

فصلنامه علمی ° پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی  
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت  
 سال چهارم ° شماره ۱ ° بهار ۹۲  
 صص ۱۹۴-۱۸۳

## تحلیل عوامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی

حمید موحد محمدی<sup>۱</sup>، حسین شعبانعلی فمی<sup>۲</sup>، مهتاب پورآتشی<sup>۳\*</sup> و مینا علیرضایی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۷/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۲/۳

### چکیده

این پژوهش، با هدف تحلیل عوامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی به رشته تحریر در آمده است. روش این پژوهش توصیفی- همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش را دانش‌آموزان مرکز آموزش کشاورزی حاجی آباد هرمزگان تشکیل دادند (۸۶ نفر) و گردآوری داده‌ها از راه سرشماری کامل افراد به دست آمد. ابزار اصلی پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بود. اعتبار محتوایی ابزار پژوهش، با نظرخواهی از تعدادی از کارشناسان و متخصصان مربوطه مورد تایید قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آزمون مقدماتی استفاده شد که آلفای کرونباخ محاسبه شده (۰/۸۹ =) مبین اعتبار مناسب آن برای گردآوری داده‌ها بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از برنامه نرم‌افزاری SPSS انجام شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد. براساس نتایج به دست آمده از دیدگاه دانش‌آموزان، تفویض مسئولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها، نظم و برنامه‌ریزی، و نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر سه اولویت اول اثرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی را تشکیل می‌دادند. صلاحیت حرفه‌ای، شور و مشورت، مشارکت و ارتباطات، قانونمندی، و حمایتی از عوامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی بودند که این پنج عامل در مجموع ۶۶/۴۱ درصد واریانس را تبیین کردند.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت آموزشی، مدیریت، آموزش متوسطه کشاورزی، صلاحیت حرفه‌ای، تحلیل

<sup>۱</sup> - دانشیار، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

<sup>۲</sup> - دانشیار، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

<sup>۳</sup> - دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران

<sup>۴</sup> - کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران

\*- نویسنده مسئول: m\_pouratashi@yahoo.com

## مقدمه

چنانچه سازمانی بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن و ساختارهای سازمانی کارآمد به-گونه کامل به هدف‌های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند می‌باشد. (Sharifi et al., 2010; as cited in Rezaeean, 2008). از آنجا که تربیت نیروی انسانی ماهر و توانمند مورد نیاز جامعه از وظایف نظام آموزشی است؛ مراکز آموزشی با تربیت نیروی انسانی نقش مهمی در شکوفایی هر کشور به عهده دارند. بدین‌صورت که با افزایش موجودی سرمایه انسانی، بهره‌وری نیروی کار ارتقا می‌یابد. افزایش بهره‌وری نیروی کار نیز در هریک از بخش‌های اقتصادی شامل بخش کشاورزی، صنعت، و خدمات می‌تواند به افزایش بهره‌وری اقتصادی هریک از آنها کمک نماید و در نهایت منجر به رشد و توسعه کشور گردد (Rahmani et al., 2003). از این‌رو، پاسخگویی در برابر فعالیت‌ها و وجود رقابت فزاینده در بین نظام‌های آموزشی سبب تشدید تمرکز بر روی کیفیت آموزش شده است (Pedro et al., 2007).

کیفیت آموزش به مقدار توانایی یک نظام آموزشی در دستیابی به هدف‌های مورد پذیرش قرار گرفته برای یک نظام آموزشی با محوریت توسعه دانش و مهارت اشاره دارد (Heyneman & DeYoung, 2003). از آنجا که کیفیت محصول و خدمات هر کشور بر اساس نحوه تفکر، تصمیم‌گیری، و عمل گروه‌های تحصیل‌کرده اجتماع شکل می‌گیرد، کیفیت آموزش عاملی کلیدی در رقابت پنهان بین کشورها می‌باشد (Olia, 1999). (Bazargan, 2007). کیفیت را بر اساس عوامل نظام آموزشی به شرح زیر بیان نموده است:

کیفیت درون‌دادها: مقدار تطابق درون‌دادهای نظام (ویژگی‌های رفتار ورودی فراگیران، قابلیت‌های آموزشگران، برنامه درسی) با استانداردهای از قبل تعیین شده.

کیفیت فرایند: مقدار رضایت بخشی فرایندهای یاددهی - یادگیری و سایر فرایندهای اجرایی (ساختی - سازمانی و پشتیبانی).

کیفیت محصول: مقدار رضایت از برون‌دادهای واسطه‌ای نظام (مانند نتایج آزمون‌های میان دوره‌ای).

کیفیت برون‌دادها: رضایت‌مندی از نتایج نظام آموزشی در مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین شده است.

کیفیت پیامدها: وضعیت اشتغال به کار دانش‌آموختگان و مقدار تأثیرگذاری آن بر فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و زمینه‌های فرهنگی.

در چند سال گذشته کیفیت آموزش متوسطه به‌گونه جدی در تمام کشورهای در حال توسعه و بسیاری از کشورهای صنعتی زیر سوال رفته است. فقط والدین، معلمان و کارفرمایان

نیستند که از پایین آمدن استانداردهای آموزشی سخن می‌گویند. بلکه مدیران، برنامه‌ریزان و سیاست‌مداران نیز از این وضعیت گله دارند و نیاز به بهبود را گوشزد می‌کنند (Shabanloo, 2002). این عبارت به خوبی بیانگر اهمیت مطالعه در مورد کیفیت نظام‌های آموزشی است. از این‌رو بایستی عواملی که بر کیفیت آموزشی تاثیرگذارند شناسایی گردند و با اندیشیدن تمهیدات مناسب در راستای بهبود کیفیت مراکز آموزشی تلاش نمود. در این زمینه، یافته‌های جهانی بر این باورند که کیفیت هر نظام آموزشی به کیفیت مدیران آن وابسته است (Khorshidi, 2006). چرا که مدیریت از جمله مهم‌ترین عوامل تغییر در امر آموزش می‌باشد (Niknami et al., 2010). مدیریت به وجود آوردن و حفظ محیطی است که در آن بتوان در جهت هدف‌های معینی به‌گونه مؤثر و کارآمد فعالیت نمود (Vailez, 2007). و لذا، مدیریت آموزشی فراهم آوردن شرایط مناسب برای امور آموزشی است که منجر به یادگیری اصیل، عمیق و پایدار در فراگیران می‌گردد (Khorshidi, 2006).

اثربخشی و کارایی یک موسسه آموزشی بستگی مستقیم به مدیریت آن دارد و برای آن که یک موسسه آموزشی به اهداف خود برسد نیازمند مدیریتی با مهارت‌ها و قابلیت‌های لازم است (Lari & Zamani, 2005). (Lari & Zamani, 2005). نیازسنجی آموزشی، مدیریت جلسات، تصمیم‌گیری و پیگیری تصمیمات، مشارکت دادن افراد در فعالیت‌ها، آشنایی با قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های آموزشی، نظم‌گرایی، اعتماد به نفس و ریسک‌پذیری، یادگیری مستمر، روحیه همدلی با همکاران و فراگیران، درک صحیح از اهداف نهایی نهاد آموزش کشاورزی، اصول مدیریت و رهبری، آشنایی با ارزشیابی آموزشی، اصول ارتباطات و ضوابط راهنمایی و مشاوره‌های تحصیلی، و اصول برگزاری سمینارها و همایش‌های علمی را از مهارت‌های موردنیاز مدیران در مدارس کشاورزی بیان کرده‌اند. از دیدگاه (Bazargan, 2007). کارکردهای مدیریت آموزشی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی فعالیت‌های آموزشی، اجرای فعالیت‌های آموزشی، هدایت و رهبری و نظارت و ارزیابی آموزشی می‌باشد. (Shepard, 2005). نظارت و حمایت از معلمان، بهبود کیفیت آماده‌سازی معلمان، نظارت مداوم تدریس، استخدام هیأت علمی جدید، تصمیم‌گیری به موقع و به شیوه مناسب، فراهم ساختن یک جو قابل اطمینان، پشتیبانی و راهنمایی معلمان، نظارت ممتد بر توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزشی، حرکت به سوی اهداف متنوع آموزشی، پذیرش نظرات اعضا و دانش‌آموزان، توانایی مدیریت تعارض در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان، ارتباط و رفتار مناسب با اعضا را از عوامل مدیریتی دانسته که بر کیفیت آموزش مؤثر می‌باشد.

شورای آموزشی آمریکا کارکردهای مدیران آموزشی را به صورت بودجه‌بندی، مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری، بهبود منابع از راه جمع‌آوری اعانه، ارزشیابی از تدریس، رهبری، هدایت

عملکرد، و مدیریت استرس عنوان کرده است (Ovando, 2004). (Leithwood & Levin, 2005). به نقل از وست و همکاران عوامل مدیریتی را چنین دانسته‌اند: ایجاد انگیزه، تقویت روحیه و ایجاد کار گروهی در بین کارکنان، نظارت بر طراحی درس، نظارت بر کیفیت و کمیت تکالیف فراگیران، توسعه حرفه‌ای کارکنان و ایجاد فرصت‌های یادگیری برای آنان، ارزیابی عملکرد آموزشگران، برقراری نظم، بازدید از کلاس‌ها در یک زمان ویژه و یا به گونه غیر رسمی، کنترل فعالیت فراگیران و اطمینان از تطابق آن با سیاست‌های مشخص مدرسه، نظارت بر حضور و غیاب فراگیران، تقدیر و دادن پاداش به کارهای خوب و عالی، کنترل بخش‌ها و نظارت بر عملکرد افراد، برگزاری نشست‌هایی با گروه‌های کاری مدرسه، تشخیص سطح مهارت آموزشگران و دادن پاداش به آموزشگرانی که بر پیشرفت تحصیلی فراگیران اثر داشته‌اند، و فراهم نمودن گرد همایی-های گروهی برای آشنایی بیش‌تر آموزشگران.

در پژوهش بهرنگی (Behrangi, 1992). وظایف مدیران آموزشی در قالب مدیریت اداری- اجرایی- پشتیبانی، برنامه‌ریزی آموزشی، نظارت و رهبری آموزشی و امور فوق برنامه، ارزشیابی و توسعه سازمان و کارکنان، ارتباط با جامعه و والدین، مدیریت بحران، مشاوره و راهنمایی تحصیلی- شغلی دانش‌آموزان، برنامه‌ریزی تأمین نیروی انسانی و امور مرتبط با کارکنان طبقه‌بندی شده است. Sherman & Tibbetts, 2002). در بررسی‌های خود عوامل مدیریتی را در هفت دسته شامل: رهبری آموزشی، مدیریت منابع، نظارت کارکنان، نظارت برنامه‌ها و گزارش‌دهی، توسعه حرفه‌ای کارکنان و تعاملات اجتماعی طبقه‌بندی نموده‌اند. در پژوهشی که به‌وسیله رحمانی (Rahmani, 1994). صورت پذیرفت، از دلایل نارضایتی آموزشگران و در نتیجه افت تحصیلی فراگیران شیوه نامطلوب مدیریت، به علت عدم آشنایی با اصول و فنون مدیریت، بیان شده است.

از سوی دیگر، توسعه کشاورزی ارتباطی تنگاتنگ با توسعه ملی دارد، و یکی از مهم‌ترین عوامل تولید در بخش کشاورزی مربوط به منابع انسانی فعال در این بخش می‌باشد که می‌توانند نقش قابل ملاحظه‌ای را در ارتقاء تولید ایفا نمایند. از این‌رو، آموزش منابع انسانی یکی از شرایط و پیش شرط‌های اصلی توسعه کشاورزی به شمار می‌رود. آموزش کشاورزی از راه تعالی بخشی به دانش، بینش و مهارت فراگیران، موجب افزایش بهره‌وری آنان می‌شود (Arabi & Shahwali, 2001). در این راستا، آموزش متوسطه کشاورزی با هدف تأمین نیرو برای ایجاد ارتباط بین سطوح پایین (غیرماهر) هرم نیروی انسانی با سطوح بالای هرم (نیروی متخصص) برنامه‌ریزی شده است (Noroozi et al., 2006). آموزش در این مقطع می‌بایست به گونه‌ای صورت گیرد، که

دانش‌آموختگان آن بتوانند بدون گذراندن مقاطع و مدارج بالای تحصیلی به کیفیت مطلوب در عملکرد برسند و با انگیزه و علاقه کافی به محیط کشاورزی رفته و به وظایف محوله خود بپردازند. جمع‌بندی از مطالب مطرح شده لزوم توجه به کیفیت آموزشی مطلوب در مراکز آموزش متوسطه کشاورزی را نشان می‌دهد و با توجه به نقش و اهمیت مدیران آموزشی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت مراکز آموزشی، هدف کلی این پژوهش، تحلیل عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی می‌باشد. دستیابی به این هدف، مستلزم حصول به اهداف اختصاصی زیر است:

- بررسی ویژگی‌های فردی پاسخگویان
- رتبه‌بندی متغیرهای مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی
- تحلیل عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نوع کاربردی، پیمایشی و به روش توصیفی- همبستگی بوده است که بمنظور تحلیل عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش را دانش‌آموزان مرکز آموزش کشاورزی حاجی آباد هرمزگان به تعداد ۸۶ نفر تشکیل دادند. در این پژوهش به علت محدود بودن تعداد دانش‌آموزان، گردآوری داده‌ها از راه سرشماری کامل افراد به دست آمده است؛ که پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین تمامی دانش‌آموزان تعداد ۸۱ پرسشنامه کامل جمع‌آوری گردید. بر اساس داده‌های به دست آمده ۶۷/۹ درصد از دانش‌آموزان مورد مطالعه پسر و ۳۲/۱ درصد از دانش‌آموزان دختر بودند. ۶۰/۵ درصد از دانش‌آموزان مورد مطالعه ساکن روستا و ۳۹/۵ درصد ساکن شهر بودند. ۸۷/۷ درصد از دانش‌آموزان مایل بودند تا در مقاطع بالاتر رشته کشاورزی ادامه تحصیل دهند. در حالی که ۱۱/۱ درصد از دانش‌آموزان هنوز تصمیمی در این خصوص نگرفته بودند و ۱/۲ درصد از دانش‌آموزان معتقد بودند هرگز در رشته کشاورزی در مقاطع بالاتر مشغول به تحصیل نخواهد شد (جدول ۱).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱- ویژگی‌های فردی پاسخگویان

نما	درصد	فراوانی		
مرد	۶۷/۹	۵۵	مرد	جنسیت
	۳۲/۱	۲۶	زن	
روستا	۳۹/۵	۳۲	شهر	محل سکونت
	۶۰/۵	۴۹	روستا	
بلی	۶۷/۹	۵۵	بلی	سابقه کار کشاورزی
	۳۲/۱	۲۶	خیر	
کشاورزی	۶۰/۵	۴۹	کشاورزی	شغل پدر
	۳۹/۵	۳۲	غیر کشاورزی	
حتماً	۸۷/۷	۷۱	حتماً	میل به ادامه تحصیل در مقاطع
	۱۱/۱	۹	معلوم نیست	بالاتر رشته کشاورزی
	۱/۲	۱	هرگز	

ابزار اصلی پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود. پس از مرور کتابخانه‌ای و اینترنتی اسناد و منابع مربوط، متغیرهای شناسایی شده فهرست و از پاسخگویان خواسته شد تا اهمیت آنها را ارزیابی کنند و اهمیت هریک از متغیرها را با دادن نمره صفر (بی اهمیت) تا پنج (اهمیت بسیار زیاد) در مقیاس طیف لیکرت بیان کنند.

اعتبار محتوایی ابزار پژوهش، با نظرخواهی از تعدادی کارشناسان و متخصصان مربوطه مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام گرفت. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش آزمون مقدماتی با ۲۰ دانش‌آموز صورت گرفت و با داده‌های کسب شده با استفاده از روش آلفای کرونباخ از راه برنامه SPSS، آلفای محاسبه شده ۰/۸۹ به دست آمد که نشانگر پایایی قابل قبول بود و بدین‌سان، ابزار پژوهش تایید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد.

داده‌های به دست آمده، پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شده است. رتبه‌بندی متغیرهای تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی با استفاده از محاسبه میانگین انجام گرفت و برای دسته‌بندی و استخراج عوامل زیربنایی از روش تحلیل عاملی از نوع اکتشافی بهره گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

#### رتبه‌بندی متغیرهای تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی

رتبه‌بندی دیدگاه دانش‌آموزان پیرامون متغیرهای مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش متوسطه کشاورزی در جدول (۲) نشان داده شده است. داده‌های به دست آمده نشان می‌دهد که از

دیدگاه دانش‌آموزان، تفویض مسئولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها با میانگین ۴/۱۹ و انحراف معیار ۰/۸۸، نظم و برنامه‌ریزی با میانگین ۴/۱۷ و انحراف معیار ۰/۹۴، و نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر با میانگین ۴/۱۶ و انحراف معیار ۰/۹۳ مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت آموزش متوسطه کشاورزی را تشکیل می‌دادند. فراهم نمودن دوره‌های بازآموزی با میانگین ۳/۱۱ و انحراف معیار ۱/۱۹ و برگزاری نشست ماهیانه با والدین با میانگین ۳/۱۰ و انحراف معیار ۱/۴۱ دو رتبه آخر را به خود اختصاص دادند.

#### جدول ۲- رتبه‌بندی متغیرهای مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی از

##### دیدگاه پاسخگویان

رتبه	انحراف معیار	میانگین (از ۵)	متغیر
۱	۰/۸۸	۴/۱۹	تفویض مسئولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها
۲	۰/۹۴	۴/۱۷	نظم و برنامه‌ریزی
۳	۰/۹۳	۴/۱۶	نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر
۴	۰/۹۹	۴/۱۴	علاقه مدیر به دانش‌آموزان و آموزشگران
۵	۰/۷۹	۴/۱۲	آشنایی مدیر با اصول و علم مدیریت
۶	۰/۹۸	۴/۰۴	ارتباط صمیمانه مدیر با آموزشگران
۷	۰/۹۶	۳/۹۹	نظارت بر اجرای صحیح مقررات در امور مدرسه
۸	۱/۱۲	۳/۹۳	استفاده از تکنیک‌های مدیریت مشارکتی مانند مشورت و نظرخواهی از کارکنان، آموزشگران، دانش‌آموزان در اداره امور مدرسه
۹	۰/۸۹	۳/۹۰	تعیین قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اجرایی به صورت صریح و روشن
۱۰	۱/۱۳	۳/۸۹	قدردانی به صورت مادی و معنوی از خدمات دانش‌آموزان
۱۱	۰/۹۱	۳/۷۵	توجه بر اهداف اساسی مدرسه و توجیه آنها برای تمامی افراد بالادست دانش‌آموزان
۱۲	۱/۱۱	۳/۶۴	برگزاری منظم شورای آموزشگران
۱۳	۱/۱۶	۳/۵۰	فراهم ساختن امنیت و حمایت از کارکنان و دانش‌آموزان
۱۴	۱/۳۷	۳/۳۲	برگزاری سخنرانی علمی
۱۵	۱/۴۶	۳/۳۱	برقراری ارتباط با سایر نهادهای آموزشی
۱۶	۱/۱۸	۳/۱۲	اطلاع‌رسانی به موقع و کارآمد تصمیم‌ها
۱۷	۱/۱۹	۳/۱۱	فراهم نمودن دوره‌های بازآموزی
۱۸	۱/۴۱	۳/۱۰	برگزاری نشست ماهیانه با والدین

#### تحلیل عاملی

بمنظور تعیین عوامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی از تحلیل عاملی استفاده شد. محاسبات آماری اولیه نشان داد که شرایط لازم جهت انجام تحلیل

عاملی (یعنی بزرگ‌تر از صفر بودن دترمینان ماتریس همبستگی برای پی بردن به عدم همسانی متغیرها، کی.ام.اوی<sup>۱</sup> بزرگ‌تر از ۰/۵ جهت آگاهی از کفایت تعداد نمونه‌ها و معنی‌دار بودن آزمون بارتلت که مبین وجود همبستگی بین متغیرها می‌باشد) وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳- مقدار کی.ام.او و آزمون بارتلت و سطح معنی‌داری

کی.ام.او	بارتلت	سطح معنی‌داری
۰/۷۷۶	۷۲۹/۷۶۵	۰/۰۰۰

در این بررسی، پنج عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج شدند و متغیرهای مربوط به عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش، پس از چرخش عاملی متعامد به روش واریماکس در این عوامل دسته‌بندی شدند. عوامل پنج‌گانه مجموعاً ۶۶/۴۱ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین کردند که نشان دهنده درصد بالای واریانس تبیین شده به وسیله این عامل‌ها است (جدول ۴). پس از بررسی متغیرهای مربوط به هر عامل، عوامل بدین ترتیب نامگذاری شد: صلاحیت حرفه‌ای، شور و مشورت، مشارکت و ارتباطات، قانونمندی، و حمایتی.

جدول ۴- عامل‌های استخراج شده همراه با مقدار ویژه و درصد واریانس پس از چرخش عاملی

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۳/۳۵	۱۷/۶۵	۱۷/۶۵
۲	۳/۱۵	۱۶/۵۸	۳۴/۲۳
۳	۲/۳۳	۱۲/۲۸	۴۶/۵۱
۴	۲/۰۹	۱۱/۰۱	۵۷/۵۱
۵	۱/۶۹	۸/۸۹	۶۶/۴۱

عامل اول استخراج شده با توجه به متغیرهای تشکیل‌دهنده آن، عامل صلاحیت حرفه‌ای نام گرفته است. این عامل با مقدار ویژه ۳/۳۵، به تنهایی تبیین کننده ۱۷/۶۵ درصد واریانس کل است و شامل متغیرهای نظم و برنامه‌ریزی، علاقه مدیر به دانش‌آموزان و آموزشگران، ارتباط صمیمانه مدیر با آموزشگران، آشنایی با اصول و علم مدیریت، نظارت بر اجرای صحیح مقررات در امور مدرسه، و نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر می‌باشد. عامل دوم با نام شور و مشورت شامل متغیرهای اطلاع‌رسانی به موقع و کارآمد تصمیمات، برگزاری نشست ماهیانه با والدین، برگزاری سخنرانی علمی، فراهم نمودن دوره‌های بازآموزی، و برگزاری منظم شورای آموزشگران می‌باشد. این عامل با مقدار ویژه ۳/۱۵، تبیین کننده ۱۶/۵۸ درصد واریانس کل است. عامل سوم با مقدار

<sup>۱</sup> - K.M.O (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequency)



ویژه ۲/۳۳، تبیین کننده ۱۲/۲۸ درصد واریانس کل است و شامل متغیرهای تفویض مسولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها و برقراری ارتباط با سایر نهادهای آموزشی می‌باشد. بنابراین، با توجه به ماهیت متغیرهای تشکیل‌دهنده این عامل، نام مشارکت و ارتباطات به عامل سوم تعلق یافت. عامل چهارم استخراج شده که شامل متغیرهای تعیین قوانین، مقررات و آیین-نامه‌های اجرایی به صورت صریح و روشن، و توجه بر اهداف اساسی مدرسه و توجیه آنها برای تمامی افراد بالادست دانش آموزان بود؛ با مقدار ویژه ۲/۰۹، تبیین کننده ۱۱/۰۱ درصد واریانس کل است و عامل قانونمندی نام گرفت. در نهایت، عامل پنجم با مقدار ویژه ۱/۶۹، تبیین کننده ۸/۸۹ درصد واریانس کل است و شامل متغیرهای قدردانی به صورت مادی و معنوی از خدمات دانش آموزان و فراهم ساختن امنیت و حمایت از کارکنان و دانش‌آموزان می‌باشد. متغیرهای هر عامل به همراه بار عاملی آنها در جدول شماره (۵) آمده است. در این جدول متغیرهای هر عامل، بر اساس بار عاملی مرتب شده‌اند.

#### جدول ۵- متغیرهای تشکیل دهنده عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی و

##### بار عاملی هر متغیر

بار عاملی	متغیرها	نام عامل
۰/۷۹۶	نظم و برنامه ریزی	صلاحیت حرفه‌ای
۰/۷۶۰	علاقه مدیر به دانش آموزان و آموزشگران	
۰/۶۵۲	ارتباط صمیمانه مدیر با آموزشگران	
۰/۶۰۲	آشنایی مدیر با اصول و علم مدیریت	
۰/۵۸۸	نظارت بر اجرای صحیح مقررات در امور مدرسه	
۰/۵۷۳	نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر	
۰/۸۵۱	اطلاع رسانی به موقع و کارآمد تصمیمات	شور و مشورت
۰/۸۰۱	برگزاری نشست ماهیانه با والدین	
۰/۶۳۸	برگزاری سخنرانی علمی	
۰/۵۸۶	فراهم نمودن دوره‌های بازآموزی	
۰/۵۳۵	برگزاری منظم شورای آموزشگران	
۰/۷۷۶	تفویض مسولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها	مشارکت و ارتباطات
۰/۷۵۶	برقراری ارتباط با سایر نهادهای آموزشی	
۰/۷۸۴	تعیین قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اجرایی به صورت صریح و روشن	قانونمندی
۰/۷۳۴	توجه به اهداف اساسی مدرسه و توجیه آنها برای تمامی افراد بالادست دانش‌آموزان	
۰/۷۳۶	قدردانی به صورت مادی و معنوی از خدمات دانش آموزان	حمایتی
۰/۵۶۶	فراهم ساختن امنیت و حمایت از کارکنان و دانش‌آموزان	

## بحث و نتیجه‌گیری

با بهبود کیفیت آموزش و افزایش بازده مراکز آموزش کشاورزی در تربیت افراد کارآمد برای خدمت به کشاورزی، بایستی در توسعه کشور گام اساسی برداشت. از آنجا که اثربخشی و کارایی یک نهاد آموزشی بستگی مستقیم به مدیریت آن دارد، در این مطالعه تلاش شد تا عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی تحلیل شود. رتبه‌بندی دیدگاه دانش‌آموزان پیرامون متغیرهای مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی نشان داد که تفویض مسئولیت و اختیار به کارکنان براساس تخصص آنها، نظم و برنامه‌ریزی، و نحوه برخورد و خوش اخلاقی مدیر سه رتبه اول اثرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی را تشکیل دادند. (Behrangi, 1992) و (Bazargan, 2007). به برنامه‌ریزی، (Naseri, 2005). به رفتار اخلاقی مدیریت آموزشی اشاره کرده‌اند. همانگونه که مشاهده می‌شود بین نتایج این پژوهش و پژوهش‌های ذکر شده همخوانی وجود دارد. با توجه به یافته‌های به دست آمده و از آنجا که تفویض مسئولیت به کارکنان براساس تخصص ایشان در رتبه اول قرار داشت، ضروری است تا مدیران آموزشی به این مهم توجه نموده و با شناسایی حیطه‌هایی که می‌توان به کارکنان با صلاحیت تفویض اختیار نمود؛ در راستای بهبود فعالیت‌های آموزشی کوشید.

نتایج تحلیل عاملی حاکی از استخراج پنج عامل با عنوان صلاحیت حرفه‌ای مدیر، شور و مشورت، مشارکت و ارتباطات، قانونمندی، و حمایتی بود. این عوامل در مجموع ۶۶/۴۱ درصد از کل واریانس را تبیین کردند. (Shepard, 2005). در پژوهش خود به تصمیم‌گیری به موقع و به شیوه مناسب، پشتیبانی و راهنمایی معلمان، و نظارت ممتد بر توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزشی اشاره نموده است. این متغیرها مبین عامل شور و مشورت می‌باشد که با یافته این پژوهش همخوانی دارد.

براساس نتایج پژوهش، مدیریت مراکز آموزش کشاورزی بایستی در زمینه مشارکت دادن آموزشگران و دانش‌آموزان در تصمیم‌های مرتبط با آنها و یا مسایلی که آنها توانایی نظردهی در آن امور را دارند، توجه نمایند. چرا که از این راه ذی‌نفعان نسبت به کار احساس مسئولیت بیشتری کرده و بهتر و بیش‌تر فعالیت خواهند کرد.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی حاکی از آن بود که عامل صلاحیت حرفه‌ای مدیر از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت آموزش‌های متوسطه کشاورزی می‌باشد. در این خصوص لازم است تا مدیران مجرب که دارای صلاحیت‌های لازم هستند، مسئولیت مراکز آموزشی را بر عهده داشته باشند تا با استفاده از علم و هنر مدیریت، نظام آموزش را به سوی پیشرفت و تعالی سوق دهند. پیشنهاد می‌گردد تا دوره‌های آموزشی در خصوص اصول و علم مدیریت، و همچنین، اصول

برنامه‌ریزی برای مدیران آموزشی برگزار شود. علاوه بر آن، بایستی اهمیت و لزوم توجه به کارکنان و آموزشگران و همچنین، توجه به دانش‌آموزان و نحوه برخورد مناسب با این افراد در راستای بهبود کیفیت آموزشی برای مدیران به خوبی تبیین گردد.

با توجه به نتایج، لازم است تا مدیریت آموزشی کارکنان و افراد ذی‌نفع را به موقع در جریان تصمیم‌های اتخاذ شده قرار دهد تا بتوان از کمک‌های مفید ایشان به خوبی بهره گرفت. والدین دانش‌آموزان باید در جریان امور مدرسه و همچنین، امور تحصیلی فرزندان خود قرار گیرند. از این‌رو برگزاری نشست‌هایی در این خصوص ضروری است. بهبود مهارت‌های شغلی آموزشگران از راه برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیگر مواردی است که باید به آن توجه نمود.

### References

- Arabi, Gh. and Shahwali, M. (2001). Creating of compatibility knowledge in students (Bs) of agricultural extension and education for challenge with changes. *Journal of Agricultural Economic and Development*, 9(34): 281-300. (In Persian)
- Bazargan, A. (2007). *Educational evaluation*. Ministry of abroad affairs publication, Tehran. (In Persian)
- Behrangi, M. (1992). *School and education administration*. Author publications. Tehran, Iran. (In Persian)
- Heyneman, S.P. and DeYoung, A. (2003). *Challenges for Education in Central Asia*. Information Age Publishing, Greenwich, CT.
- Khorshidi, A. (2006). *Educational management and leadership*. Tehran: Yastaroun publications,. (In Persian)
- Lari, M. and Zamani, Gh. (2005). *Characteristics needed for successful management in agricultural schools*. *Proceedings of scientific conference on agricultural education*. Tehran, pp: 85-102.
- Leithwood, K. and Levin, B. (2005). *Assessing Leadership Effects on Pupil Learning*. Part 2: Methodological. Issues . Toronto: OISE: Paper Prepared for the U.K Department for Education and Skills.
- Naseri, N.S. (2005). *Codifying standards for educational principals in secondary education, presenting a model for its use*. PhD thesis, Science and Research Unit, Islamic Azad University. (In Persian)
- Niknami, M., Taghipour Zahir, A., Delavar, A. and Ghafari Mojilaj, M. (2010). Design and evaluation of casual models of educational administrators innovation and creativity in Tehran city. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(3): 1-28. (In Persian)

- Noroozi, A., Chizari, M. and Shariatzadeh, M. (2006). *Barriers of secondary agricultural education about labor market. Proceedings of scientific conference on agricultural education*, Tarbiat Modares University. (In Persian)
- Olia, M. (1999). Total quality management and its place in higher education. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18: 27-44.
- Ovando, M.N. (2004). *System for observation and analyzing instruction*. Department of Educational Administration . University of Texas. Austin.
- Pedro, G., Maris, J., Gonzalezb, F. and Gilc, J. (2007). Assessing the relevance of higher education courses. *Evaluation and Program Planning*, 30(2007): 149-160.
- Rahmani, A., Noori, M. and Soomi, M.H. (2003). *Overcome on physician graduates unemployment crisis through new career opportunities*. Proceeding of the first seminar on employment and higher education system. Tehran, ministry of labor and social affairs: 156-179.
- Rahmani, J. (1994). *Behavior characteristic of efficient educational principal and presenting suitable pattern from educational principal*. MSc thesis, Faculty of Business management and administrative sciences. University of Tehran.
- Shabanloo, K. (2002). A study on external efficiency of vocational-technical instructions in new educational system, Azarbayejan-Gharbi Province. *Journal of Management in Education*, 31: 83-99.
- Sharifi, S., Salimi, Gh. and Ahmadi, S.A. (2010). Investigating the relationship between personality characteristics and organizational commitment in administrations and teachers of elementary, secondary and high school in Khonsar Town. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(4): 81-106. (In Persian)
- Shepard, D.L. (2005). *Administrator Performance Survey, Appraisal form*. Retrieved from <http://www.colorado.edu/pba/aap/06/edsurvey.pdf>
- Sherman, R.D., and Tibbetts, J. (2002). *Management Competencies Assessment Instrument. A Publication of Building Professional Development Partnerships of Adult Educators Project*. American Institutes for Research US. Department Education. Retrieved from <http://www.calpro-online.org/pubs/pdcsiaep-73.pdf>.
- Vailez, K. (2007). *Educational management and leadership*. Translated by Toosi, M.A. Baztab Publication.