

تأثیر مهارت‌های مدیران مدارس ابتدایی بر کیفیت عملکردی

پرستو منتی^۱، فاطمه صفری^۲، سکینه رحیمی^۳، فائزه منصوری^۴
کارشناس علوم تربیتی، پردیس امام جعفر صادق، دانشگاه فرهنگیان ایلام (نویسنده مسئول)
^۲ کارشناس علوم تربیتی، پردیس امام جعفر صادق، دانشگاه فرهنگیان ایلام
^۳ کارشناس علوم تربیتی، پردیس امام جعفر صادق، دانشگاه فرهنگیان ایلام
^۴ کارشناس علوم تربیتی، پردیس امام جعفر صادق، دانشگاه فرهنگیان ایلام

چکیده

موفقیت یک سازمان در گرو مهارت‌های مدیران و تمام کارکنان آن سازمان است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی ایلام می‌باشد که در سال ۹۵-۹۶ در قسمت‌های اجرایی مشغول به کار می‌باشند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی کافمن و لی و پرسشنامه عملکرد مدیران پاترسون است. روش تجزیه و تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام می‌باشد. نتایج همبستگی نشان داد بین مهارت مدیریتی انسانی، فنی و ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر و رابطه مثبت معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که مهارت مدیریتی ادراکی، انسانی و فنی به ترتیب پیش‌بینی کننده قوی کیفیت عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام است ($P < 0/01$) و مدل معادلات ساختاری نشان داد که مهارت ادراکی در مدل بیشترین با مقدار بیشترین تأثیر را روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی دارد.

واژگان کلیدی: مهارت‌های مدیریتی، عملکرد شغلی، مدیران مدارس ابتدایی، مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی

مقدمه

امروزه یکی از مزیت‌های نسبی، مهم و اساسی سازمان‌ها در محیط رقابتی و نامطمئن، عامل مدیریت آنهاست. با توجه به اینکه در دنیای کنونی در پشت هر ماشین بزرگ اقتصادی نام یک مدیر به چشم می‌خورد، بدون شک اعمال مدیریت اثربخش و کارا ضامن موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و راهبردهای خوداست. در بین وظایف مدیریت منابع انسانی، گزینش مناسب‌ترین کارکنان به صورت دقیق و هدفمند، یکی از عوامل کلیدی است که به طور معنا دار بر شخصیت کارمندان و کیفیت مدیریت موثر است (لین^۱، ۹۳۷، ۲۰۱۰) و می‌تواند به طوری مستقیم بر سازمان، توان رقابتی و عملکرد آتی، آن نیز دارای تاثیر معنا داری باشد (گولک^۲، ۲۰۰۷، ۱۴۴). صلاحیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی نیز یکی از عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است. اثربخشی و کارایی مدیران، مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است که با به‌کارگیری آنها در موقعیت‌ها و جایگاه‌های مختلف سازمانی می‌توان به این اهداف نائل شد (میرسپاسی، ۱۳۸۵: ۱۱). همه مشاغل مدیریت مستلزم کاربرد مهارت‌هاست. گرچه در انجام دادن بعضی از وظایف، مهارت‌های سه‌گانه لازم و ملزوم یکدیگر به نظر می‌رسند، با وجود این، ارزش نسبی آنها در سطوح و رده‌های مختلف مدیریت فرق می‌کند. مدیران رده‌های سرپرستی به مهارت‌های فنی قابل ملاحظه‌ای نیاز دارند زیرا که وظایف آنها غالباً ایجاب می‌کند که زیردستان خود را راهنمایی کنند یا آموزش دهند. در مقابل مدیران رده‌بالای سازمان‌ها چندان نیازی به مهارت‌های فنی ندارند. بلکه وظایف تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازماندهی ایجاب می‌کند که به مهارت ادراکی قابل ملاحظه‌ای مجهز باشند. مهارت‌های انسانی تقریباً لازمه انجام دادن همه وظایف در همه سطوح مدیریت است زیرا که مدیران صرف‌نظر از نوع وظایف یا سطح مسئولیت و مقام با افراد انسان سروکار داشته برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار آنها باید از مهارت‌های انسانی برخوردار باشند. از این‌رو، امروزه، در مدیریت سازمان‌ها، تأکید بر مهارت‌های انسانی اولویت ویژه‌ای پیدا کرده است. بنابراین تفاسیر توانایی رهبری و مدیریت تنها به این معنا نیست که مدیر عنوان مدیریت، سرپرست و یا مدیر گروه را یدک بکشد بلکه مدیریت باید همواره مراحل رشد و پیشرفت مداوم را برای سازمان و عوامل گوناگون فراهم آورد؛ و با بهره‌گیری از مهارت‌های اساسی موجود و انجام کنش‌های گوناگون با تلفیق علم، دانش و تجربه در جهت اهداف سازمان در حرکت باشد. لذا برای رسیدن به چنین روندی بررسی و بهره‌گیری از الگوهای مهارت‌های سه‌گانه‌ی مدیریتی شامل مهارت انسانی، مهارت فنی و مهارت ادراکی؛ طراحی و تبیین این مهارت‌ها در سطوح مدیریتی برای مدیران یک نیاز اساسی محسوب می‌گردد. در این تحقیق به بررسی تاثیر مهارت مدیریتی بر کیفیت عملکردی مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام پرداخته می‌شود.

ادبیات پژوهش

در اقتصاد جهانی، هر روز بیشتر این شناخت به دست می‌آید که منابع انسانی، یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان به شمار می‌آید (ناگادورا^۳، ۲۰۰۸). مدیریت استعداد، جذب، توسعه و نگه داری کارکنان کلیدی مستعد و دارای پتانسیل بالا، که از اهداف کلیدی یک راهبرد منابع انسانی در اقتصاد دانش است (چین^۴، ۲۰۰۸، ۲۸۰)، با یافتن افراد مناسب و انتخاب صحیح کارکنان آغاز می‌شود و منجر به موفقیت یک سازمان می‌گردد. مدیران مسئولیت چهارنوع فعالیت اصلی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت) را بر عهده دارند. برای پی‌بردن به معنی مدیریت، یکی از راه‌ها توجه به این نکته است که مدیر می‌تواند در سطوح مختلف یک سازمان انجام وظیفه کند و به فعالیت‌های مختلف با دامنه‌ها و گستره‌های متفاوت بپردازد.

¹ Lean

² Goulk

³ Nagadora

⁴ Cheen

مدیران را در سازمان‌های مختلف بر اساس سطح سازمانی، پست سازمانی و عنوان سازمانی دسته‌بندی می‌کنند. سازمان رسمی معمولاً از سهم منطقه مدیریت و یک منطقه اجرای عملیات به شرح زیر تشکیل می‌شود (سلجوقی، ۱۳۸۵: ۲۹). مدیران عالی؛ این سطح از مدیریت، معمولاً گروه کوچکی از مدیران را تشکیل می‌دهد؛ که مسئولیت اداره کل سازمان‌ها هستند. آنان سیاست‌های کلی، برنامه‌های کلان، طرح‌های دو روز و برنامه‌های راهبردی سازمان را تهیه و مصوب کرده و بر کلیت سازمان نظارت و هماهنگی اعمال می‌نمایند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۳). مدیران عالی، مسئولیت بررسی و ایجاد هماهنگی با محیط‌های خارجی و دیگر سازمان‌ها را برعهده داشته و باید از فرصت‌های محیط بیرون استفاده نمایند. از این مدیران، مدارس ابتدایی رو نسبت به مسائل با دیدی ژرف و عمیق برخوردار کرده و فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک مؤسسه را فعال نموده تا نسبت به تغییرات بی‌شمار محیطی عکس‌العمل مناسب نشان داده شود (سعیدی و نظری، ۱۳۸۷: ۱۴). این مدیران، غالباً در جامعه در معاملات تجاری و در مذاکرات با دولت، نماینده سازمان خود هستند. آنان، بیشتر وقت خود را صرف صحبت با مدیران عالی سایر مؤسسات و افراد خارج از سازمان می‌کنند. مدیری که در نقش‌های عملیاتی و میانی موفق بوده، معمولاً می‌تواند به مدیریت عالی راه یابد. بخش اعظم کار مدیران عالی، از نظر پویایی و مشغله، نظیر کار مدیران عملیاتی است؛ با این تفاوت که اینان برنامه‌ریزی‌های جامع و بلندمدت‌تری را در حوزه فعالیت گسترده‌تر و عوامل وضعی متنوع‌تری، طراحی یا مورد بررسی قرار می‌دهند.

مدیران میانی^۵؛ مدیران میانی، یک رده پایین‌تر از مدیران عالی هستند، به‌طور مستقیم به مدیریت رده بالا گزارش می‌دهند و پل ارتباطی بین مدیریت عالی و مدیریت عملیاتی سازمان را تشکیل می‌دهند. کار مدیران میانی، مدیریت سرپرستان است. آنها راهبردها و خط‌مشی‌های ارائه شده وسط مدیران را به هدف‌های ویژه و برنامه‌ها تبدیل می‌کنند و برای اجرا در اختیار مدیران عملیاتی قرار می‌دهند. این مدیران، بیشتر وقت خود را صرف حضور در جلسه‌ها و تهیه گزارش‌ها می‌نمایند. این مدیران، برنامه‌ریزی میان‌مدت می‌کنند و برای اظهارنظر مدیران عالی برنامه‌های جامع‌تر و بلندمدت آماده می‌کنند. مدیران عملیاتی یا سرپرستان؛ این مدیران، در پایین‌ترین سطح سازمان قرار می‌گیرند و افرادی هستند که مسئول کارهای دیگران هستند. آنها را مدیران نخستین سطح سازمان می‌نامند. مدیران رده پایین سازمان، کارکنانی را سرپرستی می‌نمایند که هیچ نوع کار مدیریتی انجام نمی‌دهند. اغلب اوقات، مدیران رده پایین سازمان را سرپرست^۶ می‌نامند. بنابراین تعریف، سرپرست به کسی اطلاق می‌گردد که دیگران را هدایت و اداره می‌کند و در سازمان، برخلاف سایر رده‌های مدیریتی، افراد غیر مدیر را اداره می‌کند. بنابراین نزدیک‌ترین رده مدیریتی به اجرا و عملیات در انجام کارها و فعالیت در کارگاه یا دایره کاری بوده و به مدیر میانی گزارش می‌دهد. فرآیند مدیریت عملکرد یک فرآیند چرخه‌ای است که با برنامه‌ریزی عملکرد آغاز می‌شود. برنامه‌ریزی عملکرد خود شامل دو بخش می‌باشد که عبارت‌اند از:

- ۱- تعریف نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان و معیارها و انتظارات عملکرد که خود می‌تواند کارکنان را از نحوه مشارکت آنها در راهبرد سازمان آگاه نماید. در این بخش کارکنان با اهداف کلان سازمان و راهبردهای دستیابی به آنها به طور کامل آشنا می‌گردند و از خواست‌ها و انتظارات سازمان آگاهی می‌یابند.
- ۲- تهیه و تدوین اهداف مشخص برای کارکنان که این کار نیز بر مبنای وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌های خود کارکنان انجام می‌شود.

⁵ - Middle Management

⁶ - First Line Management

⁷ - Supervision

هر دو بخش فوق‌الذکر در چهار مرحله برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردند. در مرحله اول تعریف نقش‌ها و مسئولیت‌ها و تعیین اهداف از سوی سرپرستان و با استفاده از داده‌های دریافتی از کارکنان به طور مشارکتی انجام می‌شود. در مرحله دوم سرپرست به اتفاق کارمند و به طور مشترک نسبت به تدوین راهبردهای لازم برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده اقدام می‌نماید. در مرحله سوم سرپرست به اتفاق کارمند در مورد روشی که برای ارزیابی عملکرد و پیشرفت کارمند مورد استفاده قرار خواهد گرفت، تصمیم‌گیری می‌نمایند و در مرحله چهارم سرپرست با انجام ارزیابی‌های لازم بر پیشرفت عملکرد کارمند نظارت نموده و بازخورد اصلاحی لازم را به او ارائه می‌نماید و به هدایت وی می‌پردازد؛ گاهی نیز سرپرست در انتظارات خود تجدیدنظر نموده و آن‌ها را تعدیل می‌نماید. همان‌گونه که اشاره شد هدایت اساس مدیریت عملکرد است. در خلال جلسات هدایت، سرپرستان به ارائه راهکارهای لازم و هدایت کارکنان در مسیر توافق‌شده اقدام می‌نمایند تا کارکنان به اهداف از پیش تعیین‌شده دست یابند. فرآیند مذکور باعث می‌شود تا عملکرد مطلوب کارکنان تشویق و در نتیجه تکرارپذیری آن بیشتر گردد و از طرفی عملکرد نامطلوب نیز شناسایی و با ارائه راهکار مناسب توسط سرپرست، کارمندان به اصلاح عملکرد خود اقدام نمایند. این فرآیند به نوبه خود باعث برقراری ارتباطات مؤثر و بی‌تکلف بین سرپرست و کارمند شده و باعث ایجاد یک جو مشارکت توأم با صمیمیت می‌گردد. تعلیم و هدایت باید با بحث درباره عملکرد و مقایسه اینکه چگونه انتظارات مورد توافق در جلسه برنامه‌ریزی را برآورده می‌نماید، بر تقویت ارتباط بین کارکنان و سرپرستان نیز تأکید نماید. تعلیم و هدایت به‌عنوان یک ارتباط آزادانه و مستمر ضمن تضمین روز آمد بودن و صحت انتظارات عملکرد، باید از طریق تشویق کارکنان، تهیه دستورالعمل لازم و دریافت بازخورد، اعتماد آن‌ها را جلب؛ و با انگیزه و آماده نگه دارد.

پیشینه تحقیق

پژوهش‌های فراوانی در زمینه مهارت مدیران در کشور صورت پذیرفته است، ابراهیمی و فرج پهلوی (۱۳۹۲) به سنجش ارتباط بین میزان مهارت مدیران در مدیریت تغییر و نگرش به تغییر در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه جنوب کشور پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد جهت ایجاد تغییر و تطبیق پذیرس با محیط در حال تغییر کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، داشتن مدیریت تغییر و نگرش مثبت به تغییر هر دو لازم است. نصیری و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین مهارت‌های سه‌گانه مدیران با میزان کاربست مولفه‌های سازمان‌یادگیرنده پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد هر یک از مهارت‌های مدیران می‌تواند میزان کاربست مولفه‌های سازمان‌یادگیرنده مدارس راهنمایی شهر همدان را پیش‌بینی کنند. فرج‌بخشی و ذاکری (۱۳۹۰) به بررسی میزان دانش و مهارت مدیران و کارشناسان نظام سلامت استان آذربایجان شرقی در حیطه مدیریت اطلاعات پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد برای به‌کارگیری داده‌ها در تعیین اولویت‌ها و تصمیم‌گیری‌های روزانه، دانش و مهارت کافی در زمینه تعیین نوع داده‌های مورد نیاز، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل درست داده‌ها، انتشار مناسب و تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد امری ضروری است. ستاری و واعظی (۱۳۸۴) به بررسی میزان مهارت‌های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد اکثر مدیران مدارس از نظر معلمان دارای مهارت مدیریتی در حد زیادی هستند و همچنین بین مهارت‌های مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معناداری مشاهده نگردید.

فرضیه‌های پژوهش

مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.
مهارت مدیریتی انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

مهارت مدیریتی ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد. مهارت مدیریتی فنی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در تحقیق حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام می‌باشد که در قسمت‌های اجرایی مشغول به کار می‌باشند. با استفاده از فرمول‌های آماری حجم نمونه ۶۴ نفری انتخاب گردید، که بعد از ارسال پرسش‌نامه، ۵۰ نفر پرسش‌نامه را تکمیل نمودند. در مرحله بعد پرسشنامه‌ها را جمع‌آوری کرده و داده‌ها را وارد نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۰ کرده و تحلیل شدند. پرسش‌نامه‌ها شامل پرسش‌نامه مهارت‌های مدیریتی کافمن و لی^۸ و پرسشنامه عملکرد مدیران پاترسون بود. با توجه به اینکه بهره‌گیری از پرسشنامه‌های یاد شده در قلمرو مورد مطالعه نیاز به تغییراتی داشته، لذا از روش سوری بین ۱۰ نفر از اندیشمندان از این حوزه مطالعاتی اعمال و پرسشنامه نهایی تنظیم گردید. برای محاسبه پایایی این پرسشنامه و اطمینان از درک یکسان جامعه از مفاهیم مورد سنجش پرسشنامه تنظیمی بین ۲۰٪ از جامعه توزیع و آلفای کرونباخ با درصد مقدار ۸۶-۸۵ محاسبه گردید لذا این پرسشنامه برای توزیع در جامعه از پایایی قابل قبول برخوردار می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون مهارت‌های مدیریتی کل بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام

متغیر	کیفیت عملکرد
مهارت مدیریتی کل	$r = 0.39$ ($P < 0.01$)

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌گردد فرضیه اصلی «مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» با مقدار $r = 0.39$ در سطح ($P < 0.01$) مورد تأیید قرار گرفت. یعنی فرض صفر رد و فرض خلاف مبنی بر وجود تأثیر مهارت مدیریتی کلی و کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأیید می‌گردد. در واقع با افزایش مهارت مدیریتی، کیفیت عملکرد این مدیران در انجام وظایف بیشتر می‌شود. فرضیه دوم: مهارت مدیریتی انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون مهارت‌های مدیریت انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام

متغیر	کیفیت عملکرد
مهارت مدیریتی انسانی	$r = 0.32$ ($P < 0.05$)

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌کنید فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» با مقدار $r = 0.32$ در سطح ($P < 0.05$) مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با افزایش مهارت مدیریتی انسانی، کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: مهارت مدیریتی ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون مهارت‌های مدیریت ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام

متغیر	کیفیت عملکرد
مهارت مدیریتی ادراکی	۰/۳۴ (P < ۰/۰۵)

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌کنید فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» با مقدار $r = 0/34$ در سطح $P < 0/05$ مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با افزایش مدیریتی ادراکی، کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: مهارت مدیریتی فنی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون مهارت‌های مدیریت فنی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام

متغیر	کیفیت عملکرد
مهارت مدیریتی فنی	۰/۳۱ (P < ۰/۰۵)

همان‌طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می‌کنید فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی فنی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» با مقدار $r = 0/31$ در سطح $P < 0/05$ مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با افزایش مدیریتی فنی، کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام افزایش می‌یابد. پس در کل فرض صفر رد و فرض خلاف مورد پذیرش واقع می‌باشد.

برای اینکه مشخص شود که کدام یک از مهارت‌های مدیریتی می‌تواند بیشتر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ایلام را پیش‌بینی کند، از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده می‌شود.

جدول ۵: جدول مدل خلاصه ضریب تعیین مهارت‌های مدیریتی انسانی، ادراکی و فنی بر کیفیت عملکرد

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	خطای انحراف استاندارد
مهارت مدیریتی انسانی	۰/۳۲	۰/۱۱	۰/۱۰	۳/۲۲
مهارت مدیریتی ادراکی	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۱۰	۳/۲۱
مهارت مدیریتی فنی	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۰۴	۳/۳۶

جدول ۶: تحلیل واریانس یک راهه مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۲/۴۰	۳	۳۴/۱۳	۳/۳۹	۰/۰۲
باقیمانده	۴۶۲/۴۷	۴۶	۱۰/۰۵		
کل	۵۶۴/۸۸	۴۹			

جدول ۷: جدول ضرایب بتا مؤلفه‌های مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
	B	خطای انحراف استاندارد			
عدد ثابت	۲۶/۳۷	۵/۰۶		۵/۲۱	۰/۰۰
مهارت مدیریتی ادراکی	۰/۵۱	۰/۳۴		۲/۵۳	۰/۰۱
مهارت مدیریتی انسانی	۰/۳۶	۰/۲۰	۰/۳۴۴	۲/۵۵	۰/۰۱
مهارت مدیریتی فنی	۰/۲۰	۰/۱۴	۰/۲۰۰	۱/۴۱	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌گردد ضرایب بتا متغیر مهارت مدیریتی ادراکی برابر با ۰/۳۴۴ می‌باشد که در سطح (P < ۰/۰۵) معنی‌دار است و بدین معنی است که مهارت مدیریتی ادراکی به عنوان پیش‌بینی کننده قوی، کیفیت عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، در واقع ۰/۳۴ واریانس کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی را تبیین می‌کند. بعد از مهارت مدیریتی ادراکی، مهارت مدیریتی انسانی است که مقدار بتای آن ۰/۳۴۴ می‌باشد که در واقع در سطح (P < ۰/۰۵) معنی‌دار است و ۳۴ درصد واریانس کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی را تبیین می‌کند. بعد از مهارت مدیریتی انسانی، مهارت مدیریتی فنی با ضریب بتای ۰/۲۰ در سطح (P < ۰/۰۵) معنی‌دار است و ۲۰ درصد واریانس کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی را تبیین می‌کند.

جدول ۸: اثرات مستقیم و غیرمستقیم مهارت‌های مدیریتی انسانی، مهارت‌های مدیریتی ادراکی، مهارت‌های مدیریتی کل بر روی کیفیت عملکرد

متغیرها	اثر مستقیم روی مهارت کل	اثر غیرمستقیم روی مهارت مدیریتی کل	اثر مستقیم روی کیفیت عملکرد	اثر غیرمستقیم روی کیفیت عملکرد	اثر کل روی کیفیت عملکرد
مهارت انسانی	۰/۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴۶	۰/۱۳۸	۰/۴۸۴
مهارت ادراکی	۰/۴۹۸	۰/۰۰۰	۰/۳۴۴	۰/۱۹۶	۰/۵۴۰
مهارت فنی	۰/۵۱۴	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۰/۲۰۳	۰/۴۰۳
مهارت مدیریتی کل	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۹۵	۰/۰۰۰	۰/۳۹۵

همان‌طور که در جدول شماره ۸ مشاهده می‌گردد مهارت ادراکی در مدل بیشترین با مقدار ۰/۵۴۰ بیشترین تأثیر را روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی دارد، بعد از آن مهارت انسانی یا مقدار ۰/۴۸۴ و مهارت فنی با مقدار ۰/۴۰۳ بر روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی تأثیر دارند.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش فعلی این فرضیه اصلی که «مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» مورد تأیید قرار گرفت و حاکی از آن است مهارت‌های مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد. در توجیه می‌توان گفت که مطابق مدل کتر در مورد مهارت‌های مدیران، هر چه مدیر در سلسله مراتب سازمان به طرف بالا حرکت کند به مهارت ادراکی بیشتری نیاز دارد. به طوری که مدیر عملیاتی به مهارت ادراکی بیشتری در جریان کیفیت عملکرد خود نیاز دارد تا مشکلات و موانع سر راه خود را برای انجام درست مدیریت تشخیص دهد. همچنین

فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» مورد تأیید قرار گرفت و حاکی از آن است مهارت انسانی تأثیر بسزایی روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0/32$ است که این در سطح $0/05$ معنادار شده است. بنابراین مهارت انسانی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد. مدیران مدارس ابتدایی برای اینکه بتوانند در شمار یکی از اعضای مؤثر این سازمان باشند و بخواهند در بین اعضای تحت رهبری خود همکاری و تفاهم به وجود آورند باید به حد کافی آزمهارت انسانی برخوردار باشند. بنابراین همانگونه که در مدل و نتایج رگرسیون مشاهده شد مهارت انسانی تأثیر بسزایی روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام دارد. همچنین فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی ادراکی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» مورد تأیید قرار گرفت و حاکی از آن مهارت ادراکی تأثیر بسزایی روی کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0/34$ است که این در سطح $0/05$ معنادار شده است. فرضیه فرعی «مهارت مدیریتی فنی بر کیفیت عملکرد مدیران مدارس ابتدایی استان ایلام تأثیر دارد» مورد تأیید قرار گرفت. مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0/31$ است که این در سطح $0/05$ معنادار شده است. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که برای درک بهتر در سازمان باید مهارت‌های لازم را ببیند که این مهارت‌ها دربرگیرنده‌ی استفاده از روش‌های علمی در راستای حل و درک مشکلات و توسعه‌ی برنامه عملیات بوده و بدون تحلیل کم‌تر موفقیتی در برنامه‌های بلندمدت به دست نمی‌آید.

منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی، سعیده؛ فرج پهلوی، عبدالحسینی (۱۳۹۲). سنجش ارتباط بین میزان مهارت‌های مدیران در مدیریت تغییر و نگرش به تغییر در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه جنوب کشور. مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، شماره ۲، صص ۴۵-۶۰.
۲. رضائیان، علی (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت، نشر سمت، ویرایش اول، چاپ پانزدهم.
۳. ستاری، صدرالدین؛ واعظی، مظفرالدین (۱۳۸۴). بررسی میزان مهارت‌های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران. فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۱، صص ۱۸۲-۱۶۳.
۴. سعیدی، پرویز؛ نظری، محمدرضا (۱۳۸۷). اصول مدیریت و سازمان، انتشارات پیام پویا، چاپ سوم، صص ۱۴.
۵. سلجوقی، سیدمحمد (۱۳۸۵). مبانی و اصول سرپرستی، انتشارات خدمات فرهنگی کرمان، چاپ چهارم، صص ۳۸-۲۹.
۶. فرح بخش، مصطفی؛ ذاکری، اکرم (۱۳۹۰). بررسی میزان دانش و مهارت مدیران و کارشناسان نظام سلامت استان آذربایجان شرقی در حیطه مدیریت اطلاعات. فصلنامه تصویر سلامت، شماره ۳، صص ۲۷-۲۸.
۷. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۵). لزوم تقویت مهارت مدیریت. مجله مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۸، صص ۱۱-۲۶.
۸. نصیری، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ قلی زاده، سهیلا (۱۳۹۰). رابطه‌های سه گانه مدیران با میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده. فصلنامه پژوهش علوم انسانی، شماره ۳۰، صص ۱۹-۳۴.

<http://MaJournal.ir>

9. Chien, Chen-Fu & Chen, Li-Fei (2008) ; Data Mining to Improve Personnel Selection and Enhance Human Capital: A Case Study in High-Technology Industry, Expert Systems with Applications 34, pp.280° 290.
10. Golec, Adem & Kahya, Esra (2007). A Fuzzy Model for Competency-Based Employee Evaluation and Selection, Computers & Industrial Engineering 52, pp.143° 161.
11. Lin, Hung-Tso (2010). Personnel Selection Using Analytic Network Process and Fuzzy Data Envelopment Analysis Approaches, Computers & Industrial Engineering 59, pp.937° 944.
12. Nagadevara, Vishnuprasad; Srinivasan, Vasanthi & Valk, Reimara (2008). Establishing a link Between Employee Turnover and Withdrawal Behaviours: Application of Data Mining Techniques, Research and Practice in Human Resource Management 16.

