

مقایسه وظایف مدیران مدارس دخترانه متوسط دوم دولتی و غیردولتی شهر یاسوج و عملکرد مدیریتی آنها از دیدگاه دبیران

صدیقه باقرپور نجف آباد^۱، دکتر مهنوش عابدینی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

^۲ استادیار دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

صدیقه باقرپور نجف آباد

چکیده

رشد و توسعه نظام های آموزشی از مهم ترین اهداف مشخص عصر ماست. این امر، مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه به مسئله مهم مبدل شده است. تقاضا برای آموزش و پرورش رشد چشم گیری پیدا کرده به طوری که با افزایش تعداد دانش آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه گذاری افزون تر ضرورت یافته است. هدف این پژوهش بررسی وظایف مدیران مدارس متوسطه دوم دخترانه شهر یاسوج و عملکرد مدیریتی آنها از دیدگاه دبیران می باشد. روش مطالعه در این پژوهش توصیفی و تحلیلی از نوع پیمایشی و ابزار جمع آوری داده های مربوطه از طریق پرسشنامه صورت گرفته و داده های گردآوری شده که از یک نمونه ۱۴۵ نفری که ۸۵ نفر در مدارس دولتی و ۶۰ نفر در مدارس غیردولتی به عمل آمده است. اطلاعات به دست آمده را با نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل و با استفاده از آزمون تی استیودنت به بررسی فرضیات پرداختیم. نتایج حاصله از این مطالعه نشان می دهد که از نظر مهارت های مدیران در مدارس دولتی با میانگین ۲,۸۳ و در مدارس غیردولتی با میانگین ۳,۴۶، عملکرد مدیران در مدارس دولتی با میانگین ۲,۹۶ و در مدارس غیردولتی با میانگین ۳,۴۷، وظایف مدیران در مدارس دولتی با میانگین ۲,۸۷ و در مدارس غیردولتی ۳,۳۶ را به خود اختصاص داده اند؛ که نشان می دهد مدیران مدارس غیردولتی از دیدگاه دبیران وظایف خود را بهتر از مدیران مدارس دولتی انجام می دهند.

واژگان کلیدی: مدیران، مدارس، وظایف، دولتی، غیردولتی.

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به عنوان یک پدیده عام، جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می رود که از دیر باز نقش اساس در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است. آداب و رسوم، اعتقادات و ارزش ها، نگرش ها و رفتارها، دانش ها و مهارت های جامعه از طریق فرآیندهای پرورش و آموزش قابل انتقال و دوام بوده اند. هر چند، ویژگی های آن در جوامع مختلف تفاوت دارند ولی وجه مشترک بسیاری نیز میان نظام های آموزشی یافت می شوند. پیدایی و گسترش این نظام ها، حاکی از ضرورت و اهمیت روزافزون امر آموزش و پرورش در جهان کنونی است. در اغلب کشورهای جهان به صورت سازمان های رسمی تشکل یافته اند. هر چه جامعه پیشرفته تر باشد، به همان اندازه نظام آموزش و پرورش آن نقش مهم تر، پیچیده تر و دشوارتر بر عهده داشته و سازمان آن گسترده تر، متنوع تر، تعداد کارکنان و دانش آموزان آن افزون تر است. رشد و توسعه نظام های آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. این امر، به ویژه در کشورهای جهان سوم به مسئله ای مهم مبدل شده است. تقاضا برای آموزش و پرورش رشد بی سابقه ای پیدا کرده، به طوری که با افزایش تعداد دانش آموزان در سطح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه گذاری افزون تر ضرورت یافته است. مدارس غیرانتفاعی باهدف ایجاد رقابت سالم بین مدارس و به منظور ارتقای سطح کمی و کیفی آموزشی و پرورشی در نظام آموزش و پرورش کشور شکل گرفته است. مدارس غیرانتفاعی در تعریف، مدارس هستند که از طریق مشارکت مردم، مطابق اهداف، ضوابط و دستورالعمل های عمومی وزارت آموزش و پرورش، تحت نظارت آن وزارتخانه تأسیس و اداره می شوند. برخی از ویژگی های ممتاز مدارس غیرانتفاعی را می توان چنین برشمرد: استفاده از معلمان باتجربه، بهره مندی از تعداد کم دانش آموز در هر کلاس به منظور آموزش هرچه بهتر آنان، حمایت از دانش آموزان مستعد، مستضعف، پاسخگویی مناسب به اولیای دانش آموزان، کیفیت بالای بهداشت و نظافت، داشتن سرویس رفت و برگشت، کنترل محیط آموزشی در جهت ممانعت از مزاحمت دیگران، برنامه های اردویی و فوق برنامه های متنوع و مدرسه نقطه آغازین تحولات اجتماعی در جامعه است، باید ببینیم که چه نوع مدرسه ای با چه شیوه ای در تعلیم و تربیت می تواند در این تحولات نقش اساسی داشته باشد. برای این که جریان آموزش و پرورش هدف و جهت مطلوبی داشته باشد، مدیران آموزش و پرورش باید در ارتباط با کار خود، از یک فرایند یا چشم انداز برخوردار باشند تا بتوانند گذشته و حال را با آینده پیوند دهند (علی علاقه بند، ۱۳۹۰). جوانب پیچیده و چندگانه کار مدیران آموزشی مستلزم آن است که آن ها علاوه بر داشتن دانش و تجربه مدیریتی، از انواع مهارت ها و شایستگی ها در زمینه آموزش و پرورش نیز برخوردار باشند. دامنه گسترده وظایف آن ها ایجاب می کند که چه در مقام رؤسای آموزش و پرورش مناطق و چه در سمت مدیران مدارس، مسئولیت های تمام جوانب کار خود را عهده دار شوند (علی علاقه بند، ۱۳۹۰). مدیران آموزشی در زندگی روزمره شغلی خود، همواره در حال تصمیم گیری هستند تصمیم گیری، نوعی حل مسأله است. برطرف کردن نقض یک برنامه، قرار دادن یک معلم مناسب در کلاس خاص، چاره اندیشی برای کاهش بی نظمی، افزایش اثر بخشی و کار آبی مدرسه، حل اختلاف نظرهای والدین با مربیان، جلوگیری از گسترش بعضی از پدیده های جمعی ناپهناج، اصلاح روش تدریس یک معلم، برطرف کردن ضعف درسی و افت تحصیلی در بین دانش آموزان، رسیدگی به ناپهناج های اخلاقی دانش آموزان و ده ها موضوع دیگر، همه مسأله هستند و نیاز به تصمیم گیری و راه حل یابی دارند. مدیر مدرسه به عنوان نماینده آموزش و پرورش منطقه، مسئول حسن اجرای فعالیت های آموزشی، پرورشی، مالی و اداری مدرسه می باشد و در کلیه امور مدرسه مسئولیت دارد. شهر یاسوج مرکز استان کهگیلویه و بویراحمد دارای ۲۳ هزار ۷۷۲ نفر دانش آموز در مقطع دوم متوسطه می باشد که از این تعداد حدود یک سوم آن ها در مدارس غیردولتی مشغول به تحصیل می باشند. تحقیق حاضر بر آن است که به بررسی مدیریت مدیران مدارس دخترانه متوسطه دوم غیرانتفاعی و دولتی دخترانه شهر یاسوج و مقایسه مدیریتی آن ها از دیدگاه معلمان این شهر بپردازد.

فرضیات

- ۱- وظایف مدیران (خدماتی، آموزشی، بهداشتی و رفاهی، مشارکتی و نظارتی) مدارس دولتی و مدیران غیردولتی تفاوت معناداری باهم دارند.
- ۲- مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران مدارس دولتی و مدیران غیردولتی تفاوت معنادار باهم دارند.
- ۳- از نظر دبیران عملکرد مدیران در مدارس غیردولتی نسبت به مدارس دولتی از عملکرد بالاتری برخوردار است.

پیشینه

یانگان، ولی (۲۰۰۳) پژوهش انگیزش موفقیت در شمال کالیفرنیا به منظور آماده سازی مدیران برای پیاده کردن انگیزش لازم شغلی در دنیای جدید کار عواملی چون داشتن آمادگی زیاد، داشتن انگیزه های پیشرفت و رشد و توسعه شغلی، کاهش نیازهای اساسی مدیران، تشویق و قدردانی از کار آنان را در ایجاد انگیزه مؤثر دانستند.

لواين (۲۰۰۴)، تحقیقی در مورد کارکنان آموزش و پرورش با تأکید بر مدرسه به عنوان یک زمینه برای رشد و نقش مدیر به عنوان توسعه دهنده انجام داده است او معتقد است که مشارکت در اقداماتی نظیر برنامه ریزی درسی، ابتکار از سوی معلمان، ارزشیابی، طراحی مجدد، آموزش ضمن خدمت مبتنی بر کاستی ها برای تصحیح کمبودهای عملکرد، نردبان شغلی و یا پاداش های مالی در مدیران مدارس ایجاد انگیزه می کند. سنجرى (۱۳۸۴)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی و مقایسه کیفیت آموزشی و پرورشی دبیرستان های دولتی و غیردولتی» هفت محور عملکرد مدیران، عملکرد دبیران، میزان امکانات، امور آموزشی، بهداشتی، مشاوره و امور پرورشی را مورد بررسی قرار داد و نتایج حاصل این تحقیق نشان داد که مدیران و دبیران مدارس غیردولتی عملکرد بهتری در زمینه کیفیت آموزشی داشته است.

موسوی (۱۳۸۶)، در تحقیقی با عنوان «بررسی علل عدم تمایل افراد واجد شرایط نسبت به احراز پست مدیریت مدرسه از دیدگاه دبیران مدارس دخترانه دولتی و غیردولتی شهر اصفهان» و نتایج تحقیق نشان داده است که: عوامل مالی، اختیارات متناسب با مسئولیت، ثبات شغلی، مسائل و مشکلات شخصی، مدارک تحصیلی و سابقه خدمت بیشتر از سطح متوسط باعث عدم تمایل برای احراز پست مدیریت در مدارس دخترانه بوده است.

حبیبی، دمساز (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان «مقایسه سبک های مدیریت مدارس دولتی با مدارس غیردولتی شهرستان شهریار» به این نتیجه رسیدند که بین آرای معلمان زن و مرد مدارس دولتی و غیردولتی درباره سبک عامرانه خیرخواهانه مدیران تفاوت معنی داری موجود دارد؛ بدین معنی که مدیران زن و مرد مدارس غیردولتی آمرانه و خیرخواهانه تر از مدیران زن و مرد مدارس دولتی می باشد؛ و بین آرای معلمان زن و مرد مدارس دولتی و غیردولتی درباره سبک مشارکتی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که مدیران زن و مرد مدارس غیردولتی مشارکتی تر از مدیران زن و مرد مدارس دولتی می باشند.

سرمد (۱۳۸۹)، در پژوهش خود با عنوان «مقایسه عملکرد مدیریت دبیرستان های دخترانه دولتی و غیردولتی شهر تهران» به این نتیجه دست یافت که شرایط دبیرستان های غیردولتی دخترانه مطلوب تر است؛ اما از لحاظ نظارت بر دانش آموزان، سلامت محیط مدرسه و ویژگی های کلی مدیران بین دو گروه مدرسه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

پارسا، مهنی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی مقایسه کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی» به این نتیجه رسیدند که سطح کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس دولتی نسبت به غیردولتی بهتر بوده که این نتیجه حاکی از تفاوت در نحوه و شرایط مدیریت، برنامه ها و کارکنانی است که در مدارس دولتی و غیردولتی فعالیت دارند.

دولت آبادی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی و مقایسه وضعیت چابکی مدیران مدارس دولتی و غیردولتی شهر اصفهان» به این نتایج دست یافته اند که بین میانگین وضعیت چابکی مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی وضعیت چابکی مدارس اعم از دولتی و غیردولتی در سطح متوسط است و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارد. این نشان می دهد مدیران در هر سطحی که باشند نیازمند رسیدن به چابکی به عنوان ارزش سازمانی هستند.

ادبیات تحقیق

مدارس متوسطه دولتی

به مدارس متوسطه ای گفته می شود که کلیه امور آموزشی، پرورشی، مالی و اداری را دولت تقبل نموده و به منظور شناخت دانش آموزان و هدایت آنان به مسیرهای تحصیلی مورد نظر و احراز آمادگی نسبی به منظور ادامه تحصیلات عالی تر دانشگاهی تأسیس شده اند.

مدارس متوسطه غیردولتی

مدارس متوسطه ای که از طریق مشارکت مردم مطابق اهداف و ضوابط و دستورالعمل های وزارت آموزش و پرورش تحت نظارت آن وزارتخانه تأسیس و اداره می شوند.

تعریف مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی گاهی مترادف با مدیریت به معنای اعم تعریف می شود. در این صورت، مدیریت آموزشی عبارت است از برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل کلیه امور و فعالیت های مربوط به آموزش و پرورش. مع هذا، مدیریت آموزشی، غالباً به معنی اخص مورد نظر است؛ یعنی مدیریت آن بخش از فعالیت های سازمان های آموزشی که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است، از جمله فعالیت های مربوط به برنامه های آموزشی، مواد و محتوای دروس، روش ها و وسایل آموزشی، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اقدامات آمو- وظایف مدیران آموزشی و مدارس

مدیر مدرسه مسئول کلیه کارها و امور در محیط مدرسه است و از لحاظ حسن اجرایی امور پرورشی، آموزشی و اداری در مقابل اداره آموزش و پرورش مسئولیت تام دارد. مدیران مدارس دو وظیفه عمده بر عهده دارند یکی در بخش پرورشی و آموزشی و دیگری در بخش اداری. به طور کلی می توان وظایف مدیران آموزشی و مدارس در شش گروه طبقه بندی کرد:

- ۱- برنامه آموزشی و تدریس
- ۲- امور دانش آموزان
- ۳- امور کارکنان آموزشی
- ۴- روابط مدرسه-اجتماع
- ۵- تسهیلات و تجهیزات آموزشی
- ۶- امور اداری و مالی

مدیران مدارس و رؤسای آموزش و پرورش در هر یک از زمینه های فوق وظایف فرعی متعددی بر عهده دارند که برای انجام دادن آن ها، افرادی با توانی ها و تخصص های متفاوت با مدیران همکاری می کنند (علاقه بند، ۱۳۷۳، ۱۶۷).

روش تحقیق

در طبقه بندی نوع پژوهش بر اساس روش، پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی می باشد. همچنین این تحقیق از نظر دسته بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده ها (طرح تحقیق)، تحقیقی توصیفی، بشمار می رود که به توصیف ویژگی های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند نوع هستند که این تحقیق از نوع پیمایشی آن می باشد. با تحقیق پیمایشی به توصیف، پیش بینی و تحلیل ارتباط میان متغیرها پرداخته می شود. همچنین این تحقیق بر اساس زمان جمع آوری داده ها یک تحقیق مقطعی است. در این پژوهش از شیوه های پرسشنامه، مصاحبه استفاده خواهد شد. در واقع این تحقیق به دنبال جمع آوری اطلاعات برای توصیف شرایط موجود و آزمون فرضیه برای پاسخ گویی به سؤالات پژوهش می باشد

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق، کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه شهر یاسوج می باشد که در این تحقیق مدارس (جامعه آماری) را به دو بخش مدارس دولتی و غیردولتی تقسیم نموده ایم که از هر بخش (طبقه) دبیرانی به تصادف انتخاب نموده و بین آن ها پرسشنامه ها توزیع گردیده است؛ بنابراین روش نمونه گیری تحقیق روش نمونه گیری طبقه بندی ساده است به ترتیب که جامعه ما دارای دو طبقه و از هر طبقه متناسب با حجم آن، حجم نمونه را تعیین می کنیم. با توجه به این که تعداد کل دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر یاسوج ۲۴۰ می باشد. لذا طبق جدول کرجسی دموگان حجم نمونه انتخابی ۱۴۵ است و از طرفی تعداد دبیران مدارس متوسطه دولتی ۱۴۰ و تعداد دبیران مدارس متوسطه غیردولتی ۱۰۰ می باشد لذا طبق فرمول زیر حجم نمونه های انتخابی از مدارس را به صورت زیر تعیین می کنیم:

$$n_1 = N_1 \times \frac{n}{N} = 84.5838 \approx 85$$

$$n_2 = N_2 \times \frac{n}{N} = 60.417 \approx 60$$

که در آن n حجم کل نمونه انتخابی از دبیران، N کل دبیران مدارس متوسطه

دوره دوم شهر یاسوج، N_1 تعداد دبیران مدارس دولتی متوسطه دوره دوم، N_2 تعداد دبیران مدارس غیردولتی متوسطه دوره دوم، n_1 تعداد دبیرانی انتخابی از مدارس دولتی و n_2 تعداد دبیرانی انتخابی از مدارس غیردولتی متوسطه دوره دوم می باشد.

روش های تجزیه و تحلیل

داده های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می گیرند. تجزیه و تحلیل داده ها در نرم افزارهای SPSS انجام شد. آزمون های انجام شده در سطح معنی داری ۰/۰۵ انجام شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناسی تحقیق شامل: سن، میزان تحصیلات، سابقه

کار و غیره می‌پردازد. پس از آن مطابق فرضیه‌های تحقیق به اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها می‌پردازیم. برای این منظور از تحلیل مسیر، آنالیز واریانس ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی استفاده می‌شود.

روش گردآوری اطلاعات

جهت تدوین مبانی نظری تحقیق از کتب و مقالات معتبر فارسی و لاتین استفاده شده است؛ و برای گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق، از سه پرسشنامه عملکرد، وظایف و مهارت‌های مدیران که بر مبنای مدل کارترز ساخته شده استفاده و بین جامعه آماری توزیع شده است. این اطلاعات ما را در پیدا کردن معیارها و شاخص‌هایی برای سنجش موضوع تحقیق یاری می‌دهد. در واقع این تحقیق به دنبال جمع‌آوری اطلاعات برای توصیف شرایط موجود و آزمون فرضیه برای پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق است. ابزار گردآوری اطلاعات به صورت جمع‌آوری پاسخ‌های ارائه شده به پرسشنامه پژوهش بود.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی داده‌ها

اطلاعات دموگرافیک

در این قسمت بعد از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی که شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مانند میانگین و میانه و مد و دامنه داده‌ها و همچنین نمودارهای فراوانی و درصد‌های فراوانی و جداول می‌باشند، به توصیف داده‌ها پرداخته می‌شود.

۱- میزان تحصیلات

در بررسی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان تحصیلات مطابق جدول زیر می‌باشد.

توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر یاسوج

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۲	۱,۴	۱,۴
کاردانی	۱۷	۱۱,۷	۱۳,۱
لیسانس	۸۳	۵۷,۲	۷۰,۳
فوق لیسانس و دکتری	۴۳	۲۹,۷	۱۰۰
جمع	۱۴۵	۱۰۰	

تفسیر جدول: از جدول فوق ملاحظه می‌شود که کمترین فراوانی مرتبط به مدرک تحصیلی دیپلم (۱,۴ درصد) و بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس (۵۷,۲ درصد) می‌باشد البته حدود ۳۰ درصد دبیران مدارس دارای مدرک فوق لیسانس به بالاست که این در نوبه خود قابل توجه می‌باشد.

توزیع فراوانی مدرک تحصیلی دبیران به تفکیک مدارس

جمع	مدرک تحصیلی				مدارس
	فوق لیسانس به بالا	لیسانس	کاردانی	دیپلم	
۸۵	۱۷	۵۵	۱۱	۲	دولتی
۶۰	۲۶	۲۸	۶	۰	غیردولتی
۱۴۵	۴۳	۸۳	۱۷	۲	جمع

تفسیر جدول: از جدول فوق ملاحظه می‌شود دبیران مدارس دولتی دارای مدرک تحصیلی پایین‌تری می‌باشند. به طور مثال در مدرک تحصیلی فوق لیسانس به بعد ۱۷ دبیر از مدارس دولتی و ۲۶ دبیر از مدارس غیردولتی می‌باشند این در حالی است که در مدرک تحصیلی کاردانی ۱۱ دبیر از مدارس دولتی و ۶ دبیر از مدارس غیردولتی می‌باشند.

میزان سابقه کار در بررسی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها؛ فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان سابقه کار مطابق زیر می باشد.

توزیع فراوانی مربوط به میزان سابقه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر یاسوج

میزان سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۵	۳,۴	۳,۴
۶-۱۰ سال	۱۲	۸,۳	۱۱,۷
۱۱-۱۵ سال	۳۶	۲۴,۸	۳۶,۶
۱۶-۲۰ سال	۶۶	۴۵,۵	۸۲,۱
۲۰ به بالا	۲۶	۱۷,۹	۱۰۰
جمع	۱۴۵	۱۰۰	

تفسیر جدول: از توجه فوق ملاحظه می شود که دبیران با سابقه ۱-۲۰ سال دارای بیشترین فراوانی (۴۵,۵ درصد) و دبیران با میزان سابقه کاری کمتر از ۵ سال دارای کمترین فراوانی (۳,۴ درصد) می باشند.
در ادامه میزان سابقه کار دبیران را به تفکیک مدارس ارائه می دهیم:

میزان سابقه کاری دبیران به تفکیک مدارس متوسطه دوره دوم

میزان سابقه کار						مدارس
جمع	۲۰ به بالا	۱۶-۲۰ سال	۱۱-۱۵ سال	۶-۱۰ سال	کمتر از پنج سال	
۸۵	۲۱	۴۲	۱۹	۲	۱	مدارس دولتی
۶۰	۵	۲۴	۱۷	۱۰	۴	مدارس غیردولتی
۱۴۵	۲۶	۶۶	۳۶	۱۲	۵	جمع

تفسیر جدول: با توجه به جدول بخش عمده ای از دبیران مدارس دولتی را دبیران با سابقه کاری بالا (نزدیک به ۷۵ درصد) تشکیل می دهند و کمتر دبیران با سابقه کاری پایین (فقط ۳,۵ درصد) در این مدارس مشغول تدریس می باشند، این در حالی است که در مدارس غیردولتی بیش از نیمی از دبیران سابقه کاری کمتر از ۱۵ سال و قریب به یک چهارم دبیران زیر ده سال سابقه کار دارند.
سن پاسخ دهندگان در بررسی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها؛ فراوانی آزمودنی ها بر اساس سن مطابق زیر می باشد.

توزیع فراوانی مربوط به سن دبیران مدارس متوسطه دوره دوم شهر یاسوج

میزان سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
تا ۲۵ سال	۱۲	۸,۳	۸,۳
۲۶-۳۰ سال	۲۱	۱۴,۵	۲۲,۸
۳۱-۳۵ سال	۳۹	۲۶,۹	۴۹,۷
۳۶-۴۰ سال	۳۷	۲۵,۵	۷۵,۲
۴۰ سال به بالا	۳۶	۲۴,۸	۱۰۰
	۱۴۵	۱۰۰	

تفسیر جدول: از جدول فوق ملاحظه می شود که دبیران با سن کمتر از ۲۵ سال کمترین فراوانی (۸,۳ درصد) و دبیرانی با سن بین ۳۱-۳۵ بیشترین فراوانی (۲۶,۹ درصد) را دارند. هم چنین فراوانی دبیرانی با سن ۴۰ سال به بالا (حدوداً ۲۵ درصد) قابل توجه است.
در ادامه میزان سن دبیران را به تفکیک نوع مدارس متوسطه دوره دوم بررسی می کنیم که نتایج در جدول زیر آمده است.

سن دبیران به تفکیک مدارس متوسطه دوره دوم

سن						مدارس
جمع	۴۰ به بالا	۳۶-۴۰ سال	۳۱-۳۵ سال	۲۶-۳۰ سال	کمتر از ۲۵	
۸۵	۲۴	۲۳	۲۲	۹	۷	مدارس دولتی
۶۰	۱۲	۱۴	۱۷	۱۲	۵	مدارس غیردولتی
۱۴۵	۳۶	۳۷	۳۹	۲۱	۱۲	جمع

تفسیر جدول: با توجه به جدول تعداد کمی از دبیران مدارس دولتی دارای سن زیر ۳۰ سال (حدود یک چهارم) می باشند و بیش از نیمی از دبیران مدارس دولتی دارای سنی بالاتر از ۳۶ سال است؛ این در حالی است که در مدارس غیردولتی حدود ۲۷ درصد دبیران سنی کمتر از ۳۰ سال و حدود ۴۳ درصد آن ها سنی بالاتر از ۳۶ سال دارند. با یک مقایسه ساده می توان فهمید که در مدارس غیردولتی از دبیران جوان تر استفاده می شود.

نتایج آزمون فرضیات

نتایج فرضیه اول: وظایف مدیران مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری باهم دارد.
از جدول فوق ملاحظه می شود که سطح معنی داری ۰,۰۰۰ کمتر از مقدار خطاست لذا فرض صفر مبنی بر این که وظایف مدیران در مدارس دولتی با مدارس غیردولتی اختلاف معناداری دارند را می پذیریم. همچنین با توجه به ستون اختلاف میانگین ها می توان گفت که اختلاف میانگین وظایف مدیران مدارس دولتی با غیردولتی ۰,۴۵۸- می باشد یعنی میانگین وظایف انجام شده مدیران در مدارس دولتی کمتر از وظایف انجام شده مدیران غیردولتی می باشد.

جدول: نتایج آزمون تی استیودنت مستقل برای مقایسه وظایف مدیران در مدارس

متغیرها	آماره آزمون دوطرفه	سطح معنی داری	اختلاف میانگین ها
وظایف مدیران	-۴,۵۹	۰,۰۰۰	*-۰,۴۵۸

نتایج فرضیه دوم: بین ابعاد مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) در مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری وجود دارد.
با توجه به جدول زیر ملاحظه می شود که سطح معنی داری (۰,۰۰۰) مربوط به ابعاد مهارت های مدیریتی مدیران کمتر از مقدار خطای پنج درصد می باشد، لذا می توان گفت فرض صفر را مبنی بر وجود اختلاف معناداری بین ابعاد مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی و مدارس غیردولتی می پذیریم. همچنین با توجه به ستون اختلاف میانگین ها می توان نتیجه گرفت که اختلاف میانگین ابعاد مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی با ابعاد مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس غیردولتی منفی می باشد. پس می توان گفت که مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی و غیردولتی باهم تفاوت معناداری دارند (سطح معنی داری ۰,۰۰۰ کمتر از مقدار خطای پنج درصد) همچنین با استفاده از ستون اختلاف میانگین ها ملاحظه می شود که میانگین مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی کمتر از مدارس غیردولتی است.

جدول: نتایج آزمون تی استیودنت مستقل برای اختلاف میانگین مهارت های مدیریتی در مدارس

متغیرها	آماره آزمون دوطرفه	سطح معنی داری	اختلاف میانگین ها
مهارت های مدیریت	-۱۱,۰۳	۰,۰۰۰	*-۰,۶۳۳

نتایج فرضیه سوم: عملکرد مدیران در مدارس دولتی و غیردولتی یکسان نیست.
از جدول فوق ملاحظه می شود که سطح معنی داری ۰,۰۰۰ کمتر از مقدار خطاست لذا فرض صفر مبنی بر اینکه عملکرد مدیران در مدارس دولتی و غیردولتی یکسان نیست را می پذیریم. همچنین با توجه به ستون اختلاف میانگین ها می توان گفت که عملکرد مدیران در مدارس دولتی کمتر از عملکرد مدیران در مدارس غیردولتی می باشد.

جدول: نتایج آزمون تی استیودنت مستقل برای مقایسه وظایف مدیران در مدارس

متغیرها	آماره آزمون دوطرفه	سطح معنی داری	اختلاف میانگین ها
عملکرد مدیران	-۶,۵۰	۰,۰۰۰	۰۰۵۶*

جمع بندی و نتیجه گیری

مدیریت مدارس زیر مجموعه ای از مدیریت در سازمان های آموزشی و تربیتی است. مدیران مدارس نیز با انجام فعالیت های آموزشی و تربیتی، سهم عمده ای در پیشرفت های اجتماعی دارند. از این رو باید افرادی در مدارس به عنوان مدیر و مسئول به کار گمارده شوند که تحصیلات، تخصص و مهارت بالایی داشته باشند، احساس تعهد و مسئولیت کنند و از بینش و توانایی کافی در اداره مدرسه و تربیت صحیح دانش آموزان برخوردار باشند. در این صورت است که کودکان و نوجوانان در مدارس به خوبی تربیت و استعداد و توانایی هایشان شکوفا می شود و بدین تربیت افرادی متعهد، دلسوز، مفید و مؤثر وارد جامعه می شوند که به هموعان خود خدمت صادقانه خواهند کرد. برعکس اگر افراد نالایقی مدیریت مدارس را به عهده بگیرند، در اداره امور مدرسه و تربیت دانش آموزان اصلاً موفق نخواهد بود و با ندانم کاری ها و اتخاذ شیوه های تربیتی نادرست، مشکلات و ناراحتی های زیادی را برای دانش آموزان ایجاد خواهند کرد که حتی ممکن است مسیر زندگی آن ها را به سوی انحراف و بزهکاری بکشاند. کودکان و نوجوانانی که تحت تربیت چنین مدیرانی قرار بگیرند، به گونه ای پرورش می یابند که نه فقط قادر به حل مشکلی از مشکلات جامعه نیستند، بلکه سربار و مزاحم آن نیز خواهند بود. بنابراین کار و فعالیت های مدیران مدارس باید به طور مرتب مورد بازبینی و بررسی قرار گیرد تا با انتخاب مدیران لایق، متعهد و کاردار بتوان زمینه تعلیم و تربیت مطلوب و شایسته دانش آموزان را فراهم آورد. بر اساس یافته های چنین نتیجه گیری می کنیم که میانگین به دست آمده برای مهارت های مدیریتی در مدارس دولتی و غیردولتی به ترتیب ۲,۸۳ و ۳,۴۶ می باشد که نشان گر این موضوع است که مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس غیردولتی بهتر از مدارس دولتی می باشد. همچنین با توجه به ستون میانگین ها ملاحظه می شود که عملکرد مدیران در مدارس غیردولتی با میانگین ۳,۴۷ بهتر از مدارس دولتی با میانگین ۲,۹۱ می باشد. همچنین مدیران در مدارس غیردولتی با میانگین ۳,۳۶ وظایف خود را بهتر از مدیران در مدارس دولتی با میانگین ۲,۸۷ انجام می دهند با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت که مهارت های مدیریتی با ضریب مسیر ۰,۳۷ به طور مستقیم تأثیر چشم گیری بر عملکرد مدیران دارد؛ که یافته های این تحقیق با تحقیقات یانگن، ولی ۲۰۰۳، لوائن ۲۰۰۴، سنجرى ۱۳۸۴، موسوی ۱۳۸۶، حسینی و دمساز ۱۳۸۸، سرمد ۱۳۸۹، پارسا، مهنی ۱۳۹۲ و دولت آبادی ۱۳۸۴، پشتیبانی می شود و هم خوانی دارد. بنابراین از آن جا که مدیریت امر مهم و تأثیر گذاری در موفقیت مدارس دارد برای اطمینان از مفید و مؤثر بودن فعالیت های آموزشی و تربیتی مدیران، لازم است که بازده و نتایج کارشان توسط مسئولان امر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد؛ و بر اساس آن تصمیمات مناسب و مقتضی گرفته شود.

پیشنهادهات

- افزایش خدمات آموزشی نظیر وسایل آموزشی و کمک آموزشی جهت یادگیری بهتر دانش آموزان و استفاده از فناوری و تکنولوژی های آموزشی در مدارس
- اهمیت و توجه لازم به ارائه خدمات بهداشتی، رفاهی و وسایل ورزشی برای مدارس
- مشارکت معلمان در تصمیم گیری جهت حل مسائل و مشکلات عمومی مدارس، به منظور افزایش انگیزه آن ها برای کار کردن
- برگزاری جلسات جهت مشورت والدین و فراهم نمودن زمینه اظهار نظر برای آنان
- مدیران به حضور و غیاب دانش آموزان توجه بیشتری داشته باشند و با در میان گذاشتن والدین آنا از وضعیت فرزندانشان مطلع سازند
- مدیر مدرسه ضمن توجه جدی به مدیریت روابط انسانی در اداره مدرسه، سبک مدیریتی خود را برپای مشارکت قرار دهد تا از این طریق در قلب و روح کارکنان و دانش آموزان نفوذ نماید.
- برداشتن موانعی که باعث کاهش ارتباط مدیر و معلمان می شود.
- مدیر مدرسه می بایست با مشاهده و بازدید از کارها و تجارب موفق سایر مدیران بر تجارب خود بیفزایند و طرح ها الگوهای مناسب مدیران موفق را شناسایی و پس از مطالعه و ارزیابی با توجه به شرایط مدرسه خود بعد از تغییرات لازم اجرا نماید
- روابط درست و مناسبی با زیر دستان خود دارد
- توجه و تأکید مدیران به جنبه کیفی کار که در این زمینه مدیران نیازمند به آموزش می باشند
- مدیر مدرسه باید به خلاقیت های کاربردی، به ساده کردن کار، به کیفیت کار، به کارهای تیمی و نهایت به کسانی که رفتار مؤثر دارند پاداش داد این پاداش می تواند هم مادی وهم معنوی باشد
- مدیر مدرسه باید به همان اندازه که به زیردستان (معلمان و کارکنان مدرسه) آزادی عمل می دهد به همان اندازه هم اقتدار خود را بکار گیرد و نظارت لازم را بر کار آن ها داشته باشد
- مدیر باید تلاش کند خود رهبر آموزشی باشد و مهارت های رهبری را به معلمان خود بیاموزد

- شوراهای مدرسه و تشکلات دانش آموزی را تشکیل دهید و با واگذاری مسئولیت های مختلف حتی اداره مدرسه و کلاس به دانش آموزان زمینه پرورش حرفه ای آنها را فراهم کنید
- معلمان را ارزشیابی کند و از نحوه تدریس آنان بازدید به عمل آورد و نحوه کار آنان نظارت لازم را داشته باشد
- توجه دقیق به پوشش ظاهر و رفتار دانش آموزان و برخورد اصولی با تخلفات آنان

منابع و مراجع

- [۱] ایرانزاده، س. ۱۳۸۲، جهانی شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان، تبریز، انتشارات افق، چاپ دوم
- [۲] ابوضحی، ا. ۱۳۸۳، مدیریت مدرسه محور، مترجمان غلامرضا گرای نژاد و دیگران، نشر مدرسه، تهران، چاپ اول
- [۳] اصلانی، ا. ۱۳۸۴، آموزش های مشاوره ای برای مدیران مدارس، نشر مدرسه، تهران، چاپ اول
- [۴] ابراهیمی، م. ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین مهارت های مدیران با رضایت شغلی آنها در آموزش و پرورش ناحیه ۳ کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- [۵] بهرنگی، م. ۱۳۷۳، مدیریت آموزش و آموزشگاهی، انتشارات گلچین
- [۶] پارسا، ع.، مهنی، ا. ۱۳۹۲، بررسی مقایسه کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی شهر اهواز، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۷، شماره ۴، صص ۲۳-۴۰
- [۷] سنجرى، پ. ۱۳۸۴، بررسی و مقایسه کیفیت آموزش و پرورش دبیرستان های غیر انتفاعی با دولتی شهر اصفهان، پایان نامه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
- [۸] سرمد، غ.ع. ۱۳۸۹، مقایسه عملکرد مدیریت دبیرستان های دخترانه دولتی و غیر دولتی شهر تهران، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۲.
- [۹] شیرازی، ع. ۱۳۷۳ نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول)، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد
- [۱۰] تقی پور ظهیر، ع. ۱۳۶۹، مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی، تهران: انتشارات آگاه
- [۱۱] علاقه بند، ع. ۱۳۷۳، مقدمات مدیریت آموزشی، چاپ پنجم، موسسه انتشارات بعثت
- [۱۲] عباسی، ا. ۱۳۷۵، مقایسه وضعیت موجود و مطلوب نقش نظارت و راهنمایی مدیران در مدارس ابتدایی کازرون از دیدگاه معلمان، پایان نامه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز
- [۱۳] علاقه بند، ع. ۱۳۸۳، جامعه شناسی آموزش و پرورش، تهران، نشر روان
- [۱۴] علاقه بند، ع. ۱۳۸۴، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، نشر روان
- [۱۵] عمادی، س.ع. ۱۳۸۴، نگرشی نو بر ویژگی هایمدیر آموزشی، ساری، نشر روحین مهر، چاپ اول
- [۱۶] علاقه بند، ع. ۱۳۹۰، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران
- [17] enterprises", journal Production Economics, Vol.118, pp.410-423.
- [18] Larson, S. & Lakin, K. (1999). Longitudinal study of recruitment and retention in small community homes supporting persons with developmental disabilities". Mental Retardation, 37(4), 267-280.
- [19] Levine S. (2004). Educational administration: concepts and practice. 7th edn, 620p.
- [20] Li, X. Chang, C. Goldsby, T.J. (۲۰۰۸), and Holsapple, C.W. "A Unified Model of supply chain agility: The Workdesing perspective", International Journal of Logistics Management, 19(3), pp. 408-435.
- [21] Murphy. J. 1991. Restructuring schools: capturing and assessing the phenomenon. New York: teachers college press.
- [22] Mohanty, J. (2005). Educational management, supervision, and school organization. Hyderabad: Neelkamal Publications.
- [23] Mobley, W.H. & Griffeth, R.W. & Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". Psychological Bulletin, 86:493-522.
- [24] Sharifi, H. and Zhang, Z. (۲۰۰۱), "Agile manufacturing in practice: Application of a methodology", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 21, No. 5/6, pp. 772-794.
- [25] Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings". Personnel Psychology, 46, 259-293.
- [26] Yang, C.H., Liu, H.M. (۲۰۱۲), "Boosting Firm performance via enterprise agility and network structure", Management Decision, 50 (6), pp. 3-30.