

## ارائه چارچوب مدیریت اثربخش در مهدکودک با روش فراترکیب

لیلا ولی‌زاده\*

دکتر حمید رحیمیان\*\*

دکتر عباس عباس‌پور\*\*\*

دکتر علی خورسندی طاسکوه\*\*\*\*

دکتر قدسی احقر\*\*\*\*\*

### چکیده

هدف از این پژوهش ارائه چارچوب مدیریت اثربخش در مهدهای کودک است، زیرا مهدهای کودک نقشی بسیار اساسی در رشد همه جانبه کودکان دارند. در واقع مهدکودکی را می‌توان کارآمد دانست که از سبک و الگوی مدیریتی اثربخش برخوردار باشد. پژوهش حاضر با به‌کارگیری روش فراترکیب، ۱۶۳ مقاله و منبع در حوزه مدیریت مراکز نگهداری و آموزش کودکان را مورد ارزیابی قرار داده است. طی مراحل فراترکیب، ۵۵ منبع و مقاله با معیارهای مورد پذیرش، منطبق بود. در نتیجه ترکیب یافته‌ها، یازده مؤلفه و ۱۷۵ کد یافت شد که عمومیت بیشتری داشتند و دربرگیرنده عوامل داخلی (مدیر، مربی، والدین، کودکان، کیفیت خدمات) و عوامل خارجی (نظام حاکمیتی، ارزشها و فرهنگ جامعه، سایر مهدهای کودک، دانشگاههای علوم تربیتی، سازمان صدور مجوز فعالیت، سایر سازمانهای مرتبط با کودکان) بودند. پس از آن با روش آنتروپی شانون ضریب اثر کدها تعیین شد و چارچوب مدیریت اثربخش در مهدکودک نیز به شکل مفهومی ارائه شد. یافته‌های پژوهش انجام شده نشان دادند که بر اساس ضرایب به دست آمده، کدهای مهارتهای مدیریتی مهدکودک در عوامل داخلی، بیشترین ضریب اهمیت و حمایت نظام حاکمیتی نیز در عوامل خارجی مهدکودک بیشترین ضریب اهمیت را به خود اختصاص داده است. از این رو، توجه سازمان مجوز دهنده و جامعه دانشگاهی به مجهز کردن مدیران مهدهای کودک به مهارتهای مدیریتی و حمایت همه جانبه نظام حاکمیتی کشورها از مهدهای کودک در اثربخشی مدیریت مهدکودک و در نتیجه افزایش کودکان بهره‌مند از خدمات و آموزشهای پیش از دبستان حائز اهمیت است.

**کلید واژگان:** اثربخشی، مدیریت، مهدکودک، فراترکیب، آنتروپی شانون

تاریخ دریافت: ۹۷/۷/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۱۸

l.valizadeh@behzisti.gov.ir

rahimian@atu.ac.ir

abbaspour@atu.ac.ir

ali.khorsandi@atu.ac.ir

ahghar2004@yahoo.com

\* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

\*\* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

\*\*\* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

\*\*\*\* استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

\*\*\*\*\* دانشیار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین ملاکهای موفقیت هر سازمان، میزان اثربخشی آن است، اما بدون مدیریت اثربخش، اثربخشی سازمانی امکان ندارد (شیرازی، ۱۳۹۳). مدیریت در مهدهای کودک نیز از این امر مستثنی نیست، چرا که امروزه آموزش و پرورش کودکان در سالهای پیش از دبستان بیش از هر زمان دیگر دارای ضرورت و حساسیت است. از این رو مجهز کردن مدیران به دانش و مهارتهای مدیریت، نوعی سرمایه‌گذاری است و بهره‌مندی از اندیشه‌های علمی و کاربردی به اثربخشی در این سطح می‌انجامد. چنانچه زمبات<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه میان اثربخشی مدیران مهدهای کودک و سبک رهبری آنها» نشان داد که رابطه ای معنا دار میان اثربخشی بالای مهدکودک و مهارتهای رهبری وجود دارد و از آنجایی که فعالیت این مراکز با سایر سازمانها متفاوت است، بنابراین باید سبک مدیریتی متناسب با آن داشته باشند. لیکن تبادل نظر با اداره‌کنندگان و مربیان پیش از دبستان نشان می‌دهد که ابهاماتی در اهداف و روش مدیریت این مراکز وجود دارد (مفیدی، ۱۳۹۳). همچنین بررسی ویژگیهای متصدیان مدیریت مهدهای کودک نشان می‌دهد که آنها از بسیاری جهات گروه نامتجانسی را تشکیل می‌دهند و با پیشینه‌های دانشی و تجربی متفاوت به این شغل راه یافته اند، مانند رشته‌های روانشناسی، مددکاری اجتماعی، علوم تربیتی، مشاوره، مدیریت آموزشی، آموزش پیش از دبستان، کودک‌پاری و ... (دستورالعمل تاسیس و اداره مهدهای کودک سازمان بهزیستی، ۱۳۹۰). بسیاری از مدیران مهدهای کودک با شیوه اداره این مراکز آشنایی کافی ندارند زیرا دارای رشته‌های تحصیلی متفاوت اند، دوره‌های آموزشی مناسب این کار را ندیده اند و به سبب ناآشنایی با سبکهای مدیریتی، از الگوی درستی استفاده نمی‌کنند (مفیدی، ۱۳۹۳). ساعات آموزشی درس مدیریت در مهدهای کودک جهت دریافت گواهینامه، فقط ۱۲ ساعت است (دستورالعمل آموزشی مدیران و مربیان مهدهای کودک بهزیستی کشور، ۱۳۹۴)، در حالی که تعداد مهدهای کودک در ایران، در حدود ۱۵ هزار مرکز است و حدود ۷۰۰ هزار کودک را تحت پوشش قرار می‌دهند (سالنامه آماری سازمان بهزیستی، ۱۳۹۶). بالاشک<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان مدیریت مراکز کودکی به این نتیجه رسیده که نظریه‌های رهبری در این نوع از مراکز نادیده گرفته شده و حدود صلاحیتهای مدیران شناخته نشده است. لذا تعیین مؤلفه‌های مدیریت در مهدهای کودک برای رشد همه جانبه کودکان، ضرورت دارد و از مواردی است که در

1. Zembat  
2. Ballaschk

جامعه دانشگاهی و سازمانهای ذیربط به آن بی توجهی شده است. از این رو پژوهش حاضر درصدد است که چارچوبی برای مدیریت اثربخش در مهدهای کودک ارائه دهد.

### مبانی نظری پژوهش

اثربخشی سازمان بیانگر تحقق یابی اهداف سازمان است. از این اصطلاح به طور جایگزین، برای اشاره به رشد، سودآوری و بهره‌وری و تا حدودی نیز رضایت کارکنان سازمان به کار می‌رود. اثربخشی سازمان مفهومی وسیع را شامل می‌شود که برای نشان دادن موفقیت سازمان به کار می‌رود. اثربخشی سازمان عبارت است از میزان دستیابی سازمان به اهداف خود با استفاده از منابع و امکانات موجود. بر اساس تعریف اس. پی. رایینز<sup>۱</sup>: «یک سازمان در صورتی اثربخش است که قادر باشد به اهداف خود دست پیدا کند». جکسون<sup>۲</sup>، مورگان<sup>۳</sup> و پائولیو<sup>۴</sup> این طور بیان می‌دارند: «اثربخشی به طور کلی عبارت است از میزان تحقق یابی اهداف از پیش تعیین شده. اثربخشی، مفهومی بسیار وسیع است که به چشم اندازه‌های بقای سازمان مربوط می‌شود و تنها با کارآیی سیستم داخلی سازمان تعیین نمی‌شود. اثربخشی به محیط پیرامون، عوامل داخلی و جنبه‌های انسانی و فیزیکی سازمان توجه دارد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳).

بررسی حوزه مدیریت در مراکز نگهداری و آموزش کودکان نشان می‌دهد که وجود مدیران خبره در این نوع مراکز، بر اثربخشی برنامه‌ها و تحقق بخشیدن به اهداف آن ضرورت دارد. کیونجا<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه ای نشان داد که رهبری در این نوع از مراکز نیازمند مهارت‌های مدیریتی است که در برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و ... به کار می‌رود. همچنین سبک رهبری و نقشها و کارکردهای آن در چشم اندازه‌ها و بهبود اثربخشی مرکز مؤثر است. لذا با یادآوری متفاوت بودن مخاطبان مهدکودک، اعلام می‌کند که مدیر باید به جامعه اطمینان دهد که کودکان را در رفاه و شرایط تخصصی و مجهز با نیروی انسانی توانمند و خدمات با کیفیت تربیت خواهد کرد که با تامین انتظارات همه ذینفعان، خود نیز در حکم یک مدیر اثربخش موفق شود و به تاثیر داشتن سبک مدیریت متناسب با ویژگیهای این نوع مراکز در اثربخشی آن مهر تایید می‌زند. مودا<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) نیز در مطالعه ای توانست به کدهای بسیاری برای تبیین وظایف و ویژگیهای مدیران مراکز

1. S. P. Robbins
2. Jackson
3. Morgan
4. Paolillo
5. Kivunja
6. Muda

پیش از دبستان دست بیابد که عبارت اند از: برنامه‌ریزی، رهبری، نظارت، هماهنگی آموزش، منابع و امکانات یادگیری، کنترل آمار و گزارشهای مرکز. واگرس<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی بر فهم اجتماعی در رهبران مهدهای کودک تمرکز کرده و چهار فرایند رهبری را برای هماهنگی فعالیتها در شکوفایی مرکز و کودکان اعلام می‌کند که عبارت اند از: تفکر سیستمی، همکاری میان کارکنان، خودکفایی و حل مسئله، خدمات زود هنگام، مؤثر و یکپارچه به مثابه یک سنگ بنای سیاست ملی. همچنین اشتریمل<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه خود سه هدف را دنبال می‌کند: ۱. مدل‌های نظری و عملی برای توصیف نقش مدیریت با کیفیت در مراکز نگهداری و آموزش دوران اولیه کودکی<sup>۳</sup>. ۲. توجیه مسئولان به منظور ضرورت ایجاد زیرساختها برای حمایت از مهدهای کودک<sup>۳</sup>. وجود سبک مدیریتی برای همه سطوح فردی، سازمانی و میان-سازمانی مهدهای کودک. داگلاس<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) نیز در مطالعه ای رهبری را به منزله فرایند تأثیر در بهبود وضعیت مهدهای کودک تعریف می‌کند. یکی از مهم ترین یافته‌های این پژوهش، ضرورت بهره‌مندی از رهبری رابطه-مدار در این مراکز است. همچنین وانگانایاکه و استیپانویچ<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی در جهت آماده‌سازی مدیران مهدهای کودک، به نتایج زیر دست یافتند: شاخصهای مدیران با کفایت، حقوق کودکان و والدین و سایر مرتبطان با آنها، روابط و سلامت کارکنان، ایجاد محیطی خلاق و فرهنگی و وجود نگرشها و ارزشها در اداره مراکز ضرورت دارند. یانوسکی<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه ای دریافت ضرورت تنظیم محیط برای یادگیری کودکان، مدیریت متمرکز در مرکز، معرفی برنامه‌های منعطف به والدین و محتوای یادگیری کودکان مهم‌تر از روشهای ارائه آن است. همچنین در ایران میرزایی و احمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «چالشهای مدیریت مراکز پیش از دبستان» نتیجه گرفتند که عدم وجود چارچوب مدیریت، کمبود امکانات آموزشی و عدم همکاری والدین با مرکز از مشکلات مدیران است. رجبی (۱۳۹۱) در بررسی رابطه سبک رهبری مدیران مراکز پیش از دبستان با خشنودی شغلی مربیان شهر تهران به این نتیجه رسید که رابطه ای معنادار میان سبک رهبری مدیران و خشنودی شغلی مربیان وجود دارد. غلامپور (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک مدیریت با بهداشت روانی و خلاقیت مربیان پیش از دبستان» نشان داد که میان سبکهای مدیریت مهدهای کودک و ابعاد بهداشت روانی و خلاقیت مربیان رابطه ای معنادار وجود دارد.

1. Vaggers
2. Strehmel
3. Early Childhood Education and Care (ECEC) Centers
4. Douglass
5. Waniganayake & Stipanovic
6. Janosky

## روش‌شناسی پژوهش

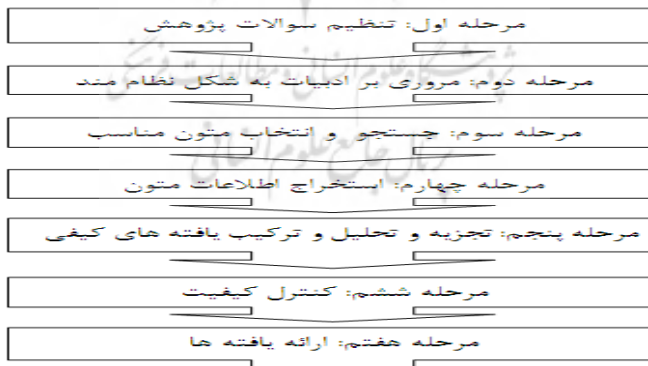
در این پژوهش، ابتدا در مرحله کیفی از رویکرد فراترکیب<sup>۱</sup> و سپس در مرحله کمی برای تعیین ضریب اثر عوامل شناسایی شده از روش آنتروپی شانون استفاده شده است. فراترکیب یکی از روشهای فرامطالعه<sup>۲</sup> است. هدف فرامطالعه توسعه تئوری، خلاصه‌سازی و تعمیم در سطح بالا برای ایجاد دسترسی بیشتر به یافته‌های کیفی به منظور کاربرد عملی آنهاست که الگوی این روش در شکل ۱ آمده است.

شکل ۱: الگوی اجرای فرامطالعه



روش فراترکیب در پژوهشهای فرامطالعه بیشترین استفاده را دارد که ترکیب تفسیری از یافته‌های کیفی ارائه می‌نماید، به گونه‌ای که نتیجه ترکیب، بیش از مجموع یافته‌های منابع مورد استفاده است. هدف فراترکیب، ایجاد دسترسی بیشتر به یافته‌های کیفی به منظور کاربرد عملی آنهاست (سندلوسکی و باروسو،<sup>۳</sup> ۲۰۰۳). این روش در سالهای اخیر توجه پژوهشگران بسیاری را به خود جلب کرده است. در این پژوهش نیز روش هفت مرحله‌ای فراترکیب به کار رفته است (شکل ۲).

شکل ۲: مراحل هفتگانه فراترکیب (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۳)



1. Meta-synthesis
2. Meta-study
3. Barroso

## گام اول: سؤالات پژوهش به شکل زیر طراحی شدند:

۱. چه چیزی: در این پژوهش سؤال "ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت اثربخش در مهدهای کودک کدام اند؟" چه چیزی مطالعه است.
۲. چه کسی: در این پژوهش "پایگاههای داده و نشریه‌های داخلی و خارج از کشور" جامعه مورد مطالعه است.
۳. چه زمانی: در این پژوهش "بازه زمانی از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۷" چارچوب زمانی مطالعه است.
۴. چگونه: در این پژوهش "داده‌های ثانویه" یا اسناد شامل همه مقالات پژوهشی خارجی و دستورالعملها و قوانین بین المللی مرتبط با سؤال پژوهش است. در فراترکیب، متن مقالات، دستورالعملها و قوانین، جزئی از داده‌ها محسوب می‌شوند.

## گام دوم: بررسی نظام مند متون

در این پژوهش با بهره‌مندی از پایگاههای داده و نشریه‌ها، معیارهای پذیرش و عدم پذیرش خاصی مد نظر بوده است که در جدول شماره ۱ آمده است و برای جستجوی منابع و مقاله‌های پژوهش از واژه‌های کلیدی متنوعی استفاده شده که در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۱: معیارهای پذیرش و عدم پذیرش مقالات

معیار پذیرش	معیار پذیرش	
غیر از زبان انگلیسی و فارسی	انگلیسی - فارسی	زبان پژوهشها
قبل از ۲۰۱۰	از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۷	زمان انجام
غیر کیفی	کیفی و کیفی / کمی	روش تحقیق
غیر از مدیریت مهدکودک	مدیریت مهدکودک	جامعه مورد مطالعه
مواردی غیر از چهار مورد ذکر شده	شرایط، وظایف، مهارتها و ویژگیهای مدیر مهدکودک	شرایط مورد مطالعه
نظرات شخصی و مقالات نامعتبر و چاپ نشده	مقالات چاپ شده در نشریه‌ها و دستورالعملها و قوانین بین المللی	نوع مطالعه

جدول ۲: واژگان و اصطلاحات جستجو شده

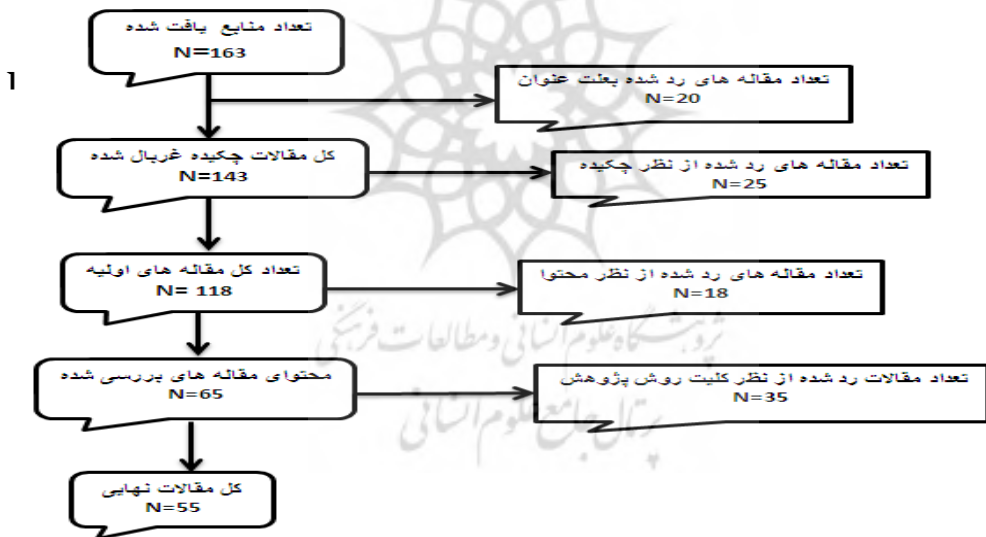
انگلیسی	فارسی
Nursery school management	مدیریت مهدکودک
Nursery school leadership	رهبری مهدکودک
Kindergarten management	مدیریت کودکستان
Kindergarten leadership	رهبری کودکستان
Preschool center management	مدیریت مرکز پیش از دبستان
Preschool center leadership	رهبری مرکز پیش از دبستان
Center Early Childhood Education and Care	مرکز نگهداری و آموزش دوران اولیه کودکی

Model of nursery school management	الگوی مدیریت در مهدکودک
Model of nursery school leadership	الگوی رهبری در مهدکودک
Model of preschool center management	الگوی مدیریت مرکز پیش از دبستان
Model of kindergarten management	الگوی مدیریت در کودکستان
Model of nursery school leadership	الگوی رهبری در مهدکودک
Model of preschool center leadership	الگوی رهبری در مرکز پیش از دبستان
childhood center Early	مرکز دوران اولیه کودکی

### گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

برای انتخاب مقاله‌های مناسب، پارامترهای متفاوتی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، محتوا و کیفیت روش پژوهش ارزیابی شده است. در این مرحله ۱۶۳ منبع یافت شده به دقت مورد بررسی قرار گرفتند تا مشخص شود کدام یک متناسب با سؤالات پژوهش است. بنابراین مقالاتی که با سؤالات ارتباط نداشتند کنار گذاشته شدند و در نهایت مرتبط‌ترین منابع برای استخراج پاسخ سؤالات مشخص شدند. مراحل فرایند بازبینی در این پژوهش در شکل ۳ آمده است.

شکل ۳: الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی



### گام چهارم: استخراج نتایج

اطلاعات مقاله‌ها و منابع بر اساس مرجع مربوط به آنها شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی طبقه‌بندی شده است (جدول ۴).

## گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

در این پژوهش، ابتدا همه عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، کد در نظر گرفته شده و در مفهومی مشابه دسته‌بندی شده اند و به این ترتیب مفاهیم پژوهش مشخص شدند. طی مراحل فراترکیب، ۵۵ منبع و مقاله با معیارهای مورد پذیرش، منطبق بودند. در نتیجه ترکیب یافته‌ها، ۱۷۵ کد و یازده مفهوم اصلی که عمومیت بیشتری در منابع مورد مطالعه داشتند (عوامل داخلی شامل: مدیر، مربی، والدین، کودکان، کیفیت خدمات و عوامل خارجی شامل: دولت، والدین، دین، ارزشها، فرهنگ جامعه، سایر مهدهای کودک، دانشگاه‌های علوم تربیتی، سازمان صدور مجوز فعالیت، سایر سازمانهای مرتبط با امور کودکان) در دو بعد اصلی جای گرفتند.

## گام ششم: کنترل کدهای استخراجی

برای کنترل مفاهیم استخراجی از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده شده است. زمانی که دو رتبه‌دهنده کدها را رتبه‌بندی می‌کنند، برای ارزیابی میزان توافق میان دو رتبه‌دهنده از شاخص کاپای کوهن استفاده می‌شود. ضریب کاپا اندازه‌ای عددی میان -۱ تا +۱ است که هر چه به +۱ نزدیکتر باشد بیانگر وجود توافق متناسب و مستقیم است. اندازه‌های نزدیک به -۱ نشان‌دهنده وجود توافق وارون و اندازه‌های نزدیک به صفر عدم توافق را نشان می‌دهند. با استفاده از نرم‌افزار SPSS، عدد معناداری ۰,۰۰۰ و مقدار شاخص ۰,۴۳۶ محاسبه شده که در جدول ۳ مشاهده می‌شود. با توجه به کوچک بودن عدد معناداری از ۰,۰۵، فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد استخراج کدها پایایی مناسبی داشته است.

جدول ۳: مقادیر اندازه توافق

مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
کاپای مقدار توافق	۰,۴۳۶	۰,۰۰۰
تعداد موارد معتبر	۲۵۰	

برای تعیین وزن شاخصها، از روش آنتروپی شانون استفاده شده که پردازش داده‌ها را در تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. در این روش، ابتدا کدها برحسب مؤلفه‌ها به تناسب هر منبع در قالب فراوانی شمارش می‌شود، سپس با استفاده از بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هریک محاسبه می‌شود. براین اساس، میزان پشتیبانی پژوهشهای گذشته از یافته‌های این پژوهش به‌صورت آماری در جدول ۴ نشان داده می‌شود.



جدول ۴: نتایج حاصل از رتبه‌بندی کدها و مفاهیم با استفاده از آنتروپی شانون

رتبه در کل	رتبه در مفاهیم	ضریب اهمیت $W_j$	عدم اطمینان $H_j$	آنتروپی هر شاخص توزیع احتمال مشخص	فراوانی	نمونه منابع خارجی	کدها	مؤلفه‌ها
۷۷	۲	۰,۰۰۲	-۰,۰۱۴	۰,۰۰۲	۳	وانیگانایاکه و استیپانوویچ (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)	سطح تحصیلی	مدیر مهدکودک (عامل داخلی)
۷۱	۱	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۴	زمبات (۲۰۱۰)، مودا (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)	تحصیلات (علوم تربیتی)	
۳۹	۹	۰,۰۱۱	-۰,۰۵۰	۰,۰۱۱	۱۴	کیونجا (۲۰۱۵)، دلینا <sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)، مونه <sup>۲</sup> (۲۰۱۵)	برنامه ریزی و تقسیم کار	
۶۶	۱۱	۰,۰۰۶	-۰,۰۳۵	۰,۰۰۵	۶	یانوسکی (۲۰۱۶)، کیونجا (۲۰۱۵)	سازماندهی	
۲۶	۶	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۰	۰,۰۱۴	۱۸	بلندن <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، دلینا (۲۰۱۶)، وانیگانایاکه و استیپانوویچ (۲۰۱۶)	استخدام نیروی انسانی شایسته	
۶۷	۱۲	۰,۰۰۵	-۰,۰۲۲	۰,۰۰۴	۵	زمبات (۲۰۱۰)	تصمیم‌گیری	
۶۸	۱۳	۰,۰۰۵	-۰,۰۲۲	۰,۰۰۴	۵	مودا (۲۰۱۵)	گزارش‌دهی	
۸۳	۱۶	۰,۰۰۲	-۰,۰۱۰	۰,۰۰۲	۲	اشتریمل (۲۰۱۶)	رازداری	
۶	۲	۰,۰۲۰	-۰,۰۸۹	۰,۰۲۴	۳۰	بالاشک (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)، وانیگانایاکه و استیپانوویچ (۲۰۱۶)	ارتباط صمیمانه با کارکنان	
۲۴	۷	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۳	۰,۰۱۵	۱۹	بلندن و همکاران (۲۰۱۷)	کسب سود مالی	
۱	۱	۰,۰۳۵	-۰,۱۵۷	۰,۰۵۴	۶۸	بالاشک (۲۰۱۵)، واکرس (۲۰۱۵)، یانوسکی (۲۰۱۶)، داگلاس (۲۰۱۸)	الگوی مدیریت	مدیر مهدکودک (عامل داخلی)
۶۹	۱۴	۰,۰۰۵	-۰,۰۲۲	۰,۰۰۴	۵	مودا (۲۰۱۵)	پاسخ به شکایات	
۵۹	۱۰	۰,۰۰۷	-۰,۰۳۲	۰,۰۰۶	۸	زمبات (۲۰۱۰)، مودا (۲۰۱۵)	دفاع از مرکز	
۵	۳	۰,۰۲۰	-۰,۰۹۱	۰,۰۲۴	۳۱	دلینا (۲۰۱۶)، اوبری <sup>۴</sup> (۲۰۱۶)، وانیگانایاکه و استیپانوویچ (۲۰۱۶)	تحقق اهداف مرکز	
۷۸	۱۵	۰,۰۰۳	-۰,۰۱۴	۰,۰۰۲	۳	مودا (۲۰۱۵)	خود ارزیابی	
۱۲	۴	۰,۰۱۸	-۰,۰۸۰	۰,۰۲۰	۲۶	دلینا (۲۰۱۶)	نظارت و ارزیابی	
۳۵	۸	۰,۰۱۲	-۰,۰۵۲	۰,۰۱۲	۱۵	اشتریمل (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)، زمبات (۲۰۱۰)، کار <sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۹)	پاسخگویی به دولت، والدین	
۲۱	۵	۰,۰۱۵	-۰,۰۶۸	۰,۰۱۷	۲۱	مودا (۲۰۱۵)	برنامه استراتژیک	
۴۳	۳	۰,۰۱۱	-۰,۰۴۷	۰,۰۱۰	۱۳	بالاشک (۲۰۱۵)، مونه <sup>۱</sup> (۲۰۱۵)	مسئولیت اجتماعی	
۵۱	۷	۰,۰۰۹	-۰,۰۴۱	۰,۰۰۹	۱۱	زمبات (۲۰۱۰)، پیترسن <sup>۱</sup> و	توسعه خدمات	

1. Deliana
2. Moe
3. Blanden
4. Aubrey
5. Carr

						همکاران (۲۰۱۵)	
۵۲	۸	۰,۰۰۹	-۰,۰۳۸	۰,۰۰۸	۱۰	مودا (۲۰۱۵)	تجربه
۴۴	۴	۰,۰۱۱	-۰,۰۴۷	۰,۰۱۰	۱۳	کار و همکاران (۲۰۰۹)	خدمات خلاقانه
۶۰	۹	۰,۰۰۷	-۰,۰۳۲	۰,۰۰۶	۸	پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)، اوبری (۲۰۱۶)	دفاع از صف
۴۷	۶	۰,۰۱۰	-۰,۰۴۴	۰,۰۰۹	۱۲	اوبری (۲۰۱۶)، پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)	تسلط بر آیین نامه- های دولتی
۷۲	۱۰	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۴	زمبات (۲۰۱۰)، مودا (۲۰۱۵)	جذب کودکان
۴	۲	۰,۰۲۲	-۰,۰۹۷	۰,۰۲۷	۳۴	کار و همکاران (۲۰۰۹)، داگلاس (۲۰۱۸)، دلینا (۲۰۱۶)، بالاشک (۲۰۱۵)	جذب رضایت و مشارکت والدین
۲	۱	۰,۰۲۳	-۰,۱۰۱	۰,۰۲۸	۳۶	زمبات (۲۰۱۰)، مونه (۲۰۱۵)	مشارکت مربیان
۴۵	۵	۰,۰۱۱	-۰,۰۴۷	۰,۰۱۰	۱۳	مونه (۲۰۱۵)	هنر مربیگری
۶۱	۶	۰,۰۰۷	-۰,۰۳۲	۰,۰۰۶	۸	مونه (۲۰۱۵)، کار و همکاران (۲۰۰۹)	مسئولیت پذیری
۳۲	۳	۰,۰۱۲	-۰,۰۵۵	۰,۰۱۳	۱۶	کار و همکاران (۲۰۰۹)، مودا (۲۰۱۵)	عشق به کودکان
۲۷	۲	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۰	۰,۰۱۴	۱۸	وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)	پایبندی به شرع
۳۳	۴	۰,۰۱۲	-۰,۰۵۵	۰,۰۱۳	۱۶	کار و همکاران (۲۰۰۹)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)، کیونجا (۲۰۱۵)، اشتریمل (۲۰۱۶)	پایبندی به ارزشهای ملی
۷۳	۸	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۴	زمبات (۲۰۱۰)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)، کیونجا (۲۰۱۵)	نگرش
۷۴	۹	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۴	واگرس (۲۰۱۵)	حل مساله
۶۲	۷	۰,۰۰۷	-۰,۰۳۲	۰,۰۰۶	۸	مودا (۲۰۱۵)	سلامت روان
۲۲	۱	۰,۰۱۵	-۰,۰۶۵	۰,۰۱۶	۲۰	هیکا <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، دلینا (۲۰۱۶)	رشد حرفه ای
۴۸	۵	۰,۰۱۰	-۰,۰۴۴	۰,۰۰۹	۱۲	مونه (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)	ارتباطات اجتماعی
۸۴	۵	۰,۰۰۲	-۰,۰۱۰	۰,۰۰۲	۲	بالاشک (۲۰۱۵)، کار و همکاران (۲۰۰۹)	مسئولیت پذیری
۶۳	۲	۰,۰۰۶	-۰,۰۲۹	۰,۰۰۶	۷	بالاشک (۲۰۱۵)، کار و همکاران (۲۰۰۹)	عشق به کودکان
۷۰	۳	۰,۰۰۵	-۰,۰۲۲	۰,۰۰۴	۵	بالاشک (۲۰۱۵)	تقید دینی
۷۵	۴	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۴	اشتریمل (۲۰۱۶)	ارزشهای ملی
۸۵	۶	۰,۰۰۲	-۰,۰۱۰	۰,۰۰۲	۲	اشتریمل (۲۰۱۶)	حل مساله
۵۳	۱	۰,۰۰۹	-۰,۰۳۸	۰,۰۰۸	۱۰	مونه (۲۰۱۵)	ارتباطات اجتماعی
۸۶	۷	۰,۰۰۲	-۰,۰۱۰	۰,۰۰۲	۲	مودا (۲۰۱۵)	رازداری
۷۹	۲	۰,۰۰۳	-۰,۰۱۴	۰,۰۰۲	۳	وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)	سطح تحصیلات
۶۴	۱	۰,۰۰۶	-۰,۰۲۹	۰,۰۰۶	۷	مونه (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	رشته تحصیلی
مربیان (عامل داخلی)							
مربیان (عامل داخلی)							

							مرتبط	
۷۶	۷۶	۱	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	داگلاس (۲۰۱۸)	رفاه مربی	
۵۴	۵۴	۱	۰,۰۰۹	-۰,۰۳۸	۰,۰۰۸	کیونجا (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)	حقوق مکفی	
۵۵	۵۵	۱	۰,۰۰۹	-۰,۰۳۸	۰,۰۰۸	مودا (۲۰۱۵)	تجربه	
۹	۹	۱	۰,۰۱۹	-۰,۰۸۶	۰,۰۲۳	مودا (۲۰۱۵)، بلاشک (۲۰۱۵)، بلندن و همکاران (۲۰۱۷)، داگلاس (۲۰۱۸)	مشارکت علمی و اجرایی مربی	
۵۶	۵۶	۱	۰,۰۰۹	-۰,۰۳۸	۰,۰۰۸	بلندن و همکاران (۲۰۱۷)، داگلاس (۲۰۱۸)	هنر مدیریت	
۱۷	۱۷	۱	۰,۰۱۶	-۰,۰۷۰	۰,۰۱۷	بلاشک (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)، بلندن و همکاران (۲۰۱۷)، داگلاس (۲۰۱۸)	ارتباط خوب مربی با والدین	
۱۶	۱۶	۱	۰,۰۱۶	-۰,۰۷۳	۰,۰۱۸	مودا (۲۰۱۵)، بلاشک (۲۰۱۵)، دلیانا (۲۰۱۶)، داگلاس (۲۰۱۸)	ارتباط خوب مربی با کودکان	
۵۷	۵۷	۱	۰,۰۰۸	-۰,۰۳۵	۰,۰۰۷	زمیات (۲۰۱۰)	اخلاق سازمانی	
۱۸	۱۸	۱	۰,۰۱۶	-۰,۰۷۰	۰,۰۱۷	دلیانا (۲۰۱۶)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)	رشد حرفه ای مربی	
۸۰	۸۰	۱	۰,۰۰۳	-۰,۰۱۴	۰,۰۰۲	کیونجا (۲۰۱۵)	رضایت شغلی	
۱۹	۱۹	۱	۰,۰۱۶	-۰,۰۷۰	۰,۰۱۷	داگلاس (۲۰۱۸)، مودا (۲۰۱۵)، اشتریمیل (۲۰۱۶)	مشارکت والدین در امور مهدکودک	
۸۱	۸۱	۱	۰,۰۰۳	-۰,۰۱۴	۰,۰۰۲	کیونجا (۲۰۱۵)	تخفیف شهریه	
۳۱	۳۱	۱	۰,۰۱۳	-۰,۰۵۸	۰,۰۱۳	داگلاس (۲۰۱۸)، بلاشک (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)	ارتباط خوب والدین با مربیان	
۴۰	۴۰	۱	۰,۰۱۱	-۰,۰۵۰	۰,۰۱۱	مودا (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)، مودا (۲۰۱۵)	ارتباط خوب والدین با مدیر	
۲۵	۲۵	۱	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۳	۰,۰۱۵	وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)، هیکا و همکاران (۲۰۱۶)، اوبری (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)، یانوسکی (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)	رعایت حقوق کودک، والدین، کارکنان	
۳	۳	۱	۰,۰۲۳	-۰,۰۱۱	۰,۰۲۸	هیکا و همکاران (۲۰۱۶)، اوبری (۲۰۱۶)، مودا (۲۰۱۵)	محتوای آموزشی و کمک آموزشی	
۷	۷	۲	۰,۰۲۰	-۰,۰۸۹	۰,۰۲۴	کار و همکاران (۲۰۰۹)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)، اوبری (۲۰۱۶)	وسایل آموزشی و کمک آموزشی	
۱۴	۱۴	۳	۰,۰۱۷	-۰,۰۷۵	۰,۰۱۹	یانوسکی (۲۰۱۶)، اوبری (۲۰۱۶)، کیونجا (۲۰۱۵)	روشهای آموزشی متناسب با کودکان	کیفیت خدمات مهدکودک (عامل داخلی)
۲۰	۲۰	۲	۰,۰۱۶	-۰,۰۷۰	۰,۰۱۷	کیونجا (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	بازی و شادی	
۲۸	۲۸	۳	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۰	۰,۰۱۴	واگرس (۲۰۱۵)، وانینگانایاکه و استیپانویچ (۲۰۱۶)	پرورش خلاقیت	
۸	۸	۱	۰,۰۲۰	-۰,۰۸۹	۰,۰۲۴	کیونجا (۲۰۱۵)	رفاه کودکان	
۴۱	۴۱	۴	۰,۰۱۱	-۰,۰۵۰	۰,۰۱۱	کیونجا (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	بیمه مرکز	
۲۹	۲۹	۲	۰,۰۱۴	-۰,۰۶۰	۰,۰۱۴	کیونجا (۲۰۱۵)، اشتریمیل (۲۰۱۶)	بهداشت مرکز	

۲۳	۲۳	۱	۰،۰۱۵	-۰،۰۶۵	۰،۰۱۶	کیونجا (۲۰۱۵)، مونه (۲۰۱۵)	رشد همه جانبه
۳۰	۳۰	۳	۰،۰۱۴	-۰،۰۶۰	۰،۰۱۴	مونه (۲۰۱۵)، واگرس (۲۰۱۵)	اندازه استاندارد
۴۹	۴۹	۲	۰،۰۱۰	-۰،۰۴۴	۰،۰۰۹	مونه (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)، اشتیریل (۲۰۱۶)، داگلاس (۲۰۱۸)	ارتباط با مراکز علمی و پژوهشی
۴۲	۴۲	۱	۰،۰۱۱	-۰،۰۵۰	۰،۰۱۱	داگلاس (۲۰۱۸)، مونه (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	ارتباط بهینه با جامعه محلی
۳۴	۳۴	۱	۰،۰۱۲	-۰،۰۵۵	۰،۰۱۳	مودا (۲۰۱۵)، کیونجا (۲۰۱۵)	تجهیزات استاندارد
۱۵	۱۵	۱	۰،۰۱۷	-۰،۰۷۵	۰،۰۱۹	کیونجا (۲۰۱۵)، یانوسکی (۲۰۱۶)، مونه (۲۰۱۵)، داگلاس (۲۰۱۸)	رشد و تکامل یکپارچه کودکان
۸۲	۸۲	۱	۰،۰۰۳	-۰،۰۱۴	۰،۰۰۲	اشتیریل (۲۰۱۶)	بیمه حوادث
۵۰	۵۰	۱	۰،۰۱۰	-۰،۰۴۴	۰،۰۰۹	داگلاس (۲۰۱۸)، مونه (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	ارتباط خوب کودکان با مربیان
۳۶	۳۶	۱	۰،۰۱۲	-۰،۰۵۲	۰،۰۱۲	کیونجا (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)، مونه (۲۰۱۵)	مشارکت کودکان در برنامه‌ها
۱۳	۱۳	۱	۰،۰۱۸	-۰،۰۸۰	۰،۰۲۰	بلندن و همکاران (۲۰۱۷)، پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)، کیونجا (۲۰۱۵)، مودا (۲۰۱۵)	حمایت مالی نظام حاکمیتی
۱۰	۱۰	۱	۰،۰۱۹	-۰،۰۸۴	۰،۰۲۲	کیونجا (۲۰۱۵)، پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)، وانگانایاکه و استینیانویچ (۲۰۱۶)	حمایت اجتماعی نظام حاکمیتی
۱۱	۱۱	۱	۰،۰۱۹	-۰،۰۸۴	۰،۰۲۲	کیونجا (۲۰۱۵)، اشتیریل (۲۰۱۶)، پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)، واگرس (۲۰۱۵)	حمایت قانونی نظام حاکمیتی
۴۶	۴۶	۱	۰،۰۱۱	-۰،۰۲۷	۰،۰۱۰	داگلاس (۲۰۱۸)، کیونجا (۲۰۱۵)، زمبات (۲۰۱۰)	مشارکت والدین در امور مهدکودک
۳۷	۳۷	۱	۰،۰۱۲	-۰،۰۵۲	۰،۰۱۲	داگلاس (۲۰۱۸)، کیونجا (۲۰۱۵)، زمبات (۲۰۱۰)، مودا (۲۰۱۵)	سازمان متولی و سایر سازمانها
۵۸	۵۸	۱	۰،۰۰۸	-۰،۰۳۵	۰،۰۰۷	مودا (۲۰۱۵)، پیترسن و همکاران (۲۰۱۵)	سایر مهدکودک
۶۵	۶۵	۱	۰،۰۰۶	-۰،۰۲۹	۰،۰۰۶	زمبات (۲۰۱۰)	مراکز علمی
۳۸	۳۸	۱	۰،۰۱۲	-۰،۰۵۲	۰،۰۱۲	کار و همکاران (۲۰۰۹)، مودا (۲۰۱۵)، وانگانایاکه و استینیانویچ (۲۰۱۶)، زمبات (۲۰۱۰)	دین، ارزشها و فرهنگ جامعه

### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

براساس یافته‌های این مطالعه (جدول ۵)، مؤلفه‌های چارچوب مدیریت اثربخش در مهدهای کودک در دو بعد عوامل داخلی (مدیر، مربی، کودکان، کیفیت خدمات و والدین) و عوامل خارجی (حاکمیت جامعه: حمایت‌های مالی، قانونی و اجتماعی؛ دین، ارزشها، هنجارها و فرهنگ جامعه، اتحادیه‌ها، صنوف و سایر مهدهای کودک؛ سازمان صدور مجوز فعالیت و سایر سازمانهای مرتبط با امور کودکان (شامل بهداشت، تغذیه، ترافیک و... والدین) قابل تبیین می‌باشند.

جدول ۵: ابعاد و مؤلفه‌های چارچوب مدیریت اثربخش در مهدهای کودک

مؤلفه‌ها	ابعاد
مدیر مهدکودک	عوامل داخلی مهدکودک
مریی مهدکودک	
والدین کودکان	
کیفیت خدمات مهدکودک	
کودکان	
حاکمیت جامعه: حمایت‌های مالی، قانونی و اجتماعی	عوامل خارجی مهدکودک
ارزشها و فرهنگ جامعه	
اتحادیه‌ها، صنوف و سایر مهدهای کودک	
سازمان صدور مجوز فعالیت و سایر سازمانهای مرتبط با امور کودکان (بهداشت، تغذیه، ترافیک و...)	
والدین	

آنچه از نتایج این مطالعه استنباط می‌شود این است که همه عوامل داخلی و خارجی در اداره مهدهای کودک مؤثرند، اما میزان تاثیر هر کدام متفاوت است. بر اساس ضرایب به دست آمده از روش آنتروپی شانون، کدهای دارای اهمیت در هر بعد اصلی به ترتیب به شرح زیر هستند.

در عوامل داخلی:

۱. سبک و الگوی مدیریت نظری و عملی
۲. جذب مشارکت مربیان در امور مهدکودک و همکاری با یکدیگر
۳. طراحی و استفاده از محتوای آموزشی و کمک آموزشی: مفاهیم دینی، اجتماعی، علوم و ریاضی، مهارتهای زندگی
۴. جذب رضایت و مشارکت والدین در امور مهدکودک
۵. تحقق اهداف مرکز (اثربخشی و کارایی)

در عوامل خارجی:

۱. حمایت اجتماعی نظام حاکمیتی
۲. حمایت قانونی نظام حاکمیتی
۳. حمایت مالی نظام حاکمیتی
۴. سازمان صدور مجوز و سازمانهای مرتبط با امور کودکان (بهداشت، تغذیه، ترافیک و...)
۵. ارزشها و فرهنگ جامعه



مهدکودک، مدیر، مربی و والدین اثر گذار بوده است. در نهایت اینکه، تاثیر این عوامل بر کودکان و رشد و تربیت صحیح آنان در مهدهای کودک اجتناب ناپذیر است. همچنین همان طور که در شکل ۴ دیده می شود حاکمیت جامعه، سازمان صدور مجوز فعالیت برای مهدهای کودک و ارزشها و فرهنگ جامعه به منزله پایه های اصلی این چارچوب در نظر گرفته شده است که مجموعه عوامل مهدهای کودک از طریق کیفیت خدمات به عوامل درون مهدکودک مرتبط می شود. به عبارت دیگر سازمان مجوز دهنده با تعیین کیفیت خدمات بر سایر عوامل داخلی تاثیر می گذارد و چگونگی وجود آنها را از یک مهدکودک مطالبه می کند؛ مانند مدیر مهدکودک و ویژگیهای آن، مربی مهدکودک و ویژگیهای آن، کودکان و خدماتی که دریافت می کنند و والدین و انتظارات آنان. مطالبه گری سازمان مجوز دهنده نشانگر نظارت بر عوامل داخلی مهدکودک است که اگر ویژگیهای هر کدام از عوامل داخلی مهدکودک متناسب و مطابق با دستورالعمل تاسیس و اداره مهدکودک نباشد، از نظر این پژوهش می توان اذعان کرد که مدیریت مهدکودک اثربخش نیست و از نظر قانونی نیز، سازمان متولی به نفع کودکان و والدین و تمامی خدمت گیرندگان از مهدکودک، مجاز به برخورد قانونی با آن مهدکودک است.

### بحث و نتیجه گیری

در تعریف اثربخشی علاوه بر ویژگیهای شخصی، رفتارها، فعالیتها و عملکرد به عوامل درون برون سازمانی نیز می بایست توجه داشت و بر ماهیت سازه ای و چند بعدی آن تمرکز کرد (رضاییان، ۱۳۹۳). بر اساس یافته های این پژوهش نیز عوامل بسیاری بر عملکرد مهدهای کودک تاثیر می گذارد که شامل عوامل داخلی مهدکودک و عوامل خارجی مهدکودک است، اما عوامل داخلی و خارجی بدون تعامل صحیح با یکدیگر و به تنهایی نمی توانند در پیشبرد اهداف مهدکودک تاثیر مثبت داشته باشند. همانطور که در یافته های پژوهش نشان داده شده است، مدیر مهدکودک نیز بدون داشتن مربیان کارآموده از عوامل داخلی و حمایت دولت از عوامل خارجی، قادر به اداره مهدکودک نیست. بنابراین، ضمن تاکید بر ضرورت برقراری ارتباط مؤثر میان تمامی عوامل برای مدیریت اثربخش در مهدهای کودک، این نتایج حاصل شده که در بررسی کمی این مطالعه وجود سبک مدیریتی اثربخش در مراکز مراقبت و آموزش دوران ابتدای کودکی، به منزله مهم ترین عامل داخلی، بالاترین رتبه و ضریب اهمیت را کسب کرده است. همچنین حمایت های نظام حاکمیتی نیز به منزله مهم ترین عامل خارجی در مدیریت اثربخش این نوع مراکز حائز بالاترین رتبه

شده است. بر این اساس طراحی و اعتباریابی الگوی مدیریت اثربخش در مراکز مراقبت و آموزش دوران ابتدای کودکی در جهت رشد همه جانبه کودکان از اهمیتی بسزا برخوردار است. همچنین یافته‌های این نوع مطالعات می‌تواند در راستای تصمیم‌گیری سیاستگذاران و امنیت خاطر والدینی باشد که فرزندان خود را برای رشد همه جانبه به این مراکز می‌سپارند. در این مطالعه تلاش شده الگویی متناسب با مؤلفه‌ها و شاخصهای موجود در نتایج مطالعات و منابع بین‌المللی برای مدیران مهدهای کودک ارائه شود، اما آنچه آمارهای بین‌المللی از تعداد کودکان بهره‌مند از خدمات مراکز نگهداری و آموزش خردسالان نشان می‌دهد، حاکی از کم بودن عدده کودکان در این نوع مراکز است که البته این کاستی در کشورهای توسعه نیافته و نیمه توسعه یافته بیشتر خودنمایی می‌کند.

صرف نظر از مباحث فرهنگی و اقتصادی جوامع، یکی از دلایل کم بودن عدده کودکان بهره‌مند از خدمات مهدهای کودک، مهارت پایین مدیران در جذب والدین و کودکانشان است. لذا مجهز کردن مدیران به مهارت‌های مدیریتی در مهدهای کودک به دلیل مؤثر بودن بر افزایش جذب کودکان و اثربخشی خدمات آن در راستای رشد همه جانبه کودکان، ضرورت دارد. همچنین حمایت نظام حاکمیتی در حکم مهم‌ترین عامل بیرون از مهدکودک مؤثر بر اثربخشی مدیریت آن، نیازمند توجه جدی و تدابیر قانونی مسئولان است که برای دستیابی به جایگاه کشورهای توسعه یافته در حوزه آموزشهای پیش از دبستان، چارچوب مدیریت علمی و عملی برای اداره این نوع مراکز را در اختیار جامعه علمی و دستگاه‌های اجرایی قرار دهند؛ چرا که رشد همه جانبه کودکانی که آینده کشورها را در دست خواهند داشت، متضمن بهره‌مندی از خدمات استاندارد مهدهای کودکی است که دارای مدیریت کارآمد و اثربخش باشند. همچنین مهدهای کودک یکی از ظرفیتهای کارآفرینی برای مربیان است که در صورت وجود مدیریت مؤثر و طبق دومین مورد از کدهای با ضریب اهمیت در این پژوهش، از جایگاه بالایی در پیشبرد اهداف مهدکودک برخوردارند. بنابراین بهره‌مندی از مشارکت بالای مربیان و والدین در امور مهدها در حکم خدمت‌گیرندگان اصلی در این نوع مراکز و سومین کد دارای ضریب اهمیت در پژوهش حاضر در جهت رسیدن کودکان به رشد همه جانبه که مهم‌ترین هدف تاسیس مهدکودک است می‌بایست سرلوحه روابط سازمانی مدیر مهدکودک قرار گیرد. همچنین رسیدن به اهداف مهدکودک و اثربخشی برنامه‌ها و فعالیتهای آن با مدیریت اثربخش و بهره‌مندی از مشارکت والدین و مربیان بدون داشتن محتوای آموزشی و کمک آموزشی استاندارد و مورد تایید مجامع علمی، میسر نیست. لذا همانطور که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد چهارمین کد دارای ضریب اهمیت در پیشبرد اهداف مهدکودک، بهره‌گیری از منابع آموزشی و تجهیزات



کمک آموزشی متناسب با ویژگیهای ذهنی و جسمی کودکان است. محتوایی که افراد دارای تجربه و دانش مرتبط با حوزه کودکان و علم برنامه‌ریزی درسی و آموزشی تدوین کرده باشند و متناسب با شرایط بومی و جغرافیایی هر منطقه، مناسب‌سازی شده باشد.

### پیشنهادها

بر اساس مقتضیات زندگی در عصر حاضر، بهره‌مندی از مراکز نگهداری و آموزش کودکان، در رشد و تکامل یکپارچه کودکان ضروری و مؤثر است. لذا برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری برای توسعه کمی و کیفی مهدهای کودک و به تبع آن افزایش آمار کودکان حاضر در این مراکز می‌بایست به منزله یک برنامه بین‌المللی مورد توجه جدی قرار بگیرد، زیرا ارتقای کیفیت زندگی کودکان و جایگاه و اهمیت دوران کودکی نیازمند پذیرش چارچوبهای علمی و تجربی برای موجودیت کودک است؛ چارچوبهایی که از قانون‌گذاری اجتماعی برای آنان تا محتوای آموزشی و روشهای پرورش آنان را در بر می‌گیرد. بر این اساس، واقعیتها حکم می‌کند که جایگاه به ظاهر پر رنگ اما در واقع ضعیف حوزه کودک تقویت شود که لازمه آن تلاشهای هماهنگ و مستمر تمامی متولیان امور کودکان در کشورهاست.

### محدودیتها

۱. کمبود مطالعات داخلی در حوزه مهدهای کودک
۲. ابهام قوانین داخلی در حوزه مهدهای کودک
۳. تداخل وظایف و عملکرد دستگاههای اجرایی در حوزه مهدهای کودک

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- الوانی، سید مهدی؛ طاهری روزبهانی، محمد و همتی، شاهرخ. (۱۳۹۳). مدیریت. تهران: انتشارات ترمه.
- دستورالعمل آموزشی مدیران و مربیان مهدهای کودک بهزیستی کشور. (۱۳۹۴). سازمان بهزیستی کشور.
- دستورالعمل تاسیس و اداره مهدهای کودک سازمان بهزیستی. (۱۳۹۰). سازمان بهزیستی کشور.
- رجیبی علیانی، فاطمه. (۱۳۹۱) بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران مراکز پیش‌دبستانی با خشنودی شغلی مربیان آنها در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۳) میانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- سالنامه آماری سازمان بهزیستی. (۱۳۹۶). سازمان بهزیستی کشور.
- شیرازی، علی. (۱۳۹۳) مدیریت آموزشی. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- غلامپور، محسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک‌های مدیریت مراکز پیش‌دبستان با بهداشت روان و اخلاقیت مربیان پیش‌دبستان‌های شهر خواف در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مفیدی، فرخنده. (۱۳۹۳). مدیریت مراکز پیش از دبستان. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- میرزایی، ملیحه و احمدی، پروین. (۱۳۹۴). چالش‌های مدیریت و راهکارهای آن. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی. ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا.
- Aubrey, C. (2016). Leadership in early childhood education. In D. Couchenour, & J.K. Chrisman (Eds.), *The sage encyclopedia of contemporary early childhood education* (pp. 808-810). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ballaschk, I. (2015). Leadership and management as current issues in early years settings in Germany: Results from a qualitative interview study with headteachers. *25th EECERA Annual Conference. 'Innovation, experimentation and adventure in early childhood'* Barcelona, Catalonia, Spain 7th-10th September 2015.
- Blanden, J., Hansen, K., & McNally, S. (2017). *Quality in early years settings and children's school achievement*. CEP discussion Paper No 1468.
- Carr, V., Johnson, L.J., & Corkwell, C. (2009). Principle-centered leadership in early childhood education. *Dimensions of Early Childhood*, 37(3), 25-31.
- Deliana, S. M. (2016). The development of management model of kindergarten teachers team work in Indonesia. *The Social Sciences*, 11(7), 1262-1268.
- Douglass, A. (2018). Redefining leadership: Lessons from an early education leadership development initiative. *Early Childhood Education Journal*, 46(4), 387-396.
- Heikka, J., Halttunen, L., & Waniganayake, M. (2016). Investigating teacher leadership in ECE centres in Finland. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5(2), 289-309.
- Janosky, M. (2016). *Inclusive early childhood classroom management plan*. Projects, 211. Bowling Green State University.
- Kivunja, C. (2015). Leadership in early childhood education contexts: Looks, roles, and functions. *Creative Education*, 6, 1710-1717. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2015.616172>
- Moe, T. (2015). When leadership makes a difference - Leaders view on experiences in establishing a collaborative culture and competence development in ECECs and

- child welfare services. *25th EECERA Annual Conference*. 'Innovation, experimentation and adventure in early childhood' Barcelona, Catalonia, Spain 7th-10th September 2015.
- Muda, F. L. (2015). Managing public preschool education: Links between school leadership and provisions of service quality. *International Journal of Education and Social Science*, 2(11), 37-44.
- Pettersen, J, Moloney, M., & Immaculate, M. (2015). The manager in early education settings: Is the ecec graduate equipped for leadership and management? *25th EECERA Annual Conference*. 'Innovation, experimentation and adventure in early childhood' Barcelona, Catalonia, Spain 7th -10th September 2015.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Toward a metasynthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in Nursing & Health*, 26(2), 153-170.
- Strehmel, P. (2016). Leadership in early childhood education-Theoretical and empirical approaches. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5(2), 344-355.
- Vaggers, J. (2015). How can children's centre leaders best enable integrated working to flourish? *25th EECERA Annual Conference*. 'Innovation, experimentation and adventure in early childhood' Barcelona, Catalonia, Spain 7th -10th September 2015.
- Waniganayake, M., & Stipanovic, S. (2016). Advancing leadership capacity: Preparation of early childhood leaders in Australia through a coursework masters degree. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5(2), 268-288.
- Zembat, R., Koçyiğit, S., Tuğluk, M. N., & Doğan, H. (2010). The relationship between the effectiveness of preschools and leadership styles of school managers. *WCES-2010. Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2, 2269-2276.

