

رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۱-۹۰

بجرتنوی *، بایون آزدی * و ممدی لسانی ***

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه شهرستان کرمان انجام شد. در این زمینه سؤال اساسی این پژوهش آن بود که آیا بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟ جامعه آماری کلیه مدیران و معاونان مدارس با تعداد ۱۵۰ نفر بودند که در ۷۵ مدرسه دبیرستان دولتی و غیردولتی دخترانه اشتغال داشتند. بنابراین، برای گروه مدیران از روش سرشماری به جای نمونه‌گیری استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه عزت نفس آیزنگ حاوی ۳۰ سؤال و پرسشنامه سنجش اثربخشی مدارس حاوی ۲۳ سؤال به منظور توصیف اثربخشی مدارس استفاده شده است. روش پژوهش در این بررسی توصیفی و از نوع همبستگی بود و برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن و تاو و کندال وخی دو پی‌رسون، همچنین برای نشان دادن نتایج از نمودارهای پراکنش و میله‌ای استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصله از بررسی رابطه بین ویژگی‌های دموگرافیک (سن سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی) و عزت نفس مدیران مدارس دخترانه نشان می‌دهد که بین سن و مدرک تحصیلی با عزت نفس رابطه وجود ندارد، اما بین عزت نفس و سابقه مدیریت رابطه وجود دارد. همچنین بین سن و سابقه مدیریت با اثربخشی رابطه وجود دارد، ولی بین مدرک تحصیلی و اثربخشی رابطه وجود ندارد.

کلید واژه‌ها

عزت نفس؛ اثربخشی؛ مدیران

مقدمه

مدیریت اثربخش احتمالاً عامل اصلی در کشورهای توسعه یافته و مورد نیازترین عامل برای کشورهای در حال توسعه است (پیتر دراگر). هر سازمانی برای تحقق هدف یا هدف‌هایی به وجود می‌آید و تمامی کارکردها و وظایفی که برای نقش‌های مختلف در سازمان پیش‌بینی می‌شود به منظور تحقق همین هدف‌هاست. عصر کنونی دوره شتابنده پیش‌بینی ناپذیر است. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچار هستند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های دورنی خود را بشناسند. نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت اقدام کنند. سازمان‌ها نباید در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول شوند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند. اثربخشی سازمانی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند تحقق هدف‌های سازمان را تعیین کند. این اثربخشی به میزان زیادتر در گروه‌ها و ادارات مؤثر سازمان توسط مدیران سازمان است. در هر صورت میزان اثربخشی ارتباط مستقیمی با عملکرد مدیر دارد و هنگامی که رفتار مدیر در جهت تحقق هدف‌ها و نتایج مطلوب باشد اثربخشی تحقق یافته است. لذا ملاک اثربخشی معمولاً رفتاری است که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. در میان سازمان‌های اجتماعی مختلف، مدرسه جایگاه و اهمیت خاصی دارد و به جهت ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آموزش و پرورش، جامعه توجه و حساسیت خاصی نسبت به مدرسه و نحوه اداره آن نشان می‌دهد و همواره فعالیت‌ها و عملکرد مدرسه را تحت نظارت و ارزشیابی مستقیم قرار می‌دهد و درباره آن‌ها قضاوت می‌کند. آنچه مسلم است مهم‌ترین عاملی که می‌تواند اهداف سازمان را تحقق و سرعت بخشد، نیروی انسانی با عزت نفس بالا است. به طور خلاصه می‌توان گفت یک مدیر با عزت نفس بالا می‌تواند به کارکنان عزت نفس بدهد و کارکنان با عزت نفس دقیقاً همان کارکنانی هستند که یک سازمان اگر طالب توان رقابتی در بازار جهانی متلاطم، متغیر و غیرمطمئن امروزی است، به آن‌ها نیاز دارد. این کارکنان فعال‌تر هستند، در شرایط بی‌اطمینان احتمالاً مسائل پیچیده بیش‌تری را حل و فصل می‌کنند، مسئول‌تر هستند و خودهدایت‌گری و خودکنترلی بیش‌تری دارند و در دستیابی به اهداف مؤفق‌تر هستند (استونر و

همکاران^۱، ۱۳۷۹). عزت نفس عبارت است از قضاوت و نگرشی که شخص به طور مداوم و پیوسته از ارزش‌های خویش انجام داده و معمولاً حفظ می‌کند (کوپر اسمیت^۲، ۱۹۶۸). طبق نظریه آلیس^۳ عزت نفس یک شخص در نتیجه عملکرد خوبی که داشته است افزایش پیدا می‌کند و در صورتی فرد رنج خواهد برد که در آینده عزت نفس خود را در اثر شکست از دست بدهد (رستگاری، ۱۳۸۳). طبق نظریه کوپر اسمیت^۴ عزت نفس را یک ارزشیابی فرد می‌داند که عموماً با توجه به خویشتن حفظ می‌شود کوپر اسمیت چهار عامل اسنادی را برای رشد عزت نفس بیان می‌کند نخستین آن و مقدم بر تمام عوامل میزان احترام، پذیرش و علاقه مندی است که یک فرد دریافت می‌کند؛ دومین عامل تجارب و موفقیت‌هایمان در زندگی؛ سومین عامل ارزش‌ها و انتظاراتی است که بر مبنای آن تجارب را تفسیر می‌کنیم و چهارمین عامل نحوه پاسخ فرد به از دست دادن ارزش است (مفتاح، ۱۳۸۱). راجرز^۵ عزت نفس ارزیابی مداوم شخص از ارزشمندی خویشتن خود یا نوعی قضاوت نسبت به ارزشمندی وجودی خود تعریف کرده است. او معتقد است که این صفت در انسان حالت عمومی دارد؛ نیاز به توجه مثبت دیگران شامل بازخوردها، رفتار گرم و محبت‌آمیز، صمیمیت و پذیرش و مهربانی و از طرف محیط به خصوص اولیا کودک است. هدف اصلی تمام سازمان‌ها ارتقا، کارایی و اثربخشی است. براساس عقاید صاحب‌نظران امروزه توجه به کیفیت فعالیت‌ها و مهارت‌های مدیران باعث تقدم اثربخشی بر کارایی شده است به خصوص در سازمان‌های آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سود دهی جایی را اشغال نمی‌کند، اثربخشی عامل مهم و رکن اساسی و شایسته توجه است. در محدوده مدیریت آموزشی بسیار دیده می‌شود که مدارس با شرایط یکسان میزان اثربخشی و موفقیت متفاوتی دارند؛ مدیری که در یک مدرسه اثربخش است در مدرسه دیگر این طور نیست (کولانچی، ۱۳۷۴). اثربخشی فرآیندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که انجام آن‌ها تا چه اندازه مطلوب و خوب انجام

-
1. Stoner
 2. Cooper Smit
 3. Allis
 4. Copper smit
 5. Rogers

شده است (شیرازی، ۱۳۷۳). بدون شک مدیر نقش تعیین کننده‌ای در اثربخشی سازمان از جمله سازمان‌های آموزشی به عهده دارد چرا که اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه‌گیری کرد (شیرازی، ۱۳۷۳). نظام آموزشی همواره به دنبال یافتن مناسب‌ترین ملاک‌های گزینش مدیران مدارس و ارزشیابی از رفتار آن‌ها بوده است تا از آن طریق با به‌کارگیری رهبران آموزشی واقعی بتواند معلمان را در انجام هر چه بهتر خدمات آموزش و پرورش یاری دهند. عزت نفس یکی از جنبه‌های مهم کلیت آدمی است که در دنیای فاعلی، معنادار و بسیار ارزشمند است. افراد عزت نفس را با پایدارسازی مفهوم واقعیت حفظ کرده و با درونی کردن ارزش‌هایی که توصیف کننده اعتقادات آن‌ها است زندگی می‌کنند، هر فرد به‌طور فزاینده به عزت نفس بالا نیازمند است. زیرا عزت نفس هسته مرکزی ساختارهای روان‌شناختی اوست که او را در برابر اضطراب محافظت کرده و آسایش خاطر او را فراهم می‌کند.

در داخل و خارج از کشور مطالعاتی در خصوص رابطه عزت نفس و اثربخشی انجام شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.

ثابت و همکاران (۱۳۸۶)، در پژوهشی رابطه عزت نفس ۴۲ نفر از مدیران زن و اثربخشی آن‌ها را در مدارس منطقه چناران بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آن‌ها در مدارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. زارع، دانش پژوه، امینی، رازقی و فلاح زاده (۱۳۸۶) در پژوهشی رابطه وضعیت تحصیلی با سلامت عمومی و عزت نفس را در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بررسی کردند و نتایج حاکی از این بود که بین وضعیت تحصیلی دانشجویان با سطح سلامت و عزت نفس آن‌ها همبستگی نبود، ولی سلامت عمومی با عزت نفس همبستگی داشت، به نظر می‌رسد وضعیت تحصیلی دانشجویان تحت تأثیر عوامل دیگر و اثرات تعاملی آن‌ها باشد. رنجبریان و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان اقدام کردند؛ در این بررسی نیاز به کسب موفقیت بر اساس چهار مؤلفه مسئولیت‌پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی و هدف مداری است و نتایج بیان‌کننده این است که بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی و هدف مداری کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد. روغنی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان

بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریتی مدیران و اثربخشی آن‌ها در سازمان‌ها و ادارات دولتی شهرستان بجنورد انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین مهارت‌های مدیریتی و اثربخشی رابطه وجود دارد. بهرنگی و طباطبایی (۱۳۸۸) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های کار آفرینانه مدیران با اثربخشی آن‌ها در مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان انجام دادند و در عین حال سه فرضیه فرعی نیز برای آزمون رابطه بین نمودهای کارآفرینی که ویژگی‌های شخصیتی، سابقه و پیشینه و تجربه است با اثربخشی مدیران تدوین شد و سرانجام این نتیجه به دست آمد که بین ویژگی‌های شخصیتی سابقه‌ای و پیشینه‌ای، تجربی، کارآفرینی و اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. رستمی (۱۳۸۳) در پایان‌نامه خود رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی آن‌ها را در مدارس راهنمایی ناحیه دو شهر مشهد بررسی کرد و نتایج زیر به دست آمد:

- ۱- بین عزت نفس مدیران و اثربخشی آن‌ها رابطه وجود دارد.
 - ۲- بین اثربخشی مدیرانی که عزت نفس بالا دارند و مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معناداری وجود دارد.
 - ۳- بین اثربخشی مدیرانی که عزت نفس پایین دارند و مدیرانی که عزت نفس متوسط دارند تفاوت معناداری وجود ندارد.
 - ۴- بین اثربخشی مدیرانی که عزت نفس متوسط دارند و مدیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معناداری وجود دارد.
- کینون^۱ و همکاران (۲۰۰۳)، در مقاله خود رابطه ناامنی شغلی و عزت نفس را در میان ۴۵۷ نفر شاغل بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین ناامنی شغلی و عزت نفس رابطه وجود دارد. ناامنی شغلی بالاتر باعث کاهش عزت نفس و عزت نفس پایین باعث افزایش ناامنی شغلی می‌شود.
- راس و برا^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی رابطه عزت نفس و پیشرفت تحصیلی را در میان ۶۴ دانشجو بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس و پیشرفت تحصیلی با یکدیگر ارتباط مستقیم وجود دارد.

فایزل^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله خود با عنوان اثربخشی مدارس و بهبود آن در مدارس عالی در مالزی، برای بررسی اثربخشی مدارس از ۲۷۱ معلم استفاده کرد و نقش علم و تحصیلات معلمان را بر اثربخشی مدارس بررسی کردند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که در کشورهای در حال توسعه از جمله کشور مالزی، علم و مدرک تحصیلی معلمان در اثربخشی مدارس و بهبود آن اثر مثبت و نقش بسیار مهمی دارد.

کولیا^۲ (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ، جوّ و اثربخشی به این نتیجه رسیده است که بین عناصر مثبت فرهنگ یک مدرسه و اثربخشی آن‌ها رابطه وجود دارد؛ همچنین بین جوّ مدرسه و اثربخشی مدرسه نیز رابطه معناداری وجود دارد.

لوتانز و پترسون^۳ (۲۰۰۲) در پژوهش خود مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران را بررسی کرده‌اند؛ آن‌ها نخست تأکید می‌کنند که نقش منابع انسانی و مدیریت این منابع در سازمان‌ها توجهی روز افزون را به خود جلب کرده است. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که اثربخشی مدیران آسان‌کننده رابطه مشارکت کارکنان و مشارکت کارکنان به همراه هم بر اثربخشی مدیران تأثیر می‌گذارد.

باتوجه به اینکه عزّت نفس نقش مهمی در زندگی هر فرد دارد و تاکنون چنین مطالعه‌ای درباره نقش عزّت نفس بر اثربخشی در استان کرمان انجام نشده است و اگر مشخص شود که چه رابطه‌ای بین عزّت نفس و اثربخشی مدارس وجود دارد می‌توان از طریق رهنمودهایی برای افزایش عزّت نفس مدیران در بهبود اثربخشی مدارس کمک کرد. بنابراین، باتوجه به اهمیت عزّت نفس و اثربخشی، در این مطالعه سعی شد عزّت نفس مدیران و رابطه آن با اثربخشی در مدارس متوسطه دخترانه شهرستان کرمان بررسی شود.

سؤال اصلی

آیا بین عزّت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه شهرستان کرمان رابطه وجود دارد؟

-
1. Faizal
 2. Kolia
 3. Luthans & Petersons

سؤالات فرعی

- ۱- آیا بین عزت نفس مدیران و انعطاف پذیری مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین عزت نفس مدیران و جذب منابع مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عزت نفس مدیران و برنامه ریزی مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین عزت نفس مدیران و بهره‌وری مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین عزت نفس مدیران و دسترسی به اطلاعات مدارس دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین عزت نفس مدیران و ثبات مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۷- آیا بین عزت نفس مدیران و نیروی کار منسجم مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۸- آیا بین عزت نفس مدیران و نیروی کار ماهر مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۹- آیا بین سن و سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی و عزت نفس مدیران مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
- ۱۰- آیا بین سن، سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

روش

جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و معاونان مدارس متوسطه دخترانه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان کرمان بود که طبق آمار ارائه شده توسط اداره آموزش و پرورش ۱۵۰ نفر در ۷۵ مدرسه مشغول به کار بودند. در این مطالعه کلیه مدیران و معاونان مدارس مقطع متوسطه به تعداد ۱۵۰ نفر بودند و با توجه به تعداد محدود این جامعه آماری تمامی این افراد به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری در این مطالعه با توجه به کوچک بودن جامعه آماری و قابل دسترس بودن نمونه از روش نمونه‌گیری تمام شماری استفاده شد. در این مطالعه از دو پرسشنامه استفاده شد؛ پرسشنامه اول مشتمل بر دو بخش است که بخش اول مربوط به

مشخصات فردی مدیران از قبیل سن، مدرک تحصیلی، سابقه مدیریت است و بخش دوم شامل پرسشنامه عزت نفس آیزنگ (۱۹۷۶) است که به قصد میزان سنجش عزت نفس مدیران تهیه شده است. آزمودنی در مقابل هر سؤال می‌باید تا حد امکان بکوشد با «آری» یا «خیر» پاسخ گوید و در صورتی که واقعاً برایش امکان نداشته باشد، گزینه میانی یعنی «؟» را انتخاب کند.

پرسشنامه دوم را دهقان (۱۳۸۶) ساخته و حاوی اطلاعات مربوط به سنجش اثربخشی مدارس است و ۸ مؤلفه انعطاف‌پذیری، جذب منابع، برنامه‌ریزی، بهره‌وری، دسترسی به اطلاعات، ثبات، نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر را شامل می‌شود و ۲۳ عبارت دارد و مدیران و معاونان آن را تکمیل می‌کنند و پرسشنامه مقیاسی از نوع لیکرت است؛ به این نحو که در مقابل هر سؤال پنج عبارت به شرح زیر قرار گرفته است:

بسیار موافقم موافقم تاحدی موافقم مخالفم بسیار مخالفم

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، به‌طور آزمایشی طی ۲ مرحله به فاصله ۱۰ روز بین ۱۵ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع شد پایایی پرسشنامه عزت نفس با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۹۳ و پایایی پرسشنامه اثربخشی برابر با ۰/۸۳ است. همچنین با توجه به آزمون آلفای کرونباخ پایایی درونی پرسشنامه عزت نفس برابر با ۰/۸۶ و پایایی درونی پرسشنامه اثربخشی برابر با ۰/۸۱ بود.

برای تعیین روایی ابزار سنجش، پرسشنامه‌ها در اختیار ۵ نفر از اساتید و اعضاء هیئت علمی بخش علوم تربیتی دانشگاه شهید باهنر کرمان قرار گرفت و از آن‌ها در خواست شد که با توجه به سؤال‌های در نظر گرفته شده برای سنجش متغیرهای عزت نفس و اثربخشی مدارس متوسطه روا بودن سؤال‌ها را در قالب گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، تاحدی مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب بیان کنند. پس از دریافت پاسخ، برای تعیین روایی پرسشنامه از روش معمول درصد روایی آن مشخص شد و روایی پرسشنامه عزت نفس برابر با ۰/۹۶ و روایی پرسشنامه اثربخشی برابر با ۰/۹۴ برآورد شد.

مقیاس نمره‌گذاری و شرح روش‌های کمی و کیفی تحلیل داده‌ها

محاسبات آماری این پژوهش به وسیله رایانه و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به کمک

نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته ها

قبل از بررسی سؤال های مطالعه حاضر، ابتدا وضعیت متغیرهای مورد نظر به شرح زیر بررسی شد.

جدول ۱: وضعیت متغیرهای مطالعه حاضر

متغیر	پایین			متوسط			بالا	
	دامنه نمرات	فراوانی	درصد فراوانی	دامنه نمرات	فراوانی	درصد فراوانی	دامنه نمرات	فراوانی
عزت نفس	۵-۹	-	-	۱۰-۱۵	۵	۳/۴۵٪	۱۶-۳۰	۱۴۰
اثربخشی	۲۳-۵۰	-	-	۵۱-۷۵	۲۵	۱۷/۳٪	۷۶-۱۱۵	۱۲۰
انعطاف پذیری	۳-۷	-	-	۸-۱۰	۸۰	۵۵/۱٪	۱۱-۱۵	۶۵
جذب منابع	۳-۷	۵	۳/۴٪	۸-۱۰	۸۰	۵۵/۱٪	۱۱-۱۵	۶۰
برنامه ریزی	۳-۷	۳	۲/۰۶٪	۸-۱۰	۷۳	۵۰/۴٪	۱۱-۱۵	۶۹
بهره وری	۳-۷	۳	۲/۰۶٪	۸-۱۰	۶۷	۴۶/۲٪	۱۱-۱۵	۷۵
دسترسی به اطلاعات	۳-۷	۵	۳/۵٪	۸-۱۰	۷۵	۵۱/۷٪	۱۱-۱۵	۶۵
ثبات	۲-۴	-	-	۵-۷	۳	۲/۰۶٪	۱۰-۸	۱۴۲
نیروی کار منسجم	۳-۷	۱۰	۶/۸٪	۸-۱۰	۹۰	۶۲/۰۶٪	۱۱-۱۵	۴۵
نیروی کار ماهر	۳-۷	۴	۲/۷۵٪	۸-۱۰	۷۱	۴۸/۹٪	۱۱-۱۵	۷۰

همان طور که مشخص است، وضعیت متغیر عزت نفس مدیران (۹۶/۵٪) جامعه آماری پژوهش در سطح بالا است.

همان طور که مشخص است، وضعیت متغیر اثربخشی مدارس (۸۲/۷٪) جامعه آماری پژوهش در سطح بالا است.

همان طور که مشخص است، وضعیت متغیر انعطاف پذیری مدارس (۶۱/۴٪) در سطح متوسط است.

همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر جذب منابع مدارس (۵۵/۱٪) در سطح متوسط است.

همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر برنامه‌ریزی مدارس (۵۰/۴٪) در سطح متوسط است.

همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر بهره‌وری مدارس (۵۱/۷٪) در سطح بالا است. همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر دسترسی به اطلاعات در مدارس (۵۱/۷٪) در سطح متوسط است.

همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر ثبات (۹۷/۹٪) در سطح بالا است. همان‌طور که مشخص است، وضعیت نیروی کار منسجم (۶۲/۰۶٪) در سطح متوسط است.

همان‌طور که مشخص است، وضعیت متغیر نیروی کار ماهر (۴۸/۴٪) جامعه آماری پژوهش در سطح متوسط است.

در ادامه بحث، با استفاده از ضریب همبستگی سؤال‌های پژوهش بررسی می‌شود.

سؤال اصلی

آیا بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه شهرستان کرمان رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپیرمن و تاوکندال بین متغیرهای عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس به ترتیب ۰/۳۶ و ۰/۲۸ و با p مقدار برابر ۰/۰۳۴ و ۰/۰۲۳ است که کوچک‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. لذا بین دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس

عزت نفس	اثربخشی		تعداد	ضریب همبستگی	تعداد	ضریب همبستگی	رابطه
	اسپیرمن	تاوکندال					
آزمون	۰/۳۶	۰/۲۸	۱۴۵	۰/۲۸	۱۴۵	۰/۳۶	وجود دارد

در این قسمت سؤالات فرعی پژوهش بررسی شده است.

- ۱- آیا بین عزت نفس مدیران و انعطاف پذیری مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاو با کندانال بین متغیرهای عزت نفس و انعطاف پذیری مدارس به ترتیب $0/34$ و $0/24$ و با p مقدار برابر $0/04$ و $0/042$ است که کوچک تر از سطح معناداری $a = 0/05$ است. لذا بین دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- آیا بین عزت نفس مدیران و جذب منابع مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاو با کندانال بین متغیرهای عزت نفس و جذب منابع مدارس به ترتیب $0/30$ و $0/26$ و با p مقدار برابر $0/041$ و $0/04$ است که کوچک تر از سطح معناداری $a = 0/05$ است. لذا بین دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- آیا بین عزت نفس مدیران و برنامه ریزی مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاو با کندانال بین عزت نفس و برنامه ریزی مدارس به ترتیب $0/33$ و $0/23$ و با p مقدار برابر $0/03$ و $0/04$ است که کوچک تر از سطح معناداری $a = 0/05$ است. لذا بین دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴- آیا بین عزت نفس مدیران و بهره‌وری مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟
با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاو با کندانال بین متغیرهای عزت نفس و بهره‌وری مدارس به ترتیب $0/32$ و $0/23$ و با p مقدار برابر $0/04$ و $0/03$ است که کوچک تر از سطح معناداری $a = 0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- آیا بین عزت نفس مدیران و دسترسی به اطلاعات مدارس دخترانه رابطه وجود دارد؟
با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاو با کندانال بین متغیرهای عزت نفس مدیران و دسترسی به اطلاعات مدارس دخترانه به ترتیب $0/33$ و

۰/۲۴ و با p مقدار برابر ۰/۴۱ و ۰/۴۲ است که کوچک‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه معناداری وجود دارد.

۶- آیا بین عزت نفس مدیران و ثبات مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاکندال بین عزت نفس مدیران و ثبات مدارس به ترتیب ۰/۳۲ و ۰/۲۴ و با p مقدار برابر ۰/۳۱ و ۰/۳۲ است که کوچک‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه معناداری وجود دارد.

۷- آیا بین عزت نفس مدیران و نیروی کار منسجم مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاکندال بین متغیرهای عزت نفس مدیران و نیروی کار منسجم مدارس به ترتیب ۰/۳۵ و ۰/۲۵ و با p مقدار برابر ۰/۳۸ و ۰/۴۵ است که کوچک‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۸- آیا بین عزت نفس مدیران و نیروی کار ماهر مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاکندال بین متغیرهای عزت نفس مدیران و نیروی کار ماهر به ترتیب ۰/۳۴ و ۰/۲۳ و با p مقدار برابر ۰/۴۷ و ۰/۴۸ است که کوچک‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین متغیرهای عزت نفس و مؤلفه‌های اثربخشی

تأویکنندال		اسپیرمن		آزمون		متغیر
تعداد	معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	معناداری	ضریب همبستگی	
۱۴۵	۰/۰۴۲	۰/۲۴	۱۴۵	۰/۰۴	۰/۳۴	انعطاف‌پذیری
۱۴۵	۰/۰۴	۰/۲۶	۱۴۵	۰/۰۴۱	۰/۳۰	جذب منابع
۱۴۵	۰/۰۴	۰/۲۳	۱۴۵	۰/۰۳	۰/۳۳	برنامه‌ریزی
۱۴۵	۰/۰۳	۰/۲۳	۱۴۵	۰/۰۴	۰/۳۲	بهره‌وری
۱۴۵	۰/۰۴۲	۰/۲۴	۱۴۵	۰/۰۴۱	۰/۳۳	دسترسی به اطلاعات
۱۴۵	۰/۰۳۲	۰/۲۴	۱۴۵	۰/۰۳۱	۰/۳۲	ثبات
۱۴۵	۰/۰۴۵	۰/۲۵	۱۴۵	۰/۰۳۸	۰/۳۵	نیروی‌کارمنسجم
۱۴۵	۰/۰۴۸	۰/۲۳	۱۴۵	۰/۰۴۷	۰/۳۴	نیروی‌کار ماهر

۹- آیا بین سن و عزت نفس مدیران مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاوکنندال بین متغیرهای سن و عزت نفس مدیران به ترتیب ۰/۱۸ و ۰/۱۵ و با p مقدار برابر ۰/۱۹ و ۰/۱۹ است که بزرگ‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه وجود ندارد.

۱۰- آیا بین سابقه مدیریت و عزت نفس مدیران مدارس متوسطه دخترانه رابطه وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپرمن و تاوکنندال بین متغیرهای سابقه مدیریت و عزت نفس مدیران به ترتیب ۰/۲۴ و ۰/۱۸ و با p مقدار برابر ۰/۴۲ و ۰/۴۷ است که کوچک‌تر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین متغیرهای عزت نفس و سن و سابقه مدیریت

تأویفکنءال		اسپیرمن		آزمون		متغیر
تعداد	معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	معناداری	ضریب همبستگی	عزت نفس
۱۴۵	۰/۱۹	۰/۱۵	۱۴۵	۰/۱۹	۰/۱۸	سن مدیران
۱۴۵	۰/۰۴۷	۰/۱۸۷	۱۴۵	۰/۰۴۲	۰/۲۴۶	سابقه مدیریت

۱۱- آیا بین مدرک تحصیلی و عزت نفس مدیران متوسطه دخترانه رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضریب همبستگی خی دو پیروسون بین متغیرهای مدرک تحصیلی و عزت نفس مدیران ۰/۱۴ و با p مقدار برابر ۰/۶۹ است که بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین متغیرهای مدرک تحصیلی و عزت نفس مدیران

نوع آزمون	مقدار	درجه آزادی	p-value
آزمون خی دو پیروسون	۰/۱۴	۱	۰/۶۹

۱۲- آیا بین سن مدیران و اثربخشی مدیران متوسطه دخترانه رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شده که ضرایب همبستگی اسپرمن و تأویفکنءال بین متغیرهای سن و اثربخشی مدیران به ترتیب ۰/۳۱ و ۰/۲۵ و با p مقدار برابر ۰/۰۲۵ و ۰/۰۲۶ است که کوچک‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه معناداری وجود دارد.

۱۳- آیا بین سابقه مدیریت و اثربخشی مدیران متوسطه دخترانه رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپرمن و تأویفکنءال بین متغیرهای سابقه مدیریت و اثربخشی مدیران به ترتیب ۰/۳۵ و ۰/۱۹ و با p مقدار

برابر $0/031$ و $0/041$ است که کوچکتر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین متغیرهای اثربخشی مدارس و سن و سابقه مدیریت

متغیر	آزمون		اسپیرمن		تاوکنندال	
	ضریب همبستگی	معناداری	تعداد	ضریب همبستگی	معناداری	تعداد
سن مدیران	$0/31$	$0/025$	۱۴۵	$0/25$	$0/26$	۱۴۵
سابقه مدیریت	$0/35$	$0/031$	۱۴۵	$0/19$	$0/41$	۱۴۵

۱۴- آیا بین مدرک تحصیلی و اثربخشی مدیران متوسطه دخترانه رابطه معناداری وجود دارد؟

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ضرایب همبستگی خنثی و پیرسون بین متغیرهای مدرک تحصیلی و اثربخشی مدارس $0/34$ و با p مقدار برابر با $0/55$ است که بزرگتر از سطح معناداری $a=0/05$ است. در نتیجه بین این دو متغیر با توجه به ضرایب همبستگی، رابطه وجود ندارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین متغیرهای مدرک تحصیلی و اثربخشی مدارس

value-p	درجه آزادی	مقدار	نوع آزمون
$0/55$	۱	$0/34$	آزمون خنثی و پیرسون

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بررسی شد. لذا در این راستا یک سؤال اصلی و ۱۴ سؤال فرعی طرح شد، سپس با استفاده از آزمون همبستگی سعی شد رابطه بین متغیرهای پژوهش بررسی شود.

- در پژوهش حاضر ملاحظه شد که بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه رابطه مثبت وجود دارد. بدین معنی که هرچه عزت نفس مدیران بالا باشد، اثربخشی نیز افزایش می‌یابد. کانفیلد و میلر (۱۳۷۹) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که عزت نفس

مدیران تأثیر زیادی در اثربخشی و دستیابی به اهداف سازمان دارد، سطح عزت نفس ما بر هر چیزی در زندگی و کار ما و هر آنچه با کار ما ارتباط دارد و موجب تغییر آن می‌شود، تأثیرگذار است. عزت نفس قدرت تصمیم‌گیری، خلاقیت، نوآوری و بهداشت روانی آدمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، عزت نفس جزء ضروری و لاینفک زندگی بشر به‌طور عام و مدیران به‌طور خاص است. بنابراین، لازم است افرادی که به مدیریت مراکز و سازمان‌های آموزشی گمارده می‌شوند، علاوه بر دانش و مهارت‌های ویژه از عزت نفس بالایی بهره‌مند باشند.

- هم چنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و انعطاف‌پذیری بود. انعطاف‌پذیری از جنبه‌های بسیار مهمی است که اسمیت برای مدیران مهم می‌داند. مدیران باید با اتکاء به تجارب خود و شرایط محیطی واکنش مناسبی در برابر شرایط آموزشی داشته باشند (اسمیت، ۱۹۶۷). مدیری که در برانگیختن نیروی کاری متعهد و انعطاف‌پذیر تلاش کند و نسبت به موقعیتی که در آن قرار گرفته انعطاف‌پذیری داشته باشد و با تکیه بر روش مبتنی بر سیستم باز و رابطه خوب با محیط در تحصیل منابع بکوشد، موجبات اثربخشی سازمان خود را فراهم می‌کند. مدیری که عزت نفس دارد هر روز با چالش‌های تازه‌ای مواجه می‌شود و این توانایی را دارد که با تغییرات پیش‌بینی‌ناپذیر و مهم محیط سازگار شود و دارای توانایی و قابلیت‌های مناسب برای نشان دادن واکنش سریع نسبت به محیط است که تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد و اثربخشی دارد. که با نظرات راجرز (نقل از ساعتچی ۱۳۷۹)، و پژوهش‌های شریفیان و رئوفی (۱۳۸۴) و دهقان (۱۳۸۶) در حوزه اثربخشی مدارس همسو است.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و جذب منابع مدارس متوسطه بود. مدارس که در بهره‌گیری از منابع کمیاب و با ارزش توانایی لازم داشته باشند در جذب نیروی انسانی متخصص، توسعه منابع مادی و مالی بکوشند مدارس اثربخش محسوب می‌شوند. یافته‌های فوق با نظرات هوی و میسکل (۱۳۷۱)، شیرازی (۱۳۷۳) و پژوهش‌های دهقان (۱۳۸۶) و فارسی علی‌آباد (۱۳۸۶) همسو است.

- همچنین نتایج پژوهش رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و برنامه‌ریزی را نشان داد. برنامه‌ریزی و داشتن اهداف و برنامه‌های مشخص یکی از خصوصیات مدارس اثربخش

است و مسئولیت اداره مدارس که بتواند یک برنامه آموزشی با کیفیت بالا برای تحقق اهداف مشخص تدوین کند و اجازه ابتکار عمل و تبادل نظر به کارکنان خود بدهد، از برنامه‌ریزی برای آینده هراسی نداشته باشد بر عهده مدیران بهره‌مند از عزت نفس بالا است و این چنین مدیرانی به زیر دستان امکان اظهار آزادانه عقاید خود را می‌دهد و از مشارکت فعالانه آنها در برنامه‌ریزی برای تحقق اهداف سازمان بهره می‌برد و این مشارکت بازدهی و اثربخشی سازمان را به دنبال خواهد داشت و توضیحات فوق با نظرات مالفورد کالدول و اسپنکس (نقل از شیرازی، ۱۳۷۳)، کولوبندی (۱۳۷۴)، دهقان (۱۳۸۶) و فارسی علی‌آباد (۱۳۸۶) مطابقت دارد.

- نتایج پژوهش کنونی حاکی از وجود رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و بهره‌وری مدارس متوسطه بود. نتایج مطالعات حاکی از این است که سازمان‌های مختلف در طی سال‌های زیاد به وجود آمدند و هدف آنها رسیدن به هدف‌های سازمان است. رسیدن به اهداف مورد نظر، این مسئله را آشکار می‌کند که سازمانی اثربخش است که با توجه به هزینه‌های صرف شده منفعت بالایی را برای سازمان و جامعه و همچنین افراد سازمانی جذب کند. چنانچه مدیران مدارس با استفاده بهینه از امکانات، در افزایش برون‌دادها و نتایج مطلوب آموزشی، پیشرفت و مؤفقت تحصیلی دانش‌آموزان و عملکرد بهتر معلمان احساس مسئولیت کنند و در ارائه خدمات آموزشی با بهترین کیفیت نقش مؤثری را ایفا کنند موجب اثربخشی و رسیدن به هدف‌های اصلی مدرسه را فراهم می‌کنند که توضیحات فوق با پژوهش‌های دهقان (۱۳۸۶) و اسدی (۱۳۸۰) همسو است.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر این بود که بین عزت نفس مدیران و دسترسی به اطلاعات رابطه وجود دارد. مدیران باید اطلاعات به دست آمده از محیط داخلی و خارجی را در اختیار کارکنان قرار دهند تا کارکنان بتوانند از آنچه که به محیط سازمان، وظایف و نیازهای آنها مربوط می‌شود باخبر شوند تا بتوانند به موقع نسبت به تغییرات آنها، واکنش مناسب از خود بروز دهند. ارائه اطلاعات دقیق مربوط به کار در میان کارکنان و به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی و تقویت روحیه همکاری میان کارکنان و مشارکت کلیه آنها در تصمیم‌گیری‌های آموزشی وظیفه مدیران است و مدیران دارای عزت نفس از اطلاعات کلیه کارکنان برای تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند و باعث ایجاد محیطی سرشار از هم‌بستگی و اثربخشی می‌شود که توضیحات فوق بانظرات ساعتچی (۱۳۷۹) رابینز (۱۳۸۶)، وایلز (۱۳۷۲) و پژوهش‌های

دهقان (۱۳۸۶) و فارسی علی آباد (۱۳۸۶) همسو است.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و ثبات مدارس متوسطه بود. اداره کردن مدارس که تمامی کادر آموزشی و دانش‌آموزان آن از روحیه بالایی بهره‌مند هستند، احساس تعهد و وفاداری به اهداف و ارزش‌های مدرسه دارند و موارد درخواست انتقال از یک مدرسه به مدرسه‌ای دیگر کم است، مدیرانی را می‌طلبند که شخصیت باثبات و متعادلی دارند و از فعالیت‌های ایجادکننده بی‌ثباتی در مدرسه اجتناب می‌کنند؛ در این مدارس رسیدن به اهداف زودتر رخ می‌دهد، زیرا کارمندان وظایف خود را به خوبی می‌شناسند و اثربخشی مدارس خود را بالا می‌برند. و با نتایج پژوهش‌های دهقان (۱۳۸۶) و موسوی جوردی (۱۳۷۸) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه مثبت بین عزت نفس مدیران و نیروی کار منسجم مدارس متوسطه بود. صاحب‌نظران توانایی ایجاد ارتباط مطلوب با دیگران و چگونگی این ارتباط را مهم‌تر از دانش و مهارت‌های آدمی می‌دانند و معتقد هستند که اگر مدیری قادر باشد روابط مناسب و مؤثری با همکاران برقرار کند آن ارتباط مؤثر موجب درک متقابل و پیدایش همدلی و ایجاد لذت و رضایت خاطر در محیط کار خواهد شد (میر کمالی، ۱۳۷۸). نقش حساس مدیریت در برانگیختن نیروی کار منسجم، با روحیه و متعهد در تحقق اهداف اداره کردن مدرسه اثربخش کاملاً واضح است. تقویت روحیه اعتماد، احترام و انسجام کافی بین کارکنان به نحوی که به خوبی در کنار هم کار کنند، از وظایف مدیرانی است که از عزت نفس بالا بهره‌مند هستند. لذا نتیجه پژوهش با نظرات دیویس (به نقل از میر کمالی، ۱۳۸۳)، وایلز (۱۳۷۲)، رایبیز (۱۳۸۶) و پژوهش دهقان (۱۳۸۶)، پارسونز و آرجریس (به نقل از شیرازی، ۱۳۷۳) همسو است.

نتایج دیگر پژوهش این بود که بین عزت نفس مدیران و نیروی کار ماهر مدارس متوسطه رابطه مثبت وجود دارد. زیرا انتصاب و استخدام نیروی کار ماهر، با استعداد و آموزش دیده به مهارت‌های کلی بستگی دارد، که مدیران سازمان و رهبران گروه‌ها برای تحقق وظایف سازمانی لازم دارند. بر این اساس ضرورت به‌کارگیری مدیران سالم به گونه‌ای که علاوه بر احساس رضایت در انجام وظایف، توان تصمیم‌گیری درباره مسائل را داشته باشند امری بدیهی است. وظیفه مدیران مدارس ایجاب می‌کند که در استخدام نیروی انسانی ماهر و متخصص

کوشا باشند و این کار به دست مدیرانی انجام می‌شود که عزت نفس بالا داشته باشند و در سایه احترام و حرمت به خود در استخدام کارکنان متخصص توجه کافی داشته باشند و در سایه مهارت و دانش کارمندان به آن‌ها کارهای با محتوا و معناداری واگذار کنند که توانایی‌های آن‌ها را به چالش بطلبد و کارمندان بتوانند در قبال نتایج کار خود پاسخگو باشند. که با نتایج پژوهش‌های دهقان (۱۳۸۶)، فارسی علی‌آباد (۱۳۸۶) و مسوان (۱۹۹۸) همسو است.

در این قسمت درباره روابط بین متغیرهای فردی و متغیرهای اصلی پژوهش شامل عزت نفس و اثربخشی مدارس بحث و بررسی شد.

بین متغیرهای سن و مدرک تحصیلی مدیران با عزت نفس آن‌ها در پژوهش حاضر رابطه وجود ندارد، چرا که ممکن است یک مدیر با عزت نفس بالا، نسبت به یک مدیر با عزت نفس پایین مدرک تحصیلی بالاتر نداشته باشد و همچنین برای سن نیز این موضوع مصداق دارد. که با نتیجه پژوهش ثابت و همکاران (۱۳۸۶) همسو است. در پژوهش حاضر بین متغیر سابقه مدیریت و عزت نفس مدیران رابطه وجود داشت که با نتایج پژوهش ابراهیمی نژاد و سلیمیان (۱۳۸۶) همسو است.

همچنین بین متغیرهای سن، سابقه مدیریت و اثربخشی رابطه وجود دارد، میانسال بودن اکثریت مدیران مورد بررسی سبب شد که به اقتضای سن با تجربه‌تر عمل کنند و موجب اثربخشی مدارس خود شوند؛ نتیجه پژوهش حاضر در زمینه ارتباط بین سن و اثربخشی با پژوهش‌های کریمی حاجی شوره (۱۳۷۳) و فارسی علی‌آبادی (۱۳۸۶) همسو است و با نتایج پژوهش معین ریزی (۱۳۸۲)، شیرازی (۱۳۷۳) و دهقان (۱۳۸۶) ناهمسو است. در پژوهش حاضر بین متغیر مدرک تحصیلی و اثربخشی رابطه وجود نداشت که با نتایج پژوهش صالحی امیری (۱۳۸۹)، نجفی (۱۳۷۳) و دهقان (۱۳۸۶) همسو است.

با توجه به نتایج پژوهش مشخص شد که عزت نفس مدیران عامل مهمی در اثربخشی مدارس است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس برای بالابردن اثربخشی مدارس عامل مهم عزت نفس را در خود تقویت کنند، چراکه عزت نفس قدرت تصمیم‌گیری و خلاقیت آدمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یک مدیر با عزت نفس بالا دارای توانایی و قابلیت‌های مناسب برای نشان دادن واکنش سریع نسبت به محیط همچنین ایجاد روابط مناسب و مؤثر با

همکاران و تقویت روحیه اعتماد، احترام و انسجام کافی میان کارکنان است. همچنین به دلیل وجود رابطه بین سن و اثربخشی مدارس پیشنهاد می‌شود که در مدیریت مدارس از مدیران دارای سن و تجربه و توان کاری بالا استفاده شود. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های پیش‌تری در حوزه مدیریت بالاخص ویژگی‌های مدیریتی و ارتباط آن با اثربخشی مدیران انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در خصوص بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی مدارس در مدارس دخترانه و پسرانه در مقاطع مختلف به صورت همزمان انجام شود و نتایج پژوهش با یکدیگر مقایسه شود. برای جلب همکاری مسئولان و کارکنان آموزش و پرورش در پژوهش‌های آتی توصیه می‌شود که دانشجویان پس از اتمام پایان‌نامه خود، نتایج پژوهش را بین مدارس توزیع کنند تا به این وسیله هم باعث بالا رفتن آگاهی افراد شود و هم کارمندان با مشاهده حاصل همکاری خود با محقق تشویق شوند تا با پژوهشگران بعدی همکاری کنند.

منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی و سلیمیان، محمود (۱۳۸۶). بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان. پیام مدیریت، ۲۴، ۲۳، ۵۲-۳۱.
- اسدی، حسن (۱۳۸۰). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت بدنی. حرکت، ۷، ۵۰-۳۹.
- استونر، جیزمای. اف، فری من، آر. ادوارد، گیلبرت، دانیل آر (۱۳۷۹). مدیریت، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اسمیت، کوپر (۱۹۶۷). ناراحتی‌های مربوط به فشار روانی و راه‌های رفع آن، ترجمه نصرت الله پور افکاری. تهران: رشد.
- بهرنگی، محمدرضا و طباطبایی، بهار (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران با اثربخشی آن‌ها در مدارس متوسطه شهر کرمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۲، سال سوم، ۵۰-۳۵.
- ثابت، فاطمه، کوهستانی، حسین علی و مهram، بهروز (۱۳۸۶). بررسی رابطه عزت نفس مدیران زن و اثربخشی آنان در مدارس منطقه چناران. پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد، ۱۴، ۳۲-۲۰.
- دهقان، مریم (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران و اثربخشی مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی ناحیه ۲ شهرستان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۶). تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار.
- رستگاری، حمید (۱۳۸۳). بررسی رابطه عزت نفس با خلاقیت دانش‌آموزان سال سوم مدارس راهنمایی نواحی ۲ و ۳ شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ شده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رستمی، هادی (۱۳۸۳). رابطه بین عزت نفس مدیران و اثربخشی آن‌ها در مدارس راهنمایی ناحیه ۲ شهر مشهد. پایان‌نامه کارشناسی چاپ شده، دانشگاه فردوسی مشهد.

رنجبریان، رسول، موسی پور، نعمت الله و قزل ایاق، محمد (۱۳۸۸). رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان‌های دولتی. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۴۸، ۱۰۲-۸۶

روغنی، مهناز، بهرام‌زاده، حسین علی و منفردی راز، براتعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران و اثربخشی آن‌ها در سازمان‌ها و ادارات کل دولتی شهرستان بجنورد. *پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*، ۲۰، ۱۸۳-۱۵۹.

زارع نجف، دانش پژوه، فرح، امینی، مرضیه، رازقی، محسن و فلاح زاده، محمدحسین (۱۳۸۶). رابطه وضعیت تحصیلی با سلامت عمومی و عزت نفس در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، بهار و تابستان، ۷(۱) (پیاپی ۱۷): ۵۹-۶۷

ساعتچی، محمود (۱۳۷۹). *روان‌شناسی کار*. تهران: ویرایش.

شریفیان، لیلا و رئوفی، محمد حسین (۱۳۸۴). بررسی نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثربخشی رفتار سازمانی مدیران از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۱۵ آموزش و پرورش استان تهران. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌نامه تربیتی*، ۵، ۶۲-۴۹.

شیرازی، علی (۱۳۷۳). *مدیریت آموزشی*. مشهد: جهاددانشگاهی دانشگاه مشهد.

صالحی، امیری و شاه حسینی، علی (۱۳۸۹). بررسی ویژگی‌های کار آفرینی و اثربخشی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۱۰، ۳۲-۱۶.

فارسی علی آبادی، نسرین (۱۳۸۶). *بررسی رابطه بهداشت روانی مدیران و اثربخشی مدارس دخترانه شهرستان رفسنجان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان. کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین (۱۳۷۹). *شور و شوق در محیط کار*، ترجمه عباس چگینی و نگین صراف، تهران: پیکان.

کریمی حاجی شوره، محمدصادق (۱۳۷۳). *ویژگی‌های مدیران اثربخش در دبیرستان‌های متوسطه نظری پسرانه شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

کولانچی، محمد (۱۳۷۴). *بررسی نظرات معلمان دخترانه درباره شیوه‌های کنترل و نظارت مدیران آموزشی کارآمد شهر همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

کولو بندی، عبدالله (۱۳۷۴). *معیارهای هفتگانه برای ارزشیابی اثربخشی سازمان*. نشریه تدبیر،

۵۶. سال ششم.

معین ریزی، اکرم (۱۳۸۲). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران مدارس و اثربخشی آنها در مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.

مفتاح، سیمین (۱۳۸۱). رابطه کمرویی و اعتماد به نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

موسوی جووردی، نجمیه (۱۳۷۸). بررسی تأثیر ثبات مدیریت بر اثربخشی مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۲ شهر تهران از دیدگاه مدیران و معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء (س).

میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۹). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: یسپرون.

نجفی، میترا (۱۳۷۳). بررسی رابطه سبک های رهبری و اثربخشی آموزش های روستایی در جهاد سازندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد.

وایلز، کیمبل (۱۳۷۲). مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

هوی، وین، ک و میسکل، سیسیل (۱۳۷۱). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میر محمد سید عباس زاده. ارومیه: انزلی.

Faizal, M., Siraj, S & Norfaiza, R. (2011). School Effectiveness and improvement practices in excellent schools in Malaysia and Bruneie. *Procedia Social and ehavioral Science*. 15: 1705 -1712.

Kinnunen, u ,Fldt, T &Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-estem: Evidenc fom cross-lagged relation in a 1- year longitudinal sample. *Personality and individual difference*.35:617-362.

Koli ,M.(2002).Relation ship between organizational cultur, organizational climate and organizational Effectiveness. Available at www. Proquest.com.

Luthansf.Petersons.j.(2002).Employce engagement and Managmer Self-Officacy: Impli Cations F Managerial Efficiveness and Development,*Journal Ofmanagement and Development*, 21(5)379-387.

Ross, CF,Broh , BA.(2002). *The roles of self-esteem and the sconce of personal cntvol in the academic achviement process*.social Educ.V3(4):270-840.