنگی رابطه وجود دارد.**

جدول شماره (۵) رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد برنامه ریزی \_

هماهنگی

n	r	r <sup>2</sup>	tob	p
۴۸	۰/۵۵	۳۰/۲۵٪	۴/۴۶۶	۰/۰۰۰

$tob = ۴/۴۶۶$

$tc = ۲/۷۰۴$  و  $۰/۰۱$

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح تشخیص  $a=۰/۰۱$  بزرگ تر است با توجه به داده های جدول فوق می توان چنین استنباط نمود که در سطح خطای یک درصد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد برنامه ریزی \_ هماهنگی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۵ و ضریب تعیین ۰/۳۰۲۵ است. این ضریب به این معنا است که ۳۰ درصد عملکرد مدیران در بعد برنامه ریزی \_ هماهنگی را می توان از روی نمرات خودپنداری آنان تبیین و پیش بینی نمود. با توجه به شاخص های جدول فوق، می توان نتایج بدست آمده از نمونه مورد مطالعه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین خودپنداری مدیران و عملکرد در بعد برنامه ریزی - هماهنگی رابطه معناداری وجود دارد.

**آیابین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد هدف گذاری رابطه وجود دارد.**

جدول شماره (۸) رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد هدف گذاری

n	r	r <sup>2</sup>	tob	p
۴۸	۰/۵۱۸	۲۶/۸٪	۴/۱۰۷۲	۰/۰۰۰

$tob = ۴/۱۰۷۲$

$tc = ۲/۷۰۴$  و  $۰/۰۱$

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح تشخیص  $a=۰/۰۱$  بزرگ تر است. بنابراین می توان چنین استنباط نمود که در سطح

خطای یک درصد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد هدف گذاری رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۱۸ است که در سطح متوسطی است و ضریب تعیین آن ۰/۲۶۸ است. این ضریب بدین معنی است که ۲۶۸/۸ درصد تغییرات مربوط به عملکرد مدیران در بعد هدف گذاری را می توان از روی نمرات خودپنداری تعیین نمود.

### آیا بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد انگیزش رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۹) رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد مدیران در بعد انگیزش

n	r	r <sup>2</sup>	tob	p
۴۸	۰/۵۵	۳۰/۲۵٪	۴/۴۶۶	۰/۰۰۰

$$tob = 4/466$$

$$tc = 0/01 \text{ و } 46 = 2/704$$

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار  $t$  محاسبه شده از مقدار بحرانی در سطح تشخیص  $a = 0/000$  بزرگ تر است. بنابراین می توان چنین استنباط نمود که بین خودپنداری و عملکرد مدیران در بعد انگیزش رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ۰/۵۵ بین نمرات خودپنداری و نمرات عملکرد مدیران نشانه رابطه متوسطی بین این دو متغیر است. ضریب تعیین بین این دو متغیر ۰/۳۰۲۵ است. این ضریب بدین معنی است که تقریباً ۳۰ درصد تغییرات مربوط به عملکرد مدیران در بعد انگیزش مربوط به نمرات خودپنداری آنان است.

### □ بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده در خصوص سوال اول پژوهش نشان دهنده همبستگی ۰/۵۶ بین خودپنداری و عملکرد مدیران می باشد و همچنین نتایج نشان داد رابطه بین این دو در سطح  $a = 0/000$  معنادار می باشد.

در پژوهش مولوی (۱۳۷۸) این نتیجه به دست آمد که افرادی که دارای خودپنداری مثبت هستند با دیگران سازگاری بیشتری دارند و همین امر باعث توسعه ارتباطات انسانی می گردد و تبعاً بر عملکرد آنان نیز تأثیر دارد که با یافته این پژوهش همخوانی دارد. در رابطه با سوال دوم نتایج نشان داد خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد نظارت دارای ضریب همبستگی ۰/۵۱۶ می باشد و همچنین نشان داد این رابطه در سطح تشخیص  $a = 0/000$  معنی دار می باشد.

پژوهش فریدمن (۱۹۸۴) نیز نشان داد که بین سبک نظارت و رهبری مدیران و میزان خودپنداری آنان رابطه وجود دارد که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. در خصوص سوال سوم نتایج نشان داد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد برنامه ریزی - هماهنگی در سطح تشخیص  $a=0/000$  رابطه معنی دار وجود دارد. همبستگی بین نمرات خودپنداری مدیران و بعد برنامه ریزی، برابر با  $0/55$  می باشد. نتایج حاصله با یافته های قبلی همخوانی دارد. نتایج مربوط به سوال چهارم نشان داد بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان در بعد هدفگذاری در سطح تشخیص  $a=0/000$  رابطه معنی دار وجود دارد و ضریب همبستگی آنها  $0/518$  می باشد. تحقیقات روانشناسی صنعتی و سازمانی نشان می دهد بین توانائی هدفگذاری و تصورات والگوی ذهنی افراد ارتباط وجود دارد.

نظریه هدف که توسط لاک ولاتم و همکارانش ارائه گردیده بر تأثیر هدفگذاری بر عملکرد تأکید دارد. همچنین در این تئوری اعتقاد بر این است که توانائی های فردی و نگرشهای افراد بر هدفگذاری تأثیر دارد. (ممی زاده، ۱۳۷۵)

نتایج بدست آمده در خصوص سوال پنجم هم نشان دهنده وجود رابطه معنی دار بین خودپنداری و عملکرد مدیران در بعد انگیزش می باشد. ضریب همبستگی بین این دو  $0/55$  می باشد. مطالعات سیندر و اندرسون (۱۹۸۹) نشان داد که ایجاد انگیزش در کارکنان نیازمند نگرشهای خاص شناختی، عاطفی و رفتاری است. همچنین دوبرین (۱۹۸۰) توانائی فردی و ایجاد انگیزه در کارکنان را یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد می داند. در نظریه ویکتوروروم فرض بر این است که انگیزش محصول انتظار و ظرفیت فرد است. بعبارت بهتر هرچه مدیر و کارکنان نگرش مثبت تری نسبت به خود داشته باشند و آنرا از نظر شخصی ارضا کننده بدانند عملکرد بهتری خواهند داشت (هوی میسکل، ۱۹۸۵، به نقل از سید عباس زاده، ۱۳۷۵).



## منابع

۱. ارونیسون، الیوت (۱۳۷۳). روانشناسی اجتماعی چاپ هشتم، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات سمت.
۲. احمدی، خدابخش (۱۳۷۶). خودشناسی در روانشناسی، تهران: انتشارات مکیال.

۳. پرداختچی، محمدحسن (۱۳۷۴). مدیریت آموزشی بعنوان قلمرو حرفه ای، مجله مدیریت آموزشی، شماره ۱۳، سال چهارم انتشارات: معاونت تأمین و تربیت نیروی انسانی.
۴. دراکر، پیتر، اف. (۱۳۷۳). مدیریت آینده دهه ۱۹۹۰ و پس از آن، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، مؤسسه فرهنگی رسا.
۵. رابینز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگان.
۶. راجرز، کارل (۱۳۶۹). درآمدی بر انسان شدن، مترجم قاسم قاضی، چاپ اول، ناشر: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۷. ساعتچی، محمود (۱۳۷۴). عوامل موثر بر کارایی و موفقیت مدیران آموزشی، مجموعه مقالات تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۸. علاقه مند، علی (۱۳۷۳). مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات: بعثت.
۹. کورمن، ک. ابراهام (۱۳۷۰). روانشناسی صنعتی و سازمان، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
۱۰. ممی زاده، جعفر (۱۳۷۵). توسعه سازمان، دانش، بهسازی و نوسازی سازمان، تهران: انتشارات روایات.
۱۱. میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۵). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: نشر رامین.
۱۲. هوی و میسکل (۱۳۷۵). مدیریت آموزشی، جلد ۱ و ۲ ترجمه میرمحمد سید عباس زاده، تهران، انتشارات علمی.
13. Coleman & Fults (1985). *Special clast placēment, level of intelligence and the self-concept*, Remedial and Special Education. 6(6), 7-12.
14. Williams P. and et al (1987). *The Creativity and self-concept Relationship reviewed*, Austration Psychologist, 12(3), 313-317.
15. Dubrin, Andrew (1980). *Human Relation: A Job- oriented approach*, SUQMFH DDL
16. Friedman, P. (1984). *Identifying the leadership Gifted: self performance of teacher omination*, Roper review, 7(2), 91-94.

17. Bursack, M. & et al(1998). *Cognitive and social Development*, Hand- book of mental retardation, New York: combridge university press.
18. Snider, M. and Anderson, P.(1994).Self-monitoring of expressing behavior. *Journal of social psychology*. Vol 30, No.2. 52b-534.
19. Barrick, M. and Mount, K. (1993). *Autonomy as a moderator of the relationship between personality dimensions and Job performance*. Journal of applied psychology. Vol 21, No.3.
20. 20-Greenberg, G. and Rayan, D, (1995). *Behavior in organizations*, Printice-Hall, 5<sup>th</sup>. Ed.



