

۱۱۵۳۶۸



دانشگاه ارومیه

بررسی نگرش دبیران مقطع متوسطه شهرستان خوی به قدرت مقام و قدرت شخصی
مدیران مدارس متوسطه در سال تحصیلی ۸۷-۸۶

حسین نیکدل

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

۱۳۸۷

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

۱۳۸۸ / ۲ / ۲۳

استاد راهنمای اول : دکتر محمد حسنی

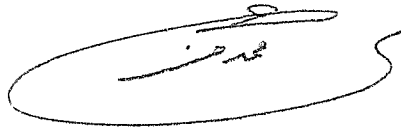
آغاز اطلاعات مدرک علمی و ادبی
تسبیح مدرک

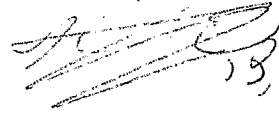
استاد راهنمای دوم : دکتر علی اشرف جودت


۱۱۵۳۶۸

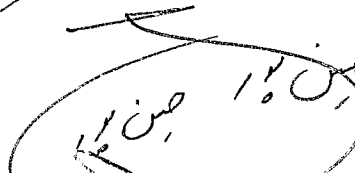
مورد پذیرش هیات محترم

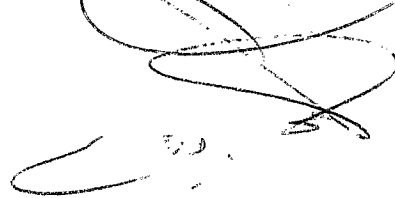
پایان نامہ حسین کنڈیل بہ تاریخ ۱۷/۶/۲۱ء شماره
داوران با رتبه ۱۷ و نمبره قرار گرفت.
نمبره بیخوب

1- استاد راہنما و رئیس هیئت داوران : 

۷۰ درجہ
2- استاد مشاور: کم 
۳۰ درجہ

3- داور خارجی :  برہم محمد کنڈیل

4- داور داخلی :  عارف حسین

5- نماینده تحصیلات تکمیلی : 

تقدیم به :

پیشگاه مقدس حضرت ولی عصر (عج):

جامع عقل و ناشر فضل و راییت فتح

حضرت حجه بن الحسن العسگری (عج)

و پدر و مادر عزیزم و همسر مهربان و فرزندان دلبندم علی و عباس که در جهت تحصیل علم و موفقیت من از هیچگونه تلاشی دریغ نورزیده اند و یاور صمیمی زندگی و مشوق من در طول تحصیل بوده اند .

تشکر و قدردانی:

با عنایت به کلام امیر المومنین علی (ع) در مقام و منزلت تعلیم و تعلم که فرمودند:

«مَنْ عَلَّمَنِي حَرْفًا فَقَدْ صَيَّرَنِي عَبْدًا»

بر خود واجب می دانم ضمن سپاس به درگاه ایزد منان، از زحمات بی شائبه اساتید گرانقدر جناب آقای دکتر محمد حسنی و دکتر علی اشرف جودت که در انجام هر چه بهتر این تحقیق در تمامی مراحل مرا یاری فرمودند، تشکر کنم.

همچنین از صبر و بردباری پدر و مادر و خانواده عزیزم و مساعدت و یاری اساتید گرانقدر و همکارانی که در طول تحصیل و تحقیق همیشه یاری گیرم بودند، تشکر و قدردانی میکنم و توفیق روز افزون این بزرگواران را در عرصه های علم و زندگی از درگاه ایزد منان مسئلت مینمایم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول (طرح تحقیق)
۱	مقدمه
۴	بیان مسئله و اهمیت آن
۵	هدفهای پژوهش
۵	هدفهای ویژه
۶	فرضیه های پژوهش
۸	تعریف متغیرها و اصطلاحات مهم
	فصل دوم (پیشینه پژوهش)
۱۰	مبانی نظری پژوهش
۱۰	تعریف لغوی مدیریت
۱۰	تعریف اصطلاحی مدیریت
۱۱	رهبری
۱۲	تعریف رهبری
۱۳	تعریف مفهوم رهبری
۱۴	نظریه های خصوصیات فردی رهبری
۱۵	سبک رهبری

۱۷	آیا چیزی به نام بهترین روش رهبری وجود دارد؟
۲۰	توانائی های مدیریت و رهبری آموزشی
۲۱	تفاوت رهبری و مدیریت
۲۳	تعریف قدرت
۲۳	انواع قدرت
۲۸	کاربردهای قدرت
۳۰	تعهد
۳۰	اجابت
۳۰	مقاومت
۳۰	مکتبها و نظریه های مدیریت
۳۲	دوره کلاسیک
۳۳	الف - مدیریت عملی
۳۳	ب - تئوری اداری
۳۵	ج - بوروکراسی
۳۵	اقتدار فرمند یا شخصیتی
۳۶	اقتدار سنتی
۳۶	اقتدار عقلانی - قانونی
۳۹	دوره کلاسیک نو (جنبش روابط انسانی)
۴۲	دوره مدرن

۴۳	کنشهای متقابل
۴۷	مبانی عملی پژوهش
۴۷	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۵۱	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

فصل سوم : (روش پژوهش)

۵۳	روش تحقیق
۵۳	جامعه آماری
۵۳	حجم نمونه
۵۴	روش نمونه گیری
۵۴	ابزار پژوهش
۵۵	روش تعیین اعتبار آزمون
۵۵	روش اجرا
۵۵	نمره گذاری
۵۶	روش آماری

فصل چهارم : (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۵۷	الف - یافته های توصیفی
۶۱	ب - یافته های استنباطی

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری و خلاصه تحقیق)

۸۵	بحث و نتیجه گیری و خلاصه تحقیق
۸۵	خلاصه تحقیق
۸۶	بحث و نتیجه گیری
۹۰	محدودیت‌های تحقیق
۹۰	پیشنهادات
	منابع
	پیوستها

فهرست جداول

- جدول ۴-۱: فراوانی ، درصد فراوانی مطلق و تراکمی متغیر جنسیت..... ۵۷
- جدول ۴-۲: فراوانی ، درصد فراوانی مطلق و تراکمی متغیر مدرک تحصیلی دبیران..... ۵۸
- جدول ۴-۳: فراوانی و درصد فراوانی مطلق و تراکمی متغیر سابقه خدمت دبیران..... ۵۹
- جدول ۴-۴: فراوانی ، درصد فراوانی مطلق و تراکمی متغیر رشته تحصیلی مدیران..... ۵۹
- جدول ۴-۵: فراوانی ، درصد فراوانی مطلق و تراکمی متغیر مدرک تحصیلی مدیران..... ۶۰
- جدول ۴-۶: شاخص های آماری متغیرهای فرضیه ۱ ۶۲
- جدول ۴-۷: تجزیه و تحلیل آزمون t استودنت..... ۶۲
- جدول ۴-۸: فراوانی سطوح متغیر جنسیت و مدرک تحصیلی دبیران..... ۶۴
- جدول ۴-۹: فراوانی ، میانگین و انحراف استاندارد نگرش دبیران با مدرک تحصیلی به تفکیک جنسیت..... ۶۴
- جدول ۴-۱۰: آزمون F برای بررسی همسانی واریانس ها..... ۶۵
- جدول ۴-۱۱: آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه میانگین ها..... ۶۵
- جدول ۴-۱۲: آزمون توکی برای مقایسه میانگین ها..... ۶۶
- جدول ۴-۱۳: آزمون همگنی میانگین ها..... ۶۶
- جدول ۴-۱۴: فراوانی سطوح مختلف متغیرهای جنسیت و سابقه خدمت دبیران..... ۶۸
- جدول ۴-۱۵: فراوانی ، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای سابقه خدمت و جنسیت دبیران..... ۶۸
- جدول ۴-۱۶: آزمون F برای همسانی واریانس ها..... ۶۹
- جدول ۴-۱۷: تحلیل واریانس فرضیه ۳..... ۶۹
- جدول ۴-۱۸: آزمون توکی و **Dunnnett c** ذبرای مقایسه میانگین ها..... ۶۹
- جدول ۴-۱۹: آزمون همگنی میانگین ها..... ۷۰
- جدول ۴-۲۰: شاخص های آمار توصیفی متغیر نگرش دبیران با توجه به رشته تحصیلی مدیر..... ۷۱

- جدول ۴-۲۱: تجزیه و تحلیل آزمون t برای بررسی فرضیه ۴..... ۷۱
- جدول ۴-۲۲: شاخص های آمار توصیفی فرضیه ۵..... ۷۳
- جدول ۴-۲۳- آزمون t برای بررسی فرضیه ۵..... ۷۴
- جدول ۴-۲۴: شاخص های آمار توصیفی نگرش دبیران با توجه به مدرک تحصیلی مدیران..... ۷۵
- جدول ۴-۲۵: آزمون همسانی و اریانسهای فرضیه ۶..... ۷۶
- جدول ۴-۲۶: آزمون تحلیل واریانس فرضیه ۶..... ۷۶
- جدول ۴-۲۷: آزمون توکی برای مقایسه می انگین ها..... ۷۶
- جدول ۴-۲۸: آزمون همگنی میانگین ها برای مقایسه میانگین ها..... ۷۶
- جدول ۴-۲۹: شاخص های آمار توصیفی متغیرهای فرضیه ۷..... ۲۹
- جدول ۴-۳۰: آزمون F برای همسانی واریانس های فرضیه ۷..... ۷۸
- جدول ۴-۳۱: آزمون تحلیل واریانس فرضیه ۷..... ۷۸
- جدول ۴-۳۲: آزمون توکی برای مقایسه تفاوت میانگین های فرضیه ۷..... ۷۹
- آزمون ۴-۳۳: آزمون همگنی میانگین های فرضیه ۷..... ۸۰
- جدول ۴-۳۴: شاخص های آمار توصیفی نگرش دبیران زن با توجه به مدرک تحصیلی مدیران..... ۸۱
- جدول ۴-۳۵: تجزیه و تحلیل آزمون t فرضیه ۸..... ۸۱
- جدول ۴-۳۶: شاخص های آمار توصیفی متغیرهای فرضیه ۹..... ۸۲
- جدول ۴-۳۷: تجزیه و تحلیل آزمون t برای بررسی فرضیه ۹..... ۸۲
- جدول ۴-۳۸: شاخص های آمار توصیفی متغیرهای فرضیه ۱۰..... ۸۴
- جدول ۴-۳۹: تجزیه و تحلیل آزمون t برای بررسی فرضیه ۱۰..... ۸۴

فهرست نمودارها

- نمودار ۱: نمودار میله ای متغیر جنسیت ۵۷
- نمودار ۲: نمودار میله ای مدرک تحصیلی دبیران..... ۵۸
- نمودار ۳: نمودار میله ای سابقه خدمت دبیران..... ۵۹
- نمودار ۴: نمودار میله ای متغیر رشته تحصیلی مدیران..... ۶۰
- نمودار ۵: نمودار میله ای متغیر مدرک تحصیلی مدیران..... ۶۱
- نمودار ۶: نمودار جعبه (Boxplot) برای مقایسه نگرش در دبیران مرد و زن..... ۶۳
- نمودار ۷: نمودار جعبه (Boxplot) برای مقایسه نگرش دبیران با توجه به جنسیت و مدرک تحصیلی..... ۶۶
- نمودار ۸: نمودار جعبه (Boxplot) برای مقایسه نگرش با توجه به سابقه خدمت و جنسیت دبیران ۷۰
- نمودار ۹: نمودار جعبه برای مقایسه نگرش دبیران با توجه به رشته تحصیلی مدیران..... ۷۲
- نمودار ۱۰: نمودار جعبه برای مقایسه نگرش دبیران زن نسبت به قدرت مدیران با توجه به رشته تحصیلی آنها..... ۷۴
- نمودار ۱۱: نمودار جعبه برای مقایسه نمرات نگرش دبیران با توجه به مدرک تحصیلی مدیران..... ۷۷
- نمودار ۱۲: نمودار جعبه برای بررسی فرضیه ۷..... ۸۰
- نمودار ۱۳: نمودار جعبه متغیرهای فرضیه ۸..... ۸۱
- نمودار ۱۴: نمودار جعبه متغیرهای فرضیه ۹..... ۸۳
- نمودار ۱۵: نمودار جعبه برای مقایسه نگرش دبیران با توجه به جنسیت به قدرت مقام مدیران..... ۸۴

چکیده پژوهش :

موضوع مدیریت یکی از مباحثی است که از بدو پیدایش انسان پا به عرصه وجود گذاشته است و در هر برهه ای از زمان یکی از کارکردهای مدیریت اهمیت پیدا کرده است. و یکی از مباحث مهم قدرت مدیران می باشد که در این زمینه تحقیق هایی انجام گرفته است. هدف اصلی این پژوهش بررسی نگرش دبیران مقطع متوسطه شهرستان خوی به قدرت مقام و قدرت شخصی مدیران مدارس متوسطه این تحقیق نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران را مورد بررسی و مقایسه قرار داده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه دبیران متوسطه شهرستان خوی در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ بودند که حجم نمونه اولیه ۳۰ نفر و حجم نمونه ثانویه با استفاده از فرمول مربوط ۲۹۷ نفر برآورد شد. روشهای نمونه گیری خوشه ای و تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفته است برای برآورد اعتبار ابزار تحقیق از فرمول آلفای کرباخ استفاده شده است برای آزمون فرضیه ها از فرمول t باواریانسهای مجزا، تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون توکی استفاده شده است و اعتبار آزمون ۸۴٪ برآورد شده است و بعد از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج زیر حاصل شده است.

- بین نگرش دبیران مرد و زن نسبت به قدرت مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران با توجه به جنسیت و مدرک تحصیلی آنها تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران با توجه به سابقه خدمت خدمت و جنسیت آنها تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران دارای مدرک تحصیلی مدیریت آموزش و غیر مدیریت آموزشی تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران با رشته های تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران با توجه به مدرک تحصیلی مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران مرد و زن نسبت به قدرت شخصی مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- بین نگرش دبیران مرد و زن نسبت به قدرت مقام مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فصل اول :

مقدمه :

« اَنَا لَأَنْجِدُ فِرْقَهُ مِنَ الْفِرْقِ وَلَا مِثْلَهُ مِنَ الْمَلَلِ بَقَاوَعَاشُوا إِلَّا بِقِيمٍ وَرَبِّسٍ لِمَا لَبَدُوا لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَالْدُّنْيَا ».

(در مطالعه احوال بشر هیچ گروه و ملتی را در نمی یابیم که در زندگی پایدار و موفق باشد مگر به وجود

مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید)^۱

اگر چه موضوع مدیریت همزاد زندگی انسان است و از اولین روزهای پیدایش با او بوده است ، اما در یک قرن اخیر ، به علت پیدایش سازمانهای جدید و پیچیده مترکم از تکنولوژی و برخورداری از انسانهای پر نیاز ، مورد توجه خاص قرار گرفته است سرعت ، قدرت عمل و انبوه بودن فرآورده های انسانی و صنعتی نیاز به نیروی هماهنگ کننده متفکر و فرزانه ای به نام مدیر دارد تا بتواند با برنامه ریزی درست بین همه اجزاء ، امکانات و نیروی سازمان ... ، هماهنگی و همسوئی به وجود آورد اکنون ، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمانها تا حد زیادی به کار آئی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد^۲

مدیریت آموزشی و ضرورت توجه به مناسبات انسانی در مدارس ، ناهماهنگی و تضاد بین مدیریت و کارکنان ، از مسائلی است که سازمانها مختلف در جوامع امروزی با آن مواجه می باشند ، یکی از مشکلات مادر مدارس و آموزشگاهها ، عدم هماهنگی و همخوانی بین مدیریت و کارکنان و اصولاً معلمان می باشد .

قابل توجه ترین و حساس ترین مشکلات مادر مورد « انسان » هاست لذا حل آنها تنها از طریق مهارت فنی مسیر نیست این کار به مهارتی فراتر از مهارت فنی نیاز دارد که همانا « مهارت انسانی » است در مدیریت آموزشی ، توانایی کار کردن با معلمان و کارکنان آموزشی بیشتر از هر نوع توانایی دیگر اهمیت دارد مهارت انسانی : توانایی و قدرت تشخیص در کار کردن با انسانها و انجام دادن کار به وسیله آنها که شامل درک و فهم و بکار بردن رهبری موثر است .^۳

^۱ بحار ، ج ۲۳ ، ص ۳۲ ، (۱۳۷۵) نقل از نگرشی بر مدیریت اسلامی - نوشته رضا تقوی دامغانی .

^۲ سید محمد میر کمالی (۱۳۸۵) ، رهبری و مدیریت آموزشی ، تهران ، نشر رامین ، ص ۱۶ و ۱۵

^۳ سعید آبتین ، مدیریت آموزشی و ضرورت توجه به مناسبات انسانی در مدارس ، روزنامه اطلاعات شماره ۱۹۳۱۰ ، پنجشنبه ۵ اردیبهشت ۱۳۷۰ ، ص ۱۱ .

... آنچه در مدیریت آموزشی مهم است ، نقش مدیر ورهبر آموزشی است که عبارتست از حمایت و تقویت ویاری و مساعدت و سرانجام همکاری کردن نه دستور دادن و حکومت کردن . امروزه بر جمع نظارت و حکومت کردن بویژه در مراکز آموزشی ، امری منسوخ است .

چرا که هرگاه کوشش مدیر آموزشی بر این باشد که بر جمع نظارت و حکومت کند . بالطبع حمایت واقعی افراد را از دست می دهد و تکیه گاه فکری و عملی گروه در وجود مدیر متمرکز می شود و تازمانی که مدیر آموزشی به صورت عضوی در گروه پذیرفته نشود ، نباید به یاری گروه در مقاصد فرهنگی امیدوار شد . به عنوان نمونه در اغلب اوقات بین آنچه از طرف شورای معلمان پذیرفته می شود و آنچه از طرف اولیای اداری مدرسه اجرا می شود ، تفاوت وجود دارد و کمتر معلمان در فرایند یادگیری شرکت داده می شوند تازمانی که این نقص از بین برده نشود کوشش مدیر آموزشی در بهبود بخشیدن به برنامه مدرسه با موفقیت قرین نخواهد بود .

لذا آگاهی از منابع قدرت و کاربرد صحیح آن برای مدیرانی که در جهت تحقق اهداف ارزشهای اسلامی در مراکز آموزشی فعالیت می کنند ، امری لازم و حتمی است . بنابراین مطالعات و تحقیقات نشان می دهد که صاحب نظران علم مدیریت برای نفوذ و ایجاد رفتار مطلوب در زبردستان از دو قدرت رسمی و غیر رسمی تحت عناوین قدرت مقام و قدرت شخصی بحث می کنند و تعاریف مختلفی از قدرت ارائه داده اند که شاید یکی از مقبول ترین آنها در دانش مدیریت این تعریف باشد . قدرت عبارتست از : استعداد نفوذ در دیگران و یا توانایی نفوذ کردن در رفتار و تأثیر بر آن است . منابع و پایه های قدرت ، به طور کلی به دودسته تقسیم می شوند : ۱- قدرت پست و مقام ۲- قدرت شخصی .

قدرت پست و مقام ، شامل دو قدرت پاداش و تنبیه است که همراه با پست سازمانی به فرد داده می شود ، ولی در عمل ، میزان استفاده از این اختیارات بستگی به رابطه مدیر با مسئول مستقیم خودش دارد ...

قدرت مقام ، یعنی فردی که می تواند به اتکای مقام خود در سازمان بر رفتار فرد دیگر تأثیر بگذارد اما قدرت شخصی ، فردی که نفوذ و قدرت خود را به شخصیت و رفتار خود مدیون است . و قدرت شخصی مرکب از قدرت متناسب (مرجع) و قدرت مهارت (تخصص) است . و قدرت قانونی که بیانگر حق نفوذ فردی

برفرد دیگر است یا توسط پست به فرد واگذار می شود یا از طریق پیروان که برای رهبران خود قائل می شوند که در این صورت یکی از فاکتورهای قدرت شخصی محسوب می شود.^۱

« بلو و اسکات »^۲ در کتاب سازمانهای رسمی اظهار نظر می کنند که اقتدار قانونی (قدرت مقام) مدیر نمی تواند الزاماً سبب علاقه مندی کارمند و در نتیجه به کارگرفتن نبوغ ، انرژی و توان او در انجام دادن وظیفه اش به بهترین شکل شود . اقتدار رسمی (قدرت مقام) اطاعت همراه با راهبردها و نظم خاص رادریک قالب معین می طلبد ولی کارمندان را به کوشش و پذیرش مسئولیت و یکارگیری خلاقیت و ابتکار تشویق و تهییج نمی کند .^۳

بارنارد ، یکی از صاحب نظران مدیریت می گوید بهترین راه نفوذ بر زیردستان از طریق غیررسمی (قدرت شخصی) و آن داشتن ویژگیهای رهبری است که مدیر می تواند به طور قابل توجهی در زیر دستان نفوذ پیدا کند . هنگامی که اقتدار رسمی (قدرت مقام) با اقتدار غیررسمی (قدرت شخصی) درهم آمیزد ، مدیر به رهبری تبدیل می شود که می تواند (مثلاً در یک سازمان آموزشی معلمان را برانگیزد و موجب بدست آوردن اعتماد و وفاداری آنان شود) .^۴

یکی از ویژگیهای رهبری اعمال قدرت است « آمیتای اتزیونی »^۵ تفاوت میان قدرت مقام و قدرت شخصی را مورد بحث قرار داده است . تمایزی که وی میان این دو قائل است از مفهوم قدرت به عنوان توانایی در تأثیر گذاری بر رفتار ناشی می شود . به زعم وی ، قدرت از یک مقام سازمانی ، نفوذ شخصی یا هر دو سرچشمه می گیرد فردی که در سایه مقام سازمانی خود قادر است فرد دیگری را به انجام کار معینی ترغیب کند گفته می شود قدرت مقام دارد . در حالی که فردی که قدرتش را از زیردستان می گیرد قدرت شخصی دارد . برخی افراد می توانند هر دو قدرت مقامی و شخصی را داشته باشند . اتزیونی مدعی است که بهترین وضعیت برای یک رهبر هنگامی است که وی هر دو قدرت شخصی و مقامی را دارا است . ولی در برخی موارد ممکن نیست

^۱ محمد کاظم پور جعفری ، منابع قدرت مدیران آموزشی - روزنامه اطلاعات ، شماره ۱۹۶۶۵ ، پنجشنبه ۲۵ تیرماه ۱۳۷۱ ، ص ۱۱ .

^۲ -Blou and Scott

^۳ منبع قبلی

^۴ پال هرسی و کنث پلانچارد (۱۳۸۵) ، مدیریت رفتار سازمانی . ترجمه : علی علاقه بند . تهران ، نشر امیرکبیر ، ص ۹۲ و ۹۱ .

^۵ Amitai Etziony

رابطه ای برهردوینا کرد. لذا این پرسش مطرح می شود که آیا قدرت شخصی بیشتر اهمیت دارد یا مقام. با توجه به اینکه طی چند دهه گذشته مسئله روابط انسانی و خشنودی کارکنان از دیدگاه فرهنگی مورد تقویت و تأکید قرار گرفته است، لذا اغلب افراد قدرت شخصی را به عنوان مهمترین نوع قدرت ترجیح می دهند.^۱

بیان مسئله و اهمیت آن :

آلفرد مارشال^۲: « اگر تمامی سرمایه ها و ابزارهای تولید در جهان به یکباره نابود شوند ولی علم مدیریت و هنر مدیریت باقی بماند، تولید، توسعه و پیشرفت همچنان ادامه خواهد داشت »^۳

مسئولیت اصلی تعلیم و تربیت در هر جامعه ای برعهده نظام آموزش و پرورش نهاده شده است و این وظیفه در پایین ترین سطح سلسله مراتب یعنی مدارس اجرا می گردد. مدیر مدرسه با استفاده از شیوه های رهبری آموزشی می تواند دانش آموزان را در رسیدن به اهداف نظام آموزشی هدایت کند. چرا که براساس تحقیقات بعمل آمده شیوه مدیریت مدیر بر خود پنداری، گرایش به همکلاسیها، گرایش به معلم، گرایش به مدرسه، توانمندی در یادگیری، گرایش به خلاقیت و تفکر، پیشرفت تحصیلی و ... دانش آموز تأثیر می گذارد. همچنین رفتار و عملکرد مدیر بر میزان علاقه به کار معلمان، فعالیت کاری، شادابی، روحیه تحقیق و مطالعه و دلگرمی آنها به کار تدریس و تعلیم تربیت مؤثر است.

مدیر برای موفقیت در انجام وظایفش نیازمند است از مدرسه اش شناخت کافی داشته باشد، وضع موجود مدرسه را از جو مطلوب (که باید باشد) تشخیص دهد. برای تحقق وضع مطلوب تدابیری بیاندیشد و شیوه مدیریت یا سبک رهبری آموزشی را که با شرایط محیط همخوانی دارد انتخاب نماید. یکی از ابزارهایی که مدیر می تواند جو مطلوب را ایجاد کند، استفاده از انواع قدرت است که در اختیار دارد. بنابراین مدیر باید پی آمد بکارگیری هریک از انواع قدرت را در ایجاد وضع مطلوب موفقیت بداند و از شیوه هایی استفاده نماید که

^۱ پال هرسی و کنت پلانچارد (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی علاقه بند. تهران، نشر امیرکبیر ص ۸۰.

^۲ Alfred, Marshall

^۳ مهدی ایران نژاد، پرویز ساسان گهر (۱۳۷۴)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ص ۷۰.

همبستگی مثبت بیشتری با آن دارد و از قدرتی که همبستگی منفی با آن دارد اجتناب نماید. بررسی های انجام شده نشان می دهد که در این زمینه تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. در اینجا ما قصد نداریم. مشخص کنیم که چه نوع سبک رهبری مناسب است چرا که با توجه به شرایط فرهنگی و موقعیتهای خاص ممکن است یک سبک برسبک دیگر رهبری آموزشی برتری داشته باشد.

سوالمی که برای ما ایجاد شد و بر آن داشت که به اجرای تحقیق حاضر اقدام بکنیم به شرح زیر هستند:

- آیا دبیران زن و مرد دوره متوسطه تحصیلی نسبت به قدرت مدیران نگرش متفاوتی دارند؟

- آیا نگرش دبیران فوق دیپلم و لیسانس با نگرش دبیران فوق لیسانس و بالاتر مدارس متوسطه به قدرت

مدیران متفاوت است؟

- آیا بین نگرش دبیران دوره متوسطه کم سابقه و دبیرانی که سابقه خدمتی زیادی دارند نسبت به قدرت

مدیران تفاوتی مشاهده می شود؟

- آیا دبیران دوره متوسطه نسبت به قدرت مدیران فارغ التحصیل رشته مدیریت آموزشی و مدیران فارغ

التحصیل سایر رشته ها نگرش متفاوتی دارند؟

- آیا بین نگرش دبیران دوره متوسطه نسبت به قدرت مدیران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و مدیران

لیسانس و بالاتر تفاوت وجود دارد؟

- آیا دبیران دوره متوسطه نسبت به ویژگیهای شخصیتی و مقام مدیران مدارس نگرش متفاوتی دارند؟

هدفهای پژوهش:

هدف کلی پژوهش بررسی نگرش دبیران نسبت به ویژگیهای قدرت (مقام - شخصی) مدیران است.

هدفهای ویژه:

- بررسی و مقایسه نگرش دبیران زن و مرد نسبت به قدرت مدیران.

- بررسی و مقایسه نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران با توجه به مدرک تحصیلی دبیران .
- بررسی و مقایسه نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران دارای رشته تحصیلی مدیریت آموزشی و مدیران دارای رشته تحصیلی غیر مدیریت آموزشی .
- بررسی و مقایسه نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران بامدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس مدیران با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر .
- بررسی و مقایسه نگرش دبیران نسبت به ویژگیهای ناشی از قدرت شخصی و قدرت مقام مدیران .

فرضیه های پژوهش :

- ۱- بین نگرش دبیران زن و معلمان مرد نسبت به قدرت مدیران تفاوت معنی داری وجود دارد .
- ۲- بین نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران با توجه به جنسیت و مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار وجود دارد .
- ۳- بین نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران با توجه به سابقه خدمت و جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد .
- ۴- بین نگرش دبیران نسبت به مقام مدیران دارای رشته تحصیلی مدیریت آموزشی و غیر مدیریت آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد .
- ۵- بین نگرش دبیران زن نسبت به قدرت مدیران بازشته های تحصیلی مختلف تفاوت معنی دار وجود دارد .
- ۶- بین نگرش دبیران نسبت به قدرت مدیران با توجه به مدرک تحصیلی مدیران تفاوت معنی دار وجود دارد .
- ۷- بین نگرش دبیران مرد نسبت به قدرت مدیران با توجه به مدرک تحصیلی مدیران تفاوت معنی دار وجود دارد .

۸- بین نگرش دبیران زن نسبت به قدرت با توجه به مدرک تحصیلی مدیران تفاوت معنی دار وجود دارد .

۹- بین نگرش دبیران با توجه به جنسیت نسبت به قدرت شخصی مدیران تفاوت معنی دار وجود دارد .

۱۰- بین نگرش دبیران با توجه به جنسیت نسبت به قدرت مقام مدیران تفاوت معنی دار وجود دارد .