

بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان آمل در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

سمیه رضایی مقدم

کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد بابل

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان آمل انجام گرفت. فرضیه اساسی در این پژوهش آن است که بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس ارتباط معنی داری وجود دارد.

جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران مدارس راهنمایی دخترانه (۱۵ نفر) و کلیه معلمان در شهرستان آمل است.

گروه مورد بررسی کلیه مدیران مدارس راهنمایی دخترانه ($N=15$) است. بنابراین برای گروه مدیران از روش سرشماری بجای نمونه گیری استفاده شده است و حجم نمونه برای گروه معلمان ۶۵ نفر می باشد. ابزار گرد آوری اطلاعات در این پژوهش را در یک پرسشنامه محقق ساخته تحت عنوان (اثر بخشی مدیران) که برای تعیین اثر بخشی مدیران توسط معلمان مربوطه تکمیل می گردید و دیگر یک تست (مقیاس عزت نفس آیزنک) برای تعیین عزت نفس مدیران که توسط خود مدیران پاسخ داده می شود تشکیل می دهد.

روش تحقیق در این بررسی همبستگی است و برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی استفاده شده است. نتایج به دست آمده گویای این واقعیت است که هر چه عزت نفس مدیران بالاتر باشد، اثر بخشی آنان بیشتر است و برعکس. همچنین بیشتر مدیران مدارس تقریباً از عزت نفس بالایی برخوردار می باشند.

واژه‌های کلیدی: عزت نفس، مدیران، اثر بخشی

مقدمه

انسان ها از نظر خصوصیات روانی، جسمی، رغبت ها، و استعدادها با هم تفاوت هایی دارند. ارزشیابی شخصی از خویش اثرات برجسته ای در جریان فکری، احساسات، تمایلات، ارزشها و هدفهای وی دارد که کلید فهم رفتار اوست. برای شناخت کیفیت روانی افراد و پی بردن به روحیات او باید به طبیعت و میزان عزت نفس و معیار قضاوت وی درباره خویشتن آگاهی یافت. انسان تمایل به داشتن عزت نفس را امری ضروری و اساسی می داند. هیچ کس نمی تواند نسبت به داوری خود درباره خویشتن بی تفاوت باشد. انسان آنچنان مشتاق و نیازمند به داشتن نظر مثبت و مناسب درباره خویش است، به گونه ای که ممکن است حقایق را تحریف یا انکار نماید (کروگر ۱۹۹۳).

انسان نمیتواند خود را از محدوده ارزشها آزاد ساخته و خویشتن را از آن معاف دارد، هر انسانی خود را براساس معیارهای معینی می سنجد و به هر اندازه که نتواند خود را با آن معیارها وفق دهد به همان اندازه حس ارزشمندی و احترام نسبت به خویش جریحه دار می شود. اگر انسان در انجام وظیفه تفکر و استدلال ناکام شود، شایستگی خویش در امر زیستن را کاهش می دهد و نمیتواند احساس ارزشمندی خود را نگاه دارد. عزت نفس متضمن خودبیانگری در شناخت می باشد و با آن توأم است، که بوسیله عادت به تفکر و قضاوت و تنظیم رفتار بر طبق آن تجلی می کند. (اسمال و دیگران ۱۹۹۳)

از طرفی مدیریت در کلیه سازمانها، دولتی و خصوصی، اهمیت دارد. این مدیریت است که نسبت به دیگر علوم و فنون، در قرن بیستم مقام و موقعیت برجسته یافته و شیوه ها و تکنیک های مدیریت، بخصوص آهنگ رشد سریعتری داشته اند.

مدیریت از موضوعاتی است که در طول هزاران سال، همواره مورد توجه خاص و بحث انگیز بوده است و اینکه مطالعات حول مدیریت همچنان ادامه دارد، مبین این حقیقت است که مدیریت واجد جنبه ها و پیچیدگی های ویژه است.

و در این میان نظام آموزش و پرورش سنگ زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی سیاسی و فرهنگی هر جامعه است و مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت ها از ویژگی و حساسیت خاص برخوردار است، در نظام آموزشی به طور کل و مدرسه بطور خاص، مدیر هسته اصلی به شمار می رود و ویژگی های شخصیتی او در کامیابی کل سازمان اثر می گذارد. اثر بخشی مفهوم پیچیده ای است که به طرق گوناگون تعریف شده و متناسب با هر تعریف قابل اندازه گیری و ارزیابی است.

توتر اثر بخشی را چنین تعریف می کند: «اثر بخشی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آن تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است. (شیرازی، ۱۳۹۳)

آنچه مسلم است اثر بخشی سازمان در گرو اثر بخشی مدیریت است و میزان اثربخشی ارتباط مستقیمی با عملکرد مدیر دارد و هنگامی که رفتار مدیر در جهت تحقق هدفها و نتایج مطلوب سازمانی باشد می گوییم اثر بخشی تحقق یافته است.

لذا شناسایی ویژگی های مدیر می تواند به مراجع تصمیم گیرنده جهت انتخاب مدیران مدارس کمک کند، روی این اساس، این تحقیق با هدف بررسی میزان عزت نفس مدیران و رابطه آنان صورت پذیرفته است.

ضرورت و اهمیت تحقیق

اکثر نظریه های روانشناختی کلاسیک و معاصر معتقدند که همه افراد نیاز فزاینده و فراگیری به عزت نفس بالا دارند. عزت نفس یکی از جنبه های مهم کلیت آدمی است که در دنیای فاعلی، معنی دار و از ارزشمندی بسیاری برخوردار است. افراد عزت نفس را با پایدار سازی مفهوم واقعیت حفظ کرده و با درونی ساختن ارزشهایی که توصیف کننده اعتقادات آنها است زندگی می کنند، هر فرد بطور فزاینده به عزت نفس بالا نیازمند است. زیرا عزت نفس هسته مرکزی ساختارهای روانشناختی اوست که وی را در برابر اضطراب محافظت نموده و آسایش خاطر وی را فراهم می کند.

بین تهدید روانی و عزت نفس رابطه معکوسی وجود دارد، بدین معنی که با افزایش عزت نفس شدت و میزان تهدید روانی کاهش می یابد و با کاهش عزت نفس تهدید روانی افزایش می یابد.

نتایج تحقیقات و مطالعات انجام گرفته بر روی عزت نفس، به نقش اساسی عزت نفس در رابطه با سازگاری عاطفی، هیجانی و شناختی تاکید کرده اند و عزت نفس پایین را به منزله یک عامل مستعد کننده ناراحتی ها و اختلالات روانی قلمداد نموده است. در راهنمای تشخیصی و آماری بیماریهای روانی از عزت نفس پایین بعنوان نشانگان فرضی، چندین اختلال در دوران کودکی و بزرگسالی نام برده شده است. (بیابانگرد، ۱۳۷۹)

محسنی در رابطه با افراد با عزت نفس بالا می گوید: «افراد با عزت نفس بالا در برخورد اشخاص و موقعیت ها، انتظار موقعیت و مورد پذیرش بودن دارند، نسبت به ادراکات و قضاوت خود اطمینان دارند و اعتقاد دارند که کوشش و تلاش آنها در حل مسائل، موفقیت آمیز خواهد بود نگرش مثبتی که نسبت به خود دارند موجب می گردد تا عقاید خود را بپذیرند و هنگامی که در برابر عقاید متفاوتی قرار می گیرند به قضاوت خود اعتبار بخشیده و به آن اطمینان داشته باشند چنین نگرش مثبتی موجب می شود تا عقاید جدید را نیز مد نظر قرار دهد.» (محسنی، ۱۳۹۵)

مدیریت در هر سازمان عامل تلفیق کننده، بارور سازی و بهره دهی منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی موجود در جهت دست یابی به هدف های سازمانی است. مدیریت از آموزش و پرورش نیز این وظیفه را بر عهده دارد، با این تفاوت که اهمیت و حساسیت نتیجه کار او به مراتب بیشتر است و اثرات نحوه کارکرد نیز مهم و قابل توجه است. (گنجی، ۱۳۹۰)

جامعه به نظام آموزش امکانات و سرمایه می دهد و در مقابل انتظار دارد که نظام آموزشی نیازهای حرفه ای را بر آورده سازد و افرادی مفید تحویل جامعه دهد. پاسخ گویی به نیازها و انتظارات جامعه مستلزم تحقق هدفهای آموزشی است. که مبین آرمانهای آن جامعه می باشد و تحقق هدفهای آموزشی نیز مستلزم اثر بخشی سازمانی و آن نیز در گرو اداره اثر بخشی است. اگر مدیر مدرسه نتواند کارکرد ها و وظایف پیش بینی شده خود را بطور موثر در جهت تحقق اهداف به انجام رساند علاوه بر مدرسه ها جامعه نیز زیان می بیند و حتی عدم اثر بخشی مدیر مدرسه در سطح وسیع می تواند به بحرانهای اجتماعی بیانجامد.

بنابراین برای نظام آموزشی جامعه حائز اهمیت است که به اثر بخشی مدیران توجه نمایند و درصدد شناسایی و بکارگیری شاخص هایی برآیند که در افزایش اثربخشی مدیریت مدارس موثر واقع گردد. «مدیریت آموزشی، باید از عناصر مطلع، آگاه و پژوهشگر و مدبری انتخاب شوند که در عین حال از استعدادها و زمینه های مناسب شخصیتی برخوردار باشند. (گنجی، ۱۳۷۰) با نظر به این مقدمات این تحقیق، پیرامون رابطه عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی دخترانه صورت پذیرفته است.

اهداف تحقیق

بررسی رابطه عزت نفس مدیران با اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: «بین عزت نفس مدیران و اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی رابطه معنی داری وجود دارد.»

فرضیه فرعی:

« بین اثربخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایینی دارند تفاوت معنی داری وجود دارد.»

عزت نفس

عزت نفس از جمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر مورد توجه بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران قرار گرفته است و یکی از موضوعات مهم جنبه های فردی، اجتماعی و روانشناختی می باشد.

در سالهای ۶۵-۱۹۵۹ فشرده ترین مطالعات درباره عزت نفس صورت گرفته است. (بیابانگرد، ۱۳۷۲)

موضوع عزت نفس از نظر قدمت ریشه در مباحثی که علماء و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته اند، دارد. در طول هزاران سال گذشته، گزارشات تاریخی، نظریات فلاسفه و اندیشمندان و شاعران، براین مطلب گواه دارند که برای انسان هیچ حکم ارزشی مهمتر از داوری وی در مورد خودش نیست. در طول صد سال گذشته نیز بسیاری از روانشناسان این نظریه را پذیرفته اند که انسان دارای نیاز به عزت نفس است و ارزشیابی شخص از خویشتن قطعی ترین عامل در روند رشد روانی است. (بیابانگرد، ۱۳۷۲)

نیاز به عزت نفس فقط از آن انسان است، به این دلیل که فقط انسان است که درای استعداد نماد سازی و تفکر است. این نیاز در انسان از ابتدای طفولیت تا هنگام مرگ وجود دارد. (بیابانگرد، ۱۳۷۲)

روانشناسان مختلف نیز بیان داشته اند که افراد با نیاز برای تجربه عزت نفس بالا متولد می شوند به عنوان مثال مازلو اشاره کرده است: «بعد از اینکه وابستگی افراد ارضاء شد، آنها بطور جدی برای ارضای نیازهای مربوط به ارزش و احترام کوشش می کنند» وی اشاره می کند: «همه افراد در اجتماع یک نیاز یا تمایل برای داشتن یک دید مثبت و خوب نسبت به خوشان دارند.»

بنابراین نیاز به عزت نفس یا خود ارزشمندی و احترام به خود از جمله نیازهای طبیعی انسان است. انسان موجودی است اصالتا اجتماعی، زمانی که نیاز به احترام به خود ارضاء شود. انسان احساس خوشایندی از اعتماد به

نفس و خودارزشمندی، توانایی، قابلیت، لیاقت و کفایت پیدا می کند و وجود خود را در زندگی مفید، موثر و مولد می یابد. (افروز، ۱۳۷۴)

تعاریف متعددی از عزت نفس به عمل آمده است که به مواردی از آنها اشاره می شود: در فرهنگ لغت وبستر (۱۹۶۸) از عزت نفس به عنوان اعتماد و رضایت در خویشتن، نظر مثبت فرد درباره خود یاد شده است. از نظر ویلیام جیمز عزت به آرزوها و ارزشیابی که آدمی برای خود تصور می نماید اشاره دارد و بطور کلی عزت نفس یا احساس ارزش در فرد توسط توانایی های واقعی فرد و نیروهای بالقوه وی محاسبه می شود. « از نظر راجرز، عزت نفس عبارتست از: «ارزیابی و ارزشیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خود و نوعی قضاوت شخص نسبت به ارزشمندی وجود خویش می باشد. این صفت خاصیتی عمومی است و در همه انسانها وجود دارد و یک حالت ثابت و دائمی دارد.»

مازلو از عزت نفس به عنوان یک نیاز یاد کرده و بیان می کند: «همه افراد جامعه ما به یک ارزشمندی ثابت و استوار و معمولاً عالی از خودشان، به احترام به خود یا عزت نفس یا احترام به دیگران تمایل یا نیاز دارند.» (اسلامی نسب، ۱۳۷۳)

از نظر کوپر اسمیت، عزت نفس به ارزشیابی فردی نسبت به خود اشاره دارد که بیانگر نگرشی از موافقت و پذیرش یا عدم موافقت نسبت به قابلیت ها، اهمیت، موفقیت و ارزش خود می باشد که معمولاً فرد این ارزشیابی را حفظ می کند. بطور خلاصه، عزت نفس یک قضاوت شخصی از با ارزش بودن است که از طریق نگرشهایی که فرد راجع به خودش دارد، نشان داده می شود و یک تجربه فاعلی است که فرد از طریق گزارشهای کلامی و دیگر تجلیات رفتاری ابراز می کند. (کوپر اسمیت، ۱۹۷۶)

باید توجه داشت که عزت نفس با مفهوم خودپنداره متفاوت است، هر چند که غالباً این دو مفهوم به یک معنی به کار برده می شود. خود پنداره مجموعه ای از عقاید فرد درباره خود است که بیشتر بر مبنای توصیف است تا قضاوت، ممکن است بعضی از بخش های خودپنداره خوب یا بد تلقی شود، ولی بعضی از بخش ها نه خوب تلقی شود و نه بد. اینکه کسی موی سیاه دارد و صدای بمی دارد بخشی از خودپنداره است ولی این خصوصیات نه خوب هستند و نه بد. در حالی که عزت نفس عبارتست از ارزشی که اطلاعات درون خود پنداره، برای فرد دارد.

باید توجه داشت که بین عزت نفس و اعتماد به نفس نیز تفاوت وجود دارد. اعتماد به نفس حس عمومی از نظارت خود و محیط است در حالی که عزت نفس بیشتر حس عاطفی از پذیرش خویش و احساسی ارزشمندی است، عزت نفس برای فرد بسیار کلی تر و اساسی تر است و انعکاسی از خود انگاره فرد است و چیزی نیست که فرد با آن زاده شود، بنابراین اعتماد به نفس می تواند در عزت نفس نقش داشته باشد اما این دو مترادف نیستند (اسلامی نسب، ۱۳۷۳)

بطور کلی می توان گفت: «ارزیابی فرد از خود پنداره خود بر حسب ارزش کلی آن عزت نفس نامیده می شود و به فرد این امکان را می دهد که در رفتار هایش از یک روش بیشتر از روشهای دیگر پیروی نماید و بنابراین تلویحات رفتاری مهمی برای فرد در بر دارد.» (اسلامی نسب، ۱۳۷۳)

اثر بخشی

اثر بخشی یکی از مهمترین مباحثی است که مدتهاست توجه صاحب نظران و مسئولان سازمانها را به خود مشغول کرده است. با وجود مطالعات و تحقیقات فراوان هنوز درباره تعریف اثر بخشی و شاخص های آن ابهاماتی وجود دارد. گروهی از صاحب نظران اثر بخشی را میزان دسترسی و تحقق اهداف می دانند. یعنی همسویی فعالیت ها با اهداف. اثربخشی از بعد فرد و سازمان به گونه ای مختلف تعریف می شود. اثر بخشی سازمانی اغلب مورد توجه محققان و دانشمندان بوده و کمتر به اثر بخشی فرد به عنوان یکی از عوامل موثر در اثر بخشی سازمان توجه می نمایند.

«اثربخشی سیستم را بدون در نظر گرفتن نوع و خصوصیات عملکردهای مدیریت می توان، توانایی آن سیستم در بقاء، تطبیق، نگهداری و رشد خود تعریف کرد.» (شیرازی، ۱۳۷۳)

درباره اثر بخشی دیدگاه روابط انسانی « اثر بخشی را در برقراری انسجام بین نیروهای انسانی و روحیه می بیند.» در تعریف دیگری داریم: « اثربخشی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می شود و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت دست یابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است. (شیرازی، ۱۳۷۳)

برخی از محققان استدلال می کنند که اثر بخشی به عنوان مرکز تمام تحلیلهای سازمانی، و هدف و توسعه سازمانی می باشد. اما آنچه مسلم است اثر بخشی سازمان در گرو اثر بخشی مدیریت است و میزان اثر بخشی ارتباط مستقیمی با عملکرد مدیر دارد و هنگامی که رفتار مدیر در جهت تحقق هدفها و نتایج مطلوب سازمان باشد می گوییم اثر بخشی تحقق یافته است. همچنین اثر بخشی بر رویکرد کارآفرین توجه دارد. به عبارت دیگر تصمیم درباره اینکه چه کاری را باید انجام داد.

نقش مدیر در اثر بخشی مدارس

تقریباً اکثر مطالعات اثر بخشی مدارس، اهمیت مدیر را به عنوان رهبر آموزشی تأیید می کند. بنابراین توافق کمی بر رفتار و اعمال رهبر وجود دارد.

همانطور که آمسترانگ بیان نموده است: «رهبری و مدیریت قوی با ارائه تعریف روشن از اهداف و استراتژیهای تحقق اهداف و برانگیختن نیروی کاری متعهد، ماهر و قابل انعطاف در کل سازمان تلاش می کند تا زمینه های لازم برای نوآوری و پویایی سازمان را بوجود آورد.

کوهن استدلال می کند: «مدیران اثر بخش بر پیشرفت مدارس تأکید می کنند، اهداف آموزشی را تعیین و شاخص های عملکردی به معلم و دانش آموزان ارائه می دهند و همچنین درباره توانایی دانش آموزان برای تحقق اهداف آموزشی خوش بین هستند.»

بعلاوه، هماهنگی هدف و جهت مدیران و کارکنان از طریق آگاهی نسبت به اهداف و عملکردهای داخلی و خارجی سازمان بوجود می آید و مدیران باید تلاش خود را در به جریان در آوردن اطلاعات در سطوح مختلف مصرف نمایند تا هر واحدی از عملکرد و اهداف خود اطمینان کامل داشته و حتی از اهداف و عملکرد دیگر واحدها نیز آگاه باشند و نیاز به برقراری ارتباطات داخلی بین واحدها و تلاش برای همکاری موثر را قبول داشته باشد.

(شیرازی، ۱۳۷۳)

بطور کلی، مدیر اثر بخش با ایجاد زمینه های شور و تباد و ایجاد مسئولیت در معلمان زمینه های تحقق اهداف را بوجود می آورد و به جای خرده گیری از کادر آموزشی برای رفع ضعف و مشکلات، به آنها اجازه ابتکار عمل و تبادل نظر در تصمیم گیریها می دهد و زمینه های مناسب را جهت هدایت دانش آموزان به مسیر های تحصیلی با توجه به علایق و استعداد های آنها فراهم می آورد در ضمن، نیروهای بالقوه و استعدادهای خاص را کشف و در شناسایی نیازهای آنان و حل مشکلات نهایت سعی را مبذول می دارد. در این صورت، اهداف تحقق یافته و سازمان اثر بخش و پویا گشته جامعه، متحول و سازنده خواهد بود.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش همبستگی است. چرا که پژوهشگر با استفاده از گروهی از آزمودنی ها دست کم درباره دو متغیر، بدون آنکه هیچ یک از آنها کنترل شود اطلاعات بدست آورده است. در این پژوهش یک گروه و رابطه دو متغیر در ارتباط با آن گروه بررسی می شود. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران (N=15) و معلمان (N=195) مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان آمل در سال ۱۴۰۲ میباشد.

کلیه مدیران مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان آمل (N=15) گروه مورد بررسی را تشکیل می دهند. بنابراین برای این گروه از سرشماری بجای نمونه گیری استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه در ارتباط با گروه معلمان با استفاده از نمونه گیری تصادفی ۶۵ نفر انتخاب شده اند. مدیران: در ارتباط با مدیران سرشماری بجای نمونه گیری انجام شده است. معلمان: برای تعیین تعداد معلمان از بین مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان آمل بطور تصادفی ساده ۵ مدرسه انتخاب شده اند.

ابزار تحقیق

در این پژوهش عبارتند از:

- ۱- مقیاس عزت نفس آیزنک
 - ۲- پرسشنامه اثر بخشی مدیران
- مقیاس عزت نفس آیزنک

آیزنک برای بررسی شخصیت، با همه دشواریهایی که گستره مذکور در ارزیابی دارد، کوششهای فراوانی به عمل آورده است. حاصل کوششهای وی پرسشنامه گوناگونی در مورد ابعاد مختلف شخصیت است.

آیزنک (۱۹۷۶) کوشیده است یکی از گروههای عمده عوامل تشکیل دهنده را که مربوط به زمینه کلی سنخ استواری سازگاری در برابر ناستواری هیجانی بررسی نماید.

پژوهشها نشان داده اند که تعداد زیادی از صفات مربوط به سنخ یاد شده می باشند و با یکدیگر همبستگی دارند. هر چند باید توجه داشت که همبستگی بین صفات، کامل نیست، اما وقتی فردی در یکی از صفات نمره بالایی می آورد، تمایل غیر قابل انکاری برای امتیاز بالا در صفات نیز وجود دارد. استواری سازگاری از صفاتی چون عزت نفس، خوشی، آرامش و... و ناستواری هیجانی از صفاتی چون احساس حقارت، افسردگی، و نگرانی تشکیل شده

است. ۳۰ سوال از پرسش های سنخ استواری سازگاری و ناسازگاری هیجانی مربوط به عزت نفس است که در مقابل احساس حقارت قرار گرفته است.

آزمودنی در مقابل هر سوال می باید تا حد امکان بکوشد با «آری» یا «خیر» پاسخ گوید و در صورتی که واقعا برایش امکان نداشته باشد، گزینه میانی یعنی «؟» را انتخاب کند.
نمره گذاری آزمون فوق به شکل زیر است:

به موضع جوابهایی در پرسشنامه که سنجش عزت نفس را در مقابل احساس حقارت در بر دارند، یک امتیاز با نمره تعلق می گیرد. در حالی که به موضع های مقابل هیچ نمره ای تعلق نمی گیرد. به گزینش هایی که علامت سوال را در برمی گیرند ۰/۵ نمره تعلق می گیرد.

پرسشنامه اثر بخشی

پرسشنامه برای تعیین اثر بخشی مدیران، پرسشنامه ای با ۳۰ سوال پنج گزینه ای بسته پاسخ با طیف لیکرت تهیه شده پرسشنامه مذکور براساس پرسشنامه تحقیقی که علاقه بند (۱۳۷۱) درباره ویژگی های رفتاری مدیران اثربخش، پرسشنامه اثربخشی مدیر تهیه شده است.

این پرسشنامه توسط معلمین درباره مدیر مربوطه تکمیل می گردد، شامل ۳۰ سوال می باشد. پاسخ دهنده در مقابل هر سوال باید در یکی از قسمت های همیشه، معمولا، اغلب، بندرت و هرگز علامت بگذارد که به ترتیب نمره هایی از ۴ تا ۰ تعلق می گیرد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها - روش های توصیفی

برای توصیف داده های مربوط به عزت نفس و اثر بخشی مدیران از شاخص های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. نظر به اینکه مقیاس اندازه گیری فاصله ایست برای محاسبه شاخص مرکزی و شاخص پراکندگی، انحراف معیار محاسبه شده است.

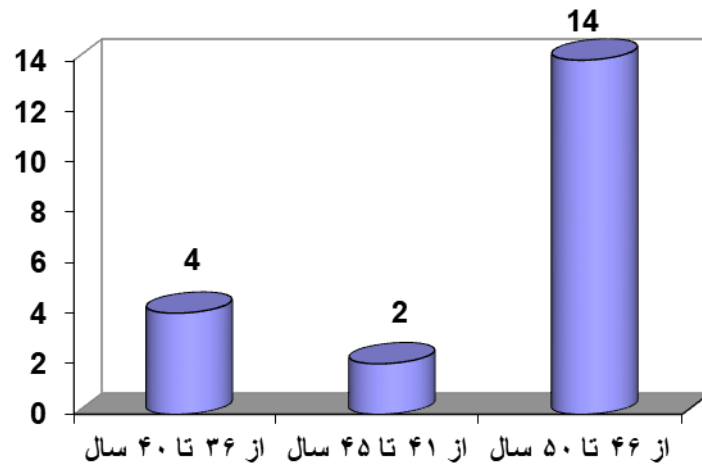
آمار توصیفی

در این قسمت ابتدا با ترسیم جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پاسخ به سؤالات اساسی پرسشنامه، به توصیف و ارائه خلاصه ای از ویژگی های کلی پاسخگویان پرداخته و سپس وضعیت پاسخ ها بررسی می شود.

جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخگویان

با توجه به سن

جنسیت	فراوانی	درصد
از ۳۶ تا ۴۰ سال	۴	۲۰
از ۴۱ تا ۴۵ سال	۲	۱۰
از ۴۶ تا ۵۰ سال	۱۴	۷۰
جمع	۲۰	۱۰۰



نمودار توزیع فراوانی افراد با توجه به سن

با توجه به جدول و نمودار ۱، از مجموع ۲۰ نفر، سن ۴ نفر (۲۰ درصد) از ۳۵ تا ۴۰ سال، ۲ نفر (۱۰ درصد) از ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۴ نفر (۷۰ درصد) از ۴۵ تا ۵۰ سال می‌باشد.

یافته استنباطی

بین عزت نفس مدیران و میزان اثربخشی آنان در مدارس از دیدگاه معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲ آماره‌های آزمون همبستگی

عزت نفس مدیران و میزان اثربخشی مدیران در مدارس

پیرسون		آزمون متغیر
ضریب همبستگی	p-مقدار	
۰/۰۰۹	۰/۹۶۹	عزت نفس مدیران
		میزان اثربخشی مدیران در مدارس

با توجه به جدول ۲ ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت و ناچیز می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز ممکن است افزایش می یابد. همچنین p-مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با ۰/۹۶۹ می باشد که بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین عزت نفس مدیران و میزان اثربخشی مدیران در مدارس، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود.

بین سن و عزت نفس مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳ آماره‌های آزمون همبستگی

سن و عزت نفس مدیران

پیرسون		آزمون متغیر
ضریب همبستگی	p-مقدار	
-۰/۱۳۵	۰/۵۷۱	سن
		عزت نفس مدیران

با توجه به جدول ۳، ضریب آزمون همبستگی پیرسون منفی می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد. همچنین p-مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با ۰/۵۷۱ می باشد که بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی شود.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین سن و عزت نفس مدیران، در سطح معنی داری $0/05$ رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی‌شود.

بین سن مدیران و میزان اثربخشی آنان در مدارس از دیدگاه معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴: آماره‌های آزمون همبستگی

سن و میزان اثربخشی مدیران در مدارس

پیرسون		متغیر
ضریب همبستگی	p-مقدار	
$-0/041$	$0/864$	سن
		میزان اثربخشی مدیران در مدارس

با توجه به جدول ۴ ضریب آزمون همبستگی پیرسون منفی می‌باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می‌یابد. همچنین p-مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با $0/864$ می‌باشد که بیشتر از $0/05$ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی‌شود.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین سن و میزان اثربخشی مدیران در مدارس، در سطح معنی داری $0/05$ رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی‌شود.

نتیجه گیری

: بر اساس یافته های بدست آمده می توان نتیجه گرفت که بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی ناحیه ۲ رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. «بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند، تفاوت معنی داری وجود دارد.» بر اساس یافته ها چنین نتیجه گیری می کنیم که : بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی داری وجود دارد و اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالاتری دارند بیشتر از مدیرانی است که عزت نفس پایین دارند. بطور کلی می توان چنین نتیجه گرفت بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، به طوری که بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند و مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی دار وجود دارد. ولی بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند با مدیرانی که عزت نفس متوسط دارند تفاوت معنی دار وجود ندارد. همچنین بین اثر بخشی مدیرانی که عزت نفس متوسط دارند با مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی داری وجود دارد.

منابع فارسی :

- ۱- افروز، غلامعلی (۱۳۷۴) مباحثی در روانشناسی و تربیت کودکان و نوجوانان، نشر انجمن اولیاء و مربیان، تهران
- ۲- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳)، روانشناسی اعتماد به نفس، انتشارات مهرداد، تهران
- ۳- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۲)، روشهای افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان، انتشارات انجمن اولیاء و مربیان، تهران
- ۴- شفیق آبادی، عبدالله، ناصری، غلامرضا، نظریه های مشاوره و روان درمانی، نشر دانشگاهی، تهران
- ۵- شیرازی، علی (۱۳۷۳) نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول)، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد ۱۳۷۳
- ۶- شیرازی، علی (۱۳۷۳) مدیریت آموزشی، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد
- ۷- لاکت، جان (۱۳۷۳)، مدیریت اثر بخش، ترجمه امین الله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
- ۸- محسنی، نیک چهره (۱۳۷۵)، ادراک خود (از کودکی تا بزرگسالی)، انتشارات بعثت، تهران
- ۹- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۲) رهبری و مدیریت، نشر رامین، تهران
- ۱۰- معین، محمد (۱۳۷۱) فرهنگ فارسی (جلد ۱ و ۲)، امیر کبیر، تهران
- ۱۱- نیکنمایی، مصطفی (۱۳۷۵)، مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره چهارم، شماره ۱۵.