فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۵،
دوره اول،
سال پنجم
بهار ۱۴۰۱
صص ۱-۱۰

رابطه شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی با عملکرد شغلی معلمان

کیمیا کریمی[۱]

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه عملکرد شغلی معلمان با شایستگی و راهبردهای خود مدیریتی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه ملعمان دوره‌ی متوسطه دوم شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل میدهند. در این پژوهش تعداد اعضای نمونه ۱۶۰ نفر در نظر گرفته شده است که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، راهبردهای خود مدیریتی والتز و همکاران (۲۰۰۶) و شایستگی حرفه‌ای ملایی‌نژاد (۱۳۹۱) که از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرمافزار SPSS-23 بهره برده شد. نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی و شایستگی و بین عملکرد شغلی و راهبردهای خود مدیریتی در معلمان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود شایستگی و راهبردهای خود مدیریتی، پیشبینی کننده ی عملکرد شغلی معلمان است.

واژه های کلیدی: عملکرد شغلی، شایستگی، راهبردهای خود مدیریتی

[۱] کارشناسی ارشد مشاوره شغلي، گروه علوم تربيتي و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامي، واحد علوم و تحقيقات، تهران، ايران
(mkimia.karimi@gmail.com)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

آموزش و پرورش از دیرباز نقش اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است در نتیجه معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی آن شمرده می‌شوند و عملکردشان تاثیری عمده بر موفقیت این نهاد دارد (کمالی، معین، مبارکی و اکبرفهیمی، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی مربوط به کارمندانی است که شرح وظایف خود را در کاری که به آنها اختصاص داده شده است می‌دانند (کلهری، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش موردانتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف کرد (ارشدی، نیسی و اسماعیلی سودرجانی، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی معلمان یکی از عوامل اساسی است که بر دیگر برون‌دادهای سیستم آموزش و پرورش نیز اثر می‌گذارد (آدژوموبی و اوجیکوتو[1]، ۲۰۱۳) و بهبود آن باعث افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات سازمان می‌گردد (پورصفر و رجایی‌پور، ۱۳۹۲). سطوح بالای عملکرد شغلی با پیامدهای عینی مانند افزایش شایستگی، پاداش نقدی و فرصت‌های ارتقاء و هم با پیامدهای غیرعینی مانند غرور، افتخار از جانب دیگران و مدیران، احساس بالای موفقیت فردی و تقویت خودکارآمدی برای کارکنان همراه است (رزاقی، بلوچ و مهاجران، ۱۴۰۱). محکم کردن پایه‌های موفقیت فردی و سازمانی، برخورداری از راهبردهای خودمدیریتی ضروری است (نک و مانز[2]، ۲۰۱۳). بنابراین خودمدیریتی، کلید کنترل دقیق برای کارکنان است و داشتن توانایی ایجاد تغییرات در مواقع لزوم را دربر می‌گیرد به طوری که فرد بتواند توالی رفتارش را حفظ کرده یا اینکه یک رفتار مثبت یا یک مهارت را افزایش و یک رفتاری منفی را کاهش دهد (یعقوبی، محققی، یارمحمدی و به‌جامه، ۱۳۹۸). به عقیده‌ی گاریسون[3] (۲۰۱۵)، خودمدیریتی در کارکنان یک ابزار ارزشمند است تا فرد بتواند خودش فرایند شغلی خود را نظارت کرده و در صورت لزوم آن را تغییر دهد. اگر باورهای خودمدیریتی به عنوان راهبردهای کارآمد در جهت موفقیت حرفه‌ای در معلمان وجود نداشته باشند، احتمال اینکه معلمان آینده، عملکرد پایینی داشته باشند وجود دارد (حیدری‌فرد، مامی و طاهرزاده قهفرخی، ۱۴۰۱). یکی از متغیرهای سازمانی مهم که تاثیر بسزایی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان دارد، شایستگی حرفه‌ای است (ایزدیان شیجانی و صدوقی، ۱۴۰۰). همانگونه که هر ساختار و سازمانی به طور اختصاصی و ویژه، هدف مشخصی را دنبال می‌کند، بطور مشابه برای انجام صحیح هر کاری نیز، شایستگی‌های اصلی و ویژه‌ای لازمه‌ی انجام کار می‌باشد (خان[4]، ۲۰۱۸). شایستگی حرفه‌ای به مجموعه‌ای از شناخت‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها اطلاق می‌شود که فرد می‌تواند برای کمک به رشد جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، فکری و معنوی در طول مدت کاری به دست آورد (خوشرویان، ۱۳۹۵). شایستگی‌ها، مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی برای موفقیت در انجام یک کار ضروری است (پرووشچیکووا،

[1] Adejumobi & Ojikuto
[2] Neck & Manz
[3] Garrison
[4] Khan

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

ساموبلووا، لپین، الیزاروا و پانووا[1]، ۲۰۱۹). اگرچه تا کنون پژوهش‌هایی هر چند اندک، در این راستا صورت گرفته اما پژوهشی که در آن مستقیما به نقش پیش‌بینی کننده‌ی شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی بر عملکرد شغلی معلمان به صورت مستقیم و تواما پرداخته باشد وجود ندارد که نهایتا به بررسی جامعه‌ی کوچک و خاص منتهی شده است. با توجه به اهمیت و ضرورت انجام مطالعات بیشتر در این زمینه، هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی عملکرد شغلی معلمان با شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی می‌باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل می‌دهد. طبق نظر کلاین (۲۰۰۵) تعداد گویه‌های ابزار مورداستفاده در پژوهش در ۲/۵ الی ۵ ضرب می‌شود تا حداقل و حداکثر حجم نمونه تعیین شود. با توجه به اینکه مجموعه گویه‌های مقیاس‌های پژوهش حاضر ۶۲ گویه است، بنابراین حجم نمونه می‌تواند بین ۱۵۵ تا ۳۱۰ نفر باشد که در این پژوهش تعداد اعضای نمونه با توجه به ریزش احتمالی پرسشنامه‌ها ۱۶۰ نفر در نظر گرفته شده است که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، راهبردهای خودمدیریتی والتز و همکاران (۲۰۰۶) و شایستگی حرفه‌ای ملایی‌نژاد (۱۳۹۱) بود. لازم به ذکر است که مجموع پرسشنامه‌های مورد تایید در انتهای کار، ۱۵۳ پرسشنامه بوده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰): این مقیاس توسط پاترسون در فرم ۱۵ گویه‌ای طراحی شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به کار می‌رود. نمره‌گذاری در این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ٤ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه به ترتیب امتیاز ۱، ۲، ۳ و ٤ در نظر گرفته شده است. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ٦۰ است. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در پژوهش معمارباشی اول و همکاران (۱۳۹۱) از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷٤ گزارش شده است.

پرسشنامه‌های راهبردهای خودمدیریتی والتز و همکاران (۲۰۰٦): این پرسشنامه توسط والتز و همکاران (۲۰۰٦) طراحی شده که توسط ملاحسینی و برخوردار (۱۳۸٦) ترجمه شده است و دارای ۱۸ سوال و سه مولفه‌ی استراتژی رفتاری (٦گویه)، استراتژی پاداش طبیعی (٤ گویه) و استراتژی الگوی فکری سازنده (۸ گویه) می‌باشد. طیف پاسخگویی به آن لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم می‌باشد. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش ملاحسینی و برخوردار (۱۳۸٦) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸٦ محاسبه شده است که نشان از برخورداری پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. در پژوهش حیدری‌فرد و همکاران (۱٤۰۱) نیز میزان پایایی این مقیاس ۰/۸۷ و برای مولفه‌های

[1] Perevoshchikova, Samoilova, Lapin, Elizarova & Panova

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

استراتژی رفتاری، استراتژی پاداش طبیعی و استراتژی الگوی فکری سازنده به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۸۲ به دست آمده است.

پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای مولائی‌نژاد (۱۳۹۱): این پرسشنامه توسط مولائی‌نژاد در سال ۱۳۹۱ با ۳۹ گویه و سه زیرمقیاس شایستگی شناختی (۱-۱٤)، شایستگی نگرشی (۱۵-۲۳) و شایستگی مدیریتی (۲٤-۳۹) طراحی شده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) صورت گرفته است. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شده و برای بررسی پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی که روی ۳۲ نفر اجرا شد، صلاحیت شناختی مهارتی ۰/۹۱، صلاحیت نگرشی-رفتاری ۰/۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰/۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹٦ بدست آمد (ایزدیان شیجانی و صدوقی، ۱٤۰۰).

همچنین لازم به ذکر است در این پژوهش به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر یک از متغیرها بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که نشان از پایایی برای هر یک از ابزار داشت. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS 23 در بخش استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) انجام پذیرفت.

یافته‌ها

در جدول زیر نتایج توزیع فراوانی گروه نمونه پژوهش بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داده شده است:

جدول ۱: نتایج توزیع فراوانی گروه نمونه پژوهش بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	جنس		سن		
فراوانی	مرد	زن	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد
فراوانی	٦٤	۸۹	۱۲	۷۹	٦۲
درصد	٤۱/۸	۵۸/۲	۷/۸	۵۱/۷	٤۰/۵

نتایج توصیفی یافته‌های جمعیت‌شناختی در جدول فوق، نشان می‌دهد که از ۱۵۳ نفر نمونه‌ی پژوهش، ۵۸/۲ درصد زن و ٤۱/۸ درصد مرد بوده است. همچنین ۷/۸ درصد افراد دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۱/۷ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی و ٤۰/۵ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند.

جهت تحلیل فرضیه‌ی پژوهش ابتدا شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگرف-اسمیرنوف تایید و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیون چندگانه (گام به گام) استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون بین شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی با عملکرد شغلی معلمان

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون					
متغیر	عملکرد شغلی				
	همبستگی	Sig.	سطح معناداری		نتیجه
شایستگی	۰/٤٧٤	<۰/۰۱	۰/۰۵		تایید
راهبردهای خودمدیریتی	۰/۳۸۷	<۰/۰۱	۰/۰۵		تایید
نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	SS	Df	MS	F	Sig.
رگرسیون	۷/٥٦۸	۲	۳/۷۸۳	.....	.....
باقیمانده	۳۹/۳۱٦	۱۲٦	۰/۳۱٥	۱۲/۱۱	<۰/۰۱
کل	٤٦/۸۸۹	۱۲۸	.....	.....	.....
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	B	Se. (B)	Beta	T	Sig.	
ثابت	۱/۱۲۳	۰/۳۲٦	.....	۵/۰٦۱	<۰/۰۱	۰/٤۰۲
شایستگی	۰/٤۸۹	۰/۱۰۷	۰/٤٦۹	۳/٦۱۸	<۰/۰۱	
راهبردهای خودمدیریتی	۰/۳۹٥	۰/۱۰٥	۰/۳۸۱	۳/۱۲۷	<۰/۰۱	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که میزان همبستگی میان شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی با عملکرد شغلی معلمان، به ترتیب برابر ۰/٤۷٤ و ۰/۳۸۷ می‌باشد و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی با عملکرد شغلی معلمان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین نتایج مدل رگرسیونی نشان می‌دهد که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی روی عملکرد شغلی معلمان نمی‌تواند صف۵ر باشد چرا که مقدار خطای معناداری به دست آمده است (<۰/۰۱). ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ می‌باشد.

به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مولفه‌های مدل رگرسیونی (شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی) با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری به دست آمده از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشند، نمی‌توانند صفر باشند در

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

نتیجه مدل رگرسیونی با برآورد ضرایب شایستگی (X) و راهبردهای خودمدیریتی (Z) روش عملکرد شغلی (Y) معلمان به صورت معادله‌ی زیر می‌باشد:

$$Y=1/123+0/498X+0/398Z$$

این مدل نشان می‌دهد که با بهبود (تضعیف) میزان شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی، میزان عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش (کاهش) می‌یابد و با توجه به مقدار ضریب تعیین دو مولفه در جدول ۲ نتیجه می‌شود که متغیرهای شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی بر عملکرد شغلی معلمان به میزان ۴۰/۲ درصد تاثیر دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بین عملکرد شغلی معلمان با شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی رابطه وجود دارد و به عبارت دیگر، شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی، پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی معلمان می‌باشد. رابطه میان عملکرد شغلی معلمان با راهبردهای خودمدیریتی با نتایج حاصل از پژوهش‌هایی همچون حیدری‌فرد و همکاران (۱۴۰۱)، ابوبکرا[1] (۲۰۲۰)، راجندار[2] (۲۰۱۹) همسوست. در تبیین این یافته از پژوهش می‌توان گفت معلمانی که از راهبردهای خودمدیریتی استفاده می‌کنند به وسیله‌ی استراتژی رفتاری به خودآگاهی درباره‌ی عملکرد خود دست زده و با تنظیم اهداف و سنجش انگیزش خود، پاسخ‌دهی و پاداش‌دهی به خود، متوجه می‌شوند که کدام رفتار نیاز به اصلاح، بهبود یا تغییر دارد لذا این سنجش می‌تواند سبب افزایش عملکرد شغلی آنان گردد. همچنین استفاده از استراتژی پاداش طبیعی (به کار گرفتن تجربیات مثبت برای انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت) نیز برای افراد لذت‌بخش و سودمند است چرا که حس توانایی را در آنها افزایش داده و در نتیجه منجر به بهبود عملکرد وی می‌شود (حیدری‌فرد و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع معلمانی که از راهبردهای خودمدیریتی استفاده کنند به خوبی به نقاط ضعف خود آگاهی پیدا کرده و در راستای رفع آن تلاش می‌کنند. همچنین از واکنش‌های مثبت و موثر در موقعیت‌های مختلف برای هدایت و کنترل واکنش‌های هیجانی و احساسات خود بهره می‌برند و با ارزیابی تفکرات ناکارآمد خویش و تغییر دادن آن به تفکرات سازنده موجب افزایش بازدهی و بهبود عملکرد شغلی خود می‌شوند. به عبارت دیگر، معلمانی که از خودمدیریتی برخوردار باشند، می‌توانند به نحو بهتری، توانایی‌ها و استعدادهای خود را شناخته و در راستای پرورش و شکوفایی آنها تلاش کنند در نتیجه عملکرد شغلی آنها نیز بهبود می‌یابد. .همچنین رابطه میان عملکرد شغلی معلمان با شایستگی با نتایج حاصل از پژوهش‌هایی کلهری (۱۴۰۱)، ایزدیان شیجانی و صدوقی (۱۴۰۰)، سپهوند و منتظری (۱۴۰۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، کیم[3] (۲۰۱۹) همسوست. در تبیین این یافته از پژوهش می‌توان گفت معلمانی که دارای شایستگی مناسب در فرایند تدریس هستند از مهارت‌های کافی در استفاده از روش‌های آموزشی متناسب با موضوع کاری برخوردار خواهند بود. چنین افرادی اطلاعات به روز و مطلوبی در مورد نحوه‌ی تولید و سازماندهی دانش موضوعی دارند و به صورت دائم در

[1] AbuBakra
[2] Rajendar
[3] Kim

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تلاش هستند تا برای به چالش کشیدن خود و همکارانشان و بررسی توانایی‌های شغلی آنها، مفید واقع شوند و در نتیجه عملکرد شغلی بیشتری را منجر شوند.

هر پژوهش محدودیت‌هایی با خود به همراه دارد و این پژوهش از آن مستثنی نیست، محدودیت‌هایی از جمله نوع ابزار اندازه گیری که محدود به پرسشنامه‌ها شده و از سایر ابزارها استفاده نشده است و نمونه های شرکت کننده در پژوهش که صرفا تعدادی محدودی از معلمان مقطع متوسطه دوم شهر تهران بوده‌اند. با توجه به برجسته بودن نقش شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان، به نظر می‌رسد برنامه‌هایی در راستای توسعه‌ی شایستگی و مجهز شدن به راهبردهای خودمدیریتی در نظر گرفته شود به عنوان مثال می‌توان با تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای معلمان در رابطه با آشنایی با راه‌حل‌هایی که باعث درک بیشتر فرد از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خود می‌شود به این هدف رسید. همچنین مدیران می‌توانند معلمان را با مولفه‌های راهبردهای خودمدیریتی آشنا کرده تا با بهبود استراتژی‌های رفتاری، استراتژی‌های پاداش طبیعی و استراتژی‌های الگوی فکری سازنده، به افزایش انگیزه و در نتیجه‌ی ارتقای عملکرد شغلی آنان کمک کنند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع

ایزدیان شیجانی، محمد و صدوقی، میترا .(۱٤۰۰). تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای، مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(٤): ۱٤۱–۱٦٤

حسینی، سیدیعقوب؛ آرمانی، مانی و محمدی‌زاده، زهرا .(۱۳۹۷). شایستگی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۸)

خوشرویان، نصرالله .(۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و خودکارآمدی معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد در سال تحصیلی ۹۵–۱۳۹٤. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی سبز

سپهوند، رضا و منتظری، راضیه (۱٤۰۰). اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی (موردمطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد)، مدیریت بهره‌وری، ۵۹: ۷۰–۹۲

کلهری، امیرحسین .(۱٤۰۱). فراتحلیل یک مطالعه: رابطه میان شایستگی و عملکرد شغلی، کنکاش مدیریت و حسابداری، ۲(۲): ۱۹٦–۲۳۱

ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم و اسماعیلی سودرجانی، ایمان .(۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی بر اساس الگوی حفظ منابع، علوم رفتاری، ۷(٤): ۳۳۷–۳٤۵

پورصفر، علی؛ رجایی‌پور، سعید .(۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه‌مدار و عملکرد شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳(۳): ۲۳–٤۷

رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز .(۱٤۰۱). نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۸(۱)

حیدری‌فرد، رضا؛ مامی، کوثر و طاهرزاده قهفرخی، سجاد .(۱٤۰۱). پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس سبک رهبری توزیعی مدیران و راهبردهای خودمدیریتی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۵(٤۸)

یعقوبی، ابوالقاسم؛ محققی، حسین؛ یارمحمدی، مصیب و به‌جامه، فاطمه .(۱۳۹۸). پیش‌بینی خودمدیریتی بر اساس عدالت آموزشی و فرسودگی تحصیلی با نقش واسطه‌ای اخلاق تحصیلی، پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱٤(٥٤)

Abu Bakra, M. (2020). Investigated the knowledge management, decision making style and organizational performance. Technological Forecasting and Social Change, 140(2) 169-189.

Adejumobi, F. & Ojikuto, R. (2013). School Climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. Discourse Journal of Educational Research, 1(2) :26-36

Garrison, D.R. (2015). Self-Directed Learning toward a Comprehensive Model. Adult Education Quarterly, 48 (1), 18-33.

Kamali, M., Moin, M S., Mubaraki, H., Akbar Fahimi, M., (2020). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Quality of Work Life in Teachers of Exceptional Schools in Tehran. Disability Studies, 41 (10), 8-1.

Khan, Sania. (2018). “Demystifying the Impact of University Graduate’s Core Competencies on Work Performance: A Saudi Industrial Perspective.” International Journal of Engineering Business Management 10: 1–10.

Kim, K.T. (2019). The Structural Relationship among Digital Literacy, Learning Strategies, and Core Competencies among South Korean College Students. Educational Sciences: Theory & Practice, 19 (2): 3-21. http://dx.doi.org/10.12738/estp.2019.2.001

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Neck, C.P., & Manz, C.C. (2013). Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Education.

Perevoshchikova, E. N., Samoilova, G. S., Lapin, N. I., Elizarova, E. Y., & Panova, I. V. (2019). The methodology for developing professional competencies of bachelors in the program Pedagogical Education». Revista Espacios, 40(33), 26

Rajendar, L. (2019). The Impact of Implicit Knowledge Management on Organizational Performance: Evidence from Malaysia. Transportation Research Part B: Methodological, 112: 113-131.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۲۵، دوره اول، سال پنجم، بهار ۱۴۰۱، صص ۱–۱۰

The relationship between competence and self-management strategies with teachers' job performance

Kimia Karimi[1]

Abstract

The purpose of the current research is to investigate the relationship between teachers' job performance and self-management competence and strategies. The statistical population of this research is made up of all the teachers of the second secondary school in Tehran in the academic year of 1401-1400. In this research, the number of sample members is considered to be 160 people, who were selected by available sampling method. The research tools were Patterson's job performance (1970), Waltz et al.'s (2006) self-management strategies, and Melaynejad's professional competence (2013), which had acceptable validity and reliability. In order to analyze the data, inferential statistics of Pearson's correlation coefficient and multivariate regression were used using SPSS-23 software. The results showed that there is a significant relationship between job performance and competence and between job performance and self-management strategies in teachers. The results of the research indicated that competence and self-management strategies predict teachers' job performance.

Key words: job performance, competence, self-management strategies

[1]Master's degree in career counseling, Department of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran, Iran
(mkimia.karimi@gmail.com)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]