

## فراآملیل پژوهش‌های انجام‌شده درباره عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس

بیژن رضایی<sup>۱\*</sup> و حمدالله تارین<sup>۲</sup>

Received: 23/04/2017  
Accepted: 26/02/2018

صفحات: ۱۹۳-۲۱۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۳  
پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۰۷

**چکیده:** بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس و تعیین میزان اهمیت آن‌ها می‌تواند راهگشای بسیاری از تصمیم‌گیری‌های راهبردی بوده و بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی بیفزاید. پژوهش حاضر با هدف ترکیب نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس در ایران انجام گرفت. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از یک فرم کدگذاری و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش فراتحلیل و نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA2) استفاده شد. از بین آثار انجام‌شده و موجود در پایگاه‌های علمی مرتبط با موضوع تحقیق، تعداد ۱۹ مطالعه انتخاب و تعداد ۴۳ فرضیه و ۳۴ متغیر شناسایی شد. نتیجه فراتحلیل نشان داد که میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده تفاوت معنادار وجود دارد و متغیرهای رضایت شغلی با اندازه اثر ۰/۷۱، ثبات مدیریت با اندازه اثر ۰/۶۲، سابقه مدیریت با اندازه اثر ۰/۵۶، و خلاقیت و ابتکار با اندازه اثر ۰/۵۲، به ترتیب بیشترین تاثیر را بر موضوع عملکرد مدیران مدارس ایران داشته‌اند.

**کلید واژگان:** اندازه اثر، عملکرد مدیران مدارس، فراتحلیل.

### A Meta-Analysis On Effective Factors On the Performance of School Principals

Rezaee, B<sup>1\*</sup>, and Tarin, H<sup>2</sup>.

**Abstract:** Factors affecting the performance of school principals and determine how important they can be used in strategic decision making and Increase the efficiency and effectiveness of the education system. This study aimed to combine the quantitative results of research in the factors affecting the performance of school principals in Iran. was used In order to collect the required data from a coded form and to analyze data analysis and comprehensive meta-analysis (CMA2). were identified Among the works carried out and in the relevant scientific research bases, 19 study and 43 hypothesis and 34 variables. Meta-analysis results showed that there is a significant difference between the effect sizes obtained and variables job satisfaction effect size 0/71, stability management with effect sizes 0/62, management experience effect size 0/56, and creativity with effect size 0/52, To have the highest impact Respectively, have the highest impact on the performance issue principals Iran.

**Keywords:** effect size, the performance of school principals, meta-analysis.

۱. استادیار دانشگاه رازی، کرمانشاه

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

مدیریت در دستگاه آموزش و پرورش از سطح مدرسه تا وزارتخانه، نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد و تحقق اهداف آموزش و پرورش دارد و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیران شایسته، دلسوز و متعادل و متقی، مدیر، مخلص، اندیشمند و باتجربه به اهداف خود برسد (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر اگرچه در میان عوامل نرم‌افزاری، به نقش کارکنان سازمان در افزایش عملکرد آن اهمیت زیادی شده است، در سازمان‌های پیچیده امروزی، مدیران مؤثرترین نقش را در بهره‌وری و افزایش عملکرد سازمان دارند (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد مدیران و کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی، روان‌شناختی و سازمانی است. عملکرد مناسب و اثربخش منابع انسانی یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل سازمان‌های موفق جهان تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار نیروی انسانی را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد نیروی انسانی در سازمان بیفزایند (آقا بیگ و صالحی امیری، ۱۳۹۳). عملکرد مدیران به‌عنوان ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو، ۲۰۰۳). هیئت آموزشی شهر نیویورک، در سال ۱۹۹۸، شش استاندارد عملکرد برای مدیران مدارس نیویورک تعیین کرد که عبارت‌اند از: ۱- رهبری آموزشی، ۲- توسعه حرفه‌ای، ۳- مدیریت و رهبری سازمانی، ۴- خدمات حمایتی به دانش‌آموزان، ۵- برقراری ارتباط بین والدین و مدرسه، ۶- فناوری. این استانداردها در سه سطح: الف) ارزش‌ها و باورها، ب) دانش، ج) شاخص‌های عملکرد ارائه و برای هر یک از سطوح مؤلفه‌هایی تدوین شده است (حلیمی و فتحی آذر، ۱۳۸۸).

رایینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) معتقد است یکی از راه‌های توجه به عملکرد مدیران این است که از دیدگاه مهارت‌ها و شایستگی‌ها برای تحقق موفقیت‌آمیز هدف‌ها، مدیران را مورد توجه قرار دهند. بی‌تردید عملکرد بالا از رفتار مناسب ناشی می‌شود؛ به ویژه از رفتار اختیاری و نیز استفاده مؤثر از دانایی موردنیاز، مهارت‌ها و شایستگی‌ها (آرمسترانگ، ۱۳۹۰)<sup>۲</sup>. مهارت‌های مدیریتی باعث بهبود عملکرد مدیریت شده و به کمک آن سازمان به اهداف خود نائل می‌شود (پترسون، ۲۰۱۳)<sup>۳</sup>. بنابراین اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از

1. Motowidlo

2. Robbins

3. Armstrong

4. Peterson

اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (قنبری و رجبی، ۱۳۹۱). در این راستا، یکی از مشکلات بسیار جدی در اغلب سازمان‌ها این است که از کمیت و کیفیت کار و استعداد مدیران خود شناخت کافی ندارند و نقاط قوت و ضعف نحوه انجام کار آن‌ها به درستی روشن نیست و در نتیجه از نیروی فکری و جسمی افراد آن‌طور که باید و شاید استفاده نمی‌شود. بنابراین لازم است در سازمان‌ها به عوامل مؤثر بر عملکرد بیش از پیش توجه کرده و در صورت مشاهده عملکرد ضعیف نسبت به اصلاح آن اقدام کنند تا موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان فراهم آید (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد نیروهای انسانی در سازمان (هم از نظر میزان و هم کیفیت) بیفزایند (آقاییگ و صالحی امیری، ۱۳۹۳). عواملی مانند داشتن نگرش مثبت و علاقه‌مندی به رشد و یادگیری و محیط‌های آموزشی، داشتن نگرش و اعتقاد خادمانه، نگرش مثبت به حاکمیت کشور و همچنین برخورداری از ویژگی‌هایی همچون انتقادپذیری، تفکر حل مسأله، انعطاف‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، درک تفاوت‌های فردی، نظم و انضباط و... بر فعالیت‌ها و سطح عملکرد مدیر تاثیرگذار است (فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵).

مطالعه عملکرد مدیران مدارس تاکنون موضوع بحث و تحقیق پژوهشگران بسیاری بوده است. عملکرد مدیران به صور گوناگون قابل تفکیک است و بررسی و ارزشیابی عملکرد مدیران با توجه به انواع مهارت‌های انسانی، ادراکی، مالی، برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی، ارتباطی، تصمیم‌گیری که در مجموع می‌توان آن‌ها را مهارت‌های مدیریتی و فرامدیریتی نام نهاد، انجام می‌گیرد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۲). شناخت و بررسی نحوه تاثیرگذاری عوامل متعدد بر عملکرد مدیران می‌تواند زمینه حرکت به سوی توانمندسازی را فراهم کند. در سال‌های اخیر با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجهه جامعه علمی با انبوهی از اطلاعات، دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاع و تسلط بر تمامی ابعاد یک رشته و به‌روز بودن در یک زمینه تا حدود زیادی دشوار است. از این‌رو انجام پژوهش‌های ترکیبی - که عصاره پژوهش‌های انجام‌شده در یک موضوع خاص را به شیوه نظام‌دار و علمی فراروی پژوهشگران قرار می‌دهد - گسترش روزافزون یافته است (ولف، ۱۹۸۶). پژوهش‌های مختلفی در زمینه عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس صورت گرفته است. با بررسی اجمالی استنباط می‌شود که پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه شکل پراکنده‌ای داشته و دارای نظم و ارتباط مشخصی نیستند.

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد عوامل متعددی بر عملکرد مدیران مدارس تاثیرگذار بوده و با متغیرهای زیادی رابطه معنادار داشته است. بنابراین بسیار بااهمیت است که بدانیم چه متغیرها و با چه اندازه اثری بیشترین تاثیر را بر عملکرد مدیران مدارس دارند. زیرا بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد و تعیین میزان اهمیت آن‌ها می‌تواند راهگشای بسیاری از تصمیم‌گیری‌های

راهبردی باشد. لذا شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی می‌افزاید.

هدف اصلی پژوهش حاضر، فراتحلیل مطالعات علمی مربوط به عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس ایران بوده و بر این اساس سؤالات زیر تدوین شده است:

(۱) در تحقیقات مربوط به عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس در ایران چه متغیرهایی مورد مطالعه قرار گرفته است؟

(۲) در تحقیقات مربوط به عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس در ایران چه فرضیه‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است؟

(۳) از بین عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس کدام یک تأثیر بیشتری بر موضوع دارد؟ عملکرد مدیران مدارس یکی از متغیرهایی است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که متغیرهای متعددی بر عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذارند و قابلیت پیش‌بینی آن را دارند.

پورانوری و ملکی آوارسین (۱۳۸۷)، در پژوهشی بیان کردند که بین میزان مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد مدیر، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رجایی‌پور و همکاران (۱۳۸۷)، در نتایج پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه کرمان» عنوان کردند که بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس در ابعاد آموزشی و پرورشی، همبستگی معنادار نبوده و در ابعاد اداری و نظارت و راهنمایی همبستگی معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش اقدسی و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان «رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه» نشان داد بین ابعاد جو سازمانی (رفتار حمایتی، هدایتی، حرفه‌ای صمیمی) رابطه معنادار مثبت و بین ابعاد دیگر جو سازمانی (رفتار ممانعتی و بیگانه) رابطه معنادار منفی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه وجود دارد. از طرف دیگر ۰/۷۹ تغییرات متغیر عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه از طریق ابعاد مختلف جو سازمانی قابل تبیین است.

نتایج پژوهش خویشی و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی شهر مراغه» بیانگر آن بود که بین میزان سلامت سطح نهادی مدارس و عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد. ولی بین میزان سلامت سطح اداری و فنی مدارس با عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

کاکیا (۱۳۸۸) در پژوهش «رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه» نشان داد که میان سلامت سازمانی با عملکرد مدیران مدارس، در قلمروی برنامه آموزش و تدریس، امور دانش‌آموزان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

غفوریان و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین کیفیت عملکرد مدیران باثبات و بی‌ثبات در مؤلفه‌های امور آموزشی، تربیتی، اداری-مالی و ارزشیابی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما در مؤلفه روابط انسانی تفاوتی مشاهده نشده است.

حمیدی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران دبیرستان‌های شهر قزوین را با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چندگانه (تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی و تخصیص خطی بردا) اولویت‌بندی کردند که در پایان مشخص شد مهارت رهبری، مهارت در برقراری روابط گروهی، مهارت در ارزشیابی، مهارت در استفاده از روابط انسانی و مهارت در سازماندهی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر عملکرد مدیران مدارس دارند.

محمدلو و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی مدیران موفق مدارس و عملکرد آن‌ها عنوان کردند که بین تعدادی از ویژگی‌های فردی مدیران موفق مدارس مانند خلاقیت و عملکرد آن‌ها همبستگی قوی و مستقیم از نوع رابطه خطی و بین تعدادی دیگر مانند هوش، استعداد، سن و پایبندی به اصول دینی با عملکرد مدیران همبستگی قوی و رابطه غیرخطی وجود دارد.

حمیدی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد نشان دادند از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، کاربرد دانش بیشترین سهم را در تبیین عملکرد مدیران داشته و همراه با سه مؤلفه دیگر (فشار عملکرد، روحیه و میل به تغییر) در مجموع قادر به پیش‌بینی ۵۸/۳ درصد از تغییرات واریانس مشترک متغیر عملکرد مدیران هستند. مزاری و همکاران (۱۳۹۳) در تبیین نقش خودبالندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنان معتقدند که دانش و اطلاعات بنیادی با ضریب مسیر ۰/۷۹ و صفات برتر خودبالندگی (شامل خلاقیت، فراست ذهنی، عادات و مهارت‌های یادگیری متعادل و خودآگاهی) نیز با ضریب مسیر ۰/۷۴ بر عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذارند.

نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای پژوهش ملانی و همکاران (۱۳۹۳)، با موضوع بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس نشان داد وضعیت هوش فرهنگی و عملکرد مدیران بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین از میان ابعاد هوش فرهنگی، سه بعد انگیزشی، فراشناختی رفتاری با عملکرد همبستگی مثبت داشته اما بین بعد شناختی هوش فرهنگی و عملکرد رابطه معناداری وجود نداشت.

شیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش «پیش‌بینی عملکرد مدیران بر اساس هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران مقطع ابتدایی» عنوان کردند که بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران با ۹۹ درصد اطمینان و بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران با ۹۵ درصد اطمینان رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. همچنین متغیر هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌توانند ۱۵ درصد از تغییرات متغیر عملکرد مدیران را پیش‌بینی کنند. وایلز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، مهارت در رهبری، استفاده از روابط انسانی و سازماندهی و فیسک<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، عوامل تأمین منابع مادی و مالی برای رفع نیازهای آموزشی معلمان، ایجاد تسهیلات برای آموزش ضمن خدمت، کمک به شکل‌دهی اهداف برنامه‌ریزی درسی و... را شناسایی کردند. در مجموع می‌توان گفت پژوهشگران متغیرهای همبسته با عملکرد مدیران مدارس را از دیدگاه‌های مختلفی بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند که متغیرهای متعددی از جنبه‌های فردی، روان‌شناختی و سازمانی بر عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذارند. بنابراین در تحقیق حاضر برآنیم با استفاده از روش فراتحلیل اثرگذارترین متغیرها را شناسایی و معرفی کنیم.

### روش پژوهش

یکی از روش‌هایی که به منظور تجزیه و تحلیل نتایج یافته‌ها، بحث‌ها و نتیجه‌گیری‌های تحقیقات اولیه صورت می‌گیرد، فراتحلیل<sup>۳</sup> است (ادوارد<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). فراتحلیل به شناسایی راهبرد تجزیه و تحلیل داده‌ها، طبقه‌بندی داده‌ها و بحث و تفسیر یافته‌ها در ارتباط با سؤال‌های پژوهش موردنظر، پرداخته می‌شود (بنچ و دی،<sup>۵</sup> ۲۰۱۰). در این راستا اندازه اثر یکپاز مفاهیم موجود در فراتحلیل است و آن عبارت است از؛ نسبت آزمون معناداری به حجم مطالعه (قاضی طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۸۹). نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (تامسون و اسنیدر،<sup>۶</sup> ۱۹۹۷).

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مقالات علمی-پژوهشی چاپ‌شده در ژورنال‌های ایرانی درباره عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس بوده و به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده

1. Wiles

2. Phisck

3. Meta. study

4. Edwards et all

5. Bench & Day

6. Thompson & Snyder

شد. این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل CMA2 تجزیه و تحلیل شده است. در پژوهش حاضر روش تحقیق در دو بخش: الف) فراتحلیل به شیوه‌ای توصیفی به ارائه و بررسی مشخصات پژوهش‌ها، یافته‌ها و نتایج تحقیقات مربوطه خواهد انجامید. ب) سیمای جامعه آماری و نمونه‌ها: در این تحقیق بنا بر انجام نمونه‌گیری نبوده و تلاش محقق به بررسی کل جامعه (تمام شماری) بوده است. بنابراین اهتمام محقق بر مطالعه و گردآوری اطلاعات موردنیاز برای تلخیص و نتیجه‌گیری مناسب از تمامی آحاد جامعه است. در مجموع، ۳۲ مقاله فارسی مرتبط با عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس در بازه زمانی ۱۳۸۷-۱۳۹۴ از پایگاه‌های علمی معتبر گردآوری شد و سپس با استفاده از محاسبه اندازه اثر مطالعات پیشین، در نهایت تعداد ۱۹ مطالعه واجد شرایط که دامنه مطالعاتی آن‌ها معطوف به ایران است انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از یک چک لیست فراتحلیل استفاده شد. این فرم معادل پرسش‌نامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات است. فرم مورد استفاده در این فراتحلیل شامل چهار بخش است: الف) شناسه و عنوان پژوهش، سال انجام پژوهش؛ ب) مشخصات نمونه پژوهش (ج) شاخص‌های کیفی پژوهش (روش پژوهش و آزمون به کاررفته)؛ د) شاخص‌های آماری پژوهش

### یافته‌ها

بخش قابل توجهی از اطلاعات موردنیاز برای انجام فرایند فراتحلیل به قسمت فرضیه‌ها، اهداف پژوهش‌ها و نیز آمار و ارقام به دست آمده از آزمون فرضیه‌های آن‌ها در بخش یافته‌های تحقیق به دست آمد. از این رو پژوهش‌هایی که در این دو بخش دارای کاستی‌هایی بودند، از فهرست نهایی فراتحلیل حذف و تعداد ۱۹ مقاله علمی-پژوهشی انتخاب شد.

جدول (۱): اطلاعات کلی مطالعات بررسی شده در پژوهش

تعداد مطالعات	تعداد کل نمونه‌ها	تعداد کل فرضیه‌ها	تعداد متغیرهای مورد بررسی
۱۹ مقاله علمی-پژوهشی	۲۹۱۸	۴۳	۳۴

متغیرهای حاصل از مطالعات پیشین در دو جدول جداگانه به همراه فراوانی، درصد فراوانی، شدت اثر، Standard error، p-value و z-value طبقه‌بندی و ارائه شده‌اند.

جدول (۲): اطلاعات تفصیلی درباره پژوهش‌های مورد استفاده در فراتحلیل

ردیف	پژوهشگر	موضوع	متغیر مستقل مورد	جامعه	نمونه	روش آماری	نتایج
۱	اقدسی و همکاران	رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهر ارومیه	۱	مدیر+۳۲۰۲ معلم	۱۰۵ مدیر+۳۱۵ معلم	ضریب همبستگی پیرسون، آتست، تحلیل واریانس یکطرفه مستقل و تحلیل رگرسیون چند گانه	بین ابعاد جو سازمانی (رفتار حمایتی، هدایتی، حرفه‌ای و صمیمی) رابطه مثبت و بین دو بعد (رفتار ممانعتی و بیگانه) رابطه منفی با عملکرد مدیران مدارس وجود دارد.
۲	حمیدی و همکاران	رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد	۳	۱۱۲۸	۲۸۵	کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره	رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس وجود دارد. همچنین مؤلفه کاربرد دانش بیشترین سهم را در تبیین عملکرد مدیران نشان می‌دهد
۳	خویشی و همکاران	بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس شهرستان مراغه	۱	۲۴۸	۲۴۸	ضریب همبستگی پیرسون	بین میزان سلامت سطح نهادی مدارس و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. ولی بین میزان سلامت سطح اداری و فنی مدارس با عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد.
۴	محمد لو و همکاران	بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی مدیران موفق مدارس و عملکرد آنها	۳	مدیر+۴۰۰ دبیر	۷۳ مدیر+۴۰۰ دبیر	رگرسیون خطی و غیرخطی	بین خلاقیت و عملکرد مدیران همبستگی قوی و مستقیم از نوع رابطه خطی و بین هوش،



استعداد، سن و پابندی به اصول دینی و اخلاقی با عملکرد مدیران همبستگی قوی و رابطه غیرخطی وجود دارد.					در شهرستان ابهر		
بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رابطه معنادار عملکرد مدیر با سلامت سازمانی را می‌توان عمدتاً در دو حوزه برنامه آموزش و تدریس و امور دانش‌آموزان مشاهده کرد.	ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین	۱۸۰	-	۲	رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه شهر قزوین	کاکیا	۵
بین مدیریت زمان و عملکرد در ابعاد آموزشی و پرورشی همبستگی نبوده و در ابعاد اداری و نظارتی همبستگی معنادار بوده است. بین مدیریت زمان و جنسیت و تفاوت مدیریتی تفاوت معنادار بوده ولی با مدرک تحصیلی تفاوت معنادار وجود نداشته است.	ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، t مستقل و f تک متغیری	۸۶ مدیر و ۲۵۶ دبیر	۲۰۱ مدیر و ۱۸۵۰ دبیر	۲	بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر کرمان	رجایی پور و همکاران	۶
بین کیفیت عملکرد مدیران در مؤلفه‌های آموزشی، تربیتی، اداری-مالی و ارزشیابی تفاوت معنادار وجود دارد	لامان ویتنی	۹۰	۱۱۰	۴	تأثیر ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی	غفوریان و همکاران	۷

اما در مؤلفه روابط انسانی تفاوتی مشاهده نشده است.							
مؤلفه مهارت‌های مدیریت بیشترین تأثیر و مؤلفه ساختار سازمانی کمترین تأثیر را در توانمندسازی مدیران دارد. همچنین با اطمینان ۰/۹۵ بین میزان میانگین عملکرد مدیرانی که مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس دارند، با عملکرد مدیرانی که مدرک فوق دیپلم دارند، تفاوت معنادار وجود دارد. از طرف دیگر سابقه مدیریت در عملکرد تأثیر داشته اما جنسیت تأثیری ندارد.	T تک نمونه‌ای، t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه	۲۹۷	۱۲۶۱	۲	بررسی عملکرد مدیران دبیرستان شهر تهران بر مبنای مولفه‌های توانمندسازی مدیران	خنیفی و کرمعلی	۸
بین ابعاد رضایت شغلی و ابعاد توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	ضریب همبستگی پیرسون و t تست	۵۲	۵۲	۲	رابطه توانمندسازی و رضایت شغلی با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر مرودشت	احمدی و همکاران	۹
دانش و اطلاعات بنیادی با ضریب مسیر ۰/۷۹ بر عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذار بوده است. همچنین صفات خودباندگی	مدل معادلات ساختاری (ضریب مسیر)	۱۰۸	۳۳۹	۲	تبیین نقش خودباندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنها در شهری	مزاری و همکاران	۱۰

(خلاصیت، فراست ذهنی، عادات و مهارت‌های یادگیری متعادل و خودآگاهی) با ضریب مسیر ۱/۷۴ عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذار بوده است.							
با سطح ۹۹ درصد اطمینان بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ارتباط مثبت وجود دارد.	رگرسیون چند متغیری با ورود هم‌زمان	۱۲۰	۱۲۸۳	۱	بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران مدارس شهر ساهو	ولایی و امینی	۱۱
بین آموزش ضمن خدمت و عملکرد (آموزشی، اداری و مالی) مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	همبستگی	۲۸۰	۴۲۷	۱	بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با عملکرد مدیران مدارس	فرنیا و الهی	۱۲
بین خودپنداری و عملکرد مدیران در ابعاد نظارتی، برنامه‌ریزی، هماهنگی، هدف‌گذاری و انگیزشی رابطه وجود دارد.	آزمون t دو گروه مستقل و ضریب همبستگی پیرسون	۴۸ مدیر و ۱۴۴ دبیر	۴۸ مدیر و ۶۱۱ دبیر	۲	بررسی رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آن‌ها در شهرستان لنجان	دلوری و همکاران	۱۳
رفتار مدنی و ابعاد آن با عملکرد مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار دارند.	همبستگی و رگرسیون خطی ساده و چند متغیره	۱۴۸	۶۰۰ دبیر	۱	بررسی رابطه رفتار مدنی و عملکرد مدیران مدارس شهر کلپیر	دهقان و دهقان	۱۴
هوش فرهنگی و عملکرد مدیران با یکدیگر رابطه مثبت و معنادار دارند. همچنین سه بعد	کولموگروف اسمیرنوف، T تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس یکراهه	۹۰	۳۱۷	۱	بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس شهر تهران	ملایی و همکاران	۱۵

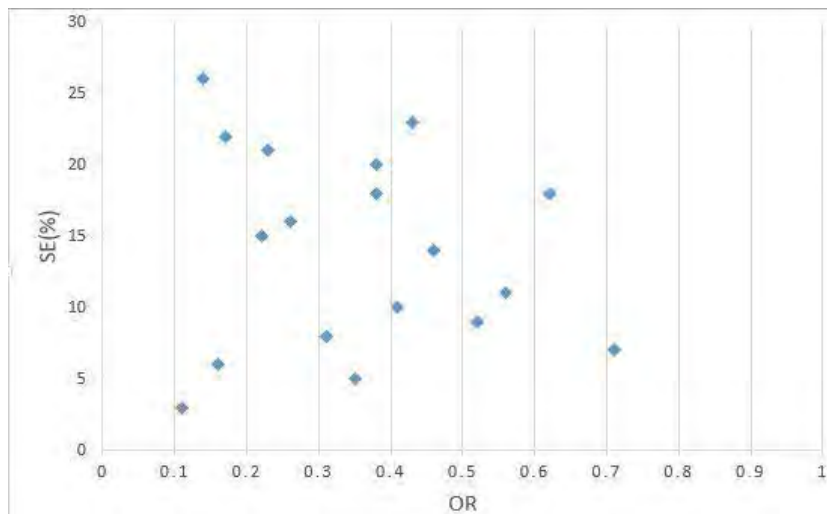
<p>انگیزشی، فراشناختی و رفتاری با عملکرد همبستگی مثبت داشته اما بین بعد شناختی و عملکرد رابطه معناداری وجود نداشت.</p>						
<p>روابط معنی‌دار ضعیف و متوسطی میان لنگرگاه‌های فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت-ثبات، استقلال-خودمختاری، خلاقیت-کارآفرینی و چالش‌های محض با عملکرد مدیران وجود دارد. همچنین لنگرگاه استقلال-خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی، و امنیت-ثبات تاثیر مستقیم بر عملکرد مدیران مدارس دارند.</p>	<p>همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر</p>	<p>۱۳۳</p>	<p>۲۰۳</p>	<p>۱</p>	<p>تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج</p>	<p>۱۶ غلامی و یارمحمدزاده</p>
<p>بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران با توجه به جنسیت، سن و سابقه مدیریتی رابطه معناداری وجود ندارد. بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه مدیریتی (۱-۱۰) سال، رابطه وجود دارد. اما در سابقه مدیریتی (۱۱-۲۷)</p>	<p>ضریب همبستگی پیرسون</p>	<p>۵۱</p>	<p>۱۱۷</p>	<p>۲</p>	<p>رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل با عملکرد مدیران دبیرستان‌های شهر تبریز</p>	<p>۱۷ برغول و همکاران</p>

سال، رابطه وجود ندارد.							
بین عملکرد (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران مدارس با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	رگرسیون چند متغیری با روش ورود هم‌زمان	۱۲۰	۷۴ مدیر+۱۲۰۹ دبیر	۱	رابطه سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر اسلامشهر	طاهری و همکاران	۱۸
میان صفات برتر خود توسعه‌ای و دانش و اطلاعات بنیادی و عملکرد ادبیات‌محور و شاخص محور مدیران مدارس همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	۱۸۰	۳۳۹	۲	رابطه صفات برتر خود توسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آن‌ها در شهری	مزاری و همکاران	۱۹

جدول (۳): فراوانی و درصد پژوهش‌های مورد استفاده بر حسب روش آماری

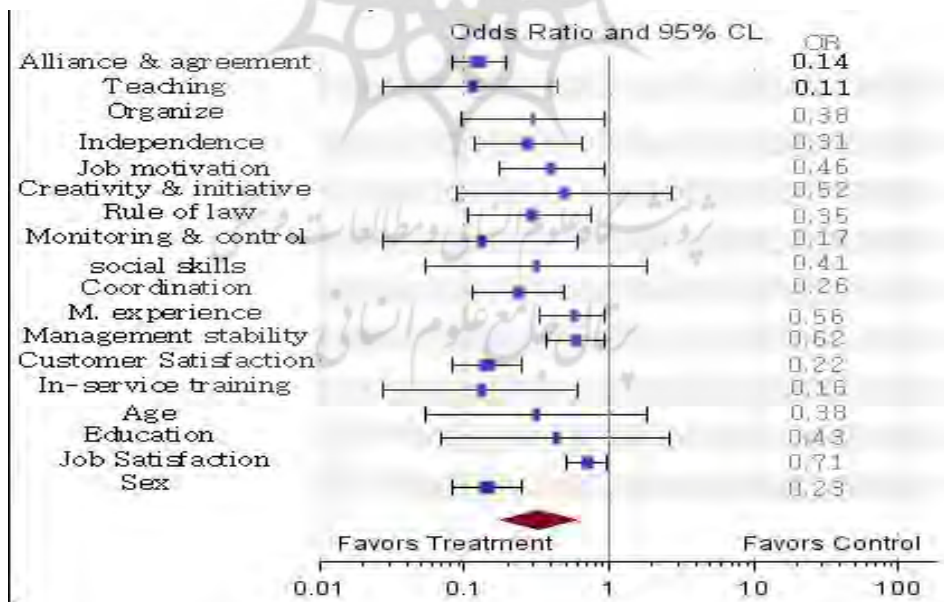
ردیف	روش آماری	فراوانی	درصد
۱	همبستگی و ضریب همبستگی پیرسون	۱۱	۳۲,۴
۲	آزمون‌های T	۷	۲۰,۵
۳	تحلیل رگرسیون	۷	۲۰,۵
۴	تحلیل واریانس	۳	۸,۸
۵	سایر روش‌ها	۶	۱۷,۷
	جمع	۳۴	۱۰۰

با توجه به جدول ۳ می‌توان گفت، روش‌های استفاده‌شده در پژوهش‌های مورد بررسی عمدتاً همبستگی پیرسون و آزمون‌های T بوده است.



نمودار (۱): Funnel Plot میزان احتمال بروز سوگیری در انتشار نتایج را نشان می‌دهد.

محور افقی نشان‌دهنده اندازه اثر متغیرها و محور عمودی آن نشان‌دهنده خطای استاندارد مربوط به هر متغیر است. با توجه به اینکه شاخص نتایج حاصله از تحقیق در سمت چپ نمودار تمرکز دارد، می‌توان گفت که تحقیق دارای خطای معیار پایین است.



نمودار (۲): Forest Plot مطالعات مربوط به عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس

در نمودار ۲ محور عمودی نشان دهنده متغیرهای مورد بررسی و محور افقی نشان دهنده اندازه اثر با فاصله اطمینان ۹۵٪ متغیرهاست. با توجه به نمودار، متغیر رضایت شغلی (Job Satisfaction) و آموزش - تدریس (Teaching) به ترتیب دارای بیشترین و کمترین اندازه اثر در بین متغیرهای مورد بررسی قرار دارند. (برآیند کل مطالعات به صورت یک لوزی نشان داده می شود که مرکز آن نمایانگر میانگین تخمین اثر و کشیدگی آن نمایانگر فاصله اطمینان است)

جدول (۴): نتایج فراتحلیل عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس

رتبه	متغیر مستقل	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر Effect size	Standard error	p-value	z-value
۱	تحصیلات	۴	۱۱/۷۴	۰/۴۳	۰/۲۱۳	۰/۰۰۱	۶/۶۵۶
۲	سابقه مدیریت	۳	۸/۸۲	۰/۵۶	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	۶/۵۳۶
۳	خلاقیت و ابتکار	۳	۸/۸۲	۰/۵۲	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	۵/۵۸۶
۴	انگیزش	۱	۲/۹۴	۰/۳۵	۰/۲۵۶	۰/۰۰۱	۵/۴۵۲
۵	فراشناخت	۲	۵/۸۸	۰/۲۶	۰/۳۴۱	۰/۰۰۱	۴/۷۵۸
۶	سن	۳	۸/۸۲	۰/۳۸	۰/۱۳۸	۰/۰۰۵	۳/۴۵۲
۷	جنسیت	۲	۵/۸۸	۰/۲۳	۰/۴۲۹	۰/۰۰۱	۶/۴۵۲
۸	مهارت های اجتماعی	۱	۲/۹۴	۰/۴۱	۰/۳۷۶	۰/۰۰۰	۳/۴۵۲
۹	نظارت و کنترل	۲	۵/۸۸	۰/۱۷	۰/۲۳۸	۰/۰۰۰	۴/۷۸۵
۱۰	آموزش ضمن خدمت	۱	۲/۹۴	۰/۱۶	۰/۳۵۱	۰/۰۰۰	۶/۷۸۵
۱۱	انگیزه شغلی	۱	۲/۹۴	۰/۴۶	۰/۴۲۶	۰/۰۰۰	۵/۴۵۸
۱۲	ثبات مدیریت	۴	۱۱/۷۴	۰/۶۲	۰/۳۳۶	۰/۰۰۰	۵/۲۸۶
۱۳	سازماندهی	۱	۲/۹۴	۰/۳۸	۰/۲۸۱	۰/۰۰۰	۵/۱۲۲
۱۴	رضایت شغلی	۱	۲/۹۴	۰/۷۱	۰/۳۴۳	۰/۰۰۵	۶/۲۱۵
۱۵	اتحاد و توافق	۱	۲/۹۴	۰/۱۴	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱	۵/۷۸۵
۱۶	رضایت ارباب رجوع	۱	۲/۹۴	۰/۲۲	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	۶/۴۵۴
۱۷	استقلال	۲	۵/۸۸	۰/۳۱	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	۶/۴۲۸
۱۸	آموزش و تدریس	۱	۲/۹۴	۰/۱۱	۰/۴۷۱	۰/۰۰۵	۴/۲۶۸
مجموع		۳۴	۱۰۰				

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، متغیرهای تحصیلات، سابقه مدیریت، خلاقیت و ابتکار، انگیزش، فراشناخت، سن، جنسیت، مهارت‌های اجتماعی، نظارت و کنترل، آموزش ضمن خدمت، انگیزه شغلی، ثبات مدیریت، سازماندهی، رضایت شغلی، اتحاد و توافق، رضایت ارباب رجوع، استقلال و آموزش و تدریس به‌عنوان متغیرهای مستقل استخراج و طبقه‌بندی شد و بیشترین فراوانی مربوط به متغیرهای تحصیلات و ثبات مدیریت بوده است.

براساس طبقه‌بندی کوهن<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، هنگامی که مقدار آماره مساوی ۰/۱ باشد (درصد واریانس تبیین‌شده ۰/۱)، مقدار شدت تأثیر در طبقه کوچک یا پایین قرار می‌گیرد. به‌علاوه اگر مقدار معادل ۰/۳ (درصد واریانس تبیین‌شده ۰/۰۹) باشد، شدت تأثیر متوسط و در نهایت اگر مقدار معادل ۰/۵ (درصد واریانس تبیین‌شده ۰/۲۵) باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بنابراین براساس جدول ۴ و طبقه‌بندی مرسوم برای میزان شدت‌های اثر می‌توان شدت، صحت و قدرت تأثیر متغیرهای ارائه‌شده در قالب فرضیه‌ها را در سه دسته حدود اندازه‌های اثر قرار داد. دسته اول، آن گروه از متغیرهاست که تأثیرگذاری بین آن‌ها ضعیف بوده و امکان عدم تأیید فرضیه این پژوهش‌ها در پژوهش‌های مشابه زیاد است. این متغیرها، متغیرهایی هستند که شدت اثر آن‌ها کوچک است یعنی شدت اثر آن‌ها کمتر از ۰/۳ است. براساس مندرجات جدول ۴، متغیرهای آموزش و تدریس، اتحاد و توافق، آموزش ضمن خدمت، نظارت و کنترل، رضایت ارباب رجوع، جنسیت، و فراشناخت در این دسته قرار می‌گیرند.

گروه دوم متغیرهایی هستند که مقادیر اندازه آن‌ها متوسط است و بین ۰/۳ و ۰/۵ قرار دارد. فرضیه‌های این گروه نسبت به گروه قبل از قوت و اطمینان بیشتری برخوردار است و روابط تأییدشده بین متغیرهای این دسته با عملکرد مدیران بیش از دسته اول قابل‌اتکاست. براساس جدول ۴، این متغیرها عبارت‌اند از: استقلال، انگیزش، سن، سازماندهی، مهارت‌های اجتماعی، انگیزه شغلی، و تحصیلات. و دسته سوم متغیرهایی هستند که شدت اثر آن‌ها ۰/۵ درصد و بیشتر از آن است. این متغیرها دارای قوت و اطمینان بسیار بالایی هستند و این موضوع را می‌توان به این شکل تعبیر کرد که اگر در پژوهش‌هایی از این نوع، فرضیه‌های حاضر مورد بررسی و آزمون مجدد قرار گیرند، به احتمال بسیار بالا دوباره تأثیرگذاری آن‌ها تأیید خواهد شد. براساس جدول ۴، این متغیرها، متغیرهای خلاقیت و ابتکار، سابقه مدیریت، ثبات مدیریت، و رضایت شغلی هستند.

فراتحلیلگران برای مطالعات منتشرشده و منتشرنشده تحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌دهند و تفاوت‌های آن‌ها را از لحاظ اندازه اثر آزمون می‌کنند. رزنتال تعیین تعداد مطالعات گمشده (با

1. Cohen



میانگین اثر برابر صفر) یعنی تعداد مطالعات مؤید فرضیه صفر را که باید به تحلیل اضافه شود و از لحاظ آماری یک اثر کلی غیرمعنادار به دست داده و نتیجه را تغییر دهد، پیشنهاد می‌کند. کوپر<sup>۱</sup> این تعداد را تعداد ناکامل بی‌خطر<sup>۲</sup> ( $N_{fs}$ ) نامیده است. در جدول ۷ مقدار آماره‌های یادشده مورد محاسبه قرار گرفته است.

جدول (۵): محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

z-value	سطح معنی‌داری (آلفا)	K (تعداد مطالعات مشاهده‌شده)	N (تعداد مطالعات گمشده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند)
۷/۷۵۲	۰/۰۵	۱۹	۳۳۲۳

با توجه به جدول ۵ می‌توان گفت که باید تعداد ۳۳۲۳ مطالعه دیگر صورت گرفته و بررسی شود تا مقدار P دوسویه ترکیب شده از ۰/۰۵ تجاوز نکند؛ به این معنی که باید ۳۳۲۳ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده از این پژوهش است. ۳۳۲۳ مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

در پایان در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه‌های اثر به دست آمده پرداخته می‌شود.

H0: میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معناداری وجود ندارد.

H1: میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول (۶): مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

p-value	z-value	سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	نتیجه آزمون
۰/۰۰۰	۷/۷۵۲	۰/۰۵	۰/۹۵	H0 رد می‌شود، $p < ۰/۰۵$

با توجه به این که در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معنادار از میان خطا (۰/۰۵) کوچک‌تر است، H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل گران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی کنند

1. Cooper

2. Fail. safe N

که ممکن است این ناهمگونی به علت تأثیر احتمالی آن‌ها رخ داده باشد. این کار به وسیله طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به‌طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب هستند، صورت می‌گیرد. سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود. در پژوهش حاضر با توجه به این که ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات موردنظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نبود، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها براساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. بنابراین، با محدودیت شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده مواجه بودیم.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر بر آن بود تا با فراتحلیلی بر پژوهش‌های اجرا شده در ایران به شناسایی متغیرها و فرضیه‌هایی که تا به امروز در مطالعات مربوط به موضوع عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس مورد استفاده قرار گرفته است پرداخته و مهم‌ترین عوامل اثرگذار را معرفی کند.

نتایج فراتحلیل حاضر که از ترکیب ۴۳ فرضیه و ۳۴ متغیر مستقل حاصل از ۱۹ پژوهش به‌دست آمده است، نشان داد که مابین اندازه اثرهای ۰/۱ تا ۰/۸، متغیرهای تحصیلات، سابقه مدیریت، خلاقیت و ابتکار، انگیزش، فراشناخت، سن، جنسیت، مهارت‌های اجتماعی، نظارت و کنترل، آموزش ضمن خدمت، انگیزه شغلی، ثبات مدیریت، سازماندهی، رضایت شغلی، اتحاد و توافق، رضایت ارباب رجوع، استقلال و آموزش و تدریس به‌عنوان متغیرهای مستقل بر عملکرد مدیران مدارس تأثیرگذارند.

از نظر میزان تأثیر عوامل مختلف بر عملکرد مدیران مدارس در ایران می‌توان گفت که عوامل رضایت شغلی با اندازه اثر ۰/۷۱، ثبات مدیریت با اندازه اثر ۰/۶۲، سابقه مدیریت با اندازه اثر ۰/۵۶ و ابتکار و خلاقیت با اندازه اثر ۰/۵۲، به‌ترتیب بیشترین تأثیر را بر موضوع عملکرد مدیران مدارس ایران داشته‌اند. همخوانی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگران دیگر با توجه به چهار متغیر اثرگذار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**رضایت شغلی:** نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۲) که نشان داد بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین نتایج پژوهش میرترابی و همکاران (۱۳۹۰) که حاکی از رابطه بین مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی با میزان عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌هاست، همخوانی دارد.

**ثبات مدیریت:** استامپز<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) بیان می‌کند، مطالعه وضعیت ثبات مدیران به منزله پیامد تعهد سازمانی آن‌هاست و اهمیت ویژه دارد، زیرا یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، حفظ و نگهداری افراد

است. فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ثبات مدیران سبب ایجاد و افزایش حس تعهد در آنان می‌شود. همچنین اینگرسول<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) معتقد است ثبات مدیریت از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. نتایج پژوهش قربانی مهر (۱۳۸۴) نشان داد بین ثبات مدیریت مدیران و کیفیت عملکرد آنان در امور تربیتی رابطه معناداری وجود دارد.

سابقه مدیریت: یافته حاضر با نتایج پژوهش ریسمانچیان (۱۳۸۳) که نشان داد بین عملکرد مدیران و سوابق مدیریتی آن‌ها رابطه معنادار وجود ندارد و نتایج پژوهشی سهامی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان داد از میان متغیرهای جنسیت، سابقه مدیریت و سابقه خدمت تنها متغیر جنسیت بر عملکرد مدیران تأثیر معناداری دارد، همخوانی ندارد. اما با یافته‌های پژوهشی مهلمن<sup>۲</sup> که نشان داد هر چه تجربه کاری در پست کنونی (سابقه مدیریت) بیشتر باشد، مدیر اثربخش‌تر است و نتایج پژوهشی رجایی پور و همکاران (۱۳۸۷) که نشان داد مدیران با سنوات مدیریتی ۸ تا ۱۲ سال بهتر و مطلوب‌تر از وقت و زمان خود استفاده می‌کنند و حنیفی و کرمعلی (۱۳۹۲) که در پژوهش خود نشان دادند با اطمینان ۹۵٪ میزان عملکرد مدیرانی که دارای سابقه (مدیریتی) بیش از ۱۰ سال هستند، نسبت به مدیرانی که دارای سابقه بیش از ۱۰ سال بودند بیشتر است، همخوانی دارد.

ابتکار و خلاقیت: میرکمالی (۱۳۸۳) معتقد است در سازمان‌هایی که مدیران نسبت به مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و دادن مسؤلیت و اختیار علاقه بیشتری نشان می‌دهند، میزان ابتکار و خلاقیت و مسؤلیت‌پذیری برای حل مشکلات بیشتر از سازمان‌های خودکامه یا کاملاً متمرکز است. به عقیده پیدلر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۱) خلاقیت یکی از صفات برتر خودتوسعه‌ای شناخته شده است. در خلاقیت منظور توانایی فایق‌آمدن بر موقعیت‌ها با جواب‌های جدید و بی‌همتا و داشتن وسعت بینش برای تشخیص قبول راهکارهای جدید و مفید است. خلاقیت در سازمان دارای نقش‌ها و تأثیراتی از قبیل افزایش کیفیت راه‌حل مسائل، تحریک و ارتقای نوآوری، افزایش انگیزش و تعهد در سازمان و افزایش عملکرد مؤثر تیم‌هاست.

از طرف دیگر عوامل آموزش و تدریس، اتحاد و توافق، آموزش ضمن خدمت، نظارت و کنترل، رضایت ارباب رجوع، جنسیت، و فراشناخت دارای کمترین میزان تأثیرگذاری هستند. در تبیین نتایج پژوهش قابل ذکر است که هر چند انجام آزمون‌های اندازه اثر و همگنی داده‌ها نشان از دقت و صحت یافته‌های این تحقیق داشت؛ اما امکان تقسیم مطالعات به زیر گروه‌ها براساس متغیرهای

1. Ingersoll

2. Moehlman

3. Pedler

تعدیل گر وجود نداشت. بنابراین، عدم‌شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده اگرچه به‌طور مستقیم در اهداف تحقیق بیان نشده بود، می‌تواند به‌عنوان یکی از محدودیت‌های این پژوهش قلمداد شود. با توجه به اینکه حوزه پژوهش حاضر در محدوده مدیران مدارس بوده است، لذا در این قسمت پیشنهادها و موارد مفید و کاربردی برای توجه بیشتر مدیران مدارس ایران ارائه می‌شود. مدیران مدارس بعد از مراجعه به جداول متغیرها و فرضیه‌های استخراج‌شده آن دسته از متغیرها را که دارای شدت اثر بالاتری بوده و در نتیجه تأثیر زیادی بر موضوع عملکرد مدیران مدارس دارند، موردتوجه بیشتری قرار دهند. از این متغیرها می‌توان به مواردی نظیر رضایت شغلی، ثبات مدیریت، سابقه مدیریت، خلاقیت و ابتکار، تحصیلات، استقلال، انگیزش، سن، سازماندهی، مهارت‌های اجتماعی، سازماندهی و انگیزه شغلی اشاره کرد. در راستای پیشنهاد پژوهشی لازم است محققان به پژوهش دیگر در رابطه با مقایسه پژوهش‌های داخلی و خارجی در این زمینه بپردازند.



## منابع

- آقابیک، فرهاد و صالحی امیری، سیدرضا. (۱۳۹۳). نقش هوش فرهنگی در عملکرد مدیران (مورد مطالعه: صندوق بازنشستگی کشوری). *مجله مدیریت فرهنگی*، ۸ (۲۶): ۱۳-۲۶.
- آرمسترانگ، میشل. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی، ترجمه حسین پهلوانیان و همکاران. تهران: نیکو روش، چاپ دهم، جلد ۲.
- احمدی، معصومه؛ شهامت، نادر و فانی، حجت‌اله. (۱۳۹۲). رابطه توانمندسازی و رضایت شغلی با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر مرودشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی.
- اقدسی، علینقی؛ ثمری، شاهین و باقری، سیفعلی. (۱۳۸۷). رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۱۱ (۱): ۷-۳۸.
- بهرامی، اعظم؛ احمدی، غلامرضا؛ سعادت‌مند، زهره و عباسی، زهره. (۱۳۹۲). بررسی شاخص‌های ارزشیابی عملکرد مدیران شهر اصفهان از دیدگاه مدیران و معلمان. *فصلنامه رهیافتی نودمدرسیت آموزشی*، ۴ (۴): ۱۴۱-۱۵۰.
- پورانوری، ثریا و ملکی آوارسین، صادق. (۱۳۸۷). بررسی رابطه مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه مراغه. *فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۷: ۱۹۹-۲۱۱.
- حمیدی، فریده؛ ساکی، رضا؛ موحدی‌نسب، عباس و محب‌زاده، زینب. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد. *فصلنامه رهیافتی نودمدرسیت آموزشی*، ۵ (۲): ۳۵-۳۸.
- حمیدی، ناصر؛ موسی‌خانی، مرتضی و نجفی، زهرا. (۱۳۸۹). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چندگانه (تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی و تخصیص خطی بردا). *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۳۴ (۹): ۱۲۷-۱۵۵.
- حلیمی، سیده مهتاب و فتحی آذر، اسکندر. (۱۳۸۸). تدوین و اولویت‌بندی استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر تبریز. *مجله علوم تربیتی*، ۲ (۸): ۸۵-۱۰۶.
- خویشی، بهروز؛ سرمست، بهرام و بیک‌زاد، جعفر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲: ۱۷۶-۱۹۳.
- رجایی‌پور، سعید؛ یارمحمدزاده، پیمان؛ زین‌الدینی میمند، فاطمه و زیدآبادی، عباس. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه کرمان، *فصلنامه رهیافتی نودمدرسیت آموزشی*، ۲ (۱): ۴۳-۶۰.
- سهامی، سوسن؛ قیصری، مهدی و عباسی، زهرا. (۱۳۹۱). بررسی نگرش دبیران و کارشناسان نسبت به عملکرد مدیران دارای مدرک مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و سایر رشته‌ها، *فصلنامه رهیافتی نودمدرسیت آموزشی*، ۳ (۴): ۸۵-۹۵.

- شیری، محمد؛ پیری، مهران؛ رضایی، اسد و امینی، علی. (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد مدیران براساس هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دوره ابتدایی پسرانه شهرستان خرم‌آباد. *فصلنامه‌رهیافتی نودرمدیریت آموزشی*، ۱۰ (۲): ۳۳-۴۸.
- غفوریان، هما؛ خان‌زاده، قاسم و فلامرزی، آمنه. (۱۳۸۹). تأثیر ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران از دیدگاه دبیران دبیران آموزشگاه‌های دوره راهنمایی، *فصلنامه‌رهیافتی نودرمدیریت آموزشی*، ۴ (۱): ۶۷-۸۲.
- فرزانه، محمد، پورکریمی، جواد و نوروزی، میترا. (۱۳۹۵). واکاوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس، یافته‌های یک پژوهش ترکیبی. *دوفصلنامه مدیریت مدرسه*، ۴ (۱): ۱-۲۵.
- فقهی فرهمند، ناصر. (۱۳۸۱). *مدیریت‌پویایسازمان*، چاپ اول، تبریز: فروزش.
- قنبری، سیروس و رجبی، عباس. (۱۳۹۱). میزان آشنایی مدیران با مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی و رابطه آن با عملکرد آنان. *مجله پژوهش علوم انسانی*، ۱۱ (۲۸): ۴۷-۶۰.
- قاضی طباطبایی، محمود و دادهیر، ابوعلی. (۱۳۸۹). *فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری*. تهران: دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.
- قربانی مهر، حبیب‌اله. (۱۳۸۴). ثبات مدیریت مدیران بر کیفیت عملکرد مدیران از دیدگاه دبیران آموزشگاه‌های دوره متوسطه شهرستان اسلامشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- کاکیا، لیدا. (۱۳۸۸). رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۹۹: ۱۴۵-۱۵۹.
- موسیخانی، مرتضی؛ حمیدی، ناصر و نجفی، زهرا. (۱۳۸۹). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چندگانه (تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی و تخصیص خطی بردا). *فصلنامه‌رهیافتی نودرمدیریت آموزشی*، ۳۴ (۹): ۱۲۹-۱۵۶.
- مزاری، ابراهیم؛ ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد؛ خباره، کبری و باده‌بان، سودابه. (۱۳۹۳). تبیین نقش خودبالندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهر ری). *فصلنامه آموزش و ارزشیابی*، ۷ (۲۶): ۱۰۳-۱۲۴.
- محمملو، اقدم؛ الوانی، سیدمهدی و حمیدی، ناصر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی (شخصی) مدیران موفق مدارس و عملکرد آن‌ها (مورد مطالعه اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر). *فصلنامه مطالعات کمی درمدیریت*، ۲ (۲): ۱۶۰-۱۷۹.
- ملائی، رباب؛ میرکمالی، سیدمحمد و پورکریمی، جواد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس (مطالعه موردی: مدارس متوسطه دولتی دخترانه شهر تهران). *فصلنامه‌رهیافتی نودرمدیریت آموزشی*، ۹ (۴): ۱۰۹-۱۲۳.
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۳). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: یس‌طرون.

- Bench, S., Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: a meta-synthesis of qualitative research. *International journal of nursing studies*, 47(4): 487-499.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (second edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Edwards, M., Davies, M., Edwards, A. (2009). What are the external influences on information exchange and shared decision – making in healthcare consultations: a meta-synthesis of the literature. *Patient education and counseling*, 75(1): 37-52.
- Ingersoll, R. M (2001). Teacher turnover and teacher shortage: an organizational analysis. *American Educational research*, 38: 499-534.
- Stamps, P.L. (1997). *Nurses and work satisfaction: and index for measurement*.
- Moehlman, G.M. (2002). *The relationship between leadership styles and faculty perceived effectiveness of principals in secondary vocational- technical school in Michigan*. Ph.D. Thesis. The Ohio State University.
- Peterson, Tim. D. (2012). The ongoing legacy of R.L. Katz. *Journal of management Decision*, 42(10): 1297 -1308.
- Paadrrr, .. , Burgoyn,, J.nnd boyd,, T. (2001). *A manggr guudd's oosll -development*. Forth edition London.Mc grawhill.
- Phisck, I. (2002). *Personnel/ Human Resource Management*, 3 rd ed ,London: Printice\_Hall.
- Wiles, K. (2000), *For Better Schools Super Vision*, 4rd ed. Boston: McGraw\_Hill

