

عوامل مؤثر در افزایش کارایی مدیران مدارس مقطع متوسطه

مریم حسین‌زاده بافرانی^۱، نفیسه رفیعی^۱

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: سازمان آموزش و پرورش از نظر اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و اخلاقی و فراهم کردن زمینه تکامل و رشد آدمی دارای اهمیت بسیار است. هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان مدارس مقطع متوسطه می‌باشد.

مواد و روش‌ها: روش این مطالعه، توصیفی پیمایشی بود. جامعه مورد مطالعه کلیه مدیران و معاونان مدارس دوره متوسطه شهر نائین در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، تعداد ۳۰ نفر نمونه انتخاب شدند. اعتبار پرسش‌نامه محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۸۲ درصد محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی غیر پارامتریک خی دو صورت گرفت.

یافته‌ها: ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معاونان، توانایی نظارت بر کار معلمان، توجه به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه، توانایی برقراری ارتباط مطلوب با معلمان، دانش آموزان و اولیای آنها، دارا بودن تحصیلات دانشگاهی در رشته مدیریت، استفاده مؤثر از زمان، مکان، منابع انسانی و اقتصادی در افزایش کارایی مدیریت مدرسه مؤثر می‌باشند. همچنین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با $p \text{ value} \geq 21/03$ ، توانایی نظارت بر کار معلمان با $p \text{ value} \geq 28/87$ ، و توجه به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه با $p \text{ value} \geq 21/03$ ، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر گذارتر از سایر عوامل می‌باشند.

نتیجه‌گیری: با توجه به گسترش نیاز جوامع و همچنین اهمیت مراکز آموزشی، شناسایی و توجه روزافزون به عوامل مؤثر در کارایی مدیران مدارس ضرورت می‌یابد.

کلید واژه‌ها: مدیریت، کارایی، شخصیت، نظارت، روابط انسانی، مقطع متوسطه

ارجاع: حسین‌زاده بافرانی مریم، رفیعی نفیسه. عوامل مؤثر در افزایش کارایی مدیران مدارس مقطع متوسطه. مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۵؛ ۱ (۲): ۲۷-۲۰.

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۱۶

مقدمه

دوران شکوفایی آنها با رشد و پویایی سازمان‌های آموزش و پرورش متقارن بوده است. بنابراین سازمان آموزش و پرورش از نظر اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و اخلاقی و فراهم کردن زمینه تکامل و رشد آدمی دارای اهمیت بسیار است. روشن است که تسهیل این کارکردها و اثربخش‌سازی آنها منوط به سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی دقیق در هر جامعه خواهد بود و مدیرانی عالم، مجرب و مخلص را می‌طلبد (۱).

سازمان آموزش و پرورش از بزرگترین و پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی محسوب می‌شود، سازمانی که از دیرباز نقشی سازنده و اساسی در بقاء و تداوم فرهنگ و تمدن بشری داشته و امروزه سنگ بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی هر جامعه است. مطالعات عمیق در زمینه عوامل مؤثر در تغییر و تحول جامعه‌ها و پیشرفت و ترقی آنها حکایت از آن دارد که

۱- مربی گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نویسنده مسئول: نفیسه رفیعی

مطرح نمود. «ارسون» کارایی را انجام کار به بهترین وجه تعریف می‌کند. وی معتقد است که کارایی عبارتست از انجام کاری به بهترین طریق به وسیله فرد حائز شرایط در بهترین محل و مناسب‌ترین وقت. کارایی یعنی شرایط آسودگی آور برای کارکنان، چه به‌طور فردی و چه به‌طور دسته جمعی و هدف اصلی مدیریت تحقق کارایی سازمان است. منظور از اثربخشی انجام کارهای درست با شیوه درست است. امروزه اثربخشی و کارایی سازمان‌ها را می‌توان ناشی از توانایی مدیران آنها دانست، مدیرانی که می‌توانند با اعمال نقش‌های مدیریتی و با رهبری درست ضمن تعیین اهداف مناسب (اثربخشی) بهترین شیوه‌های دستیابی به آن اهداف سازمانی (کارایی) را موجب شوند. هدف مطالعه حاضر، "بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان مدارس مقطع متوسطه شهر نایین" می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرند:

- ۱- ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معاونان در کارایی آنان تأثیر دارد.
- ۲- توانایی نظارت بر کار معلمان و کارکنان در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.
- ۳- توجه مدیران و معاونان به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.
- ۴- توانایی مدیران و معاونان در برقراری ارتباط مطلوب با دبیران، دانش‌آموزان و اولیاء دانش‌آموزان در کارایی آنان تأثیر دارد.
- ۵- دارا بودن تحصیلات دانشگاهی در رشته مدیریت در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.
- ۶- استفاده مؤثر از زمان، مکان، منابع انسانی، مالی و مادی در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.

پیشینه پژوهش

یوسفی و رزانه در تحقیقی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر کارایی مدیریت مدارس مقطع ابتدایی پسرانه شهرستان اصفهان از دیدگاه معلمان" به این نتیجه رسید که از نظر معلمان عواملی چون سطح علمی مدیر، شخصیت متعادل مدیر و توجه مدیر به برقراری روابط انسانی مناسب با معلمان و دانش‌آموزان تأثیر زیادی در افزایش کارایی مدیریت در مدارس دارد (۳).

نقش مدیر در یک سازمان، همچون مغز در اندام انسان است و همان گونه که مغز با مجموعه اطلاعاتی که از طریق حواس و سلسله اعصاب به دست می‌آورد مسؤلیت تصمیم‌گیری فرد را به عهده دارد، مدیریت سازمان نیز مسؤول تصمیم‌گیری و هدایت سازمان در جهت مطلوب می‌باشد (۲). در سازمان‌های آموزشی مدیریت و مدیران آموزشی لایق، قادرند با بهره‌گیری از توانایی‌های ذاتی، دانش، تخصص و تجربیات شغلی اهداف سازمان را با صرف منابع کمتر و کیفیت بهتر تحقق بخشند. سازمان‌های آموزشی برای این که نتوانند مشکلات خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند، نیاز به افراد آگاه دارند تا با برنامه‌ریزی و هماهنگی در طرح و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی ایفای نقش کنند. پس مدیریت آموزشی یک سری فعالیت تخصصی در سازمان که هدف اصلی‌اش، اثربخش‌تر کردن و کارآمدتر کردن هرچه بیشتر خدمات آموزشی و اجرای سیاست‌ها از طریق برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، رهبری، استفاده بهینه از منابع مالی، مادی و انسانی و ایجاد جو مساعد شغلی - حرفه‌ای جهت نیل به اهداف آموزشی از پیش تعیین شده و پاسخگویی به نیازهای فعلی و آینده دانش‌آموزان و جامعه تعریف می‌شود (۲).

امروزه همه با این مسأله موافق‌اند که وظیفه اصلی مدیران باید نگرانی برای برنامه‌های آموزشی، آموزش و عملکرد شاگرد باشد. اما تعیین میزان تأثیر این عوامل در رهبری برنامه‌ریزی آموزشی و ضرورت آموزش مدیران مدارس به عنوان یکی از ضرورت‌های آموزش و پرورش و یکی از نیازهای مدیران مدارس مطرح می‌باشد تا مدیران بتوانند محیط کار سازنده و معناداری فراهم نمایند که در آن با بهره‌گیری از ایده‌های خلاق و تجربیات ارزنده کارکنان و سازگاری با شرایط رو به تغییر محیط و تصمیم‌گیری‌های مشارکتی با حضور والدین زمینه پیشرفت دانش‌آموزان و معلمان را فراهم و با رهبری هدف‌مدارانه خود جریان پیشرونده آموزش و پرورش را به طور آگاهانه‌ای معنا و مفهوم بخشند. ارائه عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان یکی از نیازهای مدیران آموزش و پرورش می‌باشد. اصطلاحات کارایی و اثربخشی معمولاً به جای یکدیگر استعمال می‌شوند. اولین بار «چستر بارنارد» بین این دو اصطلاح تفاوت قائل شد و آنها را شرط لازم برای پایداری همکاری و تعاون

مدیران مدارس در حال حاضر از سبک نظارت و راهنمایی کلاسیک در حد متوسط و از سبک‌های روابط انسانی و منابع انسانی در حد زیاد استفاده می‌کنند، ۲- معلمان میزان مطلوبیت رفتارهای نظارتی مبتنی بر سبک کلاسیک را در حد متوسط و سبک‌های روابط انسانی و منابع انسانی را در حد زیاد ارزیابی کرده‌اند، ۳- بین میزان استفاده کنونی و وضع مطلوب بهره‌گیری مدیران از سبک نظارتی کلاسیک تفاوت معنی‌دار وجود ندارد، ولی بین میزان استفاده کنونی و وضع مطلوب بهره‌گیری مدیران از سبک‌های نظارتی روابط انسانی و منابع انسانی تفاوت معنی‌دار وجود داشت، ۴- بین میزان استفاده از سبک‌های نظارتی تفاوت معنی‌دار وجود داشته است، بدین نحو که مدیران در درجه اول، سبک نظارتی روابط انسانی، در مرتبه دوم سبک نظارتی منابع انسانی و در مرتبه سوم، سبک نظارتی کلاسیک را به اجرا می‌گذارند، ۵- بین میزان مطلوبیت سبک‌های نظارتی سه‌گانه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد، به این شکل که معلمان در درجه اول، سبک نظارتی روابط انسانی، در مرتبه دوم سبک نظارتی منابع انسانی و در مرتبه سوم، سبک نظارتی کلاسیک را مطلوب تلقی کرده‌اند. ۶- بین میزان استفاده از سبک‌های نظارت و راهنمایی کنونی و میزان مطلوبیت بهره‌گیری از آنها با عنایت به متغیرهای تعدیل کننده مورد بررسی، تفاوت معنی‌دار وجود داشته است (۶). جوهری‌زاده در تحقیقی تحت عنوان "بررسی ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریت زمان در مدارس راهنمایی شهر تهران و مقایسه آن با وضع مطلوب" با انتخاب نمونه آماری مرکب از ۱۷۷ مدیر مدارس راهنمایی در مناطق مختلف شهر تهران نتیجه می‌گیرد که اهمیت و اولویت مدیریت بر وقت، نزد اکثر مدیران نظام آموزش و پرورش راهنمایی روشن است اما به طور عملی این اهمیت و اولویت مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین بین وضع مطلوب و موجود مدیریت زمان، تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۷).

سیادت در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان" به این نتیجه رسید که رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران در هر یک از ابعاد چهارگانه با جو سازمانی مدارس (باز/ بسته) وجود ندارد. همچنین بین ابعاد چهارگانه شخصیت با ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، تحدیدی،

نیکوکار گوهری تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری (مطالعه موردی: مدیران سازمان‌های دولتی در استان گیلان)" انجام داد. نتایج نشان داد که: ۱. بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری رابطه وجود دارد، ۲. بین تیپ شخصیتی پایداری هیجانی و سبک رهبری رابطه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۳. بین تیپ شخصیتی پایداری هیجانی و سبک رهبری وظیفه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۴. بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و سبک رهبری رابطه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۵. بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و سبک رهبری وظیفه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۶. بین تیپ شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه و سبک رهبری رابطه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۷. بین تیپ شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه و سبک رهبری وظیفه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۸. بین تیپ شخصیتی توافق‌پذیری و سبک رهبری وظیفه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۹. بین تیپ شخصیتی توافق‌پذیری و سبک رهبری رابطه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۱۰. بین تیپ شخصیتی وظیفه‌شناسی و سبک رهبری رابطه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد، ۱۱. بین تیپ شخصیتی وظیفه‌شناسی و سبک رهبری وظیفه‌مدار در سازمان‌های دولتی استان گیلان رابطه وجود دارد (۴).

حنیفی تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین انگیزه و کارایی مدیران رابطه وجود دارد. در نتیجه میزان ضریب همبستگی فی (۰) به دست آمده نشان داد که بین انگیزه و سطح کارایی مدیران رابطه مستقیم و بالایی وجود دارد و ۰/۲۵ کارایی به انگیزه شغلی آنها بستگی دارد. علاوه بر این بین میزان کارایی مدیران زن و مرد و همچنین بین انگیزه شغلی مدیران زن و مرد نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۵).

سبحانی‌نژاد تحقیقی تحت عنوان "بررسی دیدگاه معلمان نسبت به شیوه‌های نظارت و راهنمایی مدیران مدارس" انجام داده‌اند. عمده‌ترین یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که: ۱-

می‌کنند. از نظر "مک‌گری‌گور" چگونگی احساسات مدیر درباره طبیعت یا ماهیت انسانی، تعیین کننده آن نوع شیوه رهبری است که او به کار خواهد برد. تمایلات رهبری، نوع شیوه رهبری را تحت تأثیر قرار داده و به خوبی مشخص می‌کند که مدیر در کاربرد کدام نوع از شیوه‌های رهبری راحت‌تر است. بسیاری از مدیران در حوزه رهبران مستبد، بهتر انجام وظیفه می‌کنند. برخی دیگر نگرش گروهی را ترجیح می‌دهند (۱۲).

لاوی در مطالعه‌ای توصیفی با موضوع "مهارت‌های مورد نیاز برای مدیران کالیفرنیا در سال ۲۰۲۰" به توصیف و تشخیص مهم‌ترین ویژگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدیران پرداخته است. بررسی‌ها نشان داد که قابل اعتماد بودن به عنوان مهم‌ترین ویژگی لازم و در درجه دوم اهمیت قرار دارد. بالاترین رتبه مهارت‌ها برای مدیران در سال ۲۰۲۰، نخست ایجاد روابط، دوم دارا بودن مهارت‌های ارتباطی قوی و سوم تحقق بخشی به اهداف ارزیابی شده است (۱۳).

سنتیا در پژوهشی با موضوع "دیدگاه مدیران زن و مرد در مورد مهارت‌های ارتباطی و نیازهای آموزشی زنان در مدیریت" نشان داد که هم زنان و هم مردان سه مهارت گوش دادن، نوشتن و مهارت‌های غیر زبانی را سبب ارتقای مدیریت زنان بیان می‌کنند (۱۴).

تحقیقات فونگ نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، عاملی بالقوه در موفقیت شغلی است و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و با وجدانی، همراه با سبک مدیریتی مشارکتی عامل موفقیت رئیس هستند (۱۵).

الیزابت در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه جو مدرسه و سبک‌های ارتباطی مدیران، جنسیت مدیران و سطح مدرسه" به این نتایج رسید که ارتباط معنی‌داری بین مدیران با سبک‌های ارتباطی مشخص و جو باز مدرسه وجود دارد، ولی بین جنسیت مدیر و سطح و اندازه مدرسه با جو سازمانی مدارس هیچ گونه ارتباط معنی‌دار یافت نشد (۱۶).

مهارت‌های برقراری روابط انسانی، از مهارت‌های اساسی مدیران برای کارایی و اثربخشی است (۱۷).

هیس، نشان داد ارتباط قوی بین ادراکات مدیران دبیرستان در مورد کارایی و عوامل مؤثر بر آن وجود دارد. اگر

متعهدانه، همکارانه) رابطه‌ای مشاهده نشد. طبق نتایج به دست آمده بین بعد غیر متعهدانه با ابعاد شخصیتی مدیران تفاوت وجود داشت. همچنین یافته‌ها حاکی از وجود رابطه بین ابعاد چهارگانه شخصیت با یکدیگر بود (۸).

شعبانی ورکی در تحقیقی تحت عنوان "بررسی باورهای نظارتی مدیران مدارس ابتدایی برسبک‌های مدیریت تعارض آن‌ها" به این نتایج رسید که باورهای نظارتی مدیران در اتخاذ سبک‌های معین برای مدیریت تعارض توسط مدیران مؤثر بوده، به طوری که مدیران برخوردار از باورهای نظارتی غیر مستقیم به ترتیب از سبک همکاری، سپس سبک‌های مصالحه و ایثار بیشتر استفاده می‌نماید. همچنین مدیران برخوردار از باورهای نظارتی مستقیم ترجیح می‌دهند بیشتر سبک‌های اجتناب و رقابت را اعمال نمایند (۹).

مهدوی در تحقیقی تحت عنوان خود "تأثیر فرهنگ سازمانی بر سبک مدیریت" نتیجه می‌گیرد که شاخص‌های فرهنگی مؤثر بر سبک مدیریت دبیرستان‌های ایلام عبارت از تعیین هویت افراد با سازمان، تحمل ریسک، ابتکار، اهداف و استانداردها، همکاری و هماهنگی، حمایت مدیر از رویه‌های کنترل، سیستم پاداش، تحمل تضاد، ارتباطات و ارزش‌های اسلامی؛ می‌باشد (۱۰).

سلحشور، تحقیقی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدرسه از نظر مدیران و دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان" انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و ارزشیابی، ویژگی‌های فردی مدیر، روابط انسانی و مناسبات اجتماعی، توجه به آموزش و یادگیری دانش‌آموزان، امکانات و تکنولوژی آموزشی، هدایت و رهبری، در افزایش کارایی مدیریت مدرسه مؤثر می‌باشند (۱۱).

بر اساس تحقیقاتی که در دانشگاه تگزاس توسط گروهی از پژوهشگران انجام گردید، مدیران کارآمد دارای خصوصیات زیر هستند: نسبت به آینده مدرسه خود دیدگاه روشنی دارند و بر دانش‌آموزان و نیازهای آنان تأکید دارند، همچنین مدیران موفق به اهدافی که برای مدرسه لازم است و انتظاراتی که معلمین و دانش‌آموزان دارند، می‌اندیشند مدیران کارآمد محیط و فضای آموزشی مدرسه را به سمت این اهداف و چشم‌داشت‌ها هدایت می‌کنند و اگر ضرورت ایجاد کند رفتاری اصلاح‌طلبانه با جانبداری از تمام مدرسه اعمال

یافته‌ها

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام شده از پرسش‌نامه، در خصوص مشخصات فردی مدیران و معاونان مدارس، ۵۴ درصد مرد و ۳۶ درصد زن بوده‌اند. ۵۰ درصد از مدیران و معاونان دارای سن ۴۰-۴۴ سال بوده‌اند. همچنین درصد بیشتری از مدیران و معاونان (۶۰ درصد) رشته تحصیلی‌شان غیر مرتبط با مدیریت بوده است.

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار کای دو محاسبه شده (۷۲/۴۷) با درجه آزادی ۱۲ از مقدار کای با سطح اطمینان ۹۵ درصد، (۲۱/۰۳) بزرگتر است. بر این اساس، ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معاونان در کارایی آنان تأثیر دارد و مورد تأیید قرار گرفت.

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار کای محاسبه شده (۵۲/۲) با درجه آزادی ۱۸ از مقدار کای با سطح اطمینان ۹۵ درصد، (۲۸/۸۷) بزرگتر است. بر این اساس توانایی نظارت بر کار معلمان و کارکنان در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد، مورد تأیید قرار گرفت.

همانطور که بیان گردید مقدار کای محاسبه شده (۲۲/۰۷) با درجه آزادی ۱۲ از مقدار کای با سطح اطمینان (۲۱/۰۳) درصد، بزرگتر است. بر این اساس توجه مدیران و معاونان به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد و مورد تأیید می‌باشد.

همانطور که مشخص شد، مقدار کای محاسبه شده (۲۸/۸۷) با درجه آزادی ۱۸ از مقدار کای با سطح اطمینان ۹۵ درصد (۱۰/۸۳) بزرگتر است. بر این اساس توانایی مدیران و معاونان در برقراری ارتباط مطلوب با دبیران، دانش‌آموزان و اولیاء دانش‌آموزان در کارایی آنان تأثیر دارد.

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار کای محاسبه شده (۷/۸۱) با درجه آزادی ۳ از مقدار کای با سطح اطمینان ۹۵ درصد، (۶/۶۵) بزرگتر است. دارا بودن تحصیلات دانشگاهی در رشته مدیریت در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.

همانطور که مشاهده شد مقدار کای محاسبه شده (۲۱/۰۳) با درجه آزادی ۱۲ از مقدار کای با سطح اطمینان ۹۵ درصد، (۱۹/۳۹) بزرگتر است. استفاده مؤثر از زمان، مکان، منابع انسانی، مالی و مادی در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد.

چه دبیرستان‌های متعدد در یک ناحیه ویژگی‌های موقعیتی متفاوت از نظر تراکم جمعیت دانش‌آموزی، اندازه سازمانی و سبک‌های مختلف رهبری مدیران داشتند، ولی همه مدیران دبیرستان‌های یک ناحیه، درک مشترکی از کارایی خود داشتند و این کارایی را به ساختار سازمانی نواحی آموزش و پرورش و به اعمال اختیار و باز بینی ریسان و هیأت آموزشی نسبت می‌دادند (۱۸).

نیلان در تحقیقی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین رفتار مدیران و جو سازمانی در دبستان‌ها" به این نتیجه رسید که ارتباط معنی‌داری از نظر آماری بین رفتار مدیر و جو سازمانی مدارس وجود دارد. آنچه یک مدیر انجام می‌دهد یا انجام نمی‌دهد، آهنگ روابط در این مدارس را به وجود می‌آورد به طوری که خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری یک مدیر تأثیر بالقوه‌ای بر شکل‌دهی جو سازمانی دارد (۱۹).

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه مورد تحقیق، کلیه مدیران و معاونان مدارس دوره متوسطه شهر نائین در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق حاضر، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بوده است که از دو قسمت تشکیل شده بود: ۱- نامه همراه ۲- سؤالات پرسش‌نامه: این قسمت شامل ۳۰ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری (پرسش‌نامه) از روایی محتوا استفاده شده است. بدین منظور پرسش‌نامه مقدماتی در اختیار اساتید و متخصصین به عنوان داور قرار گرفت که ایشان روایی پرسش‌نامه را از دو لحاظ صوری و محتوایی تأیید نموده‌اند. پایایی پرسش‌نامه با کمک آلفای کرونباخ ۸۲ درصد محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های فراوانی، درصد، میانگین، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی از آزمون غیر پارامتری خی‌دو استفاده به عمل آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده، در صدد رفع نیاز و انجام خدمت برای انسان‌ها می‌باشد. لذا توجه به سازمان و افزایش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول، مستلزم آن است که به مدیریت سازمان‌ها توجه شود. سازمان آموزش و پرورش از پر اهمیت‌ترین نهادها در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود که کیفیت آن در واقع کیفیت عملکرد سایر نهادها را تعیین می‌کند. با توجه به گسترش نیاز جوامع، ضرورت کارایی مدیران مدارس بیش از پیش احساس می‌شود. در این تحقیق عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان مدارس مقطع متوسطه شهر نایین بررسی گردید. داده‌های بدست آمده از اجرای پرسش‌نامه محقق ساخته با استفاده از آزمون توصیفی و آزمون غیر پارامتری کای دو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. خلاصه نتیجه‌های به دست آمده در مورد آزمون فرضیه‌های پژوهش، چنین است:

۱. ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معاونان در کارایی آنان تأثیر داشت. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های یوسفی و رزنه (۳)، نیکوکار گوهری (۴)، سلحشور (۱۱)، فونگ (۱۵) و نیلان (۱۹) همسو می‌باشد.
۲. توانایی نظارت بر کار معلمان و کارکنان در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های شعبانی ورکی (۹)، سلحشور (۱۱) و مهدوی (۱۰) همسو می‌باشد.
۳. توجه مدیران و معاونان به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه در کارایی مدیران و معاونان تأثیر داشت.

- یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های یوسفی و رزنه، (۳) و سلحشور (۱۱) همسو می‌باشد.
۴. توانایی مدیران و معاونان در برقراری ارتباط مطلوب با دبیران، دانش‌آموزان و اولیاء دانش‌آموزان در کارایی آنان تأثیر داشت. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج پژوهش‌های یوسفی و رزنه، (۳)، سلحشور (۱۱)، لای (۱۳)، سنتیا (۱۴) و الیزابت (۱۶) همسو می‌باشد.
 ۵. دارا بودن تحصیلات دانشگاهی در رشته مدیریت در کارایی مدیران و معاونان تأثیر داشت. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های یوسفی و رزنه (۳) همسو می‌باشد.
- استفاده مؤثر از زمان، مکان، منابع انسانی، مالی و مادی در کارایی مدیران و معاونان تأثیر دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سلحشور (۱۱)، جوهری‌زاده (۷) و آلن هیس (۱۸) همسو می‌باشد. با استفاده از نتایج این پژوهش و با توجه به شناسایی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان مدارس پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش به سوی کسب مهارت‌هایی که کارایی آنها را افزایش می‌دهند، مهارت‌هایی مثل استفاده مؤثر از زمان، مکان، منابع انسانی، مالی و مادی، برقراری روابط انسانی، ارزشیابی، توجه به مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه هدایت شوند. همچنین این مطالعه در محیط بزرگتری دیگری با تعداد نمونه بیشتری انجام گردد و از آنجا که در این تحقیق عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدیران و معاونان فقط از دید مدیران و معاونان مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می‌شود که به منظور دستیابی به تصویر دقیق‌تر، این مسأله از دید معلمان و کارکنان دفتری مدرسه هم بررسی شود و سایر عوامل مؤثر بر کارایی مدیران با توجه به پژوهش‌های انجام شده شناسایی و تقویت گردد.

References

۱. صافی، احمد (۱۳۷۹)، مدیریت و نوآوری در مدارس، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
۲. شیرازی، علی (۱۳۷۳)، مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۳. یوسفی و رزنه، محسن (۱۳۹۵)، بررسی عوامل مؤثر بر کارایی مدیریت مدارس مقطع ابتدایی پسرانه شهرستان اصفهان از دیدگاه معلمان، همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی.
۴. نیکوکار گوهری، هانی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری (مطالعه موردی: مدیران سازمان‌های دولتی در استان گیلان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
۵. حنیفی، فریبا و حسین رحیمی، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۷۵-۸۸.

۶. سبحانی نژاد مهدی، آقاحسینی تقی (۱۳۸۵)، بررسی دیدگاه معلمان نسبت به شیوه‌های نظارت و راهنمایی مدیران مدارس، مجله دانشور رفتار، دوره ۱۳، شماره ۱۸ (ویژه مقالات علوم تربیتی)، ص ۲۰-۱.
۷. جوهری زاده، ناصر (۱۳۸۴)، بررسی ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریت زمان در مدراس راهنمایی شهر تهران و مقایسه آن با وضع مطلوب، مجله دانشور رفتار، دوره ۱۲، شماره ۱۲ (ویژه مقالات علوم تربیتی)، ص ۲۸-۱۳.
۸. سیادت، سیدعلی، بختیار نصرآبادی، حسنعلی، سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۹-۸۰، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره ۱۲، شماره ۴ (ویژه‌نامه علوم تربیتی)، ص ۱۲۰-۱۰۱.
۹. شعبانی ورکی، بختیار، پور افشاری، احد (۱۳۸۴)، بررسی باورهای نظارتی مدیران مدارس ابتدایی بر سبک‌های مدیریت تعارض آن‌ها، مجله علوم تربیتی و روان شناسی، دوره ۱۲، شماره ۴، ص ۷۰-۵۱.
۱۰. مهدوی، عبدالمحمد، (۱۳۷۵)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر سبک مدیریت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
۱۱. سلحشور، عبدالحسین (۱۳۷۴)، بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدرسه از نظر مدیران و دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۱۲. پرهیزگار، کمال (۱۳۷۴)، روابط انسانی. اصفهان: انتشارات مدرسه عالی کورش.
13. Lavoie Debra EA. Descriptive study of the attributes and skills needed by California superintendents in 2020. University of le Verne. United States-California. [http://proquest.umi.com]. (2007).
14. Cynthia, Berryman-Fink. Male and Female Managers' Views of the Communication Skills and Training Needs of Women in Management. Public Personnel Management. Washington: ProQuest document (2001); 14(3): p. 307,7.
15. Foong LC. Leadership behaviors: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. Academy of Management Journal. 2001; 9(4): 191-204.
16. Elizabeth, Margaret. (2000). The Study of School Climate Principal' School Communication Style, Principal' School Sex and School level [Abstract]. UMI Digital Dissertations. Web: http://wwwLib. Com/dissertations/preview -Page/9961793/A.
۱۷. ربوی، رجب (۱۳۷۹)، رابطه مهارت‌های انسانی مدیران و اثربخشی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
18. Hess, Clyton A. High school principal's effectiveness and school district, organizational structure. [http://WWW.lip.umi]. (1992).
19. Nelson, B. The relationship between a Principal's behavior and the organizational climate in selected recognized Exemplary School [Abstract] The University of North Carolina American at Greensboro. DAI-A 50/02, P. 320. Web: http:// www lib. UMI. Com/ Dissertations/ Full it/ 8907840 (1998).

Factors Affecting on Managers Efficiency Improvement in the High Schools

Maryam Hasanzadeh Baferani¹, Nafiseh Rafiei¹

Original Article

Abstract

Aim and Background: Department of Education is very important in terms of social, cultural, economic, moral and human evolution and growth. This study aimed to determine Factors affecting efficiency improvement of managers and assistants in secondary schools.

Materials and Methods: In this descriptive-survey study, The Population was consisting of all high school managers and assistants of Nain in the academic year 1395-1394 that 30 samples were selected using cluster sampling method. The reliability coefficient of the questioner was calculated as 95% using Cronbach's alpha. Data analyzed in two levels: descriptive and Non-Parametric Chi-squared test. SPSS was used as software.

Findings: The findings showed that personality characteristics of managers and assistants, the ability of supervision on teachers working, attention to the relevant rules and regulations, the ability to effective communicate with teachers, students and their parents, having a college education in the field of management, effective use of time, place, human and economic resources; are effective on improve the efficiency of school management. Also, personality characteristics of managers and assistants ($P \geq 21.03$), the ability of supervision on teachers working ($P \geq 28.87$), attention to the relevant rules and regulations ($P \geq 21.03$); are more effective than others.

Conclusions: Because of communities increasing need as well as the importance of training centers, is necessary to identify and increasing attention to the factors affecting on Efficiency Improvement school principals.

Keywords: Management, Efficiency, Personality, Supervision, Human relationship, High schools

Citation: Hasanzadeh Baferani M, Rafiei N. **Factors Affecting on Managers Efficiency Improvement in the High Schools.** WJEM 2016; 1(2): 20-27.

Received date: 16.01.2016

Accept date: 17.03.2016

1- Lecturer, Department of Education and Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran
Corresponding Author: Nafiseh Rafiei, Email: nafisehrafiei@gmail.com