





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده علوم اجتماعی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M,A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان

**بررسی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی،
براساس شرح وظایف مدیریتی آنها، از دیدگاه
کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر قم**

استاد راهنما

دکتر مصطفی عسکریان

استاد مشاور

دکتر ناصر مولانا

پژوهشگر

محمدجواد موسایی

سال تحصیلی: ۹۲ - ۱۳۹۱

تعهد اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

این جانب «محمدجواد موسایی»، دانشجوی کارشناسی ارشد رشته «مدیریت آموزشی» با شماره دانشجویی ۸۹۰۶۴۸۴۰۵۰۰ اعلام می‌نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان: «بررسی عملکرد مدیران مدارس پسرانه دولتی، براساس شرح وظایف مدیریتی آنها، از دیدگاه کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر قم»، حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط و رویه‌های جاری آن را ارجاع داده و در فهرست منابع و مآخذ ذکر نموده‌ام.

علاوه بر آن تأکید می‌نماید که این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح، پایین تر یا بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود، بدین وسیله متعهد می‌شود، در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراضی آن را بپذیرم.

تاریخ و امضا

باسمه تعالی شأنه

در تاریخ ۱۳۹۲/۰۵/۲۳

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای محمدجواد موسایی از پایان نامه خود دفاع نموده، با نمره ۱۸، به حروف

هیجده، و با درجه مورد تصویب قرار گرفت.

استاد راهنما

مصطفی عسکریان

امضاء

روح ملکوتی بنیان‌گذار انقلاب اسلامی ایران، امام خمینی (ره) و دو یادگارش و نیز تقدیم به ارواح طیبه شهدای سرافراز که ضامن بقای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران شدند. همانان که پیر و مرادشان، چنین وصف نمود: «شهدا شمع محفل دوستانند، شهدا در قهقهه مستانه‌شان و در شادی وصولشان «عند ربهم یرزقون» اند و از نفوس مطمئنهای هستند که مورد خطاب «فادخلی فی عبادی و فادخلی جنتی» پروردگارند.»

تشکر و قدردانی

سپاس مخصوص پروردگاری است که بندگان را فرمان دانش‌اندوزی و خردورزی داده و در این راه تحمل سختی را بر ایشان پسندیده و منشور «اطلب العلم من المهد الی الهد» را بر زبان پیامبر گرامی‌اش (ص) جاری و ما را توفیق عنایت فرمود که از خرمن فضیلت راهیان این طریق خوشه برچینیم.

اکنون که به الطاف الهی پژوهش اینجانب، در خصوص ارزیابی عملکرد مدیران، در استان مقدس قم، به ثمر رسیده است، بر خود لازم می‌دانم به مصداق حدیث «من لم یشکر المنعم من- المخلوقین، لم یشکر الخالق عز و جل» از اساتید گرانقدر و فرهیخته، به خصوص استاد محترم راهنما، دانشمند فرزانه، جناب آقای دکتر «مصطفی عسکریان» و استاد محترم مشاور، سرکار خانم، دکتر «ناصره مولانا» (زید عزه‌ها) که از نظرات و راهنمایی‌های ارزشمند ایشان در تهیه این پژوهش استفاده کرده‌ام، تشکر و قدردانی نمایم.

امید آن دارم این بزرگواران با عنایت خاص حضرت حق در سنگر تعلیم و تربیت، جهت خدمت به نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران موفق و مؤید باشند.

چکیده پژوهش

باسمه تعالی	
دانشکده علوم اجتماعی و روانشناسی	
این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است.	
نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱
کدشناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۲۹۰۲۰۱۶	
عنوان پایان نامه: «بررسی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی، براساس شرح وظایف مدیریتی آنها، از دیدگاه کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر قم»	
نام و نام خانوادگی دانشجو: محمدجواد موسایی	تاریخ شروع پایان نامه: نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۱-۹۲
شماره دانشجویی: ۸۹۰۶۴۸۴۰۵۰۰	تاریخ اتمام پایان نامه: نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۳۹۱-۹۲
رشته تحصیلی: مدیریت آموزشی	
استاد راهنما: دکتر مصطفی عسکریان	استاد مشاور: دکتر ناصر مولانا
آدرس و شماره تلفن: قم، خیابان بسیج، خیابان شهید ابراهیمی، کوچه ۶، پلاک ۲۳، ۰۲۵۳۷۸۳۰۷۳۲ و ۰۹۱۹۵۱۹۹۰۰۸	
<p>چکیده پایان نامه (شامل: خلاصه، اهداف، روش‌ها اجرا و نتایج به دست آمده)</p> <p>این پژوهش به بررسی عملکرد مدیران بر اساس شرح وظایف مدیریتی آنها، در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، از دیدگاه کارشناسان اداری پرداخته است. پژوهشگر در این تحقیق از روش زمینه‌یابی سودجسته است.</p> <p>جامعه آماری، کلیه کارشناسان اداری نواحی چهارگانه شهر قم است که بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه مورگان، ۱۶۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (نسبتی)، حجم نمونه انتخاب شده است.</p> <p>ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که بر اساس مولفه‌های عمده شرح وظایف تنظیم، اعتباریابی شده، و پایایی آن طبق محاسبه آلفای کرونباخ در سطح بالایی بوده است. همچنین جهت دستیابی به هدف مورد نظر در تحقیق از آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانه و میانگین از آزمون «تی» تک نمونه‌ای استفاده شده است.</p> <p>نتایج به دست آمده نشان داد که حد رسیدگی مدیران به کارکردهای مدیریت در حد مطلوب ارزیابی شده است.</p>	

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضا:

مناسب نیست

فهرست مطالب

شماره موضوع	فهرست مطالب	صفحه
۱	فصل اول: کلیات پژوهش	۹
۱.۱	مقدمه	۹
۲.۱	بیان مسئله تحقیق	۱۲
۳.۱	اهمیت و ضرورت تحقیق	۱۳
۴.۱	هدف‌های تحقیق	۱۵
۱.۴.۱	هدف کلی	۱۵
۲.۴.۱	اهداف فرعی	۱۵
۵.۱	سوالات تحقیق	۱۶
۱.۵.۱	سوال اصلی	۱۶
۲.۵.۱	سوال‌های فرعی	۱۶
۶.۱	تعاریف مفهومی و عملیاتی	۱۶
۱.۶.۱	تعاریف مفهومی	۱۶
۱.۱.۶.۱	شرح وظایف	۱۶
۲.۱.۶.۱	برنامه آموزشی و تدریس	۱۷
۳.۱.۶.۱	امور دانش آموزان	۱۸
۴.۱.۶.۱	امور کارکنان آموزشی	۱۸
۵.۱.۶.۱	روابط میان مدرسه، خانه و اجتماع	۱۹
۶.۱.۶.۱	تسهیلات و تجهیزات آموزشی	۲۰
۷.۱.۶.۱	امور مالی و اداری	۲۰
۸.۱.۶.۱	عملکرد مدیران مدارس	۲۱
۹.۱.۶.۱	ارزیابی عملکرد	۲۱
۲.۶.۱	تعاریف عملیاتی	۲۲
۱.۲.۶.۱	شرح وظایف مدیران آموزشی	۲۲
۲.۲.۶.۱	برنامه ریزی آموزشی و تدریس	۲۲
۳.۲.۶.۱	امور دانش آموزان	۲۲
۴.۲.۶.۱	امور کارکنان	۲۲
۵.۲.۶.۱	روابط میان مدرسه، خانه و اجتماع	۲۳
۶.۲.۶.۱	تسهیلات و تجهیزات	۲۳
۷.۲.۶.۱	امور اداری و مالی	۲۳
۸.۲.۶.۱	عملکرد مدیران مدارس	۲۳
۹.۲.۶.۱	کارشناسان اداری	۲۳
۲	فصل دوم: سابقه موضوع، مبانی نظری پژوهش	۲۴
۱.۲	بخش اول: ادبیات و مبانی نظری پژوهش	۲۴
۱.۱.۲	مقدمه	۲۴

۲۵	مفهوم تعریف آموزش و پرورش	۲.۱.۲
۲۷	آموزش و پرورش و اهمیت آن	۳.۱.۲
۲۹	اهمیت مشارکت همگانی در امر آموزش و پرورش	۴.۱.۲
۳۰	سیر تکوینی آموزش و پرورش	۵.۱.۲
۳۱	ضرورت برنامه راهبردی و استراتژیک در آموزش و پرورش	۶.۱.۲
۳۳	مفهوم مدیریت	۷.۱.۲
۳۴	مدیریت آموزشی	۸.۱.۲
۳۶	مدیریت آموزشی در معنای عام	۱.۸.۱.۲
۳۶	مدیریت آموزشی در معنای اخص	۲.۸.۱.۲
۳۸	مدیر	۹.۱.۲
۳۹	مدیر مدرسه	۱۰.۱.۲
۴۱	مدرسه	۱۱.۱.۲
۴۲	ارزیابی	۱۲.۱.۲
۴۲	تعاریف و مفاهیم عملکرد	۱۳.۱.۲
۴۳	مفهوم ارزیابی عملکرد	۱۴.۱.۲
۴۵	نظری اجمالی بر سیر تحول مدیریت	۱۵.۱.۲
۴۵	دوره پیش از مدیریت علمی	۱.۱۵.۱.۲
۴۶	نظریه های مکتب کلاسیک	۲.۱۵.۱.۲
۴۶	نظریه مدیریت علمی	۳.۱۵.۱.۲
۴۷	نظریه فرایندی مدیریت (اصول گرایان)	۴.۱۵.۱.۲
۵۱	نظریه بوروکراسی	۵.۱۵.۱.۲
۵۱	مکتب روابط انسانی	۶.۱۵.۱.۲
۵۲	وضعیت مدیریت امروز	۷.۱۵.۱.۲
۵۲	نگرش نظام گرا (سیستمی)	۸.۱۵.۱.۲
۵۳	مدیریت اقتضایی	۹.۱۵.۱.۲
۵۴	نظریه نقش های مدیری	۱۰.۱۵.۱.۲
۵۵	طبقه بندی مدیران	۱۶.۱.۲
۵۵	سطوح مدیریت	۱۷.۱.۲
۵۶	سیر تحولی مدیریت آموزشی	۱۸.۱.۲
۵۹	ضرورت و اهمیت توجه به مدیریت آموزشی	۱۹.۱.۲
۶۲	اهداف مدیریت آموزشی	۲۰.۱.۲
۶۳	ضرورت و اهمیت تربیت مدیران آموزشی کار آمد	۲۱.۱.۲
۶۵	شرح وظایف و مهارت های مدیران آموزشی	۲۲.۱.۲
۶۵	وظایف عمومی مدیران آموزشی	۱.۲۲.۱.۲
۶۷	برنامه ریزی: تعیین جهت	۱.۱.۲۲.۱.۲
۷۰	سازماندهی: ایجاد ساختار	۲.۱.۲۲.۱.۲
۷۲	هدایت و رهبری: برانگیختن تلاش	۳.۱.۲۲.۱.۲
۷۵	نظارت و کنترل	۴.۱.۲۲.۱.۲

۸۱	وظایف خاص مدیران آموزشی	۲.۲۲.۱.۲
۸۵	برنامه ریزی آموزشی و درسی	۱.۲.۲۲.۱.۲
۸۶	توجه به امور دانش آموزان	۲.۲.۲۲.۱.۲
۸۷	امور کارکنان	۳.۲.۲۲.۱.۲
۸۹	ارزشیابی کارکنان	۱.۳.۲۲.۱.۲
۹۰	برقراری ارتباط موثر میان مدرسه و اجتماع	۴.۲.۲۲.۱.۲
۹۱	تهیه و تدارکات تسهیلات و تجهیزات ویژه	۵.۲.۲۲.۱.۲
۹۴	امور مالی و اداری	۶.۲.۲۲.۱.۲
۹۴	مفهوم شناسی ارزیابی عملکرد کارکنان	۲۳.۱.۲
۹۵	ارزیابی	۱.۲۳.۱.۲
۹۵	عملکرد	۲.۲۳.۱.۲
۹۸	عملکرد مدیریت	۳.۲۳.۱.۲
۹۸	کارایی و اثر بخشی	۴.۲۳.۱.۲
۹۹	عملکرد های اساسی مدیران مدارس	۵.۲۳.۱.۲
۱۰۰	ارزیابی عملکرد	۶.۲۳.۱.۲
۱۰۱	ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد	۷.۲۳.۱.۲
۱۰۲	دیدگاه های مختلف در ارزیابی عملکرد	۸.۲۳.۱.۲
۱۰۳	عملکرد مدیریت در واحد های آموزشی (مدارس)	۹.۲۳.۱.۲
۱۰۴	ارزیابی عملکرد آموزشی	۱۰.۲۳.۱.۲
۱۰۴	مراحل ارزیابی آموزشی	۱۱.۲۳.۱.۲
۱۰۴	مزایای ارزیابی آموزشی	۱۲.۲۳.۱.۲
۱۰۵	ارزشیابی از عملکرد مدیران مدارس	۱۳.۲۳.۱.۲
۱۰۶	هدف های ارزیابی عملکرد	۱۴.۲۳.۱.۲
۱۰۶	اهداف ارزشیابی عملکرد سازمانی	۱۵.۲۳.۱.۲
۱۰۸	ملاک های ارزیابی عملکرد مدیران آموزش و پرورش	۱۶.۲۳.۱.۲
۱۰۹	کاربرد های ارزیابی عملکرد	۱۷.۲۳.۱.۲
۱۱۰	روش های مختلف ارزشیابی عملکرد	۱۸.۲۳.۱.۲
۱۱۳	کدام روش ارزشیابی عملکرد سازمانی را انتخاب کنیم؟	۱۹.۲۳.۱.۲
۱۱۴	خطاهای بالقوه در سیستم های ارزشیابی عملکرد	۲۰.۲۳.۱.۲
۱۱۶	عوامل و ویژگی های موثر بر اثربخشی سیستم های ارزشیابی عملکرد	۲۱.۲۳.۱.۲
۱۱۶	عوامل موثر بر اثربخشی نظام عملکرد	۱.۲۱.۲۳.۱.۲
۱۱۷	ویژگی های نظام های اثربخشی عملکرد	۲.۲۱.۲۳.۱.۲
۱۱۸	فرایند ارزیابی عملکرد	۲۲.۲۳.۱.۲
۱۱۸	تدوین شاخص ها و ابعاد و محورهای مربوطه و تعیین واحد سنجش آن ها	۱.۲۲.۲۳.۱.۲
۱۱۹	تعیین وزن شاخص ها، به لحاظ اهمیت آن ها و سقف امتیازات مربوطه	۲.۲۲.۲۳.۱.۲
۱۲۰	استانداردگذاری و تعیین وضعیت عملکرد مطلوب شاخص ها برای پایان دوره ارزیابی	۳.۲۲.۲۳.۱.۲
۱۲۰	سنجش و اندازه گیری از طریق مقایسه عملکرد واقعی پایان دوره ارزیابی، با استاندارد مطلوب از قبل تعیین شده	۴.۲۲.۲۳.۱.۲

۱۲۰	استخراج و تحلیل نتایج	۵.۲۲.۲۳.۱.۲
۱۲۱	شرایط اجرای طرح ارزیابی و مدیریت عملکرد	۲۳.۲۳.۱.۲
۱۲۱	مفهوم شناسی مدیریت مبتنی بر عملکرد	۲۴.۲۳.۱.۲
۱۲۲	اصول مدیریت عملکرد	۲۵.۲۳.۱.۲
۱۲۳	ابعاد نظام مدیریت عملکرد	۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۳	تعهد اجرایی	۱.۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۴	ظرفیت های اجرایی	۲.۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۴	فعالیت های اجرایی	۳.۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۴	اندازه گیری و تحلیل ها	۴.۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۴	همسویی های اجرایی	۵.۲۶.۲۳.۱.۲
۱۲۴	یک الگوی هفت عامله در ارزشیابی عملکرد	۲۷.۲۳.۱.۲
۱۲۶	مراحل مدیریت عملکرد	۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۶	برنامه ریزی عملکرد	۱.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۶	ارتباطات عملکرد مداوم	۲.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۶	جمع آوری اطلاعات و مستند سازی مشاهده	۳.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۶	جلسه ارزیابی عملکرد	۴.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۶	تشخیص عملکرد و تعلیم	۵.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۷	بازخورد	۶.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۷	برنامه ریزی عملکرد	۷.۲۸.۲۳.۱.۲
۱۲۷	بخش دوم: پیشینه تحقیق	۲.۲
۱۲۷	تحقیقات داخلی	۱.۲.۲
۱۳۱	تحقیق خارجی	۲.۲.۲
۱۳۲	جمع بندی و تدوین چارچوب تحقیق	۳.۲
۱۴۰	فصل سوم: روش اجرای پژوهش	۳
۱۴۰	مقدمه	۱.۳
۱۴۰	روش تحقیق	۲.۳
۱۴۱	مراحل انجام تحقیق	۳.۳
۱۴۱	روش های گردآوری اطلاعات	۴.۳
۱۴۱	جامعه و نمونه آماری	۵.۳
۱۴۳	روش محاسبه حجم نمونه	۶.۳
۱۴۳	روش نمونه گیری	۷.۳
۱۴۳	ابزار جمع آوری داده ها	۸.۳
۱۴۴	روایی و پایانی پرسش نامه	۹.۳
۱۴۵	روش های تجزیه و تحلیل داده ها	۱۰.۳
۱۴۶	فصل چهارم: توصیف و استنباط آماری داده ها	۴
۱۴۶	مقدمه	۱.۴
۱۴۷	بخش اول: توصیف آماری داده ها	۲.۴
۱۴۷	سن	۱.۲.۴

۱۴۸	سطح تحصیلات	۲.۲.۴
۱۴۹	سابقه خدمت	۳.۲.۴
۱۵۰	بخش دوم: بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیر های پژوهش	۳.۴
۱۵۱	بخش سوم: بررسی سوالات پژوهشی	۴.۴
۱۵۲	سوال های اصلی پژوهش	۱.۴.۴
۱۵۳	سوالات فرعی پژوهش	۲.۴.۴
۱۵۳	سوال اول پژوهش	۱.۲.۴.۴
۱۵۴	سوال دوم پژوهش	۲.۲.۴.۴
۱۵۶	سوال سوم پژوهش	۳.۲.۴.۴
۱۵۷	سوال چهارم پژوهش	۴.۲.۴.۴
۱۵۹	سوال پنجم پژوهش	۵.۲.۴.۴
۱۶۰	سوال ششم پژوهش	۶.۲.۴.۴
۱۶۴	یافته های جانبی پژوهش	۳.۴.۴
۱۶۸	فصل ۵: نتیجه گیری و پیشنهادها	۵
۱۶۸	مقدمه	۱.۵
۱۶۸	خلاصه پژوهش	۲.۵
۱۶۹	نتیجه گیری از سوال اصلی	۳.۵
۱۶۹	نتیجه گیری از سوال اول	۱.۳.۵
۱۷۱	نتیجه گیری از سوال دوم	۲.۳.۵
۱۷۲	نتیجه گیری از سوال سوم	۳.۳.۵
۱۷۴	نتیجه گیری از سوال چهارم	۴.۳.۵
۱۷۵	نتیجه گیری از سوال پنجم	۵.۳.۵
۱۷۶	نتیجه گیری از سوال ششم	۶.۳.۵
۱۷۶	محدودیت های تحقیق	۴.۵
۱۷۶	محدودیت های در کنترل محقق	۱.۴.۵
۱۷۷	محدودیت های خارج از کنترل محقق	۲.۴.۵
۱۷۷	پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق	۵.۵
۱۷۷	پیشنهاد در مورد برنامه ریزی آموزشی و تدریس	۱.۵.۵
۱۷۸	پیشنهاد در مورد امور دانش آموزان	۲.۵.۵
۱۷۸	پیشنهاد در مورد امور کارکنان	۳.۵.۵
۱۷۹	پیشنهاد در مورد روابط میان مدرسه، خانه و اجتماع	۴.۵.۵
۱۸۰	پیشنهاد در مورد تسهیلات و تجهیزات	۵.۵.۵
۱۸۰	پیشنهاد در مورد امور اداری و مالی	۶.۵.۵
۱۸۰	پیشنهاد های پژوهشی	۶.۵
۱۸۲	منابع و مأخذ	
۱۸۲	فهرست کتاب ها	
۱۸۴	فهرست مقالات منتشر شده در نشریات	
۱۸۶	فهرست پژوهش ها، مطالعات موردی و پایان نامه ها	

۱۸۷	فهرست سایت ها
۱۸۷	فهرست سایر مستندات
۱۸۹	فهرست منابع خارجی
۲۰۲	Abstract

فهرست جدول ها

شماره موضوع	فهرست جداول	صفحه
۱.۲	تفاوت دیدگاه‌ها درباره ارزیابی عملکرد	۱۰۲
۲.۲	اهداف ارزشیابی عملکرد سازمانی	۱۰۸
۳.۲	خلاصه مزایا و معایب روش‌های عملکرد سازمانی کارکنان	۱۱۴
۴.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «برنامه‌ریزی آموزشی و تدریس»	۱۳۳
۵.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «امور دانش‌آموزان»	۱۳۴
۶.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «امور کارکنان»	۱۳۵
۷.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «روابط مدرسه، خانواده و اجتماع»	۱۳۶
۸.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «تسهیلات و تجهیزات»	۱۳۷
۹.۲	اهداف تفصیلی و خط‌مشی اجرایی مرتبط با وظایف مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر قم، در مقوله «امور اداری و مالی»	۱۳۸
۱.۳	تعداد کارکنان ادارات چهارگانه آموزش و پرورش شهر قم	۱۴۲
۲.۳	تعداد مدارس ابتدایی پسرانه	۱۴۲
۳.۳	جامعه آماری به تفکیک نواحی چهارگانه آموزش و پرورش	۱۴۳
۴.۳	نمونه آماری به تفکیک نواحی چهارگانه آموزش و پرورش	۱۴۳
۵.۳	تحلیل داده‌های اولیه جهت پایایی پرسشنامه	۱۴۴
۶.۳	نتایج مکتسبه جهت تعیین پایایی پرسشنامه	۱۴۵
۱.۴	توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سن	۱۴۷
۲.۴	توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سطح تحصیلات	۱۴۸
۳.۴	توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سابقه خدمت	۱۴۹
۴.۴	نتایج آزمون «گولموگروف اسمیرنف» در بررسی نرمال بودن	۱۵۰
۵.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر شرح وظایف اختصاصی	۱۵۲
۶.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در مولفه شرح وظایف اختصاصی	۱۵۲
۷.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «برنامه‌ریزی آموزشی و تدریس»	۱۵۳
۸.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «برنامه‌ریزی آموزشی و	۱۵۳

تدریس	
۹.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «کارهای دانش‌آموزان»
۱۰.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «کارهای دانش‌آموزان»
۱۱.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «کارهای کارکنان»
۱۲.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «کارهای کارکنان»
۱۳.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «ایجاد روابط بین مدرسه، خانه و اجتماع»
۱۴.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «ایجاد روابط بین مدرسه، خانه و اجتماع»
۱۵.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «تأمین امکانات و تجهیزات»
۱۶.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «تأمین امکانات و تجهیزات»
۱۷.۴	شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر «کارهای اداری و مالی»
۱۸.۴	آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در «کارهای اداری و مالی»
۱۹.۴	اولویت‌بندی شرح وظایف اختصاصی مدیران از دیدگاه کارشناسان اداری با استفاده از میانگین وزنی
۲۰.۴	آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای مقایسه نظرات افراد نمونه در مورد شرح وظایف اختصاصی مدیران از دیدگاه کارشناسان اداری، به تفکیک سن آن‌ها
۲۱.۴	آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای مقایسه نظرات افراد نمونه در مورد شرح وظایف اختصاصی مدیران از دیدگاه کارشناسان ارزیابی عملکرد، به تفکیک سطح تحصیلات آن‌ها
۲۲.۴	آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای مقایسه نظرات افراد نمونه در مورد شرح وظایف اختصاصی مدیران از دیدگاه کارشناسان ارزیابی عملکرد، به تفکیک سابقه خدمت آن‌ها
۲۳.۴	نتایج آزمون تعقیبی «شفه» در رابطه با مقایسه نظرات افراد نمونه در مورد شرح وظایف اختصاصی مدیران از دیدگاه کارشناسان اداری، به تفکیک سابقه خدمت آن‌ها

فهرست نمودارها

شماره موضوع	فهرست نمودارها	صفحه
۱.۲	فعالیت‌های شش‌گانه هر واحد سازمانی	۴۷
۲.۲	مدل اساسی سیستم‌های باز	۵۳
۳.۲	چهار وظیفه مهم مدیریت؛ برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل	۶۷
۴.۲	ارتباط بین برنامه‌ریزی و سایر وظایف مدیریت	۶۹
۵.۲	نمودار فرضی یک مهد کودک	۷۱
۶.۲	مراحل فراگرد کنترل	۷۷
۷.۲	رابطه میان کنترل و سایر وظایف مدیریت	۷۷
۸.۲	مدل عملکرد سازمانی در سازمان‌ها	۹۶
۹.۲	عوامل موثر در عملکرد کارکنان	۹۷
۱۰.۲	عوامل موثر در عملکرد کارکنان	۹۷

۱۳۹	مدل مفهومی وظایف اختصاصی مدیران مدارس ابتدایی پسرانه	۱۱.۲
۱۴۷	توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک سن	۱.۴
۱۴۸	توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک سطح تحصیلات	۲.۴
۱۴۹	توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک سابقه خدمت	۳.۴

فهرست پیوست‌ها

صفحه	فهرست پیوست‌ها
۱۹۰	پیوست‌ها و ضمائم
۱۹۰	پرسشنامه جامع، مبتنی بر شرح وظایف و مؤلفه‌ها
۱۹۵	تصویر نامه دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی
۱۹۵	تصویر نامه اداره کل آموزش و پرورش استان قم
۱۹۶	نمونه پرسشنامه توزیع شده
۱۹۹	تصویر بخشنامه اداره کل آموزش و پرورش استان قم، درخصوص شرح وظایف کارکنان واحدهای آموزشی

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱. فصل اول: کلیات پژوهش

۱.۱. مقدمه

«از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن، چرا که گوش و چشم و دل همه مسؤولند»^۱ (قرآن کریم، س اسراء، ی ۳۶) ... چون مردمی باشید که بر آنها بانگ زدند و بیدار شدند، و دانستند دنیا خانه جاویدان نیست و آن را با آخرت مبادله کردند.

خدای سبحان شما را بیهوده نیافرید، و به حال خود وانگذاشت، میان شما تا بهشت یا دوزخ، فاصله اندکی جز رسیدن مرگ نیست. ...»^۲ (امام علی علیه السلام، نهج البلاغه، خطبه ۶۴)
«ای مردم! از خدا بترسید؛ هیچ کس بیهوده آفریده نشد تا به بازی بپردازد و او را به حال خود وانگذاشته‌اند تا خود را سرگرم کارهای بی‌ارزش نماید!»^۳ (امام علی علیه السلام، نهج البلاغه، حکمت ۳۷۰)

انسان موجودی هدفدار و آرمان‌گراست. از بدو زندگی رو به آینده دارد و همواره می‌خواهد به ایده‌آل‌ها و هدف‌های خود دست یابد. از موفقیت و پیروزی خرسند و از عدم دستیابی به اهداف خود ناخشنود می‌شود. او تمام توان و امکانات خود را صرف رسیدن به برنامه‌های از پیش تعیین شده خود می‌کند. به همین دلیل، همواره می‌کوشد تا وضع خود را نسبت به اهدافش مشخص سازد. او نیازمند به داشتن بازخورد است و با جمع‌آوری اطلاعات درباره پیشرفت و چگونگی آن، موقعیت خود را می‌سنجد و اطمینان از رسیدن به اهداف که ارزشیابی نام دارد، نوعی انگیزه و پاداش در قبال مسئولیت‌پذیری انسان به شمار می‌آید.

سازمان‌ها نیز که وسیله‌ای برای تأمین نیازها و رسیدن به اهداف انسان‌ها هستند، آرمانگرا و هدفمندند. براساس مسئولیت و وظیفه‌ای که برعهده هر سازمان است، باید از میزان موفقیت خود در دستیابی به اهداف اطلاع و اطمینان حاصل کنند. برای رسیدن به چنین مقصودی، همه سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های آموزشی که با سرمایه‌های انسانی و رسانیدن انسان به رشد و کمال سروکار دارند، به ارزیابی از کار خود و تعیین میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف نیازمند هستند. هیچ مدیریت و سازمانی، بدون بررسی نتایج کار و عملکرد خود نمی‌تواند به آرمان‌ها و اهداف خود دست یابد. ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد

۱ «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا»

۲ «واعلموا أن الدنيا ليست لهم بدار فاستبدلوا، فإن الله سبحانه، لم يخلقكم عبثاً و لم يترككم سدى»

۳ «أيها الناس، اتقوا الله، فما خلق امرؤ عبثاً فيلهو، و لا ترك سدى فيلغو!»

افراد و سازمان، میزان دستیابی به اهداف را می‌سنجد و زمینه‌های برطرف کردن موانع، اصلاح روش‌ها، بهسازی نیروها و نهایتاً پیمودن مراحل دیگر حرکت و رشد در سازمان را فراهم می‌سازد. (میرکمالی، ۱۳۷۹، ۳۰۸)

بدیهی است که تحقق آرمان‌ها، اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی و پاسخگویی صحیح به انتظارات و نیازهای مخاطبان آموزش و پرورش، بدون وجود مدیران و رهبران مطلع از وظایف، واجد مهارت‌های مدیریتی، خلاق و نوآور امکان پذیر نیست. همچنین معیار سنجش مطلوب یک سازمان، میزان مطلوبیت عملکرد کارکنان شاغل در آن است. بنابراین در محیط‌های کاری امروز، که در آن ارتقای دانش، مهارت کاری و افزایش بهره‌وری موضوعات جدی به شمار می‌آیند، ارزیابی عملکرد حائز اهمیت است. بر همین اساس ارزیابی عملکرد نیروی انسانی یکی از مباحث کاربردی «مدیریت منابع انسانی» است و جایگاه ارزشمندی در بسیاری از تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دارد به این معنی که اطلاعات حاصل از ارزیابی عملکرد، مبنای منطقی، عقلانی و اصولی برای بسیاری از تصمیمات اداری و استخدامی همچون انتخاب، انتصاب، ارتقا، پرداخت دستمزد و پاداش، آموزش و تغییر شغل نیروی انسانی بوده، موجب افزایش رضایت شغلی شاغل و کارآمدی نیروی انسانی می‌شود. طبیعی است مجموعه این امور کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها را افزایش می‌دهد.

به طور کلی هدف اصلی از بررسی عملکرد این است که اطلاعات ضروری نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری شده، در اختیار مدیران قرار داده شود تا آن‌ها بتوانند تصمیمات به‌جا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند.

اهمیت مدیریت در سازمان‌های تربیتی، بیش از سازمان‌های تولیدی است، چه عدم توجه در نحوه انتخاب آنان و عدم نظارت در عملکردشان، بعد از گمارده شدن به کار، موجبات رکود پیشرفت اجتماعی را فراهم می‌سازد. لذا جهت اطمینان از اینکه کار این‌گونه مدیران، تاچه حدودی ثمربخش است، لازم می‌نماید که از کار آن‌ها، توسط سطوح عالی، ارزشیابی به عمل آید. تا ضمن این ارزشیابی عمل مراقبت از استخوان‌بندی سازمان نیز معمول گردد. (عسکریان، ۱۳۸۷، ۱۰۰)

آموزش و پرورش سازمان انسان‌سازی و توسعه فرهنگی است که با تغییر و تحول مواجه شده، خود نیز ایجادکننده تغییر و توسعه است و جایگاهی ویژه در دستیابی جوامع به توسعه اقتصادی اجتماعی دارد. با توجه به دگرگونی‌های مهمی که در نظام آموزشی کشور ما به‌ویژه در مقطع ابتدایی روی داده است، توجه به نقش مدیران

مدارس به عنوان یکی از عناصر کلیدی و مهم در این تحول و شناسایی استعدادها، توانایی‌ها و قابلیت‌های موجود در آن‌ها برای موفقیت و نیل به هدف‌ها، از ضروریات انکارناپذیر در نظام آموزشی است.

ضرورت چنین تحولی مورد اذعان بسیاری از صاحب‌نظران داخلی و خارجی است و بالأخص رهبران سیاسی و فرهنگی و ارباب تعلیم و تربیت بوده و هست. به طوری که در جای‌جای سخنان رهبر فقید و بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران، حضرت امام خمینی (ره)، بارها و بارها شاهد این دغدغه اصیل و همیشگی ایشان نسبت به تحول در همه ابعاد و مؤلفه‌های نظام آموزشی بوده‌ایم.

طی ۲۱ سال گذشته و پیش از آن، یعنی طی سه دهه اخیر، مقام معظم رهبری نیز، مرتب و خصوصاً به مناسبت‌های فرهنگی، آموزشی و دیدار معلمان و عوامل آموزشی نظام تعلیم و تربیت، قاطعانه، ریزبینانه و مصرانه خواهان آغاز تحول در نظام آموزشی بوده و هستند. گاه آن را به‌طور کلی لازمه نظام کشور دانسته‌اند و گاه به مؤلفه‌ها و ریزمؤلفه‌های آن نیز اشاراتی داشته‌اند و این مسئله را اظهر من الشمس دانسته‌اند.

این مهم در نظرگاه صاحب‌نظران تعلیم و تربیت، بوده و هست و همواره به آن به منزله یک خیزش مجدد و راهکار اساسی برای کسب جایگاه شایسته و بایسته ملی نگریسته‌اند. (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۱)

با توجه به آنچه بیان شد در این تحقیق سعی شده است میزان عملکرد مدیران براساس شرح وظایف مدیریتی از دیدگاه کارشناسان اداری، در جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته، تا نقاط قوت و ضعف شناسایی و ضمن تقویت نقاط قوت و برطرف نمودن ضعف‌ها و به کارگیری تدابیر لازم، حداکثر بهره‌وری سازمانی حاصل گردد.

در این ارتباط ارزیابی عملکرد کارکنان فرایندی بسیار مهم و از حساس‌ترین مسائلی است که مسؤولان سازمان با آن روبه‌رو هستند. علی‌رغم سعی دائم در طراحی سیستم‌های بهتر و مؤثرتر برای ارزیابی کارکنان، شواهد و مدارک نشان می‌دهد که به‌طور کلی، مسؤولان سازمان، از روش‌ها و سیستم‌های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان راضی نیستند. دلایل اصلی این نارضایتی، پیچیدگی فرایند ارزیابی و در نتیجه، ناتوانی در طراحی یک سیستم ارزیابی جامع است. عدم پشتیبانی مدیریت، غیرقابل اجرا بودن سیستم‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه، و عدم تناسب و انطباق سیستم‌های ارزیابی با واقعیت، از جمله مشکلاتی هستند که معمولاً اثربخشی اکثر سیستم‌های ارزیابی را دچار اشکال می‌نمایند. (سعادت، ۱۳۹۲، ۲۱۴)

۲.۱. بیان مساله تحقیق

ارزشمندترین عنصر هر سازمان را نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد و مدیریت منابع انسانی می‌تواند این عنصر را به نحوی مطلوب، در راستای اهداف عالی سازمان تأمین و حفظ کند.

کارشناسان حوزه مدیریت دریافته‌اند که مشکلات سازمان و مدیران با مسائل نیروی انسانی ارتباط مستقیم و غیرمستقیم دارد. نکته مهم این‌که عدم دستیابی به هدف‌های سازمان، همیشه ناشی از کمبود بودجه و امکانات نیست بلکه با کمی تفکر می‌توان دریافت که به کارگیری نادرست منابع انسانی، به عنوان عامل تعیین‌کننده مأموریت‌های سازمان، علت اصلی است. (صائبی، ۱۳۸۱، ۶۸)

اگر مدیریت را به‌عنوان موجد عوامل سازمانی برای ایجاد هماهنگی، جهت اجرای برنامه‌ها بدانیم، می‌توانیم وظایف آن را، مکمل اصول عمده سازمانی ذکر کنیم. (عسکریان، ۱۳۸۷، ۸۹)

در هر سازمانی مدیر نقش تعیین‌کننده دارد و این نقش در آموزش و پرورش اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. امروز رمز موفقیت یا شکست سازمان‌ها را برخورداری و یا عدم برخورداری از مدیریت اثربخش دانسته‌اند. همه سازمان‌ها به‌ویژه نهادهای آموزشی، به مدیران کارآمد و ماهر نیاز دارند؛ در غیراین صورت با داشتن حتی نیروهای آموزشی متخصص، اهداف سازمان محقق نخواهد شد.

از آنجا که نظام آموزشی [که سهم قابل‌توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده]، نقش بارزی در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ایفا می‌کند، ضروری به نظر می‌رسد که در کیفی‌سازی آن اقدامات اساسی به‌عمل آید تا از هدر رفتن سرمایه‌های مادی و انسانی جلوگیری شود. براین اساس مدیریت در این نظام‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. لذا شیوه‌های ارزیابی عملکرد به‌عنوان ضرورتی برای ضمانت بقای سازمان‌ها مطرح شده است. بنا به گفته «فیلیپ کومبیز» اگر قرار است تحولی در آموزش صورت گیرد، بایستی از مدیریت آن شروع شود. (علاقه‌بند، ۱۳۸۵، ۹)

بررسی‌ها نشان می‌دهد که مدارس در ایران، به شکل سنتی و به دست افرادی اداره می‌شوند که سابقه معلمی دارند و فاقد تخصص در مدیریت آموزشی یا مدیریت‌اند و در کنار آن واقعیت‌ها نشان می‌دهد که مقررات و ضوابط عملکرد مدیران آموزشی کلی و مبهم است و پاسخگوی نظام آموزش و پرورش نیست و در اجرا نیز تحت تأثیر اعمال سلیقه‌ها قرار می‌گیرد.