

بررسی تاثیر آگاهی مدیران آموزش و پرورش بر موفقیت آنها

محمد تقی محمودی^۱، آیت الله کاظمی^۲، علی اکبر آمیغی^۳

^۱ دکترای مدیریت آموزش

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد

چکیده

میزان موفقیت و اثربخشی سازمان ها در رسیدن به اهدافشان ارتباط مستقیم با عملکرد کارکنانشان دارد، از این رو جایگاه کارکنان و عملکردشان برای سازمان مهم است و در همین راستا ارزشیابی عینی آنها نیز اعتبار زیادی دارد. برای گریز از ارزشیابی ذهنی ضروری است در کنار توجه به معیارهای کاری، اخلاقی و ارزشیابی، عوامل مؤثر بر عملکرد نیز مطالعه شوند. در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر میشود و سرعت این تغییرات و دگرگونی ها به حدی است که بشر در یک قرن گذشته چنین تغییراتی را پیش بینی نمی کرد. رقابت و تجارت جهانی در کشورهای توسعه یافته و در حال رشد فضایی به شدت ناپایدار را ایجاد کرده است و دیگر مدیریت سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت. مدیریت به صورت علمی با رساله ای که فردریک تیلور در سال ۱۹۰۳ میلادی درباره اصول مدیریت علمی نوشت، آغاز گردید ولیکن قدمت مدیریت آموزشی به صورت مستقل با توجه به اصول و روشهای خاص آن بیش از نیم قرن نمی باشد و به عنوان یک دانش نوین سابقه ای طولانی ندارد. در بحث مدیریت آموزشی تغییر استراتژی ها، ساختارها و سیستم ها کافی نیست و باید تفکری که این استراتژی ها و ساختارها را ایجاد می کند تغییر داد. در این مقاله سعی بر این است که با استفاده از نظریات صاحب نظران علم مدیریت، بحث مدیریت آموزشی مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

واژه های کلیدی: آگاهی مدیران، آموزش و پرورش، کارآیی، اثربخشی.

مقدمه

رشد و گسترش همه‌جانبه آموزش و پرورش و ارتباط آن با همه نهادها و سازمانهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و... و همچنین کثرت تعداد دانش‌آموز و نیروی انسانی یعنی معلمان و سایر کارکنان، اختصاص منابع مالی عظیم، مسائل و مشکلات زیادی را در سازمانهای گوناگون این نهاد اساسی اجتماعی بوجود آورده است و باعث شده است که کشورهای مختلف جهان، بخصوص بعد از تئوری «مدیریت علمی تایلور» دریابند که سازمانهای آموزشی و پرورشی نیز همانند دیگر سازمانهای اداری، اقتصادی و... (حتی بیشتر از آنها) نیاز به مدیریت سنجیده و هوشمندانه دارند و بایستی مدیران تحصیل کرده و مجرب که از استعداد و توانایی لازم برخوردارند، مسئولیت اداره این گونه سازمانها را برعهده داشته باشند تا با استفاده از علم و هنر مدیریت، بویژه مدیریت آموزشی، مسائل و مشکلات را کاهش داده و با برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و تصمیم‌گیری درست و مناسب، از بروز آنها تا حد امکان جلوگیری بعمل آورند و نظام تعلیم و تربیت را به سوی پیشرفت و تعالی سوق دهند (قرائی مقدم، ۱۳۸۸).

اگر بپذیریم آموزش و پرورش هر جامعه‌ای تضمین‌کننده رشد و توسعه همه جانبه آن جامعه است، باید مدیریت آموزشی را که از اهمیت بسزایی در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارد، از سایر شاخه‌های مدیریت با اهمیت‌تر بدانیم. تحقق اهداف آموزش و پرورش به انجام بهینه وظایف مدیریت آموزشی بستگی دارد. مدیران آموزشی وظایف اداری آموزش و پرورش خود را از طریق کارکردهای مدیریتی از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و در نهایت با کنترل و ارزشیابی روند کار انجام می‌دهند و به مقتضای بروز نیازهای جدید و یا پدیداری دانش نو در زمینه‌های علمی و تکنولوژی، آموزش و پرورش افراد جامعه را به منظور غلبه بر جهل و پیشرفت به مقاصد موردنظر رهنمون می‌سازند.

بیان مسأله:

در جهان امروز آموزش و پرورش همگانی در همه مراحل آن و آموزشهای تخصصی کاربردی برای کارکنان و کارمندان جزء اولویتهای هر کشوری می‌باشد؛ و بر این اساس هر کشوری سالیانه بخش بزرگی از درآمد خود را صرف گسترش و بهبود کارهای آموزش و پرورش می‌نماید و همواره جهت افزایش این سرمایه‌گذاری تلاش می‌نماید و از آنجا که آینده و سرنوشت هر ملتی از طریق آموزش و پرورش رقم می‌خورد، اهمیت مدیریت سازمانهای آموزشی قابل توجه است. متأسفانه در کشور ما به این مهم کمتر توجه شده است و به امر مدیریت سازمانهای آموزشی از نظر تربیت مدیران لایق و شایسته و ایجاد آمادگی‌های لازم در آنها توجه زیادی نشده است.

در نظام آموزشی کشور ما، معمولاً افراد از مسیر معلمی به مناصب و سمتهای مدیریت و رهبری آموزشی دست می‌یابند و از این رو، احتمالاً مفهوم درستی از مدیریت و رهبری در ذهن ندارند. آنها کار مدیریت را از دیدگاه معلمان می‌نگرند. گرچه این نگرش خوب و لازم است ولی کافی نیست. نقش مدیریت و رهبری آموزشی باید با توجه به همه عناصر و عوامل موثر در محیط آموزشی ایفا شود. از این رو، لازم است افرادی که به مدیریت مراکز و سازمانهای آموزشی گمارده می‌شوند به دانش و معلومات، نگرشها و مهارت‌های ویژه‌ای مجهز باشند. (علاقه‌بند، ۱۳۸۴)

روشن است که با تربیت مدیران شایسته برای سازمانهای آموزشی می‌توان کیفیت حرفه‌های موجود در جامعه را رشد داد. در صورت انتخاب مدیران نالایق در مراکز آموزشی باید سقوط کیفیت آموزشی وزارت آموزش و پرورش و در نهایت همه رشته‌های آموزش عالی و بالاخره جامعه و تمامی مشاغل موجود در آن را پیش‌بینی کرد.

مدیریت صرفاً در مفهوم اداره کردن یک سازمان خلاصه نمی‌شود، بلکه یک مفهوم وسیعتر از آن را دربر می‌گیرد، همچون هدایت کردن و بکارگیری آگاهیهای شکل یافته که توسط به آنها بازدهی سازمان را افزایش می‌دهد. مدیریت در مفهوم وسیع‌تر آن تخصص خاصی را لازم دارد که فلسفه و روش و فنون خاصی را می‌طلبد و مستلزم آگاهیهای قبلی مدیران از وظایف مدیریت می‌باشد. (عباسی و ابطحی، ۱۳۸۶).

بنابراین آموزش مدیران سازمانهای آموزشی مناسبترین راه رشد کیفیت آموزش است. زیرا با ایجاد کلاسهای آموزش مدیران در دانشگاهها می توان بر میزان تأثیر آموزش دانشگاهی از طریق تأثیر مدیران آموزشی در راهنمایی و نظارت معلمان افزود و از طرفی دیگر پیچیدگی و وسعت قلمرو وظایف و عناصر متشکله مدارس امروز در مقایسه با مدارس گذشته نیاز به مدیران شایسته را در اولویت قرار می دهد.

اهداف

دوره متوسطه در رشد و شکوفایی استعداد و توانایی و در کسب مهارتهای لازم در دانش آموزان نقش اساسی دارد، از این رو مدیران و دبیران این دوره وظیفه خطیر و حساسی را برعهده دارند. مدیران دبیرستان نقش مهمی در موفقیت، کارآمدی و اثربخشی نظام آموزش و پرورش دارند. فلیپ کومبز^۱ می گوید: «اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت بوقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود.» (اکبری، ۱۳۸۱).

در سطح دبیرستان، آگاهی مدیران از اهداف دوره متوسطه و وظایف مدیریت، آنان را در جهت برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، هماهنگی و کنترل و ارزشیابی یاری می رساند و موفقیت آنان را تا حدود زیادی تضمین می کند. هر اندازه آگاهی مدیران از موارد فوق بیشتر باشد، به همان اندازه اثربخشی آنان نیز بیشتر می شود. به طور خلاصه اهداف این مقاله به صورت زیر می باشند:

- ۱) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه برنامه ریزی و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.
- ۲) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.
- ۳) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هدایت و رهبری و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.
- ۴) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هماهنگی و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.
- ۵) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه تصمیم گیری و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.
- ۶) تعیین میزان آگاهی مدیران از وظیفه کنترل و ارزشیابی و ارتباط آن با موفقیت شغلی مدیران.

فرضیات

فرضیه اصلی:

بین میزان آگاهی مدیران از وظایف مدیریت آموزشی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱) بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه برنامه ریزی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.
- ۲) بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.
- ۳) بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هدایت و رهبری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.
- ۴) بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هماهنگی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.
- ۵) بین میزان آگاهی از وظیفه تصمیم گیری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.
- ۶) بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه کنترل و ارزشیابی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

مدیریت آموزشی^۲

مدیریت آموزشی به عنوان یک رشته عمر نسبتاً کوتاهی در ایران دارد بطوریکه فقط چندسالی است تلاشهایی در جهت گشایش رشته مدیریت آموزشی در دانشگاهها و مراکز آموزش ضمن خدمت مدیران مشاغل صورت گرفته است. این در حالی

^۱ Philip Kombs

^۲ - Educational Management

است که مدیریت و مدیران آموزشی در حداقل سه دهه اخیر بعنوان مهمترین عوامل بهبودی عملکرد سازمانهای آموزشی مورد توجه پژوهشگران و مسئولین آموزشی کشورهای توسعه یافته قرار گرفته‌اند. مدیریت، تخصصی و شغلی است که با بزرگتر و پیچیده شدن سازمانها و در تنگناها و دشواریهای اقتصادی - مالی اهمیت بیشتری می‌یابد. هر چه سازمانها بزرگتر می‌شوند، تعداد کارمندان، مصرف‌کنندگان و تشکیلات سازمانی افزایش پیدا می‌کنند، فعالیتها بیشتر و متنوعتر می‌شوند، نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتر می‌شود. این عوامل باعث می‌شود که اداره سازمانها مشکلتر و پیچیده تر شود. سازمانهای آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آنها همانند سازمانهای دیگر برای اینکه بتوانند مشکلات بزرگتر و پیچیده‌تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند نیاز به افراد آگاه و شایسته دارند تا با برنامه‌ریزی، هماهنگی و جهت‌دهیهای بموقع و هوشمندانه در طرح و اجرای سیاستها و برنامه‌های آموزشی ایفای نقش کنند. (بابائی راد، ۱۳۸۶).

اهمیت مدیریت آموزشی

در عصر حاضر، توسعه روزافزون سازمانها و پیچیده‌تر شدن وظایف و کارکردها، صاحب‌نظران را پیش از هر زمان دیگر متوجه اهمیت نقش مدیران در سازمانها کرده است. مدیران در سازمانها نقش هماهنگی و کنترل کلیه عوامل تولید را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی برعهده دارند. سازمان بدون مدیر قادر به دستیابی به اهداف خود نخواهد بود و محکوم به فناست. در میان سایر مدیریتهای، مدیریت آموزشی به علت هدایت تعلیم و تربیت نسلیها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از آنجا که تعالی جامعه بستگی به هدایت صحیح تعلیم و تربیت فرزندان دارد، آحاد مردم نسبت به وضعیت نظام آموزشی احساس مسئولیت می‌کنند. وظایف و کارکردهای پیچیده نظام آموزشی، ضرورت اتخاذ سیاستهای آموزشی مناسب و ایجاد روابط دوستانه بین عناصر نظام آموزشی و پیچیدگی ارزشیابی از نتایج نظام آموزشی باعث شده است تا مدیریت آموزشی از جایگاه خاص در میان سایر مدیریتهای برخوردار باشد.

تعریف مدیریت آموزشی

مدیریت در هر سازمانی براساس اهداف آن سازمان تعریف می‌شود و مدیریت در آموزش و پرورش نیز بر مبنای اهداف سازمان آموزش و پرورش تعریف می‌شود. لذا به منظور مشخص شدن مفهوم مدیریت آموزشی تعاریفی که متخصصین این رشته بیان نموده‌اند، ارائه می‌گردد:

دکتر کیمبل وایلز مدیریت آموزشی را چنین تعریف می‌نماید: «مدیریت آموزشی عبارت است از ایجاد و آماده ساختن وضع بهتری جهت یادگیری دانش آموزان».

دکتر میرکمالی، در مورد مفهوم مدیریت آموزشی چنین می‌نویسد: مدیر آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با یادگیری مهارتهای علمی، هنری و فنی کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی کرده و هماهنگ نموده و با فراهم کردن زمینه انگیزش و رشد با برآوردن نیازهای فردی و گروهی دانش‌آموزان، معلمین و کارکنان به اهداف سازمان تعلیم و تربیت می‌رسد. (تقی پور و ناصری، ۱۳۸۶)

- مدیریت آموزشی به آن دسته از فعالیتهایی اطلاق می‌شود که در چارچوب یک سیستم واحد آموزشی ایجاد و هماهنگی، تحرک، انگیزش، کنترل و هدایت انرژی مادی و انسانی را موجب شده، تحقق اهداف آموزش و پرورش را ممکن می‌سازد. (صافی، ۱۳۸۹).

- فعالیت مدیریتی در یک مدرسه شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل، هماهنگی، تدریس، برقراری ارتباط و ارزشیابی است.

- مدیریت آموزشی عبارت است از فراهم ساختن وسیله جهت بارور ساختن هدفهای تربیتی. (غفوریان، ۱۳۸۷)

علاقه‌بند مدیریت آموزشی را این چنین تعریف می‌کند: «مدیریت آموزشی عبارت است از برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل کلیه امور و فعالیتهای مربوط به آموزش و پرورش» مدیریت آموزشی به معنای اخص کلمه به معنای مدیریت آن بخش از فعالیتهای سازمانهای آموزشی است که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط می‌باشد. (علاقه‌بند، ۱۳۸۴).

علاقه‌بند در جایی دیگر مدیریت آموزشی را چنین تعریف می‌کند: «مدیریت آموزشی فراگردی است اجتماعی، متضمن و مستلزم ایجاد کردن، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی که بطور رسمی و غیررسمی در درون یک نظام واحد تشکیل و سازمان می‌یابند تا هدفها و مقاصد معینی را تحقق بخشند». (همان منبع، ۱۳۸۴).

اهداف مدیریت آموزشی

برای اینکه نظام آموزشی بتواند وظایف و مسئولیتهای خود را به طور مفید و موثری انجام دهد بایستی اهدافی را برگزیند که منطبق با اهداف جامعه‌ای باشد که برنامه‌های آموزشی در آن به اجرا در می‌آید. به عبارت دیگر، نتایج کمی و کیفی آموزش و پرورش فقط می‌تواند در این چارچوب ارزشیابی شود که آیا جوابگوی نیازها و احتیاجات یک جامعه مشخص هست؟ برای اینکه یک نظام آموزشی بتواند جوابگوی نیازهای جامعه باشد، درک و شناخت صحیح و منطقی از اهداف و نیازهای جامعه و اعضایش ضروریست.

به طور کلی اهداف مدیریت آموزشی را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

- ۱) کمک در جهت رسیدن به اهداف آموزش و پرورش
- ۲) ایجاد هماهنگی بین همه منابع و فعالیتهای سازمانهای آموزشی، از جمله می‌توان به هماهنگی هر فعالیت آموزشی با اهداف کلی تعلیم و تربیت و هماهنگی بین کل فعالیتهای آموزشی و پرورشی داخل سازمان آموزشی و هماهنگی بین عوامل درونی و بیرونی موثر بر تعلیم و تربیت اشاره کرد.
- ۳) کمک به بهبود و اصلاح جریان تعلیم و تربیت
- ۴) یاری و مساعدت به اعضای سازمان آموزشی برای تشخیص و درک بهتر هدفها
- ۵) راهنمایی، همکاری، کمک، تقویت، حمایت از اعضای سازمان آموزشی
- ۶) فراهم کردن زمینه‌های شور و تبادل نظر و بوجود آوردن احساس مسئولیت مشترک در سازمان آموزشی
- ۷) ایجاد روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل بین مدیر و اعضای سازمان تربیتی
- ۸) ایجاد فرصت و امکان بروز خلاقیت و ابتکار و ایجاد زمینه تسهیلات برای رشد اعضای سازمان آموزشی.
- ۹) شناخت نیازها و حل مشکلات دانش‌آموزان به منظور دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت.
- ۱۰) کمک به بروز و کشف استعدادهای دانش‌آموزان. (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱).

وظایف مدیران آموزشی

وظایف اصلی مدیران آموزشی در هفت زمینه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

- ۱) کارکنان آموزشی: مدیران آموزشی در محیط آموزشی با معلمان و سایر کارکنان مدرسه کار می‌کنند، از این رو وظیفه مدیر است تا نسبت به وظایف آنان آشنا بوده و بطور موثر کارهای مدرسه را بین آنها تقسیم کند. معلمان بزرگترین گروه کاری مدرسه هستند، مدیران باید برنامه زمانی انجام وظایف آنان را تهیه کنند و کار آنها را بهبود ببخشند و به آنها در حل مشکلات آموزشی کمک نمایند. علاوه بر موارد فوق، ارزشیابی کار معلمان، هماهنگی کار آنان، تقویت مهارتهای مختلف و بهبود و برقراری روابط انسانی مناسب و ایجاد انگیزه برای رشد معلمان نیز از وظایف پرسنلی آموزشی مدیران مدارس می‌باشد.
- ۲) امور دانش‌آموزان: دانش‌آموزان به عنوان یکی از اساسی‌ترین ارکان آموزش و پرورش، به منظور رشد و ترقی و در نتیجه آماده شدن برای دنیای کار و زندگی در مدرسه تجمع می‌نمایند. بطور کلی سازمان آموزش و پرورش برای آموزش و پرورش آنان بوجود آمده است، لذا مدیران موظفند زمینه‌های لازم را برای آموزش و پرورش آنان فراهم نمایند. ثبت نام دانش‌آموزان در

موعد مقرر، کلاس‌بندی آنان، تشخیص علایق و استعداد آنها، هدایت و راهنمایی آنان، رسیدگی به مسائل انضباطی، ایجاد روشهای مناسب کنترل آنها، تهیه برنامه‌های لازم برای آشنایی با جامعه، پیش بینی فوق برنامه در زمینه‌های مورد لزوم با اولویت و... از جمله وظایف مربوط به امور دانش‌آموزان است.

۳) ارتباط با جامعه: مدرسه در درون جامعه و برای جامعه بوجود آمده است، مشارکت و همکاری آحاد مردم برای تحقق اهداف آن ضروری تلقی می‌شود، از این رو وظیفه مدیر است تا خط مشی‌های مربوط به مشارکت والدین و مردم را تهیه و اجرا نماید، با والدین مشورت کند، به درخواستهای والدین رسیدگی کند و در نهادهای محلی شرکت کند، همچنین با سایر نهادهای جامعه همکاری لازم را بنماید. علاوه بر موارد فوق تشکیل انجمن اولیا و مربیان از مهمترین وظایف مدیران آموزشی تلقی می‌شود.

۴) توسعه و بهبود فرایند یاددهی - یادگیری: تحت این وظیفه، مدیران مدارس امکانات و تجهیزات کمک آموزشی مورد نیاز معلمان را تهیه می‌کنند تا معلمان با استفاده از حواس پنجگانه دانش‌آموزان حداکثر بهره را از جریان تدریس ببرند، علاوه بر موارد فوق هماهنگی برنامه‌های درسی مدرسه با زمان تعیین شده و کنترل و ارزیابی براساس آن، رفع نواقص و ایجاد تسهیلات لازم برای آموزش حین خدمت معلمان نیز از جمله وظایف مربوط به فرایند یاددهی - یادگیری محسوب می‌شود.

۵) امور مالی - اداری: یکی از مشکلات مدارس کمبود بودجه می‌باشد، مدیران مدارس علاوه بر سرانه دانش‌آموزان تا حدودی از همیاری مردمی نیز برخوردارند، در این رابطه مدیران باید یک نظام حسابداری در درون مدرسه داشته باشند، که ضمن اولویت‌بندی نیازهای مدرسه در خریده‌ها نظارت کنند و پولهای مدرسه را مورد حسابرسی قرار دهند. علاوه بر موارد فوق حفظ صورت ارقام موجود و خریداری شده و نظارت برانجام کارهای اداری مدرسه و همچنین ثبت اسناد مدرسه، حضور در جلسه مدیران، مکاتبات اداری و... از وظایف اداری - مالی مدیران محسوب می‌شود.

۶) وظیفه مدیر در برابر فضاهای آموزشی: توسعه ساختمان‌های مدرسه در حد امکان، برنامه حفظ ساختمان مدرسه و متناسب کردن تسهیلات مدرسه با نیازمندیهای دانش‌آموزان و معلمان، نظارت بر کار خدمت‌کاران و سرایدار مدرسه و نظافت و امنیت ساختمان نیز از وظایف مدیران محسوب می‌شود.

۷) مهمترین وظیفه مدیر در ارتباط با فضای آموزشی، توجه به وضعیت فیزیکی کلاسهای درس و تهیه امکانات لازم مطابق با استانداردهای موجود است.

۸) روابط عمومی: مدرسه باید جامعه را از فعالیت‌های خود آگاه کند و عملکرد دانش‌آموزان را از طریق ممکن به اطلاع والدین برساند. علاوه بر آن، برگزاری جلسات و کنفرانسها، جهت‌دهی وظایف معاونین و حضور در محافل عمومی و مجالس نیز از آن جمله است.

۹) از آغاز انتشار کتاب اصول مدیریت عمومی تا کنون بسیاری از نویسندگان، فرایند مدیریت را بر مبنای وظایف مدیریت مورد مطالعه قرار داده‌اند، در اینجا به شش وظیفه مهم و اصلی که اغلب صاحب‌نظران مدیریت بدان پرداخته‌اند اشاره می‌شود. این وظایف عبارتند از: برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، هماهنگی تصمیم‌گیری و کنترل و ارزشیابی.

تصمیم‌گیری در مدیریت آموزشی

شاید بتوان ادعا کرد که تصمیم‌گیری بیش از دیگر مباحث مورد توجه دانشمندان و محققین علوم رفتاری قرار گرفته است. در مدیریت آموزشی، مشهورترین فعالیت تحقیقی در این مور توسط جمعی از صاحب‌نظران از جمله همیفل، گریفیث و فردریکسون صورت گرفت که در آن طی مدت طولانی ۲۳۲ مدیر مدرسه را در موقعیت مشابه تصمیم‌گیری با مدیر یک مدرسه فرضی قرار دادند و نتایج تصمیمات اتخاذ شده دقیقاً مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند، نتیجه اصلی این تحقیق بدین گونه عنوان شد که اساساً مدیران شرکت‌کننده بوسیله دو عامل از یکدیگر متمایز می‌شوند:

(۱) عامل X میزان آمادگی

(۲) عامل Y میزان کاری که در یک مد سازمانی معینی انجام دادند.

به عبارت ساده تر، مدیرانی در این تحقیق بسیار مؤثر شناخته شدند که مدت زمان بیشتری برای آمادگی در جهت اتخاذ یک تصمیم اختصاص داده بودند. از طرف دیگر، مدیرانی که بدون آمادگی فقط به پاسخهای سریع و کوتاه آری و خیر اکتفا می کردند در انجام نقش خود ناموفق یا کم اثر بودند. (قرائی مقدم، ۱۳۸۸).

کنترل و ارزشیابی^۱

کنترل و ارزشیابی براساس ملاکهای معین انجام می گیرد. هدف اساسی آن عبارت است از اندازه گیری پیشرفت کار براساس اهداف از پیش تعیین شده. مهمترین هدف ارزشیابی کشف نواقص و برطرف کردن آن است، از این رو ارزشیابی می تواند در پایان هر فرآیندی انجام می گیرد، چون موجب تجدیدنظر و بهبود امور می گردد، لذا آغاز هر فرایند نیز محسوب می شود. ارزشیابی از فعالیت های سازمانی از دیرباز وجود داشته است و امر نو تلقی نمی شود. رویکرد جدید ارزشیابی در سازمانها به رشد کارکنان تأکید می کند.

در محیط های آموزشی، مدیران براساس فرم ارزشیابی سراسری مبادرت به ارزشیابی کارکنان خود می نمایند که در پایان هر دوره معین انجام می گیرد. مدیران مدارس از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نیز ارزشیابی به عمل می آورند، ارزشیابی تعیین می کند که تا چه حد اهداف مورد نظر تحقق یافته اند. نتایج ارزشیابی رهنمود موثر در راستای اقدامات بعدی یک سازمان است مدیران باید براساس نتایج حاصل از ارزشیابی اقدامات لازم را مبذول دارند.

پیشینه

در کشور ما تحقیقات نسبتاً زیادی در مورد وظایف مدیران و موفقیت مدیران به طور جداگانه انجام شده است. در این تحقیق ما قصد داریم رابطه بین میزان شناخت مدیران از وظایف مدیریت آموزشی با موفقیت شغلی مدیران را بررسی کنیم. در اینجا لازم است به تحقیقاتی که در این زمینه در داخل و خارج کشور انجام شده است اشاره بکنیم.

تحقیقات داخلی

«بررسی انطباق عملکرد مدیران مدارس شهرستان دماوند با وظایف مدیریت آموزشی» عنوان پایان نامه ای است که اصغریان جویباری در سال ۱۳۷۲ انجام داده است. هدف این تحقیق، آشکار کردن وضع موجود مدیریت و ارائه پیشنهادات و راه حل های اصولی جهت بهبود وضعیت مدیریت آموزشی به منظور ارتقای کیفیت آموزشی کشور است. نتایج بدست آمده از این تحقیق عبارت است از:

(۱) براساس یافته های حاصل از پرسشنامه مدیران، اکثر مدیران مدارس به علت عدم تخصص و کمبود دوره های مدیریت از وظایف مدیریت آموزشی بی اطلاعند.

(۲) براساس یافته های حاصل از پرسشنامه معلمان، اکثر مدیران مدارس غالباً در عمل به وظایف خود توجهی ندارند.

(۳) آزمون مجذور کای انجام شده بر روی عملکرد مدیران دیپلم و فوق دیپلم نشان دهنده این مطلب است که بین افزایش مدارج تحصیلی و عملکرد مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد.

(۴) «بررسی انطباق عملکرد مدیران دبیرستانهای شاهد شهر تهران با وظایف مدیریت آموزشی از دیدگاه دبیران و کارکنان اداری دبیرستان های مزبور» عنوان پایان نامه ای است که رثائی در سال ۱۳۷۴ انجام داده است. نتایجی که از این تحقیق بدست آمده است به شرح زیر است:

(۵) از نظر دبیران و کارکنان دبیرستانهای شاهد شهر تهران، مدیران می توانند امور سازمانی دبیرستانهای شاهد را طرح نموده، مشکلات خاص دانش آموزان شاهد را شناسایی نموده و جهت اجرای امور و حل مشکلات برنامه ریزی کنند.

(۶) از نظر دبیران و کارکنان دبیرستانهای شاهد شهر تهران، مدیران در سازمان دهی و بکارگیری صحیح امکانات موجود و جذب امکانات جدید به منظور دستیابی به اهداف خاص و عمومی دبیرستانهای شاهد از توانایی لازم برخوردارند.

^۱ - Control & Evaluation

۷) از نظر دبیران و کارکنان دبیرستانهای شاهد، مدیران در هدایت و رهبری دستگاه تحت مدیریت خود و نیز ایجاد هماهنگی و همسو کردن فعالیتها و وظایف همکاران مختلف در مسیر هدفهای کلی دبیرستانهای شاهد مهارت لازم را دارند.

۸) از نظر دبیران و کارکنان دبیرستانهای شاهد شهر تهران، مدیران در ایجاد ارتباط انسانی موثر با دانش‌آموزان، اولیای آنها و نهادهای اجتماعی و جلب همکاری آنها توانایی لازم را دارند.

۹) از نظر دبیران و کارکنان، مدیران بر اجرای صحیح مقررات و خط مشی سازمانی و رعایت مقررات انضباطی بوسیله کارکنان و دبیران نظارت و کار آنها را ارزشیابی می‌کنند.

«مقایسه ادراکات مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر تهران از وظایف مدیران آموزشی و درجه‌بندی این وظایف» عنوان پایان‌نامه‌ای است که نجفی در سال ۱۳۷۳ انجام داده است. این تحقیق به منظور آزمون فرضیه «میان ادراکات مدیران و دبیران از وظایف مدیران مدارس در وضعیت موجود تفاوت وجود دارد»، اطلاعات لازم را با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری کرده است و پس از تجزیه و تحلیل به این نتیجه رسیده است که هم مدیران مدارس و هم دبیران در چگونگی انجام وظایف مدیران (برنامه درسی و تدریس، امور دانش‌آموزان، امور کارکنان آموزشی، رابطه مدرسه و اجتماع، تسهیلات و تجهیزات آموزشی، امور اداری و مالی) در وضعیت مطلوب به غیر از برنامه آموزشی و تدریس موافقت دارند. همسویی در چگونگی انجام وظایف مدیران در وضعیت مطلوب نشان می‌دهد که هر دو گروه بر وظایفی که مدیر لازم است تا انجام دهد و به دنبال آن فعالیت‌های تربیتی مدرسه و مدیریت آن موفقیت‌آمیز باشد توافق دارند.

بررسی رابطه بین وظایف مدیران عالی و کارایی کارخانه‌جات صنعتی، عنوان پایان‌نامه‌ای است که فقهی فرهمند در سال ۱۳۸۴ انجام داده است. هدف از انجام این تحقیق بررسی عوامل موثر بر کارایی صنایع و تعیین میزان اعمال وظایف مدیریت در این ارتباط است. تنها فرضیه تحقیق می‌گوید: «پایین بودن کارایی کارخانه‌جات صنایع سنگین بیشتر به دلیل عدم اعمال وظایف اصلی مدیریت خصوصاً برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل از طرف مدیریت کارخانه است»
جامعه آماری تحقیق، مدیران ۹ شرکت صنعتی بود که به طریق تصادفی انتخاب و از طریق پرسشنامه و مصاحبه اطلاعات لازم جمع‌آوری شده، نتایج تحقیق بیانگر آنست که:

۱) اگر کارخانه‌جات با کارایی پایین مواجه هستند علت امر عدم انجام وظایف اصلی مدیریت به نحوه مطلوب و شایسته از طرف مدیریت این کارخانه‌هاست.

۲) با توجه به میزان همبستگی (تقریباً ۰/۷۵) سطح کارایی به مقدار اعمال انجام وظایف اصلی مدیریت بستگی دارد.

۳) عوامل برون سازمانی با سایر عوامل درون سازمانی اثرگذاری کمتری بر کارخانه‌جات صنعتی دارند.

«مقایسه وظایف تئوریک و سازمانی مدیر با عملکرد آن در دبیرستانهای شهر تهران از دیدگاه دبیران» عنوان پایان‌نامه‌ای است که کاظمی در سال ۱۳۸۹ انجام داده است. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که ۱۶٪ از مدیران مطابق نظر دبیران از علم مدیریت آموزشی آگاهی داشتند و در عمل آنها را به کار می‌بردند و در مقابل ۸۴٪ از مدیران از اصول مدیریت آگاهی نداشتند. از طرفی ۱۵٪ از مدیران از وظایف سازمانی خود که مصوب شورای عالی آموزش و پرورش است اطلاع داشتند و ۸۵٪ بقیه آگاهی کافی نداشتند.

«نقش مدیریت متخصص در افزایش کارایی صنایع تحت سرپرستی دولت» عنوان پایان‌نامه‌ای است که هزاره در سال ۱۳۸۵ انجام داده است که فرضیه‌های آن به شرح زیر است:

۱) مدیریت اداری کارخانه‌جات و صنایع موجب عدم کارایی در تولید می‌شود.

۲) عدم وجود مدیریت متخصص موجب عدم کارایی می‌شود.

۳) تغییر و تحول مکرر در کار مدیریت و سرپرستی موجب عدم کارایی می‌شود.

به منظور آزمون این فرضیه‌ها جامعه‌ای مرکب از ۹۵ نفر از مدیران و سرپرستان تعدادی از سازمانهای دولتی به طریق تصادفی انتخاب و از طریق پرسشنامه و مصاحبه اطلاعات لازم جمع‌آوری شده، تجزیه و تحلیل اطلاعات بیانگر اینست که اکثر مخالفت‌ها یا اشکالات در سازمانها ناشی از مدیران و سرپرستان و عملکرد آن می‌باشد؛ و با وجود اشکالات مادی معنوی بسیار و

عدم وجود امکانات رفاهی به نظر می‌رسد که با توجه به پاسخهای داده شده، اکثریت آنان افرادی بالفطره کارجو و بهبودگرا می‌باشند. فقط کافی است با سیاستهای پیوسته ایجاد انگیزه‌های کاری در آنان با روشهای منطقی و برطرف نمودن اشکالاتی که عملاً باعث دلسردی آنان گردیده است کارایی آنان را افزایش داد و این میسر نیست مگر با تصحیح مدیریت و کادرهای سرپرستی سازمانها. در زمینه وظایف ویژه مدیریت این نتایج بدست آمده است: در حالی که ۹۰٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند که برنامه‌ریزی در بهبود و اجرای وظایف تأثیر دارد، فقط ۴۴٪ به این وظیفه اهمیت داد. در ارتباط با تصمیم‌گیری درباره مسایل کاری در رده‌های مختلف ۷۸٪ اظهار نمودند که در صورت تفویض اختیار تصمیم‌گیری در کارها به خود آنان، وضع کارایی بهتر خواهد شد؛ اما ۵۲٪ معتقدند این اختیار به آنان داده نشده است؛ و بالاخره در پاسخ به این سؤال که آیا سازمان براساس اصول تخصصی مدیریت اداره می‌گردد؟ ۴۶٪ درمقابل ۵۴٪ پاسخ مثبت داده‌اند.

«بررسی میزان آگاهی مدیران شرکتهای تعاونی مصرف کارمندی شهر تهران از اصول و مفاهیم مدیریت و رابطه آن با عملکرد آنها» عنوان پایان‌نامه‌ای است که در سال ۱۳۹۴ توسط میرجانی اقدام در قالب فرضیات ذیل انجام گرفته است:

(۱) بین میزان آگاهی مدیران شرکتهای تعاونی مصرف از اصول و مفاهیم مدیریت و عملکرد آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
(۲) میزان آگاهی مدیران شرکتهای تعاونی مصرف برحسب مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه مدیریت و سنوات خدمت آنها تفاوت وجود دارد.

در مجموع یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین میزان آگاهی مدیران شرکتهای تعاونی مصرف از اصول و مفاهیم مدیریت و عملکرد آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته و همچنین میزان آگاهی و عملکرد مدیران برحسب مدرک و رشته تحصیلی آنها تفاوت وجود دارد. در صورتی که در مورد میزان آگاهی و عملکرد مدیران برحسب سابقه مدیریت و سنوات خدمت آنها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین یافته‌های دیگر تحقیق نشان داده‌اند که گذراندن دوره‌های مدیریتی و همچنین تعداد این دوره‌ها در میزان آگاهی و عملکرد مدیران مؤثر بوده است.

در سال ۱۳۷۰ گروه تحقیقی دفتر آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش به سرپرستی سید یحیی طاهری‌زاده به منظور بررسی ویژگیهای کیفی مدیران واحدهای آموزشی متوسطه نظری سراسر کشور، به مطالعه میزان آشنایی مدیران متوسطه نظری با قوانین و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای جاری وزارت آموزش و پرورش، شرح وظایف مدیران، اصول مدیریت و برنامه‌ریزی پرداختند.

در این تحقیق همچنین در زمینه ثبات مدیران مدارس، جاذبه پست مدیریت، ارتباط مدیران با مسئولین اداره، میزان اختیار مدیران در انتخاب کادر اداری مدرسه و نقص ضوابط عزل و نصب مدیران بررسی‌هایی بعمل آمد؛ و در نتیجه آزمون فرضیه‌ها نتایج ذیل حاصل شده است.

- (۱) مدیران از قوانین، آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره آگاهی نداشتند.
- (۲) مدیران با شرح وظایف خود آشنا نبودند.
- (۳) مدیران در ثبت و نگهداری اموال به روال قانونی آشنایی کافی نداشتند.
- (۴) عدم اجرای مقررات، علیرغم آشنایی مدیران با این مقررات موجب اخلال در روند مطلوب برنامه‌ها شده است.
- (۵) مدیران در پیش‌بینی و آینده‌نگری نسبت به مسائل آموزشی توانایی کافی نداشتند.
- (۶) اطلاعات مدیران در مورد مسائل تکراری و روشن‌بیش از مسائل خاص و موردی بوده است.
- (۷) مدیران به اصول مدیریت و برنامه‌ریزی آشنایی کافی نداشتند.
- (۸) در بین مدیران و دبیران اعمال سلاشق شخصی و عدم توجه به دستورالعملها در انجام وظایف زیاد به چشم می‌خورد.
- (۹) عدم استفاده دبیران از دفاتر کلاسی، مدیران را در خصوص نظارت بر فعالیتهای آموزشی با مشکل مواجه نموده است.
- (۱۰) تغییرات سریع مدیران، ضایعاتی بدنبال داشته است.
- (۱۱) پست مدیریت جاذبه لازم را ندارد.

تحقیق دیگری توسط واعظی با عنوان «بررسی سازمانهای اداری ایران از نظر اعمال عناصر مدیریت» در سال ۱۳۷۱ انجام گرفته است.

فرضیه‌های این تحقیق عبارتند از:

(۱) عناصر مدیریتی (برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل) بطور نامناسب و غیرکافی اعمال می‌شود.

(۲) تشکیلات و سازمانی مشخص و فعال که مسئولیت تعریف شده رسمی که انجام یا هدایت برخی وظایف را عهده‌دار باشند وجود ندارد و یا اینکه سازمانی رسمی وجود دارد لیکن در انجام وظایف کوتاهی می‌کنند.

(۳) معاونت مالی و اداری در وزارتخانه مسکن، بیشتر فعالیت‌هایش صرف امور دفتری و خدماتی می‌شود و عملاً حیطه عملکرد آن منحصر به وظایف حوزه خود می‌باشد و نقضی در اجرای عناصر مدیریتی در سطح کل وزارتخانه ندارد.

نتایج تحقیق حاکی از آن است که عناصر یا وظایف مدیریت و سایر ضرورت‌های اداری در سطح وزارتخانه بطور ناکافی و گاه غیرمطلوب و پراکنده مورد عمل قرار می‌گیرند. واحد تشکیلات و روشها در معاونت اداری، مسئولیت تعریف شده مختصری در رابطه با تدوین رویه‌ها و روشهای انجام کار دارد. لیکن در جریان عمل این واحد از انجام مسئولیت به مقدار زیادی سرباز زده است و در نتیجه تقریباً ارزش وجودی را عملاً خنثی کرده است. بطور کلی با ملاحظه مجموع نتایج بدست آمده می‌توان گفت در نتیجه عدم وجود تشکیلات فعال و مناسب برای اجرای اصول و عناصر مدیریت، کارایی عناصر مزبور در این شرایط بسیار ضعیف بوده و به این دلیل ضعف مدیریت در سطح وزارتخانه نمایان است.

فلاح‌زاده در سال ۱۳۷۲ تحقیقی را تحت عنوان «بررسی عملکرد مدیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان یزد در رابطه وظایف مدیریت آموزشی» انجام داده است که نتایج ذیل بدست آمده است:

(۱) میانگین کل مدیرانی که از وظایف مدیریت آموزشی اطلاع داشته‌اند عبارت است از: برنامه‌ریزی ۴۸٪، سازماندهی ۴۳٪، رهبری ۷۵٪، ارزشیابی ۴۸٪ و بودجه‌بندی ۷۰٪.

(۲) درصد کل مدیرانی که در عمل وظایف مدیریت آموزشی را رعایت کرده بودند عبارت است از: برنامه‌ریزی ۵۳٪، سازماندهی ۵۶٪، هدایت و رهبری ۶۰٪، ارزشیابی ۵۶٪ و بودجه‌بندی ۷۰٪.

تحقیقات خارجی:

سیندر و اندرسون در سال ۱۹۸۶ در گزارش تحقیقی که در مورد مدیران مدارس فلوریدا انجام داده‌اند برای مدیرانی که عملکرد خوبی داشته‌اند خصوصیات از قبیل: مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری قاطعانه، تعهد نسبت به رسالت مدرسه، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، معلمین و دیگر کارکنان، تلاش برای روابط انسانی مطلوب و جمع‌آوری کامل اطلاعات را عنوان کردند. ریچاردسون در سال ۱۹۹۳، تحقیقی در رابطه با توصیف مدارس اثربخش انجام داده است که ویژگیهای ذیل را برای این مدارس نام برده است:

(۱) این مدارس به دست مدیرانی که از نظر رهبری بسیار توانمند هستند اداره می‌شوند.

(۲) اثربخشی برنامه تحصیلی مورد ارزشیابی مداوم قرار می‌گیرد.

(۳) مدیران، معلمان و سایر کارکنان آموزشی انتظارات سطح بالایی از یکدیگر دارند.

(۴) کارایی و اثربخشی معلمین به طور مستمر مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

(۵) رشد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مرتباً با روشهای خاص اندازه‌گیری می‌شود.

(۶) شرایط و موقعیتهای مناسبی برای تصمیم‌گیری مشارکتی فراهم می‌شود.

هاریس در سال ۱۹۹۷ مطالعه‌ای در خصوص مدارس و کلاسهای اثربخش در انگلستان انجام داده است. در این پژوهش چند عامل کلیدی در مورد اثربخشی عنوان شده است که برخی از عوامل که در ارتباط با رهبری موفق است عبارتند از:

- ۱) تأکید بر اهداف مدیریت مشارکتی فعال، تأکید بر استخدام و به کارگیری افرادی که خود را با مدرسه، مدیریت و اهداف آن هماهنگ سازند.
- ۲) مشارکت دادن دبیران و سایر افراد در موقعیتهای رهبری و مدیریت مدرسه.
- ۳) تعیین خط مشی ها و اجرای آنها به صورت مشارکتی.
- ۴) رهبری حرفه‌ای شامل مشارکت و آگاهی نسبت به آنچه در کلاس درس می‌گذرد، همچون برنامه درسی، راهکارهای آموزشی و نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی محسوب می‌شود که در آن با استفاده از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی به بررسی میزان آگاهی مدیران دبیرستانهای پسرانه شهرستان نیشابور از وظایف مدیریت و رابطه آن با موفقیت شغلی آنها می‌پردازد.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری از دو روش عمده زیر استفاده شده است:

الف) روش کتابخانه‌ای: این روش در تمامی تحقیقات علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بنابراین محقق برای جمع‌آوری اطلاعات نظری در ارتباط با موضوع تحقیق و همچنین با بررسی پیشینه تحقیق با استفاده از این روش اطلاعات مورد نیاز را گردآوری می‌کند.

ب) روش میدانی: به روشهایی اطلاق می‌شود که محقق برای گردآوری اطلاعات ناگزیر است به محیط بیرون برود و با مراجعه به افراد یا محیط و نیز برقراری ارتباط مستقیم با افراد، اطلاعات مورد نظر خود را جمع‌آوری کند. یکی از روشهای میدانی برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که در تحقیق حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفته است. (حافظ نیا، ۱۳۷۷، ص ۱۳۱)

در این تحقیق تعداد ۲۷ پرسشنامه به منظور بررسی میزان آگاهی مدیران از وظایف مدیریت بین مدیران و تعداد ۱۳۵ پرسشنامه جهت بررسی موفقیت شغلی مدیران بین دبیران دبیرستانها توزیع گردید.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و دبیران دبیرستانهای پسرانه شهر شهرکرد تشکیل می‌دهند که در مجموع تعداد ۴۷ مدیر و ۳۹۰ دبیر در دبیرستانهای پسرانه این شهرستان مشغول به فعالیت هستند.

تعداد و روش نمونه‌گیری

در این تحقیق به دلیل کم بودن تعداد مدیران ما تمام مدیران را به صورت سرشماری مورد بررسی قرار داده ایم. همچنین در مورد دبیران نیز ما به صورت تصادفی به ۵ نفر از دبیران هر دبیرستان که تحت نظارت مدیر به فعالیت مشغول هستند را مورد آزمون قرار دادیم.

فرضیه اول:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه برنامه ریزی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه برنامه ریزی را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم. در جدول ۱ نتایج این محاسبه به تصویر کشیده شده است.

جدول ۱: آزمون فرضیه اول

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
۲۵	۰/۰۱	۰/۶۸	۲/۷۸۷	۴/۹۳

همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شد همبستگی بین آگاهی مدیران از وظیفه برنامه ریزی و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۶۸) بدست آمد. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t نشان داده که t محاسبه شده (۴/۹۳) به طور معنی داری بزرگتر از t_{α} با درجه آزادی ۲۵ است؛ بنابراین می توان با اطمینان ۰/۹۹ نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه برنامه ریزی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه دوم:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق، همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه سازماندهی را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم. در جدول ۲ نتایج این محاسبه به تصویر کشیده شده است.

جدول ۲: آزمون فرضیه دوم

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
۲۵	۰/۰۱	۰/۵۴	۲/۷۸۷	۳/۴۱

همانگونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، همبستگی بین آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۵۴) بدست آمد. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t محاسبه شده (۳/۴۱) به طور معنی داری بزرگتر از $t(\alpha)$ با درجه آزادی ۲۵ است؛ بنابراین می توان با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه سوم:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه رهبری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه هدایت و رهبری را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم. در جدول ۳ نتایج این محاسبه نشان داده شده است.

جدول ۳: آزمون فرضیه سوم

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
۲۸	۰/۰۱	۰/۵۹	۲/۷۸۷	۳/۸۶

همانگونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، همبستگی بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هدایت و رهبری و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۵۹) بدست آمده است. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t نشان داد که t محاسبه شده (۳/۸۶) به طور معنی داری بزرگتر از $t(0/01)$ با درجات آزادی ۲۸ است. با توجه به این داده ها با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هدایت و رهبری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه چهارم:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هماهنگی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه، همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه هماهنگی را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم. در جدول ۴ نتایج این محاسبه نمایش داده شده است.

جدول ۴: آزمون فرضیه چهارم

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
----	----------	---	--------	--------------

۲۵	۰/۰۱	۰/۵۱	۲/۷۸۷	۳/۱۳
----	------	------	-------	------

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، همبستگی بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه هماهنگی و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۵۱) بدست آمده است. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t نشان می دهد که t محاسبه شده (۳/۱۳) به طور معنی دار بزرگتر از $t(۰/۰۱)$ با درجه آزادی ۲۸ است. با توجه به این داده ها و با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه سازماندهی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه پنجم:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه تصمیم گیری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه تصمیم گیری را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم. در جدول ۵ این نتایج به تصویر کشیده شده است.

جدول ۵: آزمون فرضیه پنجم

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
۲۸	۰/۰۱	۰/۶۱	۲/۷۸۷	۴/۰۶

همانگونه که در جدول ۵ نشان داده شده است، همبستگی بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه تصمیم گیری و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۶۱) بدست آمده است. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t نشان داده است که t محاسبه شده (۴/۰۶) به طور معنی داری بزرگتر از $t(۰/۰۱)$ با درجات آزادی ۲۸ است. با توجه به این داده ها با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه تصمیم گیری و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد.

فرضیه ششم:

بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه کنترل و ارزشیابی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه همبستگی نمره مدیران در قسمت آگاهی از وظیفه کنترل و ارزشیابی را با نمره کلی موفقیت شغلی آنان محاسبه کرده ایم، در جدول ۶ نتایج این محاسبه نمایش داده شده است.

جدول ۶: آزمون فرضیه ششم

dF	α	r	t جدول	t محاسبه شده
۲۸	۰/۰۱	۰/۶۱	۲/۷۸۷	۴/۶۵

همانگونه که در جدول ۶ نشان داده شده است، همبستگی بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه کنترل و ارزشیابی و موفقیت شغلی کلی آنان برابر با (۰/۶۶) بدست آمده است. محاسبات آماری انجام شده با استفاده از آزمون t نشان داده است که t محاسبه شده (۴/۶۵) به طور معنی داری بزرگتر از $t(۰/۰۱)$ با درجات آزادی ۲۸ است. با توجه به این داده ها، با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین میزان آگاهی مدیران از وظیفه کنترل و ارزشیابی و موفقیت شغلی آنان همبستگی وجود دارد. در جدول ۴-۱۲ همبستگی نمره مدیران در آگاهی از وظایفشان با نمره موفقیت شغلی آنان در هر یک از وظایف اصلی مدیریت که از دیدگاه دبیران ارزیابی شده به تفکیک نشان داده شده است.

منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سیدحسین و عباسی، سعید (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. چاپ اول، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲. ارمندپیشه، منظر (۱۳۸۴). اولویت بندی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران شهرستان ساوجبلاغ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. اصغرپور، محمدجواد (۱۳۸۵) تصمیم گیری گروهی و نظریه بازی ها با نگرش تحقیق در عملیات. دانشگاه تهران.
۴. اکبری، رضا (۱۳۸۱) ارزشیابی شاخص های ارزیابی عملکرد دبیران شهرستان ابهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۵. بابایی راد، صفرعلی (۱۳۸۲) مقایسه عملکرد مدیران فارغ التحصیل رشته مدیریت با مدیران فارغ التحصیل سایر رشته ها در مناطق آموزش و پرورش شهرستان های نظرآباد و هشتگرد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۶. تقی پور، ظهیر، علی، ناصری، (۱۳۸۵). تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر تهران و ارائه یک الگوی مناسب جهت کاربرد آن. مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۷۰.
۷. حقیقی فرد، علی، (۱۳۸۶) عوامل مؤثر بر عملکرد تیم های مراقبت پرواز در فرودگاه امام خمینی و مهرآباد و مرکز کنترل فضای کشور ایران. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۸. داودی فر، مریم (۱۳۸۵) طراحی مدل ارزیابی عملکرد آموزگاران شهر تهران با استفاده از رویکرد MADM. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۹. رضاییان، علی (۱۳۸۲) مبانی سازمان و مدیریت. چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. صافی، احمد (۱۳۸۹) سازمان و قوانین آموزش و پرورش. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۱. عظیمی، فرهاد (۱۳۸۶) مهارت های مدیریتی مدیران نظام جدید آموزشی متوسطه شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۱۲. علاقه بند، مهدی، (۱۳۸۴) رهبری و مدیریت آموزشی. ساری: انتشارات بعثت.
۱۳. غفوریان، هما (۱۳۸۷) بررسی شاخص های عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی استان تهران و ارائه الگوی مناسب. رساله دکترا، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۴. فقهی فرهنگ، ناصر، (۱۳۸۱) مدیریت پویای سازمان. چاپ اول، تیریز: فروزش.
۱۵. قرائی مقدم، امان ... (۱۳۸۸) مدیریت و رهبری آموزشی. تهران: ابجد.
۱۶. جویباری، علی (۱۳۷۲) بررسی انطباق عملکرد مدیران مدارس شهرستان دماوند با وظایف مدیریت آموزشی»، پایاننامه کارشناسی ارشد.
۱۷. رثائی، علی (۱۳۷۴) بررسی انطباق عملکرد مدیران دبیرستانهای شاهد شهر تهران با وظایف مدیریت آموزشی از دیدگاه دبیران و کارکنان اداری دبیرستانهای شاهد، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۱۸. نجفی، بهروز (۱۳۷۳) مقایسه ادراکات مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر تهران از وظایف مدیران آموزشی و درجه بندی این وظایف، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد.
۱۹. فلاحزاده، حسین (۱۳۷۲) بررسی عملکرد مدیران هنرستانهای فنی و حرفه ای استان یزد در رابطه وظایف مدیریت آموزشی، پایاننامه دوره کارشناسی ارشد.
۲۰. هاریس، جی (۱۹۹۷) مطالعه در خصوص مدارس و کلاسهای اثربخش در انگلستان.
۲۱. واعظی، فاضل (۱۳۷۱) بررسی سازمانهای اداری ایران از نظر اعمال عناصر مدیریت.

۲۲. کاظمی، مرتضی (۱۳۸۹) مقایسه وظایف تئوریک و سازمانی مدیر با عملکرد آن در دبیرستانهای شهر تهران از دیدگاه دبیران، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد.
۲۳. میرجانی، رضا (۱۳۹۴) بررسی میزان آگاهی مدیران شرکتهای تعاونی مصرف کارمندی شهر تهران از اصول و مفاهیم مدیریت و رابطه آن با عملکرد آنها»، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد.
۲۴. هزاره، علی (۱۳۸۵) نقش مدیریت متخصص در افزایش کارایی صنایع تحت سرپرستی دولت» پایان نامه دوره کارشناسی ارشد.

Studying the effect of the Awareness of Education & training Managers on their Success

Mohammad-Taghi Mahmoudi¹, Ayatollah Kazemi^{*2}, Ali Akbar Amighi³

1- PhD Management Training

2- Graduate Student of Educational Management, Islamic Azad University of Shahrekord (Corresponding Author)

3- Graduate Student of Educational Management, Islamic Azad University of Shahrekord

Abstract

The success rate and effectiveness of organizations in achieving their goals are directly related to the performance of their employees. Because, the position of employees and their performance is important for the organization and in this regard, their objective evaluation is also highly valued. In order to escape mental evaluation, it is necessary to study the factors influencing performance along with consideration of working, ethical and evaluation criteria. In the present day, the process of changes and variation of the means used in the life cycle is increasing every day, and the speed of these changes to such an extent that humankind did not predict such changes in the last century. Global competition and trade have created a highly volatile environment in developed and developing countries, and traditional management in the third millennium will not survive. The scientific management has started, but the history of educational management is not independent for more than half a century, depending on its principles and methods, and as a modern science, it has no long history. In the management education debate, changing strategies, structures, and systems is not enough, and the thinking that creates these strategies and structures has changed. In this paper, we try to critique the management education discussion using the ideas of management science experts.

Keyword: Awareness of managers, Education & training, efficiency Effectiveness.
