

بررسی رابطه عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان در مدارس متوسطه دوره دوم شهر راسک سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶

خان محمد آسکانی^۱، حمیدرضا عباسی^۲

^۱ کارشناس ارشد جامعه شناسی، مهارت آموز ماده ۸۲ دانشگاه فرهنگیان شهید مطهری زاهدان.

^۲ استادیار دانشگاه فرهنگیان شهید مطهری زاهدان.

نام نویسنده مسئول:

خان محمد آسکانی

چکیده

پژوهش حاضر به منظور رابطه بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان در مدارس متوسطه دور دوم آموزش و پرورش شهر راسک انجام گرفت. فرضیه اساسی در این پژوهش آن است که آیا بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان در مدارس ارتباط معنی داری وجود دارد. جامعه آماری در این تحقیق کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر راسک تعداد 399 نفر که تعداد 16 نفر بعنوان نمونه از طریق نمونه گیری تصادفی ساده از بین سه منطقه آموزشی انتخاب شدند، برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از یک پرسشنامه های استاندارد عزت نفس آیزنک و پرسشنامه اثربخشی پارسونز استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار 33 spss، آزمون اسپیرمن نشان داد که بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. روش تحقیق در این بررسی همبستگی است و برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج به دست آمده عبارتند از: بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان رابطه معنا داری وجود دارد. بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند وسازگاری، نیل به هدف، یکپارچگی و مداومت تفاوت معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: عزت نفس، دبیران، متوسطه دوم، اثربخشی.

مقدمه

انسان ها از نظر خصوصیات روانی، جسمی، رغبت ها، و استعدادها با هم تفاوت هایی دارند. ارزشیابی شخصی از خویش اثرات برجسته ای در جریان فکری، احساسات، تمایلات، ارزشها و هدفهای وی دارد که کلید فهم رفتار اوست. برای شناخت کیفیت روانی افراد و پی بردن به روحیات او باید به طبیعت و میزان عزت نفس و معیار قضاوت وی درباره خویشتن آگاهی یافت.

در میان سازمانهای اجتماعی مختلف، مدرسه از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است و به جهت ماهیت فعالیت ها و اهداف آموزش و پرورش، جامعه توجه و حساسیت خاصی نسبت به مدرسه و نحوه اداره آن نشان می دهد و همواره فعالیت ها و عملکرد مدرسه را تحت نظارت و ارزشیابی مستقیم قرار می دهد و در مورد آنها قضاوت می کند. [1]

نظام آموزشی همواره به دنبال یافتن مناسب ترین ملاک های گزینش در مدارس و ارزشیابی از رفتار آنان بوده است تا از آن طریق با بکارگیری آموزشی واقعی بتواند معلمان را در انجام هر چه بهتر خدمات آموزش و پرورش یاری دهند.

تا چندی پیش نظریه پردازان و محققان عزت نفس را قضاوت کلی شخص درباره ی خودش می دانستند اما اخیراً این نکته آشکار شده است که کودکان و بزرگسالان خودشان را از جهات و زوایای مختلف مورد ارزیابی قرار می دهند. برای مثال خود را در مهارت های بدنی، شناختی و اجتماعی خوب یا بد می دانند. به علاوه علاقمندی به جنبه های مسلط عزت نفس به بروز معیارهای تازه درباره این مفهوم منجر شده است. «گرین والد» و «برکلی» عزت نفس را شامل احساس خوب داشتن درباره ی خود دوست داشتن خود و دوست داشته شدن و رفتار خوب دیگران با او، احساس موفقیت و احساس تواناییها در رهبری و تأثیر گذاشتن بر دیگران می دانند [2]

در طول صد سال گذشته بسیاری از روانشناسان این نظریه را پذیرفته اند که انسان دارای نیاز به عزت نفس است و ارزشیابی شخصی از خویشتن مهمترین عامل موثر در روند رشد روانی است. بنابراین نیاز به عزت نفس یا خود ارزشمندی یا احترام به خود از جمله نیازهای طبیعی انسان است. زمانی که نیاز به احترام به خود ارضاء شود، انسان احساس خوشایندی از اعتماد به نفس و خود ارزشمندی، توانایی، قابلیت، لیاقت، و کفایت پیدا می کند و وجود خود را در زندگی مفید و موثر می داند. میزان رضایت از خود یا ارزشی که انسان برای خود قائل است، اهمیت بسیار زیادی در رفتار و پویایی دورنی فرد دارد و بیشتر صاحب نظران برخورداری از عزت نفس (ارزشیابی مثبت از خود) را به عنوان عامل مرکزی و اساسی در سازگاری عاطفی - اجتماعی افراد می دانند.

با این مقدمه محقق قصد دارد در این پژوهش عزت نفس و رابطه آن با اثر بخشی دبیران را مورد بررسی قرار دهد. [1]
و در این میان نظام آموزش و پرورش سنگ زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی سیاسی و فرهنگی هر جامعه است و مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت ها از ویژگی و حساسیت خاص برخوردار است.

عزت نفس: مقدار ارزشی که ما برای خود قائل هستیم عزت نفس نامیده می شود همانند دیگر جنبه های (خود) این جنبه (عزت نفس) نیز در محاوره با دیگران اکتساب می گرداز این که دیگران چگونه نظری نسبت به ما دارند می باشد. به عبارت دیگر، عزت نفس مقدار ارزشی است که ما فکر می کنیم دیگران برای ما به عنوان یک شخص قائل هستند. براون^۱ و هریس^۲ عزت نفس را عبارت از میزان تخصیص و احساسی که فرد از توانمندی ها و ارزشمندی خود دارد، تعریف می کنند.

شاملو عزت نفس را معادل ارزشی می داند و آن را عبارت از درجه تصویب، تایید، پذیرش و ارزشمندی که شخص نسبت به خویشتن احساس می کند، تعریف می نماید. [3]

اثر بخشی یکی از مهمترین مباحثی است که مدت ها است توجه صاحب نظران و مسئولان سازمان ها را به خود مشغول کرده است. با وجود مطالعات و تحقیقات فراوان هنوز درباره تعریف اثر بخشی و شاخص های آن ابهاماتی وجود دارد. گروهی از صاحب نظران اثر بخشی را میزان دسترسی و تحقق اهداف می دانند. یعنی همسویی فعالیت ها با اهداف. اثر بخشی از بعد فرد و سازمان به گونه ای مختلف تعریف می شود. اثر بخشی سازمانی اغلب مورد توجه محققان و دانشمندان بوده و کمتر به اثر بخشی فرد به عنوان یکی از عوامل موثر در اثر بخشی سازمان توجه می نمایند.

در تعریف دیگری داریم: «اثر بخشی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می شود و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت دست یابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است. [4]
توتر^۳ اثر بخشی را چنین تعریف می کند: «اثر بخشی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آن تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است. [4]

¹-Bravan²-Haris³ toter

کوپر اسمیت (۱۹۶۷) نشان داده است که نمره عزت نفس و خودپنداری مثبت در ایجاد و نوع رفتاری فردی و اجتماعی نقش عمده دارد. [5] آریفا (۲۰۱۲) دریافت که اعتماد به نفس و خوش بینی همبستگی مثبت و با رضایت شغلی دبیران دارد. [6] حسنی و سامری (۱۳۸۹) در پژوهشی که به بررسی اثربخشی مدارس متوسطه ناحیه یک شهرارومیه با استفاده از الگوی پارسونز پرداخته است، نتایج تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان داد که مدارس دخترانه اثربخش تر از مدارس پسرانه هستند و بین اثربخشی مدارس و مؤلفه های آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه دبیران) رابطه معنی دار وجود دارد. از میان عوامل جمعیت شناختی تنها جنسیت رابطه معنی داری با اثربخشی سازمانی مدارس دارد. [7] در پژوهشی دیگر روزنبرگ (۲۰۰۸) دریافت افرادی که عزت نفس پایینی دارند، تمایل به کارهای اجتماعی و نقش های رهبری دارند همچنین افراد با عزت نفس بالا، احساس مسئولیت تمرکز در کار، احساس امنیت و عدم وابستگی می نمایند [8] مطالعات کوکنز (۲۰۱۰) حاکی از آن است که کودکان و نوجوانانی که از نظر اجتماعی و شناختی احساس شایستگی می کنند، در مقایسه با کودکان و نوجوانانی که این خصوصیت را در خود احساس نمی کنند، عزت نفس بالاتری دارند، در عملکرد درسی موفق تر هستند و از نظر رشد مهارت های اجتماعی، پیشرفته تر بوده و سازگاری مطلوب تری با گروه همسالان دارند. [8] شریعت نیا (۱۳۷۳)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با عزت نفس در دبیران مرد مدارس شهر تهران همبستگی معنا داری در حدود ۵۵ درصد بدست آورد. [9]

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: «بین عزت نفس دبیران و اثربخشی آنان در مدارس متوسطه دوره دوم رابطه معنی داری وجود دارد.»

فرضیه های فرعی

- ۱- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و سازگاری، تفاوت معنی داری وجود دارد.»
- ۲- «بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و نیل به هدف، تفاوت معنی داری وجود دارد.»
- ۳- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و یکپارچگی، تفاوت معنی دار وجود دارد.»
- ۴- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند مداومت، تفاوت معنی دار وجود دارد.»

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی- همبستگی است. چرا که با توجه به اهداف تحقیق کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر راسک در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ که ۲۷۳ نفر می باشند. حجم نمونه برای تعیین حجم نمونه دبیران با استفاده از نمونه گیری تصادفی از ۵۱ نفر نمونه انتخاب شده اند. روش نمونه گیری برای تعیین تعداد دبیران از بین مدارس متوسطه دوره دوم شهر راسک بطور تصادفی ساده ۶ مدرسه از میان ۲۳ مدرسه جهت اجرای پرسشنامه انتخاب شده اند. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از یک پرسشنامه های استاندارد عزت نفس آیزنک شامل ۵۷ سوال دو گزینه ای با گزینه های (بلی و خیر) است و پرسشنامه اثربخشی پارسونز با ۲۳ سوال از ابعاد چهار گانه AGIL (سازگاری، نیل به هدف، یکپارچگی، مداومت) استفاده شده است.

یافته های تحقیق

فرضیه اصلی

«بین عزت نفس دبیران و اثربخشی آنان در مدارس متوسطه دوره دوم رابطه معنی دار وجود دارد.»

جدول شماره ۱ ضریب همبستگی اسپیرمن، بین عزت نفس دبیران و اثربخشی

		عزت نفس	اثربخشی
Spearman's rho	عزت نفس	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N 1.000 . 51	.386(**) .005 51
	اثربخشی	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N .386(**) .005 51	1.000 . 51

چون ضریب همبستگی محاسبه شده $\rho = 0.386$ و سطح معنی داری ($sig = 0/005$) از آلفای ۰/۰۱ درصد کمتر است فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۹ درصد تایید می شود بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه می گیریم بر اساس یافته های بدست آمده می توان نتیجه گرفت که بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی آنان در مدارس متوسطه دوم شهر راسک رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. ۱- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و سازگاری، تفاوت معنی داری وجود دارد.»

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی اسپیرمن، بین عزت نفس دبیران و سازگاری

		عزت نفس	سازگاری
Spearman's rho	عزت نفس	1.000 . 51	.309(*) .027 51
	سازگاری	.309(*) .027 51	1.000 . 51

چون ضریب همبستگی محاسبه شده $\rho = 0.309$ و سطح معنی داری ($sig = 0/027$) از آلفای ۰/۰۵ درصد کمتر است فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه می گیریم که : بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و سازگاری تفاوت معنی داری وجود دارد. ۲- «بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و نیل به هدف، تفاوت معنی داری وجود دارد.»

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی اسپیرمن، بین عزت نفس دبیران و نیل به هدف

		عزت نفس	نیل به هدف
Spearman's rho	عزت نفس	1.000 . 51	.337(*) .015 51
	نیل به هدف	.337(*) .015 51	1.000 . 51

چون ضریب همبستگی محاسبه شده $\rho = 0.377$ و سطح معنی داری ($sig = 0/015$) از آلفای ۰/۰۵ درصد کمتر است فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه می گیریم بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند نیل به هدف، تفاوت معنی دار وجود دارد. ۳- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و یکپارچگی، تفاوت معنی دار وجود دارد.»

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی اسپیرمن، بین عزت نفس دبیران و یکپارچگی

		عزت نفس	یکپارچگی
Spearman's rho	عزت نفس	1.000 . 51	.455(**) .001 51
	یکپارچگی	.455(**) .001 51	1.000 . 51

چون ضریب همبستگی محاسبه شده $\rho = 0.455$ و سطح معنی داری ($sig = 0/001$) از آلفای ۰/۰۱ درصد کمتر است فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۹ درصد تایید می شود بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه می گیریم که اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و یکپارچگی، تفاوت معنی داری وجود دارد.

۴- «بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند مداومت، تفاوت معنی دار وجود دارد.»

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی اسپیرمن، بین عزت نفس دبیران و حفظ الگو (مداومت)

		عزت نفس	مداومت
Spearman's rho	عزت نفس	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.387(**)
		N	.005
اثر بخشی	مداومت	Correlation Coefficient	.387(**)
		Sig. (2-tailed)	.005
		N	51

چون ضریب همبستگی محاسبه شده $\rho = 0.387$ و سطح معنی داری ($\text{sig} = 0.005$) از آلفای ۰/۰۱ درصد کمتر است فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۹ درصد تایید می شود بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. و نتیجه می گیریم که بین اثر بخشی دبیران که عزت نفس بالا دارند با دبیرانی که عزت نفس پایین دارند و مداومت، تفاوت معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه بین عزت نفس دبیران و اثر بخشی مدارس متوسطه دوره دوم شهر راسک در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بررسی شد، لذا در این راستا از یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی طرح شد و سپس از آزمون همبستگی سعی شد رابطه بین متغیر های پژوهش بررسی شود. در پژوهش حاضر ملاحظه شد بین عزت نفس دبیران و اثربخشی آنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد به طوری که بین اثر بخشی دبیرانی که عزت نفس بالا دارند و دبیرانی که عزت نفس پایین دارند تفاوت معنی دار وجود دارد. حسنی و سامری (۱۳۸۹) در پژوهشی که به بررسی اثربخشی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از الگوی پارسونز پرداخته است، نتایج تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان داد که مدارس دخترانه اثربخش تر از مدارس پسرانه هستند و بین اثربخشی مدارس و مؤلفه های آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه دبیران) رابطه معنی دار وجود دارد. از میان عوامل جمعیت شناختی تنها جنسیت رابطه معنی داری با اثربخشی سازمانی مدارس دارد. فرضیه ۲- حاکی از ارتباط معنی دار بین متغیر عزت نفس و سازگاری آنان است. به این معنی دبیرانی که با عزت نفس بالا، باعث افزایش قبولی دانش آموزان می شوند تا در مورد اهداف آموزشی به توافق دست پیدا کرده و موفقیت را برای مدرسه به ارمغان بیاورند. در هماهنگی با فرضیه فوق، کوپر اسمیت (۱۹۸۱) در پژوهش به این نتیجه دست که عزت نفس با سازگاری کلی ارتباط مثبت دارد [10]. همچنین مطالعات (کوکنز، ۲۰۱۰) حاکی از آن است که کودکان و نوجوانانی که از نظر اجتماعی و شناختی احساس شایستگی می کنند، در مقایسه با کودکان و نوجوانانی که این خصوصیت را در خود احساس نمی کنند، عزت نفس بالاتری دارند، در عملکرد درسی موفق تر هستند و از نظر رشد مهارت های اجتماعی، پیشرفته تر هستند ر سازگاری مطلوب تری با گروه همسالان دارند که فرضیه فوق را تایید می کنند (یوسفی ۱۳۹۱). فرضیه ۳- حاکی از ارتباط معنی دار بین متغیر عزت نفس و نیل به هدف است. به این معنی که دبیران مدارس متوسطه دوم شهر راسک با داشتن عزت نفس بالا می توانند به اهداف سازمانی دست پیدا کرده و برآنان فائق آیند. اهداف جدید که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مورد تاکید قرار گرفته است بر این مورد بسیار تاکید دارد. رویا رویی عزت مندان به اهدافی از قبیل توجه دادن دبیران آموزشی به اهداف علمی آموزش و دبیران پرورشی به اهداف تربیتی و دینی می تواند در نیل به اهداف مثمرتر باشد. مطلب زیر در تایید فرضیه فوق مورد تاکید است، رابینز در این مورد می گوید: باید اهداف نهایی داشته باشند نه اهداف زود گذر، اهداف باید مشخص باشند و خوب تعریف شوند تا کارکنان تصویر روشنی از آنها بدست آورند. بعلاوه، پیشرفت در جهت نیل به اهداف باید قابل سنجش باشد. در عمل، روش مبتنی بر هدف بر این نکته تأکید دارد که هر قدر سازمان ها در رسیدن به اهداف شان نزدیک تر باشند، اثربخش تر هستند نجفی بیگی (۱۳۸۵) [11]. نتیجه به دست آمده در رابطه با فرضیه ۴- حاکی از ارتباط معنی دار بین متغیر عزت نفس و یکپارچگی سازمان است. به این معنی که دبیران مدارس با تغییرات (بخصوص در مورد کتب درسی و هوشمند سازی و استفاده از تکنولوژی های جدید) یکپارچگی خود را حفظ کرده و در راستای نیل به اثربخشی قدم بردارند. در همسویی با فرضیه زکی (۱۳۸۴) بیشترین اثربخشی مدارس در مرتبه اول مربوط به نوآوری دانسته است که به نوعی یکپارچگی و انسجام در برابر تغییرات و بروز نوآوری مرتبط است. [12] در رابطه با فرضیه ۵- حاکی از ارتباط معنی دار بین متغیر عزت نفس و مداومت آنان است. به این معنی که هر کسی با فراغت بال در عملی که در آن مشغول هست باقی مانده و از حواشی دور باشد و در کار خویش مداومت و استمرار داشته باشد. در تایید فرضیه فوق، اریکسون (۱۹۸۳) معتقد است بحران هایی که در هر مرحله از رشد به وجود می آیند و نحوه برخورد با این بحران ها، اساس سلامت یا ناسلامتی های بعدی شخصیت فرد را پایه ریزی می کنند. اگر در هر یک از این مراحل با این بحران ها که جنبه های مثبت و منفی دارند و قسمتی از جنبه های طبیعی رشد محسوب می شوند برخورد رضایت بخش شود، جنبه های مثبت شخصیت مانند اعتماد به دیگران، خودکفایی و عزت نفس به میزان بالایی جذب خود می شوند و به این ترتیب شخصیت به رشد سالم خود ادامه می دهد. بر عکس اگر تعارض استمرار یابد و یا در اصل به نحو صحیحی حل نشود، خود در حال رشد صدمه می بیند و عناصر منفی شخصیت مانند بی اعتمادی، شک، تردید و احساس حقارت جذب خود می شوند و در نتیجه شخصیت به شکل ناسالمی رشد می یابد [13]. شریعت نیا (۱۳۷۳) در بررسی رابطه بین رضایت شغلی با عزت نفس در معلمان مرد مدارس شهر تهران همبستگی معنا داری در حدود ۰/۵۵ بدست آورد. نتیجه به دست آمده حاکی از تفارت معنی دار بین عزت نفس دبیران زن و مرد است.

پیشنهاد می گردد در انتخاب دبیران طوری عمل شود که دبیرانی با عزت نفس بالا به مدارس راه پیدا نمایند. - با توجه به بالا بودن رابطه همبستگی عزت نفس و سازگاری دز دبیران توصیه می گردد شیوه های ارتقاء عزت نفس از قبیل فضایی برای مسئولیت پذیری، اعتماد، احترام و تفویض اختیار و غیره در مدارس فراهم گردد- با توجه به بالا بودن رابطه همبستگی عزت نفس و تحقق نیل به هدف پیشنهاد می شود نیل به هدف به اهداف کوچک و سهل الوصول و انعطاف پذیر تبدیل شده تا میزان دستیابی به اهداف میسر گردد- با توجه به بالا بودن رابطه همبستگی عزت نفس و یکپارچگی سازمان، توصیه می گردد بخشنامه ها و شیوه نامه های سازمانی آموزش و پرورش طوری تنظیم و به مدارس ارسال گردد که بر یکپارچگی مدرسه تاکید کرده تا عزت نفس دبیران تحت تاثیر قرار نگیرد- با توجه به بالا بودن رابطه همبستگی عزت نفس و حفظ الگو (مداومت) پیشنهاد می شود که آزادی عمل به دبیران داده شود تا آنها فرایند یاددهی - یادگیری مستقل و منعطف

عمل نمایند همچنین در این رابطه از تغییر مستمر دبیران از پایه ای به پایه دیگر اجتناب شود تا دبیران به شکل تخصصی به کار تدریس بپردازند و عزت نفس لازم را در طی سالی های اشتغال به طور کامل کسب نمایند.

منابع و مراجع

- [۱] رستمی (۱۳۸۳) رابطه بین عزت نفس مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس راهنمایی ناحیه ۲ شهر مشهد در سال تحصیلی، پایانامه کارشناسی چاپ شده، دانشگاه فردوسی مشهد.
- [۲] نوده فراهانی، فاطمه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه تأثیر عزت نفس بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر دوره راهنمایی منطقه ۸ استان تهران، پایان نامه کارشناسی، رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور ورامین.
- [۳] شاملو، سعید. (۱۳۶۸). بهداشت روانی، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- [۴] شیرازی، علی (۱۳۷۳) نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول)، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد.
- [۵] مفتاح، سیمین (۱۳۹۱). رابطه کم رویی و عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوم راهنمایی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- [6] Arifa Ahmed Mozumdar (2012) The Role of Self-esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh, Asian Business Review, Volum 1, Issue 1, September 2012, 114-120.
- [۷] محمد حسینی و مریم سامری (۱۳۸۹) بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره ۲۱.
- [۸] یوسفی، رضا (۱۳۹۱) مقایسه عزت نفس در گروه دانش آموزان موفق و ناموفق دبیرستانی اردبیل و شیوه های بالا بردن عزت نفس در گروه های ناموفق. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۹] شریعت نیا، کاظم (۱۳۷۳) بررسی ارتباط رضامندی شغلی با عزت نفس در معلمان مرد مدارس تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- [10] Cooper Smith, S (1981). Cooper Smith. Inventory, School Form. Pado Alto, CA; Consulting psychology Press.
- [۱۱] نجفی بیگی، رضا (۱۳۸۵) سازمان و مدیریت، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- [۱۲] زکی، محمد (۱۳۸۴) بررسی نقش عوامل شخصیتی، سازمانی و اجتماعی در نوآوری مدیران آموزشی، مجله رهیافت شماره ۲۶.
- [13] Erikson, Freeman, E.H. (1983). The life cycle completed: A review. New York: Norton.