

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

گروه علوم تربیتی

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

گرایش مدیریت آموزشی

عنوان :

تأثیر ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران متوسطه شهرستان اسلامشهر

استاد راهنما :

دکتر حیدر تورانی

استاد مشاور :

دکتر عباس خورشیدی

پژوهشگر :

مرضیه باران دوست

تابستان ۹۰

به نام خالق، هستی

تقدیم به

پدر و مادر مهربانم

همسر عزیزم و فرزندانم امیر حسین و علی

و

کلیه یونندگان راه علم و دانش

تقدیر و شکر

حمد و سپاس بیکران، خدای را که به انسان توفیق اندیشیدن عنایت فرمود.
تمام سپاس و قدرشناسی خود را تقدیم همه کسانی می‌کنم که از ابتدای دوران تحصیل و زندگی، همواره بار، نمودهای ارزنده خود را مورد لطف بی‌شائبه خویش قرار دادند و روشنگر راه زندگی ام بودند.
در عرصه‌ی این تحقیق و پژوهش، همت و تلاش محقق، بدون حمایت و هدایت استادان راهنما و مشاور که ثمره‌ی علمی و تجربه‌ی عینی خود را خالصانه و صادقانه در اختیار وی قرار داده‌اند، به مقصد نمی‌رسید.
در این مجال از زحمات جناب آقای دکتر حمید تورانی بعنوان استاد راهنما و جناب آقای دکتر عباس خورشیدی بعنوان استاد مشاور شکر و قدردانی نموده و از درگاه خداوند منان برای ایشان آرزوی سلامتی و موفقیت می‌نمایم.

مرضیه باران دوست

۱۳۹۶

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب مرضیه باران دوست دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی 87084948000 در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ 90/5/13 از پایان نامه تحت عنوان « تاثیر ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران متوسطه شهرستان اسلامشهر » با کسب نمره 18/5 به حروف هجده و نیم و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :

1 – این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام .

2 – این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است .

3 – چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوط را اخذ نمایم .

4 – چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت .

نام و نام خانوادگی : مرضیه باران دوست

تاریخ و امضا :

باسمه تعالی

در تاریخ 90/5/13

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم مرضیه باران دوست از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره 18/5 به حروف هجده و نیم و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت .

امضا استاد راهنما

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
	<u>فصل اول : کلیات پژوهش</u>
3	مقدمه
	1-1 بیان
5	مسئله
7	1-2 اهمیت پژوهش
7	3-1 اهداف پژوهش
7	4-1 فرضیه های پژوهش
8	5-1 تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی
8	1-5-1 متغیرهای تحقیق
8	2-5-1 تعاریف نظری و عملیاتی
8	1-2-5-1 تعاریف نظری
10	2-2-5-1 تعاریف عملیاتی
11	6-1 قلمرو تحقیق
	<u>فصل دوم : مطالعات نظری</u>
13	زمینه
14	1-2 بخش اول : مدیریت
14	1-1-2 تعریف مدیریت
14	2-1-2 مفهوم و فراگرد مدیریت
15	3-1-2 مدیریت آموزشی
16	4-1-2 اهمیت مدیریت آموزشی
17	5-1-2 اهداف مدیریت آموزشی
19	6-1-2 مبانی نظری عملکرد
19	1-6-1-2 تاریخچه و تعاریف
19	7-1-2 تعریف ارزیابی عملکرد
19	8-1-2 چگونگی ارزیابی عملکرد
20	مدل ABC (1987)
20	مدل سینک و تاتل (1989)
22	ماتریس عملکرد (1989)
23	مدل نتایج و تعیین کننده ها (1991)
24	هرم عملکرد (1991)
26	9-1-2 کیفیت

- 27..... 10-1-2 کیفیت در آموزش و پرورش
- 28..... 11-1-2 کیفیت در دوره متوسطه
- 29..... 12-1-2 تعریف شاخص
- 32..... 13-1-2 شاخص‌های عملکرد مدیران
- 35..... 14-1-2 مبانی نظری کارآیی و اثر بخشی
- 35..... 1-14-1-2 تعریف اثر بخشی
- 37..... 2-14-1-2 تعریف کارآیی
- 38..... 3-14-1-2 کارآیی از دیدگاه نظریه پردازان برجسته
- 41..... 4-14-1-2 راه‌های افزایش کارآیی
- 43..... 2-2 بخش دوم : ثبات در مدیریت
- 43..... 1-2-2 ثبات مدیریت و تاثیر آن
- 43..... 2-2-2 اثرات ثبات مدیریت در یک سازمان
- 43..... 3-2-2 عوامل تاثیر گذار بر عدم ثبات مدیریت در سازمان ها
- 45..... 4-2-2 طول عمر مدیریت
- 46..... 5-2-2 آسیب شناسی مدیریت ایرانی
- 48..... 3-2 بخش سوم : پیشینه تحقیقاتی
- 48..... 1-3-2 پیشینه داخلی
- 53..... 2-3-2 پیشینه خارجی
- 55..... جمع بندی

فصل سوم : روش شناسی پژوهش (متدولوژی)

- 57..... مقدمه
- 58..... 1-3 روش تحقیق
- 59..... 2-3 جامعه آماری پژوهش
- 60..... 3-3 نمونه آماری – روش نمونه گیری – حجم نمونه
- 61..... 4-3 ابزار سنجش داده ها
- 62..... 1-4-3 اعتبار ابزار سنجش
- 62..... 2-4-3 روایی ابزار سنجش
- 62..... 5-3 روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

- 64..... مقدمه
- 65..... 1-4 توصیف داده های پژوهش
- 77..... 2-4 تجزیه و تحلیل داده ها
- 77..... 1-2-4 وضعیت نرمال بودن داده ها
- 78..... 2-2-4 تحلیل فرضیه های فرعی پژوهش
- 85..... 3-2-4 تحلیل فرضیه اصلی پژوهش

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

89.....	مقدمه
90.....	1-5 جمع بندی پژوهش
91.....	2-5 تحلیل و نتیجه گیری یافته ها
94.....	3-5 نتیجه گیری کلی
94.....	4-5 محدودیت های پژوهش
94.....	1-4-5 محدودیت های قابل کنترل محقق
94.....	2-4-5 محدودیت های خارج از کنترل پژوهشگر
95.....	5-5 پیشنهادها
95.....	1-5-5 پیشنهادهایی بر اساس یافته های پژوهش
95.....	2-5-5 پیشنهادهای پژوهشی
96.....	6-5 خلاصه پژوهشی

فهرست منابع و مآخذ :

98.....	الف : منابع فارسی
103.....	ب : منابع لاتین

پیوست ها

105.....	پرسشنامه
	چکیده
107.....	انگلیسی

- جدول 3-1 چارچوب نمونه برداري در آموزشگاههاي متوسطه شهرستان اسلامشهر.....86
- جدول 3-2 نحوه ي امتياز دهی به پرسشنامه87
- جدول 3-3 آلفاي کرونباخ88
- جدول 4-1: توزیع فراواني و درصد دبیران نمونه آماری بر حسب جنسیت91
- جدول 4-2 توزیع فراواني نمونه مورد بررسی بر حسب سطح تحصیلات92
- جدول 4-3 توزیع فراواني نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه خدمت93
- جدول 4-4 توزیع فراواني نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه کار بامدیر فعلي94
- جدول 4-5: توزیع فراواني و نمونه آماری به سوالهاي مرتبط با جلب مشارکت دبیران.....95
- جدول 4-6 : مشخصه هاي آماری جلب مشارکت دبیران.....96
- جدول 4-7: توزیع فراواني و نمونه آماری به سوالهاي مرتبط در ایجاد شرایط مطلوب و مناسب کار.....97
- جدول 4-8 : مشخصه هاي آماری ایجاد شرایط مطلوب و مناسب کار98
- جدول 4-9 : توزیع فراواني و نمونه آماری به سوالهاي مرتبط با ایجاد انگیزش در کارکنان.....99
- جدول 4-10: مشخصه هاي آماری در ایجاد انگیزش در کارکنان99
- جدول 4-11: توزیع فراواني و نمونه آماری به سوالهاي مرتبط با توجه به شخصیت و انتظارات کارکنان.....101
- جدول 4-12: مشخصه هاي آماری در توجه به شخصیت و انتظارات کارکنان.....102
- جدول 4-13: وضعیت نرمال بودن داده ها103
- جدول 4-14: مشخصه هاي آماری میزان مشارکت دبیران.....104
- جدول 4-15 : نتایج آزمون $t - test$ میزان مشارکت دبیران.....105
- جدول 4-16 : مشخصه هاي آماری شرایط مطلوب و مناسب کار106
- جدول 4-17 : نتایج آزمون $t - test$ شرایط مطلوب و مناسب کار.....106
- جدول 4-18 : مشخصه هاي آماری ایجاد انگیزش در کارکنان.....107
- جدول 4-19 : نتایج آزمون $t - test$ ایجاد انگیزش در کارکنان.....108
- جدول 4-20 : مشخصه هاي آماری برآورده شدن انتظارات دبیران.....109
- جدول 4-21 : نتایج آزمون $t - test$ برآورده شدن انتظارات دبیران.....109
- جدول 4-22 : مشخصه هاي آماری کیفیت عملکرد مدیران.....110
- جدول 4-23 : نتایج آزمون $t - test$ کیفیت عملکرد مدیران.....111

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

- شکل(2-1): تعریف هفت شاخص عملکرد 31
- شکل(2-2): مدل سه بعدی محققین پروژه TOPP 32
- شکل(2-3): ماتریس ارزیابی عملکرد 33
- شکل(2-4): چارچوب نتایج و تعیین کننده ها 34
- شکل(2-5): هرم عملکرد 35
- شکل(2-6) : روابط انتظارات و نیازها با اثر بخشی ، کارآیی ، رضایت 51

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار 1-2 رابطه بین عوامل روحیه و کارایی	56.....
نمودار 1-4: توزیع درصدی دبیران نمونه آماری بر حسب جنسیت	91.....
نمودار 2-4 توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی بر حسب سطح تحصیلات	92.....
نمودار 3-4 توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه خدمت	93.....
نمودار 4-4 توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه کار بامدیر فعلی	94.....
نمودار 5-4 میانگین نهایی درصد پاسخ دبیران به سؤالی مرتب با جلب مشارکت دبیران	96.....
نمودار 6-4 میانگین نهایی درصد پاسخ دبیران به سؤالی مرتب در ایجاد شرایط مطلوب و مناسب کار	98.....
نمودار 7-4 میانگین نهایی درصد پاسخ دبیران به سؤالی مرتب با ایجاد انگیزش در کارکنان	100.....
نمودار 8-4 میانگین نهایی درصد پاسخ دبیران به سؤالی مرتب با توجه به انتظارات کارکنان	102.....

چکیده

پژوهش حاضر درصدد پی بردن به «تأثیر ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران از دیدگاه دبیران دوره متوسطه شهرستان اسلامشهر» می باشد و اینکه آیا ثبات مدیریت بر کیفیت عملکردهای «جلب مشارکت کارکنان، شرایط مطلوب و مناسب کار، انگیزش در کارکنان، توجه به انتظارات کارکنان» مدیران تأثیر دارد یا خیر؟

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نظر اهداف، کاربردی و از نظر داده ها کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل 75 نفر از مدیران دوره متوسطه شهرستان اسلامشهر می باشد که با استفاده از جدول اس اچ بولا و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد 63 نفر از مدیران (32 نفر مرد و 31 نفر زن) انتخاب شده است و از سه نفر از دبیران شاغل در هر آموزشگاه خواسته شد تا در مورد عملکرد مدیر آن واحد آموزشی اظهار نظر نمایند. در انجام پژوهش از پرسشنامه ای با چهار مولفه (جلب مشارکت کارکنان، شرایط مطلوب و مناسب کار، انگیزش در کارکنان، توجه به انتظارات کارکنان)، و 33 پرسش طیف لیکرت استفاده شده است. در مجموع تعداد 189 نفر از دبیران مورد نظر به پرسشنامه پاسخ دادند.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss استفاده گردید. و در فرآیند تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، کمینه، بیشینه، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی، کشیدگی) و جهت تشخیص نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و در ادامه ی تحلیل ها، آمار استنباطی «آزمون t-test» استفاده گردیده است.

یافته های پژوهش نشان داد که عملکرد مدیران با ثبات مدیریت در چهار مولفه ی مورد نظر به طور معنا داری بهتر از عملکرد مدیران بی ثبات می باشد. با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که عدم ثبات و تغییر مدیریت مدیران، از عوامل تأثیر گذار بر کیفیت عملکرد آنان می باشد. بنابراین به افراد دست اندر کار توصیه می گردد که به این مسئله در جهت ارتقای کیفیت عملکرد مدیران توجه بیشتری نمایند.



فصل اول

کلیات پژوهش

امروزه جهان در قرن بیست و یکم با تحولات عظیم روز افزونی روبروست تحولاتی که دانش ها و نیازهای جدیدی می آفریند. نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می افزایند این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمانهای اجتماعی را سنگین تر می کند از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ گردد ، آموزش و پرورش است .

آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکمیل کننده ی آن است و تاثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است ، از بین سازمانهای مختلفی که در نظام آموزش و پرورش بطور رسمی فعال هستند ، مدرسه بعنوان یک سازمان اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی به عهده دارد و لازمه تحقق این اهداف ایجاد و تقویت مدارس اثر بخش است . از سوی دیگر عوامل مختلفی در موفقیت مدارس سهیم هستند در میان این عوامل از مدیریت بعنوان با اهمیت ترین و با ارزش ترین منبع که در اثر بخشی و موفقیت سازمان نقش بسزایی داشته ، یاد می کنند چرا که مدیریت اثر بخش پیوند حیاتی بین پیشرفت اقتصادی، اثر بخشی سازمانی و عملکرد افراد بوجود می آورد و می توان با انجام صحیح وظایف محوله اهداف سازمان را تحقق بخشیده و باعث کمال سازمان شود ، از این رو اجرای موفقیت آمیز برنامه های آموزشی مستلزم مدیریت اثر بخش است اگر مدیران در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند نتیجه آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند و بالاخره در رشد و توسعه جامعه و یا افت و انحطاط آن سهم موثری خواهند داشت . (بشارت ، 1384)

موفقیت مدیران آموزشی از جمله موضوعاتی است که در سالهای اخیر توجه بسیاری از مسئولان و دست اندر کاران نظام آموزشی کشور را به خود جلب کرده است و در محافل مختلف تحقیقاتی و آموزشی سعی می شود راه حل های مناسبی برای افزایش کارایی و موفقیت مدیران جستجو و ارائه شود . (خان زاده ، 1388)

در خصوص موفقیت مدیران دیدگاه های مختلفی وجود دارد و عوامل گوناگونی را می توان دخیل دانست از جمله این عوامل می توان میزان آشنایی آنان با اصول و متون مدیریت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تأهل ، میزان آشنایی با اصول تعلیم و تربیت و بالاخره ویژگیهای شخصیتی اشاره نمود بطور مسلم یک مدیر موفق علاوه بر بهره مندی از دانش و تخصص مدیریت و تجربه عملی باید دارای خصایص شخصیتی معینی هم باشد تا در مجموع ، اثر بخشی فعالیتهای وی تضمین شود . مروری اجمالی بر روی معیارهای موجود در انتخاب و انتصاب مدیران مواردی چون اعتقادات مذهبی ، سن ، سابقه سلامت روح و جسم و تاهل را مشخص می سازد . توجه به نقش مدیران واحدهای آموزشی بعنوان یکی از عناصر کلیدی و مهم در این تغییر و تحول و شناسایی استعدادها ، توانائیها و پتانسیلها ی موجود در آنان برای موفقیت و نیل به اهداف از ضروریات انکارناپذیر در نظام آموزشی و پرورشی است.

آموزش و پرورش به منزله يك نظام از اجزا و عواملی پدید آمده است که حفظ هماهنگی آنها برای دستیابی به اهداف مورد نظر ضرورت دارد . در عین حال ، تعیین مقاصد نهایی ، تدوین راهکارهای اجرایی و اختصاص منابع برای انجام دادن فعالیت ها از جمله اموری هستند که در چارچوب نظام ها حایز اهمیت اند و کارکردهایی را پدید می آورند که با مفهوم مدیریت معرفی می شوند .

بنابراین مدیریت به فعالیتی اطلاق می شود که عناصر و عوامل نظام را بر پایه برنامه مشخص ، هماهنگ و هدایت می کند و با تخصیص وظایف به عوامل و منابع فعالیت ، اقدام هر عنصر را در چارچوب کل نظارت ، و مجموعه را به سوی آرمان ها رهبری می کند . به همین

دلیل است که متفکران نقطه آغاز هر گونه تحول در مشکل ترین فعالیت بشری یعنی تعلیم و تربیت را مدیریت آن ذکر کرده اند.

مدیریت نظام آموزشی همانند بسیاری دیگر از فعالیت‌های بشری از قابلیت تجربه کردن برخوردار است و با انباشت تجربه در این حوزه ، دانش مدیریت آموزشی پدید آمده است . بر این اساس ، می توان انتظار داشت که از سویی افرادی به کار مدیریت در آموزش و پرورش گمارده می شوند با گذشت زمان تجاربی را کسب کند که آنان را برای اعمال بهتر مدیریت مدد رساند. این نگاه به مدیریت آموزشی است که در قالب نظریه « اکتسابی بودن مدیریت » قابل طرح است ، نشان داده است که مدیران دارای تحصیلات دانشگاهی در زمینه ریشه یابی و حل ابتکاری مشکلات ، انتقادپذیری نسبت به معلمان ، آگاهی از وضعیت تعلیم و تربیت و توانایی اجرای طرحهای تغییر و نوآوری ، از مدیران بدون تحصیلات دانشگاهی موفق تر هستند . (رضایی 1369)

نظریه اکتسابی بودن مدیریت بر این موضوع تاکید دارد که توانایی مدیریت در واقع نوعی کسب دانش است که می تواند از تجربه دیگران یا تجربه خود شخص بدست آید.

بنابراین ، هرگاه مدیر فرصت یابد مدت زمان بیشتری را به امر مدیریت بپردازد یعنی از ثبات برخوردار گردد ، تجارب فراوان تری کسب می کند که او را در امر انجام دادن صحیح وظایف مدیریتی کمک خواهد کرد . (عسکریان ، 1372) در عین حال ثبات مدیریت فواید دیگری نیز در پی دارد که به شرح زیر است :

- ایجاد انگیزه برای برنامه ریزی دراز مدت

- ایجاد امکان ارزشیابی از فعالیت‌های طولانی

- ایجاد احساس امنیت شغلی و در نتیجه سلامت روانی مدیر

- آسان و سهل نمودن انطباق کاری کارکنان با شرایط کار

- آشنایی بیشتر با قوانین و مقررات

- افزایش مسئولیت پذیری مدیران

البته میزان ثبات متاثر از متغیرهای گوناگونی است : سطح و نوع مدرسه ، وضعیت شخصی مدیر و ساختار سیاسی حاکم از جمله متغیرهای اثرگذار محسوب می شوند . بخصوص در ایران با توجه به انقلاب اسلامی و تغییر نظام سیاسی می توان انتظار داشت که در دوره گذر از حکومت پیشین به حکومت جدید تغییرات سریعی در مدیریت آموزشی پدید آید ولی پس از استقرار حکومت ، مدیران فرصت یافتند تجربه اندوزند و از تجربه خود برای پیشبرد امور بهره گیرند.

همچنین مقایسه مدیریت مدارس دخترانه و پسرانه ، مدیریت مدارس ابتدایی ، راهنمایی و متوسطه و مدیریت مدیران دارای رشته تحصیلی مرتبط ، سابقه خدمت زیاد و سطح تحصیلات بالا با مدیران دارای رشته تحصیلی نامرتبط ، سابقه خدمت کم و سطح تحصیلات پایین حایز اهمیت خواهد بود .

با استناد به دستاوردهای مذکور ، برخی از صاحب نظران ، طرفدار ثبات مدیریت در نظام آموزشی هستند (دربهشتی ، 1375) هرچند که برای ثبات مدیریت نیز معایب زیر مطرح می باشد :

- کاهش خلاقیت

- افزایش معایب سازمان

- افزایش امکان استفاده شخصی

-جلوگيري از بروز شايستگي هاي ديگران

-تقليل اميد ارتقا در کارکنان

گرچه در سطح نظريه پردازي ، سياستگذاري و تصميم گيري ممکن است بتوان شواهدی برای تاييد يا رد يك نظريه يافت ، اما برتري يك نظريه در اين سطح به معنای حاکمیت آن بر جریانهایی واقعی آموزش و پرورش نیست .

بنابراین می توان پرسید « که ثبات در جریان واقعی نظام آموزشی چه میزان بوده است ؟ » به هر حال مدیر باید به دنبال راه حل هایی جهت افزایش کیفیت عملکرد ، کارایی و اثربخشی خویش باشد. از جمله راههایی که توصیه شده است: تامین حقوق و مزایای مناسب، دستیابی به امنیت شغلی ، رفتار مناسب مدیریت با کارکنان و روابط متقابل افراد در محیط کار و ... می باشد(رضایی نیا ، 1382) .

بنابراین عظمت توجه به مدیریت به ویژه مدیریت آموزشی تا آن حد است که در قرن بیست و یکم، هنر و علم اداره کردن گروههای کوچک و بزرگ انسانی از شاخص ها و خصوصیات عمده تمدن معاصر اعلام شده و این دانش در زمره یکی از رشته های تخصصی علوم انسانی درآمده است . (رحیمی ، 1383) .

تحقیق حاضر میزان کارایی و کیفیت عملکرد مدیران آموزشی با ثبات مدیریتی ، در انجام وظایف محوله را با توجه به تحولات عمده ای که در نظام آموزشی کشور ما بویژه در آموزش متوسطه صورت گرفته است بررسی می نماید .

1-1- بیان مسئله

با وجود آمدن سازمان ها و ضرورت مدیریت آنها ، بحث شرایط احراز ، تغییر و تعویض مدیران جایگاه خاص خود را پیدا کرده است . به نظر می رسد اگر تغییرات و تحولات بر مبنای اصول از قبل پیش بینی شده نباشد ، سازمان نخواهد توانست به اهداف تعیین شده برسد ، وجود دیدگاههای مختلف در این زمینه گویای این واقعیت می باشد .

عده ای از صاحب نظران بر این باورند که ثبات مدیریت از جمله مباحث مناقشه بر انگیز در حوزه دانش مدیریت است . ثبات مدیریت به همان میزان که طرفدار دارد ، مخالف نیز دارد . ثبات مدیران موجب افزایش اثربخشی سازمانها می شود و عده ای دیگر ثبات را عامل یکسانی سازمانها مطرح می کنند و اظهار می نمایند که ثبات مدیران موجب کاهش اثربخشی می شود و در عوض جابجایی سریع مدیران را عامل افزایش اثربخشی می دانند . یکی از شیوه های بهسازی کارکنان و تحکیم روابط گروهی و انسجام بیشتر بین اعضای گروه ، ثبات بیشتر مدیران و جلوگیری از نقل و انتقال زیاد اعضای گروه می باشد. (میرسپاسی ، 1386) .

فایول مشاهده کرده بود که سازمان های موفق ، معمولاً از وجود گروه ثابتی از مدیران و کارکنان برخوردارند ، از این رو نقل و انتقال زیاد کارکنان را مضر می دانست و معتقد بود که در هر سازمان باید اقداماتی برای تشویق کارکنان بویژه مدیران صورت گیرد . (علاقه بند ، 1381 ، ص 35)

وی معتقد بود عدم ثبات و دوام خدمت کارکنان هم می تواند علتی برای سوء اداره و رهبری یک سازمان باشد و هم می تواند به خودی خود معلول یک سیستم اداری با مدیریت نامطلوب به حساب آید (عباس زادگان ، 1386) .

فایول همچنین اعتقاد داشت چون پرورش مدیران توانمند وقت گیر و پرهزینه است ، حفظ و ثبات مدیریت از ضروریات سازمانی است . (رحمان سرشت ، 1377) .

مهمترین عاملی که موجب تحقق اهداف سازمانی می گردد، مدیریت کارآ و اثر بخش سازمان است . مدیر ، به عنوان اصلی ترین عامل هماهنگی و تلفیق ، موجب باروری و بهره وری از منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی موجود ، در جهت دستیابی به اهداف سازمان می باشد .

همچنین نقطه نظرات و تحقیقات و تالیفاتی در باب ثبات مدیران صورت گرفته است که از بین سازمانهای مختلفی که در نظام آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند ، مدرسه به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس ، نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی به عهده دارد و لازمه تحقق این اهداف ایجاد و تقویت مدارس کارآ می باشد. (علاقه بند ، 1382 ، ص 24) .

ترقی یک جامعه در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام می گیرد و اثر مدیر به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی توان نادیده گرفت . مدیر آموزشی نقش حساس در پیشرفت اهداف تعلیم و تربیت دارد تا جایی که مدیر باید دارای ویژگی ها و تواناییها و مهارتهای خاص باشد تا بتواند با کمال اطمینان کودکان و نوجوانان را به دست او سپرد . (میرکمالی ، 1379 ، ص 15) .

تحقق اهداف آموزش و پرورش به انجام بهینه ی وظایف مدیریت آموزشی بستگی دارد و در این بین تجربه باعث می شود که یک مدیر با اطمینان بیشتر و کارایی بالاتری حرکت کند و اشتباهات کمتری را مرتکب شود و راههای صحیح تری را بییابد.

پیامد پاسخگویی به تقاضای روز افزون آموزش و پرورش و گسترش نظام آموزشی به صورت سازمان عظیم و گسترده که با تعداد کثیری دانش آموز سروکار دارد ، وظایف متعدد و

متنوعی را ایجاد می کند ، بدین جهت کارکنان فراوانی را با دانش و مهارت‌های گوناگون به خدمت می گیرند ، منابع مادی و مالی عظیمی را مصرف می کنند و روی هم رفته اثرات ، نتایج دامنه داری به بار می آورند . گردش کار چنین تشکیلاتی بدون تردید به برنامه ریزی آگاهانه و سازماندهی هوشمندانه نیاز دارد و نتیجه بخشی از خدمات حساس و خطیر آن مستلزم رهبری و مدیریت اثربخش است . (علاقه بند ، 1379 ، ص 10) .

اثر بخشی فراگردی است که در دراز مدت برای یک سازمان آموزشی حاصل می شود و مدیر با اعمال روشها و اصول علمی ، مدیریت سازمان را بسوی اثربخشی سوق می دهد پس لازم است انتخاب ، ارتقا ، جابجایی و تنزل با توجه به نظارت دقیق افراد آگاه انجام پذیرد . (غلامعلی سرمدی ، مترجم ، 1352 ، ص 2 و 3) .

با توجه به مطالب بالا می توان ادعا نمود که بین مدت زمان تصدی مدیران در سمت مدیریت و کیفیت عملکرد آموزشی آنان در سازمان رابطه ای وجود داشته باشد .

از آنجایی که محقق به مدت 20 سال در آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر مشغول به کار بوده و از این مدت 8 سال آن را در سمت مدیریت انجام وظیفه نموده ام این سوال برایم ایجاد شد که " آیا تغییر و جابجایی مدیران همیشه و همه جا به نفع مدارس بوده و مفید است یا خیر؟ آیا مدیران برای انجام بهینه ی وظایف محوله نیازمند زمان مشخص و ثبات در این سمت هستند یا بدون در نظر گرفتن این مسئله و با روش های خاص مدیریتی به مدیریت می پردازند؟ " با توجه به مراتب فوق سوالی که در این پژوهش دنبال می شود آن است که « آیا ثبات مدیریت بر کیفیت عملکرد مدیران تاثیر دارد یا خیر؟

2-1 اهمیت و ضرورت پژوهش

هر چند که هدف اصلی ما از این پژوهش و بررسی مطالعه و اقصیت است ولی چنین نیست که به اصلاح آن علاقمند نیستیم. تحقیقات اگر دارای بهره ذهنی باشند و فقط تاکید بر این عمل داشته باشند باید آنها را بی ارزش بدانیم اگر مسائل تئوریک و عملی را به دقت از هم تفکیک کنیم برای نادیده گرفتن دومی نیست بلکه بر عکس به منظور داشتن موقعیت برای حل آنهاست. مطالعه زندگی انسان ها و تحولات تدریجی روزمره ضرورت مدیریت را اثبات می کند. مدیران در مدیریت باید از توان ترکیب مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی برای ایجاد کارایی و اثر بخشی سازمان باید بهره مند باشند زیرا از آغاز زندگی انسان تا به امروز هر موقع چند نفر انسان باهم جمع شده تا زندگی خود را براساس هدف مشترک شکل دهند نیاز به مدیریت هم وجود داشته است. لذا سازمانها به طور اعم و سازمانهای کوچک به طور اخص برای زنده ماندن و ادامه حیات خود نیاز به مدیریت دارند. نظام آموزش و پرورش به عنوان یک سیستم گسترده برای ادامه حیات و بهبود کیفیت آموزش و تحقق اهداف تعیین شده خود نیاز به مدیریت هشیار و آگاه دارد. با وجود اهمیتی که امر تعلیم و تربیت در کشور پیدا کرده می توان گفت که آموزش و پرورش نبض و شریان حیاتی هر کشور محسوب می شود. برای مدیران (زن و مرد) وجود یک سبک و عمل به مهارتهایی که بتواند افراد را برانگیزد و هماهنگی لازم میان شخصیت فرد و نیاز سازمان برقرار کند واجد اهمیت اساسی است. (بهرنگی، 1374. صفحه 1260)

با وجود اهمیت یافتن روز افزون آموزش و پرورش و بالا رفتن تقاضا از سوی افراد جامعه نقش مدیریت اهمیت خاصی پیدا کرده است. با توجه به اینکه سازندگی هر کشوری بدون داشتن آموزش و پرورش پویا و موثر در رأس آن مدیریت مفید و اثر بخش امکانپذیر نیست. لذا لازم می گردد سرمایه گذاری های دراز مدت در جهت تربیت نیروی انسانی فعال که از هر لحاظ توانا و قادر باشد صورت پذیرد. البته این امر مستلزم هزینه زیاد و امکانات فراوان و زمان و فرصت طولانی می باشد که باید مد نظر باشد.

پاسخگویی به نیازها و انتظارات جامعه مستلزم تحقق اهداف آموزشی است که بین آرمانهای جامعه وجود دارند و تحقق اهداف آموزشی نیز مستلزم کیفیت و اثربخشی سازمانی است و کیفیت و اثربخشی سازمانی نیز در گرو اداره اثربخش مدارس می باشد لذا نظام آموزشی سعی بر تدوین ضوابط خاصی جهت گزینش مدیران واحدهای آموزشی دارد تا اثربخشی بیشتری صورت پذیرد.

مدیران آموزشی مسئولیت سنگینی در هدایت و هماهنگی در تعلیم و تربیت بر عهده دارند انتخاب و انتصاب مدیران آموزشی و مدت زمان تصدی آنان در این پست و ارتباط آن با کیفیت و اثربخشی عملکرد مدیران آموزشی یکی از مسائل مهم در آموزش و پرورش است.

در جوامعی که نظام شایسته سالاری بر آنها حاکم است به امر کارایی و اثربخشی سازمان اهمیت بسیاری داده می شود، یکی از شرایط کارایی و اثربخشی مدیران مدارس، ثبات شغلی آنهاست که با در نظر گرفتن شرایط احراز انتخاب شده اند.

انتقال و تعویض مدیران عملاً مبتنی بر برنامه ریزی، توزیع منطقی و ضوابط مبتنی بر مدیریت صحیح می باشد اگر معیار و ملاک جابجایی، عملکرد و ارزشیابی عملکرد بر مبنای شایستگی باشد افراد باید در سمتی مشابه سمت خود و یا در مکان بهتر جابجا شوند و افراد شایسته ترفیع و تزیل نیز شناخته شده و برای پرکردن جاهای خالی رعایت نسبتها صورت گیرد (فرهمندی، 1376، ص74).

به دلیل وجود عدم سیاستهای صحیح نظام آموزشی برای ارتقای مدیران و نبود سیاستهای موثر برای جذب و نگهداری افراد موفق و موثر، مدیران احساس تعلق و وفاداری کمی نسبت به سازمان دارند و افزایش وفاداری حرفه ای، وفاداری سازمان را کاهش داده است، این امر نقل