



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 خودمدیریتی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان 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 نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، راهبردهای خودمدیریتی 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 بهره‌برده شد. نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی و شایستگی و بین عملکرد شغلی و راهبردهای خودمدیریتی در معلمان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی، پیشینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی معلمان است.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، شایستگی، راهبردهای خودمدیریتی

^۱ کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
(mkimia.karimi@gmail.com)

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 تأثیری عمده بر موفقیت این نهاد دارد (کمالی، معین، مبارکی و اکبرفهمی، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی مربوط به کارمندی 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^۱، 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^۲، 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، محقق، یارمحمدی و به‌جامه، ۱۳۹۸). به عقیده‌ی گاریسون^۳ (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 تأثیر 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^۴، 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 Adejumbi & Ojikuto

² Neck & Manz

³ Garrison

⁴ Khan

سامویلووا، لپین، الیزارووا و پانووا^۱، ۲۰۱۹). اگرچه تا کنون پژوهش‌هایی هر چند اندک، در این راستا صورت گرفته اما پژوهشی که در آن مستقیماً به نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی شایستگی و راهبردهای خودمدیریتی بر عملکرد شغلی معلمان به صورت مستقیم و توأماً پرداخته باشد وجود ندارد که نهایتاً 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 مورد استفاده 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 اندازه‌گیری 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 ۴ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه به ترتیب امتیاز ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته شده است. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ۶۰ 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 ۰/۷۴ گزارش شده است.

پرسشنامه‌های راهبردهای خودمدیریتی والتز و همکاران (۲۰۰۶): این پرسشنامه توسط والتز و همکاران (۲۰۰۶) طراحی شده که توسط ملاحسینی و برخوردار (۱۳۸۶) ترجمه شده است و دارای ۱۸ سوال و سه مولفه‌ی استراتژی رفتاری (۶ گویه)، استراتژی پاداش طبیعی (۴ گویه) و استراتژی الگوی فکری سازنده (۸ گویه) می‌باشد. طیف پاسخگویی به آن لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش ملاحسینی و برخوردار (۱۳۸۶) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است که نشان از برخورداری پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. در پژوهش حیدری‌فرد و همکاران (۱۴۰۱) نیز میزان پایایی این مقیاس ۰/۸۷ و برای مولفه‌های

¹ Perevoshchikova, Samoilova, Lapin, Elizarova & Panova

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 (۱-۱۴)، شایستگی نگرشی (۱۵-۲۳) و شایستگی مدیریتی (۲۴-۳۹) 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 ۰/۹۶ بدست آمد (ایزدیان شیجانی و صدوقی، ۱۴۰۰).

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	
	مرد	زن	فوق دیپلم	کارشناسی
فراوانی	۶۴	۸۹	۱۲	۷۹
درصد	۴۱/۸	۵۸/۲	۷/۸	۵۱/۷

نتایج توصیفی یافته‌های جمعیت‌شناختی در جدول فوق، نشان می‌دهد که از ۱۵۳ نفر نمونه‌ی پژوهش، ۵۸/۲ درصد زن و ۴۱/۸ درصد مرد بوده است. همچنین ۷/۸ درصد افراد دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۱/۷ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی و ۴۰/۵ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند.

جهت تحلیل فرضیه‌ی پژوهش ابتدا شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-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:

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	۰/۴۷۴	<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	۷/۵۶۸	۲	۳/۷۸۳		
باقیمانده	۳۹/۳۱۶	۱۲۶	۰/۳۱۵	۱۲/۱۱	<۰/۰۱
کل	۴۶/۸۸۹	۱۲۸			
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	B	Se. (B)	Beta	T	Sig.
ثابت	۱/۱۲۳	۰/۳۲۶		۵/۰۶۱	<۰/۰۱
شایستگی	۰/۴۸۹	۰/۱۰۷	۰/۴۶۹	۳/۶۱۸	<۰/۰۱
راهبردهای خودمدیریتی	۰/۳۹۵	۰/۱۰۵	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 ۰/۴۷۴ 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 صف ۵ر 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

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 حیدری فرد و همکاران (۱۴۰۱)، ابوبکرا^۱ (۲۰۲۰)، راجندار^۲ (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 (حیدری فرد 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^۳ (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

¹AbuBakra

² Rajendar

³ Kim

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 اندازه‌گیری که محدود به پرسشنامه‌ها شده و از سایر ابزارها استفاده نشده است و نمونه‌های شرکت‌کننده در پژوهش که صرفاً 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.

فهرست منابع

ایزدیان شیجانی، محمد و صدوقی، میترا. (۱۴۰۰). تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای، مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۴): ۱۶۴-۱۴۱

حسینی، سید یعقوب؛ 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 ۹۵-۱۳۹۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی سبز

سپهوند، رضا و منتظری، راضیه (۱۴۰۰). اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد)، مدیریت بهره‌وری، ۵۹: ۷۰-۹۲

کلهری، امیرحسین. (۱۴۰۱). فراتحلیل یک مطالعه: رابطه میان شایستگی و عملکرد شغلی، کنکاش مدیریت و حسابداری، ۲(۲): ۱۹۶-۲۳۱

ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم 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(۴): ۳۳۷-۳۴۵

پورصفر، علی؛ رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه‌مدار و عملکرد شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳(۳): ۲۳-۴۷

رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز. (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتال در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۸(۱)

حیدری‌فرد، رضا؛ مامی، کوثر و طاهرزاده قهفرخی، سجاد. (۱۴۰۱). پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس سبک رهبری توزیعی مدیران و راهبردهای خودمدیریتی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۵(۴۸)

یعقوبی، ابوالقاسم؛ محقق، حسین؛ یارمحمدی، مصیب و به‌جامه، فاطمه. (۱۳۹۸). پیش‌بینی خودمدیریتی بر اساس عدالت آموزشی و فرسودگی تحصیلی با نقش واسطه‌ای اخلاق تحصیلی، پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۴(۵۴)

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., Mubarak, 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>

- 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., Samoiloa, 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.

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

Kimia Karimi¹

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

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