

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به

نیلانا و رهام

خانواده عزیزم

و تمامی کسانی که دوستشان دارم.

سپاس خدای را که سخنوران، در ستودن او بمانند و شمارندگان، شمردن نعمت های او ندانند و کوشندگان، حق او را گزاردن نتوانند. راز و رمز پویای علم و کشف معانی بدیع و تجلی جلوه های شهودی معرفت کیمیایی است که آسمان علم به برکت سیما و سیره ی نورانی نبی مکرم صلی الله علیه و آله و سلم، انسان دربند خاک را به معراج حضور می خواند. و چه خرم علمی که از چشمه ی معارف سیراب شود و چه زیبا دانشی که قبای پرنیانش به عطر و بوی گلستان محمدی معطر شود.

بر حسب وظیفه و از باب " من لم یشکر المنعم من المخلوقین لم یشکر الله عزّ و جلّ " از زحمات استاد ارجمندم دکتر ناصر شیربگی که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش این شاگرد کوچک خود را با راهنمایی های کارساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم. از استاد مشاور جناب آقای دکتر محمد امجد زبردست که با نکته های دلاویز و گفته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمود تشکروقدردانی می نمایم. همچنین از داوران این پایان نامه دکتر رضا شافعی و دکتر جمال سلیمی که درخصوص به پایان رساندن این پایان نامه مرا یاری نمودند، تشکر می نمایم. از زحمات آقای دکتر خلیل زندی و که اینجانب را درانجام کارهای آماری یاری دادند و همچنین از زحمات سرکار خانم معصومه ناصری و تمامی عزیزانی که به نحوی در این پایان نامه به اینجانب کمک کردند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

چکیده

خود-بهسازی" توسعه ی آگاهانه از مهارت ها، خودآغازی، هدایت و کنترل رهبری توسط مدیران برای مدتی طولانی" است. این فرایند می تواند رسمی یا غیر رسمی، درحین کار یا خارج از ساعات کار باشد. عنصر کلیدی در این است که افراد مسئولیت شناسایی و هدایت چرایی، محتوا، مکان، زمان و چگونگی رشد و بهسازی خود را برعهده دارند. هدف این مطالعه بررسی میزان گرایش مدیران مدارس متوسطه پسرانه و دخترانه شهر سنندج به ویژگی های خود- بهسازی رهبر است. نمونه مطالعه ۱۰۵ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهر سنندج بود. داده ها با استفاده از پرسشنامه ۶۰ گویه ای متشکل از مؤلفه های درگیری شغلی، منبع کنترل، تعهدسازمانی، خود-کارآمدی و فراشناخت که ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ تأیید گردید، جمع آوری شد. درتحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، و تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج نشان داد پیرامون ارزیابی وضعیت متغیرهای تعیین کننده گرایش به خودبهسازی رهبر شامل منبع کنترل، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، فراشناخت، خود-کارآمدی، انگیزش و خود- تنظیمی مدیران و نیز بررسی روابط بین این متغیرها رابطه معنی داری وجود دارد و در نهایت مدل بکار گرفته شده در پژوهش با آزمون تحلیل مسیر تایید شد.

واژه های کلیدی: خود- بهسازی، ویژگی های خود-بهسازی رهبر، انگیزه، مهارت خود

تنظیمی، مدیران مدارس متوسطه، آزمون تحلیل مسیر.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسأله ی پژوهش
۷	۳-۱- ضرورت و اهمیت مسأله
۸	۴-۱- اهداف
۸	۱-۴-۱- هدف کلی:
۸	۲-۴-۱- اهداف جزئی:
۸	۵-۱- سؤالات پژوهش:
۹	۶-۱- تعاریف عملیاتی متغیر های تحقیق
۹	۱-۶-۱- درگیری شغلی
۹	۲-۶-۱- تعهد سازمانی
۱۰	۳-۶-۱- منبع کنترلی
۱۰	۴-۶-۱- خود-کارآمدی
۱۰	۵-۶-۱- فراشناخت
۱۱	فصل دوم
۱۲	۱-۲- مقدمه
۱۳	۲-۲- ماهیت کار مدیریت:
۱۴	۳-۲- تمایز بین مدیریت و رهبری:
۱۵	۴-۲- رهبری و خصوصیات آن:
۱۷	۱-۴-۲- خصوصیات شخصیتی
۱۷	۲-۴-۲- خصوصیات انگیزشی
۱۸	۳-۴-۲- مهارت ها
۱۸	۵-۲- یادگیری خود-بهسازی:
۲۰	۶-۲- خود-بهسازی رهبر:
۲۱	۷-۲- هفت گام برای خود-بهسازی:
۲۲	۸-۲- نقش سازمان در خود-بهسازی:
۲۴	۹-۲- نمونه هایی از خود-بهسازی در ساختارهای سازمانی مختلف:

۲۵	۱۰-۲- مدل خود-بهبودی رهبر:
۲۵	۱۰-۲-۱- گرایش به ویژگی های خود-بهبودی رهبر
۲۶	۱۰-۲-۲- انگیزه خود-بهبودی
۲۸	۱۰-۳- مهارت خود تنظیمی
۲۹	۱۱-۲- پیشینه پژوهش
۳۰	۱۱-۲-۱- خارجی
۳۲	۱۱-۲-۲- تحقیقات داخلی
۳۲	۱۲-۲- نتیجه گیری
۳۴	فصل سوم
۳۵	۱-۳- مقدمه
۳۵	۲-۳- رویکرد تحقیق
۳۵	۳-۳- جامعه آماری و فرایند نمونه گیری
۳۶	۴-۳- ابزار گردآوری داده ها
۳۷	۵-۳- ویژگی های روان سنجی ابزار اندازه گیری:
۴۰	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل آماری
۴۱	فصل چهارم
۴۲	۱-۴- مقدمه
	۲-۴- یافته‌های توصیفی پیرامون توزیع افراد نمونه بر حسب برخی متغیرهای جمعیت
۴۲	شناختی
۴۲	۱-۲-۴- توزیع افراد نمونه بر حسب جنسیت
۴۳	۲-۲-۴- توزیع افراد نمونه بر حسب تحصیلات
۴۴	۳-۲-۴- توزیع افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت
۴۵	۴-۲-۴- توزیع افراد نمونه بر حسب سابقه مدیریتی
۴۶	۳-۴- تجزیه و تحلیل استنباطی داده های پژوهش
۴۸	۱-۳-۴- تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش
۵۹	۴-۴- بررسی مدل پژوهش
۶۱	فصل پنجم
۶۲	۱-۵- مقدمه
۶۳	۲-۵- بحث و بررسی:
۶۸	۴-۵- نتیجه گیری کلی:

۶۹	۵-۵- پیشنهادات کاربردی:
۷۰	۵-۶- پیشنهادات پژوهشی:
۷۱	فهرست منابع
۷۱	الف: منابع فارسی
۷۳	ب: منابع انگلیسی
۷۹	پیوست

فهرست جداول

صفحه

عنوان

جدول ۱-۲	- خصوصیات مربوط به رهبری مؤثر	۱۶
جدول ۱-۳	: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه خودبهبودی رهبر در مجموع	۳۹
جدول ۱-۴	: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت	۴۳
جدول ۲-۴	: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب مدرک تحصیلی	۴۴
جدول ۳-۴	: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت	۴۵
جدول ۴-۴	: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه مدیریتی	۴۶
جدول ۵-۴	: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها	۴۷
جدول ۶-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت رهبری خودبهبود ساز	۴۸
جدول ۷-۴	: آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت خود-بهبودی رهبر و ابعاد آن	۴۹
جدول ۸-۴	: آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی منبع کنترل مدیران	۴۹
جدول ۹-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت درگیری شغلی مدیران	۵۰
جدول ۱۰-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت تعهد سازمانی مدیران	۵۱
جدول ۱۱-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت انگیزش مدیران	۵۱
جدول ۱۲-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی تفکر فراشناخت مدیران	۵۱
جدول ۱۳-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت خودکارآمدی مدیران	۵۲
جدول ۱۴-۴	: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت خودتنظیمی مدیران	۵۲
جدول ۱۵-۴	: نتایج آزمون t برای دو گروه مستقل پیرامون مقایسه خود-بهبودی رهبر	۵۳
جدول ۱۶-۴	: نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه پیرامون مقایسه خود-بهبودی رهبر	۵۳
جدول ۱۷-۴	: نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه پیرامون مقایسه خودبهبودی رهبر	۵۴
جدول ۱۸-۴	: نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه پیرامون مقایسه خود-بهبودی رهبر	۵۴
جدول ۱۹-۴	: نتایج آزمون تعقیبی توکی	۵۵
جدول ۲۰-۴	: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه کنترل و انگیزه انجام	۵۶
جدول ۲۱-۴	: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه درگیری شغلی و انگیزه	۵۷
جدول ۲۲-۴	: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه تعهد سازمانی و انگیزه	۵۷
جدول ۲۳-۴	: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه سطح فراشناخت و مهارت	۵۸
جدول ۲۴-۴	: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه سطح فراشناخت و انگیزه	۵۸
جدول ۲۵-۴	: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بین پژوهش بر متغیرهای ملاک	۵۹

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

شکل ۱-۲: مدل ساختاری خود-بهسازی رهبر اقتباس شده از بویس	۲۵
نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت	۴۵
نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت	۴۷
نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه مدیریتی	۴۸
نمودار ۵-۴: مدل نهایی پژوهش	۶۲

فصل اول

مقدمه و کلیات

۱-۱- مقدمه

گذر از جوامع سنتی به جوامع مدرن، تغییرات اساسی و بنیادی در عرصه های مختلف حیات اجتماعی جوامع به وجود آورده است. در این رهگذر، ساختار سازمانی، الگوهای شغلی و راهبرد های توسعه نیز دچار دگرگونی شده اند. بنابراین، سازمان ها برای موفقیت و بقا به این نیاز دارند تا به طور مداوم خود را با این تغییرات وفق دهند. ارائه خدمات در چنین جوامعی نیازمند نیروی انسانی متخصص و کاردان می باشد. بسیاری از صاحب نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند. توجه به توسعه مدیریت به عنوان جزئی مهم از نیروی انسانی سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است.

توسعه مدیریت به عنوان یکی از برنامه های راهبردی در دهه های اخیر مورد توجه بسیاری از کشورها بوده است. یکی از اهداف توسعه مدیران، بهسازی^۱ دانش، مهارت ها و توانایی های مورد نیاز آنها است. یک مدیر و رهبر ایده آل فردی است که دارای توانایی نگرستن به درون، شناسایی ارزش های خود، اعتماد به نفس، عزت نفس و مسئولیت پذیری باشد، چنین فردی می تواند باعث بهبود جامعه، سازمان و انتفاع دیگران شود. بخشی از رهبری مبتنی بر اصول شخصیتی فردی و بخشی مربوط به شایستگی و مهارت رهبری است (Boyce, 2004).^۲ سازمان ها می کوشند تا شیوه هایی را به مدیران آموزش دهند تا آنها بتوانند ظرفیت های مدیریتی خود را تقویت و ارتقاء دهند زیرا این کار علاوه بر منافع شخصی باعث افزایش ارزش مدیران برای سازمان و بهبود عملکرد سازمان ها می شود. روش های جدید در بهبود مدیریت متمرکز بر این است که مدیران با استفاده از تجارب خود بتوانند بدون کمک از سازمان مسئولیت یادگیری و بهسازی خود را برعهده بگیرند. البته این را نباید از نظر دور داشت که بدون حمایت های سازمان و فراهم کردن زمینه مناسب برای آگاهی مدیران، این امر ممکن نخواهد بود. از طرفی باید اذعان داشت که ماهیت کار مدیریت به دلیل پیچیدگی های خاص خودش، به گونه ای است که عوامل تأثیر گذار زمینه ای موجود در محیط، باعث شده که نتوان برای مسأله بهسازی مدیریت الگویی یکسان و مشخص ارائه نمود. به عنوان مثال، مدل های مناسب در ملل غربی نمی تواند جوابگوی نیازهای مدیران در کشور های در حال توسعه باشد.

سازمان های آموزشی نیز از قاعده فوق مستثنی نیستند. این سازمان ها در سال های اخیر دگرگونی های ژرفی را تجربه کرده اند و ضروری است که مدیران مدارس برای موفقیت، از

1 - Development

2- Boyce

روش های رشد و بهسازی فردی در عرصه کار آگاهی لازم را داشته باشند. امروزه برخلاف گذشته مدیران بیشتر در مورد زندگی کاری و شغلی خود نگران اند و مایلند در کار خود رشد و توسعه پیدا کنند، هم چنین به دلیل بالاتر رفتن سطح تحصیلات، نظام ارزشی مدیران تغییر کرده و می خواهند در وظایف نقش خود مسئولیت بیشتری داشته باشند. نظام آموزشی با آشنا ساختن مدیران مدارس با برنامه های بهسازی و تقویت آنها برای درگیر شدن در فرایند- تشخیص نیازها، تعیین اهداف، یادگیری مستمر و ارزیابی خود- می تواند به این خواسته مدیران جامعه عمل پوشاند.

۱-۲- بیان مسأله ی پژوهش

جو حاکم بر سازمان، توسط مدیر آن ساخته و پرداخته می شود و نشان دهنده ی مدیریت مؤثر و صحیح در آن سازمان است که می تواند موجبات توسعه، رفاه و رشد فکری و افزایش توان اندیشه و کاری کارکنان را فراهم کند. دین بری^۱، یکی از نویسندگان برجسته می گوید: "اگر در پی ارضای روحی هستیم، نمی توانیم در اتاقک های جدا از هم به نام دفتر کار یا کلاس درس و پشت درهای بسته زندگی و کار کنیم. امروزه، نیروی انسانی با تمام شخصیت خود به محیط کار می آیند و در ارزش ها و هدف های سازمان مشترک می شوند." (باستانی پور مقدم، ۱۳۸۵).

اگرچه از ساده ترین راههای بهبود مدیریت، آموزش است، اما برنامه های آموزش رسمی بهسازی مدیران علاوه بر پیچیدگی و مشکل بودن برای سازمان ها دارای هزینه های بالایی است. حال این سؤال پیش می آید که چگونه می توان با وجود چنین موانعی به رشد و بهسازی مدیران کمک کرد؟ یکی از راههای کاهش این هزینه و موانع تشویق مدیران به آغاز و هدایت فعالیت های خود-یادگیری است به این عنوان که هر فردی مسئولیت یادگیری و بهسازی خود است.

در سالهای اخیر در میان جوامع غربی به معرفی روش جدیدی در عرصه ی بهبود حرفه ای مدیر توجه شده است. این شیوه که منجر به توسعه و رشد پایدار مدیر با فرایندی انعطاف پذیر و مقرون به صرفه می شود " خود - بهسازی"^۲ نامیده می شود.

سازمان ها برای به رسمیت شناخته شدن نیاز به تشویق مدیران خود برای درگیری در فرایند خود-بهسازی هستند (Ellinger و همکاران^۱، 2002). علاوه بر این، چون مدیران امروزه به

1 - Dinburi

2 - Self-development

احتمال زیاد در طول کارشان در سازمان های متعددی کار می کنند، حفظ مهارت های حرفه ای برایشان یک مسئولیت شخصی می شود (Kraut و Korman^۲، 1999).

تعاریف مختلفی برای بهسازی ارائه شده است؛ عده ای آن را "آماده کردن افراد برای بر عهده گرفتن وظایف آتی" دانسته اند. برخی آن را "آماده کردن افراد برای وظایف شغلی فعلی و آتی" عنوان کرده اند و عده ای آن را "رشد جسمی، روانی و روحی" به حساب می آورند (درویش، ۱۳۷۱). بهسازی به معنی، دادن مسئولیت بیشتر به مدیران و رهبران نیست بلکه منظور بهسازی فردی از لحاظ انگیزه و مهارت، بهبود شایستگی، کنترل بر خود، جستجوگری و حل مسایل مربوط به محیط کار است (Ellinger و همکاران، 2002). همچنین فرایند بهسازی تنها فرایند کسب مهارت ها نیست، بلکه شامل دستیابی رهبر به یک درک عمیق از محیط کاری هم می شود. چنین توصیفی از بهسازی منجر به رشد پایدار و هم چنین گسترش تفسیر معانی مربوط به رهبری می شود (Lance و Day^۳، 2004).

بهسازی به تلاش برنامه ریزی شده ای اشاره می کند که به وسیله یک سازمان برای تسهیل یادگیری رفتار مرتبط با شغل بر روی بخشی از کارکنان اعمال می شود. همچنین آموزش و بهسازی به افزایش سطح مهارت فردی در یک یا چند حوزه تخصصی منجر می شود و از این طریق زمینه های انگیزش لازم برای انجام شایسته وظایف شغلی فراهم گردیده و بهبود می یابد (عباس پور، ۱۳۸۷). به عبارتی بهسازی منابع انسانی شامل مجموعه فعالیت هایی است که توانایی انسان را برای رسیدن به بالاترین نیروی بالقوه افزایش می دهد.

صاحب نظران حوزه توسعه فرد و سازمان بین یادگیری و بهسازی تفاوت قایل شده اند، به عنوان نمونه وان ولسور و دارت^۴ (۲۰۰۴) معتقدند که در فرایند یادگیری، فرد در چارچوب تجارب خود مفاهیمی را که یاد گرفته است تعمیم می دهد، اما در فرایند بهسازی، فرد در جریان تجارب خویش به تکامل و تغییر دست پیدا می کند. بنابراین فرایند بهسازی با ترکیب فعالیت های یادگیری در کسب مهارت ها سبب گسترش چارچوب معنایی مورد نظر در رهبران می شود (Lewis و Jacobs^۵، 1992). بویس، زاکارو و ویس کارور^۶ (۲۰۱۰) خود-بهسازی را به عنوان "خودآغازی و توسعه ی آگاهانه از مهارت ها، هدایت و کنترل رهبری توسط مدیران برای مدتی طولانی" دانسته اند. این فرایند می تواند رسمی یا غیر رسمی، درحین کار یا خارج از

-
- 1- Ellinger, Yang & Howton
 - 2 - Kraut & Korman
 - 3- Day & Lance
 - 4- Van Velsor, & Drath,
 - 5 - Lewis & Jacobs
 - 6- Boyce, Zaccaro & Wisecarver

ساعات کار باشد. عنصر کلیدی در این است که افراد مسئولیت شناسایی و هدایت چرایی، محتوا، مکان، زمان و چگونگی رشد و بهسازی خود را برعهده دارند.

تعریف ناولز^۱ (۱۹۷۵) از خود-بهسازی عبارت است از: "فرایندی که در آن فرد با/ بدون کمک دیگران نیازهای یادگیری خود را تشخیص، اهداف یادگیری را تعیین، منابع انسانی و مادی لازم برای یادگیری را شناسایی، راهبردهای مناسب یادگیری را انتخاب و اجرا نموده و نتایج آن را ارزیابی می کند"^۲ (ص ۱۸).

مانز^۳ (۱۹۸۶) خود-بهسازی رهبری را به عنوان "رفتاری که رهبر خود آن را آغاز می کند و به بهسازی ظرفیت های خود می پردازد"، تعریف می کند. ویژگی برنامه رهبر خود-بهسازی آن است که کنترلی که در آموزش های رسمی سازمان وجود دارد، در آن دیده نمی شود، در نتیجه افراد خود به تعیین و گزینش فعالیت ها می پردازند (Latham & Frayne،^۴ ۱۹۸۷).

کیت، پاسوپاسی، مک لیان و پالس^۴ (۲۰۰۷) در بحث خود-بهسازی به دو جنبه توجه دارند: یکی خود-مفهومی و دیگری داستان زندگی. خود مفهومی اشاره دارد به اعتقاد آگاهانه در مورد خود که قابل توصیف و ارزیابی است. داستان زندگی اشاره به تجربیات فردی و درونی سازی این تجربیات دارد که یک وحدت و هدف برای شخص فراهم می کند. خود مفهومی و داستان زندگی بر میزان بهسازی فرد و نظارت بر خود تأثیر دارند. از طرف دیگر، مورفی و یانگ^۵ (۱۹۹۵) در تعریف خود-بهسازی رهبر بر مفاهیم "چه کسی، کجا، چرا و چگونه" در فرایند یادگیری تمرکز دارند. از این رو، رهبر خود مسئولیت شناسایی نیازها و اولویت بندی آن ها را برعهده دارد.

الینگر^۶ (۲۰۰۴) نیز استدلال می کند که خود-بهسازی نیازمند افرادی است که مسئولیت اصلی برنامه ریزی و اجرای تجربه های خود را بر عهده بگیرند. بهسازی رهبر "گسترش ظرفیت یک فرد در نقش و فرایندهای رهبری اثربخش است، این افزایش ظرفیت از طریق منابع موجود در محیط کاری صورت می گیرد.

اسنو^۷ نیز (۲۰۰۳) خود-بهسازی را به عنوان "طراحی یک برنامه منظم، موقتی و چند مرحله ای که موجب افزایش و حفظ شایستگی های مرتبط با شغل می شود" تعریف می کند. هدف این افزایش آمادگی و توانایی مدیر برای موقعیت هایی با مسئولیت بیشتر است. خود-

1 - Knowles

2 - Manz

3 - Frayne. & Latham

4- Kate, Pasupathi, McLean & Pals

5- Murphy & Young

6- Ellinger,

7 - Snow

بهسازی مؤثر نیاز به تمرکز بر جنبه های شخصیتی، دانش و توانایی باور به بهبود دارد. خود-بهسازی رهبری شامل سه اصل ذیل است: ۱) افزایش مهارت ها، دانش، رفتارها و تجربه های بدست آمده قبلی، ۲) کاهش نقاط ضعف ۳) دستیابی به اهداف بهسازی فردی. از نظر بویدل^۱ (۱۹۸۵) میزان اعتماد به نفس مدیران و این که بدانند که نقاط ضعف و قوت شان چیست از ابعاد اساسی بهسازی آنهاست است و از این رو خود-بهسازی را به عنوان "تغییر خود توسط خود" تعریف می کند.

خود-بهسازی رویکردی است که بر اهمیت یادگیری مادام العمر تأکید کرده و تشخیص می دهد آیا فرد همه توان بالقوه خود را برای یادگیری و تغییر به کار می برد یا خیر. بر خلاف دیدگاه های سنتی، در فعالیت خود-بهسازی یادگیرنده خود مسئولیت یادگیری را بر عهده می گیرد. لذا خود-بهسازی فرایندی نیست که مربوط به دوره ای خاص باشد بلکه به آرامی و در طول زمان باعث ایجاد رشد توانایی ها و ظرفیت های مدیران می شود.

درک مفهوم بهسازی رهبری در مدارس نیازمند آگاهی مدیران از ادبیات یادگیری بهسازی در مدارس است، این ادبیات شامل؛ خودشناسی مدیر (شناخت استعدادها، ارزش ها و منافع مربوط به خود و دانش آموزان)، شایستگی رهبری و اعتقاد به تغییر اجتماعی مثبت در مدرسه و جامعه است.

با توجه به نقش تعیین کننده نظام های آموزشی در بهسازی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، بهسازی مدیران آموزشی که یکی از عوامل اصلی نظام آموزشی هستند می تواند موجب بهسازی و پیشرفت جامعه شود. این که عملکرد فعلی مدیر مدرسه چگونه است و در آینده به چه صورت خواهد بود بستگی به تجربیات شغلی او و فرصت هایی دارد که بتواند این تجربیات را به کار ببرد. خود-بهسازی مفهومی را از تجربیات و رفتار مدیر می سازد که بتواند در رویارویی با چالش های حرفه ای و شغلی زندگی از آن استفاده کند (Boydell, 1985). مسئولیت هر مدیر یا رهبر در مدرسه، تمرکز روی گزینه ها، تقاضاها و تأکید بر ارتباط بین نقش ها می باشد. این توانایی متأثر از ویژگی های فردی (شخصیت، مهارت، انگیزه) و خود-بهسازی (بازخورد، آمال شغلی، فرصت های بهسازی) است (Jones^۲, 2004). بنابراین، لازم است که نظام آموزشی با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب، جهت تشویق مدیران برای خود-بهسازی را شناسایی و اجرا نماید. سازمان های آموزشی می توانند منابعی فراهم کنند که مدیران قادر به یادگیری شوند، اما مدیران باید به طور فزاینده ای مسئول بهسازی خودشان باشند. در شرایط امروزه با وجود فشار مالی، نیاز به ارتقای کیفیت و تغییر

1 - Boydell

2- Jones

سریع نیاز های آموزشی، مدیران نیاز به خود-بهبودی برای بینش در اهداف و عملکرد مورد نیاز مدارس و توانایی هایشان در برخورد با انتظارات نظام آموزشی دارند. مؤلفه های لازم در رهبری خود بهبود، در قالب یک مدل مفهومی در بین مدیران آموزشی جامعه ایران مشخص نشده است و تا مشخص نشدن آن نمی توان از الگوهای غربی که از لحاظ ذهنی با کشور ما کاملاً همخوان نیستند، استفاده کرد.

مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که مشخص سازد میزان گرایش مدیران مدارس متوسطه پسرانه و دخترانه شهر سنندج به ویژگی های خود-بهبودی رهبر در چه سطحی است تا بتوان در حوزه تربیت مدیران پیشنهاد هایی را جهت تقویت برنامه های بهبودی ارائه نماید. برای این کار سعی شده از مدلی مفهومی در زمینه خود-بهبودی رهبر استفاده شود.

۱-۳- اهمیت مسئله

نظام آموزش و پرورش به علت گستردگی آن، به طور طبیعی نیازمند منابع انسانی ماهر به صلاحیت های گوناگون حرفه ای است، اما اکثر آنانی که اندوخته ها و تجربه های علمی خوبی در فرایند نظام آموزش و پرورش به دست آورده اند دوره های مختلف و مرتبط آموزشی را نیز در کنفرانس ها و مراکز علمی گذرانده اند، بنا به دلایل گوناگون، از جمله نداشتن انگیزه کافی و بهره مناسب نبردن از توانمندی ها و تخصص های آنان، یا به نظام آموزش و پرورش جذب نمی شوند، یا به تدریج آموزش و پرورش را ترک می کنند و یا اینکه از جایگاه و حوزه ی تأثیر گذاری دور می شوند. تقریباً این واقعیت تلخ به صورت یک مدل و الگوی پنهان درآمده است و در دوره های گوناگون مدیریتی با شدت و ضعف استمرار یافته است و متأسفانه بیشترین خسارت این موضوع را دانش آموزان و معلمان متحمل می شوند.

اهمیت پژوهش در خصوص بررسی ویژگی های خود-بهبودی رهبر مدیران مدارس با توجه به نقش آموزش و پرورش در جامعه و جایگاه مدیران آموزشی در فرایند اثربخشی مدارس، ضرورتی اجتناب ناپذیر است. زیرا تغییرات اجتماعی علاوه بر تغییر در اهداف آموزش و پرورش، موجب تغییر در خط مشی ها و رویه های اداری نیز می شود. مدیریت غیرمؤثر نظام آموزشی را دچار عقب ماندگی کرده و به بیراهه می کشاند. از این رو بهبودی مدیران در آموزش و پرورش باید مورد تأکید و توجه قرار گیرد. متأسفانه در محیط های آموزشی کشور هنوز واژه خود-بهبودی و نیاز به اجرای آن برای مدیران نا آشناست. در اکثر مدارس نظام مدیریتی وظیفه مدار حاکم است و ارتقاء و آموزش مدیران از طریق برنامه های ضمن خدمت است که بسیاری از آن ها در قالب اصول تعیین شده توسط سیاستگذاران است و هم چنین با توجه به هزینه بر بودن

دوره های توسعه از طریق سازمان های آموزشی، تعیین فلسفه و رویکردهای بهسازی مدیران رویکردهای جدید خود-بهسازی در نظام آموزشی ایران مورد توجه واقع نشده است. با کاربرد الگوهای خود-بهسازی مدیران قادرند ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف خود در رهبری جهت بهسازی هر چه بیشتر کردن فعالیت های رهبری خود، گام مؤثری در ارتقای کیفیت آموزش بردارند. با امید به اینکه نظام آموزشی کشور محیط لازم جهت انگیزه و آموزش مهارت های لازم برای مدیران در انجام فعالیت های خود بهسازی را فراهم سازد.

۴-۱- اهداف

۱-۴-۱- هدف کلی:

هدف عمده تحقیق حاضر مطالعه میزان گرایش مدیران مدارس متوسطه شهر سنندج به ویژگی های خود بهسازی رهبر و ارتباط آن با دو عامل انگیزه و مهارت خود تنظیمی در گرایش به خودبهسازی است که می توان آنرا در قالب اهداف ویژه ذیل بیان کرد:

۱-۴-۲- اهداف جزئی:

- ۱- تعیین سطح گرایش مدیران مدارس به خود-بهسازی رهبر و رابطه آن با ویژگی های جمعیت شناختی
- ۲- تعیین میزان ویژگی های انگیزشی خود-بهسازی رهبر (منبع کنترل، درگیری شغلی و تعهد سازمانی) در مدیران مدارس
- ۳- تعیین میزان مهارت های خود-تنظیمی خود-بهسازی رهبر (فراشناخت و خودکارآمدی) در مدیران مدارس
- ۴- بررسی رابطه ویژگی های انگیزشی با گرایش مدیران مدارس به خود-بهسازی رهبر
- ۵- بررسی رابطه مهارت های خود-تنظیمی با گرایش مدیران مدارس به خود-بهسازی رهبر

۵-۱- سؤالات پژوهش:

۱. گرایش به خود-بهسازی رهبر میان مدیران مدارس متوسطه شهرسنندج در چه سطحی است؟

۲. مدیران مدارس متوسطه شهر سنندج تا چه میزان از ویژگی های خود-بهسازی رهبر(منبع کنترل، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش، فراشناخت، خودکارآمدی و خودتنظیمی) استفاده می کنند؟
۳. بین میزان گرایش مدیران مدارس متوسطه شهر سنندج به خود-بهسازی رهبر براساس ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۴. بین ویژگی های انگیزشی (منبع کنترل، درگیری شغلی و تعهد سازمانی) و گرایش مدیران مدارس متوسطه شهر سنندج به ویژگی های خود-بهسازی رهبر چه ارتباطی وجود دارد؟
۵. بین مهارت های خود-تنظیمی (فراشناخت و خودکارآمدی) و گرایش مدیران مدارس شهر سنندج به ویژگی های خود-بهسازی رهبر چه ارتباطی وجود دارد؟

۶-۱- تعاریف عملیاتی متغیر های تحقیق

۱-۶-۱- درگیری شغلی^۱

همانند سازی روان شناختی فرد با شغلش درگیری شغلی نام دارد. درگیری شغلی سهم مهمی در هویت روان شناختی فرد دارد. شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا با هویت ها، رغبت ها و هدف های زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد (Paullay و همکاران^۲، 1994).

(. در پژوهش حاضر سؤالات ۱۱ تا ۲۰ پرسشنامه مربوط به درگیری شغلی می باشد و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

۱-۶-۲- تعهد سازمانی^۳

نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می برند (Allen و Meyer^۴، 1990). در پژوهش حاضر سؤالات ۴۱ تا ۵۰ پرسشنامه مربوط به تعهدسازمانی می باشد و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

1- job involvement
 2 - Paullay, Alliger & Stone-Romero
 3- Organizational commitment
 4 - Allen . Meyer

۱-۶-۳- منبع کنترلی^۱

ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد (Rater، 1996). در پژوهش حاضر سؤالات ۱ تا ۱۰ پرسشنامه مربوط به منبع کنترل می باشد و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

۱-۶-۴- خود-کارآمدی^۲

منظور از خود-کارآمدی احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است (Bandura^۳، 2000). در پژوهش حاضر سؤالات ۵۱ تا ۶۰ پرسشنامه مربوط به خود-کارآمدی می باشد و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

۱-۶-۵- فراشناخت^۴

دانش یا آگاهی فرد از نظام شناختی خود او یا دانستن درباره دانستن است (کدیور، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر سؤالات ۲۱ تا ۴۰ پرسشنامه مربوط به فراشناخت می باشد و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

1- Locus of control
2- Self-efficacy
3 - Bandura
4- Metacognition

فصل دوم

مبانی نظری و مرور پیشینه