

بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریتی بر سیاست‌های مدیریت آموزشی (مورد مطالعه: مدارس ابتدایی دخترانه اهواز)

زیبا امیری امرایی^۱، فرزاد ترکشوند^۲

۱- کارشناس علوم تربیتی گرایش مدیریت و برنامه ریزی

۲- کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی

چکیده

امروز عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. ساخت نظام آموزشی هر کشوری دربرگیرنده مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور بوده و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین‌کننده‌ای برخوردار است. همچنین آموزش و پرورش، بهترین وسیله، برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمت‌های اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. از این‌رو، از آغاز قرن اخیر، هیچ کشوری بدون توسعه در مؤسسات آموزشی و مدیران آموزشی تحصیل کرده و مجرب، مراحل توسعه و پیشرفت را طی نکرده است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریتی بر سیاست‌های مدیریت آموزشی صورت گرفته است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای شامل ۲۳ پرسش با طیف لیکرت پنج درجه استفاده گردید. ابتدا پرسشنامه از دیدگاه خبرگان امر از نظر روایی محتوا تایید شد. سپس روایی سازه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی نیز انجام شد. برای سنجش پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۸۹ محاسبه گردید و مقدار CR تمامی متغیرها نیز بالای ۰/۷ بدست آمده است. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر تعیین گردید. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تکنیک حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که مهارت‌های مدیریت بر سیاست‌های مدیریت آموزشی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: مهارت‌های مدیریت، سیاست‌های مدیریت آموزشی

۱- مقدمه

در تعریف جامع، مدیریت را هماهنگی منابع انسانی و مادی در جهت تحقق هدف‌های سازمانی گفته‌اند. می‌توان گفت مدیریت، فعالیتی است منظم، در جهت تحقق اهداف معین که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد. به بیان دیگر، منظور اصلی مدیریت در هر سازمانی، هماهنگ‌سازی کوشش‌های افراد و استفاده از منابع دیگر برای تحقق هدف‌های سازمان است. در مؤسسات آموزشی این اهداف مربوط به امور آموزش و پرورش و پیشبرد یادگیری و وظیفه مدیریت آموزشی است و امروزه از ابزارهای بروزی مانند نرم افزار آموزش مجازی LMS ال ام اس بهره می‌برند (Gastil, 2020)

فراگرد سیستم مدیریت آموزشی

تلقی مدیریت به‌عنوان "فراگرد" یا "فرایند" نسبتاً تازگی دارد. مفهوم فراگرد، بر شیوه منظم انجام دادن کارها دلالت دارد و به‌توالی گام‌ها یا عناصری که به هدف خاصی منجر می‌شود، اشاره می‌کند. زیرا که همه مدیران، صرف‌نظر از قابلیت‌ها یا مهارت‌های خاص خود، به فعالیت‌های پیوسته و منظمی می‌پردازند تا به اهداف معین نائل گردند. نخستین بار سقراط از مدیریت به‌عنوان فراگرد اجتماعی یاد کرد. فراگردی که متضمن یک سلسله وظایف، فعالیت‌ها و روابط متقابل بوده و مناسبات و روابط متقابل افراد در آن نقشی اساسی دارد. مدیریت آموزشی به معنی عام، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، هماهنگی، نظارت و ارزشیابی فرایند آموزش تعریف شده است (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵).

اما مدیریت به معنی خاص، به صورت‌های زیر تعریف می‌شود:

الف) مدیریت آموزشی، راهنمایی، مددکاری و ایجاد محیط مناسب برای فعالیت آموزشی است.

ب) مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگاه‌داشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی است که به‌طور رسمی و غیر رسمی درون یک نظام واحد شکل و سازمان می‌یابند، تا اهداف و مقاصد آموزشی را تحقق بخشند.

ج) مدیریت آموزشی، فرایند هماهنگ کردن استعدادهای آدمی و بهره‌گیری از شرایط محیطی برای اهداف آموزشی است.

با توجه به آنچه گفته شد، مدیریت آموزشی غالباً به معنی خاص مورد نظر است. یعنی مدیریت آن بخشی از فعالیت‌های سازمان‌های آموزشی است که مستقیماً با امر آموزش، پرورش و یادگیری مرتبط است. از جمله فعالیت‌های مربوط به برنامه‌های آموزشی، مواد و محتوای دروس، روش‌ها و وسایل آموزشی، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اقدامات آموزشی مکمل، امور معلمان و دانش‌آموزان و غیره را می‌توان نام برد. بر این اساس در این مطالعه سوال اصلی پژوهش این است که مهارت‌ها بر سیاست‌های مدیریت آموزشی چه تأثیری دارند؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در هر جامعه‌ای پرورش نیروهای فرهیخته منطبق با ارزشهای اجتماعی، فرهنگی، دینی و سیاسی جزء اهداف کلی آموزش و پرورش می‌باشد. به منظور دستیابی به اهداف و توانایی‌های مدیریت آموزشی از روش‌های متنوعی یاری می‌گیرند. هدف کلی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای این است که هر فرد را طبق الگوی ارزش‌های فرهنگی، سیاسی، دینی و اجتماعی خود تربیت کرده و انسانی متناسب تحویل جامعه دهد. اهداف آموزش و پرورش سه نقش مهم در مدیریت آموزشی ایفا می‌کنند.

اولاً به فراگرد آموزش و پرورش جهت می‌دهند. ثانیاً انگیزه حرکت و فعالیت را به وجود می‌آورند. ثالثاً ملاک‌های کنترل و ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی را ایجاد می‌نمایند. (Gastil, 2020)

کارکردهای مدیریت آموزشی

فراگرد مدیریت را غالباً به کارکردها یا وظایف مدیریت تفکیک و تجزیه می‌کنند. منظور از کارکرد، فعالیتی مهم و اساسی است که در نیل به هدف، ضرورت دارد. هنری فایول، اولین کسی که وظایف مدیریت را تقسیم کرده، معتقد است وظایف اساسی مدیریت عبارت‌اند از: (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵).

۱. برنامه‌ریزی: یعنی تعیین هدف، یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به هدف را امکان‌پذیر می‌سازد و همچنین پیش‌بینی کارهایی که باید در آینده انجام گیرد.
۲. سازمان‌دهی: یعنی ترکیب و تخصیص افراد، منابع و امکانات میان افراد و واحدهای مختلف سازمان و همچنین هماهنگی بین آنها به منظور رسیدن به اهداف سازمان (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵).
۳. فرماندهی: یعنی هدایت و جهت‌دهی افراد در انجام دادن کارها (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵).
۴. هماهنگی: یعنی به هم پیوستن و وحدت بخشیدن همه امکانات و منابع مادی و انسانی و همچنین فعالیت‌ها، که برای رسیدن به هدف سازمان ضرورت دارد (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵).
۵. کنترل کردن: یعنی رسیدگی به اینکه آیا کلیه برنامه‌ها و عملیات انجام شده طبق مقررات و دستورات صورت می‌گیرند یا خیر (Gastil, 2020)

نقش مدیریت آموزشی و نقش رهبری آموزشی

از نقطه نظر مدیریتی، بهترین نوع مدیریت آموزشی، آن مدیریتی است که همراه با رهبری باشد. عبارت بهتر، مدیر موفق به کسی اتلاق می‌شود که علاوه بر پشتوانه‌ی رسمی و قانونی از حمایت اشخاص نیز برخوردار باشد. همواره در پاسخ به سؤالاتی از جمله "تعریف مدیریت چیست" یا "آموزش چیست" به این مهم اشاره می‌شود که مدیریت و رهبری در سیستم آموزشی، لازم و ملزوم یکدیگرند و نادیده گرفتن هر کدام میزان کارآمدی فرد مسئول را کم می‌کند. اهمیت مدیریت آموزشی در پیشرفت و توسعه ملل توجه به مدیریت را در اولویت قرار داده است (Gastil, 2020). امروزه در مقایسه با گذشته، ایفای نقش مدیریت، یا برحسب تعریف هماهنگ ساختن فعالیت‌ها و امکانات سازمان در جهت حصول به اهداف سازمان به لحاظ وسعت ارتباط قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات بسیار دشوارتر شده است. بنابراین آموزش مدیران و آماده ساختن آنان برای ایفای نقش مدیریت ضروری است. مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت‌ها به لحاظ تأثیری که جریان و گردش فعالیت‌های آموزشی و پرورشی بر کیفیت فارغ‌التحصیلانی دارد که وارد دوره‌های مدیریت آموزشی می‌شوند از اهمیت بیشتری برخوردار است (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵). توجه به مدیریت آموزشی در بردارنده دو نتیجه آنی و آتی است از نتایج آتی توجه به مدیریت آموزشی تأثیر بسزایی است که مدیران آموزشی می‌توانند در رشد ذهن، شناخت، درک و فهم مدیران دیگری چون مدیران مالی و صنعتی داشته باشند (عظیمی هاشمی، ۱۳۸۳)

ضرورت و اهمیت سیستم مدیریت آموزشی

اکنون، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نمادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. با توجه به ضرورت و اهمیت مدیریت سبب پیدایش گرایش‌ها و انواع مختلف مدیریت شده است. اگرچه مدیریت‌های مختلف در اصول یکسان هستند، ولی از جنبه‌های فنی و عملی باهم تفاوت‌های زیادی دارند. با آنکه همه مدیریت‌ها به‌نوبه و در جای

خود مهم و پرارزش هستند، اگر مدیریت آموزشی را با انواع دیگر مدیریت مورد مقایسه قرار دهیم متوجه می‌شویم که هیچ‌یک از آن‌ها به اندازه مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست (عظیمی هاشمی، ۱۳۸۳). مدیریت آموزشی نقش حیاتی و حساس در پیش برد اهداف تعلیم و تربیت دارد. آن گونه که پس از این خواهیم دید، مدیر باید دارای ویژگی‌ها، توانایی‌ها، و مهارت‌های خاصی باشد تا بتواند با کمال اطمینان، کودکان، نوجوانان، جوانان را به دست او سپرد. او باید همه عوامل لازم و مؤثر در تربیت و اداره آموزشگاه را بشناسد و از همه مهم‌تر بداند که چگونه باید با آنها و روی آنها کار کند. دانش آگاهی و مهارت‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آزمایش و خطاهای مکرر نباشد. در بسیاری از شغل‌ها، آزمایش و خطا برای یادگیری و تجربه کردن مسائل همراه با خطا و خطرات و زیان‌های غیرقابل جبران نیست. اما، در تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی، هر آزمایش و خطایی همراه با زیان‌های بزرگی خواهد بود که خیلی از آنها جبران‌ناپذیر است. مدیر واجد شرایط مانند مکانیسین و یا طیبی است که با مشاهده علائم خرابی یا بیماری پی به علت آن می‌برد و فوراً برای تعمیر و یا بهبود آن دست به عمل می‌زند (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵). همان‌طور که یک طیب کاردان دچار سردرگمی و دستپاچگی نمی‌شود و با علم و اطمینان دست به عمل می‌زند. مدیر آموزشی نیز با آگاهی و اعتمادبه‌نفس، افراد و سازمان را به سمت اهداف مورد نظر هدایت می‌کند. از آنجاکه مدیریت آموزشی نیز دربردارنده مفهوم کلی مدیریت در سازمان است قبل از تعریف مدیریت آموزشی، به تعریف مفهوم کلی مدیریت می‌پردازیم. مدیریت در مفهوم کلی و عام آن به شکل‌ها و دیدگاه‌های متفاوت تعریف شده است، به گفته یکی از صاحب‌نظران، به تعداد نویسندگان مدیریت از مدیریت تعریف ارائه شده است. مع‌ذلک، همه اندیشمندان مدیریت در یک نقطه اتفاق نظر دارند و آن این است که مدیریت عامل رسیدن به اهداف سازمان است. استونر می‌گوید، «مدیریت فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل کوشش‌های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به اهداف معین سازمانی است» بیشترین تأکید این تعریف بر وظایف اصلی مدیریت و استفاده از همه منابع و امکانات برای رسیدن به هدف‌های سازمانی است (Gastil, 2020).

فلیپو مدیریت را «همانگی همه منابع از طریق فراگردهای برنامه‌ریزی و کنترل عملیات سازمانی به طوری که هدف‌ها را بتوان به طور مؤثر و صرف جویانه حاصل نمود» تعریف می‌کند. در این تعریف مدیریت جریانی مجموعه‌ای است که مهم‌ترین کار او همانگی برنامه‌ریزی و کنترل است. اساسی‌ترین نکته در تعریف فوق اصطلاحات مؤثر و صرفه جویانه است. مؤثر بودن کار مدیریت یعنی دست یافتن به هدف‌ها و آنچه سازمان می‌بایست به آن برسد. مفهوم صرفه جویانه به معنی استفاده مناسب، بجا و اقتصادی از امکانات و منابع موجود در سازمان است مدیریت باید در ظرف زمان امکان و رعایت عمر و انرژی مصرف‌شده از منابع استفاده بهینه کند.

سیستم مدیریت آموزشی

مدیریت یعنی: کار کردن با مردم، میان مردم، برای مردم و به خاطر خدا همراهی و هماهنگی داشتن عضویت داشتن خادم بودن هدف الهی داشتن. منظور از تعریف فوق این است که هیچ نهاد اجتماعی بدون در نظر گرفتن مردم یا انسان‌ها و نیازهای آنها و بدون آنکه نظام متعلق به آنها باشد، تأسیس نمی‌شود، پس سیستم با نهادی که برای خدمت به انسان نباشد وجودش مورد سؤال خواهد بود، لذا مدیر باید با افرادی که در داخل یا خارج مدرسه هستند همراه و همگام باشد. مدیر میان مردم زندگی می‌کند و در جمع افراد سازمان عضویت دارد (دورکیم، گیدنز، ۱۳۹۵). منظور از عضویت این که او اعضای گروه اجتماعی است و سایر افراد، او را یکی از اعضاء و جزئی از خودشان به حساب می‌آورند. اگر نگاهی به زندگی پیامبر اکرم بیفکنیم، می‌بینیم که آن حضرت قبل و بعد از بعثت در میان مردم بوده و همه جا عضو مؤثر گروه محسوب می‌شدند (Gastil, 2020). با همه بزرگی و عظمت حضرت می‌فرمودند: ما انا الا کوا حد منکم من کسی جز یکی از شما نیستیم برای مردم به مفهوم در خدمت مردم و خادم آن‌ها بودن است.

مهارت‌های مدیران

در حوزه شایستگی ها و مهارت‌ها یکی از مدل‌هایی که از جامعیت و تعمیم پذیری بیشتری برخوردار است مدل مهارت‌های کتز است که این مدل بیان می‌دارد که در سه حوزه مدیران عملیاتی، میانی و ارشد سه مهارت فنی، انسانی-ارتباطی و ادراکی با اوزان نسبتاً متفاوت وجود دارد. تعریف مهارت‌های سه‌گانه مدیریت مدل کتز به شرح زیر است:

مهارت فنی: یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است.

مهارت انسانی: یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک، نگرش، عقاید و احساسات افراد و گروه.

مهارت ادراکی: یعنی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم) با توجه به اینکه، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده، تغییر در هریک از بخش‌ها، الزاماً بخش‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تحت شرایط مختلف این سه مهارت اهمیت نسبی متفاوتی دارند و با تغییر میزان مسئولیتهای مدیران اهمیت نسبی مهارت‌ها نیز تغییر می‌یابد که شکل زیر میزان اهمیت نسبی این سه مهارت را در حوزه‌های متفاوت نشان می‌دهد. هنگامی که فردی از سطح عملیاتی به سطوح بالاتر سازمانی ترفیع می‌یابد، برای مؤثر بودن به مهارت فنی کمی احتیاج دارد. ولی برای این منظور مهارت نظری بیشتری مورد نیاز است. سرپرستان سطوح عملیاتی، نیاز قابل توجهی به مهارت فنی دارند، زیرا اغلب از آنان خواسته می‌شود تکنیسین‌ها و سایر کارمندان را در بخش‌های خود آموزش دهند تا رشد کنند. و از سوی دیگر مدیرعامل در یک سازمان نیازی به دانستن چگونگی انجام کارها در سطح عملیاتی ندارند. به هر حال، او باید بتواند چگونگی ارتباط وظایف سازمانی را در کسب اهداف کلی سازمان تشخیص دهد. در حالی که میزان مهارت‌های فنی و نظری مورد نیاز در سطوح مختلف مدیریت تفاوت دارد، وجه اشتراکی که در تمام سطوح قطعی می‌نماید، مهارت انسانی است (رضائیان، ۱۳۹۸)

مهارت ارتباطی: ارتباط تار و پود سازمان را به هم پیوند می‌دهد و موجب یکپارچگی و وحدت سازمانی می‌گردد. مسئولیت ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان به عهده مدیریت است. از این رو مدیران باید از کم و کیف فرآیند ارتباطی آگاه باشند و نحوه برقراری ارتباطات مؤثر را بدانند. به این ترتیب یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیران در عصر حاضر، مهارت ارتباطی است و لازم است نسبت به آن توجه ویژه‌ای صورت گیرد. یافته‌های پژوهشی و تجربه روزمره گواه این امر است که هشتاد درصد از وقت مدیران صرف برقراری ارتباط با دیگران می‌شود. با توجه به چنین حجم زمانی عظیمی، بدیهی است که سبک مدیر در برقراری ارتباط با کارکنان، همکاران، مقامات بالاتر و منابع برون سازمانی نقشی تعیین‌کننده در عملکرد وی دارند. (الوانی، ۱۳۹۸)

مهارت کلامی: نتایج حاصل از مطالعات نشان می‌دهد که مدیران نه درصد روزکاری خود را به خواندن، شانزده درصد به نوشتن، سی درصد به گفتگو و ۴۵ درصد را به گوش دادن می‌گذرانند (رضائیان، ۱۳۹۸) درمیان همه اموری که مدیر طی روز انجام می‌دهد، حرف زدن در مرتبه اول قرار دارد. گفتار مدیر را از طریق: تماس تلفنی، شرکت در کنفرانس‌ها، جلسات، تماس رو در روی با همکاران و مجموعه تحت سرپرستی و ... می‌توان مورد توجه قرار داد.

مهارت گوش دادن: سام دیپ در کتاب تجربه ارتباطات در روابط انسانی، گوش دادن مؤثر را چنین تعریف می‌کند: «گوش دادن مؤثر، عبارت از مشارکت فعال در یک گفت و شنود است» در تعریفی دیگر گوش دادن مؤثر عبارت است از فرآیندی فعال که شامل توجه، درک، ارزیابی، به خاطر آوردن، و پاسخ دهی (واکنش) می‌باشد. گوش دادن مؤثر، اساس اجرای ارتباط است (وردربر و وردربر ۱، ۱۹۹۸)

مهارت بازخور: بازخور فرآیندی است که از طریق آن دریافت کننده پیام، برقراری ارتباط را اعلام می‌کند و در پاسخ می‌گوید پیام اصلی را چگونه احساس می‌کند (شرمهورن ۲، ۱۹۹۳) در واقع می‌توان گفت مهارت بازخور عبارت است از برگشت نتیجه پیام به فرستنده پیام بطوری که فرستنده پیام از وضعیت ارسال پیام و نحوه دریافت و درک آن آگاه گردد (الوانی، ۱۳۹۸).

یکی از عواملی که موجب می‌شود ارتباطات مؤثر به خوبی برقرار نشود، عدم آگاهی منبع یا فرستنده از تأثیر پیامدهای مبادله شده میان خود و گیرنده در فرآیند ارتباطات است. بازخور اطلاعاتی را در رابطه با موفقیت در اجرای اهداف در اختیار منبع قرار می‌دهد. به علاوه، بازخور فرآیند ارتباطات را دو طرفه می‌کند و آن را تداوم می‌بخشد و این موجب درک بیشتر بین فرستنده و گیرنده می‌شود. در مدیریت، مفهوم بازخور، به ویژه در ایجاد برقراری ارتباط مؤثر میان مدیر و کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد.

۳- مدل اندازه گیری

روایی ابزارهای اندازه گیری

۱) روایی همگرا^۳: منظور از شاخص روایی همگرا سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است (بارکلی و همکاران، ۴، ۱۹۹۵). برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده ۵ حداقل مقدار ۰.۵ مقدار قابل قبولی است که این مقدار نشان دهنده این است که متغیرهای مشاهده‌پذیر حداقل ۵۰ درصد واریانس متغیر پنهان خود را تبیین می‌کند.

جدول ۱. میانگین واریانس استخراج شده

(AVE)	
۷۱۹.۰	مهارت های مدیریت

1 . Verderber & Verderber

2 . Schermerhorn

3 Convergent Validity

4 Barclay et al

5 Average Variance Extracted (AVE)

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰٫۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

۲) روایی تشخیصی یا واگرا: روایی تشخیصی یا واگرا توانایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل را می‌سنجد. روایی تشخیصی در واقع مکمل روایی همگرا است که نشان دهنده تمایز نشانگرهای یک متغیر پنهان از سایر نشانگرهای دیگر در همان مدل ساختاری است.

الف) آزمون بار مقطعی: بر اساس این آزمون پیشنهاد شده است بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

جدول ۲. روایی واگرا بارهای عاملی متقابل

سیاست‌های مدیریت آموزشی	مهارت‌های مدیریت	
۳۳۴.۰	۳۵۴.۰	۱Q
۴۶۴.۰	۴۴۱.۰	۲Q
۳۹۴.۰	۳۱۸.۰	۳Q
۵۱۱.۰	۵۴۹.۰	۴Q
۵۸۰.۰	۵۶۳.۰	۵Q
۵۱۷.۰	۶۱۶.۰	۶Q
۷۱۲.۰	۸۵۱.۰	۷Q
۷۰۲.۰	۸۷۳.۰	۸Q
۷۰۲.۰	۸۴۲.۰	۹Q
۶۳۲.۰	۸۰۰.۰	۱۰Q
۷۰۷.۰	۸۸۱.۰	۱۱Q

6 Discriminant Validity

7 Cross Loading

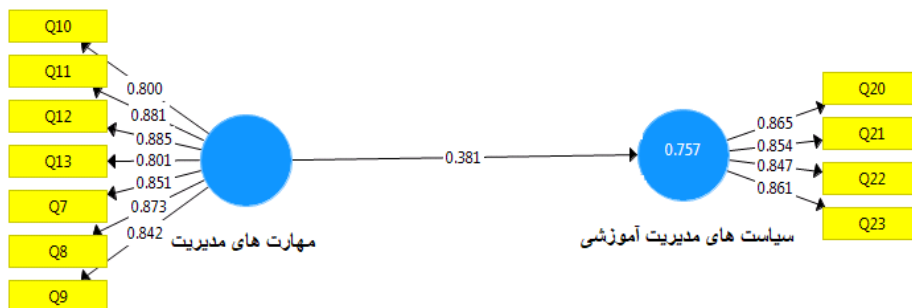
8 Hair et al

۷۵۹.۰	۸۸۵.۰	۱۲Q
۷۰۶.۰	۸۰۱.۰	۱۳Q
۶۱۴.۰	۶۶۱.۰	۱۴Q
۶۶۹.۰	۷۵۵.۰	۱۵Q
۶۷۵.۰	۵۹۳.۰	۱۶Q
۶۸۰.۰	۷۱۹.۰	۱۷Q
۷۳۱.۰	۶۵۹.۰	۱۸Q
۶۸۹.۰	۷۳۹.۰	۱۹Q
۸۶۵.۰	۶۳۷.۰	۲۰Q
۸۵۴.۰	۶۷۵.۰	۲۱Q
۸۴۷.۰	۷۴۰.۰	۲۲Q
۸۶۱.۰	۷۷۸.۰	۲۳Q

نتایج جدول ۲ که با هدف بررسی روایی واگرا و به منظور سنجش توانایی مدل اندازه‌گیری در میزان افتراق گویه‌های متغیرهای پنهان موجود در مدل، انجام شد، نشان داد که بار عاملی هر گویه بر روی متغیر پنهان مربوط به خود، بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر گزارش شد. بر این اساس، روایی افتراقی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص بارهای عاملی متقابل، تأیید شد.

آزمون مدل‌های ساختاری ۹

چند معیار اصلی برای آزمون مدل‌های ساختاری وجود دارد. در ادامه به بررسی آنها پرداخته خواهد شد.



نمودار ۱. نمودار ضریب مسیر فرضیه اصلی

نمودار ۱ با عنوان نمودار ضرایب مسیر، به بررسی ضریب مسیر متغیرها و میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌پردازد. مقدار ضریب مسیر در بازه -1 و 1 قرار دارد. هر چه این مقدار بصورت مثبت بیشتر باشد، نشان دهنده تأثیرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. از مشکلات ضریب تعیین 10 این است که میزان موفقیت مدل را بیش از اندازه برآورد می‌کند و کمتر تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه را در نظر می‌گیرد، از این رو بعضی از محققان ترجیح می‌دهند از شاخص دیگری تحت عنوان ضریب تعیین تعدیل شده 11 استفاده کنند (ساروخانی، 1382). نتایج ضرایب تعیین در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ضریب تعیین

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
سیاست های مدیریت آموزشی	۷۵۷.۰
	۷۵۳.۰

ضریب تعیین تعدیل شده سیاست های مدیریت آموزشی 0.753 است که این عدد بیان می‌کند که بیش از 75 درصد از تغییرات سیاست های مدیریت آموزشی تحت تأثیر متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر می‌باشد. کوهن (1988) مقادیر 0.02 ؛ 0.15 و 0.35 را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۴. اندازه اثر

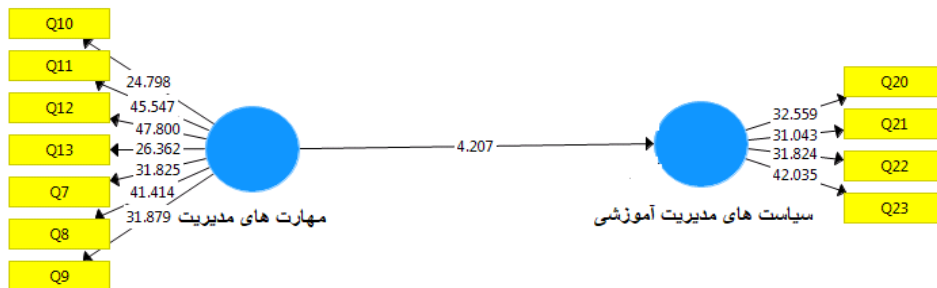
سیاست های مدیریت آموزشی	مهارت های مدیریت
۱۸۷.۰	

10 R Square

11R Square Adjusted

نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر در جدول ۳ نشان داد که این مقدار برای در بازه ضعیف تا بالاتر از متوسط گزارش شد.

معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۸ مقایسه می‌شود.



نمودار ۲. معناداری ضرایب مسیر فرضیه اصلی

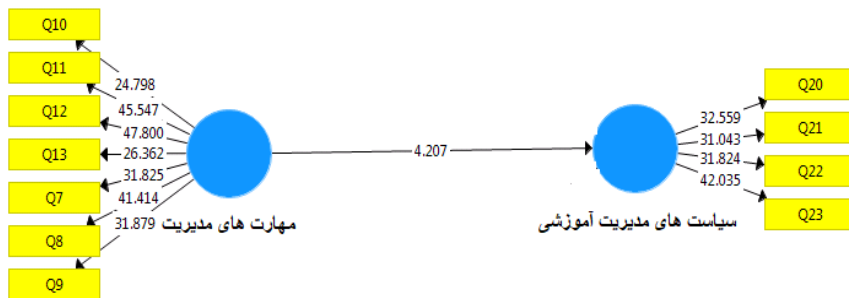
نمودار ۲. معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از این نمودار در ادامه تشریح شده است.

برازش کلی مدل معادلات ساختاری

جدول ۵. شاخص برازش کلی مدل

مقدار برازش	
۰,۰۷۰	ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)

مقدار مطلوب برای این شاخص حداکثر ۰,۰۸ است. نتایج بدست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰,۰۷۰ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.



نمودار ۲. معناداری ضرایب مسیر فرضیه اصلی

نمودار ۲. معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از این نمودار در ادامه تشریح شده است.

برآزش کلی مدل معادلات ساختاری

جدول ۵. شاخص برآزش کلی مدل

مقدار برآزش	ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)
۰,۰۷۰	

مقدار مطلوب برای این شاخص حداکثر ۰,۰۸ است. نتایج بدست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰,۰۷۰ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برآزش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

۴- نتیجه گیری

مقدار ضریب مسیر مهارت‌های مدیریت بر مدیریت سیاست‌های مدیریتی آموزشی برابر با ۰,۳۸۱ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۴,۲۰۷ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد $P-Value \leq 0.05$ بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که مهارت‌های مدیریت بر مدیریت سیاست‌های مدیریتی آموزشی تأثیر مثبت معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر مهارت‌های رهبری بر مدیریت سیاست‌های مدیریتی آموزشی برابر با ۰,۴۰۹ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۴,۶۷۶ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد $(P-Value \leq 0.05)$ بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که مهارت‌های رهبری بر مدیریت سیاست‌های مدیریتی آموزشی تأثیر مثبت معناداری دارد.

مراجع

۱. جهانیان، ناصر. فردگرایی و نظام لیبرال سرمایه - داری، در نشریه کتاب نقد، شماره سوم، تابستان ۱۳۷۸
۲. دریدا، رورتی، کریچلی، الکالتو و موفه. دیکانستراکشن و پراگماتیسم، ویرایش: صالح نجفی، گام نو ۱۳۸۵
۳. دورکیم، امیل. درباره ی تقسیم کار اجتماعی، ترجمه: باقر پرهام، نشر مرکز، تهران ۱۳۸۱
۴. رفیعپور، فرامرز. توسعه و تضاد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی ۱۳۷۶
۵. رورتی، ریچارد. فلسفه و امید اجتماعی ترجمه عبدالحسین آذرنگ، نگار نادری، نشر نی، چاپ دوم ۱۳۸۶
۶. زیباکالم، صادق. ما چگونه ما شدیم، تهران، نشر روزنه ۱۳۷۶
۷. زیباکالم، فاطمه. سیراندیشه فلسفی در غرب، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم ۱۳۸۵
۸. شایانمهر، علیرضا. دائرة المعارف تطبیقی علوم اجتماعی، انتشارات اجتماعی، انتشارات کیهان، تهران، چاپ اول، کتاب دوم. ۱۳۷۷
۹. عبداللهی، محمد. جایگاه و نقش آموزش و پرورش در فرآیند توسعه ملی ایران، تهران، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۶-۱۳۷۲
۱۰. عظیمی هاشمی، مژگان عام. گزایی و عوامل مؤثر بر آن. تهران: دانشگاه شهید پایان بهشتی. نامه کارشناسی ارشد پژوهشگری
۱۱. علوم اجتماعی ۱۳۸۳
۱۲. فرمپینی فراهانی، محسن. فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، انتشارات اسرار دانش ۱۳۷۸.
۱۳. کاپلستون، فردریک چارلز. تاریخ فلسفه، ترجمه سید جلال الدین مجتبیوی؛ جلد هشتم، مرکز انتشارات علمی و فرهنگی ۱۳۸۶
۱۴. کرایب، یان نظریه اجتماعی کالسیک، ترجمه: شهناز مسمی پرست تهران، آگه، انتشارات ۱۳۹۰
۱۵. کوزر، لیوئیس زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه: محسن ثالثی تهران، انتشارات علمی، ۱۳۸۲
۱۶. دورکیم. گیدنز، آنتونی ترجمه: یوسف ابادری، شرکت سهامی انتشار ۱۶۳۶ تهران ۱۳۹۵.
۱۷. گیدنز، آنتونی سیاست، جامعه شناسی و نظریه اجتماعی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی ۱۳۸۷

18. Dewey, John. Democracy and Education. New York: Macmillan 1916.

19. Dewey, Jone... Individualism: old and New. New York: Minton. Balch 1930.

20. Fisher, Robert Dialogic teaching: developing thinking and metacognition through philosophical discussion, Brunel University, Uxbridge, UK, Early Child Development and Care Vol. 177, Nos 6 & 7, August 2007, pp. 615-631. 2008.

21. Gastil, R.D. Middle Glass Impediments to Modernization, Public Opinion Quarterly, Vol. 22. 2020

22. Hosted, G & .Bond, H. M. (1984) Hofstede's culture dimensions: an independent validation using

23. Rokeach's value survey. Journal of Cross-Cultural Psychology, 15(4), pp. 417-433

24. Leonard J. Waks Post-experimentalist pragmatism- Studies in philosophy and education 17:17-29.1997
25. MUSOLF. GIL RICHARD “John Dewey s Social Psychology and neopragmatism” The SocialScience Journal 38 (2001) 277-295. (2001)
26. Shine, Edgar), Organizational culture and leadership, San Francisco. Toss bass. (1991)
27. Triandis c. h Individualism – collectivism and personality. journal of personality, 69, 907-924
28. Triandis c. h. Bontempo, R, Villareal, M. J, Asai, M, Lucca, N (1988) Individualism – and
29. Collectivism: journal of personality and Social Psychology, 54, 323-338. (2001)
30. YOS, THOMAS BPhilosophy for children and the cultivation of Good Judgment. Thinking:The
31. Journal of philosophy for children, volume17, Numbers1 and 2(۲۰۰۴) .