



رابطه مدیریت کارآمد به منظور رضایت شغلی با نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی (مطالعه موردی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر)

رضا فردی پور (نویسنده مسئول)<sup>۱</sup>، فاطمه رجبی<sup>۲</sup>

آموزشگاه آیت الله هاشمی رفسنجانی شاهین شهر Reza.f1981@Gmail.com

آموزشگاه آیت الله هاشمی رفسنجانی شاهین شهر Rajabi1686@yahoo.com

#### چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی در مدارس ابتدایی شهرستان شاهین شهر است. این پژوهش از نوع توصیفی و از منظر هدف، کاربردی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر حدود ۵۲۲ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۲۲۵ نفر بدست آمد که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای بررسی فرضیه‌ها از معادلات ساختاری (PLS3) استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت کارآمد با رضایت شغلی کارکنان و خودکارآمدی شغلی و همچنین رضایت شغلی کارکنان با خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین خودکارآمدی شغلی به عنوان نقش میانجی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

#### واژه‌های کلیدی

مدیریت کارآمد، رضایت شغلی کارکنان، خودکارآمدی شغلی.



## ۱. مقدمه

با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین نهادهای مختلف جامعه میتوان اذعان کرد، مهمترین نهاد اثرگذار در تربیت و تامین نیروی انسانی می باشد و معلم به عنوان مدرس و مربی می تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید، به این ترتیب زمینه مناسب جهت رشد جامعه در تمامی ابعاد آن فراهم می آید رویکرد و تاثیر نقش مدیریت با توجه به امکانات و اختیاراتی که دارد موتور محرک و پویائی سازمان ها به سوی اهداف از پیش تعیین شده است. مدیر مسئولیت ایجاد نقش و نظارت احساسی، عاطفی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، کارکنان خود را بر عهده دارد. او مسئول شرایط حاکم بر سازمان است. شرایطی که اگر حساب شده و منطقی نباشند رضایت و کارآمدی جای خود را به غیبت، اعتراض و مخالفت می دهد، بر هیچ کس پوشیده نیست که رضایت شغلی عاملی مهم در مشارکت و نقش موثر کارکنان هر سازمان و شرکت است. بدون شک زمانی که افراد نسبت به شغل خود احساس رضایت کمتری دارند عملکرد کاری آنها نیز تاثیر منفی پذیرفته و در نهایت از کیفیت زندگی شان نیز کاسته می شود. به طور کلی در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت کارآمد به منظور رضایت شغلی با مطالعه نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی پرداخته شده است. بر این اساس مدیریت کارآمد به عنوان متغیر مستقل، بهبود خودکارآمدی شغلی به عنوان متغیر میانجی و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته مورد آزمون قرار گرفتند تا چگونگی تأثیر و تأثر این متغیرها مشخص شود. پژوهشها نشان داده است که احساس کارآمدی تنها ویژگی معلم است که ارتباط نیرومندی با موفقیت دانش آموزان دارد [49]، [59]، بر اساس مطالعات براون، آنفارا و رانسی در مدارسی که کارایی بالا دارند و انتظارات معلمان از دانش آموزان بیشتر و احساس تعاون بین همکاران قوی تر است، معلمان نسبت به شغل شان افتخار می کنند، با والدین و انجمن اولیا و مربیان ارتباط قوی تر دارند و از احساس کارآمدی بالاتری برخوردارند. یافته های پژوهشی نشان داده است که برخی ویژگیهای معلم مانند سنوات کاری (تجربه)، جنسیت و سن می تواند با باورهای کارآمدی معلم مرتبط باشد [39]، برای مثال [54]، معتقدند تجربه معلم یکی از ویژگیهای مهمی است که بر باورهای او از کارآمدی اش مؤثر است. در همین رابطه مطالعات [50]، نشان داد که معلمان کم تجربه بر رشد دانش آموزان اثرگذاری کمتری دارند. یافته های [41]، نیز بیانگر رابطه میان سالهای سابقه تدریس و خبرگی معلم است. بهبود عملکرد کارکنان و به تبع آن اثربخشی سازمانی، از جمله مهمترین مسایل برای سازمانهای انتفاعی و غیرانتفاعی هستند، و از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهشهای مدیریتی به شمار می روند، و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمانها به حساب می آیند. اطلاع از عوامل تاثیرگذار بر بهبود عملکرد کارکنان و اثربخشی سازمان برای مدیران بسیار مهم است، زیرا این مساله برای برداشتن قدمهای مناسب بسیار حائز اهمیت است [38]، داشتن اعتماد به نفس بالا منجر به عادات یادگیری مثبت مانند فرایند شناختی عمیق تر، پافشاری بیشتر در رویارویی با مشکلات، پذیرش وظایف چالش برانگیز و استفاده از راهبردهای خودتنظیمی می شود [31]، افرادی که دارای دانش و توانایی یکسانی هستند، ممکن است عملکرد ضعیف، مناسب یا فوق العاده ای را نشان دهند که بستگی به تغییرات باورهای خودکارآمدی دارد. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، بیشتر تمایل به تجسم سناریوهای موفقیت به عنوان راهنمای مثبت برای عملکردشان دارند و کسانی که خود را با خودکارآمدی پایین درک می کنند، سناریوهای شکست را به عنوان راهنمای خود انتخاب می کنند. باورهای خودکارآمدی ضعیف در مواجهه با ناهماهنگی های تجربی به آسانی نیروی خود را از دست میدهند. در حالی که افراد دارای باورهای محکم درباره قابلیت های خود مطمئن هستند و با وجود مشکلات بی شمار و موانع زیاد، در تلاش خود مقاوم هستند. عامل تعیین کننده اصلی در خودکارآمدی، قصد و اراده است و باورهای خودکارآمدی به طور مستقیم عملکرد را تحت تاثیر قرار داده و از طرف دیگر تحت تاثیر قصد و اراده قرار می گیرند [33]، [51]، رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف میکند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می باشد. در جامعه امروز فشارها و تنشهای روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده ساز هر کشوری اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی عدالتی داشته باشند نمیتوانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به



شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمیشود، به عکس اگر معلمی از حرفه اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی میشود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد [4]، با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آنها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می رود که فعالیتهایشان را در سطحی بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند [43]، با توجه به اینکه در مدارس مشاهده می شد که بعضی از مدیران قادر به برنامه ریزی صحیح نبوده و یا در بین دانش آموزان یا دبیران تبعیض قایل می شوند و یا اینکه در برقراری روابط انسانی ضعیف بوده و یا اینکه از منابع مالی تخصیص داده شده بدرستی نمیتوانند استفاده نمایند و همچنین نمی توانند با وسایلی که تکنولوژی جدید به مدارس وارد کرده است کار نمایند و یا با مسائل و مشکلاتی که در مدارس بوجود می آید به درستی برخورد نمایند و یا اصولاً راه صحیح و منطقی برخورد با مسائل را نمی دانند و هزاران مشکل دیگر که در قسمت مدیریت مشاهده می شود نیاز به این تحقیق احساس می شد. از طرف دیگر به نظر می رسد که نبود مدیریت کارآمد بر عملکرد سازمان تاثیر گذار است. بنابراین اهمیت این تحقیق به این دلیل است که اطلاعات حاصل از این تحقیق که برگرفته از دیدگاه معلمان است میتواند مدیران مدارس را در آشنایی و در نتیجه یادگیری مهارتها یاری داده و آنها را با عملکردهای مختلف شان از دیدگاه معلمان که شاید بعضی از آنها را از مد نظر دور داشته اند آشنا کند. همچنین به مدیران نشان خواهد داد که داشتن مهارت چه تأثیر مثبتی در عملکردشان و در نتیجه موفقیتشان خواهد داشت. با توجه به موارد فوق بررسی رابطه مدیریت کارآمد و رابطه آن با رضایت شغلی و نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی معلمان امری لازم و ضروری به نظر می رسد. مدیران مدارس در موفقیت مدارس نقشی محوری ایفا می کنند. آنها موقعیت بی نظیری برای تأثیرگذاری بر اجرای آئین نامه ها و فراهم کردن زمینه های رشد و پیشرفت معلمان، کارکنان و دانش آموزان مدرسه دارند. عوامل متعددی در کارآمدی و موفقیت یک نظام و سازمان دخیل هستند که نیرو و منابع انسانی از مهمترین این عوامل محسوب می شوند. منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمانها، از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد چرا که ماهیت کار در آموزش و پرورش، کار با انسانها و پرورش آنهاست. در میان منابع انسانی، نقش مدیریت و مدیر به ویژه مدیریت و مدیر مدارس ممتازتر و برجسته تر از سایر افراد می باشد به طوری که می توان گفت موفقیت مدارس و نظام آموزش و پرورش تا حدود زیادی به کارآمدی مدیریت و رسالت مدیران مدارس بستگی دارد [25]، از نظر هرسی و بالنچارد، وجود مدیری کارآمد وجه تمایز سازمانهای کارآمد از سازمانهای ناکارآمد است [29]، [45]، معتقد است که یک مدیر کارآمد میتواند عامل ایجاد تغییرات مثبت در موفقیت دانش آموزان، معلمان و مدرسه ای باشد که او آن را مدیریت میکند. [36]، نیز، بر این امر تأکید می کند که مدیری کارآمد برای موفقیت مدارس و سیستمهای آموزش و پرورش ضروری است. از نظر [40]، مدارس کارآمد دارای مدیرانی کارآمد هستند و موفقیت مدارس تا زمانی ادامه خواهد داشت که دارای مدیران آموزشی کارآمد باشند. [48]، معتقد است که به منظور حفظ کیفیت برنامه های آموزشی به عنوان یکی از شاخصهای اصلی مدارس اثربخش، مدیران مدارس می بایست علاوه بر مدیریت مدرسه، به عنوان مدیران آموزشی نیز ایفای نقش نمایند.

## ۲. پیشینه تحقیق

[52]، در پژوهشی که در دانشگاه JNTU شهر حیدرآباد هند انجام داد به این نتیجه دست یافت که مهارتهای مدیران ارشد دانشگاه در ایجاد رضایت شغلی اساتید تأثیر دارند. از این مهارتها، مهارتهای انسانی و ادراکی مدیران بیشترین آمار را به خود اختصاص داده اند. مطالعات نشان می دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای رضایت شغل است که میتواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می کند. از این رو یکی از عوامل موثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است [26]، [56]، بیان می دارد که مهارتهای مدیریتی در ایجاد جو و فضای دوستانه در سازمانهای آموزشی نقش بسزایی دارند و از این مهارتها، مهارت انسانی دارای بیشترین تأثیر است. [17]، طی پژوهشی اعلام کرد که بین جو سازمانی با مهارتهای مدیران و رضایت شغلی ایشان رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین بین دیدگاه مدیران زن و مرد در رابطه با جو سازمانی تفاوت معنی دار آماری وجود نداشته و بین مهارتهای ادراکی و فنی مدیران با سوابق خدمتی مختلف با جو سازمانی و رضایت شغلی تفاوت معنی دار آماری مشاهده می شود.



نتایج حاصل از پژوهش [27]، در تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان عملکرد مدیران آموزشی شهر ارومیه نشان داد که بین نظرات دبیران و معلمان در رابطه با عملکرد رهبری آموزشی تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی در خصوص عملکردهای روابط انسانی، حرفه ای و اداری تفاوت معنادار است. وی در ادامه ذکر می کند که مقایسه نظرات دبیران و معلمان در خصوص هر یک از ابعاد عملکردی مدیران برحسب جنسیت و سابقه خدمت تدریس حاکی از عدم تفاوت معنادار بوده ولی مقایسه نظرات آنان برحسب سطح تحصیلات نشان داد که دبیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر عملکردهای رهبری، روابط انسانی و اداری مدیران را کمتر از معلمان با مدرک دیپلم و فوق دیپلم ارزیابی کرده اند.

[5]، براساس پژوهش خود با موضوع نظر دبیران در خصوص میزان مهارت‌های اثربخش مدیران و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستانهای شهر شیراز بیان می دارد که، مهارت‌های انسانی و ادراکی مدیران زن بهتر از مهارت‌های انسانی و ادراکی مدیران مرد است. وی همچنین بیان میکند، سن، پیشینه ی مدیریت، رشته تحصیلی و تحصیلات مدیران از دیدگاه دبیران بر میزان مهارت‌های اثربخش تأثیری ندارد. [14]، در تحقیقی به این نتیجه رسید که سبک‌های رهبری مدیران بر رضایت شغلی دبیران تأثیر دارد. به ویژه اینکه اعمال سبک رهبری رابطه مدار توسط مدیران باعث افزایش رضایت شغلی در دبیران می گردد. [6]، در پژوهشی اعلام کرد: سبک رابطه مدار و توجه به روابط انسانی در محیط کار با اثر بخشی رابطه مستقیم دارد. مدیرانی که رابطه مدار هستند و به روابط انسانی بیشتر توجه دارند، کارایی و اثربخشی بیشتری دارند و میتوانند در محیط کار رضایت کارکنان خود را بیشتر جلب نمایند و در اداره مدرسه به مراتب موفق تر باشند. یافته های پژوهش [9]، نشان می دهد که متغیرهای سن، تجربه کاری به تنهایی بر رضایت شغلی معلمان اثر معناداری ندارند، در حالیکه هر یک از دو عامل جنسیت و موضوع کنترل به تنهایی بر پیش بینی رضایت شغلی معلمان اثر چشمگیر دارند. نتایج حاصل از بررسی [18]، نشانگر آن است که: رضایت از شغل و محیط شغلی تأثیر مستقیم و مثبتی بر کارایی کارکنان دیپلم به بالا دارد، کارایی کارکنان با سنوات تجربی آنان دارای ارتباط مستقیم و قوی می باشد و کارایی کارکنان با سطح تحصیلات آنان ارتباط مثبت و قوی دارد. در تحقیق [19]، صورت گرفت، یافته های پژوهش نشان داد که متغیرهای سابقه کار، سن، درونگرایی، برونگرایی بر رضایت شغلی اثر معنادار ندارد در حالیکه متغیرهای میزان تحصیلات و وضعیت شغلی در پیش بینی رضایت شغلی اثر چشمگیری داشتند. یافته های تحقیق [22]، نشان داد که متغیرهای آموزش، سابقه کار بر رضایت شغلی و جوسازمانی اثر معناداری دارند. در حالیکه متغیرهای تحصیلات، وضعیت تأهل، سن، گروه شغلی بر رضایت شغلی اثر معنی داری ندارد. در پژوهش [20]، مشخص گردید که بین شغل سازمانی، تجربه کاری و سن با رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد. [57]، یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی در عین حال متذکر می شود که رضایت شغلی صرفاً به وسیله پاداشی که فرد دریافت می کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می شود، تعیین نمی شود. [37]، در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با رضایت شغلی پرستاران دارد.

[32]، همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند. بالگن در یک فراتحلیل متشکل از هشت مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی، ضریب همبستگی ۰/۳۰ را بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. [15]، [58]، در یک فراتحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته اند. نتایج مطالعات [55]، نشان داده است که توجه به انواع تعهد(عاطفی و مستمر) میتواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب مفید باشد. [28]، نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به صورت کلی رابطه معنادار وجود دارد، وی به نقل از دیکوتیز و سامرز بیان می دارد که افراد بیشتر متأثر از عوامل محیطی نسبت به سازمان متعهد می شوند تا عوامل شخصی و فردی نتایج پژوهش آنها معرف آن است که ساختار، فرآیند و جو سازمانی ادراک شده در پیش بینی تعهد سازمانی تأثیر دارند که البته تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی نسبت به سایر متغیرهای محیطی بیشتر می باشد. مطالعه فروغی نشان می دهد که بین ویژگیهای شخصیتی مثل بی ثباتی هیجانی و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد [23]، [24]، بیان می کند که رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی متخصصان کنترل هوایی وجود داشته است. خودکارآمدی، روی میزان استقامت، تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف، اثر می گذارد و اینکه ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه‌های درست برآورد کرده باشیم احساس خودکارآمدی ما را تعیین می کند. خودکارآمدی پایین، میتواند انگیزه را نابود کند، آرزوها را کم کند، با تواناییهای شناختی تداخل کرده و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد. [10]، [30]، در پژوهشی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه کلی وجود دارد.



### ۳. روش پژوهش

از آنجا که در این پژوهش از داده های توصیفی استفاده شده است، می توان آن را از لحاظ گردآوری داده ها در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار داد. نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است و بر حسب هدف، می توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی قرار داد.

### ۴. حجم و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهرستان شاهین شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می باشد که از ۵۲۲ نفر تشکیل شده اند و از این جامعه، با توجه به جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۲۵ نفر به روش تصادفی ساده جهت انجام پژوهش انتخاب شده است.

### ۵. ابزارهای پژوهش

برای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد شامل پرسشنامه مدیریت کارآمد نوشته بوسلی و ویل (۲۰۰۲)، پرسشنامه رضایت شغلی از مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی از ریگز و نایت (۱۹۹۴) بود. روایی پرسشنامه های فوق به لحاظ محتوا تأیید و پایایی پرسشنامه ها به روش آلفای کرونباخ بترتیب معادل ۰/۸۴۵، ۰/۶۸۶ و ۰/۷۳۲ به دست آمده است.

### ۶. روش تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با توجه به ماهیت متغیرها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به اینکه مدل این تحقیق یک مدل معادلات ساختاری می باشد، برای ارزیابی آن از روش مدلسازی معادلات ساختاری برای تأیید و رد فرضیه ها استفاده شده است. برای کلیه فرضیه ها سطح معناداری  $\alpha = 0/05$  در نظر گرفته شده است. یکی از آزمون های پر کاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی گری یک متغیر در رابطه ی میان دو متغیر دیگر، آزمون سوپل است. در آزمون سوپل، یک مقدار Z-Value از طریق دو فرمول زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - \text{Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s^2 a) + \sqrt{(a^2 \times s^2 b) + \sqrt{(s^2 a \times s^2 b)}}}} \quad (1)$$

در فرمول (۱)، a: برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b: برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Sa: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر مستقل و میانجی، Sb: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر میانجی و وابسته هستند.

$$Z - \text{Value} = \frac{T_a \times T_b}{\sqrt{(T_a^2 + T_b^2)}} \quad (2)$$

که در فرمول (۲)،  $T_a$  آماره تی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی،  $T_b$  آماره تی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته می باشد. در این تحقیق از فرمول شماره (۲) استفاده شده است.



## ۷. یافته‌ها

جدول (۱) فراوانی نمونه های پژوهش بر حسب جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت را نشان می دهد. در اطلاعات جمعیتی ۶۱/۵٪ درصد آزمودنی ها زن با فراوانی ۱۳۶ نفر و ۳۸/۵٪ درصد دیگر مرد با فراوانی ۸۵ نفر بودند. در مورد وضعیت سن، بیشترین فراوانی متعلق به گروه سنی ۴۱-۵۰ سال با فراوانی ۱۰۲ نمونه و ۴۶/۲٪ است و کمترین فراوانی متعلق به گروه سنی بالاتر از ۵۱ سال با فراوانی ۱۷ نمونه و ۷/۷٪ است. در مقطش تحصیلی بیشترین فراوانی نمونه پژوهشی در مقطش لیسانس با فراوانی ۱۳۶ نفر و ۶۱/۵٪ بود. همچنین بیشترین فراوانی در سابقه خدمت مربوط به گروه ۱-۱۰ سال با فراوانی ۴۹ نفر و ۴۱/۵٪ بود.

جدول ۱. نتایج داده‌های دموگرافیک

متغیر	گزینه	فراوانی	درصد فراوانی	نتیجه
جنسیت	زن	۱۳۶	۶۱/۵	زن
	مرد	۸۵	۳۸/۵	
سن	۲۵-۳۰ سال	۳۴	۱۵/۴	۴۱-۵۰ سال
	۳۱-۴۰ سال	۶۸	۳۰/۸	
	۴۱-۵۰ سال	۱۰۲	۴۶/۲	
	بیشتر از ۵۱ سال	۱۷	۷/۷	
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	-	-	لیسانس
	لیسانس	۱۳۶	۶۱/۵	
سابقه خدمت	فوق لیسانس و بالاتر	۸۵	۳۸/۵	۱-۱۰ سال
	۱-۱۰ سال	۴۹	۴۱/۵	
	۱۱-۲۰ سال	۳۳	۲۸	
	۲۱-۳۰ سال	۲۷	۲۲/۹	
	۳۰ سال و بالاتر	۹	۷/۶	

نتایج جدول (۲) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. و بیانگر این است که بیشترین میانگین مربوط به متغیر مدیریت کارآمد  $3/884 \pm 0/594$  بود همچنین نمرات آزمودنی ها در این مقیاس از حد متوسط (۳) بیشتر بوده است، که نشان می دهد متغیرها از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	
۳/۸۸۴	۰/۵۹۴	۳	۵	مدیریت کارآمد
۳/۶۵۳	۰/۶۰۲	۳	۴	رضایت شغلی
۳/۳۸۴	۰/۶۸۵	۲	۵	خودکارآمدی شغلی

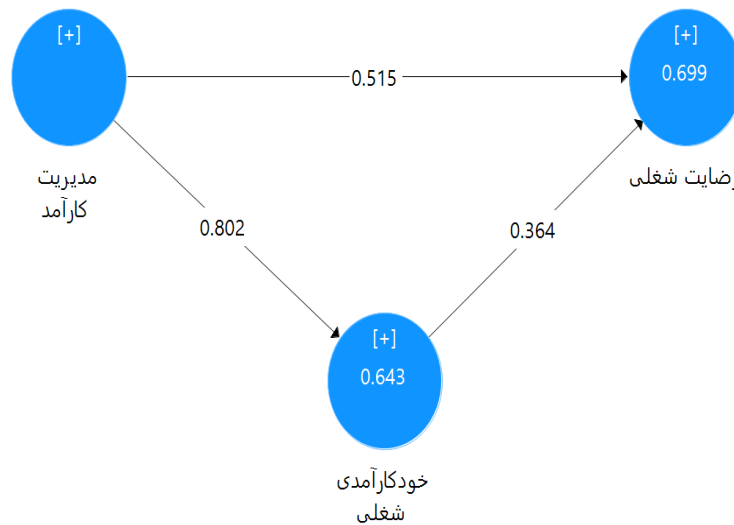
فرضیه اول: مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی تاثیر معنادار دارد.



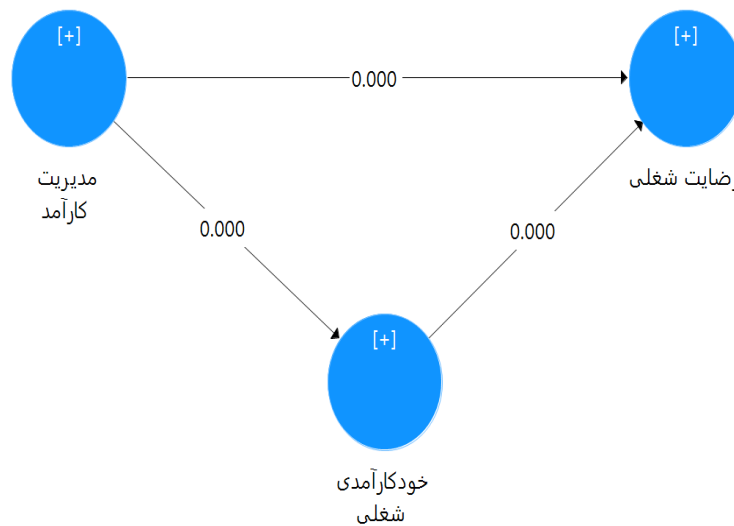
جدول ۳. مقادیر ضریب مسیر و t-value تاثیر مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی

آماره t	$\beta$	$R^2$	سطح معنی داری	نتیجه
۶,۲۲۴	۰,۵۱۵	۰,۶۹۹	Sig<۰/۰۵	تایید

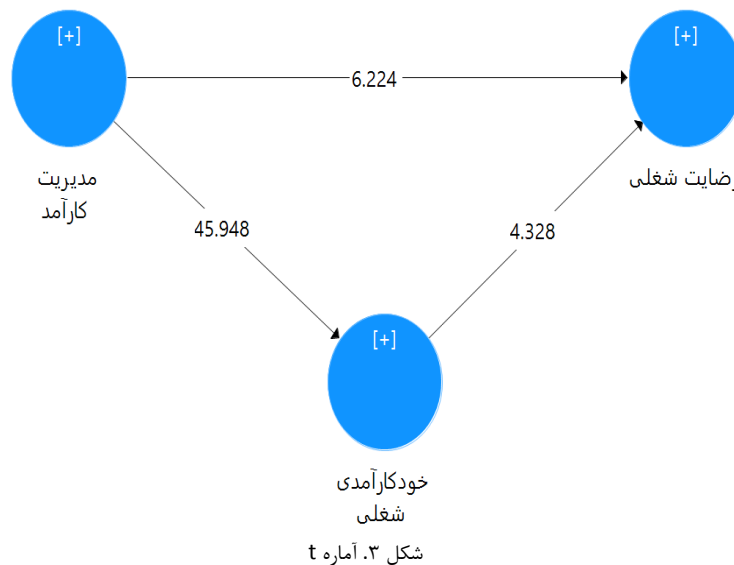
باتوجه به شکل (۳) و جدول (۳) مشخص شد که مقدار آماره t به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر است؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید گردید. همچنین مقدار ضریب استاندارد برابر ۰,۵۱۵ و دارای سطح معناداری بود ( $0,00 < 0/05$ )، که نشان از تأثیر مثبت و معنی دار متغیر مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی دارد (شکل ۱ و ۲). ضریب تعیین نیز برابر ۰,۶۹۹ است (شکل ۱). بدین معنی که متغیر مدیریت کارآمد می تواند به میزان ۶۹,۹ درصد بر رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر را پیش بینی کند. به عبارتی مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی تأثیر معنادار مثبتی دارد.



شکل ۱. ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب استاندارد ( $\beta$ )



شکل ۲. سطح معناداری



فرضیه دوم: مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی تاثیر معنادار دارد.

جدول ۴. مقادیر ضریب مسیر و t-value تاثیر مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی

آماره t	$\beta$	$R^2$	سطح معنی داری	نتیجه
۴۵,۹۴۸	۰,۸۰۲	۰,۶۴۳	Sig<۰/۰۵	تایید

باتوجه به شکل (۳) و جدول (۴) مشخص شد که مقدار آماره t به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر است؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید گردید. همچنین مقدار ضریب استاندارد برابر ۰,۸۰۲ و دارای سطح معناداری بود ( $0,00 < 0,05$ )، که نشان از تأثیر مثبت و معنی دار متغیر مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی دارد (شکل ۱ و ۲). ضریب تعیین نیز برابر ۰,۶۴۳ است (شکل ۱). بدین معنی که متغیر مدیریت کارآمد می تواند به میزان ۶۴,۳ درصد بر خودکارآمدی شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر را پیش بینی کند. به عبارتی مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنادار مثبتی دارد.

فرضیه سوم: رضایت شغلی بر خودکارآمدی شغلی تاثیر معنادار دارد.

جدول ۵. مقادیر ضریب مسیر و t-value تاثیر مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی

آماره t	$\beta$	$R^2$	سطح معنی داری	نتیجه
۴,۳۲۸	۰,۳۶۴	۰,۶۹۹	Sig<۰/۰۵	تایید

باتوجه به شکل (۳) و جدول (۵) مشخص شد که مقدار آماره t به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر است؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید گردید. همچنین مقدار ضریب استاندارد برابر ۰,۳۶۴ و دارای سطح معناداری بود ( $0,00 < 0,05$ )، که نشان از تأثیر مثبت و معنی دار متغیر مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی دارد (شکل ۱ و ۲). ضریب تعیین نیز برابر ۰,۶۹۹ است (شکل ۱). بدین معنی که متغیر مدیریت کارآمد می تواند به میزان ۶۹,۹ درصد بر خودکارآمدی شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر را پیش بینی کند. به عبارتی مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنادار مثبتی دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی با نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی تاثیر معنی داری دارد.





باتوجه به فرمول (2) در این تحقیق، a: 0.802 ، b: 0.364 ،  $T_a$ : 45,948 و  $T_b$ : 4,328 بود. با جای گذاری در فرمول (2)، مقدار Z-Value برابر 4,308 شد. به دلیل بیشتر بودن از 1,96، می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان 95 درصد، تأثیر مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر با نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی معنادار است.

## 8. نتیجه گیری

فرضیه اول پژوهش بر پایه این ادعا است که مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی تأثیر معنادار داشت. در بررسی این فرضیه ضریب مسیر برابر (0,515) به دست آمده است و با توجه به آماره t (6,224) در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر معنی دار بوده است. به عبارتی مدیریت کارآمد به افزایش رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر منجر می شود. یافته های این فرضیه با نتایج مطالعات پژوهشگران قبلی همچون [2]، [16]، [7]، [8]، [12]، [21]، همسو است. مدیریت کارآمد، مکانیسمی فراهم می کند که از طریق این مکانیسم مسئولیت پذیری فردی و تیمی افزایش می یابد. این مسئولیت پذیری اضافی را می توان به عنوان ابزاری مثبت دید که بارآوری و خلاقیت را در کارکنان افزایش می دهد. پیامد مورد انتظار برای این احساس بارآوری و خلاقیت، رضایتمندی شغلی از کار و عملکرد است. این احساس بارآوری و خلاقیت همچنین می تواند نرخ شکست در ارائه خدمات و عملکرد شغلی را کاهش و به دنبال آن منجر به افزایش رضایت شغلی شود. همچنین می توان عنوان کرد مدیریت کارآمد، می تواند با حالات مثبت هیجانی در کارمندان و دلبستگی کلی آن ها به محیط کار مرتبط باشد قطعاً وجود حالات هیجانی مثبت و دلبستگی به محیط کار منجر به افزایش رضایتمندی شغلی شود؛ همچنین مدیریت کارآمد باعث می شود فرد احساس معناداری کند، مهارت های شغلی اش را توسعه بخشد و به کسانی که در محیط کارش تأثیرگذار هستند اعتماد بیشتری داشته باشد. طبیعی به نظر می رسد چنانچه به فرد فرصت مشارکت فعال در تصمیم گیری های گروهی در محیط کاری اش داده شود، برای گسترش توانمندی های شغلی اش امکانات مناسب در اختیارش قرار گیرد و برای تمرین توانایی هایش فضای کاری در اختیارش قرار گیرد احساس رضایت مندی شغلی کند.

فرضیه دوم پژوهش مدعی وجود تأثیر معنادار مدیریت کارآمد بر خودکارآمدی شغلی است. در بررسی این فرضیه ضریب مسیر برابر (0,802) به دست آمده است و با توجه به آماره t (45,948)، در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر معنی دار بوده است. به عبارتی مدیریت کارآمد به افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر منجر می شود. این نتیجه با مطالعات [35]، [44]، [46]، [47]، همسو است. در حقیقت طبق این یافته ها [34]، معتقد است، خودکارآمدی معلم، نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه ی جدید و ابتکاری است؛ اساساً هر اندازه که معلمی احساس بهتری در مورد توانایی اش در تدریس داشته باشد، بهتر خواهد توانست عمل کند؛ معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته هستند. روش های جدیدی را پیاده می کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می کنند؛ به اعتقاد او توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیر محتمل است.

فرضیه سوم پژوهش مدعی وجود تأثیر معنادار رضایت شغلی بر خودکارآمدی شغلی است. در بررسی این فرضیه ضریب مسیر برابر (0,364) به دست آمده است و با توجه به آماره t (4,328)، در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر معنی دار بوده است. به عبارتی رضایت شغلی به افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شاهین شهر منجر می شود. این نتیجه با مطالعات [13]، [60]، [53]، همسو است. در تبیین یافته ها می توان بیان داشت، درباره رابطه احساس کارآمدی با رضایت شغلی میتوان گفت، کارآمدی معلم در مشارکت دادن دانش آموزان و کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند. بر این اساس مؤلفه کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. همچنین [42]، در پژوهش خود نشان دادند که مشارکت در فعالیت های توسعه حرفه ای می تواند به بهبود خودکارآمدی و متعاقباً به بهبود عملکرد و رضایت شغلی منجر شود.

فرضیه چهارم پژوهش مدعی وجود تأثیر معنادار مدیریت کارآمد بر رضایت شغلی با نقش میانجی بهبود خودکارآمدی شغلی داشت. در بررسی این فرضیه مقدار Z (4,308) در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر معنادار بوده است. در این راستا مطالعه ای یافت نشد اما می توان نتایج مطالعات [1]، [11]، را با این فرضیه نزدیک دانست. در تبیین نتایج می توان گفت مدیریت کارآمد و خودکارآمدی به صورت متعامل



با هم ارتباط دارند و از سوی دیگر خودکارآمدی و مدیریت کارآمد معلمان هر دو بر رضایت شغلی تأثیر دارند، لذا همانگونه که با افزایش مدیریت کارآمد، خودکارآمدی را می‌توان افزایش داد به همان شکل نیز می‌توان رضایت شغلی را بیشتر کرد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد برگزاری دوره‌هایی برای دانش آموزان، دانشجویان، کارمندان و کارکنان تمام ادوات نهادها و شرکت‌ها و ... در رابطه با توانمندسازی روان-شناختی که قطعاً تأثیر مثبت بر رضایت شغلی آنها در آینده و حال خواهد داشت و بهره‌وری را بیشتر خواهد کرد؛ همچنین از آنجایی که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی نیز تأثیر مثبت یافت شد پیشنهاد می‌گردد سیستم آموزش و پرورش و نهادهای متولی تربیت و تعلیم کودکان و نوجوانان برنامه‌ریزی مدون و منظمی جهت خودکارآمدی فرزندان این مرز و بوم داشته باشند و به آن عمل کنند تا آنها خودکارآمد تربیت شوند که در آینده آرامش خاطر و رضایت مندی از شغل و زندگی در آن‌ها بیشتر گردد.

## ۹. منابع

- [1] اصغری، آ.؛ خدایپناهی، م.ک؛ صالح صدق پور، ب. (۱۳۸۷) و رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر تهران. مجله روانشناسی، ۲(۱۲)، ص ۲۲۷-۲۳۹.
- [2] احمدی، سروه و قدمی، رضا و فروزانفر، نصرت الله و آقاجانی، هاشم، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رضایت شغلی، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز.
- [3] ارشدی، م.، رباطی، ا.، طهمورسی، ن. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی فرایند مربیگری بر خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره سی و پنجم، ص ۸۹-۱۰۶
- [4] ایمانی، جواد(۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد تبریز، سال دوم، شماره ۵، ص: ۳۳-۷
- [5] اتحاد نژاد، شاپور(۱۳۸۰). نظر دبیران در خصوص میزان مهارت‌های اثربخش مدیران و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان‌های شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- [6] انصاف، زهرا (۱۳۷۷). بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران با اثربخشی آنان از نظر دبیران، سازمان آموزش و پرورش استان تهران.
- [7] خزعلی، ا.، جووری، ب. (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهراء(س)). مطالعات زن و خانواده، ۳(۱)، ۱۱۱-۱۲۶.
- [8] خوش قامت، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نحوه مدیریت (وظیفه مدار و رابطه مدار) بر رضایت شغلی کارکنان صندوق کارآفرینی امید خراسان شمالی، کنفرانس بین المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم، مشهد.
- [9] خورشیدی، عباس (۱۳۸۱). بررسی تأثیر سن، جنسیت، تجربه به طور اعم و کنترل بر رضایت شغلی معلمان، پایان نامه فوق لیانس مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.
- [10] خوشنویسان، زهرا و غلامعلی، افروز (۱۳۹۰). رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس، اندیشه و رفتار، دوره پنجم، شماره ۲۰، تابستان، ۷۳-۸۰.
- [11] رحیمی، ف. (۱۳۹۵). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در میان معلمان مقطع متوسطه شهرستان صحنه، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز کرمانشاه، رشته: علوم تربیتی گرایش: برنامه ریزی آموزشی
- [12] رحیمی، ع. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت وظیفه مدار و رابطه مدار بر رضایت شغلی کارکنان شرکت های توزیع برق استان تهران، دهمین کنفرانس سراسری شبکه های توزیع نیروی برق، تبریز.
- [13] زاهد، ع.، نامور، ی.، نوبخت، ش. (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۸، ص ۱۰۷-۱۲۸
- [14] سیوانی نژاد، ع (۱۳۸۷). بررسی سبک نقش رهبری مدیران بر رضایت شغلی دبیران متوسطه پسرانه شهرستان خوی در سال تحصیلی ۸۷-۸۶، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تبریز.



- [15] شکرکن حسین، نعمی عبدالزهر(۱۳۸۲)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی، ماهنامه کار و جامعه، آذر و دی ۸۲، شماره ۵۱، ص: ۲۷-۳۴، تهران.
- [16] صادقیان قزاقیه، س، و شکرکی، ص، و شاکری، ز، و پورمغرب، گ. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه تهران). مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، ۱۸ (۱)، ۱۶۷-۱۸۰.
- [17] صبوری، مراد (۱۳۸۹). بررسی میزان مهارتهای مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جاسک و رابطه آن با جو سازمانی و رضایت شغلی آنها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
- [18] صادقیان، رامین (۱۳۸۲). بررسی پیرامون تاثیر عوامل رضایت از شغل و محیط شغلی در سطح کارایی کارکنان دیپلم به بالا در شرکت ایران خودرو، پایان نامه فوق لیسانس مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی.
- [19] صدوقی، حسن (۱۳۸۴). بررسی میزان تاثیر سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، ویژگیهای شخصیتی، دورن گرایی، برون گرایی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت مخابرات ساوه، پایان نامه فوق لیسانس مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- [20] صفاریان همدانی، سعید (۱۳۸۴). بررسی تاثیر اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و برخی از عوامل دیگر بر رضایت شغلی کارکنان کارخانجات شیر پاستوریزه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- [21] فشارکی، م.غ، محمدیان، م، اقامیری، ز، حبیبی، م، انوری، س. آزاد مرزآبادی، ا. (۱۳۹۲). مجله طب نظامی، دوره ۵۱، شماره ۵، ص ۳۴۷-۳۵۳
- [22] فخاریان، محمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه آموزش، کنترل کیفیت فراگیر، گروه شغلی، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل کارگران شرکت لاستیک پارسبا رضایت شغلی آنها، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- [23] فروغی، سعید (۱۳۸۲). بررسی بین انواع تیپ های پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان شهر خرم آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- [24] فدایی نسب، م. (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی کارکنان اداری و غیراداری در جزیره کیش. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- [25] میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۵). مدیری در مدیریت آموزشی، چاپ پانزدهم، شیراز: نشر بسطرون.
- [26] مرآبی، محمد (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان. طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- [27] محمدی قشلاق، پریش (۱۳۸۰). بررسی میزان عملکرد مدیران آموزشی شهر ارومیه در ابعاد (رهبری، آموزشی، روابط انسانی، حرفه ای، اداری) از دیدگاه دبیران و معلمان و دوره های مختلف تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان.
- [28] مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷). تاثیر جا به جایی بر تعهد و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، تهران.
- [29] هرسی و بالنچارد. (۱۹۹۷). مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه بند (۱۳۹۱). شیراز: انتشارات امیر کبیر.
- [30] یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸)، رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۲۲-۲۵. تهران.
- [31] An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between self-efficacy and job satisfaction among Korean nurses. *Asian Nursing Research*, 10, 234-239.
- [32] Agho, A.O, Mueller, C, W, & Price, J, L(1993), Determinants of Employee Job Satisfaction, *Human Relations*, vol1, 80-85.
- [33] Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory an Adeptive Perspective*. Annual Review of Psychology, 54(1), 1-26.
- [34] Bandura, Albert. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. *Hand book of principles of organization behavior*: oxford: UK: Blach well.
- [35] Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 18-38.
- [36] Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. Los Angeles: Sage.
- [37] Blegn, M & Mueller, C, W (1987), Nurses Job Satisfaction, *Researching Nursing and Health*. 10. 227-237.
- [38] Boland, Tony and Alan Fowler. "A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organisations." *International Journal of Public Sector Management* 13, no. 5 (2000): 417-46.
- [39] Crosswell, L. (2006). Understanding teacher commitment in times of change. Submitted as a requirement for the degree of doctor of education. Faculty of education Queensland university of Technology.
- [40] Christie, K. (2000). Leadership comes around again. *Phi Delta Kappan*, 82(2), 105-106.



- [41] Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, 8, 1-48.
- [42] Farr L, Middlebrooks L. Enhancing motivation to participate in professional development. In: Dubin , S.S.(Ed) , maintaining professional competence. San Francisco, CA: Jossey, Bass; 1990; 1: 195-213.
- [43] Johnson, j (2004). What school leader want. *Educational leadership*, 61(7)924-928.
- [44] Kelton, M.F. (2014). An innovative role to improve marginal nursing students' clinical practice. *Nurse education in practice*, 14, 709-713.
- [45] Lambert, L.(2006).Lasting leadership: A study of high leadership capacity schools. *The Educational Forum*, 70(3), 238-254.
- [46] Lin, W., Wang, L., Bamberger, P.A., Zhang, Q., Wang, H., Guo, W., Shi, J., & Zhang, T. (2016). Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145-156.
- [47] Özduran, A., & Tanova, C. (2017). Coaching and employee organizational citizenship behaviours: The role of procedural justice climate. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 58-66.
- [48] Pamas, R.A. (2006). The Behaviors and Practices of Principals in Successful At-Risk Middle Schools, Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University. In partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Education In Educational Leadership and Policy Studies.
- [49] Ross, j.(1992).Teacher efficacy and of effect of coaching on student achievement .*canadian journal of Education*,17,51-65.
- [50] Rosenholtz, S. (1989). *Teachers' Workplace: The Social Organization of Schools*. New York: Longman.
- [51] Robbins, S. (1991). *Organizational Behavior* (Translated by: Ali Parsaeian and Mohamad Aarabi). Tehran: Office of cultural researches, (In Persian).
- [52] Roshini, Rachel (2012). Management Skills and job Satisfaction in Jawaharlal Nehru Technological University, *Journal of Educational leader ship*, Vol. 1, No. 3, Pp: 143- 162.
- [53] Shir Mohammadzadeh M, Ghasemzadeh Alishahi A, Kazemzadeh Beytali M. The Mediator Role of Occupational Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Development and Job Commitment and Satisfaction Among Sports and the Youth Department's Staff. *J Ergon*. 2018; 6 (1): 30-39
- [54] Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational research*, 68, 202-248.
- [55] Thomlinson, R, P&Jenkins,M(1992),Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turner Intention, *Management Research News*.V,15,N10,pp18-21
- [56] Vijayakumar (2007). Management Styles, Work Values and Organizational Climate, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, July 2007, Vol. 33, No.2,Pp: 249-260.
- [57] Voroom, V, H(1970). *Industrial Social Psychology*. Hand book of Social Psychology.
- [58] Will,A,L&Nye,L(1992),Gender and the relationship between Perceived fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction, *journal of Applied Psychology*,Vo,TT,no,6,910-917,Addiso Weley,200-208.
- [59] Woolfolk Hoy,A., Davis, H., & Pape, S.(2007). Teachers knowledge, belifes, and thinking.
- [60] Yasini A, Zeinabadi H, Naveebrahim A, Arasteh H. The role of distributed leadership style in group level organizational citizenship behavior at secondary schools of Tehran: Moderating role of job motivation and commitment to teaching work and occupation. *Managing Education in Organizations* .2013 ;47-9: (1).