



واحد روڈ رت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A.

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه بین سبک های مدیریت با سلامت سازمانی
واسترس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر عباس قلتاش

نگارش:

عباس علی بذرافشان

تابستان ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سپاسگزاری

ضمن حمد و سپاس به درگاه خداوند متعال که توفیق انجام این پژوهش را اعطا نمود بر خود لازم می دانم از راهنمایی های ارزنده و راهبردی استاد راهنمای بزرگوار جناب آقای دکتر احمدی و مشورت های مشفقانه استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر قلتاش تشکر و قدردانی نمایم . همچنین مراتب تقدیر و تشکر خود را از اساتید هیأت داوری سرکار خانم دکتر امیریان زاده ، جناب آقای دکتر اوجی نژاد و نظر محترم پژوهش جناب آقای دکتر کشاورز اعلام می نمایم و آرزوی توفیق روزافزون برای یکایک آن عزیزان از درگاه ایزد متعال خواستارم.

تقدیم به همسر مہربان و دو فرزند عزیزم

امیر محمد و امیر علی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سبک های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز می باشد. این پژوهش از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد، بدین منظور ۱۴۴ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز به شیوه ی تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه تعیین سبک رهبری باردتزو متزکاس، سلامت سازمانی هوی و فلدمن و استرس شغلی استاینمتر جمع آوری شد. که پایایی آنها بترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۳ و ۰/۶۸، بدست آمد، داده های جمع آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین سبک مدیریتی رابطه مدار با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار و بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار، وجود دارد. همچنین بین سبک مدیریتی رابطه مدار با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد و نتایج نشان داد بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار، وجود دارد، و بین متغیر های سلامت سازمانی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده گردید. نتایج پیش بینی ها حاکی از قدرت پیش بینی سبک های مدیریتی رابطه مدار و ضابطه مدار برای متغیر های سلامت سازمانی و استرس شغلی می باشد.

کلید واژه ها : سبک های مدیریت، سلامت سازمانی و استرس شغلی.

فصل اول

۲	مقدمه	
۴	بیان مسئله	
۷	اهمیت ضرورت تحقیق	
۱۲	اهداف پژوهش	
۱۲	فرضیات تحقیق	
۱۳	تعریف مفهومی متغیرها	
۱۴	تعریف عملیاتی متغیرها	

فصل دوم - ادبیات تحقیق

۱۶	مقدمه	
۱۷	مبانی نظری سبک های مدیریت	
۲۱	مفهوم مدیریت	
۲۲	تعریف مدیریت	
۲۳	تعریف سبک مدیریت	

۲۴ مهارت‌های مورد نیاز مدیران
۲۵ وظایف مدیر
۲۶ تفاوت مدیر ورهبر
۲۸ تئوریه‌ها و تحقیقات مربوط به شیوه‌های مدیریت
۳۰ سبک‌های مدیریت هلر
۳۱ سبک‌های مدیریت جین هال
۳۲ سیستم مدیریت لیکرت
۳۵ نگرش اقتضایی مدیریت
۴۰ رهبری در قرن آینده
۴۲ انواع سبک‌های مدیریت
۴۶ مبانی نظری سلامت سازمانی
۴۸ مفهوم سلامت
۵۰ مفهوم سلامت سازمانی
۵۴ تعریف سلامت سازمانی
۵۴ تاریخچه سلامت سازمانی
۵۶ ابعاد سلامت سازمانی
۶۰ سلامت سازمانی و اثر بخشی
۶۱ مولفه‌های سلامت سازمانی
۶۹ ویژگی‌های سازمان سالم
۷۲ مبانی نظری استرس شغلی

۷۳	تعریف استرس شغلی
۷۴	مفهوم استرس شغلی
۷۵	پیامدهای بی توجهی به استرس
۷۶	عوامل استرس شغلی
۷۷	مدیریت استرس شغلی
۷۸	مدل سه عاملی
۷۹	استرس، سلامت و بهره وری
۸۰	تغییر سازمانی
۸۱	نشانه های استرس شغلی
۸۳	روشهای پیشگیری از استرس شغلی
۸۳	مراحل پیشگیری از استرس شغلی
۸۷	مهارتهای مدیریتی استرس
۸۸	عوامل استرس زا در محیط کار
۸۹	راههای کاهش استرس
۹۱	پیشینه تحقیق
۹۱	تحقیقات داخلی
۹۴	تحقیقات خارجی
۹۶	جمع بندی

فصل سوم – روش تحقیق

۹۹.....	روش تحقیق
۹۹.....	جامعه ونمونه آماری
۱۰۰.....	ویژگی های جمعیت شناختی
۱۰۱.....	ابزار وشيوه جمع آوری اطلاعات
۱۰۱.....	پرسشنامه سبک های مدیریت
۱۰۲.....	روایی وپایایی پرسشنامه سبک های مدیریت
۱۰۳.....	پرسشنامه سلامت سازمانی
۱۰۴.....	روایی وپایایی پرسشنامه سلامت سازمانی
۱۰۴.....	پرسشنامه استرس شغلی
۱۰۵.....	روایی وپایایی پرسشنامه استرس شغلی
۱۰۶.....	روش گرد آوری اطلاعات
۱۰۶.....	روش تجزیه وتحلیل داده ها
۱۰۶.....	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم – تجزیه وتحلیل داده ها

۱۰۸.....	داده های توصیفی
۱۰۹.....	داده های استنباطی

فصل پنجم – جمع بندی

۱۱۵ خلاصه پژوهش
۱۱۶ جمع بندی
۱۱۹ محدودیت های پژوهش
۱۲۰ پیشنهاد های پژوهش
۱۲۰ پیشنهاد های کاربردی
۱۲۱ پیشنهاد های پژوهشی
۱۲۲ منابع
۱۲۲ منابع داخلی
۱۳۲ منابع لاتین

پیوست ها

الف: پرسشنامه تعیین سبک رهبری

ب: پرسشنامه سلامت سازمانی

ج: پرسشنامه استرس شغلی

ضمیمه

چکیده لاتین

فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

آنچه امروزه بخشی از موفقیت یک سازمان محسوب می شود، بی شک چیزی نیست جز مدیریت کارا و هدف مند سازمان، تا بدین واسطه شرایطی مناسب برای رشد و بالندگی نیروهای سازمان ایجاد شود، که این مدیریت انواع مختلفی دارد و بسته به نوع سازمان ماهیت آن تغییر می کند.

مدیریت و رهبری از ارکان سازمان و جامعه است. مدیریت آموزشی^۱ در بین انواع مدیریت ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی توسعه جامعه دارد. هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری^۲ خاص است و بی شک همه مدیران می دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخش، کارآیی و در نهایت بهره وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان است (نکوبی مقدم، ۱۳۸۶)

در واقع رشد اقتصادی و صنعتی جوامع پیشرفته مرهون روشهای صحیح مدیریت در آن جوامع است و این مدیران آگاه و کارمندان هستند که با بهره گیری از علم و دانش خود، راه جوامع را بسوی توسعه باز می کنند به همین سبب کشور ما به وجود مدیران اثر بخش در همه بخشها

^۱ - Education management

^۲ - leadership

بویژه آموزش و پرورش نیازمند است مدیران در اثر بخشی سازمان و کارآیی نقش مهمی دارند. چگونگی کارکرد مدیران در درون هر سازمان چگونگی کارکرد آن سازمان را در سطح جامعه تعیین می‌کند. (به نقل از؛ پرداختچی، ۷۸)

در واقع سبک مدیریت مناسب، یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده کارکنان است که به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد. اعمال یک نگرش ویژه و سبک مدیریت خاص و ثابت در سازمان به خصوص در سازمان های آموزشی نمی‌تواند ضامن رشد و پیشرفت سازمان گردد. مطالعاتی از این قبیل پژوهش‌ها یعنی بررسی سبکهای رهبری مدیران مدارس، به افزایش آگاهی و دانش آنان نسبت به سبک های مختلف رهبری کمک می‌کند و همچنین توانمندی آنان را در اعمال مداخلات و تصمیم گیری های صحیح ارتقا می‌دهد (زارعی، ۱۳۸۴). مایلز^۱ (۱۹۹۵)، اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی در محیط آموزشی است. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر اشاره می‌کند (هوی و میسکل^۲، ۱۳۸۲).

سلامت سازمانی^۳ اشاره به وضعیتی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. در سازمان های سالم کارمندان وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، شبکه های ارتباطی باز و سودمند است و افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و از اینکه در این محل کار می‌کنند، احساس افتخار و غرور می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان نظام نگاه شود، در چنین حالتی باید سلامت سازمانی را نه در

۱-Maylse

۲-Hoy & MISCLE

۳-organizational health

بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان ، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جست
وجو کرد. (علاقه بند، ۱۳۷۸).

به طور خلاصه چنانچه مدرسه بخواهد به عنوان یک سازمان از رشد و بالندگی بهره
مند گردد، باید از مدیرانی برخوردار باشد که بتوانند جو سازمانی سالمی را بر مدارس حاکم
کنند. از آنجا که توجه به سلامت سازمانی مدارس زمینه را برای رشد و توسعه و بالندگی
فراهم می سازد و مدرسه را به نهادی آگاه و نوآور در جامعه مبدل سلامت سازمانی نه فقط از
نظر فهم شرایط کار و پویایی آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده اثر بخشی سازمان،
پیشرفت کاری کارکنان، تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان به یکدیگر است و می تواند در
موفقیت و شادابی کارکنان و مسئولان محیط کاری نقش مهم و مؤثری داشته باشد (مؤیدی،
۱۳۸۷).

پژوهش حاضر در راستای بررسی سبک های مدیریتی و رابطه آن با سلامت سازمانی و
استرس شغلی معلمان ارائه شده و به دنبال یافتن رابطه بین متغیر های ذکر شده در جامعه
آماري این پژوهش می باشد.

بیان مسئله

استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد. مدیران و کارکنان سازمان
تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که
سلامت سازمانی را به میزان قابل توجهی کاهش می دهد. بنابراین مدیریت کردن استرس و
استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریعتر در جهت رشد و تعالی سازمان، یکی از
مهمترین اهدافی می باشد که به تازگی در سازمانها رواج پیدا کرده است. سازمانها با آموزش

موثر کارکنان خود و مدیران با هدف شناخت بهتر عوامل به وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن، می‌توانند از استرس‌های منفی و عواقب آن پیشگیری کنند .

استرس شغلی از عوامل مهم خطر زا برای سلامت انسان شناخته شده است که با تاثیر سیستم بر سلامت جسمی و روانی ، عملکرد افراد را به میزان قابل توجهی کاهش می دهد و حتی عامل اصلی برای کار کارکنان محسوب می شود. (میشل،^۱ ۱۳۷۴)

یکی از مسائل که با گسترش جوامع و افزایش تغییر و تحولات زندگی افراد بهزیستی آنها را در معرض خطر قرار داده فشارهای روانی یا استرس شغلی است که امروزه بیش از هر زمان دیگری مشهود است در دو دهه اخیر در کشورهای سنتی و پیشرفته و حتی در حال توسعه موضوع استرس و در سازمانها مورد توجه قرار گرفته است. (ایروانی، ۱۳۸۷)

استرس در دنیای کار عامل شناخته شده ای است و فشارهای ناشی از آن همچنان بر دوش جوامع سنگینی می کند استرس هم برای افرادی که مبتلا به آن هستند و هم برای موسسات و واحدهای تولیدی که افراد در آن کار می کنند و همچنین برای اقتصاد ملی پرهزینه است و تا زمانی که استرس به عنوان مسئله غیر قابل اجتناب در کار و زندگی تلقی می شود روزانه شاهد افزایش مشکلات کارکنان ، کاهش عملکرد و بهره و ری و در یک کلام پرداخت بهای گزافی خواهیم بود. (رنجبر، ۱۳۸۸)

افرادی که احساس می کنند امنیت شغلی ندارند و شغل خود را از دست خواهند داد در مقایسه با کسانی که چنین احساسی ندارند استرس بیشتری دارند بنابراین امنیت شغلی باعث کاهش فشار روانی و استرس می گردد و سلامت افراد را تضمین می کند . (کاپ و کاسل،^۲ ۱۹۷۳)

۱ -Mishel
۲ -Kaup & Kasel

مایلز(۱۹۹۵)، ابعاد سلامت سازمان را در ابعاد هدف مداری، کفایت ارتباطات، حل مساله، نوآوری، خودمختاری، انطباق پذیری، کاربرد منابع انسانی می داند. سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. ازطرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی می شود که افزایش کارایی به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می شود(کلینگل^۱، ۲۰۰۰).

فورد^۲(۲۰۰۱) نیز ذکر می کند یک سازمان سالم و ارتباط مدار تنها درکنار یک مدیریت و رهبری قوی، عاقلانه و شورانگیز که در تمام سطوح سازمانی رسوخ کرده، بوجود می آید. در تأیید این نظر ذکر کرده اند، نقش مدیران در سلامت سازمانی، زمانی بیشتر مشخص می گردد که معلوم شود آنها عاملان کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمان ها جهت حرکت سازمان به سوی سلامت بیشتر باشند و به همین دلیل در سالهای اخیر پویایی شگرفی برای فهم، شناسایی و بازسازی سازمانها صورت گرفته است(کتس دی وریس^۳، ۲۰۰۴).

اهمیت نقش مدیران به عنوان عوامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمانها و رویارویی موفقیت آمیز با نیازها، فرصت ها و تهدیدهای درون و برون سازمانی بطور مستقیم تحت تأثیر شیوه های رهبری آنان قرار دارد. رهبری موضوعی است که از دیرباز ذهن پژوهشگران و افراد جامعه را به خود دجلب کرده است. اگرچه عواملی چون فرهنگ، زمان،

۲- Kleingel

۳ -Ford

۳ -Kets, D & Verise

تجربه، آمادگی برای رهبری، درک و ارزیابی اولویت ها و انتظارات در شیوه رهبری کردن اثرمی گذارند. (شیرازی، ۱۳۷۳).

مطالعات مختلف سبکهای متفاوتی از رهبری را شناسایی کرده اند. نتایج تحقیقات تجربی حاکی از آن است که رهبری فراگردی پویا است که از وضعیتی به وضعیتی دیگر و برحسب تغییراتی که در رهبران، پیروان و سایر عوامل حاصل می شود، تغییر می کند. براین اساس، شیوه های رهبری مناسب و مقتضی بر حسب ویژگی های سازمان، کارکنان، انتظارات رهبران و پیروان، شرایط زمانی و مکانی متفاوت است (لیکرت^۱، ۱۹۸۹).

از آنجایی که زیر بنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی و بهبود فرایند کار در سازمانها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان ها بستگی به شناخت نحوه ی ادراک کارکنان که متاثر از ویژگیهای آنهاست، خواهد داشت مدارس نیز به عنوان سازمانهای آموزشی مستثنی از این قاعده نیستند. یکی از مهمترین، پیچیده ترین و گسترده ترین سازمانهای اجتماع نظام آموزش و پرورش است. توجه به دبیران به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می طلبد دبیران در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه های تربیتی می پردازند و تحقق بخش عمده ای از اهداف سازمان در دست آنها قرار دارد. بی توجهی به بهداشت روانی دبیران، تأثیر سوء بردانش آموزان و سیستم آموزشی به جای می گذارد. (فروغی و همکاران ۱۳۸۶ - آقایی و آتش پور ۱۳۸۰).

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

^۱ -Leikert

عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می گذرانند به همین دلیل شرایط محیط کاری تاثیرات بسزائی در تامین سلامت روانی افراد دارد. در این میان مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقاء سطح سلامت سازمان، نقش مهمی در کاهش استرس، افزایش روحیه و بالطبع افزایش کارایی معلمان دارد که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود.

احساس آرامش در کار لازمه ی موفقیت همه سازمانها بوده و منجر به رهای افراد از استرس شغلی می شود توجه به این مهم بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید شده است را تامین می کند اما این نکته که امنیت شغلی دیگر به معنی تداوم شغل در آینده نیست و به مفاهیمی چون تواناسازی و پرورش انسانها توجه دارد کارکنان را وادار می سازد که به افزایش عملکرد خود توجه ویژه داشته باشد بدین معنی که کارکنان به لحاظ توانمندیهایی که کسب نموده اند در عملکرد خود به نمایش گذاشته اند جذب بازار کار خارج از سازمان می شوند در چنین شرایطی و در زمانی که کارکنان به درک کامل از این نکته می رسند که هم در داخل وهم در بازار کار خارج سازمان دارای امنیت شغلی هستند از میزان قابل توجهی از استرس رهایی می یابند. (زارع، ۱۳۸۸).

استرس روی سازمانها و افراد موجود در آن تاثیر می گذارد. تاثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی، تعویض زود هنگام کارکنان ارتباط نامناسب ارباب رجوع، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار، کنترل ضعیف کیفیت محصولات ارتباط دارد (چینی، ۱۳۷۱).

بررسی گزارشات نشانگر هزینه های آشکار و پنهان استرس در سازمانهای مختلف است شناسایی نشانه ها و عوارض استرس می تواند در ریشه یابی عوامل ایجاد کننده و تلاش سازمانها در راه حذف این عوامل و پیشگیری از استرس و کاهش هزینه های انسانی و اقتصادی آن نقش بسیار چشمگیر داشته باشد (میشل، ۱۳۷۴).

سلامت سازمانی مدرسه چارچوبی برای مفهوم سازی جو عمومی مدرسه است . مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمانی می باشد.

از طریق سلامت سازمانی می توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند . (کاترین^۱، ۲۰۰۷) .

سازمان سالم سازمانی است که نه فقط در محیط خود به حیات خویش ادامه می دهد، بلکه به رشد و شکوفایی خود در مدت زمان طولانی ادامه می دهد. وضعیت مطلوب سلامت یک سازمان به مفهومی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت آن سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص نسبتاً با دوام اشاره می کند. به این معنا که سازمان نه تنها در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود به طور پیوسته ایجاد نموده و گسترش دهد. سازمانی که به طور پیوسته اثر بخش نیست به یقین از سلامت نیز برخوردار نیست (هوی و میکسل ۲۰۰۲).

بالا بردن میزان سلامت سازمانی در سطح مدیریت آغاز می گردد، سبک تفکر مدیر و نحوه ی اداره امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می کند. (حقیقت جو، ۱۳۸۸).

دنیای امروز دنیای سازمانهاست در این سازمانها دو عامل بسیار مهم و حیاتی وجود دارند: یکی مدیریت که مهترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و یا مرگ سازمانی محسوب می شوند و دیگری انسانها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می باشند انسانها که به کالبد سازمانها جان می بخشند، تحقق هدف ما را میسر می سازند (حقیقی وهمکاران، ۱۳۸۰)

۱ -Katrine

مدیریت ورهبری از ارکان هر سازمان وجامعه ای است مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه ای برخوردار است (میر کمالی،۱۳۷۸)

نظامهای آموزشی در شرایط پیچیده امروز بدون مدیریت ورهبری موثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسولیت های فزاینده خویش باشند.(علاقه بند،۱۳۷۸)

در قرن حاضر اهمیت اثربخشی این دانش بشری تا آن اندازه است که بعضی صاحب نظران قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه می دانند و علم مدیریت را در اعداد یکی از مهم ترین و پیچیده ترین رشته های علوم انسانی به حساب می آورند، زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه ها و سبک های مدیریت و واحد مهارت های انسانی، ادراکی و فنی می توان چهره ی سازمان های اداری، صنعتی، بازرگانی و آموزشی را دگرگون ساخت و از منابع طبیعی، سرمایه، تکنولوژی و نیروی انسانی حداکثر بهره را برد و با برنامه ریزی و سازمان دهی در هر یک از سازمان های مختلف نظم و هماهنگی ایجاد نمود و تحقق اهداف دستگاه های متفاوت را ممکن ساخت.

اهمیت و نقش مدیریت در کشور ما که از وسعت زیاد و موقعیت جغرافیایی و آب وهوای به نسبت مناسب و منابع سرشار طبیعی و نیروی انسانی بالقوه برخوردار است بیش از پیش احساس می گردد. از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. اگر سازمان های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتیجه آن مستقیم عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار خود غافل باشند یا در فرآیند یادگیری - یاددهی وقفه ای به وجود آورند، حاصل کارشان