

بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با بهره‌وری معلمان در سطح شهرستان بیرجند در سال

۱۳۹۰

سیما کاظمی^۱؛ یحیی محمدی^۲؛ علی کاظمی^۳ و محمد میرحاجیان مقدم^۴

کلید واژه‌ها: سبک‌های مدیریت، بهره‌وری معلمان

مقدمه

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. از آنجایی که امروزه دانش‌آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه نیازمند مهارت‌های پیچیده‌تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می‌گیرد، محدود است در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه بوجود آورد، بدون شک می‌تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد (میر کمالی، ۱۳۸۰).

مدیریت بهره‌وری یعنی شیوه اداره و بکارگیری منابع به طور اثربخش و کارا. برای اعمال چنین مدیریتی در سازمان‌ها می‌بایست چرخه مدیریت بهره‌وری را در سازمان مستقر نمود و برای استقرار آن ابتدا به ریشه‌یابی علل مشکلات و ناکارآمدیهای سازمان پرداخته، سپس شاخص‌های مناسب اندازه‌گیری روند بهبود در آینده را مشخص و برنامه‌های بهبود را اجراء نمود و پس از آن به ارزیابی و تحلیل نتایج پرداخته و در جهت تقویت نقاط قوت و برطرف‌سازی نقاط ضعف اقدام به برنامه ریزی نمود. به کارگیری چرخه مدیریت بهره‌وری می‌تواند دغدغه و اندیشه بهره‌وری سازمان یعنی امکان استفاده هر چه بهتر و بیشتر از منابع و امکانات در سازمان را از بین برده و سازمان را در محیط رقابتی توانمند سازد (کیوه ئی، ۱۳۸۵). امروزه در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، جذب، آموزش و حفظ منابع انسانی کارآمد و متخصص می‌باشد. زیرا منابع انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدفها و ماموریت‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه و بقای سازمان محسوب می‌گردد (پرهیزکار، ۱۳۸۲: ۱۱۵). نیروی کار دارای ویژگی‌هایی است که نشان‌دهنده کیفیت آن در هر مؤسسه می‌باشد؛ نظیر سطح تخصص و مهارت، میزان تحصیلات، تجربه کاری، شخصیت و غیره می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۱: ۴۳۶).

روش

تحقیق موجود با توجه به هدف بنیادی و کاربردی و بر اساس روش توصیفی و همبستگی است، بدین صورت که پژوهشگر به دنبال مشخص کردن بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با بهره‌وری معلمان در شهرستان بیرجند است. متغیر پیش بین سبک‌های مدیریت و متغیر ملاک بهره‌وری معلمان می‌باشد. جامعه آماری متشکل از تمام معلمان مرد و زن در سطح شهرستان بیرجند بودند. نمونه مورد بررسی ۱۵۰ نفر از معلمان که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند می‌باشند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده سبک‌های مدیریت و پرسشنامه محقق ساخته

^۱ نویسنده مسؤول، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پیام نور خراسان جنوبی (s68kazemi@yahoo.com)

^۲ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، کارشناس پژوهش در آموزش مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بیرجند

(y_mohammady_29@yahoo.com)

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

^۴ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، معلم، مشهد (m_mirhajian@yahoo.com)

بهره‌وری استفاده شد. پرسشنامه سبک‌های مدیریت دارای ۲۸ ماده که چهار خرده مقیاس (رابطه مدار، وظیفه مدار، رابطه-مدار-وظیفه مدار قوی و رابطه مدار-وظیفه مدار ضعیف) را می‌سنجد و همچنین پرسشنامه بهره‌وری دارای ۲۰ ماده که بصورت مقیاس لیکرت تهیه شده و جمع ماده‌ها میزان بهره‌وری معلمان را می‌سنجد. برای تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی به ترتیب ۸۵ و ۸۲ درصد مشخص شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (فراوانی، نمودار و درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و کای دو) استفاده شد.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین ۱۵۰ معلم مورد بررسی بر اساس جنس ۱۰۰ نفر مرد (۷۵ درصد) و ۵۰ نفر زن (۲۵ درصد) بر اساس سابقه کار ۷۵ نفر زیر ۱۰ سال (۵۰ درصد) ۵۰ نفر بین ۱۱-۲۰ سال (۳۵ درصد) و ۲۵ نفر بین ۲۱-۳۰ سال (۱۵ درصد) و بر اساس سن ۸۰ نفر (۵۳ درصد) زیر ۳۰ سال، ۴۰ نفر (۲۷ درصد) بین ۳۱-۴۰ سال و ۳۰ نفر (۲۰ درصد) سن آن‌ها بالای ۴۰ سال مشخص شد.

ب) یافته‌های استنباطی

بین سبک‌های مدیریت با بهره‌وری معلمان در سطح شهرستان بیرجند رابطه معنادار وجود دارد. جهت بررسی فرضیه تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که نتایج نشان می‌دهد بین سبک مدیریتی رابطه مدار و رابطه مدار-وظیفه مدار قوی با بهره‌وری معلمان یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد یعنی استفاده مدیر از سبک مدیریتی ذکر شده باعث افزایش بهره‌وری معلمان خواهد شد. اما بین سبک مدیریتی وظیفه مدار و رابطه مدار-وظیفه مدار ضعیف یک نوع همبستگی منفی وجود دارد یعنی استفاده مدیر از سبک مدیریتی ذکر شده باعث کاهش بهره‌وری معلمان خواهد شد. که ضریب همبستگی و معناداری در جدول زیر آمده است (جدول ۱).

جدول ۱: آماره‌های آزمون همبستگی سبک‌های مدیریت با بهره‌وری معلمان

معنی داری	r	رابطه دو متغیر
۰/۰۰۰	۰/۷۶۲**	سبک مدیریت رابطه مدار با بهره‌وری معلمان
۰/۰۰۰	-۰/۴۲۵*	سبک مدیریت وظیفه مدار با بهره‌وری معلمان
۰/۰۰۴	۰/۲۳۵*	سبک مدیریت رابطه مدار-وظیفه مدار قوی با بهره‌وری معلمان
۰/۰۰۰	-۰/۳۵۴*	سبک مدیریت رابطه مدار-وظیفه مدار ضعیف با بهره‌وری معلمان

بحث و نتیجه‌گیری

بهبود بهره‌وری، مسئولیت اصلی مدیریت است. راه کارهای افزایش بهره‌وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری آموزش و پرورش است. با توجه به تفاوت‌های مهم در فرهنگ کاری سازمان‌ها و وضعیت موجود آن‌ها می‌توان گفت راهکارهای افزایش بهره‌وری نیز در آنها متفاوت خواهد بود. در سطح کلان یا ملی این وظیفه دولت است که با برنامه ریزی لازم زمینه ارتقای بهره‌وری را فراهم سازد. اما در سطح خرد یعنی در سطح مدارس، مدیریت‌ها و سازمان‌های آموزش و پرورش، وظیفه مدیران این واحدهاست که با ایجاد جو مشارکت در محیط، در معلمان احساس غرور نسبت به کار ایجاد کرده و با تشویق معلمان خوب و تلاشگر، گرایش و تعلق خاطر آنان را به محیط کار بیشتر کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند با افزایش میزان صمیمیت و ایجاد روح همکاری در محیط کار، ارتباط معلمان و مدیران را نزدیک‌تر نموده و آنان را به مشارکت در بهبود بهره‌وری سازمان یا مدرسه تحت سرپرستی خود و کاهش اتلاف منابع راغب سازند. لازمه این امر، شناخت و تجزیه و تحلیل وضعیت فعلی و ارزیابی عملکرد فرآیندهای مختلف آموزش و پرورش و نتایج حاصل از این فرآیندها و تلاش بی‌وقفه برای دگرگونی آن است که سیستم‌های سازمان را در راستای بهبود مستمر و مطلوب و روند رو به رشد هدایت کند.



افزایش بهره‌وری در آموزش و پرورش ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت خدمات آموزش و پرورش می‌گردد، قیمت تمام شده آن را کاهش می‌دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و ارتقای استانداردهای زندگی را فراهم می‌سازد که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند.

منابع

- پرهیزکار، کمال. (۱۳۸۲): مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: آگاه.
- کیوه ئی، مریم. (۱۳۸۵): بهره‌وری چیست؟ پایگاه مقالات مدیریت.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۰): روابط انسانی در آموزشگاه. تهران: انتشارات یسپرون.