

بررسی سطح انطباق عملکرد مدیران مدارس با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش شهر تهران مصطفی عسکریان^۱، شوکت عباسقلی شهریاری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان انطباق عملکرد مدیران مدارس با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستانهای دخترانه آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی دبیران زن مدارس متوسطه دولتی دخترانه منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ به تعداد ۵۰۲ نفر بودند. حجم نمونه آماری با توجه به جدول مورگان برابر ۲۱۷ نفر برآورد گردید و با روش خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته ای منطبق با اهداف پژوهش در حوزه‌های امور آموزشی، پرورشی، اداری و مالی با ۴۵ گویه تدوین شد. پرسشنامه تدوین شده از نظر روایی مورد تایید ۱۰ نفر صاحب نظر قرار گرفت؛ و پایایی آن نیز پس از توزیع بین ۳۰ نفر از دبیران از طریق ضریب آلفای کرونباخ عدد ۰/۸۴ محاسبه و تأیید شد. در راستای تحلیل‌های استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن داده‌ها استفاده شد و باتوجه به غیر نرمال بودن داده‌ها، برای آزمون سوالات تحقیق از آزمون خی دو و کروسکال والیس از طریق نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در امور آموزشی، پرورشی، مالی و اداری تاحد زیادی با وظایف پیش بینی شده در زمینه‌های فوق منطبق بوده است. همچنین، بین عملکرد مدیران از نظر سابقه خدمت، رشته تحصیلی، نوع استخدام، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس در وظایف چهارگانه تفاوت وجود ندارد و تنها در بعد وظایف اداری، از نظر منطقه جغرافیایی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

کلید واژه‌ها: عملکرد، انطباق عملکرد، شرح وظایف، مدیران مدارس.

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۱۰ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۲۵

۱- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز (نویسنده مسئول) mostafaaskarian@yahoo.com
۲- دانش آموخته رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز که عمر تکنولوژی به شدت کوتاه شده و ارزش و اهمیت ایده و فکر تازه مدام رو به افزایش است، نیروی انسانی کارآمد و خلاق از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان است. چون که انسان اولین مراحل رشد و پرورش تخصصی خود را در مدارس سپری می‌کند. بنابراین آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی تاثیرگذار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از بدو پیدایش خود تاکنون همگام با مسایل و چالش‌های روز تغییر و بهبود یافته است. دانسته‌های انسان نیاز جوامع را بر طرف می‌کند و مدیریت به شکل حرفه‌ای آن در این سازمان نقش اساسی در سرنوشت فردای هر کشور را بر عهده دارد. بدیهی است که امروز با پیشرفت و تعمیق علم در شاخه‌ی علوم انسانی، آموزش و پرورش در صدد است تا مدیریت نامطلوب و غیرموثری را که به از هم گسیختگی آموزش و پرورش منجر می‌گردد اصلاح نماید (علی پور، ۱۳۸۹) و همواره در پی بهبود عملکرد مجموعه‌ی خود باشد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی که امروزه با عنوان سرمایه‌های فکری از آن یاد می‌کنند، به عنوان مهمترین سرمایه‌های هر سازمان به خصوص سازمان‌های آموزشی و به تبع آن مدیریت آموزش و پرورش هر جامعه در راس همه اولویت‌ها قرار دارد بنابراین بهسازی و توسعه سازمان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (عسگریان، ۱۳۸۲) به گونه‌ای که اگر مدیر آموزشی دارای دانش و مهارت کافی باشد بدون تردید نظام آموزشی از اثر بخشی و کارایی و بالندگی برخوردار خواهد بود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۸).

آموزش و پرورش به عنوان یک نظام گسترده با نقش اساسی در تحقق اهداف یک جامعه به زیر بخش‌هایی تقسیم می‌شود که مهمترین آن، همان مدرسه یا آموزشگاه است. پس آموزشگاه به منزله‌ی رکن اساسی سازمان عظیم آموزش و پرورش در تحقق اهداف جامعه کوشش می‌کند امروزه در زمره‌ی مهمترین عوامل ایفاگر نقش انسان‌سازی به شمار می‌رود و به عنوان یک واقعیت اجتماعی، ارتباطی مستمر با جامعه پیدا می‌کند (عسگریان، ۱۳۸۶). از طرف دیگر، مدیریت به عنوان رشته‌ای مجزا و متفاوت پس از انقلاب صنعتی به وجود آمد. دامنه‌ی نقش و تئوری‌های اساسی آن طی سالیات تغییر کرده اما مقصود آن حصول اطمینان از دستیابی به هدف‌های سازمان و به حداکثر رساندن بهره‌وری و کارایی هم‌چنان باقی مانده است (حاج شریف، ۱۳۸۸). صاحب‌نظران تعلیم و تربیت به چند دلیل برای مدیران آموزش جایگاه ویژه‌ای را در نظر می‌گیرند (عسگریان،

۱۳۸۵) به دلیل اهمیت و ارزش آموزش و پرورش و نقش آن در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده مدیران معلمان و ناظران باید دارای شایستگی‌ها و آمادگی‌های خاصی باشند (عسکریان، ۱۳۷۰) و دیگر آنکه به دلیل رشد بی‌رویه جمعیت و تعداد زیاد دانش‌آموزان در محیط آموزشی و بکارگیری معلمان بی‌تجربه و بدون آمادگی‌های لازم در زمینه‌های تدریس و اداره کلاس و با درک اهمیت مدیریت آموزشی را در سازمان گسترده آموزش و پرورش حائز اهمیت می‌داند (بحیرائی، ۱۳۸۸: ۱۹).

امروزه موفقیت یا شکست سازمانها را در برخورداری یا عدم برخورداری از مدیریت اثر بخش دانسته‌اند. همه سازمان‌ها به ویژه نهادهای آموزشی به مدیران کارآمد و ماهر نیاز دارند در غیر اینصورت حتی با بهره‌مندی از نیروهای آموزشی متخصص اهداف سازمان تحقق نخواهد یافت. در نتیجه هماهنگی فرایند، ایجاد وحدت و یگانگی میان وظایف بخش‌های مختلف سازمان بستگی به آگاهی مدیران از شرح وظایف آنها و مهارت لازم در انجام امور مربوط به آنها می‌باشد (میر کمالی، ۱۳۸۲). رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) به اهمیت آموزش‌های ارائه شده متناسب با شرح وظایف مدیران پرداخته‌اند و تاکید نموده‌اند که هر گاه این آموزش متناسب با نیاز اداری، مالی و آموزشی مدیران مدارس باشد اهمیت بسیار دارد. از طرف دیگر، به دلیل اهمیت و ارزش آموزش و پرورش و نقش آن در رشد و توسعه همه جانبه برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده آموزش و پرورش، مدیران، معلمان و ناظران باید دارای شایستگی و آمادگی لازم باشند که این امر توجه به مباحثی همچون آموزش‌های ضمن خدمت، شرح وظایف و ابداع و به کارگیری روش‌های ارزیابی عملکرد را ضروری می‌نماید. پیام ضمنی مدیریت بر مبنای اصول علمی آن است که کارآمدتر و عقلانی‌تر کردن سازمانها از طریق کاربرد روشهای علمی و برنامه‌ریزی و طراحی وظایف سازمانی امکان‌پذیر است بی‌شک نقش مدیر در تولید سالم مدرسه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است بنابراین باید وظایفی که برای مدیر مترتب می‌گردد براساس اهداف اجتماعی و دینی نظام اجتماعی جامعه باشد و کسی که بر این امر گماشته می‌شود باید شرایط و شایستگی‌های لازم برای اجرای آن وظایف را دارا باشد (میرکمالی، ۱۳۷۹). لذا پرورش و به کارگیری مدیران که توان انجام وظایف خود را به بهترین نحو بالاترین سطح انطباق با شرح وظایف حرفه‌ای خود دارند از مهمترین عوامل افزایش بازدهی نظام آموزشی است همچنین امکان

سنجش و ارزیابی عملکرد مدیران سازمان بی‌درنگ نقش اساسی در تعالی و سازماندهی آن بر عهده دارد (علاقه‌بند، ۱۳۸۴). از آنجا که نظام آموزش و پرورش سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده تاثیر بارزی در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ایفا می‌کند بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که در کیفی سازی آن اقدامات اساسی به عمل آید تا از هدر رفتن سرمایه‌های مادی و انسانی جلوگیری شود لذا مدیریت دقیق و کارآمد در این نظام اهمیت ویژه ای دارد (حاج شریف، ۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد مدیر در امر کنترل و نظارت در مراکز آموزشی بسیار مهم است تا معلوم شود که اولاً اقدامات و فعالیتهای مدارس را تا چه اندازه در جهت هدفها و مطابق با موازین پیش می‌برند و ثانياً هدفهای مدارس تا چه اندازه تحقق پیدا می‌کند و کنترل هم قدم نهایی مدیران تلقی می‌شود و هم قدم آغازین آنها زیرا ممکن است تغییرات یا اصلاحاتی را در هدفها، برنامه‌ها، ساختار خط مشی و رویه‌های آموزش مدیر به عنوان طراح و اداره کننده سازمان نقش انکار ناپذیری در شکل گیری، رشد و تعالی سازمان برعهده دارد. لذا به کارگیری و اعمال راهبردهای سنجش و ارزشیابی مدیران مورد توصیه صاحب‌نظران مدیریت است (عسگریان، ۱۳۸۵).

از طرف دیگر، هر شغلی با توجه به شرح وظایف و منشور سازمانی مرتبط با آن شغل نیازمند مهارت، توانایی و درک مناسبی از چگونگی انجام آن وظیفه است و سازمان به اهداف خود نایل نخواهند شد مگر آنکه کارکنان آنها به درستی به انجام وظایف خود بپردازند. کارکنان می‌توانند با استفاده از شرح وظایف شغلی به سرعت به درک واضح تر و روشنی از توقعات سازمان رسیده به دنبال مرتفع کردن این توقعات باشند (ملکی، ۱۳۸۸). بر همین اساس شیوه‌های ارزیابی عملکرد بعنوان ضرورتی برای ضمانت بقای سازمانها مطرح شده است مکالمات و شاهدات عینی و رسمی نشان می‌دهد که در ایران مدیران مدارس به شکل سنتی انتخاب شده و در انجام امور محوله فاقد تخصص کافی باشند. در کنار این مسئله بررسی‌های متعدد (صلواتی، ۱۳۸۹؛ واحدی، ۱۳۸۴؛ پورگودرزی، ۱۳۸۴؛ موسوی نیا، ۱۳۸۴؛ و آزمان وهمکاران، ۲۰۱۰؛ و تحقیق آزمان وهمکاران، ۲۰۰۹ و کن، ۲۰۱۲) بیانگر وجود مشکلات و مسائل زیاد در مورد آگاهی مدیران از شرح وظایف آنها و عملکرد ضعیف آنها بر مبنای شرح وظایف آنها در حوزه امور آموزشی، پرورشی، اداری و مالی و... می‌باشد که به شرح مختصر از یافته برخی از آنها اشاره می‌شود:

کن و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله مستخرج از پژوهش خود دریافتند که هیچ تفاوت معناداری میان دانش، توانایی و مهارت مدیران میان این دو گروه از مدیران مورد مطالعه وجود دارد؛ این یافته‌ها نشان می‌دهد که برای طراحی نظام آموزشی و رشد برای مدیران نظام آموزش و پرورش، می‌توان برای هر گروه از مدیران محتوای آموزشی متفاوتی طراحی کرد یعنی مدیرانی که مطابق شرح وظایف خود در حوزه امور اداری و مالی و آموزشی و پرورشی عمل می‌کنند نسبت به مدیرانی که عملکرد آن‌ها مطابق شرح وظایف آن‌ها نیست، به آموزش‌های متفاوتی نیاز دارند. آزمان و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافتند که اثربخشی محتوای آموزشی مدیران وقتی درباره فنون حل مسائل مربوط به مسائل مالی، آموزشی و اداری مدیران می‌باشد بسیار زیاد است و مدیران دوره‌های آموزشی را دوست دارند که مطابق نیاز آن‌ها در این حوزه‌ها است.

یافته صلواتی (۱۳۸۹) حاکی از آن است که مقررات و وظایف مدیران آموزشی کلی و مبهم بوده و پاسخگویی نیازهای شغلی در آموزش و پرورش نیست بطوری که نمی‌توان برای عملکرد مدیران مبنای صحیحی را در نظر گرفت. به عبارتی عملکرد آن‌ها بر مبنای آرای شخصی است تا مبتنی بر ضوابط سازمان. همچنین نارسایی‌های مرتبط با مدیران مدارس حاکی از آنست که استانداردهای شفافیت در شرح وظایف و هم چنین در جهت ارزشیابی عملکرد مدیران آموزشی در کشور وجود ندارد و مدیریت منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش فاقد یک الگوی متناسب جهت استاندارد سازی عملکرد مدیران آموزشی است. شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) با انجام پژوهشی دریافتند که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت وجود دارد یعنی مولفه‌های اصلی کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی، محیط ایمن، فرصت رشد، قانون گرایی در کار، وابستگی اجتماعی با فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. واحدی (۱۳۸۴) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی مدارس متوسطه منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس وظایف مدیریت اداری فایول، به نتایج مهمی رسید. یافته‌های تحقیق نشان داده است که میزان عملکرد مدیران آموزش مدارس متوسطه منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران، بر اساس وظایف مدیریت اداری فایول کم و نامطلوب است و با توجه به یافته‌های تحقیق و شواهد گردآوری شده وضعیت مدارس از لحاظ تقسیم‌بندی سازمانهای آموزشی بر حسب الگوی

بورکراتیک و تخصصی حرفه‌ای که منطبق با اصول چهارده گانه مدیریت اداری فایول می‌باشند وضعیت بحرانی و نوع سازماندهی آشفته را در تحقیق نشان داده است. پورگودرزی (۱۳۸۴) در تحقیقی نشان داده است که عملکرد مدیران در حد متوسط می‌باشد و برای رسیدن به وضعیت مطلوب می‌توان از کلاسهای ضمن خدمت، تشریح وظایف به صورت کاربردی و عنوان و نصب مدیران بر اساس شیوه‌های علمی استفاده کرد. موسوی نیا (۱۳۸۴) در پی تحقیق خود دریافت که بین عملکرد آموزش مدیران مدارس دخترانه و پسرانه از نظر شرح وظایف اداری و خدماتی تفاوت معناداری وجود ندارد ولی مدیران زن در انجام وظایف پرورش و تربیت، عملکرد بهتری از مردان دارند. سلیمی (۱۳۸۵) در پژوهشی دریافت که بین نظرات دبیران و معلمان در خصوص عملکردهای رهبری و آموزشی تفاوت معنادار وجود ندارد ولی در خصوص عملکردهای روابط انسانی، حرفه‌ای و اداری تفاوت معناداری وجود داشت. همچنین وی دریافت که آزمودنی‌ها معتقدند مدیرانی با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در عملکرد رهبری، روابط انسانی و اداری موفق تر از مدیران دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم می‌باشند. یافته زینی‌وند (۱۳۸۷) نشان داده است که بین مولفه خودآگاهی و عملکرد دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ بین مولفه خود مدیریتی و عملکرد دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ بین مولفه آگاهی اجتماعی و عملکرد دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد و بین مولفه مدیریت رابطه و عملکرد دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد. واضح است که همواره برای بررسی و بهبود عملکرد، کاستن خطاها و برطرف کردن نقاط ضعف، پررنگ کردن و بسط دادن نقاط قوت، نیاز به ارزیابی صحیح عملکرد می‌باشد و با باز بینی و بازنگری می‌توان به این مهم دست یافت. حال اگر عملکرد در این پژوهش میزان انجام فعالیت‌های مدیر دبیرستان در ارتباط با وظایفی از قبیل برنامه ریزی، سازمان دهی، هماهنگی و تحکیم روابط انسانی، نظارت و ارزشیابی تعریف شود، ملاک سنجشی که به ارزیابی عملکرد امور آموزشی (میزان تلاش مدیر در هدایت جریان آموزش و یادگیری دانش‌آموزان) و امور پرورشی مدیر (میزان تلاش مدیر در جهت رسیدگی به مسایل تربیتی، فرهنگی و اخلاقی برای دانش‌آموزان) می‌پردازد و با بهبود نقاط قوت و حذف نقاط ضعف منجر به بازدهی بالاتر می‌شود، ضروری است. با توجه به آنچه بیان شد بررسی عملکرد مدیران، براساس شرح وظایف مدیریت گام موثری

در جهت ارتقاء کیفی برون داد سیستم آموزشی و به تبع آن ارتقا کیفی سایر سیستم‌های اجتماعی خواهد بود که محقق بر اساس آن سوالات زیر را در راستای پژوهش خود مطرح کرده است:

سوال‌های تحقیق

- ۱- عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **آموزشی** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟
- ۲- عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **پرورشی** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟
- ۳- عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **اداری** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟
- ۴- عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **مالی** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟
- ۵- آیا عملکرد مدیران مدارس در اجرای وظایف آموزشی، پرورشی، اداری و مالی بر حسب **منطقه جغرافیایی** متفاوت از یکدیگر است؟

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه یابی است. جامعه آماری شامل تمامی دبیران زن منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران در مدارس متوسطه دولتی دخترانه بودند که در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ به تعداد ۵۰۲ نفر مشغول به خدمت بودند. نمونه آماری با روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای و با توجه به جدول مورگان برابر ۲۱۷ نفر انتخاب شد که با احتمال ۱۰٪ افت آزمودنی تعداد ۲۴۱ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۲۵ پرسشنامه کامل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. ابزار اندازه‌گیری پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بود که براساس مبانی نظری و شرح وظایف مدیران مدارس در امور اداری، آموزشی، مالی و پرورشی تدوین شد که شامل ۴۵ سوال با طیف لیکرت با گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم بوده است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه از نظر صاحب‌نظران (۱۰ نفر) و متخصصان مرتبط و همچنین اساتید راهنما و مشاور استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه یکی از متداول‌ترین راه‌ها آزمون ضریب آلفای کرونباخ بود که در پژوهش حاضر پس از اجرای آزمایش پرسشنامه در نمونه‌ای ۳۰ نفری، آلفای

کروناخ ۰/۸۴ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به دو روش آمار استنباطی و آمار توصیفی انجام شد که در آمار توصیفی پژوهشگر با استفاده از شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و میانه و انحراف معیار و واریانس به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته است و در روش آمار استنباطی با توجه به غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون χ^2 برای مقایسه بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار و آزمون کراسکال والیس جهت مقایسه تفاوت بین گروه‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

برای مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای سوالات تحقیق ابتدا به بررسی نرمال و غیر نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف پرداخته شد تا با مشخص شدن نرمال و یا غیر نرمال بودن آن، آزمون‌های پارامتریک و یا ناپارامتریک استفاده شود. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. بنابراین از آزمون‌های غیر پارامتریک شامل χ^2 و کراسکال والیس به شرح زیر استفاده شد:

سوال اصلی تحقیق: انطباق عملکرد مدیران مدارس با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش شهر تهران تا چه حدی است؟

جدول ۱. نتایج آزمون‌های دو برای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق

شاخص کل	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار χ^2 دو	معناداری
خیلی کم	2	45.0	۳۴۶.۸۸۹	۰.۰۰۰
کم	1	45.0		
متوسط	9	45.0		
زیاد	68	45.0		
خیلی زیاد	145	45.0		
جمع	225	-		

طبق نتایج جدول فوق، بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی زیاد با فراوانی ۱۴۵ و کمترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه کم با فراوانی ۱ است. مقدار χ^2 دو برابر با ۳۴۶/۸۸۹ و معناداری متناظر با آزمون χ^2 دو برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به این نتایج می‌توان گفت میزان انطباق عملکرد مدیران با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران به میزان خیلی زیاد است. بنابراین فرضیه H_0 رد شده

و فرضیه H₁ مبنی بر تفاوت فراوانی مشاهده شده در هر مقوله با فراوانی مورد انتظار پذیرفته می‌شود.

سؤال ۱: عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور آموزشی تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟

جدول ۲. نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سؤال اول تحقیق

امور آموزشی	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار خی دو	معناداری
خیلی کم	1	44.6	۲۹۸.۲۳۳	۰.۰۰۰
کم	1	44.6		
متوسط	14	44.6		
زیاد	75	44.6		
خیلی زیاد	132	44.6		
جمع	۲۲۳	-		

طبق نتایج جدول فوق، بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی زیاد با فراوانی ۱۳۲ و کمترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه‌های کم و خیلی کم با فراوانی ۱ است. مقدار خی دو برابر با ۲۹۸/۲۳۳ و معناداری متناظر با آزمون خی دو برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به این نتایج می‌توان گفت از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور آموزشی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. بنابراین فرضیه H₀ رد شده و فرضیه H₁ مبنی بر تفاوت فراوانی مشاهده شده در هر مقوله با فراوانی مورد انتظار پذیرفته می‌شود.

سؤال ۲: عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور پرورشی تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟

جدول ۳. نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق

امور پرورشی	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار خی دو	معناداری
خیلی کم	3	44.4	۲۸۲.۴۱۴	۰.۰۰۰
کم	4	44.4		
متوسط	13	44.4		
زیاد	71	44.4		
خیلی زیاد	131	44.4		
جمع	۲۲۲	-		

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی زیاد با فراوانی ۱۳۱ و کمترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی کم با فراوانی ۳ است. مقدار χ^2 دو برابر با ۲۸۲/۴۱۴ و معناداری متناظر با آزمون χ^2 دو برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به این نتایج می توان گفت از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور پرورشی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مبنی بر تفاوت فراوانی مشاهده شده در هر مقوله با فراوانی مورد انتظار پذیرفته می شود.

سؤال ۳: عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **اداری** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟

جدول ۴: نتایج آزمون χ^2 دو برای پاسخ به سؤال سوم تحقیق

امور اداری	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار χ^2 دو	معناداری
خیلی کم	2	44.4	۳۳۷.۶۸۵	۰.۰۰۰
کم	1	44.4		
متوسط	5	44.4		
زیاد	76	44.4		
خیلی زیاد	138	44.4		
جمع	۲۲۲	-		

نتایج جدول فوق نشان می دهد که بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی زیاد با فراوانی ۱۳۸ و کمترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه کم با فراوانی ۱ است. مقدار χ^2 دو برابر با ۳۳۷/۶۸۵ و معناداری متناظر با آزمون χ^2 دو برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به این نتایج می توان گفت از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور اداری به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مبنی بر تفاوت فراوانی مشاهده شده در هر مقوله با فراوانی مورد انتظار پذیرفته می شود.

سؤال ۴: عملکرد مدیران مدارس در زمینه امور **مالی** تا چه حد با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان های دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۸ شهر تهران انطباق دارد؟

جدول ۵. نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سؤال چهارم تحقیق

امور مالی	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار خی دو	معناداری
خیلی کم	1	43.6	۳۳۲.۱۸۳	۰.۰۰۰
کم	3	43.6		
متوسط	5	43.6		
زیاد	72	43.6		
خیلی زیاد	137	43.6		
جمع	۲۱۸	-		

نتایج جدول فوق گویای این مطلب است که بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی زیاد با فراوانی ۱۳۷ و کمترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گزینه خیلی کم با فراوانی ۱ است. مقدار خی دو برابر با ۳۳۲/۱۸۳ و معناداری متناظر با آزمون خی دو برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به این نتایج می توان گفت از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور مالی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مبنی بر تفاوت فراوانی مشاهده شده در هر مقوله با فراوانی مورد انتظار پذیرفته می شود.

سؤال پنجم: آیا عملکرد مدیران مدارس در اجرای وظایف آموزشی، پرورشی، اداری و مالی بر حسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است؟

الف) امور آموزشی

جدول ۶. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سطوح	میانگین رتبه ها	کروسکال والیس	سطح معناداری
امور آموزشی	منطقه	شرق	102.27	۲۵.۳۶۰	۰.۰۰۰
		غرب	97.61		
		جنوب	99.70		
		شمال	154.91		
		مرکز	106.29		

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود در شاخص امور آموزشی، بیشترین میانگین رتبه ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به غرب منطقه می باشد. مقدار آزمون کروسکال والیس برابر با ۲۵/۳۶۰ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۰ است. این نتایج نشان می دهد با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران، در اجرای وظایف آموزشی بر حسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است. بنابراین

فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مبنی بر تفاوت میانگین رتبه‌ها در ۵ منطقه جغرافیایی پذیرفته می‌شود.

ب) امور پرورشی:

جدول ۷. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سطوح	میانگین رتبه‌ها	کروسکال والیس	سطح معناداری
امور پرورشی	منطقه	شرق	101.81	۱۵.۳۰۷	۰.۰۰۴
		غرب	105.82		
		جنوب	99.63		
		شمال	144.24		
		مرکز	106.27		

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود در شاخص امور پرورشی، بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. مقدار آزمون کروسکال والیس برابر با $15/307$ و معناداری متناظر با آن برابر با $0/004$ است. این نتایج نشان می‌دهد با در نظر گرفتن ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران در اجرای وظایف پرورشی برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است. بنابراین فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مبنی بر تفاوت میانگین رتبه‌ها در ۵ منطقه جغرافیایی پذیرفته می‌شود.

ج) امور اداری:

جدول ۸. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سطوح	میانگین رتبه‌ها	کروسکال والیس	سطح معناداری
امور اداری	منطقه	شرق	105.39	۴.۸۷۲	۰.۳۰۱
		غرب	116.34		
		جنوب	98.85		
		شمال	126.43		
		مرکز	109.50		

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود در شاخص امور اداری، بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. مقدار آزمون کروسکال والیس برابر با $4/872$ و معناداری متناظر با آن برابر با $0/301$ است. این نتایج نشان می‌دهد عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران در اجرای وظایف اداری برحسب

منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر نیست. بنابراین فرضیه H_0 مبنی بر عدم تفاوت میانگین رتبه‌ها در ۵ منطقه جغرافیایی پذیرفته شده و فرضیه H_1 رد می‌شود.

(د) امور مالی:

جدول ۹. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سطوح	میانگین رتبه‌ها	کروسکال والیس	سطح معناداری
امور مالی	منطقه	شرق	108.26	۸.۱۸۹	۰.۰۸۵
		غرب	108.57		
		جنوب	99.01		
		شمال	131.47		
		مرکز	99.72		

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در شاخص امور اداری، بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. مقدار آزمون کروسکال والیس برابر با ۸/۱۸۹ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۸۵ است. این نتایج نشان می‌دهد عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران در اجرای وظایف مالی برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر نیست. بنابراین فرضیه H_0 مبنی بر عدم تفاوت میانگین رتبه‌ها در ۵ منطقه جغرافیایی پذیرفته شده و فرضیه H_1 رد می‌شود.

(ه) شاخص کل (جمع ۴ متغیر آموزشی، پرورشی، اداری و مالی):

جدول ۱۰. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سطوح	میانگین رتبه‌ها	کروسکال والیس	سطح معناداری
شاخص کل	منطقه	شرق	104.10	۱۴.۰۸۸	۰.۰۰۷
		غرب	108.36		
		جنوب	101.44		
		شمال	145.18		
		مرکز	105.77		

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. مقدار آزمون کروسکال والیس برابر با ۱۴/۰۸۸ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۷ است. این نتایج نشان می‌دهد با در نظر گرفتن ۱ درصد خطا و اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران در اجرای وظایف (آموزشی، پرورشی، مالی، اداری) برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از

یکدیگر است. بنابراین فرضیه H_۰ رد شده و فرضیه H_۱ مبنی بر تفاوت میانگین رتبه‌ها در ۵ منطقه جغرافیایی پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به سوال اصلی مبنی بر این که میزان انطباق عملکرد مدیران با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران تا چه حدی است؟ نتایج آزمون آماری نشان داد که میزان انطباق عملکرد مدیران با شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران به میزان خیلی زیاد است. این یافته با یافته‌های پژوهش محققان محمدی (۱۳۸۲) و پورگودرزی (۱۳۸۴) و سلیمی (۱۳۸۵) و تحقیق آزمان و دیگران (۲۰۱۰) همسوئی دارد؛ در پاسخ به سوال فرعی اول مبنی بر اینکه از نظر دبیران عملکرد مدیران در زمینه امور آموزشی تا چه حد با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد؟ نتایج نشان داد که از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور آموزشی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. این یافته نیز با یافته‌های پژوهش محققان جمالی (۱۳۸۲) و واحدی (۱۳۸۴) و موسوی نیا (۱۳۸۴) و آزمان و همکاران (۲۰۰۹) و کن و دیگران (۲۰۱۲) همسوئی دارد.

نتایج دیگر تحقیق نشان داد که از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور پرورشی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. این یافته با یافته هیچ یک از تحقیقات یافت شده توسط پژوهشگر همسویی ندارد. در پاسخ به سوال دیگر مبنی بر اینکه از نظر دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور اداری تا چه حد با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد؟ نتایج نشان داد از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور اداری به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آنها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش محققان سلیمی (۱۳۸۵) و شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) و آزمان و همکاران (۲۰۱۰) و تحقیق آزمان و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر انطباق عملکرد مدیران در زمینه امور اداری با شرح وظایف آنها همسویی دارد.

یافته دیگر تحقیق نیز نشان داد که از دیدگاه دبیران، عملکرد مدیران در زمینه امور مالی به میزان خیلی زیادی با شرح وظایف آن‌ها در دبیرستان‌های دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران انطباق دارد. این یافته با یافته پژوهش محقق زینی وند (۱۳۸۵) و شریفی زاده و کاظمی (۱۳۷۷) و کن و همکاران (۲۰۱۲) و آزمان و همکاران (۲۰۱۰) همسوئی دارد.

در پاسخ به این سوال مبنی بر این که آیا عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران، در اجرای وظایف آموزشی، پرورشی، اداری و مالی برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است؟ بر حسب نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف در خصوص ارزیابی از انطباق عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه در امور آموزشی با شرح وظایف تعیین شده بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به غرب منطقه می‌باشد و نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف در خصوص ارزیابی از انطباق عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه در امور پرورشی با شرح وظایف تعیین شده بیانگر آن است که، بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد و حسب نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف در خصوص ارزیابی از انطباق عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه در امور اداری با شرح وظایف تعیین شده بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. نتایج آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت ارزیابی پاسخگویان مناطق جغرافیایی مختلف در خصوص ارزیابی از انطباق عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه در امور مالی با شرح وظایف تعیین شده بیانگر آن است که بیشترین میانگین رتبه‌ها مربوط به شمال منطقه و کمترین آن مربوط به جنوب منطقه می‌باشد. بنابراین عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران، در اجرای وظایف آموزشی، پرورشی، اداری و مالی برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است.

با توجه به یافته پژوهش حاضر مبنی بر اینکه به نظر دبیران در مجموع میزان انطباق عملکرد مدیران با وظایف پیش بینی شده آن‌ها در چهار حوزه تعیین شده به ترتیب اولویت بر مبنای میانگین مکتسبه

عبارت است از: امور مالی (۸۶/۵۹)، امور اداری (۸۴/۵۱)، امور آموزشی (۸۳/۵۷) و امور پرورشی (۸۳/۵۷) به مسولان آموزش و پرورش منطقه ۸ پیشنهاد می شود:

✓ تدابیری اتخاذ شود که انجام وظایف مدیران در حوزه های آموزشی، اداری و پرورشی نیز مانند امور مالی قانونمند شود تا هر گونه عدم انطباق وظایف انجام شده با نوع تعیین و تصویب شده آن پیگرد قانونی داشته باشد و مدیران به طبع آن ملزم به انجام دقیق آن باشند.

✓ چون به نظر دبیران انجام وظایف مدیران در حوزه مربوط به امور پرورشی (۸۳/۵۷) کمترین میانگین را نسبت به حوزه های دیگر کسب نموده بنابراین به مسولان آموزش و پرورش منطقه ۸ پیشنهاد می شود: تدابیری اتخاذ شود که انجام وظایف مدیران در حوزه پرورشی مورد بازنگری قرار گیرد و با مهندسی مجدد متناسب با نیاز مجموعه عناصر آموزشی تدوین شود تا بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار گیرد.

✓ چون به نظر دبیران انجام وظایف مدیران در حوزه مربوط به امور پرورشی (۸۳/۵۷) کمترین میانگین را نسبت به حوزه های دیگر کسب نموده بنابراین به مسولان آموزش و پرورش منطقه ۸ پیشنهاد می شود کلاس های آموزش ضمن خدمت برای مدیران درباره شرح وظایف آنها در حوزه پرورشی برگزار شود تا آنها بیش از پیش از شرح وظایف خود در این حوزه آگاه شوند.

✓ با توجه به یافته پژوهشی حاضر مبنی بر اینکه به نظر دبیران عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ شهر تهران در اجرای وظایف (آموزشی، پرورشی، مالی، اداری) برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت از یکدیگر است، دلایل این ناهمگونی در عملکرد مدیران بررسی شود و چنانچه به مسایل ساختاری مانند نوع مدرسه و تراکم دانش آموزی، تسهیلات و مانند آن بستگی دارد تدابیری اتخاذ شود تا تفاوت ها در عملکرد کاهش یابد.

✓ چون به نظر دبیران میزان انطباق عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران، در اجرای وظایف آموزشی، پرورشی، اداری و مالی برحسب منطقه جغرافیایی متفاوت می باشد و میزان عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی شمال منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران بیشتر از میزان عملکرد مدیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی جنوب منطقه ۸ آموزش و پرورش شهر تهران می باشد. بنابراین کلاس های آموزش ضمن خدمت

برای مدیران جنوب منطقه ۸ برگزار شود تا آن‌ها بیش از پیش از شرح وظایف خود آگاه شوند یا از طریق بروشورهایی آگاهی آن‌ها نسبت به این مسایل افزایش یابد.

منابع

ابطحی، حسن؛ کاظمی، بابک (۱۳۷۸). **بهره‌وری**. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
اصغرپور، سوسن (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد با تاکید بر ارزیابی منابع انسانی. **نشریه صنعت خودرو**. شماره ۱۰۴.

بحیرایی، عباس، (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی

پورگودرزی (رقیه ۱۳۸۴)، **بررسی انطباق عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه الزهرا با شرح وظایف آن‌ها از دیدگاه اعضای هیئت علمی**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا.

جمالی، مریم (۱۳۸۲)، **بررسی عملکرد مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهر تهران برای شرح وظایف آنها از دیدگاه دبیران**. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه تهران.

خداپناهی؛ محمدکریم؛ فروزان، مجیدرضا (۱۳۷۸). بررسی رابطه تحقق شرح وظایف مدیران مدارس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. **مجله روانشناسی**. سال ۳. شماره ۳. صص ۲۲۰-۲۰۳.

رحیمی، غفور (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد. **ماهنامه تدبیر**. سازمان مدیریت صنعتی. شماره ۱۷۳.
زینی وند، اکرم (۱۳۸۷). **رابطه هوش هیجانی و عملکرد دبیران شهرستان جویبار**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری.

سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۵). شیوه‌های ابزارهای کنترل کیفیت در آموزش عمومی ارزشیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به آن. **فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش**، تهران. شماره ۱۸-۱۹.

شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های اصفهان. **فصلنامه مدیریت دولتی**. دوره ۱. شماره ۳. صص ۸۴-۶۹.

شریف زاده، فتاح و کاظمی، مهدی (۱۳۷۷). **مدیریت و فرهنگ سازمانی**. تهران: قوس.

عسکریان، مصطفی (۱۳۸۲). **روابط انسانی و رفتار سازمانی**، چاپ دوم، انتشارات امیرکبیر،

عسکریان، مصطفی (۱۳۹۱). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: امیرکبیر

- عسگریان، مصطفی (۱۳۸۶). سازمان مدیریت در آموزش و پرورش. تهران: امیرکبیر.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۴). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: روان
- علیپور، علی (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای عملکرد ناظران تعلیماتی با شرح وظایف آنها از دیدگاه معلمان و مدیران دوره ابتدایی منطقه ۱۰ شهر تهران در سال ۱۳۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه خوارزمی.
- ملکی، اعظم (۱۳۸۸)، بررسی رابطه عملکرد مدیران در زمینه وظایف پنجگانه برنامه ریزی، سازمان دهی، هماهنگی، تحکیم روابط انسانی، نظارت ارزشیابی با ثبات شغلی آنان از دیدگاه مدیران دبیرستان دخترانه مناطق ۱۶ و ۱۹ استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
- واحدی، محمد، (۱۳۸۴). ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی مدارس متوسط منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس عناصر فایول در مدیریت سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده علوم تربیتی.