

رابطه بین شایستگی‌های مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دروس دینی دانش‌آموزان در ولایت بامیان

حسین کارآمد^۱

غلام حسین جعفری^۲

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش شایستگی‌های مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ولایت بامیان در سال تحصیلی ۹۹۱۴۰۰ است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و معلمان و دانش‌آموزان ولایت بامیان در سال تحصیلی ۹۹۱۴۰۰ تشکیل می‌دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۸۱ معلم و ۳۸۴ دانش‌آموز به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شایستگی‌های عاطفی اجتماعی آلن و می‌یر و رضایت شغلی استمپس و پدیمونت و پیشرفت تحصیلی استاندارد استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون تحلیل شدند. نتایج نشان داد که (۱) بین شایستگی‌های مدیران و رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (۲) متغیرهای شایستگی مدیران و رضایت شغلی معلمان در سطح ۰/۰۴ پیش‌بینی کننده پیشرفت تحصیلی می‌باشند.

کلید واژگان: شایستگی، مدیران، رضایت شغلی معلمان، پیشرفت، دروس.

مقدمه

رشد و ترقی هر جامعه‌ای در گرو نظام آموزش و پرورش موفق است، چون رشد جامعه بدون آموزش و ارتقای سطح آگاهی و سواد مردم امکان پذیر نیست. هرچه گردونه تاریخ رو به جلو حرکت می‌کند، روز به روز بر اهمیت آن افزوده می‌شود. در عصر حاضر آموزش و پرورش عمومی به مثابه یکی از پایه‌های اساسی توسعه پایدار تلقی می‌شود و کشورهای جهان بخش قابل توجهی از درآمد ملی خود را جهت توسعه، بهبود و کارآیی آن اختصاص می‌دهند. در حقیقت آموزش و پرورش پایه و اساس جامعه انسانی است و یکی از اهداف مهم و اصلی آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است.

اولین گام در جهت دست یافتن به کادر آموزشی شایسته و کارآمد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شناخت عواملی مؤثر بر چگونگی فعالیت‌های معلمان و تحصیل دانش‌آموزان است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است زیرا ارتباط مستقیم بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و هرچه افراد رضایت بالاتر داشته باشند، کار خود را بهتر و شایسته‌تر انجام می‌دهند. بنابراین، ضروری است که آموزش و پرورش هرچه بیشتر به مسئله رضایت شغلی معلمان توجه

^۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی مجتمع آموزش عالی علوم انسانی. hkaramadbi@gmail.com

^۲. دانش‌پژوه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، hjafariY08h@gmail.com

و اهتمام داشته باشد. اساساً عواملی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان بسیار متعدد و زیاد است که به یک یا چند عامل قابل محدود کردن نیست. افراد در کارهای روزمره خود با اشخاص، ابزار و تجهیزات ارتباط دارد که هر کدام در رضایت یا عدم رضایت افراد نقش بسزایی دارند.

در تحقیقات انجام شده، تقریباً همه اتفاق نظر دارند که تعدادی از عوامل مانند: حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه، تأمین نیازمندی‌های شغلی، کارآیی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، خط مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند (علی قرائی، ۱۳۷۸: ۲۶). همچنین عواملی مانند خانواده، برنامه درسی، مواد و محتوای آموزشی، روش تدریس، امکانات و تجهیزات آموزشی، عزت نفس، بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر هستند.

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شایستگی‌های مدیران است. 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 جامعه مستلزم تجدید سازمان و نواندیشی در مدیریت نظام آموزشی است (علاقه بند، ۱۳۹۰). به اعتقاد صاحب نظران سازمانی یکی از بهترین روش‌ها برای ایجاد و حفظ نظام آموزشی خوب، تربیت افراد کارآمد و متخصص به منظور مدیریت و رهبری این نظام است. باتوجه به این که راه حل‌های نهایی مسائل و مشکلات آموزشی نیز در دست مدیران آموزشی است، باید قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه‌ی مدیران تا حد امکان رشد و پرورش یابد (نیکنما، ۱۳۷۲: ۵). صاحب نظران و محققین شایستگی‌های مدیران را از جهات مختلف و گوناگونی بررسی و دسته‌بندی کرده‌اند.

رابرت کاتز^۳ (۱۹۵۵) مهارت‌های مورد نیاز مدیران را به فنی، انسانی و ادراکی طبقه‌بندی کرده است. وی ای کامپرفارم^۴ (۲۰۰۲) شایستگی‌ها را به رفتاری و فنی دسته‌بندی کرده است. در طبقه‌بندی دیگری که توسط آلسان^۵ و بولتون (۲۰۰۰)، ارائه گردیده شایستگی به دو نوع فردی و سازمانی تقسیم می‌گردد. رابتم و جاب^۶ (۱۹۹۵) طبقه‌بندی کاملاً متفاوتی از شایستگی‌ها ارائه می‌نمایند؛ آنها شایستگی را به دو نوع سخت و نرم تقسیم می‌نمایند. آلن و می‌یر^۷ (۲۰۰۴) شایستگی‌های مدیران را به شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی شامل دانش، مهارت، توانایی و نگرش مدیران در زمینه آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و احساس کفایت و هوش هیجانی که در دو بعد عاطفی و اجتماعی منعکس شده است ارائه می‌کنند.

^۳. Rabert Katz

^۴. V. A. Com perform

^۵. Olson & Bolton

^۶. Robtham & Jubb

^۷. Allen & Meyer

گلמן^۸ (۱۹۹۵) شایستگی‌های مدیران را به شایستگی‌های خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه دسته‌بندی می‌کند.

پژوهش حاضر بر مبنای شایستگی‌های گلמן رابطه بین شایستگی‌های مدیران و رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دروس دینی دانش آموزان ولایت بامیان افغانستان را مورد بررسی قرار می‌دهد. کشور افغانستان که سال‌های متمادی دچار جنگ و نا امنی بوده و هست نظام آموزشی آن آسیب سنگینی دیده و دچار رکود گردیده است، بیش از هر کشوری نیازمند توجه و دقت در پیشرفت و ارتقای نظام آموزشی است و ارتقای نظام آموزشی بدون شناسایی عوامل مؤثر در آن امکان پذیر نیست.

نقش مدیر بسیار حساس، مهم و چشم گیر است. اوست که سنگینی کلیه مسئولیت‌ها و به چرخش درآوردن نظام مدرسه را برعهده دارد. مدیریت آموزشی از دشوارترین و حساس‌ترین نوع مدیریت در سازمان‌های عمومی و دولتی می‌باشد. بدون شک بهره‌وری مطلوب از نیروی انسانی که به عنوان دبیران آموزشگاه مشغول به کار هستند، منوط به برخورداری از مهارت‌های مدیریتی و شناخت عوامل آن می‌باشد. پیامد پاسخگویی به تقاضای روز افزون آموزش و پرورش، گسترش نظام آموزشی بصورت سازمانی عظیم و گسترده است که با تعداد کثیری از دانش آموز سرکار دارد، وظایف متعدد و متنوعی را انجام می‌دهد، کارکنان فراوان با دانش و مهارت‌های گوناگون را به خدمت می‌گیرد، منابع مادی و مالی عظیمی را مصرف می‌کند، روی هم رفته، اثرات و نتایج دامنه داری به بار می‌آورد.

گردش کار و فعالیت‌های چنین تشکیلاتی بدون تردید به برنامه ریزی آگاهانه و سازماندهی هوشمندانه نیاز است و نتیجه بخشی خدمات حساس و خطیر آن مستلزم رهبری و مدیریت اثر بخش است (علاقه بند، ۱۳۷۸).

«اکنون مدیریت آموزشی برای جبران نزول کیفی آموزش و پرورش، ناشی از توجه به مشکلات کمی یک الزام است و ابعاد وسیع و پیچیدگی وظایف آموزشی به مدیرانی با عمق نظر و بینش و انعطاف پذیری و مجهز به دانش مدیریت نیاز دارد» (جمالی، ۱۳۷۹).

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه است. مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد. مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد.

اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثر بخشی،

^۸. Daniel Goleman

کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود. وجود کتب و منابع مدیریت از لوازم و دست مایه‌های توسعه نیروی انسانی و آموزش و پرورش است (میرکمالی، ۱۳۷۳).

مدیران مدارس، مدیران عملیاتی در سطح اجرایی هستند، یکی از سیاست‌هایی که امروزه آموزش و پرورش به دنبال آن می‌باشد، سیاست مدرسه محوری است یعنی تمامی آموزش و پرورش و اعم از وزارت خانه ها و ادارات مناطق، باید در خدمت مدرسه باشند و همه برای مدرسه مقدمه باشند و آنچه ذی المقدمه است مدرسه است. اگر این سیاست را بپذیریم مدیر مدرسه نقش حساسی پیدا می‌کند.

مدیران با مدیریت سنجیده خود می‌توانند مجموعه مدرسه را به موفقیت برسانند و زودتر و بهتر به هدف های آموزشی و پرورشی نائل آیند (مجید، ۱۳۸۰: ۲۳).

اینگونه به نظر می‌رسد که مدیران باید از آن خصوصیتی که باید داشته باشند همچون روابط انسانی خوب مهارت های لازم و تعدیل و تطبیق رفتار خویش، اطلاع لازم داشته باشند. آگاهی از اینگونه اطلاعات و دانسته ها موجب رشد مدیران و رفع نواقص مدیریتی مدیران می‌گردد و علم و اطلاع از شایستگی های چهار گانه (خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) نیز ضرورتی است که اگر بر مبنای اطلاعات آماری و تحقیقات گسترده علمی و عملی صورت گرفته باشد. مورد پذیرش مدیران و سعی آن ها در استفاده از این گونه شایستگی ها خواهد شد و در پی آن مدیران ارشد را ترغیب به استفاده از مدیرانی خواهد نمود که در تحقیقات نمرات بهتری آورده و مقبولیت جامع تری داشته باشند.

متغیرهای مختلفی در ارتباط با رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است. مانند ارتباط رضایت شغلی با متغیرهایی مثل هوش اجتماعی مدیران (رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸)، مهارت های مدیران (ایمانی ۱۳۹۱)، هوش هیجانی (یارمحمدی منفرد و همکاران ۱۳۸۹)، هوش اجتماعی مدیران (رضایی و خلیل زاده ۱۳۸۸)، عدالت سازمانی (ایمانی نوجانی و ارجمندیان ۱۳۹۱)، سبک رهبری (احسانی و حاج هاشمی ۱۳۸۴)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (اسدیان و فلاح مهنه ۱۳۸۴)، تعهد سازمانی (حصاری ۱۳۸۵)، عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی (جوادی و همکاران ۱۳۹۴)، سبک های مدیریت مدیران (بخشایش و آذر نییاد ۱۳۹۱) و همچنین متغیرهای زیادی با پیشرفت تحصیلی مورد بررسی قرار گرفته است مثل متغیرهای اخلاقیات معلمان (حسینی ۱۳۸۶)، یادگیری مشارکتی (کرامتی و حسینی ۱۳۸۷)، انگیزش درونی - بیرونی، منبع کنترل درونی - بیرونی (حسن زاده ۱۳۸۱)، شناسایی عوامل آموزشی مؤثر (احمدی و اصلیان ۱۳۹۰) و سطح خودکارآمدی معلمان (میرکمالی و همکاران ۱۳۹۲) مورد پژوهش قرار گرفته است.

اما یکی از موضوعاتی که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهش قابل توجهی در مورد آن صورت نگرفته است شایستگی های عاطفی - اجتماعی مدیران است یعنی غیر از عواملی که دیگری که در پژوهش ها مورد بررسی قرار گرفته

است و بر رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی مؤثر است، شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی مدیران تا چه اندازه می‌تواند رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی اسناد و پژوهش‌ها بیانگر این است که پژوهش قابل توجهی که بتواند میزان این تأثیر گذاری را بیان و مشخص کند انجام نشده است.

یکی از عوامل مهم که می‌تواند بر رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی تأثیر گذار باشد شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی مدیران است. زیرا به نظر می‌رسد با کاهش و یا نبود شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی مدیران سبب کاهش رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر در صدد بررسی میزان ارتباط شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است.

روش پژوهش

این تحقیق برحسب هدف، کاربردی بوده و بر اساس روش گردآوری داده‌ها پیمایشی=توصیفی از نوع همبستگی است. از این جهت کاربردی است که نتایج این تحقیق می‌تواند در مکاتب افغانستان مورد استفاده و مؤثر واقع گردد. در تحقیق از نوع همبستگی رابطه بین دو یا چند متغیر بررسی می‌شود و نتایج همبستگی حاصل از پژوهش در صورت معنی داری به کل جامعه آماری تسری و تعمیم داده می‌شود. تحقیق توصیفی به توصیف آنچه که هست می‌پردازد و شرایط موجود را ثبت، توصیف و تجزیه و تحلیل و تفسیر می‌کند جامعه آماری به مجموعه افراد، اشیاء و یا بطور کلی پدیده‌هایی اطلاق می‌شود که محقق می‌تواند نتیجه مطالعه خود را به کلیه آن‌ها تعمیم دهد (احمد بیانی، ۱۳۷۸: ۱۶۷).

جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران، معلمان و دانش‌آموزان ولایت بامیان می‌باشد که در سال انجام پژوهش (۱۳۹۹)، مشغول مدیریت، تدریس و تحصیل هستند. براساس آمار ارائه شده از سوی واحد آمار ریاست معارف بامیان تعداد ۱۸۱ مدیر، ۳۵۸ معلم که ۲۲۴ مرد و ۱۳۴ زن و ۱۰۶۹۵ دانش‌آموز می‌باشند.

در این پژوهش حاضر جامعه آماری کلیه مدیران، معلمان و دانش‌آموزانی هستند که در مکاتب ولایت بامیان مشغول مدیریت، تدریس و تحصیل هستند و تعداد مدیران ۱۸۱ نفر، معلمان ۳۵۸ نفر و تعداد دانش‌آموزان ۱۰۶۹۵ نفر است که حجم نمونه مدیران از روش سرشماری حجم نمونه معلمان و دانش‌آموزان از طریق جدول مورگان ۱۸۱ معلم و ۳۸۴ دانش‌آموز به صورت تصادفی ساده معلمان و دانش‌آموزان در دست رس انتخاب و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع گردید که تعداد ۱۸۱ پرسشنامه شایستگی‌های مدیران و ۱۸۱ پرسشنامه رضایت شغلی برای معلمان و ۳۸۴ پرسشنامه پیشرفت تحصیلی برای دانش‌آموزان توزیع گردید.

در پژوهش حاضر از مقیاس ترتیبی که میزان موافقت یا مخالفت پاسخ دهنده را روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف یا یک مقیاس ۲ درجه‌ای بلی و خیر مشخص کند که شامل پرسشنامه شایستگی‌های مدیران که

پرسشنامه دیگر ساخته توسط آقای گیاهی (۱۳۹۱) می باشد و از چهار بعد خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه تشکیل شده است با آلفای ۷۵ / ۰ با ۴۰ گویه و پرسشنامه رضایت شغلی استمپس و پدیمونت (۲۰۰۲) که ارزش شاخص پرداخت، استقلال کاری، تعامل، شأن و مقام شغلی، وظایف شغلی و سیاست های سازمانی تشکیل شده است با آلفای ۸۸۵ / ۰ با ۲۴ گویه که ۴ گویه برای (پرداخت) ۴ (استقلال کاری) ۴ (تعامل) ۴ (شأن و مقام شغلی) ۴ (وظایف شغلی) ۴ (سیاست های سازمانی) و پرسشنامه پیشرفت تحصیلی نیز استاندارد می باشد که روایی آن ۸۵ / ۰ می باشد به عنوان ابزار پژوهش استفاده شده است.

یافته های تحقیق

داده های جمع آوری شده اعداد و ارقامی بدون معنی می باشند که از آمار برای معنی دار کردن آنها به منظور تحقق اهداف پژوهش ها و تحقیقات کمک گرفته می شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات به عنوان بخشی از فرآیند روش تحقیق علمی یکی از پایه های اصلی هر مطالعه و پژوهش به شمار می رود که به وسیله آن کلیه فعالیت های تحقیقی تا رسیدن به یک نتیجه، کنترل و هدایت می شوند. ذکر این نکته ضروری است که تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده به تنهایی برای یافتن پاسخ پرسش های پژوهش کافی نیست. بعد از تجزیه و تحلیل داده ها باید نتایج آن را تعبیر و تفسیر نمود. اطلاعات لازم برای این تحقیق از طریق پرسشنامه ای که قبلاً اعتبار آن مورد آزمون قرار گرفته به دست آمده است.

این اطلاعات در محیط نرم افزاری با اعمال آزمون های آماری مناسب با توجه به فرضیات تحقیق، تجزیه و تحلیل گردید و در این فصل نتایج گردآوری شده و تجزیه و تحلیل های صورت گرفته داده ها بر مبنای استنباط آماری و به کمک فنون آماری مناسب، به منظور تأیید یا رد فرضیه تحقیق ارائه می شود. در این بخش به منظور توصیف ویژگی های نمونه، ابتدا داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های آمار توصیفی خلاصه و طبقه بندی می شود، سپس با استفاده از شاخص های آمار استنباطی به تأیید یا رد فرضیات می پردازیم.

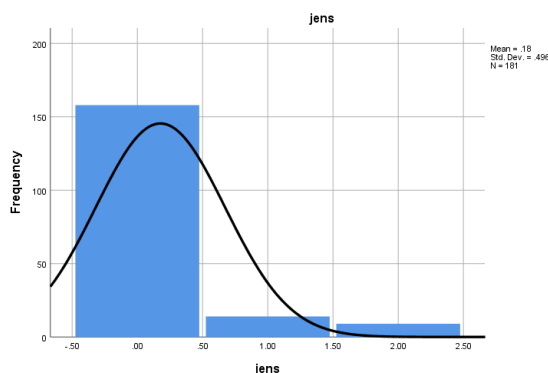
نتایج داده های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۱) توصیف شرکت کنندگان بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۱۵۸	۷٫۳	۸۷٫۳
مرد	۱۴	۰٫۷	۹۵٫۰
زن	۹	۰٫۰	۱۰۰٫۰
کل	۱۸۱	۱۰۰٫۰	

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌کنید از کل ۱۸۱ نفر شرکت کننده، ۸۷/۳ درصد به متغیرهای جمعیت شناختی پاسخی نداده بودند. با این وجود، ۷/۷ درصد از شرکت کنندگان مرد و ۵ درصد باقی مانده زنان را تشکیل داده است.

نمودار (۱) توصیف شرکت کنندگان بر اساس جنسیت



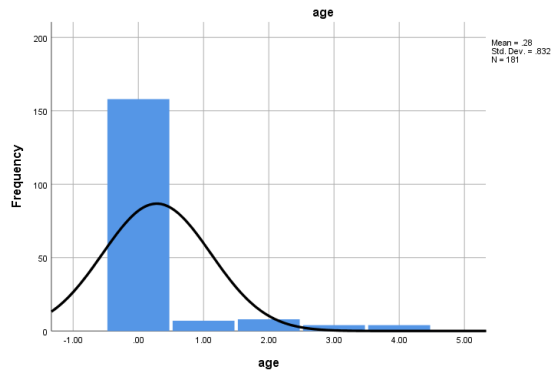
بر اساس نمودار (۱) میانگین جنسیت شرکت کنندگان در سطح ۰/۱۸ و انحراف استاندارد آن در حد ۰/۴۹ است.

جدول (۲) توصیف شرکت کنندگان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۱۵۸	۷/۳	۸۷/۳
۱۸ تا ۲۹ سال	۷	.۹	۹۱/۲
۳۰ تا ۳۹ سال	۸	.۴	۹۵/۶
۴۰ تا ۴۹ سال	۴	.۲	۹۷/۸
۵۰ سال به بالا	۴	.۲	۱۰۰/۰
کل	۱۸۱	۱۰۰/۰	

همانطور که مشاهده می‌کنید بر اساس جدول (۲) از کل شرکت کنندگان ۸۷/۳ درصد آن‌ها به این سؤال پاسخی نداده‌اند. ۳/۹ درصد ۱۸ تا ۲۹ سال، ۴/۴ درصد ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲/۲ درصد ۴۰ تا ۴۹ سال و همچنین ۲/۲ درصد ۵۰ سال به بالا سن دارند که درصد بالاتری از معلمان ۳۰ تا ۳۹ سال سن دارند.

نمودار (۲) توصیف شرکت کنندگان بر اساس سن



بر اساس نمودار ۲ میانگین سن شرکت کنندگان در سطح ۰/۲۸ و انحراف استاندارد آن در حد ۰/۸۳ است.

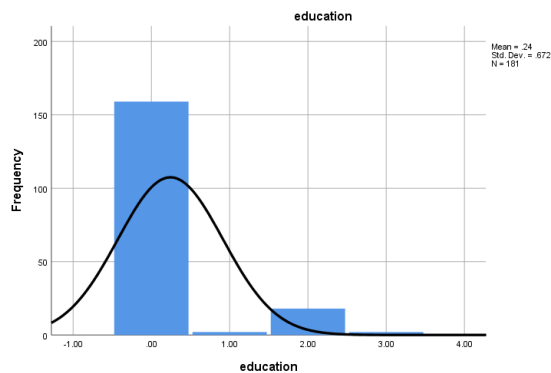
جدول (۳) توصیف شرکت کنندگان بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۱۵۹	۷/۸	۸۷/۸
دیپلم	۲	.۱	۸۹/۰
لیسانس	۱۸	.۹	۹۸/۹
دکتری	۲	.۱	۱۰۰/۰
کل	۱۸۱	۱۰۰/۰	

بر اساس جدول (۳) از کل شرکت کنندگان ۸۷/۸ درصد به این سؤال پاسخ نداده‌اند. ۱/۱ درصد از تحصیلات پاسخ

دهندگان در سطح دیپلم، ۹/۹ درصد در سطح لیسانس و ۱/۱ درصد در سطح دکتري می‌باشد که درصد بالاتری سواد معلمان در سطح لیسانس است.

نمودار (۳) توصیف شرکت کنندگان بر اساس تحصیلات



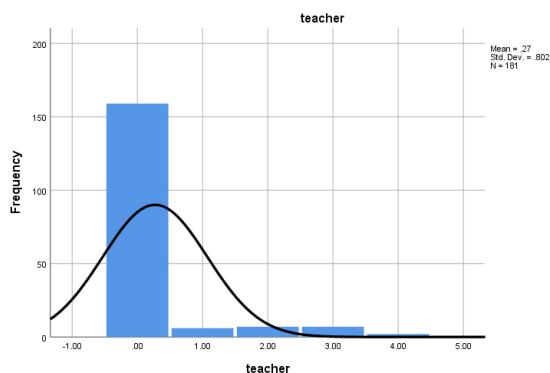
بر اساس نمودار (۳) میانگین تحصیلات شرکت کنندگان در سطح ۰/۲۴ و انحراف معیار آن در حد ۰/۶۷ است.

جدول (۴) توصیف شرکت کنندگان بر اساس سابقه معلمی

سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۵۹	۸۷٫۸	۸۷٫۸
۱ تا ۵ سال	۶	۰٫۳	۹۱٫۲
۶ تا ۱۰ سال	۷	۰٫۹	۹۵٫۰
۱۰ تا ۲۰ سال	۷	۰٫۹	۹۸٫۹
۲۰ سال به بالا	۲	۰٫۱	۱۰۰٫۰
کل	۸۱	۱۰۰٫۰	

همان طور که مشاهده می‌کنید بر اساس جدول (۴) از کل شرکت کنندگان ۸۷/۸ درصد به این سؤال پاسخ نداده‌اند. ۳/۳ درصد ۱ تا ۵ سال، ۳/۹ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۳/۹ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱/۱ درصد ۲۰ سال به بالا سابقه معلمی دارند.

نمودار (۴) توصیف شرکت کنندگان بر اساس سابقه معلمی



بر اساس نمودار (۴) میانگین سابقه معلمی شرکت کنندگان در سطح ۰/۲۷ و انحراف معیار آن در حد ۰/۸ است.

نتایج داده‌های استنباطی

جدول (۵) نتایج همبستگی متغیرهای شایستگی با پیشرفت تحصیلی و رضایت شغلی

متغیرها	شایستگی	پیشرفت	رضایت شغلی
شایستگی	۱		
پیشرفت	.۱۷۹*	۱	
رضایت شغلی	.۴۵۰**		۱

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات فرضیه اصلی

رابطه مثبت و معنی داری بین شایستگی مدیران با رضایت شغلی معلمان وجود دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون مقایسه همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های حاصل از شایستگی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در جدول (۵) نشان داده شده است همان گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین شایستگی های مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس برابر با 0.450 می‌باشد، و ضریب همبستگی بین شایستگی های مدیران با پیشرفت تحصیلی برابر با 0.179 می‌باشد که در سطح $(p < 0.05)$ معنی دار می‌باشد.

جدول (۶) نتایج همبستگی متغیرهای خود آگاهی با رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی

متغیرها	خود آگاهی	رضایت شغلی	پیشرفت
خود آگاهی	۱		
رضایت شغلی	0.217^{**}	۱	
پیشرفت	0.079		۱

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات فرضیه اول

رابطه مثبت و معنی داری بین خود آگاهی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان وجود دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون مقایسه همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های حاصل از خود آگاهی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در جدول (۶) نشان داده شده است همان گونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین خود آگاهی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس برابر با 0.217 می‌باشد که در سطح $(p < 0.05)$ معنی دار می‌باشد.

و ضریب همبستگی بین خود آگاهی مدیران با پیشرفت تحصیلی برابر با 0.079 می‌باشد که در سطح $(p < 0.05)$ معنی دار نمی‌باشد.

جدول (۷) نتایج همبستگی متغیرهای خود مدیریتی با رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی

متغیرها	خود مدیریتی	رضایت شغلی	پیشرفت
خود مدیریتی	۱		

رضایت شغلی	.۳۹۴**	۱	
پیشرفت	.۱۹۴**		۱

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات فرضیه دوم

رابطه مثبت و معنی داری بین خود مدیریتی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان وجود دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون مقایسه همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های حاصل از خود مدیریتی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در جدول (۷) نشان داده شده است همان گونه که در جدول (۷) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین خود مدیریتی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس برابر با ۰.۳۹۴ می باشد ضریب همبستگی بین خود مدیریتی مدیران با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان برابر با ۰.۱۹۴ می باشد که در سطح $(p < 0/05)$ معنی دار می باشد.

جدول (۸) نتایج همبستگی متغیرهای آگاهی اجتماعی با رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی

متغیرها	آگاهی اجتماعی	رضایت شغلی	پیشرفت
آگاهی اجتماعی	۱	۱	
رضایت شغلی	.۲۰۶**		
پیشرفت	.۰۶۴		۱

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات فرضیه سوم

رابطه مثبت و معنی داری بین آگاهی اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان وجود دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون مقایسه همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های حاصل از آگاهی اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در جدول (۸) نشان داده شده است همان گونه که در جدول (۸) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین آگاهی اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس برابر با ۰.۲۰۶ می باشد که در سطح $(p < 0/05)$ معنی دار می باشد.

و ضریب همبستگی بین خود آگاهی مدیران با پیشرفت تحصیلی برابر با ۰.۰۶۴ می باشد که در سطح $(p < 0/05)$ معنی

دار نمی باشد.

جدول (۹) نتایج همبستگی متغیرهای مدیریت رابطه با رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی

متغیرها	مدیریت رابطه	رضایت شغلی	پیشرفت
مدیریت رابطه	۱		
رضایت شغلی	.۳۷۶**	۱	
پیشرفت	.۱۳۸		۱

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات فرضیه چهارم

رابطه مثبت و معنی داری بین مدیریت رابطه مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان وجود دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون مقایسه همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های حاصل از مدیریت رابطه مدیران با رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در جدول (۹) نشان داده شده است همان گونه که در جدول (۹) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین مدیریت رابطه مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس برابر با **۰.۳۷۶** می باشد که در سطح ($p < 0/05$) معنی دار می باشد.

و ضریب همبستگی بین مدیریت رابطه مدیران با پیشرفت تحصیلی برابر با **۰.۱۳۸** می باشد که در سطح ($p < 0/05$) معنی دار نمی باشد.

جدول (۱۰) پیش بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس مؤلفه‌های رضایت شغلی و شایستگی عاطفی

پیشرفت تحصیلی به

عنوان متغیر وابسته و

متغیرهای رضایت شغلی

وشایستگی عاطفی به عنوان

متغیر مستقل وارد معادله

گام‌ها	متغیرها	بتا	t	P<	R	R ^۲	R ^۲ تعدیلی	F	Df	P<
۱	رضایت شغلی	۱۷۹	۰.۲۰۰	۰.۲۹	۲۴۰	۰.۵۸	۰.۴۷	۰.۴۳۷	۲	۰.۵
	شایستگی عاطفی	۰.۹۸	۰.۲۰۳	۲۳۰						

رگرسیون شدند. بر اساس جدول (۱۰) از بین متغیرهای پیش بین در گام اول رضایت شغلی و شایستگی عاطفی به میزان ۰/۴ می تواند پیشرفت تحصیلی را پیش بینی کند. پس به این نتیجه می رسیم که رضایت شغلی و شایستگی عاطفی ۴ درصد از واریانس پیشرفت تحصیلی را پیش بینی می کند. همانطور که از مقادیر P این یک گام قابل مشاهده است، رضایت تحصیلی و شایستگی عاطفی به صورت معناداری پیشرفت تحصیلی را پیش بینی می کنند. در تفسیر یافته‌ها اینگونه مطرح

می‌شود که به عنوان مثال، با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره رضایت شغلی و شایستگی عاطفی، نمره پیشرفت تحصیلی ۰/۰۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

بحث و نتیجه گیری

اولین یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین شایستگی‌های مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس و پیشرفت تحصیلی دروس دینی دانش‌آموزان رابطه معنا داری وجود دارد

یعنی به هر اندازه که مدیران از شایستگی‌های مدیریتی بیشتر برخوردار باشند رضایت شغلی معلمان بالاتر است و هرچه مدیران از شایستگی کمتری برخوردار باشند رضایت شغلی معلمان نیز کاهش می‌یابد.

یافته این پژوهش با نتیجه تحقیق مطهری نژاد و فاتحی چنار (۱۳۹۵) هماهنگ است. نتایج آن‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های شناختی، عاطفی و مهارتی دبیران ریاضی و پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش‌آموزان رابطه مثبت وجود دارد. وهم‌چنین تحقیق محمودپور و حیدری (۱۳۹۶) نشان داد که بین شایستگی مدیران مدارس و مولفه‌های آن (دانش، مهارت، تجربه، توانایی) با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ای مستقیم و معنا دار وجود دارد.

در مجموع با توجه به یافته‌های این تحقیق و تایید آن توسط پژوهش‌های دیگر می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان برخورداری مدیران از شایستگی‌های عاطفی اجتماعی بالا باشد زمینه رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بیشتر فراهم می‌شود، چون مدیر شایسته تمام برنامه ریزی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، برخوردها و ارتباطاتش از روی خرد و منطق انجام می‌شود و این امر سبب می‌شود که معلمان در یک فضای پرنشاط و دوستانه کارهایشان را با دلگرمی و شوق و علاقه انجام دهد و دانش‌آموزان هم شوق بیشتری برای یادگیری و ابراز استعداد های شان پیدا می‌کنند.

دومین یافته پژوهش نشان می‌دهد که بین شایستگی خود آگاهی مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد ولی بین شایستگی خود آگاهی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود ندارد. باتوجه به اینکه تحقیق مشابه با این عنوان یافت نشد امکان مقایسه وجود ندارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت هرچه خود آگاهی مدیران افزایش پیدا کند رضایت معلمان نیز افزایش می‌یابد. زیرا بر اساس نظر گلמן (۲۰۰۲) هنگامی که فرد از احساسات خویش آگاه است، می‌داند که چرا عواطف و احساسات رخ می‌دهند و دلالت‌ها و معانی احساساتش را درک می‌کند. ساسیک و مجرین^۹ (۱۹۹۹) دریافتند که خود آگاهی می‌تواند برای افراد کنترل ادراک شده بیش‌تری را نسبت به پیشامدها و پیامدهای بین فردی در کارشان ایجاد کند. بنا براین هرچه میزان خود آگاهی مدیران بالاتر باشد عملکرد و رفتارشان عاقلانه‌تر و سنجیده‌تر انجام می‌گیرد و رفتار معقول و منطقی مدیر

^۹ Sosik & Megerian

قطعا رضایت معلمان را در پی دارد.

سومین یافته پژوهش حاضر نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین شایستگی خودمدیریتی مدیران بارضایت شغلی معلمان و پشرفت تحصیلی دروس دینی دانش آموزان وجود دارد. از آنجاکه تحقیقات مشابه این نتیجه یافت نشد امکان مقایسه نتایج این یافته وجود ندارد.

در تبیین این یافته می توان گفت با برخورداری مدیران از خود مدیریتی بالا پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نیزافزایش می یابد؛ چون برخورداری مدیران از شایستگی خود مدیریتی سبب ایجاد جو اعتماد، آسایش و انصاف می شود که این سه ویژگی در ساز مان آموزشی یقیناً موجب رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است.

چهارمین یافته پژوهش حاضر نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین شایستگی آگاهی اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان وجود دارد، ولی بین شایستگی آگاهی اجتماعی مدیران و پشرفت تحصیلی دروس دینی دانش آموزان رابطه وجود ندارد. با توجه به اینکه تحقیق مشابه این نتیجه یافت نشد امکان مقایسه این یافته وجود ندارد.

در تبیین این یافته می توان گفت با برخورداری مدیران از آگاهی اجتماعی بالا رضایت شغلی معلمان نیزافزایش می یابد چون بر اساس نظریه گلنن همدلی بخش اعظمی از آگاهی اجتماعی است. بنابر این هرچه در سازمان آموزشی همدلی بیشتر حاکم باشد معلمان علاقه بیشتر به انجام وظایف و بقای بر آن سازمان را دارند.

پنجمین یافته این پژوهش نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین شایستگی مدیریت رابطه مدیران با رضایت شغلی معلمان وجود دارد. ولی بین شایستگی مدیریت رابطه مدیران و پشرفت تحصیلی دروس دینی دانش آموزان رابطه وجود ندارد. با توجه به اینکه تحقیق مشابه این نتیجه یافت نشد امکان مقایسه این یافته وجود ندارد.

در تبیین این نتیجه می توان گفت هرچه مدیریت روابط مدیر بهتر باشد رضایتمندی شغلی معلمان بیشتر است، بر اساس نظریه اس. اس. خانکا «ارتباط از طریق تسری اطلاعات به کل سازمان، باعث حفظ هماهنگی بین فعالیت ها می شود. ارتباط اثر بخش به شکل گیری نگرش ها کمک و روحیه کارمند یا کارگر را بهبود می بخشد» (اس. اس. خانکا، ۱۳۸۹: ۲۹۶) بنابر این مدیریت رابطه بهتر مدیر سبب تقویت و بهبود روحیه معلمان می شود و بهبود روحیه باعث افزایش رضایت شغلی و علاقه مندی به انجام وظایف می شود.

یکی از مهمترین فعالیت ها در زندگی اجتماعی بشر امروزی مدیریت است به کمک این فعالیت ، اهداف و ماموریت های سازمان تحقق می یابد و از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی ها و استعداد های انسان های درون سازمان از قوه به فعل در می آید در این میان مدیران سازمان های آموزشی نقش حساس و حیاتی دارند. مدیران آموزشی باید دارای توانایی ها و شایستگی های خاصی باشند تا بتوان با کمال اطمینان سرنوشت تربیتی کودکان و نوجوانان را به دست آن ها

سپرد، دانش و آگاهی و شایستگی‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آموزش و خطاهای مکرر نباشد (میر کمالی ۱۳۷۸: ۲۰)

مدیران در سازمان‌ها به لحاظ تأثیری که بر عملکرد سایر عوامل سازمانی دارد به خصوص در آموزش و پرورش به عنوان مهمترین سازمان اجتماعی که کیفیت عملکرد سازمان‌های دیگر به آن وابسته است مورد توجه اندیشمندان بوده است یکی از راه‌هایی که توسط آن عملکرد مدیران مورد توجه قرار می‌گیرد مشاهده آنان از زاویه شایستگی‌های است که برای تحقق اهداف و حصول اثر بخشی لازم است. گلمن شایستگی‌ها را به چهار دسته خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه تقسیم می‌کند که خودآگاهی با شناخت حالت‌ها، رجحان‌ها، منابع و بینش‌های درونی ارتباط دارد؛ مدیریت بر خود به به مدیریت حالت‌ها، تکانه‌ها و منابع درونی بر می‌گردد؛ آگاهی اجتماعی مربوط به چگونگی اداره کردن روابط و آگاهی از عواطف، نیازها و علائق دیگران است و مدیریت روابط مربوط به مهارت یا زبردستی در ایجاد پاسخ‌های مطلوب در دیگران است (گلمن، ۱۹۹۸).

شایستگی به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظائف منعکس می‌شود گفته می‌شود. بنابراین منظور از شایستگی توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی شایستگی داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است

شایستگی‌های مدیریتی تابع سلیقه‌ها و یا رفتارهایی که عادات افراد آنها را تعریف نموده نیستند. شایستگی مدیریتی از سرچشمه علم و دانایی نشأت گرفته و همگان به خوبی می‌دانند که مدیریت یک علم است و این علم از یک منطق و سیستم تبعیت می‌کند که رفتارهای مدیر تابع آن سیستم است و نه بالعکس. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میان شایستگی‌های عاطفی اجتماعی (خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی، مدیریت رابطه) مدیران و رضایت شغلی معلمان و همچنین میان شایستگی مدیران (خود مدیریتی) و پیشرفت تحصیلی رابطه وجود دارد یعنی هرچه میزان برخورداری مدیران از این شایستگی‌ها بالاتر باشد رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی افزایش پیدا می‌کند. با توجه به وجود این رابطه و نقش حساس مدیران مدارس باید سعی شود به صورت مداوم شایستگی‌های مدیران مدارس ارتقاء یابد و نیز شایستگی‌های آن دسته از مدیرانی که دارای شایستگی‌های مدیریتی کمتری هستند با برنامه ریزی‌های صحیح و اصولی ارتقاء یابد.

پیش‌نهادات

۱. تلاش و تعامل هماهنگ وزارت خانه ها و واحدهای مختلف (آموزش و پرورش) مدیریت و برنامه ریزی در جهت

تحقق هدف‌های در راستای افزایش رضایت شغلی معلمان،

۲. تدوین خط مشی‌ها و قوانین جامع فناوری اطلاعات و مهارت‌های مدیریتی مدیران و اصلاح قوانین،

۳. تخصیص سهم بیشتری از اعتبار و بودجه کل کشور به معارف،
۴. تغییر ساختار معارف از متمرکز به غیر متمرکز،
۵. تشویق و مشارکت بخش خصوصی در زمینه ایجاد نگرش مدیریتی نوین مدیران در معارف،
۶. رفع تبعیض از حقوق معلمان در مقایسه با سایر مشاغل و کارکنان دولت،
۷. اختصاص وام‌هایی برای دایر کردن مدارس خصوصی، علمی و تقویتی با مشارکت معلمان
۸. فراهم کردن زمینه تحصیلات عالی و تکمیلی معلمان در رشته مورد نیاز جامعه،
۹. پرداخت حقوق و پاداش‌های بیشتر جهت رفع تنگناهای مادی،
۱۰. پیشنهاد می‌شود که در انتخاب و انتصاب مدیران مدارس به میزان شایستگی‌های آنها توجه شود زیرا میزان شایستگی‌های مدیران بر رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تاثیر می‌گذارد.

محدودیت‌های پژوهش

- کمبود تحقیق‌های مشابه داخلی در ارتباط با موضوع تحقیق،
- کمبود منابع و اطلاعات لازم در باره موضوع مورد بررسی،
- به علت محدودیت زمانی تنها از پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده،
- عدم دسترسی سریع و آسان به اطلاعات پایه و اساسی مدیران و معلمان،
- طولانی شدن غیر قابل انتظار فرایند تحقیق و پژوهش به علت شیوع ویروس کرونا و دور بودن قلمرو مکانی تحقیق،
- عدم وجود اطلاعات لازم در واحد‌های آموزش و پرورش ولایت بامیان،
- بی رغبتی و عدم تمایل اکثر از معلمان و دانش‌آموزان در تحویل و تکمیل پرسشنامه،
- عدم امکان استفاده از سایر روش‌ها از جمله مصاحبه و مشاهده،

منابع:

۱. آتش روز، بهروز، پاکدامن، شهلا، عسگری، علی (پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق میزان وابستگی) فصلنامه خانواده‌پژوهشی، سال ۴، شماره ۲ (۱۳۸۷)
۲. ازکیا، مصطفی، دربان آستانه، علیرضا، (روش‌های کاربردی تحقیق) تهران کیهان (۱۳۸۲)

۳. استونر، جیمز ای اف و همکاران (مدیریت: مقدمه بر مدیریت، مدیریت در قرن بیست و یکم، برنامه ریزی) چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی (۱۳۸۲)
۴. الوانی، سید مهدی (مدیریت عمومی) تهران، نی (۱۳۸۴)
۵. ایران نژاد پاریزی، مهدی، پرویز، ساسان گهر (سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل) تهران: نشر بانکداری ایران (۱۳۷۱)
۶. بدری، صاحب، (شیوه مدیریت آموزشی و رضایت شغلی دبیران) پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۷۱)
۷. بوش، تونی و میدلوود، دیوید (رهبری و مدیریت آموزشی) ترجمه: آهنگیان، محمدرضا و عتیقی، منصوره، چاپ اول، تهران: رشد (۱۳۸۶)
۸. بیان، حسام الدین (آیین مدیریت) تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۸۷ (۱۳۷۰)
۹. بیانی، احمد (روش های تحقیق و سنجش در علوم تربیتی و روانشناسی) چاپ اول، تهران، رهیافت (۱۳۷۸)
۱۰. پور شافعی، هادی (بررسی رابطه ی عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال سوم دوره ی متوسطه شهرستان قائم) پایان نامه ی کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم (۱۳۷۰)
۱۱. تقوی دامغانی، سید رضا (نگرشی بر مدیریت اسلامی) قم، سازمان تبلیغات اسلامی (۱۳۷۰)
۱۲. جاسبی، عبدالله (اصول و مبانی مدیریت) تهران، دانشگاه آزاد اسلامی (۱۳۷۶)
۱۳. جانقلی، ابوالقاسم (بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران با میزان مشارکت آنان در تصمیم گیری آموزشی در مدارس راهنمایی شهرستان اسلام شهر) پایان نامه کارشناسی ارشد (۱۳۸۰)
۱۴. جوانمرد، مجید (بررسی ادراکات مدیران و دبیران نسبت به مهارتهای روابط انسانی مدیران در دبیرستانهای شهر اصفهان) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان (۱۳۸۰)
۱۵. حافظ نیا، محمد رضا (مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی) تهران، سمت (۱۳۸۴)
۱۶. خانکا، اس. اس. مورکانی (رفتار سازمانی) ترجمه غلام رضاشمس، تهران، آبیژ (۱۳۸۹)
۱۷. دلاور، علی (روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی) تهران، مؤسسه نشر ویرایش (۱۳۸۳)
۱۸. دلجو، شریعت (بررسی رابطه رضایت شغلی با نیازهای معلمان و مدیران) طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران (۱۳۷۴)
۱۹. دو دانگه، محمد (بررسی رابطه اضطراب و منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر شهر قزوین در سال تحصیلی ۷۵-۷۶) پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (۱۳۷۶)
۲۰. دیویس، کیت و نواستورم، جان (رفتار انسانی در کار/رفتار سازمانی) ترجمه طوسی، محمد علی، چاپ سوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۷۵)
۲۱. رایبیز، استیفن پی (رفتار سامانی) ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر س م اعرابی

۲۲. زارعی متین، حسن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته) چاپ دوم، تهران، آگه (۱۳۹۳)
۲۳. سرمد، زهره، وهمکاران (روش‌های تحقیق در علوم رفتاری) تهران، آگاه (۱۳۸۴)
۲۴. شریفی، حسین (سنجش انگیزش درونی و بیرونی پیشرفت و نگرشی دانش‌آموزان مناطق مختلف تحصیلی نسبت به مسایل آموزشی و سهم این متغیرها در تبیین پیشرفت تحصیلی آن‌ها). فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۵، شماره ۲ (۱۳۸۵)
۲۵. شفیع‌آبادی، عبدالله (راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل) چاپ سیزدهم، تهران: رشد (۱۳۸۲)
۲۶. شیرازی، علی (مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و کاربرد) تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر (۱۳۹۲)
۲۷. صاحب، حسین (بررسی میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در جریان تدریس در بین معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه ناحیه یک ادبیات در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹) پایان نامه ارشد برنامه ریزی آموزشی (۱۳۸۹)
۲۸. صافی، احمد (سازمان و اداره امور مدارس) تهران، رشد (۱۳۸۳)
۲۹. علاقه‌بند، علی (مقدمات مدیریت آموزشی) چاپ بیست و سوم. تهران: نشر روان (۱۳۷۸)
۳۰. علاقه‌بند، علی (مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی) تهران، روان (۱۳۸۵)
۳۱. فخمی، فرزاد (مدیریت رفتار سازمانی) تهران، افرانگ (۱۳۸۵)
۳۲. فرح‌بخش، سعید (مدیریت روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی) تهران، آبیژ (۱۳۸۸)
۳۳. فروتن، نادر (شناسایی عوامل بهبود رضایت شغلی مدیران و مقایسه رضایت شغلی مدیران مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی) پایان نامه کارشناسی ارشد (۱۳۷۹)
۳۴. فرهادی، شهریار (بررسی فعالیت در شورای دانش‌آموزی بر عزت نفس و مسوولیت پذیری دانش‌آموزان مدارس راهنمایی (عادی-دولتی) شهرستان کرج در سال تحصیلی ۸۳-۸۲) پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران (۱۳۸۳)
۳۵. قرائی، علی (بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد مدیران مقطع متوسطه و پیش دانشگاهی استان قم) پایان نامه کارشناسی ارشد (۱۳۷۸)
۳۶. کینیکی، آنجلو و کریتنر، رابرت (مدیریت رفتار سازمانی) ترجمه فرهنگی، علی اکبر و صفرزاده، حسین، چاپ اول، تهران: پیام پویا (۱۳۸۴)
۳۷. مارس، گیسون (مهارت‌های لازم برای موفقیت در مدیریت) ترجمه امیر رشیدی نیک. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۷۶).
۳۸. محمدزاده، عباس و مهره‌ژان، آرمن (رفتار سازمانی نگرش اقتضایی) چاپ اول، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی (۱۳۷۵)
۳۹. محمدی باغملایی، حیدر (مقایسه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پسر دارای معلم مرد با پسر دارای معلم زن پایه دوم ابتدایی) طرح پژوهشی سازمان آموزش و پرورش (۱۳۷۴)
۴۰. مقیمی، سیدمحمد (مبانی سازمان و مدیریت) چاپ سوم، تهران: راه دان (۱۳۹۴)
۴۱. مقیمی، محمد (سازمان و مدیریت) رویکرد پژوهشی، چاپ اول، تهران: نشر ترمه (۱۳۸۵)

۴۲. مهر افروز، حجت اله (بررسی رابطه نگرش نسبت به شیوه های فرزند پروری مادر (اقتدار منطقی، استبدادی، آزاد گذار) یا مکان کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر پایه چهارم ابتدایی) پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت معلم تهران (۱۳۷۸)
۴۳. میر کمالی، سید محمد (رهبری و مدیریت آموزشی) چاپ هفدهم، تهران: نشر یسپرون (۱۳۸۶)
۴۴. نیکنمی، مصطفی (نظارت و راهنمایی آموزشی) چاپ چهارم، تهران، سمت (۱۳۸۲)
۴۵. هرسی، پال و بلانچارد، کنت اچ (۱۹۹۶) (مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی) ترجمه قاسم کبیری، چاپ پنجم، جهاد دانشگاهی (۱۳۷۵)
۴۶. یارمحمدی، احمد و زارعی متین، حسن (مبانی مدیریت و فرهنگ سازی) چاپ اول، قم: نشر روح (۱۳۸۱)

منابع لاتین

- Anderson, Carl A. (۱۹۹۸) Management: skill function performance, ۲nd. Mc Graw-Hill
- Amundson, S. J. (۲۰۰۳). *An exploratory study of emotional intelligence, group emotional competence, and effectiveness of health care and human service teams*. A Dissertation Submitted to the Faculty of the School of Professional Studies of Gonzaga University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Cherniss, C., & Adler, M. (۲۰۰۰). Promoting emotional intelligence in organizations. Alexandria, VA: American Society for Training & Development.
- Duffy, C.E. (۲۰۰۶). *Transformative learning through critical reflection: The relationship to emotional competence*. A Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School of Education and Human Development of the George Washington University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education
- Boyatzis, R.E. & Goleman, D. (۲۰۰۲). *The emotional intelligence inventory - university edition: Self and other assessments*. Boston: Hay Resources Direct.

Goleman, D. (۱۹۹۸) Emotional Intelligence. Bantam Books, New York.

T. Gregersen and E. Horwitz (۲۰۰۲) Language learning and perceptions: Anxious and non-anxious language learners reactions to their own oral performance. The modern language journal, pp. ۵۶۲-