

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال سوم - شماره ۴ - زمستان ۹۱

صص ۹۷ - ۸۵

بررسی نگرش دبیران و کارشناسان نسبت به عملکرد مدیران دارای مدرک

مدیریت و برنامه ریزی آموزشی و سایر رشته ها

دکتر سوسن سهامی^{۱*}، مهدی قیصری^۲، زهرا عباسی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۷/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۴/۲۷

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نگرش دبیران و کارشناسان آموزش متوسطه نسبت به عملکرد دانش‌آموختگان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی شاغل در پست مدیریت دبیرستان‌های شهر شیراز بوده است. روش پژوهش مورد استفاده، توصیفی - پیمایشی و علی - مقایسه‌ای بوده، جامعه آماری این پژوهش، تمامی مدیران دبیرستان - های دولتی شیراز و دبیران مربوطه و همچنین کارشناسی آموزش متوسطه نواحی چهارگانه شیراز بوده است، که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای ۷۵ مدیر و با استفاده از روش تصادفی ساده ۳۷۵ دبیر انتخاب شده‌اند. تعداد کارشناسان آموزش متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز ۱۵ نفر بودند، که به خاطر افزایش اعتبار یافته‌ها، از همه آنها مصاحبه بعمل آمده است. و از سه ابزار پرسشنامه محقق ساخته ویژه دبیران، مرکب از ۵۵ پرسش بسته پاسخ طیف لیکرت، مصاحبه نیمه سازمان یافته با کارشناسان آموزش متوسطه و اسناد و مدارک پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های فراوانی، درصد میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های تحلیل واریانس چند متغیری، تحلیل واریانس عاملی، رگرسیون چند متغیری استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که اگر چه تفاوت‌هایی بین عملکرد مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌های تحصیلی در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی، اداری - مالی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنها وجود دارد، اما این تفاوت‌ها در

۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه جامعه‌شناسی، مرودشت، ایران

۲ - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران

۳ - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران

*- نویسنده مسئول: ssahami@miau.ac.ir

سطح پنج صدم ($P \leq 0/05$) معنادار نمی‌باشد. نتایج حاصل از بررسی پرسشهای مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی مدیران نیز نشان داد که از میان متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت و سابقه مدیریت، تنها متغیر جنسیت بر عملکرد مدیران در زمینه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنها تأثیر معناداری داشته است.

واژه‌های کلیدی: نگرش دبیران، کارشناسان، عملکرد مدیران، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی.

مقدمه

بی‌گمان، حیات هر سازمان به انطباق آن با پیشرفت‌ها علمی و تغییرات فناوری مرتبط است. رسیدن به چنین استانداردی مستلزم بالا بردن مهارت و دانش کارکنان است (Mircamali, 2007; Hatami, 2000). با توجه به ارتباط متقابل نهادها در جامعه در راستای ارتقای عملکرد نهاد آموزشی بایستی دانش مدیران با تغییر و تحولات جامعه همسو باشد (Robbins & Timothy, 2010). مدیریت آموزشی، فرآیندی است اجتماعی که با به کارگیری مهارت‌های علمی، فنی و هنری تمامی نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه‌های انگیزش و رشد با تامین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان به گونه صرفه جویانه، رسیدن به هدفهای تعلیم و تربیت را تسهیل می‌کند (Mircamali, 2000). دائرةالمعارف جهانی تعلیم و تربیت (International encyclopedia, 1995). می‌نویسد: «مدیریت آموزشی در قرن بیستم بوجود آمد و بیان تاریخ آن را باید در دو مرحله نظری و عملی مطرح نمود». از زمان تشکیل آموزش و پرورش به صورت رسمی در کشور ما حدود یک قرن می‌گذرد. در خلال این مدت به علت تحولات گوناگونی که در سطح جامعه بوجود آمده، نظام آموزشی از هر لحاظ، وسعت و گستردگی یافته و در نتیجه اهداف، وظایف و مسئولیت‌های آن پیچیده‌تر و اداره امور آن به مراتب دشوارتر شده است. به تدریج، نظام‌های آموزشی پی بردند که در شرایط پیچیده و دشوار امروزی بدون مدیریت و رهبری اثربخش قادر نخواهند بود پاسخگوی مسئولیت‌های روز افزون خویش باشند، زیرا با آشکار شدن اهمیت آموزش و پرورش حساسیت بیش‌تر نشان می‌دهند و شیوه عملکرد مدارس در معرض قضاوت دقیق قرار می‌گیرد (alaghband, 2004; 2003). به گفته فیلیپ کومبز اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود (Coombs, Philip, 2002). امروزه در آموزش و پرورش به مدیران و رهبرانی نیاز است که نه تنها در تعلیم و تربیت صاحب نظر باشند، بلکه در درک و تشخیص مسائل و مشکلات سازمانی نیز مهارت‌های لازم را داشته باشند. در بررسی‌های بین‌المللی استانداردهای معتبر برای هدایت یادگیری حرفه‌ای و ارزیابی از عملکرد مدیران تدوین شده است (Ingvarson, 2010; Glassman & Glassman, 2010).

عملکرد، وسیله‌ای برای قضاوت درباره فرد و سازمان است. عملکرد فراتر از اهداف سازمان بوده و عبارت است از نتیجه و حاصل فعالیت فرد در سازمان است و به‌گونه کلی آنچه فرد در یک سازمان انجام می‌دهد (Courtis, 2004; Alan, 1984 Andrew, 1988; Cascio, 1989). به‌علاوه پژوهش‌ها نشان می‌دهند که آموزش یکی از مهمترین مقولات در ارتقای توانایی، مهارت و عملکرد مدیران است (Marchant, 1988; Jonesson, 2008; Illies, 2003). با وجود این، باید اذعان کرد که به‌گونه کلی مدیریت آموزشی، هنوز جایگاه شایسته خود را در نظام آموزشی کسب نکرده و در نتیجه، مسائل و مشکلات مدیریت آموزشی در کشور ما آن‌طور که باید و شاید مورد لطف، توجه و مطالعه قرار نگرفته است. بسیاری از متخصصان و نظریه پردازان اهمیت این مقوله را یادآور شده‌اند، چرا که هر نهاد و سازمانی که خواهان بهبود و روزآمد کردن توانایی‌های کارکنان خود می‌باشد، باید مدیریت آموزش داشته باشد. بنابراین، در این پژوهش محقق سعی کرده است به بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی که در دبیرستان‌های شهر شیراز در سمت مدیریت مدارس مشغول به خدمت می‌باشند، بپردازند.

پیشینه پژوهش

از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در داخل و خارج از کشور می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد: در پژوهشی که به‌وسیله قنبری با عنوان بررسی تأثیر دوره آموزش مدیریت بر عملکرد مدیران مدارس ابتدایی از دیدگاه معلمان همین مقطع تحصیلی در شهر همدان انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران آموزش‌دیده نسبت به مدیران آموزش‌ندیده از نظر برنامه‌ریزی کنترل هماهنگی، سازماندهی، تصمیم‌گیری، روابط انسانی و ایجاد محیطی صمیمی و دوستانه عملکرد بهتری دارند (Ghanbari, 2005). در پژوهشی که به‌وسیله ایزدی با عنوان مقایسه عملکرد وظایف نظارت و راهنمایی مدیران دارای مدرک مدیریت آموزشی با سایر مدیران، که از نظر دبیران مدارس راهنمایی شهر اصفهان انجام داد، نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین عملکرد مدیران دارای مدرک مدیریت آموزشی و سایر رشته‌ها، به سود مدیران دارای مدرک مدیریت آموزشی در انجام وظایف نظارت و راهنمایی وجود دارد (Izedi, 2003). ریسمانچیان در پژوهشی با عنوان رابطه عملکرد مدیران مدارس با مدرک تحصیلی و سوابق خدمات آنان در استان اصفهان، نتیجه‌گیری کرد که بین عملکرد مدیران و سوابق خدمت آنان رابطه معناداری وجود ندارد، ولی بین عملکرد مدیران و رشته تحصیلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. در این، روشهای تدریس، آشنایی با مسائل تربیتی و روانشناسی کودک نوجوان در عملکرد مدیران مؤثر بوده (Risamnshian, 2004). مؤمن صالحی در پژوهشی که

پیرامون مقدار کارایی دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی انجام داد، به این نتیجه دست یافت که مدیران آموزشی فارغ‌التحصیل رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در مقایسه با سایر مدیران از کارایی بالاتری برخوردارند. اما در این پژوهش بین سابقه کار و کارایی مدیران رابطه معناداری یافت نشد (Moemen Salehi, 1995). رابینسون در پژوهشی که با عنوان رفتار مدیران مدارس ابتدایی اثر بخش در ایالت می‌سی‌سی‌پی انجام داد، گزارش نموده است که تفاوت معناداری در پاسخ‌های معلمان با توجه به عوامل جنسیت، نژاد، منطقه، نوع مدرک، مقدار اعتبار در ناحیه و موقعیت جغرافیایی ایالت، هنگام مقایسه پاسخ‌های آنان راجع به اثربخشی مدیران وجود ندارد (Robinson, 2004). مهلمن در پژوهشی که در بین مدیران مدارس متوسطه می‌شیگان انجام داد، نتیجه گرفته است که عامل جنسیت مدیران با اثربخشی آنان ارتباط دارد. به عبارت دیگر، مدیران زن اثربخش‌تر از مدیران مرد بوده‌اند. همچنین در این پژوهش مشخص شد که هرچه تجربه کاری در پست کنونی (سابقه مدیریت) بیش‌تر باشد، مدیر اثر بخش‌تر است (Moehlman, 2002). پژوهشی به‌وسیله عزیززی وفا با عنوان رفتار رهبری و اثربخشی در بین مدارس متوسطه مالزی انجام گرفته است. هدف این پژوهش مطالعه نوع رفتار رهبری شایع در بین مدیران مدارس متوسطه، از نظر دبیرانی که نزد آنان کار می‌کرده‌اند، بوده است. در این پژوهش اثربخشی مدیران بر اساس ابعاد نه‌گانه (رهبری، تعهد، اعتماد، مأموریت، جلسات، روابط، رضایت، بازخورد، توسعه) بررسی شد (Azizi Vafa, 2005).

سؤال‌های پژوهش

- ۱- آیا از نظر دبیران بین مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی دانش‌آموختگان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی تفاوت وجود دارد.
- ۲- آیا از نظر کارشناسان آموزش متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز، بین عملکرد دو گروه مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی تفاوت وجود دارد.
- ۳- آیا بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر شیراز بر اساس رشته تحصیلی مدیران آنها تفاوت وجود دارد.
- ۴- آیا بین عملکرد دو گروه مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی بر حسب عوامل جنسیت، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده، توصیفی-پیمایشی و علی-مقایسه‌ای بوده، و از سه ابزار پرسشنامه محقق ساخته ویژه دبیران، مرکب از ۵۵ پرسش بسته پاسخ طیف لیکرت، مصاحبه نیمه سازمان یافته با کارشناسان آموزش متوسطه و اسناد و مدارک پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی مدیران دبیرستان‌های دولتی شیراز و دبیران مربوطه و هم‌چنین کارشناسی آموزش متوسطه نواحی چهارگانه شیراز در سال تحصیلی ۸۸ - ۸۷ که بر اساس آمار گرفته شده از ادارات چهارگانه آموزش و پرورش تعداد آنها ۱۹۲ نفر است. با توجه به اینکه جامعه آماری متشکل از دو گروه زن و مرد می‌باشد از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول مربوطه استفاده شد که حجم نمونه ۷۵ نفر بدست آمد.

ابزار جمع آوری داده ها

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه^۳، مصاحبه^۴ و بررسی اسناد و مدارک استفاده شد:

الف) پرسشنامه: از آنجا که در ارتباط با موضوع پژوهش پرسشنامه استاندارد شده‌ای که به گونه کامل با ویژگی‌های نظام آموزشی و فرهنگ کشور ما سازگاری داشته باشد وجود نداشت، لذا با استفاده از منابع مربوط به موضوع و انجام مصاحبه‌های مقدماتی با برخی از مدیران جامعه آماری، پرسشنامه‌ای شامل ۵۵ پرسش بسته پاسخ بر مبنای مقیاس درجه‌بندی لیکرت^۵ که نمره‌گذاری آن از خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد تشکیل شده و دو پرسش باز پاسخ به‌وسیله پژوهشگر تهیه گردید، که اعتبار آن از راه آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه شده و دارای روایی محتوایی می‌باشد.

ب) مصاحبه: با توجه به زوایای بررسی موضوع پژوهش و نقاط ضعف و قوت روش‌های گردآوری داده‌ها و هم‌چنین نوع تجربه و اشراف کارشناسان آموزش متوسطه، با صلاحدید اساتید محترم راهنما و مشاور برای جمع‌آوری داده‌های عمیق‌تر و استفاده از نظرات کارشناسان آموزش متوسطه، مصاحبه انفرادی با ۴ پرسش باز پاسخ از آنان به عمل آمد. به همین منظور، ابتدا قبل از هرگونه مصاحبه فرم دعوت به مصاحبه تهیه و شخصاً تحویل مصاحبه شونده‌گان گردید و ضمن توجیه آنان به اهداف مصاحبه با اخذ وقت قبلی جهت مصاحبه مراجعه گردید.

ج) نمره پیشرفت تحصیلی: با توجه به اینکه یکی از ملاک‌های موفقیت مدارس و کارکنان آنها افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد، لذا در این پژوهش سعی در مقایسه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دو گروه عضو نمونه شده که در این خصوص برای آگاهی از سطح پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مربوط به دو گروه مدیران عضو نمونه لازم بود که به معدل و درصد قبولی آنان در خرداد ماه دسترسی داشته باشیم.

یافته های پژوهش

پرسش اول پژوهش: آیا از نظر دبیران، بین مهارت رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی دانش‌آموختگان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش‌آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره ۱- آزمون پرسش اول پژوهش بر اساس آزمون تحلیل واریانس چند متغیری

متغیر	مهارت	F	sig	EtA	Power
رشته تحصیلی	رهبری	۱۲۲	۰/۷۲۸	۱/۰۰۲	۰/۶۴
رشته تحصیلی	مهارت انسانی	۳۸۳	۰/۵۳۸	۰/۰۰۶	۱/۰۹۳
رشته تحصیلی	مهارت آموزشی	۱۶۹۰	۱/۱۹۹	۱/۰۲۸	۱/۲۴۹
رشته تحصیلی	مهارت اداری - مالی	۱/۰۳۸	۰/۳۱۳	۰/۱۷	۰/۱۷۱

هم‌چنین بر اساس یافته‌های جدول ۱، F مشاهده شده در خصوص مقایسه میانگین نمرات مهارت رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی دو گروه مدیران معنادار نبوده است. بنابراین، از نظر دبیران تفاوتی بین مهارت رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌های تحصیلی وجود ندارد. پرسش دوم پژوهش: آیا از نظر کارشناسان آموزش متوسطه نواحی چهار گانه آموزش و پرورش شهر شیراز، بین عملکرد دو گروه مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌های تحصیلی، در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی تفاوت وجود دارد؟

در همین راستا، ابتدا نظر افراد مصاحبه شونده در خصوص مهارت رهبری، سپس مهارت انسانی و بعد از آن مهارت آموزشی، در پایان مهارت اداری - مالی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مهارت رهبری: با توجه به مجموعه اظهارات مصاحبه شوندگان، ۴۷ درصد معتقدند که مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی در مهارت رهبری قوی‌تر هستند، ۳۳ درصد معتقدند مدیران گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در این مهارت عملکرد بهتری دارند و ۲۰ درصد اظهار داشته‌اند که بین دو گروه مدیران در مهارت رهبری تفاوتی مشاهده نکرده‌اند و یافته‌های فوق نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان آموزش متوسطه نواحی چهار گانه شیراز، مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی نسبت به گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، در مهارت رهبری عملکرد بهتری دارند. اما با توجه به تعداد مصاحبه شوندگان (۱۵ نفر)، این تفاوت آنقدر زیاد نیست که بتوان به آن استناد نمود. مهمترین نتیجه‌ای که از مبحث فوق گرفته می‌شود، این است که، مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌ها از اعتماد به نفس بیش‌تری برخوردارند و این عمل باعث ایجاد ویژگی‌های شخصیتی مثبت در آنها شده است.

مهارت انسانی: با توجه به مجموعه اظهارات مصاحبه شوندهگان ۴۰ درصد معتقدند که مدیران گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در مهارت انسانی بهتر از گروه سایر رشته‌های تحصیلی می‌باشند. ۳۳ درصد معتقدند که مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی عملکرد بهتری در این مهارت دارند و ۲۷ درصد تفاوتی بین دو گروه قائل نشده‌اند. با توجه به اختلاف پایین دو گروه در ارزیابی، می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد دو گروه در مهارت انسانی یکسان می‌باشد.

مهارت آموزشی: مجموعه اظهارات مصاحبه شوندهگان مؤید این نکته است که ۶۷ درصد معتقدند مدیران گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، در مهارت آموزشی توانایی بالاتری نسبت به مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی دارند و تنها ۱۳ درصد معتقد بودند که مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی در این مهارت برتری دارند. ۲۰ درصد مصاحبه شوندهگان نیز در این مهارت تفاوتی بین دو گروه احساس نکرده‌اند. با توجه به تأکید اکثریت مصاحبه شوندهگان (۱۰ نفر) بر عملکرد بهتر مدیران گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تفاوت بین دو گروه قابل توجه می‌باشد و از نظر کارشناسان آموزش متوسطه تحصیل در رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در زمینه توسعه آموزشی دانش آموختگان مؤثر بوده است.

مهارت فنی - اداری: جمع‌بندی گفته‌های مصاحبه شوندهگان در مورد مهارت اداری - مالی مدیران مؤید این است که ۴۷ درصد مصاحبه شوندهگان معتقدند مدیران گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در مهارت اداری - مالی عملکرد بهتری نسبت به مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی دارند. ۱۳ درصد از مصاحبه شوندهگان عملکرد مدیران گروه سایر رشته‌های تحصیلی را در این مهارت بهتر ارزیابی نموده‌اند. ۴۰ درصد مصاحبه شوندهگان نیز تفاوتی بین دو گروه قائل شده‌اند. لذا، می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارشناسان آموزش متوسطه، تحصیل در رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی باعث توسعه مهارت اداری - مالی مدیران می‌شود.

پرسش سوم پژوهش: آیا بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر شیراز بر اساس رشته تحصیلی مدیران آنها تفاوت وجود دارد؟

همانگونه که قبلاً اشاره شد، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم متوسطه بر اساس معدل و درصد قبولی آنان در امتحانات خرداد ماه سال ۸۸ - ۱۳۸۷ محاسبه شده است. لذا پاسخ به پرسش فوق به دو قسمت تقسیم شده است:

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره معدل دانش‌آموزان با توجه به رشته تحصیلی مدیران

Power	EtA	Sig	F	معدل		رشته
				S	\bar{x}	
۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	۰/۷۹۳	۰/۰۷۰	۱/۶۰۱	۱۳/۷۹	مدیریت آموزشی
				۲/۰۰۲	۱۳/۷۷	سایر رشته های تحصیلی

بر اساس یافته‌های جدول ۲، F مشاهده شده در خصوص اختلاف بین میانگین نمرات معدل دانش-آموزان با توجه به رشته تحصیلی مدیران آنها معنا دار نمی باشد.

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره معدل دانش‌آموزان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی مدیران، بر اساس آزمون تحلیل واریانس چند عاملی

Power	EtA	Sig	F	گروه مدیران		آماره	زیر گروه	مستقل
				مدیریت آموزشی	سایر رشته ها			
۱	۰/۳۶۸	۰/۰۰۰	۲۹/۶۵۹	۱۴/۷۸	۱۴/۵۹	M	زن	جنس
				۱/۵۸	۱/۱۹۱	S		
				۱۲/۳۵	۱۲/۷۸	M	مرد	
				۱/۶۶	۱/۴۹۶	S		
۰/۱۲۳	۰/۱۲	۰/۴۲۶	۰/۶۴۳	۱۳/۷۲	۱۳/۵۵	M	لیسانس	مدرک
				۱/۸۳۶	۱/۵۴۰	S		
				۱۳/۹۶	۱۴/۶۵	M	فوق لیسانس	
				۲/۹۰۸	۱/۳۹۹	S		

بر اساس یافته‌های جدول ۳، F مشاهده شده در خصوص اختلاف بین میانگین نمره معدل دانش-آموزان با توجه به جنسیت مدیران در گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و گروه سایر رشته‌های تحصیلی در سطح خطای پنج درصد ($P \leq 0.05$) معنادار بوده است. قسمت دوم: بررسی وضعیت درصد قبولی خردادماه دانش‌آموزان سال سوم نظری

جدول ۴- مقایسه درصد قبولی دانش‌آموزان با توجه به رشته تحصیلی مدیران

Power	EtA	Sig	F	درصد قبولی		رشته
				S	\bar{x}	
۰/۲۴۳	۰/۰۳۱	۰/۲۰۴	۱/۶۵۶	۲۱/۴۲	%۵۶	مدیریت آموزشی
				۲۷/۲۴	%۵۱	سایر رشته های تحصیلی

بر اساس یافته‌های جدول ۴، F مشاهده شده در خصوص اختلاف بین میانگین معدل دانش‌آموزان با توجه به رشته تحصیلی مدیران آنها در سطح پنج صدم ($P \leq 0.05$) معنا دار نبوده است.

جدول ۵: مقایسه میانگین درصد قبولی دانش آموزان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی

مدیران بر اساس آزمون تحلیل واریانس عاملی

Power	FIA	Sig	F	گروه مدیران		آمار	زیر گروه	مستقل
				مدیریت آموزشی	سایر رشته ها			
۰/۹۹۸	۰/۳۲۰	۰/۰۰۰	۲۴/۰۱۰	۶۲/۰۹	۶۶/۵۸	M	زن	جنس
				۲۴/۰۶	۱۶/۲۶	S		
				۳۴/۳۳	۴۲/۵۰	M	مرد	
				۲۳/۳۹	۱۹/۷۹	S		
۰/۱۵۳	۰/۰۱۷	۰/۳۴۹	۰/۸۹۴	۴۹/۳۶	۵۲/۶۲	M	لیسانس	مدرک
				۲۵/۸۹	۲۱/۲۷	S		
				۵۶/۳۳	۶۸/۲۰	M	فوق لیسانس	
				۳۵/۴۷	۵۴/۸۵	S		

بر اساس یافته‌های جدول ۵، F مشاهده شده در خصوص اختلاف بین میانگین درصد قبولی دانش آموزان با توجه به جنسیت مدیران در گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و گروه سایر رشته‌های تحصیلی در سطح خطای پنج درصد ($P \leq 0.05$) معنا دار بوده است.

پرسش چهارم پژوهش: آیا بین عملکرد دو گروه مدیران دانش آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی بر حسب عوامل جمعیت‌شناختی جنسیت، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و ویژگیهای دبیران پاسخ دهنده تفاوت وجود دارد؟ در این پژوهش، مدیران به دو گروه تقسیم شده‌اند و عوامل جمعیت‌شناختی مورد نظر برای مدیران شامل جنسیت، سابقه خدمت و سابقه مدیریت می‌شود و از سوی دیگر دیدگاه دبیران دبیرستانهای دولتی شهر شیراز با توجه به مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه خدمت آنها بررسی می‌شود.

جدول ۶ - آزمون معناداری رگرسیون چند متغیری ارتباط درصد قبولی دانش آموزان با توجه به جنسیت

مدیران

متغیر	R	R ²	F	Sig	B	Beta	t	Sig
جنس	۰/۵۶۵	۳۲۰	۳۲/۴۳۸	۰/۰۰۰	۲۷/۵۲	۰/۵۶۵	۱۰/۰۱۳	۰/۰۰۰

جدول ۷ - آزمون متغیرهای غیر معناداری رگرسیون چند متغیری

متغیر	T	Sig	PartiAl- C
رشته تحصیلی	۰/۹۷۴	۰/۳۳۴	۰/۱۱۷
مدرک تحصیلی	۱/۳۴۶	۰/۱۸۳	۰/۱۶۱
سابقه خدمت	۰/۸۹۸	۰/۳۷۲	۰/۱۰۸
سابقه مدیریت	۰/۰۹۳	۰/۹۲۶	۰/۰۱۱
مهارت رهبری	۰/۳۴۶	۰/۷۳۰	۰/۰۴۲
مهارت انسانی	۰/۱۹۱	۰/۸۴۹	۰/۰۲۳
مهارت آموزشی	۰/۹۰۸	۰/۳۶۷	۰/۱۰۹
مهارت اداری - مالی	۱/۰۰۳	۰/۳۱۹	۰/۱۲۱

بر اساس نتایج رگرسیون چند متغیری، از بین نه متغیر وارد شده در مدل رگرسیون، تنها جنسیت مدیران با درصد قبولی دانش‌آموزان در سطح ($P \leq 0.1$) رابطه معنادار وجود دارد. ضریب تعیین نیز نشان داد، جنسیت مدیران به تنهایی ۳۲ درصد واریانس درصد قبولی دانش‌آموزان را تبیین می‌کند. ضریب بتا نیز نشان داد، به ازای یک واحد افزایش در جنسیت مدیران (افزوده شدن به تعداد مدیران زن) معدل دانش‌آموزان ۰/۵۶۵ افزایش خواهد یافت.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش، به بررسی نگرش دبیران و کارشناسان آموزش متوسطه نسبت به عملکرد مدیران دارای مدرک مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و سایر رشته‌های تحصیلی در دبیرستان‌های شهر شیراز پرداخته است.

با توجه به داده‌های بدست آمده و تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج نشان داد که، بین عملکرد دو گروه مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌های تحصیلی، در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری- مالی وجود ندارد.

نتایج پرسش نخست پژوهش نشان داد که از نظر دبیران تفاوتی بین مهارت رهبری، انسانی، آموزشی و اداری- مالی مدیران دانش‌آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش‌آموخته سایر رشته‌های تحصیلی وجود ندارد. این پرسش با نتایج پژوهش جویباری (Joibari, 2000)، برنجی (Berenji, 2006)، حمیدی (Hamidi, 2003)، و ادوارد (Edward, 2002)، همخوانی دارد. یافته‌های این پژوهش‌ها در مورد عملکرد دو گروه مدیران نشان داد که تفاوتی در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری- مالی وجود ندارد. اما نتیجه بدست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قنبری (Ghanbari, 2005)، جمالی (Jamali, 2004)، ریسمانچیان (Risamnshian, 2004)، کریمی (Karimi, 2000)، مومن صالحی (Moemen

(salehi,1995). شیرازی (Shirazi,2002). زیرکی (Ziraki,1997). همخوانی ندارد. محققان یاد شده در پژوهش‌های خود نتیجه گرفته‌اند که مدیران دانش آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی از مدیران دانش آموخته سایر رشته‌های تحصیلی در مهارت رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی عملکرد بهتری دارند.

نتایج پرسش دوم پژوهش نشان داد که تفاوتی بین عملکرد دو گروه مدیران دانش آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و دانش آموختگان سایر رشته‌های تحصیلی بر حسب عوامل جنسیت، سابقه خدمت و سابقه مدیریت وجود ندارد ولی در مورد مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد. این پرسش با نتیجه پژوهش کریمی (Karimi,2000). همخوانی دارد و با نتیجه پژوهش رابینسون (Robinson,2004). همخوانی ندارد.

نتایج پرسش سوم پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین عملکرد دو گروه مدیران دانش آموخته رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و مدیران دانش آموخته سایر رشته‌های تحصیلی، در مهارت‌های رهبری، انسانی، آموزشی و اداری - مالی وجود ندارد، این پرسش با نتیجه پژوهش اتحاد نژاد (Etahad nejad,2004). با عنوان مقدار مهارت‌های اثربخشی مدیران و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی همخوانی ندارد.

نتایج پرسش چهارم پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین پیشرفت تحصیلی دانش - آموزان سال سوم بر اساس رشته تحصیلی مدیران آنها وجود ندارد، این پرسش با نتیجه پژوهش اتحاد نژاد (Etahad nejad,2004). با عنوان مقدار مهارت‌های اثربخشی مدیران و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی همخوانی ندارد.

پیشنهاد های کاربردی

۱ - با توجه به این که تفاوت معناداری بین میانگین نمره مهارت رهبری دو گروه مدیران عضو نمونه پژوهش وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود که مراکز دانشگاهی و نهادهای آموزش عالی قبل از پذیرش دانشجو در رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، به وسیله تست‌های استاندارد، استعداد رهبری و انگیزش مدیریتی متقاضیان تحصیلی در این رشته را ارزیابی کند و طی مصاحبه‌های تخصصی از گزینش صحیح دانشجو مطمئن شوند.

۲ - با توجه به اینکه نمرات مهارت آموزشی، رهبری و انسانی دو گروه مدیران کمتر از مهارت اداری - مالی بوده است، و بیش تر وقت مدیران صرف وظایف اداری - مالی می‌شود، پیشنهاد می‌شود که در تبیین وظایف مدیران تجدید نظر شود و مسئولیت‌های مدیران در زمینه امور اداری - مالی به معاونین تفویض گردد.

References

- Alaghe band, A. (2003). *Theoretical Foundations and Principles of Educational Management*. Tehran: Psychology Press. (in Persian)
- Alan, A.(1984). *Management Review*, New York: Mc grow- Hill
- Anderew, D.(1989). *Management and Performance*. New York. Mc grow- Hill
- Azizi Vafa , M . (2005) .The Professional Leadership of Secondary School . V. 4 .
- Berenji, M. R.(2006). *Occupational fate of management education graduates*. MS thesis, Tehran University, Faculty of education. (in Persian)
- Cascio, W. F. (1989). *Productivity, Quality of Work Life Profits, Human Resources*: Second Edition. Mc grow- Hill, International Edition.
- Courtis, W. & et al.(2004). *Management & Organizational behavior*, U.S.A, Mc grow- Hill.
- Edward , M. (2002). *Leadership Behavior of Ohio city Super Intendents as perceived by the super Intendents school board presidents and Consideration*, ph. D. thesis , Miami university.
- Etehad nejad, Sh. (2004). *The survey of teachers' opinion to skills of Effective Leadership and relationship with educational achievement*, M.A thesis, Shiraz University, Faculty of education. (in Persian)
- Coombs, Ph. (2002). *The Meaning of the Educational Change*. New York: Teacher college press .
- Ghanbari, S. (2005). Effectiveness In- service training of educational in improving performance, *Journal of Educational Technology*, No. 8, Pp:6-9.
- Glasman. N., Glasman. L. (2010). *Principal Evaluation: Concepts, Needs and Realities, International Encyclopedia of Education (Third Edition)*. Pages 698-705.
- Hamidi, M. (2003). *THE RELATIONSHIPE Between management expertise in field of educational administration with the success rate in supervision and guidance of teachers in Fars school*, MS thesis, Islamic Azad University Shiraz branch, Faculty of education. (in Persian)
- Hatami, H. (2010). Evaluate the effectiveness of training managers in improving performance: Islamic Azad university one region. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, No.5, Pp:77-100. (in Persian)
- Ilies,R. (2003). *Organizational Behavior*, Available, www.Studies-online .org
- Ingvarson, L. (2010) *School Leadership Standards, International Encyclopedia of Education (Third Edition)*, p 768-776.

Izedi, B. (2003). *Comparing the performance ,the duties , monitoring and guidance managers between leadership with management training programs and other courses*, M.A thesis, Esfahan University, Faculty of education. (in Persian)

Jamali, J. (2004). *A Comparative of manager method between trained management with untrained management*, MS thesis, Tehran University, Faculty of education. (in Persian)

Joibari, A. A. (2000). *A survey on opinions of manager about the duty and management principals in relationship with manger performance in Iran* , MS thesis, Teacher training University, Faculty of education. (in Persian)

Jonesson, T. (2008). *A multidimensional approach employee participation and association with social identification in organization: Employee relation* .www.Emerald. group publishing limited.

Karimi, M. S. (2000). *Characterize of manager efficacies in Tehran high school*. MS thesis, Shahid Beheshti University, Faculty of education. (in Persian)

Marchant, T. (1988). Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health. *Journal of Management Practice*, 2(3)

Moemen Salehi, A. (1995). *Performance evaluation of graduated management in the Gilan province*. Council of education research Gilan province. (in Persian)

Mircamali, S. M.(2000). In- service training was The most fundamental factor in the improvement of organization, *journal of Educational Administration*, No.17,Pp:5-10.

Moehlman , G.M . (2002).*The Relationship Between Leadership Styles and Faculty perceived Effectiveness of principals in Secondary Vocational – Technical School in Michigan*. Ph. D. Thesis. The Ohio State University.

Robinson , N. (2004). *Middle Management in school*. New York : Basil Black well .

Robbins, S. P. and Timothy A. J. (2010). *Organizational Behavior*, Prentice Hall: In stock.

Rismanchian, M. (2004). *The relationship between performance management with major educated and the years of employment*, Research and Planning Department of Elmentary Education degree. (in Persian)

Shirazi, A. (2002). *The factor related to manager efficacies in high school*, MS thesis, Tehran University, Faculty of education. (in Persian)

Ziraki, M. (1997). *A Comparative of management performance that educated of educational administration with other major*, MS thesis, Shahid Beheshti University, Faculty of education. (in Persian)