

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

(علوم انسانی)

شماره سوم - بهار ۱۳۷۹

صص ۷۲ - ۵۷

بررسی نظر مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان در باره علل نارساییهای مدیریت آموزشی

قریبا علی سلیمی* - مریم اخوان رسولی**

چکیده

این پژوهش به بررسی علل نارساییهای مدیریت آموزشی در چهار بُعد ساختار نامناسب اداری و سازمانی، عدم اطلاعات کافی و مناسب مدیران در مورد نحوه ایجاد تغییر در سازمان، عدم آشنایی و آگاهی مدیران آموزشی با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران آموزشی به فرهنگ سازمانی، که به عنوان سؤالیهای تحقیق تنظیم گردیده و به بررسی این عوامل از دیدگاه مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان پرداخته و ارتباط آنها را با متغیرهایی چون سنوات خدمت، سن، رشته تحصیلی و ناحیه، تحت عنوان فرضیههای تحقیق مورد سنجش قرار داده است.

برای گردآوری اطلاعات لازم از پرسشنامه استفاده شده است و پاسخهای افراد با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و

*- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

** - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

آزمونهای کروسکال والیس، U (یومن ویتنی) و آزمون t، استیودنت بررسی و تجزیه و تحلیل شد و نتایج کلی زیر به دست آمد:

اکثر پاسخگویان ساختار نامناسب سازمانی و اداری، نحوه ایجاد تغییر در سازمان، نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن به فرهنگ سازمانی را به عنوان عواملی که موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی می‌گردند تأیید کردند.

در رابطه با متغیر رشته‌های مختلف تحصیلی در خصوص ایجاد تغییر در سازمان و سنوات مختلف خدمت درباره نحوه اعمال مدیریت راهبردی، تفاوت معناداری بین میانگین رتبه‌ها از لحاظ آماری مشاهده شد، بدین معنا که پاسخگویان در این خصوص نظرات یکسانی ابراز ننموده‌اند. در دیگر موارد، رابطه مشاهده شده با متغیرهای مورد نظر از لحاظ آماری معنادار نبوده است، به عبارت دیگر پاسخگویان در این خصوص نظرات یکسانی ابراز ننموده‌اند.

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است که از ابتدای خلقت خویش به زندگی گروهی گرایش داشته و تحت تأثیر ارتباط و تعامل با دیگران جامعه را ایجاد کرده و زندگی اجتماعی را شکل داده است و براساس نیازها و ضرورت‌های اجتماعی و تشکیل نهادها و سازمان‌های اجتماعی اقدام نموده است.

سازمانها و نهادهای اجتماعی برای نیل به اهداف مورد نظر به برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و رهبری نیاز دارند و در صورت نداشتن برنامه مدیریت اجرایی مناسب تعامل و ارتباط افراد به نحوی به هم می‌ریزد و نامأنوس می‌شود. از این رو برای تنظیم هماهنگی فعالیتها در ابعاد مختلف زندگی بشر مدیریت امری ضروری جلوه می‌کند.

مدیران و مسئولانی که در سازمانها اداره امور را در دست می‌گیرند، برای کسب موفقیت و نیل به اهداف مورد نظر باید ابتدا کار خود را با بررسی و شناخت شخصیت، ویژگیها و تواناییهای کارکنان سازمان آغاز کنند و بدانند چه عواملی افراد را به حرکت و تلاش وامی‌دارد و براساس آن برنامه‌ریزی‌های لازم را برای بهسازی، پرورش و نگهداری کارکنان به عمل آورند.

یک مدیر کارآمد می‌تواند چنان محیط کار سازنده و معناداری فراهم سازد که بهره‌وری گروهی، اقدامات ارزشمند ترقیخواهانه، ایده‌های خلاق، پرکاری، بهره‌گیری بهینه از تجربیات ارزنده کارکنان، سازگاری با شرایط متغیر محیط، تصمیم‌گیریهای مشارکتی، اتفاق نظر گروهی، نظارت و ارزشیابی مستمر و بازخوردی، رشد و پیشرفت کارکنان تقویت و تشویق شود. هنر و عظمت مدیریت در آن است که مدیر بتواند افراد معمولی را به کارهای بزرگ وادار سازد و از تواناییهای آنان حداکثر استفاده را بنماید (سلیمی، ۱۳۷۴، ص ۶۲). بنابراین ارزش و اهمیت مدیریت نه فقط روزافزون خواهد بود، بلکه نیاز به تجربه، دانش و مهارت ویژه‌ای دارد که قصور و نداشتن کاردانی در امور مربوط به آن موجب بروز نارساییها و کاستی‌هایی در امر مدیریت می‌گردد و این نارساییها یقیناً بر روند کار و فعالیتهای اداری بی‌تأثیر نخواهد بود.

بیان مسأله

یکی از مهمترین و اساسی‌ترین نهادهای اجتماعی که در زندگی افراد جامعه نقش حیاتی دارد و به شکل سازمانهای رسمی و غیر رسمی تجلی پیدا می‌کنند، نظام آموزش و پرورش است که وظیفه تربیت، رشد و آموزش افراد جامعه را به‌طور رسمی و قانونی در راستای سه هدف زیر که از وظایف اساسی سازمانها و نهادهای اجتماعی محسوب می‌گردد بر عهده دارد:

(۱) تأمین نیازهای افراد و جامعه

(۲) نظام‌مند کردن روابط و رفتارها و در نتیجه جامعه‌پذیر ساختن افراد

(۳) حفاظت و حراست از دستاوردهای افراد و جامعه و انتقال آن به نسلهای بعدی و در نهایت یاری رساندن به بقا و دوام جامعه (سیف‌اللهی، ۱۳۷۶، ص ۸).

از آنجا که نهاد آموزش و پرورش با مهمترین و ارزشمندترین سرمایه‌های معنوی یک ملت سروکار دارد، ضرورت و توجه به امر مدیریت آموزشی در این نظام به دلیل اینکه روشها و کیفیت مدیریت آن می‌تواند به‌نحوی زمینه شکوفایی، رشد و پیشرفت کشور را فراهم سازد، و از طرفی در صورت برخوردی نامطلوب و اجرا نشدن صحیح قوانین و مقررات و توانایی نداشتن در استفاده از تجارب، دانش و مهارتهای لازم ممکن

است به تدریج موجبات انحراف و انحطاط نظام و نهاد اجتماعی را فراهم سازد، درخور توجه، بررسی و تعمق بسیار است (سیف‌اللهی، ۱۳۷۶).

از این رو تلاش مسؤولانه و پیگیر آموزش و پرورش در جذب، پرورش و آموزش نیروهای مفید، کارآمد و با صلاحیت برای تصدی امر مدیریت مدارس می‌تواند گام مؤثری برای پربار کردن و بهره‌وری هرچه بیشتر نهادهای آموزشی باشد و برعکس عدم توفیق در جذب مدیران کارآمد، کاردان و لایق می‌تواند، تأکیدات، مصوبات و برنامه‌ریزی‌های برنامه‌ریزان آموزشی را در حیطه آموزش و پرورش دگرگون کند و نتایج نامطلوبی را فراهم سازد (سلیمی، ۱۳۷۴، ص ۶۰).

به‌طور کلی نیاز به مدیریت در زمینه فعالیت‌های اجتماعی امری محسوس و حمایتی به نظر می‌رسد، به‌خصوص اکنون که شیوه‌های مدیریت در نظام‌های آموزشی تغییر و تحولات گسترده و چشمگیری یافته، می‌توان مدعی شد که هیچ علمی به اهمیت مدیریت برای انسان قرن حاضر و بشر آینده ضرورت نخواهد داشت، بویژه مدیریت آموزشی که نقش مؤثر و سازنده‌ای در زندگی انسان ایفا می‌کند، و به‌طور ملموس‌تری از سایر مدیریت‌ها متمایز است (سلیمی، ۱۳۷۴، ص ۶۱).

در کشور ما با توجه به رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن گسترش روزافزون نظام آموزش و پرورش، ضرورت ارتقا و بهسازی کیفیت در زمینه مدیریت و رهبری و از همه مهمتر حل مشکلات و نارسایی‌های فن مدیریت به شدت احساس می‌گردد، بنابراین باید پذیرفت که مدیریت آموزشی در مسیر بهبود روند امر آموزش، هنوز جایگاه و موقعیت شایسته خود را در نظام آموزشی کشور به دست نیاورده و امر مهم و اساسی تعلیم و تربیت امری عادی تلقی می‌شود و با معیارهای رایج در دیگر سازمانها اداره می‌گردد (سیف‌اللهی، ۱۳۷۶، ص ۸).

به‌طور خلاصه، ضرورت و اهمیت تحقیق در زمینه بررسی علل نارسایی‌های مدیریت آموزشی به دلیل نقش راهبردی‌یی که مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت‌ها بر عهده دارد و بازوی توانای نظام آموزشی محسوب می‌شود، و همچنین تأثیر بسزایی که در موفقیت، پیشرفت و برخلاف آن نداشتن بهره‌وری و ارتقای کیفی و به‌طور کلی ناموفق بودن سازمانهای آموزشی دارد، درخور توجه است. هدف اساسی این پژوهش بررسی علل نارسایی‌های مدیریت آموزشی، شناسایی و تجزیه و تحلیل عواملی

است که به نوعی موجب بروز نارسایی در امر مدیریت آموزشی می‌گردند و بدین‌منظور دستیابی به راه‌حل‌هایی اصولی برای مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش برای کاهش نارساییهای موجود در مدیریت آموزشی نیز مورد توجه بوده است.

سؤالیهای تحقیق

این پژوهش در پی پاسخگویی به سؤالیهای زیر می‌باشد:

- ۱) آیا ساختار نامناسب سازمانی و اداری عامل بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است؟
- ۲) آیا نداشتن اطلاعات و آگاهی کافی و مناسب مدیران آموزشی با نحوه ایجاد تغییر در سازمان موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است.
- ۳) آیا آشنایی و آگاهی نداشتن مدیران آموزشی با نحوه اعمال مدیریت راهبردی موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است.
- ۴) آیا توجه نداشتن مدیران آموزشی به فرهنگ سازمانی عامل ایجاد نارسایی در مدیریت آموزشی است؟

فرضیات تحقیق

- ۱) بین نظرات مدیران با سوابق خدمت مختلف از نظر متغیرهای ساختار نامناسب اداری و سازمانی، نداشتن اطلاعات کافی و مناسب مدیران آموزشی با نحوه ایجاد تغییر در سازمان و آشنایی و آگاهی ایشان با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران به فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۲) بین نظرات مدیران با گروههای مختلف سنی از نظر متغیرهای ساختار نامناسب اداری و سازمانی، نداشتن اطلاعات کافی و مناسب مدیران آموزشی با نحوه ایجاد تغییر در سازمان و آشنایی و آگاهی ایشان با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران به فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۳) بین نظرات مدیران با رشته‌های مختلف تحصیلی از نظر متغیرهای ساختار نامناسب اداری و سازمانی، نداشتن اطلاعات کافی و مناسب مدیران آموزشی با نحوه ایجاد تغییر در سازمان و آشنایی و آگاهی ایشان با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران به فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

۴) بین نظرات مدیران نواحی مختلف (آموزش و پرورش) از نظر متغیرهای ساختار نامناسب اداری و سازمانی، نداشتن اطلاعات کافی و مناسب مدیران آموزشی با نحوه ایجاد تغییر در سازمان و آشنایی و آگاهی ایشان با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران به فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

تعریف اصطلاحات

تغییر^۱: تغییر در سازمان عبارت است از فرایند تحول و دگرگونی که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها و یا بروندهای پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد. از این رو تغییر عبارت از فرایند به‌کارگیری ابداع یا نوآوری در سازمان است (هنس، ۱۳۷۰، ص ۳۳).

ساختار سازمانی^۲: گماشتن و انتصاب افراد در نقاط مختلف نمودار سازمانی، در سمت‌های اجتماعی که بر روابط سازمانی این افراد تأثیر می‌گذارد (هال، ۱۳۷۶، ص ۱۶۴).

فرهنگ سازمانی^۳: به مجموعه‌ای از ارزشها، اعتقادات، آداب و رسوم و عاداتی که به‌طور ضمنی و غیرمدون رفتار مشترک فردی، گروهی و سازمانی را پی‌ریزی می‌کند، فرهنگ سازمانی اطلاق می‌شود (گریفین، ۱۳۷۴، ص ۴۴۴).

مدیریت راهبردی^۴: عبارت از حمایت کارکنان و هماهنگ نمودن تلاشهای آنان در جهت تحقق رسالت و اهداف کلی سازمان است (مک‌کیون، ۱۳۷۴، ص ۸۸).

نارسایی: نارسایی به معنای نبودن امکانات و عوامل مؤثر جهت پیشرفت و بهبود مدیریت است که تمام کاستی‌ها، تنگناها و معضلات موجود در جهت پیشبرد کار را شامل می‌شود.

1- Chang

2- Organization structure

3- Organization culture

4- Strategic management

مواد و روشها

یکی از مهمترین تحقیقات توصیفی تحقیق پیمایشی است. این روش تحقیق در قلمرو تحقیقات توصیفی است و از آنجا که به بررسی نظرات افراد با پرسشنامه می‌پردازد، می‌توان آنرا تحقیق پیمایشی قلمداد نمود.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده است، براساس این نمونه‌گیری از میان پنج ناحیه سه ناحیه به‌طور تصادفی انتخاب شد و سپس بین کلیه مدیران دبیرستانهای دخترانه این سه ناحیه پرسشنامه توزیع گردید.

جامعه آماری ۱۲۸ نفر از مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۶-۷۷ بودند که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۰ نفر از مدیران به‌عنوان افراد جامعه نمونه انتخاب گردید. پرسشنامه مربوط پرسشنامه‌ای خود ساخته بود که در چهار بعد تنظیم گردید و شامل ۶۰ سؤال بود که به ترتیب ۲۲ سؤال مربوط به سؤال اول تحقیق، و ۷ سؤال درباره سؤال دوم تحقیق، ۲۲ سؤال مربوط به سؤال سوم تحقیق و ۹ سؤال دیگر مربوط به سؤال چهارم تحقیق بوده است.

این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت درجه‌بندی گردیده است، سپس متناسب با تعداد سؤالات مربوط به هر فرضیه برای هر یک از پاسخگویان مجموعه نمره محاسبه گردید و بعد از آن مجموع نمره هر فرد بر تعداد سؤالات مربوط به آن فرضیه تقسیم شد که عدد به‌دست آمده نشان‌دهنده متوسط نمره پاسخگو از آن فرضیه بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی با استفاده از شاخصهای آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، نتایج استخراج و توصیف گردید و در سطح استنباطی نیز از آزمونهای تحلیل واریانس یکطرفه کروسکال والیس^۱، آزمون U (یومن ویتنی)^۲ و آزمون t استیودنت استفاده شد.

نتایج

۱) آیا ساختار نامناسب سازمانی و اداری موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است؟

جدول شماره ۱- مقایسه میانگین نمرات سؤالهای مربوط به سؤال اول

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۱- برابری حقوق و مزایای افراد کارآمد و غیر کارآمد	۴/۱	۰/۵۴۲
۲- روشن نبودن حدود مسؤولیت واحدها و کارکنان	۴/۴	۰/۴۹۳
۳- نداشتن درک روشن از علل مشکلات مدرسه	۳/۹۶	۰/۴۸۵
۴- استفاده نابجا از مهارتهای موجود	۴/۴۳	۰/۴۹۸
۵- نبودن جانشین برای سمت‌های کلیدی مدرسه	۳/۸۳	۰/۶۴
۶- نبودن تفویض اختیار مناسب و کافی	۴/۵	۰/۵۰۳
۷- نبودن روش پاداش و تنبیه صحیح برای عملکرد کارکنان	۳/۶۷	۱/۰۱
۸- نبودن تناسب میان میزان پرداخت با انجام کار	۴/۱	۰/۷۹
۹- ناکارآمد بودن اکثریت کارکنان مدرسه	۴/۶۷	۰/۵۴
۱۰- نبودن اطلاعات صحیح و کافی در تصمیم‌گیری‌ها	۳/۹۳	۰/۵۸
۱۱- روشن نبودن مسیر و آینده شغلی کارکنان	۲/۶۷	۰/۹۵
۱۲- مشکل تعیین جانشین برای مدیر به علت دخالت نیروهای خارجی	۴/۱۷	۰/۷۸
۱۳- تلاش نکردن برای معنادارتر و پرجاذبه‌تر کردن کار	۴/۱	۰/۶۵
۱۴- مبهم و ناروشن بودن هدفهای مدرسه	۴/۷	۰/۵۳
۱۵- نبودن مشارکت در فعالیتهای و تصمیم‌گیری‌ها	۳/۷	۰/۶۶
۱۶- متمرکز بودن تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها	۳/۷۷	۱/۰۳
۱۷- توجه نکردن به بهبود مستمر امور مدرسه و محیط کار	۴/۰۳	۰/۷۶
۱۸- نامتناسب بودن میزان مسؤولیتها با اختیارات محوله	۰/۵۲	۴/۷
۱۹- حاکمیت بیشتر روابط بر ضوابط در انتصابات مدرسه	۴/۶۳	۰/۴۸
۲۰- وجود قوانین دست و پاگیر اداری برای انجام کارها	۴/۱۷	۰/۵۸
۲۱- حاکم نبودن دیدگاه کلی‌نگری (ارتباط جزء به کل در مدرسه)	۰/۳۳	۱/۱۴
۲۲- تلاش نکردن برای فراهم آوردن منابع و امکانات لازم برای بهبود آموزش	۴/۴۷	۰/۷۲

نتایج جدول حاکی از آن است که متوسط نمره پاسخگويان به سؤالات مربوط به (ساختار نامناسب سازمانی و اداری از نظر مدیران موجب بروز نارساییهایی در امر مدیریت آموزشی می‌گردد) که بین ۰/۵۲ تا ۴/۷ در نوسان است و بیانگر تأثیر زیاد این عوامل بر فرض مورد نظر از دیدگاه مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان است.

(۲) آیا آگاهی و اطلاعات کافی و مناسب نداشتن مدیران آموزشی در مورد نحوه ایجاد تغییر در سازمان موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است؟

جدول شماره ۲- مقایسه میانگین نمرات سؤالهای مربوط به سؤال دوم

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۲۳- دلبستگی به ضوابط قدیمی و بی‌علاقگی به معیارهای جدید	۴/۰۳	۰/۶۶
۲۴- استفاده نکردن از تجارب و یافته‌های علمی تازه	۴/۴۳	۰/۵۶
۲۵- تشویق نکردن کارکنان به تکمیل و به‌هنگام کردن مهارتهای خود	۴/۳۶	۰/۵۰
۲۶- نداشتن احساس نیاز به بازسازی سازمان مدرسه به علت تثبیت نگرشها	۴/۲۳	۰/۷۲
۲۷- ناکافی بودن تغییرات مدرسه همگام با محیط خارجی	۴/۶	۰/۵۶
۲۸- اداره سازمان براساس نظریه‌های قدیمی	۴/۱۶	۰/۵۸
۲۹- مقاومت در مقابل انطباق ساختار با دستاوردهای جدید	۴/۴۷	۰/۷۲

نتایج جدول بیان متوسط نمره پاسخگويان به سؤالهای مربوط به (نداشتن اطلاعات کافی و مناسب مدیران آموزشی در رابطه با نحوه ایجاد تغییر در سازمان موجب بروز نارساییهایی در امر مدیریت آموزشی می‌گردد) که بین ۴/۰۳ تا ۴/۶ در نوسان است و نشان‌دهنده تأثیر زیاد این عوامل بر سؤال مورد نظر از دیدگاه مدیران است.

۳) آیا آشنایی و آگاهی نداشتن مدیران با نحوه اعمال مدیریت راهبردی موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است؟

جدول شماره ۳- مقایسه میانگین نمرات سؤالهای مربوط به سؤال سوم

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۳۰- بی توجهی به نظرات خوب و سازنده کارکنان	۴/۰۳	۰/۶۰۸
۳۱- ناهماهنگی میان مدیریت مدرسه و کارکنان	۴/۷	۰/۴۶
۳۲- بی توجهی مدیریت مدرسه به برنامه ریزی های درازمدت	۳/۹۶	۰/۶
۳۳- توجه جدی نداشتن مدیران به آموزش و پرورش کارکنان	۳/۸۳	۰/۶۹
۳۴- تداخل تصمیم گیریها	۳/۸۳	۰/۶۹
۳۵- روشن نبودن انتظارات مدرسه از کارکنان	۴/۶۳	۰/۴۸
۳۶- فراهم نبودن زمینه برای ابراز آزاد عقیده	۳/۷۳	۰/۵
۳۷- نبودن وحدت هدف و فعالیت در مدرسه	۰/۵۰۲	۴/۴۷
۳۸- تناقض در گفتار و رفتار مدیران	۴/۷۶	۰/۴۲
۳۹- فاصله داشتن مدیر مدرسه با کارکنان	۴/۰۷	۰/۸۲
۴۰- نبودن تسلط و نظارت مستقیم	۳/۴۷	۰/۷۲
۴۱- غرقه در کار بودن مدیر و بی توجهی به تأثیر کار بر دیگران	۴/۰۳	۰/۵۵
۴۳- قضاوت روی افراد براساس ویژگیهای شخصیتی آنان نه کمکی که به سازمان می کنند	۴/۳	۰/۷۴
۴۴- استفاده نکردن از تواناییهای کارکنان	۳/۳۳	۰/۶
۴۵- تلاش نکردن مدیریت مدرسه برای جذب کارکنان شایسته تر	۳/۶۷	۳/۸۷
۴۶- حمایت نکردن مدرسه از کارهای خوب و برجسته افراد	۴/۱۳	۰/۶۷
۴۷- هماهنگ نبودن تلاش همه کارکنان برای تحقق اهداف مدرسه	۴/۲۳	۰/۶۲
۴۸- استفاده نکردن از سازوکارهای انگیزشی بجا و لازم	۳/۰۷	۰/۷۸
۴۹- بی توجهی مدیر به نقاط قدرت و ضعف خویش	۴/۵۷	۰/۴۹
۵۰- استفاده نکردن از روش بازخورد فعالیتها برای اصلاح روند کار	۴/۲۳	۰/۸۸
۵۱- بی توجهی مدیر به تعارضات و کشمکشهای موجود مدرسه	۴/۶۳	۰/۵۵

نتایج جدول حاکی از آن است که متوسط نمره مدیران به سؤالات تنظیم شده در رابطه با آشنایی و آگاهی نداشتن ایشان با نحوه مدیریت راهبردی موجب بروز نارساییهایی در امر مدیریت آموزشی می‌گردد که بین ۳/۳۳ تا ۴/۷۶ در نوسان است و این بیانگر تأثیر زیاد عوامل فوق بر فرضیه مزبور از نظر مدیران دبیرستانهای شهر اصفهان است.

۴) آیا توجه نداشتن مدیران به فرهنگ سازمانی موجب بروز نارسایی در مدیریت آموزشی است؟

جدول شماره ۴- مقایسه میانگین نمرات سؤالهای مربوط به سؤال چهارم

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۵۲- نگرش منفی تازه واردین در بدو ورود نسبت به مدرسه	۲/۹	۰/۸۷
۵۳- تشویق کارهای ستیزنده و چالش آور	۴/۳۶	۰/۸۴
۵۴- مقابله نکردن با مسائل به طور باز و روشن	۳/۶	۰/۶۱
۵۵- وجود نداشتن رقابت سازنده و سالم بین کارکنان	۳/۸	۰/۷۵
۵۶- بی تفاوتی کارکنان نسبت به آنچه در مدرسه می‌گذرد	۴/۵	۰/۵۶
۵۷- عدم توجه به اصول و ضوابط رسمی مدرسه	۴/۰۶	۰/۴۴
۵۸- نبودن ارتباط صحیح و باز در مدرسه	۴/۰۶	۰/۵۱
۵۹- وجود جزئی اعتمادی در مدرسه	۴/۷	۰/۴۶
۶۰- استقبال نکردن از خلاقیتها و نوآوریهای کارکنان	۴/۵۶	۰/۸۵

نتایج جدول بیانگر متوسط نمره مدیران به سؤالات تنظیم شده در رابطه با توجه نداشتن مدیران آموزشی به فرهنگ سازمانی موجب بروز نارساییهایی در امر مدیریت آموزشی می‌گردد، که بین ۲/۹ تا ۴/۷ در نوسان است. به عبارت دیگر این نوسان نشان دهنده تأثیر زیاد عوامل فوق بر فرضیه مزبور از نظر مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان است.

جدول شماره ۵- مقایسه میانگین رتبه نظرات مدیران با سوابق مختلف درخصوص فرضیه اول پژوهش

H	۱۶ سال به بالا	۱۱ تا ۱۵ سال	تا ۱۰ سال	
۰/۰۳۲	۴۵/۲۳	۴۵/۸۸	۴۶/۶۳	فرضیه اول
۴/۶۰۷	۴۲/۰۲	۵۳/۳۸	۵۶/۷۵	فرضیه دوم
۱۰/۰۴۷	۴۲/۴۳	۶۷/۶۳	۴۰/۲۵	فرضیه سوم
۰/۵۰۵	۴۴/۸۹	۴۴	۵۰/۳۸	فرضیه چهارم

نتایج به دست آمده حاکی از آن است که H محاسبه شده سازمانی، درخصوص فرضیه اول، دوم و چهارم از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر بوده و بیانگر آن است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارت دیگر پاسخگویان در این موارد نظرات مشابهی بیان داشته‌اند. اما نتیجه به دست آمده درخصوص فرضیه سوم نشان می‌دهد که: H محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد بزرگتر است، بنابراین تفاوت مشاهده شده بین میانگین رتبه‌ها از لحاظ آماری معنادار است. به بیانی دیگر پاسخگویان در این مورد نظرات مشابهی ابراز نموده‌اند.

جدول شماره ۶- مقایسه میانگین رتبه نظرات مدیران با رشته‌های مختلف تحصیلی درخصوص فرضیه دوم پژوهش

Z	سایر رشته‌ها	رشته مدیریت	
۰/۱۶۵	۴۵/۲۳	۴۶/۲۵	فرضیه اول
۲۱/۱۲	۴۲/۰۲	۵۵/۰۶	فرضیه دوم
۱/۸۵	۴۲/۴۳	۵۳/۹۴	فرضیه سوم
۰/۳۷	۴۴/۸۹	۴۷/۱۹	فرضیه چهارم

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که Z محاسبه شده درخصوص فرضیه اول، سوم و چهارم از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر است بنابراین تفاوت مشاهده شده بین میانگین رتبه‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارت

دیگر مدیران با رشته‌های مختلف تحصیلی در این خصوص نظرات یکسانی ابراز نموده‌اند. اما نتیجه به دست آمده درخصوص فرضیه دوم نشان می‌دهد که: Z محاسبه شده بین میانگین رتبه‌ها از لحاظ آماری معنادار است. به عبارت دیگر پاسخگویان درخصوص فرضیه دوم نظرات متفاوتی ابراز نموده‌اند.

جدول شماره ۷- مقایسه میانگین رتبه نظرات مدیران برحسب ناحیه درخصوص فرضیه سوم پژوهش

H	۵	۴	۳	
۱/۸۷	۴۲	۵۰/۷۵	۴۳/۵۹	فرضیه اول
۰/۳۹	۴۳	۴۷/۳	۴۵/۹۱	فرضیه دوم
۰/۱۹	۴۳/۶۷	۴۶/۲۵	۴۶/۳۲	فرضیه سوم
۴/۰۶	۴۰	۵۳/۱۵	۴۳/۰۵	فرضیه چهارم

نتایج به دست آمده حاکی از آن است که H محاسبه شده درخصوص فرضیه اول، دوم، سوم، چهارم از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر است و بیانگر آن است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارت دیگر پاسخگویان در نواحی مختلف نظرات مشابهی بیان داشته‌اند.

جدول شماره ۸- مقایسه میانگین رتبه نظرات مدیران در گروه‌های سنی مختلف درخصوص فرضیه چهارم پژوهش

Z	۴۱ سال به بالا	۲۰-۴۰ سال	
۱/۵۵	۴۸/۷۴	۳۹/۹۱	فرضیه اول
۱/۲۹	۴۲/۸۲	۵۰/۱۴	فرضیه دوم
۰/۰۷۵	۴۵/۳۴	۴۵/۷۷	فرضیه سوم
۰/۸۳۹	۴۷/۲۴	۴۲/۵	فرضیه چهارم

نتایج نشان‌دهنده آن است که Z محاسبه شده درخصوص فرضیه اول، دوم، سوم و چهارم از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر است و بنابراین تفاوت مشاهده شده بین میانگین رتبه‌ها از لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارت دیگر پاسخگویان در رابطه با موارد فوق نظرات یکسانی ابراز داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

از ارقام ارائه شده در جدولهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ استنباط می‌شود که پاسخگویان در کلیه موارد با احتمال ۹۵ درصد (ساختار نامناسب اداری و سازمانی، اطلاعات کافی و مناسب نداشتن مدیران با نحوه ایجاد تغییر در سازمان، عدم آشنایی و آگاهی مدیران با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و توجه نداشتن مدیران آموزشی به فرهنگ سازمانی) را موجب بروز نارسایی در امر مدیریت آموزشی قلمداد نمودند. این یافته‌ها را تحقیق عباس‌زاده، (۱۳۷۳) که در متن به آن اشاره شده است مورد تأیید قرار می‌دهد.

نتایج به دست آمده از جدولهای ۵ و ۶ و ۷ و ۸ براساس مقایسه میانگین رتبه نظرات مدیران با سوابق خدمت مختلف، رشته‌های مختلف تحصیلی، ناحیه و گروه‌های مختلف سنی در خصوص، ساختار نامناسب اداری و سازمانی، اطلاعات کافی و مناسب نداشتن مدیران آموزشی، با نحوه ایجاد تغییر در سازمان و آشنایی و آگاهی ایشان با نحوه اعمال مدیریت راهبردی و عدم توجه مدیران به فرهنگ سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیانگر آن است که پاسخگویان در اکثر موارد نظرات یکسان و مشابهی ابراز نموده‌اند، بجز ۲ مورد (نحوه اعمال مدیریت راهبردی برحسب سوابق مختلف خدمت و نحوه ایجاد تغییر در سازمان برحسب رشته‌های مختلف تحصیلی) که پاسخگویان در این رابطه نظرات متفاوتی ابراز نمودند.

به‌طور کلی هدف اساسی این پژوهش بررسی و شناسایی علل نارساییهای مدیریت آموزشی، اولویت‌بندی آن عوامل و ارائه راه‌حلهای پیشنهادی برای مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش جهت رفع و مقابله با نارساییها بوده است.

براساس نتایج حاصل پیشنهاد می‌شود که:

- ساختار و کارکرد مؤسسات و نهادهای آموزشی به‌خصوص آموزش و پرورش در جهت استفاده‌رسانی بهینه از بینش علمی، و روش فنی و کاربردی قرار گیرد و در راستای نیازهای واقعی جامعه سمت‌گیری کند.

- مدیریت آموزشی باید حرمت معلمان و دانش‌آموزان را برای ارتقای شخصیت افراد، تأمین امنیت شغلی، حفاظت از کیان علم و دانش مقدس بداند و به آن باور داشته باشد. روند برنامه‌ریزی آموزشی، باید با تکیه بر واقعیتها و داده‌های پژوهشی در راستای خوداتکایی، اعتماد به نفس، نوآوری، بهره‌وری، کارایی و سازندگی و تفکر مثبت حرکت کند.

- زمینه ارزشگذاری به تحقیقاتی که در نظام آموزش و پرورش صورت می‌گیرد، ایجاد گردد.

- زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی برای شناساندن هرچه بیشتر مدیریت آموزشی و ارزش آن به افراد جامعه فراهم گردد.

- نظام مدیریت آموزش و پرورش باید بر مدیریت متولی‌گرانه مبتنی گردد.

- مسؤلان نظام آموزش و پرورش، باید به تلفیق تجربه و نظریه و همچنین با کسب آخرین دستاوردهای علمی و انتقال بهینه آنها به مراکز آموزشی زمینه لازم را برای شکوفایی و پویایی علمی مراکز آموزشی فراهم سازد.

منابع و مأخذ

- سلیمی، قربانعلی. (۱۳۷۰)، روش تحقیق در علوم تربیتی، اصفهان، نشر سپاهان.
- سلیمی، قربانعلی. (۱۳۷۴)، موفقیت مدیران آموزشی، مجموعه مقالات اولین سمینار مدیریت آموزشی، گردآورنده مصطفی نیکنامی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- سیف‌اللهی، سیف‌الله. (۱۳۷۶)، تنگناها و ساختار آموزش عالی کشور ایران، سال سوم، شماره ۷۸۷.

Brookover, wilbur B. and L. W. Lezzete. *changes in School characteristic coincidents with change in student Achievement*. East Lansing Michigan (1979).

Edmonds Ronald R. *Effective school for the urban poor*. Educational leader ship 37 (October 1979) 15-27.

Erickson. Donald A. *An Overdue Paradigm Shift in Educational Administration*, Berkely: Mecutchan publishing corporating (1997).

