

رابطه خود پنداره با عملکرد و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدائی شهر اصفهان

تاریخ دریافت مقاله: مرداد ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش مقاله: شهریور ۱۳۹۸

نرگس سید سجادی^۱، محبوبه سادات فدوی^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

نویسنده مسئول:

نرگس سید سجادی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه خودپنداره با عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان انجام گردید. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی که جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان به تعداد ۸۳۳ نفر بوده است که از این تعداد، با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و روش نمونه گیری خوشه ای تعداد ۲۶۲ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از نمونه آماری از سه پرسشنامه خودپنداره بک (۱۹۸۷)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) و رضایت شغلی مینی سوتا (۱۹۶۷) استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین خود پنداره و ابعاد آن (توانایی ذهنی، جذابیت جسمانی، مسائل اخلاقی، کفایت کاری، روابط اجتماعی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی مدیران مدارس در گام اول بعد کفایت کاری و در گام دوم جذابیت جسمانی از خود پنداره بوده است. از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی مدیران مدارس در گام اول بعد کفایت کاری و در گام دوم جذابیت جسمانی از خود پنداره بوده است. هم چنین بین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب جنسیت و سابقه ی کار و خدمت و نمرات عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار وجود دارد.

کلمات کلیدی: خودپنداره، عملکرد شغلی، رضایت شغلی.

مقدمه

مفهوم "خود" و مطالعه آن در طول تاریخ بشری همواره مورد توجه انسان بوده و فیلسوفان، متفکران و شاعران در این باره بسیار اندیشیده و نگاشته اند. آن چه مورد اتفاق همه دانشمندان قرار دارد، این است که درحقیقت "خود" از آغاز تولد تا پایان عمر یک واحد بوده و هست و خواهد بود، و نه می توان در آن کثرتی را فرض کرد و نه این که آن را تقسیم نمود و نه می توان جزئیاتی را برای آن فرض کرد. شخصیت عبارت از خصوصیتی است که در یک طرح و یا کل وحدت پیدا کرده و شکل می گیرد. انسان موجودی متفکر و اجتماعی است و هر یک از انسان ها رفتارهای متفاوتی از خود بروز می دهند (شریعتمداری، ۱۳۸۱). عوامل متعددی در شکل گیری رفتار آن ها تأثیر می گذارد، یکی از این عوامل مهم خودپنداره طرز تلقی و تصویری است که فرد نسبت به خود و اطرافیانش دارد و میزان اثرگذاری عواملی مثل: مسئولیت پذیری، ریسک پذیری و پنداشت قوی مدیران، بر تعهد سازمانی آن ها در مدیریت مورد توجه قرار می گیرد. همه ی افراد به یک ارزش یابی ثابت، استوار و معمولاً عالی از خود، احترام به خود، عزت نفس یا احترام به دیگران تمایل و نیاز دارند (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۹). مفهوم خود، نقش مهمی در یکپارچه ساختن عملکرد انسان دارد. در واقع خود پنداره به موازات رشد روانی و جسمانی و مشاهده فرد در محیط کار، همانندسازی با بزرگسالان و در نهایت تفاوت ها و شباهت هایی که بین فرد و دیگران وجود دارد، شکل می گیرد (شجاعی و قربانی، ۱۳۹۴). خودپنداره در امور کاری عبارت است از: تمامی باورها و خیالات فرد نسبت به کارش که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه او در ارتباط است. مفهوم خودپنداره در تمامی ابعاد زندگی فرد مفهومی کلیدی در نظریه ی راجرز (۱۹۵۹) است و تحقیقات بسیاری را در مورد این موضوع برانگیخته است. از سوی دیگر خودپنداره مسئله ای است که وارد مباحث رفتار سازمانی شده است و می تواند بر عملکرد شغلی افراد در سازمان تأثیر گذار باشد (علی سرابی و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از متغیرهای اساسی در رفتارهای سازمانی عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی نقش اعمال و رفتار های شخص را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد (کمبل^۱ و همکاران، ۱۹۹۹). توان و تمایل افراد یکی از عوامل اساسی در عملکرد و بهره وری آنان محسوب می شوند (وروم^۲، ۱۹۶۴). این بدان معنی است که فرد تا چه اندازه ای توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را دارد و تا چه اندازه ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار و امور زندگی خود را دارد (شهیدانی و فدوی، ۱۳۹۵). سازمانی با عملکرد شغلی بالاتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلند مدت از طریق توانایی انطباق کافی و مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات و ایجاد ساختار مدیریت یکپارچه و هدفمند و بهبود مستمر توانایی های اصلی افراد به نتایجی بهتر از سازمان های هم پایه خود می رسند (عیسی خانی، ۱۳۸۷). در این میان مفهوم خودپنداره و ادراک فرد از توانایی های خود، برای پیشرفت بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد و می تواند بهره وری را افزایش دهد (علی سرابی و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات نشان داده که خود پنداره علاوه بر عملکرد شغلی، می تواند با رضایت از شغلی هم در رابطه باشد.

رضایت شغلی به ارتباط بین خواسته های سازمانی و خواسته های شخصی اشاره دارد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی را می توان میزان کافی و مناسب نقش سازمانی، نسبت به شخصیت فرد دانست. رضایت شغلی زمانی به میزان مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با خواسته ها و علایق فردی توافق و تطابق داشته باشند. عدم هم خوانی انتظارات سازمان با نیازهای فردی، مسائلی را در زمینه رضایت طرفین ایجاد می کند (علاقه بند، ۱۳۸۸). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم دیگر در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی و اثربخشی فرد در سازمان و در نهایت اثربخشی و کارایی سازمان است. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و بقای کارکنان می انجامد و می تواند به بهره وری و تعهد سازمانی منجر شود (بک و همکاران^۳، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، یکی از حیطه هایی که با بحث رضایت مندی شغلی در ارتباط است، پدیده خود پنداره شغلی است.

تحقیقات در حوزه ی رابطه بین خودپنداره با رضایت شغلی محدود است، اما نتایج تحقیقات کربمی و همکارانش (۱۳۹۳) حاکی از آن است که بین خودپنداره و رضایت شغلی کارکنان رابطه ی مستقیم و معنی داری وجود دارد.

سازمان آموزش و پرورش به عنوان نظامی حرفه ای و مدیران و معلمان مدارس به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانش آموزان را بر عهده دارند، از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردارند. فعالیت های عمده آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد و تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش به میزان کارایی و اثربخشی مدارس مربوط می شود. زیرا مدارس محل انتقال فرهنگ بشری به دانش آموزان هستند و رشد شخصیت آنان و هم چنین تربیت نسل آینده کشور را بر عهده دارند. از

1. Campbell

2. Vroom

3. Back, Lee & Abbott

آن جایی که مدیران یکی از مهم ترین و مؤثرترین عوامل پیشرفت و بهبود فرایندهای مناسب در مدارس به حساب می آیند، عملکرد آنان در مدارس از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا این عملکرد بر بسیاری از برون داد های مدرسه مانند: بهره وری مدارس، پیشرفت تحصیلی، رشد شخصیت، خودباوری، خلاقیت و رفتار شهروندی دانش آموزان موثر است. عملکرد خوب مدیران، می تواند ناشی از خودپنداره مثبت آن ها از خودشان باشد که بر رضایت شغلی آنها تاثیر مثبت خواهد داشت. امروزه این نظریه که استعداد هر شخص، تنها عامل و عنصر مستقل در پیشرفت های فرد است، مورد تردید می باشد و به جای آن بر خودپنداره و اثر آن بر انگیزه ی پیشرفت فرد، تاکید شده است (میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرف دیگر، مسائل شخصیتی و روانی و هم چنین عملکرد افراد در حوزه ی امور آموزشی و پرورشی بسیار مهم است. مدیران آموزشی با توجه به اختیارات قانونی و با بهره گیری از روش های مناسب می توانند زمینه های گسترش رضایت شغلی و عملکرد شغلی و در نهایت بهره وری مدرسه را فراهم آورند. عملکرد این مدیران آموزشی در ارتقاء جایگاه علم آموزی مدرسه تاثیر بسیار زیادی دارد. بدون شک، ویژگی های شخصیتی و عملکردی مدیران آموزشی در بهبود فعالیت های موجود در مدرسه موثر است. با توجه به جایگاه مهم مدیران آموزشی در بهره وری مدرسه که می تواند از عملکرد و رضایت شغلی آنان نشئت بگیرد، این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سوال است که آیا بین خود پنداره با عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

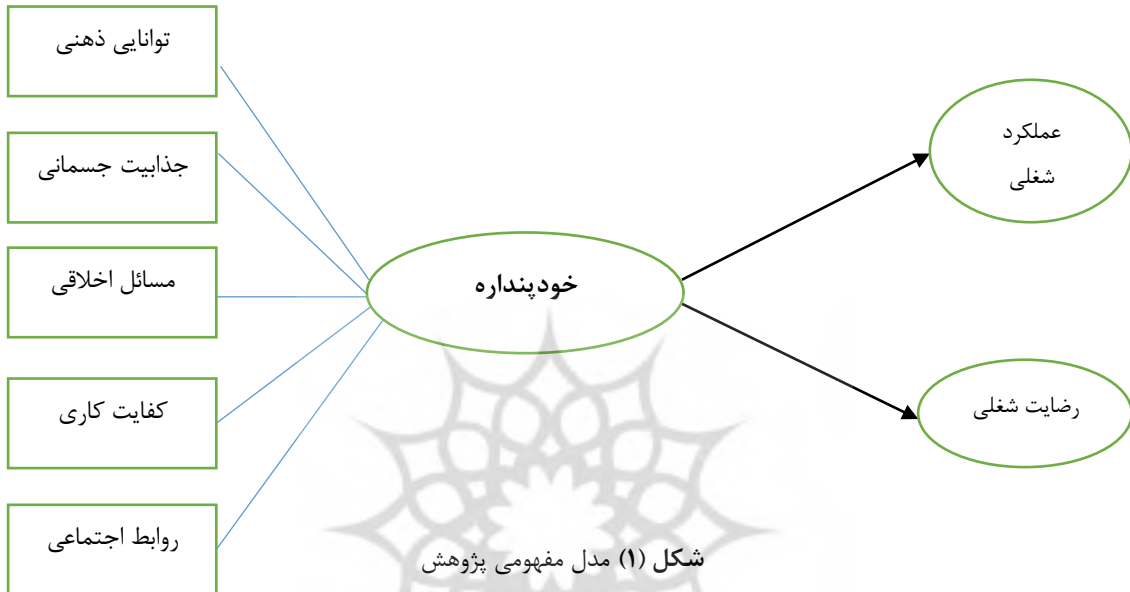
ادبیات پژوهش

(فانی و خلیفه ۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه ادراک از رفتار معلم با خودپنداره ی تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره ی راهنمایی شهر شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که بین ادراک از رفتار معلم و خودپنداره تحصیلی و عملکرد تحصیلی به طور کلی و نیز به تفکیک جنسیت و پایه، در مجموع رابطه ای معنادار وجود داشت. میکائیلی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی ارتباط خود پنداره و فرسودگی تحصیلی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دختر پرداختند. تحلیل داده ها نشان داد که بین خودپنداره تحصیلی، فرسودگی تحصیلی و زیرمقیاس های آن (خستگی، بی علاقه گی و ناکارآمدی تحصیلی) با عملکرد تحصیلی رابطه ی معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج رگرسیون متغیرها ی بی علاقه گی تحصیلی و خودپنداره تحصیلی به عنوان قوی ترین پیش بینهای عملکرد تحصیلی بودند. کریمی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه خودپنداره و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بندر امام خمینی پرداختند. با توجه به نتایج بدست آمده بین خودپنداره و سلامت روان با رضایت شغلی رابطه معنادار مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای خودپنداره و سلامت روان به ترتیب پیش بینی کننده رضایت شغلی معلمان می باشند. شجاعی بوانلو و قربانی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، خودپنداره شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان شمالی پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و خودپنداره شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. اما در این جامعه آماری بین خودپنداره شغلی کارکنان و رضایت شغلی آن ها رابطه معناداری وجود نداشت. لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خود پنداره با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که خودپنداره و با وجدان بودن از ویژگی های شخصیتی می تواند، عملکرد شغلی را پیش بینی کند. بورسما و چپمن^۴ (۱۹۷۹) در پژوهش خود تفاوت معنی داری را بین خودپنداری، رضایت از مدرسه، خواندن و نمره کل در دختران و پسران گزارش کرده و مدعی شده است که، دختران بیش از پسران از رفتارهای معلم متاثر می شوند. مارش^۵ (۱۹۹۰) نشان دادند که جنسیت و پایه های تحصیلی در خودپنداره و عملکرد دانش آموزان موثر است. گوی^۶ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که خودگردانی و انگیزش تحصیلی در رابطه بین خودپنداره و عملکرد تحصیلی نقش میانجی را بازی می کنند.

1. Borsma, Chapman
2. Marsh
3. Guay
4. Alfrey Hernande
5. Uloma Doris

آلفری هراندز^۴ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی چگونگی ارتقاء خودپنداره مثبت و پذیرش خود در زنان پرداخت. نتایج نشان داد که بازخورد دیگران بر ارتقاء خودپنداره مثبت نقش اساسی دارد. از آنجایی که این تحقیق بر روی زنان انجام شده است، محقق نتیجه گرفته است که، نوع بازخورد زنان به فرهنگ آن جامعه وابسته است. اولما دوریس^۵ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه وضوح نقش، خودپنداره و رضایت شغلی در بین پرسنل دانشگاهی در نیجریه پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین خودپنداره و رضایت شغلی و هم چنین بین وضوح نقش با رضایت شغلی وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش



روش پژوهش

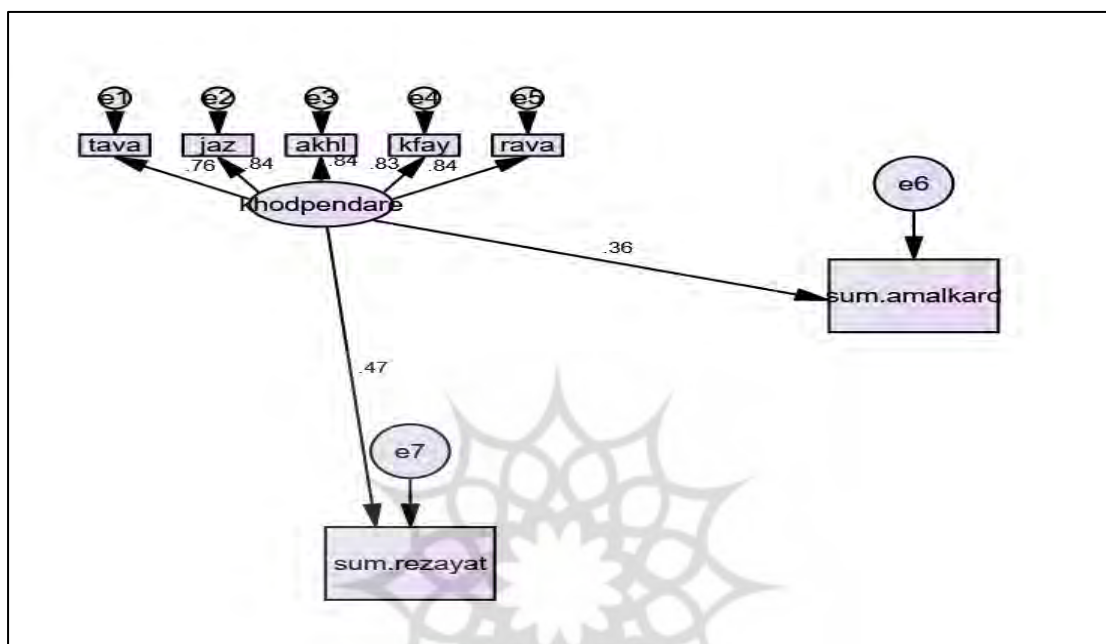
این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران ابتدایی شهر اصفهان است که، تعداد آن ها ۸۳۳ نفر می باشد. براساس فرمول حجم نمونه کوکران (۲۶۳) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است و در نهایت ۲۶۲ پرسشنامه جمع آوری شد. در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شده است. به این ترتیب که از بین نواحی یک تا شش آموزش و پرورش شهر اصفهان، دو ناحیه ۴ و ۵ به وسیله قرعه کشی انتخاب شدند تا حجم نمونه در این پژوهش را پوشش دهند. در پژوهش حاضر جهت گرد آوری داده ها از نمونه آماری از سه پرسشنامه خود پنداره بک (۱۹۸۷)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) و رضایت شغلی مینی سوتا (۱۹۶۷) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با بهره گیری از نرم افزار بسته آماری در علوم اجتماعی، نسخه ۲۳، در دو سطح از آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

نتایج

یافته های استنباطی تحقیق بر اساس فرضیات تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است. فرضیه اصلی: بین خود پنداره با عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. به منظور آزمون هدف از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در شکل زیر خروجی نرم افزار ایموس برای هدف تحقیق، ارائه می گردد.

- بررسی مدل اصلی^۷ مربوط به هدف تحقیق:

همان طور که از خروجی نرم افزار ایموس مشاهده می شود. مدل اصلی ارائه شده به صورت زیر می باشد:



شکل (۲) مدل اصلی تاثیر خودپنداره بر عملکرد شغلی و رضایت

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل؛ مدل مناسبی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره ی کای-دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. کلیه ی شاخص های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آن ها در زیر ارائه گردیده و نشان دهنده ی برازش مناسب مدل می باشد.

جدول (۱) بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
نسبت کای دو به دی.اف	-	۲/۳۴۵	برازش مدل مناسب است
پی ویلیو	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	برازش مدل مناسب است
جی.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مدل مناسب است
آ.جی.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۸	برازش مدل مناسب است
ان.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مدل مناسب است
سی.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	برازش مدل مناسب است
آ.رام.آر	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۳	برازش مدل مناسب است

⁷ - Basic Model

جدول (۲) اثر مستقیم خودپنداره بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی

بررسی اثر	ضریب تاثیر	C.R	سطح معنی داری	نتیجه
خودپنداره - عملکرد شغلی	۰/۳۶	۵/۵۹۵	***	خودپنداره بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
خودپنداره - رضایت شغلی	۰/۴۷	۷/۴۹۹	***	خودپنداره بر رضایت شغلی تاثیر دارد.

با توجه به کلیه ی مراحل طی شده به منظور ارائه ی مدل، مدل مفهومی زیرکه نشان دهنده ی اثر خودپنداره بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأیید می گردد.

فرضیه اول: بین خود پنداره و ابعاد آن (توانایی ذهنی، جذابیت جسمانی، مسائل اخلاقی، کفایت کاری، روابط اجتماعی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه وجود دارد.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین خود پنداره و ابعاد آن با عملکرد شغلی مدیران مدارس

متغیر ملاک			شاخص آماری
عملکرد شغلی مدیران مدارس			متغیر پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	خود پنداره
۰/۰۰۱	۰/۱۶۴	۰/۴۰۵***	توانایی ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۱۳۹	۰/۳۷۳***	جذابیت جسمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۴۵	۰/۳۸۲***	مسائل اخلاقی
۰/۰۰۱	۰/۰۷۸	۰/۲۸۰***	کفایت کاری
۰/۰۰۱	۰/۱۵۰	۰/۳۸۸***	روابط اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۱۰۶	۰/۳۲۷***	

$p < 0.01$

یافته های جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی بین خود پنداره و ابعاد آن (توانایی ذهنی، جذابیت جسمانی، مسائل اخلاقی، کفایت کاری، روابط اجتماعی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس معنی دار است.

فرضیه دوم: بین خود پنداره و ابعاد آن (توانایی ذهنی، جذابیت جسمانی، مسائل اخلاقی، کفایت کاری، روابط اجتماعی) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول (۴) ضریب همبستگی بین خود پنداره و ابعاد آن با رضایت شغلی

متغیر ملاک			شاخص آماری
رضایت شغلی			متغیر پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	خود پنداره
۰/۰۰۱	۰/۲۵۵	۰/۵۰۵***	توانایی ذهنی
۰/۰۰۱	۰/۱۳۴	۰/۳۶۷***	جذابیت جسمانی
۰/۰۰۲	۰/۱۹۰	۰/۴۳۶***	مسائل اخلاقی
۰/۰۰۱	۰/۱۷۳	۰/۴۱۶***	کفایت کاری
۰/۰۰۱	۰/۲۶۳	۰/۵۱۳***	روابط اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۱۹۵	۰/۴۴۲***	

$p < 0.01$

یافته های جدول (۴) نشان می دهد ضریب همبستگی بین خود پنداره و ابعاد آن (توانایی ذهنی، جذابیت جسمانی، مسائل اخلاقی، کفایت کاری، روابط اجتماعی) با رضایت شغلی معنی دار است.

فرضیه سوم: ابعاد خود پنداره توان پیش بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس را دارد.

جدول (۵) جدول ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های خود پنداره با عملکرد شغلی مدیران مدارس

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب	مجذور ضریب	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
			همبستگی چندگانه	همبستگی چندگانه	همبستگی چندگانه تعدیل شده		
رضایت مدیران مدارس و عملکرد شغلی	گام اول	بعد کفایت کاری	۰/۳۸۶	۰/۱۴۹	۰/۱۴۶	۴۴/۷۷۰	۰/۰۰۱
	گام	بعد کفایت کاری	۰/۴۲۱	۰/۱۷۷	۰/۱۷۱	۲۷/۳۴۴	۰/۰۰۱
	دوم	بعد جذابیت جسمانی					

به طوری که یافته های جدول (۵) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی مدیران مدارس در گام اول بعد کفایت کاری و در گام دوم جذابیت جسمانی از خود پنداره بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد کفایت کاری و جذابیت جسمانی از خود پنداره با عملکرد شغلی مدیران مدارس معنادار بوده است.

فرضیه چهارم: ابعاد خود پنداره توان پیش بینی رضایت شغلی را دارد.

جدول (۶) جدول ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های خود پنداره با رضایت شغلی مدیران مدارس

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب	مجذور ضریب	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
			همبستگی چندگانه	همبستگی چندگانه	همبستگی چندگانه تعدیل شده		
رضایت مدیران مدارس و عملکرد شغلی	گام اول	بعد کفایت کاری	۰/۵۱۲	۰/۲۶۲	۰/۲۵۹	۸۹/۵۲۸	۰/۰۰۱
	گام	بعد کفایت کاری	۰/۵۲۸	۰/۲۷۹	۰/۲۷۳	۴۸/۶۰۱	۰/۰۰۱
	دوم	بعد جذابیت جسمانی					

به طوری که یافته های جدول (۶) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی مدیران مدارس در گام اول بعد کفایت کاری و در گام دوم جذابیت جسمانی از خود پنداره بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد کفایت کاری و جذابیت جسمانی از خود پنداره با رضایت شغلی مدیران مدارس معنادار بوده است.

فرضیه پنجم: بین نمرات پاسخ گوینان در خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.

جدول (۷) تحلیل واریانس چندراهه نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات)

منبع	متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	خود پنداره	۲/۹۱۹	۱	۲/۹۱۹	۵۱/۲۴۶	۰/۰۰۱
	عملکرد شغلی	۰/۵۵۱	۱	۰/۵۵۱	۶۶/۵۳۳	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۲/۳۸۳	۱	۲/۳۸۳	۹۱/۲۱۷	۰/۰۰۱
مدرک	خود پنداره	۰/۰۰۴	۱	۰/۰۰۴	۰/۰۷۰	۰/۷۹۲
تحصیلی	عملکرد شغلی	۰/۰۵۴	۱	۰/۰۵۴	۶/۵۲۸	۰/۰۱۱
	رضایت شغلی	۰/۲۷۱	۱	۰/۲۷۱	۱۰/۳۸۶	۰/۰۰۱
سابقه خدمت	خود پنداره	۰/۵۴۲	۱	۰/۵۴۲	۹/۵۲۲	۰/۰۰۲
	عملکرد شغلی	۰/۱۴۴	۱	۰/۱۴۴	۱۷/۳۶۵	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۰/۲۲۷	۱	۰/۲۲۷	۸/۶۸۵	۰/۰۰۴

نتایج مندرج در جدول (۷) نشان می دهد که بین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب جنسیت و سابقه کار و نمرات عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب میزان تحصیلات تفاوت معنی دار وجود دارد. آزمون زوجی ارائه شده در جداول (۸) و (۹) تفاوت بین گروه ها را نشان می دهد.

جدول (۸) آزمون زوجی مقایسه میانگین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار
خود پنداره	مرد	۳/۹۱	۰/۱۲
	زن	۴/۱۲	۰/۳۱
عملکرد شغلی	مرد	۳/۶۳	۰/۱۷
	زن	۳/۸۳	۰/۱۵
رضایت شغلی	مرد	۳/۸۵	۰/۰۹
	زن	۳/۹۴	۰/۰۹

نتایج مندرج در جدول (۸) نشان می دهد بین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس با جنسیت و مرد و زن بودن افراد، تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول (۹) آزمون زوجی مقایسه میانگین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب میزان تحصیلات

متغیر	مدرک تحصیلی	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	لیسانس	۳/۸۸	۰/۱۰
	فوق لیسانس	۳/۹۰	۰/۱۰
رضایت شغلی	لیسانس	۳/۶۹	۰/۲۱
	فوق لیسانس	۳/۷۵	۰/۱۷

نتایج مندرج در جدول (۹) نشان می دهد بین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی با مدرک تحصیلی لیسانس و مدیران مدارس ابتدایی، با مدرک فوق لیسانس تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول (۱۰) آزمون زوجی مقایسه میانگین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بر حسب سابقه کار			
متغیر	سابقه خدمت	میانگین	انحراف معیار
خودپنداره	۱۱ تا ۲۰ سال	۳/۹۹	۰/۲۴
عملکرد شغلی	بالای ۲۰ سال	۴/۱۰	۰/۳۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳/۸۹	۰/۱۱
رضایت شغلی	بالای ۲۰ سال	۳/۹۳	۰/۰۶
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳/۷۲	۰/۲۰
	بالای ۲۰ سال	۳/۷۷	۰/۱۴

نتایج مندرج در جدول (۱۰) نشان می دهد بین نمرات خود پنداره، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس با سابقه ی کار ۱۱ تا ۲۰ سال و سابقه ی خدمت بالای ۲۰ سال، تفاوت معنی دار است.

نتیجه گیری

نتایج تایید کرد که تاثیر خودپنداره بر رضایت شغلی با ضریب تاثیر (۰/۴۷) و مقدار تی ۷/۴۹۹ و تاثیر خودپنداره بر عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۶ و مقدار تی ۵/۵۹۵ مثبت و معنی دار و مورد تأیید است. نتایج تحقیق فانی و خلیفه (۱۳۸۸)، میکائیلی و همکاران (۱۳۹۱)، لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۴) به ارتباط مثبت و معنی داری بین خودپنداره و عملکرد شغلی و نتایج حاصل از تحقیقات کریمی و همکاران (۱۳۹۳)، شجاعی بوانلو و قربانی (۱۳۹۴)، بورسما و چپمن (۱۹۷۹) به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین خودپنداره با رضایت شغلی اشاره دارد، ولی تحقیقی که به طور همزمان به اثر خودپنداره بر دو متغیر عملکرد شغلی و رضایت شغلی بپردازد یافت نشد.

در تبیین این فرض می توان گفت شخصیت عبارتند از خصوصیتی است که در یک طرح و یا کل وحدت پیدا کرده و شکل می گیرد. انسان موجودی متفکر و اجتماعی است و هر یک از انسان ها رفتارهای متفاوتی از خود بروز می دهند و عوامل متعددی در شکل گیری رفتار آن ها تأثیر می گذارد، یکی از این عوامل مهم خودپنداره یا طرز تلقی و تصویری است که فرد نسبت به خود و اطرافیانش دارد، که میزان اثرگذاری عواملی مثل مسئولیت پذیری، ریسک پذیری، پنداشت قوی مدیران را بر تعهد سازمانی آن ها در مدیریت مورد توجه قرار می دهند. همه افراد به یک ارزشیابی ثابت، استوار و معمولاً عالی از خود، احترام به خود، عزت نفس یا احترام به دیگران تمایل یا نیاز دارد.

به طور خلاصه خودپنداره ی هر فرد از شخصیت خود تا اندازه ی زیادی تصور او را درباره محیط خود تعیین می کند و این عمل، نوع رفتارهای او را طرح ریزی می کند. عوامل فردی و از جمله ویژگی های شخصیتی افراد می تواند از جمله عوامل تاثیرگذار بر عملکرد آنان باشد. عملکرد مناسب در سازمان نیز رضایت شغلی را به دنبال خواهد داشت. با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر وجود رابطه بین خودپنداره و ابعاد آن با عملکرد شغلی و رضایت شغلی پیشنهاد می گردد:

- مدیران به داشتن معلومات بیش تر و به روز تر اهمیت دهند.
 - خلق و خوی مدیران در برخورد با کارکنانشان میانه رو باشد.
 - وضع ظاهری مدیران در حد مطلوب باشد.
 - مدیران به تقویت و پرورش فن بیان در خود، بپردازند.
 - جذابیت های ظاهری مدیران حفظ و تقویت شود.
 - مدیران ظاهری آراسته و پاکیزه داشته باشند.
 - مدیران با ارباب رجوعان خود با مهربانی رفتار نمایند. (تکریم ارباب رجوع)
 - از مدیران سخت کوش در پست مدیریت استفاده گردد.
 - مدیران در کارهای خود استقلال داشته باشند.
 - تقویت تعاملات اجتماعی
 - گزینش مناسب افرادی که نگرش و انگیزه ی فراوان و خودپنداره مثبت داشته باشند.
- برگزاری کلاس های خودشناسی و خودپنداره برای همه ی افراد و مدیران.

منابع و مراجع

- ۱- بهروان، ح. و سعیدی، ر. ۱۳۸۸. عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز. سال ششم. شماره ۲، صفحات ۱۸۱-۱۹۹.
- ۲- شجاعی بوانلو، م؛ قربانی، ا. ۱۳۹۴. بررسی رابطه بین هوش هیجانی، خودپنداره شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان شمالی. فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی دفتر تحقیقات کاربردی فا. ۱. خراسان شمالی سال دوم، شماره ۷، صص ۶۵-۸۰ شریعتمداری، ع. ۱۳۸۱. روانشناسی تربیتی، انتشارات امیرکبیر، چاپ یازدهم.
- ۳- شریعتمداری، ع. ۱۳۸۱. روانشناسی تربیتی، انتشارات امیرکبیر، چاپ یازدهم.
- ۴- شهیدانی، ا؛ فدوی، م. ۱۳۹۵. ارتباط بین چابکی سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان، مطالعه موردی بانک مسکن. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.
- ۵- عیسی خانی، ا. ۱۳۸۷. سازمان های با عملکرد برتر، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۲.
- ۶- علاقه بند، ع. ۱۳۸۸. مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: روان.
- ۷- فانی، ح؛ خلیفه، م. ۱۳۸۸. بررسی رابطه ادراک از رفتار معلم با خودپنداره ی تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره ی راهنمایی شهر شیراز. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال دوم - شماره سوم. صص ۳۷-۶۴.
- ۸- کریمی، ط؛ بنایی مبارکی، ز؛ نادری، ف. ۱۳۹۳. رابطه خودپنداره و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بندر امام خمینی. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران.
- ۹- لعلی سرابی، ا؛ شکری، ص؛ بنی فاطمه، س ز. ۱۳۹۳. بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و خود پنداره با عملکرد شغلی (دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی). همایش ملی مدیریت فرهنگ سازمانی و منابع انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- ۱۰- مکانیلی، ن؛ افروز، غ؛ قلیزاده، ل. ۱۳۹۱. ارتباط خودپنداره و فرسودگی تحصیلی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دختر مجله ی روان شناسی مدرسه، زمستان. دوره ۱، شماره ۴، صص ۹۰-۱۰۳.
- 11- Alfery Hernandez, P. (2014). The Right Reflection: Improving Women's Self-Acceptance. An dissertation for for the Degree of Master of Applied Positive Psychology. University of Pennsylvania.
- 12- Back, k. J., Lee, C. K., & Abbott, J (2011). Internal Relationship Marketing: Korean Casino Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment. Cornell Hospitality Quarterly, Vol. 52(2) 111° 124.
- 13- Borsma.F.JS Chapman, J.W. (1979). The student,s percepyion of ability scale.Edmonton,Alberto Canada Univercity of Alberta.
- 14- Campbell, J. P. - Gasser, M. B. - Oswald, F. L, (1999). "The Substantive Nature of Job Performance Variability. In K. R. Murphy (Ed.), Individual Differences and Behavior in Organizations, 258-299.
- 15- Guay, F., Ratelle, C. F., Roy, A., & Litalien, D. (2011). Academic self-concept, autonomous academic motivation, and academic achievement: Mediating and additive effects. Journal of Learning and Individual Differences 20. Pp. 644-653.
- 16- Marsh,H.W(1990). Age and sex effects in multi dimensions of self concept.Journal of Educational Psychology81,417,430.
- 17- Uloma Doris, O; Tolulop, O; Mayedun, O. (2016). Role clarity, Self-Concept and Job Satisfaction of Library Personnel in Selected University Libraries in Ogun State, Nigeria. Pp. 9-16.
- 18- Vroom V H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley. 331 p. Carnegie Institute of Technology, Pittsburgh. PAJ.