

ارتباط برخی از ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سنوات خدمتی، مدرک تحصیلی) با عملکرد مدیران در مدارس

عبدالمجید بزی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد زاهدان

Abdolmajidbazzi1393@gmail.com

چکیده

با توجه به اهمیت ویژه انتخاب افراد در پست های مدیریتی در مدارس و در نظر گرفتن فاکتور های موثر برای این افراد، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عوامل جمعیت شناختی نظیر سطح تحصیلات، سنوات خدمتی و جنسیت بر میزان عملکرد مدیران در مدارس شهرستان زاهدان در سال ۱۳۹۶ صورت گرفت. در این مطالعه توصیفی اطلاعات از طریق پرسشنامه (محقق ساخته) و مطالعات کتابخانه ای جمع آوری شده اند. روایی پرسشنامه علاوه بر قضاوت متخصصان، از طریق محاسبه همبستگی تک تک سوالات با نتایج کلی آزمون مورد بررسی قرار گرفته و تایید شده است. پایایی آن نیز ۰/۹۸ گزارش شده است. همچنین از مقیاس طیفی لیکرت برای نمره گذاری پرسش ها استفاده شد. برای توصیف داده ها از شاخص های میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. آمار استنباطی نیز از طریق آزمون T برآورد شده و برای بررسی ارتباط بین متغیر ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته ها: جامعه آمار کل تمامی مدیران مدارس شهرستان زاهدان بودند. حجم نمونه انتخابی ۱۷۰ نفر بود که پس از گردآوری پرسشنامه ها، ۹۰ پرسشنامه مورد قبول و بررسی و تحلیل شدند. نتایج نشان میدهد که بین سطح تحصیلات و همچنین میزان سنوات خدمتی و عملکرد مدیران روابط معنی دار و مستقیم وجود دارد و بر عکس بین جنسیت مدیران و میزان عملکرد آنان رابطه ی معنی داری وجود ندارد. با توجه به نتایج تحقیق، افزایش سطح تحصیلات مدیران و استفاده از افراد با تجربه سبب افزایش عملکرد مدیران در زمینه ی برنامه ریزی، کنترل، رهبری و نظارت بهتر در مدارس می شود. همچنین نتایج نشان می دهد که فاکتور جنسیت به عنوان ویژگی موثر در عملکرد مدیران تاثیر چندانی بر کارایی و اثر بخشی آنان در مدارس ندارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های جمعیت شناختی، عملکرد، مدیران مدارس.

مقدمه

چرا مدارس در اجرای راهبردهای خود دچار مشکل هستند؟ در جهان پیچیده ی امروز که پیشرفت و توسعه کشورها در گرو توسعه دانش بشری است، ضرورت توجه به کیفیت آموزش و بهره وری حاصل از آن لزوم ویژه ای دارد. لزوم بهبود کیفیت آموزش، سازمان ها را بر آن داشته است تا عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند و سعی کنند با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت برنامه های آموزشی سازمان خود را در حد مطلوب حفظ کنند. این نکته لازم است که انجام این کار منوط به اعمال مدیریت و نگه داشتن نگرش مثبت به مفهوم آموزش از یک سو و داشتن معیار ها و شاخص های مناسب برای ارزیابی عملکرد آموزشی از سوی دیگر است (انصاری جابری، ۱۳۸۹). از سوی دیگر عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد، نشانگر بینش و آگاهی آن فرد نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است، صاحب نظران در پاسخ به این سوال که عملکرد چیست، تعاریف متعددی ارائه کرده اند. عملکرد عبارت است از آنچه که افراد در یک سازمان انجام می دهند و شیوه ای که آن افراد، بر عملکرد سازمان اثر می گذارند (Robbins, 2009, p. 400). در تعریفی دیگر عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند، اشاره دارد (Rue, 2008, p. 16). نو و