

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دانشگاه شهید مدنی آذربایجان  
دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد  
تحقیقات آموزشی

# رابطه خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱

استاد راهنما:

دکتر پیمان یارمحمدزاده

استاد مشاور:

دکتر موسی پیری

پژوهشگر:

حسین غلامی

۱۳۹۲

تبریز / ایران

تقدیم بہ:

پدر و مادر کرامی و بزرگوارم کہ ہموارہ دعای خیر آہنا بدرقہ راہم بودہ

ہمسرمہر بانم کہ بابر دباری ہائش و ہمکاری صادقانہ و تشویق ہائی خالصانہ اش مراد این امر یار و یاور بودہ است

بہ اساتید کرامی ام

و بہ تمام معلمان بی ریای تاریخ بشریت

بہ حرمت جامعہ زمبذہ مقام والایتان، بہ پاس ایثار بی دریغ اندیشہ انسانی تان استاد ہی شہر شاگردیم مستدام

تقدیر و تشکر

پاس و ستایش یکتای بی همتا را که لحظه لحظه‌ی وجودمان مدیون و مرهون هستی. بخشی بی دریغ اوست.

اکنون که به فضل الهی موفق به انجام این پژوهش گردیده‌ام بر حسب وظیفه خویش:

از بهمت و تلاش‌های دلسوزانه‌ی استاد کرامت‌دین جناب آقای دکتر سید محمد زاده که با تقبل راهنمایی این پایان نامه سعی‌های راه‌بر من هموار نمودند، کمال تشکر را دارم.

\*\*\*\*\*

از زحمات جناب آقای دکتر موسی سیری به عنوان استاد مشاور پایان نامه، بسیار سپاسگزارم.

\*\*\*\*\*

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر تقی زوار که زحمت داوری این پایان نامه را کشیدند، تشکر می‌کنم.

\*\*\*\*\*

از تمامی کسانی که به نوعی مراد تدوین این پژوهش یاری نمودند صمیمانه تشکر می‌نمایم.

\*\*\*\*\*

حسین غلامی

شهریور ۱۳۹۲

تبریز، ایران

## چکیده

موضوع پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ است. جامعه‌ی آماری شامل، کلیه‌ی مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان‌روزانه عادی و دولتی شهر سنندج بودند، که از میان آن‌ها تعداد ۱۳۳ نفر (۶۴ مرد و ۶۹ زن) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش تحقیق پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. داده‌های مورد نظر به کمک سه پرسشنامه‌ی خودآگاهی جان و کیس دیویز (۲۰۰۲)، استاندارد لنگرهای مسیر شغلی شاین (۲۰۰۶) و محقق ساخته عملکرد مدیران جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر روش‌های آمار توصیفی شامل: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و همبستگی پیرسون، از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل واریانس تک متغیری و چند متغیری، رگرسیون گام به گام، تحلیل مسیر و آزمون  $t$  استفاده گردید. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که بین خودآگاهی و مؤلفه‌های آن با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه آگاهی از ارزش‌های خود، توانایی پیش‌بینی و تبیین عملکرد مدیران را دارد. همچنین بین لنگرهای فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت- ثبات، استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و چالش‌های محض با عملکرد مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و فقط لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات قدرت تبیین و پیش‌بینی عملکرد را دارند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات به صورت مستقیم بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارند. وجود تفاوت معنادار در خودآگاهی، لنگرهای شایستگی مدیریتی، امنیت- ثبات، استقلال- خودمختاری و عملکرد مدیران مرد و زن، اختلاف معنی‌دار مدیران ابتدایی و دبیرستان از لحاظ لنگرگاه فنی- کارکردی و تفاوت در لنگرهای فنی- کارکردی و شایستگی مدیریتی بین مدیران با سنین مختلف، از نتایج اصلی این پژوهش بود.

کلمات کلیدی: خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی، عملکرد، مدیران مدارس

## فهرست مطالب

عنوان.....	صفحه.....
<b>فصل اول: کلیات تحقیق (۱-۱۲).....</b>	<b>۱.....</b>
مقدمه.....	۲.....
بیان مسأله.....	۴.....
اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۷.....
هدف‌های پژوهش.....	۹.....
سؤال‌های پژوهشی.....	۹.....
تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....	۱۰.....
<b>فصل دوم: ادبیات و پیشینه ی تحقیق (۹۰-۱۳).....</b>	<b>۱۳.....</b>
مقدمه.....	۱۴.....
پیشینه ی نظری پژوهش.....	۱۵.....
<b>الف) خودآگاهی.....</b>	<b>۱۵.....</b>
تعاریف و نظریات مطرح شده در مورد خودآگاهی.....	۱۵.....
ابعاد و اجزای خودآگاهی.....	۱۷.....
اهمیت خودآگاهی.....	۲۰.....
عوامل مؤثر در رشد خودآگاهی.....	۲۱.....
موانع رشد خودآگاهی.....	۲۱.....
ویژگی‌های افراد خودآگاه.....	۲۳.....
<b>ب) لنگرهای مسیر شغلی.....</b>	<b>۲۴.....</b>
مفهوم مسیر شغلی.....	۲۴.....
مراحل مسیر شغلی.....	۲۵.....
مدیریت مسیر شغلی.....	۲۶.....
نقش کارکنان و سازمان در مسیر شغلی.....	۲۸.....
لنگرهای مسیر شغلی.....	۲۶.....
ویژگی‌های لنگرهای مسیر شغلی بر پایه ی مدل ادگار شاین.....	۳۰.....
سایر مدل‌های لنگرهای مسیر شغلی.....	۳۳.....
اهمیت لنگرهای مسیر شغلی.....	۳۵.....
لنگرهای مسیر شغلی در جوامع مختلف.....	۳۶.....

۳۷	ج) عملکرد مدیر
۳۷	تعاریف مدیریت
۳۸	تعاریف و مبانی مدیریت آموزشی و مدیریت مدارس
۳۹	عملکرد مدیر
۴۱	اهمیت عملکرد مدیران
۴۲	استانداردهای عملکرد مدیران مدارس
۴۴	مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس
۴۴	اخلاق و ارزش‌ها
۴۵	وظایف مدیران
۴۸	وظایف مدیران مدارس ابتدایی و راهنمایی
۵۰	وظایف مدیران متوسطه
۵۲	مهارت‌های مدیران
۵۳	مهارت‌های مدیران از نظر استیفن رابینز
۵۳	مهارت‌های مدیران از نظر کامرون و تیچر هارت
۵۴	مهارت‌های مدیران از نظر مان
۵۵	مهارت‌های مدیران از نظر اندرسون
۵۶	مهارت‌های مدیران از نظر رابرت کاتز
۵۹	ارزش نسبی مهارت‌های سه‌گانه
۶۰	مهارت‌های مدیران از نظر هارولد کنتز
۶۰	مهارت‌های مدیران از نظر گریفین
۶۲	نقش‌های مدیران
۶۵	ویژگی‌های مدیران
۷۲	حصول نتیجه مدیران
۷۷	پیشینه‌ی تجربی پژوهش
۷۷	الف) پژوهش‌های داخلی
۸۳	ب) تحقیقات خارجی
۸۸	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۸۹	مدل مفهومی تحقیق

عنوان..... صفحه

فصل سوم: روش شناسی پژوهش (۹۹-۹۱)..... ۹۱

مقدمه..... ۹۲

روش تحقیق..... ۹۲

جامعه‌ی آماری تحقیق..... ۹۲

نمونه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری..... ۹۳

ابزارهای اندازه‌گیری..... ۹۴

روش جمع‌آوری داده‌ها..... ۹۹

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها..... ۹۹

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها (۱۴۲-۱۰۰)..... ۱۰۰

مقدمه..... ۱۰۱

الف) ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ی تحقیق..... ۱۰۲

۱- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب جنسیت و محل خدمت..... ۱۰۲

۲- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب مدرک تحصیلی..... ۱۰۲

۳- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب مقطع مدیریت..... ۱۰۳

۴- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب سن..... ۱۰۳

۵- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب سنوات خدمت..... ۱۰۳

۶- توزیع فراوانی و درصدی نمونه‌ی آماری برحسب سنوات مدیریت..... ۱۰۴

ب) اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش..... ۱۰۵

۱- خودآگاهی..... ۱۰۵

۲- لنگرهای مسیر شغلی..... ۱۰۵

۳- عملکرد..... ۱۰۶

ج) بررسی پیش فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش..... ۱۰۷

د) تحلیل سؤال‌های پژوهشی..... ۱۰۹

سؤال اول پژوهشی: آیا بین خودآگاهی و مؤلفه‌های آن، با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟..... ۱۰۹

سؤال دوم پژوهشی: آیا می‌توان عملکرد مدیران را بر اساس مؤلفه‌های خودآگاهی پیش‌بینی کرد؟..... ۱۱۰

سؤال سوم پژوهشی: آیا بین لنگرهای مسیر شغلی، با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟..... ۱۱۵



سؤال چهارم پژوهشی: آیا می توان عملکرد مدیران را بر اساس لنگرهای مسیر شغلی پیش بینی کرد؟.....۱۱۶

عنوان..... صفحه

سؤال پنجم پژوهشی: آیا بین مدیران مرد و زن از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۲۸

سؤال ششم پژوهشی: آیا بین معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۳۳

سؤال هفتم پژوهشی: آیا بین مدیرانباستین مختلف، از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۳۸

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری (۱۵۸-۱۴۳).....۱۴۳

مقدمه.....۱۴۴

بحث و نتیجه گیری سؤالهای پژوهشی.....۱۴۵

سؤال اول پژوهشی: آیا بین خودآگاهی و مؤلفه های آن، با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟.....۱۴۵

سؤال دوم پژوهشی: آیا می توان عملکرد مدیران را بر اساس مؤلفه های خودآگاهی پیش بینی کرد؟.....۱۴۶

سؤال سوم پژوهشی: آیا بین لنگرهای مسیر شغلی، با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟.....۱۴۷

سؤال چهارم پژوهشی: آیا می توان عملکرد مدیران را بر اساس لنگرهای مسیر شغلی پیش بینی کرد؟.....۱۴۹

سؤال پنجم پژوهشی: آیا بین مدیران مرد و زن از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۵۱

سؤال ششم پژوهشی: آیا بین معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۵۴

سؤال هفتم پژوهشی: آیا بین مدیرانباستین مختلف، از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد تفاوتی وجود دارد؟.....۱۵۵

محدودیت های پژوهش.....۱۵۶

پیشنهاد های پژوهشی.....۱۵۷

الف) پیشنهاد های کاربردی.....۱۵۷

ب) پیشنهاد های پژوهشی.....۱۵۸

منابع و مأخذ پژوهش (۱۷۲-۱۵۹).....۱۵۹

منابع و مأخذ فارسی.....۱۶۰

منابع و مأخذ خارجی.....۱۶۸

## فهرست جدول ها

عنوان.....	صفحه.....
جدول ۱-۲: خودآگاهی در سه مدل اصلی هوش هیجانی.....	۱۷.....
جدول ۲-۲: ویژگی های لنگرهای مسیر شغلی.....	۳۴.....
جدول ۲-۳: دیدگاه برخی از صاحب نظران درباره ی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس.....	۷۳.....
جدول ۳-۱: توزیع فراوانی مدیران مدارس شهر سنج.....	۹۳.....
جدول ۳-۲: حجم نمونه ی آماری به تفکیک ناحیه، مقطع و جنسیت.....	۹۴.....
جدول ۳-۳: آزمون کایزر- مایر- الکین و کرویت بارتلت خودآگاهی.....	۹۴.....
جدول ۳-۴: مؤلفه های استخراجی به همراه مقادیر ویژه.....	۹۵.....
جدول ۳-۵: بارهای عاملی گویه های پرسشنامه خودآگاهی با عامل های استخراج شده.....	۹۶.....
جدول ۳-۶: نام گذاری مؤلفه ها و نحوه تخصیص هر یک از گویه ها به مؤلفه های پرسشنامه ی خودآگاهی.....	۹۶.....
جدول ۳-۷: نحوه تخصیص هر یک از گویه ها به پرسشنامه ی لنگرهای مسیر شغلی.....	۹۷.....
جدول ۳-۸: نحوه تخصیص هر یک از گویه ها به مؤلفه های پرسشنامه ی عملکرد.....	۹۸.....
جدول ۳-۹: روش های آماری مورد استفاده بر اساس سؤالات پژوهشی.....	۹۹.....
جدول ۴-۱: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب جنسیت و محل خدمت.....	۱۰۲.....
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب مدرک تحصیلی.....	۱۰۲.....
جدول ۴-۳: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب مقطع مدیریت.....	۱۰۳.....
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب سن.....	۱۰۳.....
جدول ۴-۵: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب سنوات خدمت.....	۱۰۴.....
جدول ۴-۶: توزیع فراوانی و درصدی نمونه ی آماری بر حسب سنوات مدیریت.....	۱۰۴.....
جدول ۴-۷: میانگین و انحراف معیار خودآگاهی و مؤلفه های آن.....	۱۰۵.....
جدول ۴-۸: میانگین و انحراف معیار لنگرهای مسیر شغلی.....	۱۰۵.....
جدول ۴-۹: میانگین و انحراف معیار عملکرد و مؤلفه های آن.....	۱۰۶.....
جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش.....	۱۰۷.....
جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین خودآگاهی و مؤلفه های آن با عملکرد و مؤلفه های آن.....	۱۰۹.....
جدول ۴-۱۲: نتایج آماره ی دورین - واتسون برای بررسی استقلال باقیمانده ها.....	۱۱۱.....
جدول ۴-۱۳: آماره های VIF و شاخص تحمل، برای بررسی چند هم خطی بین مؤلفه های خودآگاهی.....	۱۱۲.....
جدول ۴-۱۴: ماتریس همبستگی مؤلفه های خودآگاهی با عملکرد.....	۱۱۳.....
جدول ۴-۱۵: متغیرهای ورودی و خروجی به مدل رگرسیون عملکرد براساس مؤلفه های خودآگاهی.....	۱۱۳.....
جدول ۴-۱۶: خلاصه ی مدل رگرسیون عملکرد براساس مؤلفه های خودآگاهی.....	۱۱۳.....
جدول ۴-۱۷: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل رگرسیون در پیش بینی عملکرد.....	۱۱۴.....

عنوان.....	صفحه.....
جدول ۱۸-۴: ضرایب رگرسیون مدل در پیش‌بینی عملکرد.....	۱۱۴.....
جدول ۱۹-۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد و مؤلفه‌های آن.....	۱۱۵.....
جدول ۲۰-۴: نتایج آماره‌ی دورین - واتسون برای بررسی استقلال باقیمانده‌ها.....	۱۱۷.....
جدول ۲۱-۴: آماره‌های VIF و شاخص تحمل، برای بررسی چند هم‌خطی بین لنگرهای مسیر شغلی.....	۱۱۸.....
جدول ۲۲-۴: ماتریس همبستگی لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد.....	۱۱۹.....
جدول ۲۳-۴: متغیرهای ورودی و خروجی به مدل رگرسیون عملکرد بر اساس لنگرهای مسیر شغلی.....	۱۱۹.....
جدول ۲۴-۴: خلاصه‌ی مدل رگرسیون عملکرد بر اساس لنگرهای مسیر شغلی.....	۱۲۰.....
جدول ۲۵-۴: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل سه در پیش‌بینی عملکرد.....	۱۲۱.....
جدول ۲۶-۴: ضرایب رگرسیون مدل سه در پیش‌بینی عملکرد.....	۱۲۱.....
جدول ۲۷-۴: ضرایب رگرسیون مدل در پیش‌بینی استقلال- خودمختاری.....	۱۲۴.....
جدول ۲۸-۴: ضریب رگرسیون مدل در پیش‌بینی خلاقیت کارآفرینی.....	۱۲۴.....
جدول ۲۹-۴: اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عملکرد.....	۱۲۶.....
جدول ۳۰-۴: شاخص‌های برازش مدل عوامل مؤثر بر عملکرد.....	۱۲۷.....
جدول ۳۱-۴: نتایج همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس.....	۱۲۸.....
جدول ۳۲-۴: آزمون لون جهت بررسی همگنی واریانس‌های نمرات مدیران مرد و زن از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۲۹.....
جدول ۳۳-۴: میانگین و انحراف معیار خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد مدیران مرد و زن.....	۱۳۱.....
جدول ۳۴-۴: آماره‌ی چند متغیری لاندای ویلکز برای بررسی معناداری تفاوت دو جنس مدیران مرد و زن از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۳۲.....
جدول ۳۵-۴: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه دو گروه مدیران مرد و زن از لحاظ نمرات خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۳۲.....
جدول ۳۶-۴: نتایج همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس.....	۱۳۳.....
جدول ۳۷-۴: آزمون لون جهت بررسی همگنی واریانس‌های نمرات مدیران سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۳۴.....
جدول ۳۸-۴: میانگین و انحراف معیار خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد مدیران ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان.....	۱۳۵.....
جدول ۳۹-۴: آماره‌ی چند متغیری لاندای ویلکز برای بررسی معناداری تفاوت مدیران سه مقطع از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۳۵.....
جدول ۴۰-۴: خلاصه‌ی آزمون ANOVA برای بررسی تفاوت در بین مدیران سه مقطع.....	۱۳۶.....
جدول ۴۱-۴: آزمون تعقیبی توکی جهت مقایسه‌ی میانگین‌های لنگرگاه فنی- کارکردی بین مدیران سه مقطع.....	۱۳۷.....
جدول ۴۲-۴: نتایج همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس.....	۱۳۸.....

عنوان.....صفحه

جدول ۴۳-۴: آزمون لون جهت بررسی همگنی واریانس های نمرات مدیران دارای سنین مختلف از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۳۹
جدول ۴۴-۴: میانگین و انحراف معیار خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد مدیران دارای سنین مختلف.....	۱۴۰
جدول ۴۵-۴: آماره ی چند متغیری لاندای ویلکز برای بررسی معناداری تفاوت مدیران با سنین مختلف از لحاظ خودآگاهی، لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد.....	۱۴۰
جدول ۴۶-۴: خلاصه ی آزمون ANOVA برای بررسی تفاوت در بین مدیران با سنین مختلف.....	۱۴۱
جدول ۴۷-۴: آزمون تعقیبی توکی جهت مقایسه ی میانگین های لنگرهای فنی- کارکردی و شایستگی مدیریتی بین مدیران دارای سنین مختلف.....	۱۴۲

### فهرست شکل ها

عنوان.....صفحه

شکل ۱-۲: مدل مفهومی تحقیق.....	۸۹
شکل ۱-۳: نمودار سنگ ریزه .....	۹۵
شکل ۱-۴: منحنی توزیع هیستوگرام نرمال بودن متغیرها.....	۱۰۸
شکل ۲-۴: نرمال بودن و خطی بودن باقیمانده های رگرسیون.....	۱۱۰
شکل ۳-۴: نمودار جعبه ای متغیر عملکرد.....	۱۱۱
شکل ۴-۴: یکسانی پراکندگی باقیمانده های رگرسیون.....	۱۱۱
شکل ۵-۴: نرمال بودن و خطی بودن باقیمانده های رگرسیون.....	۱۱۶
شکل ۶-۴: یکسانی پراکندگی باقیمانده ها در رگرسیون.....	۱۱۷
شکل ۷-۴: نمودار مدل تحلیلی معادله رگرسیون.....	۱۲۲
شکل ۸-۴: مدل تحلیلی معادله رگرسیون در پیش بینی استقلال- خودمختاری.....	۱۲۳
شکل ۹-۴: مدل تحلیلی معادله رگرسیون در پیش بینی خلاقیت کارآفرینی.....	۱۲۴
شکل ۱۰-۴: مدل نهایی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران.....	۱۲۶
شکل ۱۱-۴: نمودار پراکنش بین متغیرهای خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با متغیر عملکرد.....	۱۳۰

# فصل اول

## کلیات پژوهش

## مقدمه

مدیران مدارس از مهمترین ارکان نظام آموزش و پرورش هستند که می‌توانند نقش انکارناپذیری 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 آموزش و پرورش از ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم برخوردار باشند، عملکرد بهتری داشته و بهتر می‌توانند اهداف سازمانی را محقق سازند.

مدیران مدارس گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند و عملکرد آنها کل نظام آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رجایی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۸۶). 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 (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۸۶).

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 (خرازیان، ۱۳۸۵، مهدیون، ۱۳۸۶، بحیرانی، ۱۳۸۸).

یکی از عوامل مهمی که عملکرد مدیران مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد خودآگاهی<sup>۲</sup> می‌باشد. خودآگاهی ادراک درست و واقع‌بینانه از علایق، ارزش‌ها، مهارت‌ها، محدودیت‌ها و رجحان‌های زندگی شخصی است (سینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رابطه مستقیمی بین خودآگاهی با کارکردهای مدیریت

---

۱. Robbins

۲. Self-awareness

۳. Singh

و رفتارهای موفقیت‌آمیز مدیریت وجود دارد (باریسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). گلمن<sup>۲</sup> نیز با مطالعاتی که به عمل آورد نشان داد که چگونه توانایی و مهارت یک فرد در زمینه خودآگاهی، می‌تواند در بهبود عملکرد وی مؤثر باشد (نورایی و ساعی ارسی، ۱۳۸۹). خودآگاهی، افراد را قادر می‌کند تا خودشان را در نظر بگیرند و در عمل خودشان را مشاهده کنند. همچنین خودآگاهی عاملی است که باعث موفقیت افراد در کارشان می‌گردد و نبود آن، کاهش اثر بخشی فعالیت‌ها را به دنبال دارد (ویزینگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۸۹).

متغیرهای دیگری نیز با عملکرد مدیران مدارس در ارتباط است. از جمله این متغیرها لنگرهای مسیر شغلی<sup>۴</sup> می‌باشد. این لنگرها، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده به وسیله فرد است که مسیر پیشرفت شخصی را بعد از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند. لنگرهای مسیر شغلی جنبه‌هایی از شغل یا مسیر شغلی هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند که فرد وقتی که شغلی را قبول کرده است، نخواهد کارش را متوقف کند (شاین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). علاوه بر این، لنگرها نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود نمایند (کلاپ‌ویج و رومیز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان می‌دهد که بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد (فلاوندی، رجائی‌پور، مولوی و شریف، ۱۳۸۹). در واقع لنگرهای مسیر شغلی بر اساس این منطق هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، درحالی‌که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (فایرستون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶).

با توجه به اینکه بررسی عملکرد مدیران مدارس و عوامل مرتبط با آن و تعیین میزان اهمیت آنها می‌تواند راهگشای بسیاری از تصمیم‌گیری‌های راهبردی در آموزش و پرورش باشد، بنابراین تحقیق پیرامون عملکرد مدیران مدارس ضروری می‌باشد و هدف از انجام این پژوهش نیز بررسی رابطه بین خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج می‌باشد.

---

۱. Baryson

۲. Goleman

۳. Weistinger

۴. Career anchors

۵. Schein

۶. Klapwijk&Rommes

۷. Fireston

## بیان مسأله

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 (علاقه‌بند، ۱۳۸۸).

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 (موسی‌خانی، حمیدی و نجفی، ۱۳۸۹). مدیران شهر سنندج نیز از این امر مستثنی نبوده و به نظر می‌رسد دارای عملکرد متفاوتی هستند. بنابراین مدیریت مطلوب مدارس نیازمند طیف گسترده‌ای از ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی می‌باشد که هر یک از آنها در عملکرد مدیران تأثیر بسزایی دارند. با توجه به اینکه بعضی از مدیران در سطوح بالایی از عملکرد قرار دارند و بسیاری چنین شرایطی را ندارند این سؤال مطرح می‌شود که چه عواملی بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارد؟

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 (بیک‌زاد، علائی و اسکندری، ۱۳۸۹).



عوامل متعددی برای توجیه تفاوت عملکرد مدیران مطرح شده است. در تحقیقات میدانی مختلفی که طی سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ در ایران و جهان شده است،<sup>۴۳</sup> محقق عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران را معرفی کرده‌اند که در برخی از آنها عوامل مؤثر یکسان نبوده است، اما در بسیاری از تحقیقات اندیشمندان به عوامل مؤثر مشترکی توجه کرده‌اند (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۸۹). از جمله عوامل مرتبط با عملکرد مدیران مدارس که در پژوهش حاضر به آن‌ها پرداخته می‌شود خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی می‌باشد.

خودآگاهی 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 (صفاری دهنوی، شریفی درآمدی و سماواتیان، ۱۳۸۸) که این خود می‌تواند دلیل مهمی برای اهمیت و نقش این متغیر در عملکرد مدیران مدارس باشد. خودآگاهیها افراد کمی‌کند تا از نقاط قوت و ضعف خود آگاه شوند. این شکل از خودآگاهی به روشهای مختلفی در اثربخشی مدیریت کمک می‌کند. در واقع چنانچه مدیران در ک صحیحی از نقاط ضعف خود نداشته باشند، باعث می‌شود تا این ضعف به صورت یک نقطه آسیب‌پذیر در بخشهایی از سازمان نمود پیدا کند (اسکور و هال،<sup>۱</sup> ۱۹۹۶).

خودآگاهی یک عامل مهم در پیشگویی میزان موفقیت یک مدیر مدرسه می‌باشد (استون، پارکر و فولد،<sup>۲</sup> ۲۰۰۴). خودآگاهی به عنوان صفت شخصیتی و مهارتی تصور می‌شود که گفته شده است در تنظیم عملکرد افراد و کسب برتری مدیریتی نقش مهمی بازی می‌کند (سینگ،<sup>۳</sup> ۲۰۰۶). 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 (صالح بلوردی و پاشا شریفی، ۱۳۸۹). مایر، سالوی و کاروسو<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در نظریه هوش هیجانی خود پیشنهاد داده‌اند که خودآگاهی بر عملکرد کاری و شغلی و تعاملات بین فردی تاثیر می‌گذارد. همچنین گل پرور و خاکسار (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان دادند که بین خودآگاهی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

لنگرهای مسیر شغلی از عوامل مهم دیگری هستند که بر عملکرد تاثیر می‌گذارند (فایرستون، ۱۹۹۶). واژه لنگرهای مسیر شغلی برای اولین بار توسط ادگار شاین ابداع شد این واژه برای شخص در سازمان عبارت است از خودپنداری فرد که از سه مقوله عمده تشکیل شده است: استعدادها و توانایی‌های ادراک خود، ارزش‌های اساسی مهم و احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر

---

۱. Schor & Hall

۲. Stone, Parker & Wold

۳. Mayer, Salovey & Caruso

شغلی می‌شود. لنگرهای مسیر شغلی بر پایه‌ی مدل ادگار شاین دارای ۸ لنگر: ۱- شایستگی فنی - کارکردی ۲- شایستگی مدیریتی ۳- خودمختاری - استقلال ۴- امنیت - ثبات ۵- خلاقیت‌کارآفرینی ۶- خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ۷- چالش‌های محض ۸- سبک زندگی است (عباس پور، ۱۳۸۷).

تشخیص لنگرهای مسیر شغلی افراد را قادر می‌کند، اولویت‌هایی را برای حوزه‌های خاصی در شغلشان شناسایی کنند. شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند مسیر شغلی خود را به طریقی، که بیشترین رضایت را حاصل کنند، برنامه‌ریزی نمایند. شناخت لنگرگاه‌ها و یافتن شغل متناسب با آن، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت (مقیمی، ۱۳۸۷). یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. درحقیقت افراد از لنگرهای شغلشان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران مدارس منجر به کار اجباری می‌گردد. یعنی اگر مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌هایشان به کارگرفته شوند، سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی آن‌ها فاصله بیافتد و در شغلشان بی‌رغبتی نشان خواهند داد (امیرتاش، مظفری، مهری و جنانی، ۱۳۹۰).

بستر و موتون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی بیان کردند که بین لنگرهای مسیر شغلی بر اساس مدل ادگار شاین با رضایت شغلی و عملکرد رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین ذاکر فرد، عریضی و نوری (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین لنگرهای مسیر شغلی مدل شاین با عملکرد سازمانی کارکنان زن و مرد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

از مطالب بیان شده می‌توان نتیجه گرفت که تحقیقات مختلفی پیرامون عملکرد مدیران مدارس انجام گرفته است که نشان می‌دهد مدیریت مطلوب مدارس نیازمند طیف گسترده‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و سازمانی می‌باشد که بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارد. همچنین عوامل متعددی نیز برای توجیه تفاوت عملکرد مدیران مطرح شده است. این عوامل می‌تواند عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج را نیز تحت تأثیر قرار دهد. خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس می‌باشند. در پژوهش حاضر رابطه‌ی این متغیرها با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج رابطه وجود دارد؟

## اهمیت و ضرورت تحقیق

صاحب‌نظران آموزش و پرورش عموماً بر این عقیده هستند که کیفیت مدیریت فعالیت‌های آموزشی، مهم‌ترین شاخص سطح کیفیت و اثربخشی کمی برنامه‌های آموزشی است (حلیمی و فتوحی آذر، ۱۳۸۸). یکی از شیوه‌های مهم افزایش کارایی نظام آموزشی توجه به مدیران مدارس و عملکرد آنها از جنبه‌های گوناگون می‌باشد. در عملکرد مطلوب مدیران علاوه بر عواملی از جمله نیروی انسانی، امکانات آموزشی، سابقه و تحصیلات آنها، متغیرهای دیگری نیز دخیلند که تحلیل آنها در جلوگیری از پیامدهای منفی ناشی از افت عملکرد آنها مؤثر است. چرا که عملکرد ضعیف مدیران مدارس از مهم‌ترین آفت‌های نظام آموزشی کشور ماست که هم آموزش ضعیف را به دنبال خواهد شد و هم موجب می‌شود هر ساله به شیوه‌های گوناگون مقدار بسیار زیادی از منابع مادی به هدر برود. لذا شناخت عوامل مرتبط با عملکرد مدیران می‌تواند تسهیل‌کننده امور آموزشی، تربیتی و اداری مدارس و نیز پیش‌بینی‌کننده اثربخشی فعالیت‌های مدارس باشد.

انگیزه اصلی محقق از پژوهش پیرامون عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج وجود تفاوت‌های بین عملکرد آنها می‌باشد. با توجه به اهمیت تحقیقاتی که در رابطه با عملکرد مدیران انجام پذیرفته است، اگر چه تحقیقات اندکی به بررسی رابطه خودآگاهی و عملکرد مدیران مدارس پرداخته است، تحقیق حاضر برای اولین بار در پی بررسی رابطه خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس می‌باشد. در شهر سنندج نیز اگر چه تحقیقاتی به بررسی عملکرد مدیران مدارس پرداخته است (صالحی، ۱۳۸۴؛ بیاتی، ۱۳۸۴) اما تا کنون پژوهشی که به رابطه خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران پردازد انجام نگرفته است. از جمله دلایل دیگری که برای انجام این پژوهش در سطح شهر سنندج می‌توان به آن استناد کرد ملاحظات فرهنگی و اجتماعی و سایر محدودیت‌های تعمیم نتایج پژوهش‌های انجام گرفته در داخل و خارج کشور به این شهر می‌باشد.

علت انتخاب متغیرهای خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی جهت بررسی رابطه آنها با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج در این پژوهش این بوده است که از طرفی این متغیرها تا کنون در بین مدیران مدارس این شهر مورد بررسی قرار نگرفته است و از طرفی دیگر این متغیرها در عملکرد مدیران مدارس نقش مهمی را ایفا می‌کنند. خودآگاهی موجب می‌شود که مدیران ارزش‌ها، احساسات، توانایی‌ها و نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند و با تلاشی آگاهانه و تکیه بر توانایی‌های خود به اصلاح ضعف‌ها اقدام نموده و عملکرد خود را بهبود ببخشند.

لنگرهای مسیر شغلی نیز جنبه‌هایی از شغل یا مسیر شغلی هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند فرد نخواهد وقتی که شغلی را قبول کرده است، کارش را متوقف کند (شاین، ۱۹۹۶).

از آن جایی که بیشتر دبیران مدارس و مدیران آموزش و پرورش وجود مشکلات و به عبارتی نقص عملکرد مدیران را تأیید کرده‌اند (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۸۹) و با توجه به اینکه بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس یعنی، تشخیص عوامل و ارزیابی آنها، رسیدن به ضرورت توجه به عوامل و برنامه‌ریزی برای تغییر عوامل مؤثر با توجه به اهمیت آنها، بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی می‌افزاید (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱). لذا اهمیت و ضرورت آن احساس می‌شود تا با انجام این تحقیق بتوانیم شاهد موفقیت بیشتر مدیران مدارس بوده و نیز گامی در راستای تحقق اهداف بزرگ نظام آموزشی کشور برداریم، بنابراین نتایج این تحقیق می‌تواند مورد استفاده مسئولان و برنامه‌ریزان وزارت آموزش و پرورش، رؤسا و کارشناسان ادارات آموزش و پرورش مناطق و مدیران مدارس برای اقداماتی از جمله انتخاب و انتصاب مدیران و نیز ارزیابی عملکرد آنها باشد.