

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَاللَّهُ تَعَالَى الَّذِي عَلَّمَ الْقُرْآنَ وَإِلَّا لَسْنَا مِنَ الْغَاثِرِينَ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٩٠٩٥٩

«این پایان نامه با استفاده از اعتبارات

مالی اداره کل آموزش و پرورش

فارس تهیه شده است»



مدیریت تحصیلات تکمیلی

سور تجله دفاع پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی دانشجو: مسعود حافظی
 رشته: مدیریت آموزشی
 عنوان پایان نامه: "بررسی رابطه بین جهت گیری های آموزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستانهای نظری شهر شیراز"
 استاد راهنما: دکتر قربانعلی سلیمی
 استاد مشاور: دکتر مهدی احمد احمدی - منوچهر افشین نیا
 متخصص و صاحب نظر از دانشگاه اصفهان: دکتر سعید رجائی پور
 متخصص و صاحب نظر (استاد مدعو خارج از گروه): دکتر مهدی ابزری
 نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه (استاد ناظر): دکتر حسن افشاری

امتیازات بدست آمده (بر اساس ماده چهار آئین نامه آموزشی) به شرح زیر می باشد:

- ۱- اهمیت نظری، توسعه ای و کاربردی موضوع تحقیق
 - ۲- میزان انطباق محتوایی با عنوان پایان نامه
 - ۳- نحوه ارائه، کیفیت دفاع و چگونگی پاسخگویی به سئوالات
 - ۴- کیفیت تجزیه و تحلیل و انجام مطالب
 - ۵- اهمیت نتایج بدست آمده از لحاظ نظری، توسعه ای، کاربردی
 - ۶- نحوه نگارش
- دفاع از پایان نامه سررد تأیید هیات داوران قرار گرفت و با نمره ۱۹/۲۳ و امتیاز عللی به تصویب رسید.

مشخصات اعضاء هیات داوران که در جلسه دفاعیه شرکت داشته اند:

نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	پایه	آدرس و تلفن محل کار	شماره حساب	نام بانک و کد شعبه	امضاء
۱- دکتر سلیمی	استادیار		دانشکده علوم تربیتی	۷۰۸۷۶	ملی دانشکده شیراز	
۲- دکتر احمدی	دانشیار		==	۷۰۸۵۸	ملی دانشکده شیراز	
۳- آقای افشین نیا	مربی		دانشکده اقتصاد - علم	۷۰۷۶۳	ملی دانشکده شیراز	
۴- دکتر رجائی پور	استادیار		دانشکده علوم تربیتی	۷۲۸۴۲	" " " "	
۵- دکتر ابزری	==		== اقتصاد	۷۰۷۶۰	ملی دانشکده شیراز	
۶- دکتر افشاری	==		دانشکده علوم تربیتی	۷۰۸۵۹	ملی دانشکده شیراز	
۷-						
۸-						

امضاء مدیر گروه آموزشی علوم تربیتی

تاریخ دفاع: ۷۶/۴/۱۴۰۰

محمدرحمانعلی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

بیان نامه :

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته

مدیریت آموزشی

موضوع:

بررسی رابطه بین جهت گیری های ارزشی و تعهد

سازمانی مدیران دبیرستانی شهر شیراز

استاد راهنما:

دکتر قربانعلی سلیمی

استاد مشاور:

مهندس منوچهر افشین نیا

دکتر سید احمد احمدی

پروفسور:

مسعود حافظی

تیرماه ۱۳۷۶

تذکره

به کسانی که به کارهای گذشتگان خرسند نشده
و راه بی پایان علم و معرفت را پایان یافته تلقی
نمی کنند.

و،

به همسر مهربان و صبور و فرزندان
طایفم که رنج و دشواری های دوران تحصیل را
به دوش کشیدند.

قدردانی

«الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَيْنَا اللَّهُ»

«ستایش فدای را که ما را بر این مقام راهنمایی کرد و اگر هدایت و لطف الهی نبود، ما به فود در این مقام راه نمی‌یافتیم.»

«سوره اعراف، آیه ۴۳»

خدای سبحان را شکر و سپاس می‌گوییم که نعمت خویش را بر من ارزانی داشت و یک بار دیگر توفیق کسب علم و دانش را به من عطا فرمود.

در این رهگذر از سرچشمه علم و معرفت اساتید معظمی کسب فیض

نموده‌ام. بر خود لازم می‌دانم از همه آن بزرگواران تشکر و قدردانی نمایم،

از جمله استاد محترم راهنما **جناب آقای دکتر قربانعلی**

سلیمی که انصافاً وقت خویش را بیش از حد معمول در اختیار من گذاشتند،

اساتید محترم مشاور **جناب آقای دکتر سید احمد**

الحمدی و **جناب آقای مهندس منوچهر افشین‌نیا**،

کلیه اساتید محترم گروه علوم تربیتی، همچنین از مسئولین محترم دانشکده

علوم تربیتی و روانشناسی، کارکنان محترم کتابخانه دانشکده علوم تربیتی،

دبیر و کارکنان شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش فارس، مسؤولان

نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز، مدیران دبیرستانهای شهر شیراز و

همه عزیزانی که به نحوی بنده را در انجام این رساله تحقیقاتی یاری

رسانده‌اند، کمال تشکر و قدردانی خود را ابراز می‌نمایم.

چکیده:

تأثیر ارزشهای فردی در جنبه‌های گوناگون رفتاری انکارناپذیر است. ارزشها پایه‌ای برای درک نگرشها و انگیزش افراد هستند. تعهد سازمانی نیز به عنوان نوعی نگرش تحت‌تأثیر جهت‌گیری‌های افراد در سازمان قرار می‌گیرد. این پژوهش درصدد تبیین رابطه بین جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستانهای شهر شیراز بوده است. فرضیه‌های عمده تحقیق عبارتند از:

- ۱) بین جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران همبستگی وجود دارد. (۲) بین میانگین نمرات تعهد سازمانی مدیران و برخی از متغیرهای فردی و سازماندهی تفاوت وجود دارد.
- ۳) بین میانگین نمرات جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران و برخی از متغیرهای فردی و سازمانی تفاوت وجود دارد.

در این تحقیق از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری ۱۳۲ مدیر دبیرستانهای نواحی چهارگانه شهر شیراز و افراد نمونه که از طریق فرمول تعیین شدند، ۸۰ نفر بودند که به شیوه طبقه‌ای و تصادفی ساده متناسب با جامعه آماری برگزیده شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه استاندارد، «آزمون بررسی ارزشها» (SOV)^۱ و «پرسشنامه تعهد سازمانی» (OCQ)^۲ بوده است. برای بررسی همبستگی بین جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی از شیوه رگرسیون خطی چند متغیری، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین و به منظور تعیین تفاوت میانگین نمرات جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران با برخی از متغیرهای فردی و سازمانی از تحلیل واریانس یک عاملی، آزمون F و τ استودنت استفاده شده است. نتایج به دست آمده گویای این است که:

- بین جهت‌گیری‌های ارزشی اقتصادی و اجتماعی و تعهد سازمانی مدیران همبستگی وجود داشت ($R=0/35$). و این جهت‌گیری ارزشی حدود ۱۲ درصد از تغییرات تعهد سازمانی مدیران را تبیین کرد ($R^2=0/12$). همبستگی جهت‌گیری ارزشی اقتصادی و تعهد سازمانی معکوس

($B = -0/37$) و جهت‌گیری ارزشی اجتماعی و تعهد سازمانی مستقیم ($B = 0/39$) بود.

- بین جهت‌گیری‌های ارزشی اقتصادی ($r = -0/486$) و زیباشناسی ($r = -0/267$) و تعهد سازمانی مدیران مرد به طور جداگانه همبستگی معکوس و بین جهت‌گیری‌های ارزشی اجتماعی ($r = 0/414$) و مذهبی ($r = 0/478$) و تعهد سازمانی مدیران مرد بطور جداگانه همبستگی مستقیم وجود داشت.

- بین هیچ کدام از جهت‌گیری‌های ارزشی ششگانه و تعهد سازمانی مدیران زن به طور جداگانه همبستگی وجود نداشت.

- بین میانگین نمرات تعهد سازمانی مدیران و برخی از متغیرهای فردی و سازمانی (جنس، سن، سنوات خدمت، سنوات مدیریت، رشته و مدرک تحصیلی، ناحیه محل خدمت و نوع دبیرستان) تفاوت وجود نداشت.

- بین میانگین نمرات جهت‌گیری‌های ارزشی نظری، (مردان = $44/3$ و زنان = $41/1$)، اقتصادی (مردان = $37/5$ و زنان = $34/3$)، و مذهبی (مردان = $41/7$ و زنان = $45/8$)، مدیران مرد و زن تفاوت وجود داشت. به طوری که میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی نظری و اقتصادی مدیران مرد بیشتر از زن و میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مذهبی مدیران زن بیشتر از مدیران مرد بود.

- بین میانگین نمرات جهت‌گیری‌های ارزشی اقتصادی مدیران با توجه به سنوات خدمت آنها تفاوت وجود داشت به طوری که مدیرانی که ۲۶ سال به بالا سابقه خدمت داشتند نسبت به دیگران بیشتر به امور اقتصادی ($\bar{M} = 40/9$) توجه داشته‌اند.

- سلسله مراتب ارزشی مدیران دبیرستانهای شهر شیراز به ترتیب ارزش مذهبی، اجتماعی، سیاسی، نظری، اقتصادی و زیباشناسی بود.

- سلسله مراتب ارزشی مدیران مرد به ترتیب ارزش نظری، سیاسی، اجتماعی، مذهبی، اقتصادی، زیباشناسی و سلسله مراتب ارزشی مدیران زن به ترتیب ارزش مذهبی، سیاسی، اجتماعی، نظری، اقتصادی و زیباشناسی بود.

« فهرست مطالب »

صفحه	عنوان
------	-------

فصل اول - کلیات تحقیق

۱.....	مقدمه
۳.....	بیان موضوع تحقیق
۵.....	ضرورت تحقیق
۸.....	اهداف تحقیق
۹.....	فرضیات تحقیق
۱۰.....	تعریف اصطلاحات

فصل دوم - ادبیات تحقیق

۲۰.....	مقدمه
۲۱.....	قسمت اول: فرهنگ سازمانی
۲۵.....	کارکرد فرهنگ سازمانی

قسمت دوم: ارزشها

۲۶.....	کلیات
۲۸.....	تعریف ارزش

۳۱.....	خصوصیات ارزشها
۳۲.....	ماهیت ارزشها
۳۸.....	اهمیت ارزشها
۴۰.....	انواع ارزشها
۴۹.....	قسمت سوم: نگرشها
۵۰.....	تعریف نگرش
۵۱.....	عوامل مؤثر بر شکل گیری نگرشها
۵۱.....	اجزاء نگرش
۵۲.....	انواع نگرش های سازمانی
۵۳.....	تعاریف و مفاهیم تعهد
۵۶.....	اهمیت تعهد
۵۸.....	انواع تعهد
۶۱.....	قسمت چهارم: بررسی تحقیقات انجام شده

فصل سوم - روش تحقیق

۷۳.....	مقدمه
۷۴.....	روش تحقیق
۷۴.....	جامعه آماری
۷۶.....	نمونه آماری
۸۱.....	متغیرهای مورد مطالعه
۸۲.....	ابزار و شیوه جمع آوری

روشهای آماری ۹۳

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه ۹۵

بررسی و توصیف داده‌ها ۹۶

آزمون فرضیه‌ها ۱۰۹

فرضیه اول ۱۰۹

فرضیه دوم ۱۱۲

فرضیه سوم ۱۱۷

فرضیه چهارم ۱۲۱

فرضیه پنجم ۱۲۳

فرضیه ششم ۱۴۰

فصل پنجم - بحث و نتیجه‌گیری

خلاصه و نتایج ۱۶۸

نتیجه‌گیری کلی ۱۷۴

پیشنهادات ۱۷۵

محدودیت‌های تحقیق ۱۷۶

پیشنهادات برای تحقیقات بعدی ۱۷۷

فهرست منابع

منابع فارسی ۱۷۸

منابع انگلیسی ۱۸۲

پیوستها ۱۸۸

« فهرست جداول »

صفحه

عنوان

- جدول (۱-۳) توزیع فراوانی و درصد مدیران دبیرستانهای نواحی چهارگانه
شهر شیراز به تفکیک جنسیت ۷۵
- جدول (۲-۳) توزیع فراوانی و درصد مدیران دبیرستانهای نواحی چهارگانه
شهر شیراز به تفکیک نوع دبیرستان ۷۶
- جدول (۳-۳) توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری به تفکیک
جنسیت ۷۹
- جدول (۴-۳) توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری به تفکیک نوع
دبیرستان ۸۰
- جدول (۵-۳) توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری به تفکیک
ناحیه و جنسیت ۸۱
- جدول (۶-۳) توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری به تفکیک
ناحیه و نوع دبیرستان ۸۱
- جدول (۷-۳) نرم عمومی پرسشنامه (SOV) ۸۴
- جدول (۸-۳) نرم عمومی پرسشنامه (SOV) برای مردان ۸۵
- جدول (۹-۳) نرم عمومی پرسشنامه (SOV) برای زنان ۸۵
- جدول (۱۰-۳) ضرایب پایانی اجرای چاپهای ۱۹۳۱ و ۱۹۵۱ پرسشنامه
(SOV) ۸۹

جدول (۱۱-۳) ضرایب پایانی اجرایی جداگانه (SOV) در سالهای ۱۹۵۱ و ۱۹۵۷.....	۸۹
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی سن مدیران به تفکیک جنسیت.....	۹۶
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مدیران به تفکیک جنسیت.....	۹۷
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی رشته تحصیلی مدیران به تفکیک جنسیت.....	۹۸
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی سنوات خدمت مدیران به تفکیک جنسیت.....	۱۰۰
جدول (۵-۴) توزیع فراوانی سنوات مدیریت به تفکیک جنسیت.....	۱۰۱
جدول (۶-۴) توزیع فراوانی نوع دبیرستان مدیران به تفکیک جنسیت.....	۱۰۲
جدول (۷-۴) توزیع فراوانی مدیران بر اساس ناحیه محل خدمت به تفکیک جنسیت.....	۱۰۳
جدول (۸-۴) سلسله مراتب ارزشی مدیران دبیرستانهای شهر شیراز.....	۱۰۴
جدول (۹-۴) سلسله مراتب جهت گیری های ارزشی مدیران مرد.....	۱۰۵
جدول (۱۰-۴) سلسله مراتب جهت گیری های ارزشی مدیران زن.....	۱۰۷
جدول (۱۱-۴) همبستگی جهت گیری های ارزشی با تعهد سازمانی.....	۱۰۹
جدول (۱۲-۴) پارامترهای آماری در معادله رگرسیون.....	۱۱۱
جدول (۱۳-۴) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و جهت گیری های ارزشی مدیران.....	۱۱۲
جدول (۱۴-۴) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و جهت گیری های ارزشی مدیران مرد.....	۱۱۷
جدول (۱۵-۴) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و جهت گیری های ارزشی مدیران زن.....	۱۲۲
جدول (۱۶-۳) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک جنسیت.....	۱۲۳

جدول (۴-۱۷) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سن	۱۲۵
جدول (۴-۱۸) میانگین رتبه‌ها در آزمون کروسکال - والیس مربوط به سن مدیران	۱۲۷
جدول (۴-۱۹) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سنوات مدیریت	۱۲۸
جدول (۴-۲۰) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سنوات خدمت	۱۳۰
جدول (۴-۲۱) میانگین رتبه‌ها در آزمون کروسکال - والیس مربوط به سنوات خدمت مدیران	۱۳۲
جدول (۴-۲۲) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک رشته تحصیلی	۱۳۳
جدول (۴-۲۳) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک مدرک تحصیلی	۱۳۵
جدول (۴-۲۴) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران به تفکیک نوع دبیرستان	۱۳۷
جدول (۴-۲۵) توزیع میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی مدیران نواحی چهارگانه	۱۳۹
جدول (۴-۲۶) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک جنسیت	۱۴۲
جدول (۴-۲۷) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک سن	۱۴۴

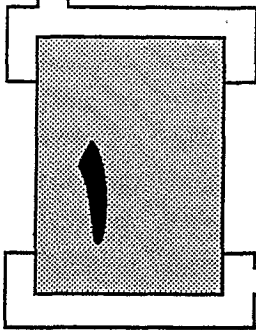
- جدول (۲۸-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک سنوات خدمت ۱۴۷
- جدول (۲۹-۴) میانگین رتبه ها در آزمون کروسکال - والیس مربوط به
جهت گیری های ارزش اقتصادی مدیران به تفکیک سنوات خدمت ۱۴۹
- جدول (۳۰-۴) نتایج آزمون HSD توکی برای ۵ گروه سنوات خدمت ۱۵۰
- جدول (۳۱-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک سنوات مدیریت ۱۵۲
- جدول (۳۲-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک رشته تحصیلی ۱۵۵
- جدول (۳۳-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک مدرک تحصیلی ۱۵۸
- جدول (۳۴-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک نوع دبیرستان ۱۶۱
- جدول (۳۵-۴) میانگین رتبه ها در آزمون کروسکال - والیس مربوط به ارزش
سیاسی و نوع دبیرستان ۱۶۳
- جدول (۳۶-۴) توزیع میانگین و انحراف معیار جهت گیری های ارزشی مدیران
به تفکیک ناحیه محل خدمت ۱۶۵
- جدول (۳۷-۴) میانگین رتبه ها در آزمون کروسکال - والیس مربوط به ارزش
سیاسی و نواحی مختلف ۱۶۷

« فهرست نمودارها »

صفحه	عنوان
۹۷	نمودار (۱-۴) توزیع درصد سن مدیران
۹۸	نمودار (۲-۴) توزیع درصد مدرک تحصیلی مدیران
۹۹	نمودار (۳-۴) توزیع درصد رشته تحصیلی مدیران
۱۰۰	نمودار (۴-۴) توزیع درصد سنوات خدمت مدیران
۱۰۱	نمودار (۵-۴) توزیع درصد سنوات مدیریت مدیران
۱۰۲	نمودار (۶-۴) توزیع درصد مدیران بر حسب نوع دبیرستان
۱۰۳	نمودار (۷-۴) توزیع درصد ناحیه محل خدمت مدیران
۱۰۴	نمودار (۸-۴) مقایسه سلسله مراتب ارزشی مدیران دبیرستانهای شهر شیراز و نرم عمومی (SOV)
۱۰۶	نمودار (۹-۴) مقایسه سلسله مراتب ارزشی مدیران مرد با نرم عمومی (SOV) برای مردان
۱۰۸	نمودار (۱۰-۴) مقایسه سلسله مراتب ارزشی مدیران مرد با نرم عمومی (SOV) برای زنان
۱۲۴	نمودار (۱۱-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مرد و زن
۱۲۶	نمودار (۱۲-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سن
۱۲۹	نمودار (۱۳-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سنوات مدیریت
۱۲۹	نمودار (۱۴-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران به تفکیک سنوات

- ۱۳۱..... خدمت
- نمودار (۱۵-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران به تفکیک رشته
- ۱۳۴..... تحصیلی
- نمودار (۱۶-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران به تفکیک مدرک
- ۱۳۶..... تحصیلی
- نمودار (۱۷-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران مدارس دولتی، نمونه
- ۱۳۸..... مردمی و غیرانتفاعی
- نمودار (۱۸-۴) مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران نواحی چهارگانه .. ۱۴۰
- نمودار (۱۹-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران مرد و زن ۱۴۳
- نمودار (۲۰-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک
- ۱۴۵..... سن
- نمودار (۲۱-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک
- ۱۴۸..... سنوات خدمت
- نمودار (۲۲-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک
- ۱۵۳..... سنوات مدیریت
- نمودار (۲۳-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک رشته
- ۱۵۶..... تحصیلی
- نمودار (۲۴-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک
- ۱۵۹..... مدرک تحصیلی
- نمودار (۲۵-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک نوع
- ۱۶۲..... دبیرستان
- نمودار (۲۶-۴) مقایسه میانگین جهت‌گیری‌های ارزشی مدیران به تفکیک
- ۱۶۶..... ناحیه محل خدمت

کلیات تحقیق



روحیه تحقیق و پژوهش یکی از مهمترین
نشانه‌های بهبود سازمان است.

(وارن بنیس)^۱

مقدمه:

یکی از مهمترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمانهای مختلف اجتماعی که مسئولیت انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی را به نسل آینده جامعه بر عهده دارد، سازمان آموزش و پرورش است این سازمان از دیرباز نقشی سازنده و اساسی در بقاء و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است (صافی، ۱۳۷۳، ص ۶).

آموزش و پرورش نه تنها به عنوان عنصری اساسی در توسعه همه جانبه و نضج و ترقی آگاهیهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، بلکه به عنوان وسیله‌ای به شمار می‌رود که نیروی انسانی متخصص و کارآمد را برای بخشهای مختلف جامعه تربیت و آماده می‌نماید.

آموزش و پرورش با تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی، توان بالقوه جوامع را به فعلیت می‌رساند. نقش و اهمیت نیروی انسانی در بین اجزاء و عوامل دیگر سازمانهای اجتماعی همانند جایگاه مغز در بین سایر اندامهای بدن است. با همه ارزشی که دست و پا و چشم و گوش دارد، اگر مغز وجود نداشته باشد، آنها نیز فاقد ارزش و اعتبار خواهند بود. (میرکمالی، ۱۳۷۲، ص ۴).

شرط لازم برای تحقق اهداف وسیع و در عین حال با اهمیت نظام آموزشی، وجود نیروی انسانی و به ویژه مدیرانی است که علاوه بر داشتن توانایی‌ها و مهارتهای خاص، نسبت به شغل و سازمان خود احساس تعهد و وفاداری نموده و بتوانند سکاندارانی لایق برای

این کشتی بزرگ باشند.

از طرف دیگر، مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا کیفیت حرف مختلفی چون پزشکی، مهندسی، حقوق، معلمی و سایر مشاغل موجود در جامعه وابسته به بهبود شایستگی مدیران آموزشی خواهد بود. بنابراین با تربیت و گزینش مدیران شایسته برای سازمانهای آموزشی می‌توان کیفیت تمام حرف موجود در جامعه را رشد داد. انتخاب مدیران نالایق در مراکز آموزشی موجب سقوط کیفیت آموزشی وزارت آموزش و پرورش و در نتیجه همه رشته‌های آموزش عالی و بالاخره جامعه و تمام مشاغل موجود در آن می‌شود.

با توجه به اهمیت مدیریت آموزشی باید به نقش نظام ارزشی^۱ و میزان تعهد مدیران در ارتقاء کیفی نظام آموزشی پرداخت. نظام ارزشی فرد به صورت مجرای است که وی از طریق آن تصورات و مفاهیم را می‌گیرد و چون افراد مختلف دارای نظام ارزشی گوناگونی هستند، تصورات انسانها درباره شیء واحدی، مشابه نخواهد بود. همچنین نظام ارزشی برای مدیران در هنگام تصمیم‌گیری همچون سرنند ادراکی^۲ عمل می‌کند و از جمله عواملی است که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد. لذا آموزش و هدایت مدیران در جهت دستیابی به یک نظام برتر و متعالی می‌تواند موجب بروز رفتارها و عملکردهای مطلوبی در آنان شود.

مدیران به ویژه در محیط‌های آموزشی با روح و روان و شخصیت افراد سر و کار دارند و نحوه عملکرد آنان در دگرگونی روانی و نحوه شکل‌گیری شخصیت زیردستان تأثیر بسزایی دارد، به همین دلیل، باید اسوه‌ای نیکو برای زیردستان باشند تا بتوانند بر ارزشها و تعهد آنان