



رابطه خودکارآمدی با اثربخشی مدیران از دیدگاه مدیران و معلمان مقطع راهنمایی و متوسطه (مطالعه موردی منطقه چمستان)*

نوروز نائیجی^۱، فریبا جهانشاهی^۲، رضا یوسفی سعیدآبادی^۳، کامبیز اسپهبدی^۴

چکیده

تحقیق حاضر در پی شناخت رابطه بین خود باوری و اثربخشی مدیران مقطع راهنمایی و متوسطه است، نوع کاربردی و با روش توصیفی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، مدیران و معلمان منطقه چمستان با تعداد ۴۸۳ نفر که براساس جدول مورگان نمونه‌ای با حجم ۲۳۰ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته شالیکار (۱۳۷۸) و برای خودکارآمدی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده اثربخشی که میزان پایایی با روش الفای کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیف از قبل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، نما و نمودار از آمار استنباطی به روش همبستگی پیرسون استفاده شده است. از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش این است که بین خودکارآمدی، خودباوری- خودتنظیمی، خودسنجی رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی مدیران وجود دارد ولی مولفه‌های خود رهبری در هر دو مقطع و خود تهیجی در مقطع متوسطه رابطه معنادار با اثربخشی ندارد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی، اثربخشی، مدیران متوسطه و راهنمایی

* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با همین عنوان است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شده است.

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Siros35@gmail.com

۲- کارشناس ارشد برنامه درسی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. rjahanshahi2012@yahoo.com

۳- استادیار واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۴- استادیار واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

مقدمه

بر اساس آن، مهارت‌های آموخته شده زمانی قادر خواهند بود به صورت عملکرد درآیند که فرد، برانگیخته شده و یا از انگیزه کافی برای عمل کردن و نشان دادن آن یادگیری‌ها برخوردار باشد (کاتانو و همکاران، ۲۰۲۰).

خودکارآمدی بر سطح استقامت، تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف، اثرگذار است و اینکه ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه‌ای درست برآورد کرده باشیم، احساس خودکارآمدی ما را تعیین می‌نماید. خودکارآمدی پایین می‌تواند انگیزه را نابود نماید، آرزوها را کم کند، با توانایی‌های شناختی تداخل نماید و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد (خوشنویسان و افروز، ۱۳۹۰). هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کار یا فعالیت را دارا هستند، برای انجام آن تکلیف وقت بیشتری صرف می‌کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست می‌یابند (زینلی و همکاران، ۱۳۸۸). خودکارآمدی عبارت است از: قضاوت یک شخص درباره توانایی خویش برای انجام یک فعالیت خاص. خودکارآمدی، قضاوت شخص در مورد توانایی خود برای سازماندهی کردن و انجام دادن فعالیت‌هایی است که نیاز به دست یافتن سطح معینی از عملکرد را دارد (جروسالم و هسلینگ، ۲۰۰۹). باورهای خودکارآمدی افراد می‌توانند از طریق چهار منبع اصلی مؤثر ایجاد و تقویت شوند:

۱. تجارب مستقیم (شخصی): مؤثرترین روش به واسطه تجارب مستقیم می‌باشد. موفقیت‌های افراد، باوری نیرومند در کارآمدی شخصی افراد

امروزه در نظام آموزش و پرورش، نیاز به مدیران و رهبرانی است که نه فقط در امر تعلیم و تربیت مجرب و صاحب نظر باشند، بلکه در تشخیص و مسائل و مشکلات اداری و سازمانی نیز دقت و مهارت داشته باشند. به نظر می‌رسد که رهبری و مدیریت اثربخش در آموزش و پرورش مستلزم چیزهایی فراتر از آموزش و کسب دانش مدیریت است. برای اینکه جریان آموزش و پرورش هدف و جهت مطلوبی داشته باشد، مدیران آموزش و پرورش باید در کار خود از یک فرادید^۱ یا چشم‌انداز برخوردار باشند تا بتوانند گذشته و حال را با آینده پیوند دهند.

پورافکاری (۱۳۸۵) باورهای شخص در مورد توانایی برای کنار آمدن با موفقیت‌های متفاوت را خودکارآمدی می‌داند. خودکارآمدی یک توانایی زایشی است و پنج مؤلفه خود باوری (اعتماد به نفس، حل مسئله، تفکر مثبت و خود پنداری)، خود تنظیمی (خویشتن‌داری، نظم بخشیدن به افکار خود برای رسیدن به هدف مورد نظر)، خود سنجی (خود ارزشیابی) و خود رهبری (مثبت‌گرایی، کنترل رفتارهای خود به منظور رسیدن گام به گام به هدف مورد نظر) و خود تهیجی (ایجاد انگیزه در خود، مبارزه با شکست) را شامل می‌شود. (بهرامی، به نقل از پور جعفر دوست، ۱۳۸۶).

خودکارآمدی یک متغیر حیاتی و اساسی در یادگیری، عملکردهای اجتماعی شناختی، مهارت-های حرکتی و انتخاب راهبردها و رفتارهاست و

^۱. Visin

دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه؛ فقیه آرام (۱۳۹۶) با هدف مطالعه رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری و سپاه منصور، معمار و آزموده (۱۳۹۱) با هدف بررسی رابطه عزت نفس و خودکارآمدی با متقاعدسازی در مدیران آموزشی اشاره نمود. با این حال به نظر می رسد که بر روی معیارها و شاخص های خودکارآمدی مدیران تحقیق های قابل توجهی به انجام نرسیده است. از طرفی مختاری دینانی (۱۳۹۶) در نتایج تحقیق خود بیان می دارد که سطح خودکارآمدی مدیران ورزش کشور در سطح متوسط است و نیاز به توجه بیشتری دارد. حال به خوبی قابل ادراک است که شرایط حاکم بر ورزش ایران به ویژه در بخش قهرمانی و حرفه ای، به واسطه وجود متغیرهای اثرگذار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بسیار خاص و ویژه است. بحران در ورزش ایران، کلمه ای بسیار آشنا و ملموس است و کلمه ای است که از گوشه و کنار مباحث مدیریتی ورزش همواره به گوش می رسد. بحران، توصیف کننده شرایطی است که در آن ریشه های پدید آمده یا حادثه به وجود آمده می تواند حاصل از مسائل و مشکلاتی مانند ساختار و عملیات مدیریتی نامناسب و یا شکست در تطابق با یک تغییر باشد. در اغلب بحران های ورزشی شرایط مشترک ۱. نیاز به تصمیم گیری های سریع؛ ۲. محدود بودن راه حل ها؛ ۳. وخیم شدن اوضاع در صورت اتخاذ تصمیمات غلط؛ ۴. احساس خطر و ناتوانی جهت کمک و ۵. درگیر شدن سازمان ها و حتی برخی از آحاد جامعه وجود دارد. شاید بتوان گفت که به دلیل

ایجاد می نمایند، در حالی که شکست ها، آنان را ویران می کنند به ویژه اگر این شکست ها قبل از پابرجایی قوی خودکارآمدی رخ دهند.

۲. تجارب جانشینی: این تجارب توسط الگوهای اجتماعی به دست می آید. مشاهده افراد مشابه با کسب موفقیت های آنان باعث تلاش بیشتر و برانگیختگی آنان می شود و توانایی لازم جهت تسلط بر موانع را می یابند و موفق می گردند.

۳. اقناع کلامی: افرادی که به صورت شفاهی تشویق می گردند، در زمانی که توانایی تسلط بر فعالیت ها را دارند، تلاش و تحمل بیشتری می یابند.

۴. داوری توانایی خود: خلق مثبت باعث افزایش خودکارآمدی و خلق محزون، سبب کاهش خودکارآمدی می شود. کاهش واکنش تنیدگی افراد و تفسیر غلط حالات هیجانی در تغییر و اصلاح باورهای خودکارآمدی تأثیر دارند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۱).

تحقیقات زیادی پیرامون ارتباط خودکارآمدی مدیران با سایر متغیرهای سازمانی به انجام رسیده است که از آن جمله می توان به پژوهش های بیک زاد و همکاران (۱۳۹۱) با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان؛ مختاری دینانی (۱۳۹۶) با هدف مطالعه ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان استان تهران؛ صفاری زنجانی و همکاران (۱۳۹۶) با هدف بررسی رابطه توسعه رابطه بین توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در

و دیویدسون (۲۰۰۳) و اثربخشی پارسونز استفاده گردید برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد متغیرهای خودکارآمدی و تاب‌آوری توان پیش‌بینی متغیر اثربخشی را دارند. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی رابطه مثبت وجود دارد؛ اما اثربخشی در بین مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش برای افزایش اثربخشی مدیران به برگزاری برنامه‌های مانند کارگاه‌های آموزشی و استفاده از روانشناسان و مشاوران نسبت به تقویت خودکارآمدی و تاب‌آوری اقدام نمایند.

زاهد بابلان و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه به تحقیق پرداختند. این پژوهش با هدف الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه بر خودکارآمدی معلمان دوره ابتدایی شهرستان تالش انجام شده است. روش پژوهش توصیفی - همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را مدیران و معلمان ابتدایی شهر تالش، به تعداد ۷۸۵ نفر، تشکیل دادند که بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۵۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد، رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، فرهنگ مدرسه گرونرت (۲۰۰۵) و خودکارآمدی معلمان

تنوع زیاد جامعه ورزشی و زیرذره بین بودن آن، وجود بحران‌های متعدد در ورزش، همواره مدیریت در سطح کلان آن را متمایز و دشوارتر از سایر حوزه‌ها نموده است. شناخت کامل محیط، عکس‌العمل صحیح و سریع و تصمیم‌گیری‌های بهینه، همگی از ویژگی‌هایی هستند که یک مدیر ورزشی می‌تواند با توسل به آنها بحران‌ها را مدیریت نماید و سازمان خود را از صدمات و پیامدهای محتمل برهاند. یکی از مشهورترین تئوری‌هایی که در مورد چگونگی پیش‌بینی و شرح رفتار کاربرد دارد، «تئوری یادگیری اجتماعی» باندورا است. این تئوری به طور گسترده برای مطالعه تغییر رفتارها استفاده می‌شود و در برگرفته یک فرآیند شناختی است که به نقش اعتماد به نفس افراد نسبت به توانایی‌هایشان در انجام رفتاری که از آنها خواسته شده، اشاره دارد و یکی از سازه‌های مهم آن خودکارآمدی است (جعفری پویان، عتیقه چیان، سرادار، ۱۳۹۶).

کاردان و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله‌ای تحت عنوان " رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره متوسطه" به تحقیق پرداختند. این مقاله به لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران دوره متوسطه اداره آموزش و پرورش شهر کرمانشاه (۴۴ مدیر مرد و ۵۰ مدیر زن) در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای به حجم ۷۶ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲)، تاب‌آوری کانر

تحقیق توصیفی-همبستگی بوده و از نظر هدف نیز از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و معاونان زن مدارس شهرستان شبستر به تعداد ۷۵ نفر می‌باشد که از این تعداد ۶۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه هوش‌های چندگانه گاردنر، پرسشنامه مهارت‌های اجتماعی ماتسون و همکاران (۱۹۸۳) و پرسشنامه خودکارآمدی شوارزر و جرو سالم بود. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از روش آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم افزار spss.23 استفاده شد. نتایج نشان داد از بین مولفه‌های هوش‌های چندگانه سه مولفه هوش کلامی ($r=69/0$)، هوش موسیقی ($r=67/0$) و هوش میان فردی ($r=56/0$) با خودکارآمدی مدیران و معاونان زن مدارس شهرستان شبستر رابطه دارد ($p < .01$). نتیجه رگرسیون، ۷۶/۴ درصد از واریانس خودکارآمدی توسط هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی تبیین می‌شود. بنابراین از آنجایی که خودکارآمدی مدیران و معاونان نیز با هوش‌های چندگانه و مهارت‌های اجتماعی آنان رابطه معنی‌دار؛ لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها خودکارآمدی مدیران را از طریق ترتیب دادن هدف‌های قابل دسترس، جانشین سازی تجربه‌های موفق با تجربه‌های ناموفق و تقویت اعتماد به نفس تقویت نمایند.

اسچانن - موران و وولفولک (۲۰۰۱) به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳، ۰/۸۸ و ۰/۸۷ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسپس اس (SPSS) و لیزرل (LISREL) انجام شد. بر اساس یافته‌ها، الگوی علی مفروض برازش مناسبی دارد و تعمیم‌پذیر به جامعه پژوهش است. اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ مدرسه (۰/۹۳) و بر خودکارآمدی معلمان (۰/۶۳) مثبت و معنادار است. همچنین اثر مستقیم فرهنگ مدرسه بر خودکارآمدی معلمان (۰/۴۳) مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم رهبری تحول‌آفرین با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه بر خودکارآمدی معلمان (۰/۴۰) مثبت و معنادار است. با توجه به یافته‌های آماری، فرهنگ مدرسه رابطه میان رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی معلمان را به صورت معناداری میانجی‌گری می‌کند. لذا رهبران تحول‌آفرین باید با ایجاد فرهنگ سازنده و قوی در مدرسه زمینه را برای ارتقای سطح خودکارآمدی معلمان، برای عملکرد بهینه، فراهم کنند.

رحیمی و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان "پیش بینی خودکارآمدی مدیران و معاونان زن بر اساس هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی" به تحقیق پرداختند. این پژوهش با هدف پیش بینی خودکارآمدی مدیران و معاونان زن شهرستان شبستر بر اساس هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی انجام گرفته است. پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع

بنابراین آنچه در مورد نظر در این پژوهش است گامی است در همین راستا به منظور تعیی رابطه خود کارآمدی با اثربخشی مدیران آموزشی از دیدگاه مدیران مقطع راهنمایی و متوسطه آنان برداشته شده است.

فرضیه‌های تحقیق:

- ۱- بین خودکارآمدی و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه و رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین خود باوری و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین خود تنظیمی و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین خود سنجی و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین خود رهبری و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین خود تهییجی و اثربخشی مدیران راهنمایی و متوسطه رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیف همبستگی می‌باشد زیرا محقق به تعیین رابطه دو متغیر خودکارآمدی و اثربخشی می‌پردازد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران و معلمان منطقه چمستان نور به تعداد ۴۸۳ نفر که براساس جدول مورگان نمونه‌ای با حجم ۲۳۰ نفر انتخاب و برای انتخاب نمونه مورد نظر از روش

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به بررسی رابطه بالندگی و خودکارآمدی مدیران مدارس با اثربخشی مدارس متوسطه پرداختند. این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی به روش همبستگی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه‌ی آماری را کلیه مدیران مدارس دوره‌ی اول و دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تشکیل داده‌اند. حجم نمونه طبق جدول مورگان به تعداد ۱۵۰ نفر مدیر مدارس انتخاب شدند. جهت انتخاب نمونه معرف مدیران از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بالندگی محتوایی مدیران فرهی بوزنجانی، خودکارآیی پتریدرو و همکاران، و اثربخشی مدارس هوی و میسکل استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ و روایی آنها با نظر متخصصان مورد تایید قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین بالندگی مدیران و مولفه‌های آن با اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین خودکارآمدی مدیران و مؤلفه‌های آن با اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت در مدل پیش‌بینی رگرسیون تنها مولفه توانایی مدیران و رهبری قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را نشان داد. لذا می‌توان با توسعه شایستگی‌ها و بهبود خودکارآیی مدیران، اثربخشی مدارس را ارتقا داد.

نمونه‌گیری تصادفی برحسب مقاطع تحصیلی استفاده شده است.

(۱۳۷۸) استفاده شد که دارای ۲۳ گویه و با مقیاس درجه‌بندی کیلرت تدوین شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

- برای گردآوری داده‌ها برای اثربخشی مدیران از پرسشنامه محقق ساخته شالیکار

- پرسشنامه خودکارآمدی مدیران با ۳۲ سوال که توسط محقق و با تایید اساتید راهنما و مشاور ساخته که پایایی آن به روش آلفای کرانباخ ۰/۷۷ بدست آمده است.

تجزیه و تحلیل

جدول ۱- رابطه بین خودکارآمدی با اثربخشی مدیران دوره راهنمایی و متوسطه از دیدگاه مدیران و دبیران

آزمون پیرسون	خودکارآمدی	خودباوری	خود تنظیمی	خودسنجی	خود رهبری	خود تهییجی
ضریب همبستگی اثربخشی	ضریب همبستگی معنی‌داری	ضریب همبستگی معنی‌داری	ضریب همبستگی معنی‌داری	ضریب همبستگی معنی‌داری	ضریب همبستگی معنی‌داری	ضریب همبستگی معنی‌داری
۰/۳۴	۰/۴۲	۰/۰۱	۰/۲۵۷	۰/۰۵۴	۰/۳۹	۰/۰۴۹

بین خودکارآمدی مدیران و اثربخشی مدیران با ضریب $R=0/34$ در سطح ۹۵ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بین خودسنجی مدیران و اثربخشی آنان با ضریب $R=0/39$ در سطح ۹۵ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بین خودکار باوری مدیران و اثربخشی مدیران با ضریب $R=0/56$ در سطح ۹۵ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بین خودرهبری مدیران و اثربخشی آنان با ضریب $R=0/147$ رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بین خودتنظیمی مدیران و اثربخشی مدیران با ضریب $R=0/257$ در سطح ۹۵ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

با ضریب $R=0/392$ رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۲- آزمون T جهت بررسی تفاوت خودآمدی بین مدیران بر حسب مدرک تحصیلی (لیسانس و فوق‌لیسانس)

متغیر تحصیلات	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مقدار لیسانس	۶۵/۶۵	۱۱/۶۲	۲۹	۰/۰۴۹	۴۰	N.S
مقدار فوق‌لیسانس	۶۵/۸۴	۱۱/۴۲	۱۳			

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، به نظر می‌رسد این عدد معنی‌دار نباشد. بین مقدار

خودکارآمدی مدیران با مدارک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۳- تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه خودکارآمدی مدیران با سوابق گوناگون

منبع واریانس	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۸۳/۰۴	۲	۴۱/۵۲		
درون گروهی	۵۲۶۹/۵۲	۳۹	۱۳۵/۱۱	۳۰	N.S

با توجه به جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که بین خودکارآمدی با سوابق گوناگون تفاوت معنی دار وجود ندارد.

جدول ۴- آزمون T جهت بررسی خودکارآمدی مدیران زن و مرد

متغیر تحصیلات	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدیران زن	۶۳/۰۴	۱۲/۳۳	۲۲	۱/۶۱۹	۴۰	N.S
مدیران مرد	۶۷/۶۵	۹/۸۲	۲۰			

با توجه به جدول ۴ بین خودکارآمدی مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری بدست نیامد.

بحث و نتیجه‌گیری

تنظیمی رفتارهای انگیزشی و خود تعلیمی کلامی استفاده نماید نتیجه این امر افزایش اثربخشی آنان می‌انجامد. در حقیقت خود تنظیمی به استفاده از راهبردها و فرایندهایی اشاره دارد که موجب فعال شدن و حفظ و تداوم تفکر، آموخته‌ها، رفتارها، عواطف به منظور دستیابی به اهداف می‌شود. این موضوع را هایمولتن (۱۹۹۱) و مرادی و همکاران ۱۳۸۷ تایید می‌نمایند بین خود نسب و اثربخشی مدیران در سطح ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد. علت را می‌توان اینگونه بیان نمود که قضاوت و ارزیابی میدان نسبت به عملکرد خود، از قضاوت و ارزیابی دبیران و معلمان نسبت به عملکرد مدیران متفاوت است. این موضوع را مولتن (۱۹۹۱) و خزائی (۱۳۷۸) به گونه مستقیم و غیرمستقیم اشاره نموده‌اند.

بین دو متغیر خودباوری و اثربخشی میدان مدارس راهنمایی و متوسط با ضریب همبستگی ۰/۳۴ در سطح ۰/۹۵ رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. علت را می‌توان اینگونه بیان نمود که به احتمال زیاد هر چقدر مدیر در کار خود درگیر شود و آن را با شور و شوق و نهایت توان و خودکارآمدی انجام داد. و از شیوه‌ی جدید برای انجام بهینه آن استفاده نماید که نتیجه این امر به شیوه‌ی جدید انجام کار و بهره‌روی بالای مدرسه منجر خواهد شد. این موضوع را پترهاکت ۱۹۸۱ و لاکسولاتمن ۱۹۹۰ و شانگ و پا چاریس ۲۰۰۲ به گونه مستقیم و غیرمستقیم اشاره نموده‌اند.

بین خودتنظیمی و اثربخشی مدیران در محیط کار در سطح ۰/۹۵ رابطه معنی داری وجود دارد. علت را می‌توان اینگونه بیان نمود که به احتمال زیاد هر چقدر مدیر از راهبردار خود

بین دو متغیر خودرهبیری و اثربخشی مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد با توجه به نتایج حاصله به احتمال زیاد شیوه‌ی رهبری عامل اساسی در رابطه‌ی بین دو متغیر نمی‌باشد. این موضوع را گسلی (۱۹۹۱) و حدادی (۱۳۷۹) به گونه غیر مستقیم اشاره نموده‌اند.

بین خودتنظیمی و اثربخشی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد به احتمال زیاد علت را اینگونه می‌توان بیان نمود که خود تنظیمی هر انسانی به کارش و ارزش نهادن به کاری که برعهده دارد موجب این امر خواهد شد و انسان به دنبال رشیوه‌ی مناسب و خود کنترلی برای انجام بهتر کارش باشد این موضوع را به گونه مستقیم و غیرمستقیم را بیز (۱۹۹۶) اشاره نموده است. بین مدیران با مدرک لیسانس و فوق لیسانس از نظر خودکارآمدی تفاوت وجود ندارد علت را می‌توان به احتمال زیاد اینگونه بیان کرد که تحصیلات نقش اساسی در رابطه بین دین دو متغیر نمی‌باشد.

بین سابقه میدان و خود کارآمدی آنها در محیط کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد. می‌توان علت را اینگونه بیان کرد که به احتمال زیاد افراد با سابقه زیاد به نوعی شغل خود را تکراری فرض نموده و به خلق شیوه‌ی نو نیستند این موضوع با یافته (حسینی، ۱۹۹۹) همخوانی دارد.

تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت مدیران آموزشی زن و مرد وجود ندارد این یافته با یافته رحیمی ۲۰۰۱ همخوانی دارد.

منابع:

- زینلی پور، حسین؛ اقبال، زارعی و زندگی نیا، زهره. (۱۳۸۸). «خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی». پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی. ۹، صص ۱-۲۸.
- سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرشید و سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). «ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱(۱)، صص ۳۰۹-۳۲۸.
- فقیه آرام، بتول. (۱۳۹۶). «رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری». علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۵ (۸)، ۱۳۹-۱۵۰.
- مختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۶). «ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان های استان تهران». مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۴ (۳)، ۲۴۵-۲۶۱.
- زینلی پور، حسین؛ اقبال، زارعی و زندگی نیا، زهره. (۱۳۸۸). «خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی». پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی. ۹، صص ۱-۲۸.
- سپاه منصور، مژگان؛ معمار، المیرا و آزموده، معصومه. (۱۳۹۱). «رابطه عزت نفس و خودکارآمدی با متقاعدسازی در مدیران آموزشی». ۱ (۲)، صص ۹۲-۱۰۰.
- Caetano, L., Pacheco, B., Samora, G., Teixeira-Salmela, L., Scianni, A. (2020). "Self-Efficacy to Engage in Physical Exercise and Walking Ability Best Predicted Exercise Adherence after Stroke". *Stroke Research and Treatment*, Hindawi, 1-6.
 - Jerusalem, M., Hessling, J. (2009). "Mental health promotion in schools by strengthening self-efficacy". *Health education*, 109 (4), 329-341.
- بهرامی، هادی؛ عباسیان فرد، مهنوش، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش‌آموزان دختر دوره پیش دانشگاهی شهر تهران سال تحصیلی، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی سال ۴، شماره ۱(۱۳).
- پورافکاری، نصرت، (۱۳۸۵)، فرهنگ جامع روانشناسی و روان پزشکی و زمینه‌های وابسته، تهران: انتشارات فرهنگ معاصر.
- رحیمی، پریناز، حسین زاده، امیدعلی. (۲۰۲۱). پیش‌بینی خودکارآمدی مدیران و معاونان زن بر اساس هوش های چند گانه و مهارت اجتماعی. *زن و مطالعات خانواده*، ۱۳ (۵۰)، ۷-۲۱.
- زاهد بایلان، عادل، عابدی نیا، افشین، تقوی قره بلاغ، قربانزاده طولارود پایین، پدرام. (۲۰۲۲). الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه. *نوآوری های آموزشی*، ۲۱ (۲)، ۴۹-۶۶.
- قاسم زاده علیشاهی ابوالفضل، فولادوند زینب، زوار تقی. رابطه بالندگی و خودکارآمدی مدیران مدارس با اثربخشی مدارس متوسطه.
- کاردان، شهریار، مومنی، خدامراد، نوری پورلیاوی، مهدیان، ... علیخانی. (۲۰۱۶). رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره‌ی متوسطه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸ (۲۷)، ۱۲۴-۱۳۸.
- بیک زاد، جعفر؛ خدیوی، اسدالله؛ حسین پور سنبلی، علیرضا و محمدنژاد اصل، راحله. (۱۳۹۱). «رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان». فصلنامه علوم تربیتی. ۵ (۱۹)، صص ۱۲۷-۱۴۱.
- جعفری پویان، ابراهیم؛ عتیقه چیان، گلرخ و سرادار، آمنه. (۱۳۹۶). «سطح خودکارآمدی مدیران ارشد بیمارستان ها در مقابله با حوادث و بلاها». فصلنامه بیمارستان. ۱۶ (۲)، صص ۳۵-۴۳.
- خوشنویسان، زهرا و افروز، غلامعلی. (۱۳۹۰). «رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس». *اندیشه و رفتار*. ۲۰، صص ۷۳-۸۰.