

مقایسه وظایف مدیران از بُعد مهارت های مدیریتی مدارس دخترانه متوسطه دوم دولتی و غیر دولتی شهر یاسوج از دیدگاه دبیران

صدیقه باقرپور نجف آباد^۱، 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

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. هدف این تحقیق بررسی مهارت های مدیریتی مدیران مدارس 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 و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل و با استفاده از آزمون تی استیودنت به بررسی فرضیات پرداختیم. نتایج حاصله از این مطالعه نشان می دهد که بین ابعاد مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) در مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری وجود دارد. 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 و بین مهارت های فنی و انسانی و ادراکی در بین مدیران تمایز وجود دارد و مدیران بیشتر به مهارت های فنی توجه بیشتری می کنند و همچنین مهارت به طور مستقیم بر عملکرد اثر معناداری دارد. همچنین ضریب مسیر آن ها ۰،۲۳ می باشد و اثر غیرمستقیم مهارت از طریق خدمات مدیران برابر ۰،۱۲ می باشد. لذا مهارت مدیریتی مدیران از طریق وظایف آن ها بر عملکرد اثر معناداری دارد. بنابراین می توان گفت که مهارت های مدیریتی به طور مستقیم تأثیر بیشتری بر عملکرد مدیران دارد.

واژگان کلیدی: مهارت، دبیران، مدرسه، غیردولتی، مدیر.

مقدمه

اهمیت مدیریت در سازمان های تربیتی به مراتب بیشتر از مدیریت در سازمان های تولیدی، اقتصادی و غیره است. زیرا کمترین بی توجهی و بی دقتی در انتخاب مدیران تربیتی، موجب رکود شدید در پیشرفت های اجتماعی است. اشتباه ها و ضایعات در مراکز تولیدی، اقتصادی و غیره را با ارائه طرح های ویژه و مجزا یا با تجدید نظر اساسی می توان به نحوی جبران کرد. اما هر گونه اشتباه و نقصان در تعلیم و تربیت، ضایعه ای بزرگ است که آثار و نتایج آن در جامعه و حتی روی یک نسل باقی خواهد ماند و زدودن آثارش از جامعه و افکار و اندیشه های مردم به آسانی میسر نخواهد بود. صلاحیت مدیران از نظر مهارت های مدیریتی نیز یکی از عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است. اثربخشی و کار آیی مدیران، مستلزم داشتن مهارت های مدیریتی است که با به کارگیری آن ها در موفقیت ها و جایگاهی مختلف سازمانی می توان به این اهداف رسید (میرسپاسی، ۱۳۷۰). از نظر کاتز، مهارت توانایی را نشان می دهد که قابل توسعه بوده و خود را در عملکرد نشان می دهد و به ندرت به صورت بالقوه است. وی لازمه مدیریت اثربخش را در دارا بودن مهارت های سه گانه ادراکی، انسانی و فنی می داند که هر کدام می توانند به طور مجزا پیشرفت کنند (Katz, 1991). مهارت های فنی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن استفاده از ابزار و فنون ویژه و شایستگی ملی در رفتار و فعالیت است مدیر آموزشی برای انجام وظایف خاص خود باید از مهارت های فنی کافی برخوردار باشد. مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت به کارگیری افراد سازمان و شرکت خود مدیر به منزله عضوی از گروه برای انجام فعالیت های مشترک و هماهنگ و ایجاد تلاش و کوشش های جمعی برای نیل به اهداف سازمان. مهارت انسانی توانایی مدیر در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و مهارت برخورد با انسان ها است. توانایی مهارت انسانی یک مدیر اوج موفقیت او است. این مهارت ها به معنای توانایی مدیر در دیدن سازمان به عنوان یک جامعیت است و شامل این می شود که چگونه اجزا را تحت تأثیر قرار می دهد. هماهنگی و ترکیب تمام فعالیت ها و علایق معلمین، متخصصین و پرسنل غیر آموزشی در جهت اهداف مشترک نیاز به مهارت های ادراکی مدیر مدرسه دارد. تصویر روابط مدرسه و سیستم آموزشی، مردم و حتی نیروهای سیاسی و اجتماعی و اقتصادی در کشور همگی از مهارت های ادراکی مدیر محسوب می شوند. مهارت های ادراکی، مهم ترین مهارت ها برای یک مدیرند اما کسب آن ها از دیگر مهارت ها دشوارتر است (علاقه بند، ۱۳۷۶). یکی از راه هایی که توسط آن عملکرد مدیران مورد توجه قرار می گردد مشاهده آن ها از زاویه مهارت هایی است که برای تأمین موفقیت آمیز هدف لازم است. 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 وظایف مدیران از بُعد مهارت های مدیریتی مدارس دخترانه متوسطه دوم دولتی و غیر شهر یاسوج از دیدگاه دبیران این شهر بپردازد.

فرضیات تحقیق

۱. بین ابعاد مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) در مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری وجود دارد.
۲. به نظر می رسد مدیران در بین ابعاد مهارت های مدیریتی خود (فنی، انسانی و ادراکی) به مهارت های فنی توجه بیشتری دارند.
۳. بین مهارت های مدیریتی مدیران از طریق وظایف، بر عملکرد آن ها تأثیر معناداری وجود دارد.

پیشینه

خدادی و حسومی (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان «بررسی مهارت های سه گانه (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران بر اثربخشی آن ها از نظر دبیران دبیرستان ها دخترانه شهر ساری» به این نتایج دست یافتند که توانمندی مدیران در مهارت های سه گانه مدیریت منجر به اثر بخشی سازمانی می شود.

ستاری و واعظی (۱۳۸۴)، در تحقیقشان تحت عنوان «بررسی میزان مهارت های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران» به این نتیجه رسیدند که مهارت ادراکی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نشان می دهد که میان بُعد عمق و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد ولی به صورت کلی میان مهارت ادراکی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

دلخوش کسمایی (۱۳۸۱)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مهارت های سه گانه (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران و اثربخشی دبیرستان ها از نظر دبیران ذی ربط» به این نتیجه دست یافت که مهارت فنی، انسانی و ادراکی برای مدیران در انجام وظایف بهتر در جهت نیل به اثر بخشی دبیرستان ها ضروری است.

انتصاری (۱۳۸۰)، در پژوهش خود با عنوان «نیازهای آموزشی مدیران مدارس راهنمایی در حیطه مهارت های فنی، انسانی و ادراکی» به این نتیجه رسید که مدیران در تمام مهارت های یاد شده نیاز به آموزش و مهارت آموزی دارند به خصوص از آن جایی که مدیران مدارس جزء مدیران عملیاتی طبقه بندی می شوند به مهارت های فنی، ادراکی و انسانی امری ضروری است.

رنجبر (۱۳۷۸)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان شیراز» نشان داد که بین میزان برون گرایی و درون گرایی مدیران با مهارت های فنی آنان رابطه معنی داری وجود دارد و بین میزان برون گرایی و درون گرایی مدیران با مهارت های شغلی (مهارت های سه گانه مدیریتی) آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

تروی (۲۰۰۲)، در تحقیق خود نشان می دهد که مدیران مدارس که از نظر معلمان دارای رفتارهای رهبری تحولی در مدرسه هستند دانش آموزانی با پیشرفت دارند و پیشرفتشان به طور مستمر بهبود می یابد.

هریس (۲۰۰۲)، در تحقیق خود با عنوان «مهارت های رهبری آموزشی مدیران» به این نتیجه رسید که میان نظارت و رهبری آموزش، هماهنگ کردن برنامه درسی و بازنگری پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

در طبقه بندی نوع پژوهش بر اساس روش، پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی می باشد. هم چنین 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. هم چنین 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 و لیزرل 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 می پردازد. پس از آن مطابق فرضیه های تحقیق به اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها می پردازیم. برای این منظور از تحلیل مسیر، آنالیز واریانس ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی استفاده می شود.

روش گردآوری اطلاعات

جهت تدوین مبانی نظری تحقیق از کتب و مقالات معتبر فارسی و لاتین استفاده شده است؛ و برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق، از سه پرسشنامه عملکرد، وظایف و مهارت های مدیران که بر مبنای مدل کارتز ساخته شده استفاده و بین جامعه آماری توزیع شده است. این اطلاعات ما را در پیدا کردن معیارها و شاخص هایی برای سنجش موضوع تحقیق یاری می دهد. در واقع این تحقیق به دنبال جمع آوری اطلاعات برای توصیف شرایط موجود و آزمون فرضیه برای پاسخ گویی به سؤالات تحقیق است. ابزار گردآوری اطلاعات به صورت جمع آوری پاسخ های ارائه شده به پرسشنامه پژوهش بود.

یافته های تحقیق

الف) اطلاعات دموگرافیک

در این قسمت بعد از جمع آوری داده ها و اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی که شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی مانند میانگین و میانه و مد و دامنه داده ها و همچنین نمودارهای فراوانی و درصد های فراوانی و جداول می باشند، به توصیف داده ها پرداخته می شود.

میزان تحصیلات

در بررسی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها، فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان تحصیلات مطابق جدول زیر می باشد.

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 می شود که کمترین فراوانی مرتبط به مدرک تحصیلی دیپلم (۱,۴ درصد) و بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس (۵۷,۲ درصد) می باشد البته حدود ۳۰ درصد دبیران مدارس دارای مدرک فوق لیسانس به بالاست که این در نوبه خود قابل توجه می باشد.

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.

سن پاسخ دهندگان

در بررسی اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها؛ فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سن مطابق زیر می‌باشد.

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 می‌شود 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. همچنین فراوانی دبیرانی با سن ۴۰ سال به بالا (حدوداً ۲۵ درصد) قابل توجه است.

ب: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

هنگامی که توده‌ای از اطلاعات کمی برای تحقیق گرد آوری می‌شود، ابتدا سازمان بندی و خلاصه کردن آن‌ها به طریقی که به صورت معنی داری قابل درک و ارتباط باشند، ضروری است. روش‌های آمار توصیفی همین منظور بکار برده می‌شوند. غالباً مفیدترین و در عین حال اولین قدم در سازمان داده‌ها مرتب کردن داده‌ها بر اساس یک ملاک منطقی است. در یک جمع‌بندی با استفاده مناسب از روش‌های آمار توصیفی می‌توان دقیقاً ویژگی‌های یک دسته از اطلاعات را بیان کرد. آمار توصیفی همیشه برای تعیین و بیان ویژگی‌های اطلاعات پژوهش‌ها بکار برده می‌شوند.

جدول: آمار توصیفی ابعاد مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس یاسوج

شاخص‌ها	تعداد	مهارت‌های فنی	مهارت‌های انسانی	مهارت‌های ادراکی	مهارت‌های مدیریتی
میانگین	۱۴۵	۳,۲	۳,۰۲	۳,۰۵۸	۳,۰۹۶
مینیمم	۱۴۵	۱,۷۷	۱,۸	۱,۷۳	۲,۱۷
ماکزیمم	۱۴۵	۴,۷۷	۴,۴۰	۴,۴۵	۴,۰۳
انحراف معیار	۱۴۵	۰,۶۴۷	۰,۶۳۸	۰,۶۱۱	۰,۴۶

۱- مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس: متوسط نمره به دست آمده برای هر سه مهارت بزرگ‌تر از عدد ۳ می‌باشد. از طرفی مهارت فنی مدیران بیشترین متوسط نمره یعنی ۳,۲۰ را داراست و مهارت انسانی با ۳,۰۲ کمترین مقدار میانگین را داراست از طرفی مینیمم نمره مهارت فنی مدیران برابر با ۱,۷۷ و ماکزیمم آن برابر با ۴,۷۷ می‌باشد که برآورد میانگین آن برابر با ۳,۲۷ است. لذا متوسط نمرات فنی از برآورد میانگین آن کمتر است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که به‌طور کلی مهارت‌های فنی مدیران مدارس شهر یاسوج در سطح پایینی می‌باشد. مینیمم به دست آمده برای مهارت انسانی برابر با ۱,۸۰ و ماکزیمم برابر با ۴,۸ می‌باشد لذا برآورد میانگین برای مهارت‌های انسانی برابر با ۳,۱ می‌باشد که بیشتر از مقدار متوسط نمرات مهارت‌های انسانی مدیران مدارس متوسطه یاسوج می‌باشد لذا می‌توان گفت مهارت‌های انسانی مدیران در شهر یاسوج در سطح پایینی می‌باشد. همچنین مینیمم نمره مهارت‌های ادراکی برابر با ۱,۷۳ و ماکزیمم آن برابر با ۴,۴۵ می‌باشد لذا برآورد میانگین مهارت‌های ادراکی مدیران برابر ۳,۰۹ که بزرگ‌تر از متوسط نمرات مهارت‌های ادراکی (۳,۰۵۸) می‌باشد لذا مهارت ادراکی مدیران مدارس شهر یاسوج در سطح پایینی می‌باشند.

به‌طور کلی میانگین به دست آمده برای مهارت‌های مدیریتی ۳,۰۹ می‌باشد از آنجایی که مینیمم آن (۲,۱۷) و ماکزیمم آن ۴,۰۳ بنابراین برآورد میانگین برابر با ۳,۱۰ می‌باشد لذا متوسط نمرات مهارت‌های مدیران در مدارس مورد مطالعه (۳,۰۹) کمتر از مقدار برآورد آن (۳,۱۰) می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که به‌طور کلی مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس متوسطه یاسوج در سطح پایینی می‌باشند.

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق برحسب نوع مدارس (دولتی و غیردولتی)

جدول: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در مدارس دولتی شهر یاسوج

شاخصها	تعداد	مهارت های مدیریتی
میانگین	۸۵	۲,۸۳
مینیمم	۸۵	۲,۱۷
ماکزیمم	۸۵	۳,۶۸
انحراف معیار	۸۵	۰,۶۱۵

جدول: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در مدارس غیردولتی شهر یاسوج

شاخصها	تعداد	مهارت های مدیریتی
میانگین	۶۰	۳,۴۶
مینیمم	۶۰	۲,۸۴
ماکزیمم	۶۰	۴,۰۳
انحراف معیار	۶۰	۰,۳

تفسیر جداول

- ۱- میانگین نمرات مهارت های مدیریتی در مدارس دولتی برابر با ۲,۸۳ و برآورد میانگین (حاصل جمع ماکزیمم نمرات و مینیمم نمرات تقسیم بر دو) برابر ۲,۶۸ می باشد که کمتر از متوسط نمرات مهارت های مدیران ۲,۸۳ می باشد لذا می توان گفت مهارت های مدیریتی مدیران دولتی در سطح بالایی می باشند.
- ۲- میانگین نمرات مهارت های مدیریتی در مدارس غیردولتی برابر با ۳,۴۶ و برآورد میانگین (حاصل جمع ماکزیمم نمرات و مینیمم نمرات تقسیم بر دو) برابر ۳,۴۳۵ می باشد که کمتر از متوسط نمرات مهارت های مدیران ۳,۴۶ می باشد لذا می توان گفت مهارت های مدیریتی مدیران غیردولتی در سطح بالایی می باشند.
- ۳- 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.

ج) یافته های استنباطی

فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بین ابعاد مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) در مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری وجود دارد. برای انجام فرضیه بالا از آزمون تی استیودنت دوطرفه (مستقل) استفاده می کنیم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

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

متغیرها	آماره آزمون دوطرفه	سطح معنی داری	اختلاف میانگین ها
فنی	-۶,۰۲۲	۰,۰۰۰	*۰,۵۸۹-
انسانی	-۶,۷۶	۰,۰۰۰	*۰,۶۳۶-
ادراکی	-۸,۷۰	۰,۰۰۰	*۰,۶۷۵-

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-

تفسیر جدول: با توجه به جدول ملاحظه می شود که سطح معنی داری (۰,۰۵) 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. می توان گفت که مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی و غیردولتی باهم تفاوت معناداری دارند (سطح معنی داری ۰,۰۵ کمتر از مقدار خطای پنج درصد) هم چنین با استفاده از ستون اختلاف میانگین ها ملاحظه می شود که میانگین مهارت های مدیریتی مدیران در مدارس دولتی کمتر از مدارس غیردولتی است.

فرضیه دوم: به نظر می رسد مدیران در بین ابعاد مهارت های مدیریتی خود (فنی، انسانی و ادراکی) به مهارت های فنی توجه بیشتری دارند

می خواهیم بدانیم کدام یک از مؤلفه های مهارت های مدیریتی در بین مدیران مدارس متوسطه شهر یاسوج بیشتر رعایت شده است. برای این منظور از آزمون رتبه ای فریدمن استفاده می نماییم که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول: نتایج آزمون رتبه ای فریدمن برای تمایز بین مؤلفه های مهارت های مدیریتی

متغیر	فنی	انسانی	ادراکی
میانگین رتبه	۲,۲۶	۱,۸۷	۱,۸۷

ملاحظه می شود که مهارت های فنی بیشترین میانگین رتبه ۲,۲۶ در اولویت اول و مؤلفه های انسانی و ادراکی در اولویت های بعدی می باشند.

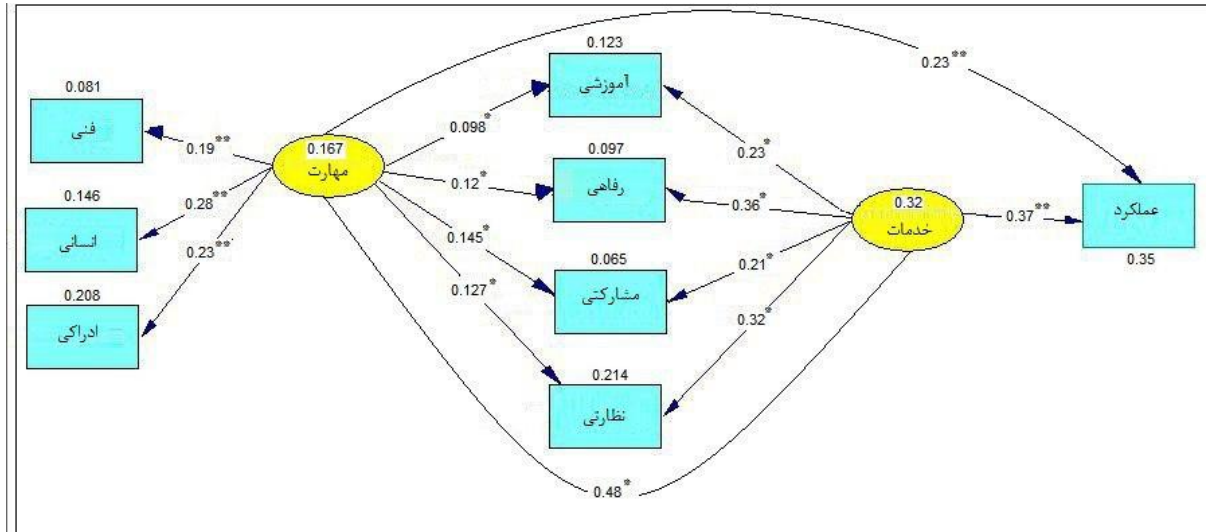
جدول: نتایج آزمون کای مربع

شاخص	مقدار
تعداد	۱۴۵
درجه آزادی	۲
اماره کای مربع	۱۴,۵۹
سطح معنی داری	۰,۰۰۱

تفسیر جدول: چون سطح معنی داری ۰,۰۰۱ کمتر از مقدار خطای پنج درصد است لذا فرض مبنی بر اینکه تمایز بین ابعاد مهارت های مدیریتی مدیران مدارس شهر یاسوج موجود دارد پذیرفته می شود. لذا بین مهارت های فنی و انسانی و ادراکی در بین مدیران تمایز وجود دارد؛ و مدیران بیشتر به مهارت های فنی توجه بیشتری می کنند.

فرضیه سوم: مهارت های مدیریتی مدیران از طریق وظایف بر عملکرد آنها تأثیر معنادار دارد.

برای انجام و بررسی این فرضیه از تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل استفاده خواهد شد که نتایج به شرح زیر است:



نمودار: تحلیل مسیر بین متغیرهای تحقیق در فرضیه سوم

جدول: نتایج برازش مدل

شاخص برازش	مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	نتیجه
درجه آزادی	-	-	-
کای مربع	۳۱,۴۱	-	-
سطح معنی داری		< ۰,۰۵	تأیید
کای دو بهنجار		بین ۱-۳	تأیید
شاخص نیکویی برازش	۰,۹۳	GFI > 0.9	تأیید
شاخص ریشه میانگین مربعات خطای استاندارد	۰,۱۲	RMSEA > 0/08	تأیید

تفسیر: با توجه به شاخص های فوق ملاحظه می شود که مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول: نتایج آزمون فرضیه سوم

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	سطح معنی داری	نتیجه
مهارت <---> خدمات	۰,۴۸*	۲,۵۶	۰,۰۰۴	تأیید مسیر
خدمات <---> عملکرد	۰,۳۷*	۳,۱	۰,۰۰۶	تأیید مسیر
مهارت <---> عملکرد	۰,۲۳*	۲,۱۴	۰,۰۰۲	تأیید مسیر
مهارت <---> خدمات <---> عملکرد	۰,۱۲*	۲,۸۷	۰,۰۰۵	تأیید مسیر

تفسیر: با توجه به سطح معنی داری مهارت مدیران بر خدمات (وظایف) آن ها اثرگذار می باشد و ضریب مسیر آن ها برابر ۰,۴۸ می باشد. همچنین خدمات بر عملکرد اثر معنی داری دارد (سطح معنی داری ۰,۰۰۶ کمتر از مقدار خطای پنج درصد می باشد) و ضریب مسیر بین آن ها ۰,۳۷ می باشد. مهارت به طور مستقیم بر عملکرد اثر معناداری دارد (سطح معنی داری ۰,۰۰۲ کمتر از مقدار خطای پنج درصد می باشد) همچنین ضریب مسیر آن ها ۰,۲۳ می باشد و اثر غیرمستقیم مهارت از طریق خدمات مدیران برابر ۰,۱۲ می باشد (سطح معنی داری ۰,۰۰۵ کمتر از مقدار خطای پنج درصد می باشد). لذا مهارت مدیریتی مدیران از طریق وظایف آن ها بر عملکرد اثر معناداری دارد. علیرغم معناداری این اثر، ملاحظه می شود که ضریب مسیر غیرمستقیم بین مهارت و عملکرد کمتر ضریب مسیر مستقیم بین آن ها می باشد. بنابراین می توان گفت که مهارت های مدیریتی به طور مستقیم تأثیر بیشتری بر عملکرد مدیران دارد.

نتیجه گیری

مدیریت در دنیای امروز نقش کلیدی و حیاتی دارد. اثربخشی و کار آیی مدیران مستلزم داشتن مهارت های مدیریتی است و نقص هر یک از مهارت ها احتمال موفقیت مدیر و نهایتاً موقعیت سازمان را به عنوان یک کل کاهش می دهد. مدیران مدارس با توجه با توجه به نقش حساسی که در اداره مدارس دارند باید دارای توانایی ها و مهارت های خاصی باشند تا بتوانند به طور اثر بخش و کارآمد وظایف خود را در مدرسه انجام دهند. با توجه به نقش حساس مدیر در مدرسه که نقش راهبردی در پیشرفت تحصیلی و اهداف تعلیم و تربیت دارد این تحقیق به بررسی مهارت های مدیریتی در مدارس دولتی و غیردولتی پرداخت که نتایج این تحقیق بیانگر این است که بین ابعاد مهارت های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) در مدارس دولتی و غیردولتی اختلاف معناداری وجود دارد. 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؛ و در فرضیه دوم که آمده است به نظر مدیران در بین ابعاد مهارت های مدیریتی خود (فنی، انسانی و ادراکی) به مهارت های فنی توجه بیشتری دارند نتایج حاکی از آن است که بین مهارت های فنی و انسانی و ادراکی در بین مدیران تمایز وجود دارد؛ و مدیران بیشتر به مهارت های فنی توجه بیشتری می کنند. فرضیه سوم بین مهارت های مدیریتی مدیران از طریق وظایف، بر عملکرد آن ها تأثیر معنا داری وجود دارد به این نتایج دست یافتیم که مهارت به طور مستقیم بر عملکرد اثر معناداری دارد. همچنین ضریب مسیر آن ها ۰.۲۳ می باشد و اثر غیرمستقیم مهارت از طریق خدمات مدیران برابر ۰.۱۲ می باشد. لذا مهارت مدیریتی مدیران از طریق وظایف آن ها بر عملکرد اثر معناداری دارد. علیرغم معناداری این اثر، ملاحظه می شود که ضریب مسیر غیرمستقیم بین مهارت و عملکرد کمتر ضریب مسیر مستقیم بین آن ها می باشد. بنابراین می توان گفت که مهارت های مدیریتی به طور مستقیم تأثیر بیشتری بر عملکرد مدیران دارد.

پیشنهادات

- در انتصاب مدیران مدارس به مهارت های انسانی توجه بیشتری شود زیرا مهارت های انسانی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر دارد.
- پیشنهاد می شود مهارت های مدیریتی مدیران بر اساس نظریات دانش آموزان و اولیای آنان بررسی شود.
- این تحقیق در مدارس متوسطه دخترانه انجام گرفته پیشنهاد می شود مهارت های مدیریتی در مدارس پسرانه هم بررسی شود..

منابع و مراجع

- [۱] انتصاری، ناهید (۱۳۷۹)، بررسی نیازهای آموزشی در سه مهارت های فنی، انسانی و ادراکی و ارائه الگوی مناسب برای آموزش ضمن خدمت به مدیران مدارس راهنمایی دخترانه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشکده روان-شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- [۲] اصلانی، ابراهیم، (۱۳۸۴)، آموزش های مشاوره ای برای مدیران مدارس، نشر مدرسه، تهران، چاپ اول
- [۳] ابراهیمی، محمد (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مهارت های مدیران با رضایت شغلی آن ها در آموزش و پرورش ناحیه ۳ کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- [۴] بهرنگی، محمدرضا (۱۳۷۳)، مدیریت آموزش و آموزشگاهی، انتشارات گلچین
- [۵] علاقه بند، علی، (۱۳۹۰)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران
- [۶] شیرازی، علی (۱۳۷۳) نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول)، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد
- [۷] تقی پور ظهیر، علی (۱۳۶۹)، مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی، تهران: انتشارات آگاه
- [۸] ستاری، صدرالدین، واعظی، مظفرالدین (۱۳۸۴)، بررسی مهارت های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۱، صص ۱۶۳-۱۷۶
- [۹] کاتز، رابرت (۱۹۹۱)، مهارت های یک مدیر موفق، مقاله هایی در مورد مدیریت. ترجمه محمود نوتونچیان تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۱۰] خدادادی، فاطمه، طاهری، حسومی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه مهارت های سه گانه (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران بر اثربخشی آن ها از نظر دبیران دبیرستان های دخترانه شهر ساری، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳، ص ۱۱
- [۱۱] علاقه بند، علی (۱۳۷۶)، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران
- [۱۲] رنجبر، غلام حسین (۱۳۷۸)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان شیراز، دانشگاه اصفهان پایان نامه کارشناسی ارشد
- [۱۳] دلخوش کسمانئی، ابوالقاسم (۱۳۸۱)، بررسی رابطه مهارت های سه گانه فنی، ادراکی و انسانی مدیران دبیرستان های دولتی شهر تهران.
- [۱۴] نظری راد، زهرا (۱۳۸۶)، مهارت های سه گانه مدیریت، روزنامه کارآفرین، دوشنبه ۱۵ مرداد
- [۱۵] میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۹)، رفتار و روابط در سازمان مدیریت، تهران، یسطرون، چاپ سوم
- [۱۶] عسکریان، مصطفی (۱۳۸۲)، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران، امیر کبیر
- [۱۷] میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۰)، لزوم تقویت مهارت مدیریت، مجله مدیریت دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۸، ص ۲۳
- [18] A. Rauch, M. Frese and A. Utsch. (2009). "Effects of human capital and long – term human resources development on employment growth of small – scale businesses: a causal analysis", entrepreneurship theory and practice 29, PP: 681-698.
- [19] Bonrne, L. and Walker, D. H.T. (2004). "Advancing project management in learning organization". Learn organization 11. PP:: 226-243.
- [20] Baum,R.J, Lock ,E , A. Smith. K.G. (2001). "Amultidimensional model of venture growth". Academy of Management Journal 44(2); PP:292-303
- [21] Park, J.S. (2005). "Opportunity recognition and product innovation hi-tech start-ups: a new perspective and supporting case study". Techno vation 25, PP:739-752.
- [22] Peterson, Tim.D. (2004). "The ongoing legacy of R.L. Katz". Journal of management Decision, Vol. 42. No. 10. PP:1297-1308.
- [24] Robbins, Stephen. (1998). "Organizational behavior: Concepts ,Controversies & Applications, prentice Hall international", Inc.8th ed.
- [25] Robbins, Stephen. Decenzo, David.D. (1998). "Fundamentals of management : essential concepts and applications". Prentice Hall-Inc.
- [26] Raybould, J. Sheedy, V. (2005). "Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes". Indust commertrain, 37(5);PP:259-263.

- [27] Seng, P and et al. (1999). "The dance of change": Challenges to snstaining momentum in learning organization. London/ Nicolas Barel Publishing Ltd.
- [28] V.A. Gilsing and G.M. Guysters. (2008). "Understanding novelly creation in exploration networks structural and relational embeddedness jointly considered,"technovation 28, PP: 693-708.