

تأثیر تغییر مدیران مدارس در بروز مسائل فرهنگی - اجتماعی برای دانش‌آموزان

دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۳ شهر تهران

کبری صمصامی

کارشناس ارشد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

عباسعلی قیومی

دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران (نویسنده مسئول). Ghaiyoomi@gmail.com

سوسن علانی

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: یکی از عوامل تاثیرگذار در مشکلات ایجاد شده در دانش‌آموزان دبیرستانی تغییر در مدیران آنها می‌باشد. این تغییر در مدیران می‌تواند باعث مشکلات اصلی در زمینه‌های مختلف اجتماعی، کنشی، منشی و بینشی ایجاد کند. بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی مشکلات اجتماعی و فرهنگی در دانش‌آموزان منطقه سوم تهران است.

روش پژوهش: روش تحقیق حاضر از نظر نوع هدف کاربردی می‌باشد و روش بررسی داده‌ها توصیفی پیمایشی است. اطلاعات نظری پژوهش، به روش کتابخانه‌ای و با استفاده از نشریات و کتب و سایت‌های اینترنتی گردآوری شده است و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی استفاده شد که این داده‌ها براساس رویکرد کمی جمع‌آوری شد. جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران و کارکنان مدارس و دانش‌آموزان مدارس دوره متوسطه است که تعداد این جامعه برای مدیران ۹۰ و برای دانش‌آموزان در دسترس ۱۱۵ بوده است که براساس فرمول کوکران تعداد هر دو حجم نمونه ۹۰ نفر تخمین زده شده است. ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که این دو پرسشنامه در بین ۹۰ نفر از دانش‌آموزان و ۹۰ نفر از مدیران و کارکنان مدارس منطقه ۳ تهران توزیع شده است و نهایتاً نتایج با نرم‌افزار SPSS مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. روایی پرسشنامه‌ها توسط نخبگان تایید شده است و نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیران ۰/۸۲۴ و برای پرسشنامه دانش‌آموزان ۰/۷۶۸ بوده که با توجه به بیشتر بودن مقدار آلفای کرونباخ از ۰/۷، پایایی پرسشنامه‌ها نیز تایید شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که بین شاخص‌های تغییر مدیران و مشکلات کنشی، منشی، بینشی و اجتماعی دانش‌آموزان ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$) به عبارتی می‌توان گفت که بین تمامی متغیرهای مشکلات کنشی، منشی، بینشی و اجتماعی با تغییر مدیران رابطه خطی برقرار است.

نتیجه‌گیری: مسائل فرهنگی جامعه و میزان پایداری یک جامعه به آداب و رسوم سنتی یک عامل دیگر در پیش‌بینی احتمال وقوع آسیب‌های اجتماعی در یک جامعه است. هر چه افراد به سنن و آداب فرهنگی خود پایداری بیشتری داشته باشند احتمال وقوع آسیب کمتر خواهد شد. مبادلات مختلف یک جامعه با جوامع دیگر نیز حائز اهمیت است. سیاست‌های مورد استفاده در این زمینه تأثیر کلانی در سلامت جامعه و حفظ آن از مشکلات و معضلات قابل سرایت از جوامع دیگر خواهد داشت.

واژگان کلیدی: مشکلات اجتماعی، مشکلات فرهنگی، دانش‌آموزان دبیرستانی، تغییر مدیران.

مقدمه

قرار گرفته است (ساکا^۱، ۲۰۰۳). با توجه به آنچه بیان شد شاید جابجایی مدیر بتواند کمک‌های زیادی به آموزش و پرورش نسل آینده کمک کند اما همین جابجایی‌ها پیامدهایی را نیز به دنبال دارد چرا که یک مدیر (هر چند توانا) در ابتدای کار آشنایی کمی با محیط دارد و این آشنایی کم در کار او خلل ایجاد می‌کند که با توجه به توضیحی که در ابتدا درباره سازمان‌ها بیان شد، این خلل بر اعضای دیگر تاثیر می‌گذارد بنابراین می‌توان این‌گونه بیان کرد که ممکن است خلل ایجاد شده در تعویض مدیران مشکلاتی را برای دانش‌آموزان ایجاد کند که از مهم‌ترین این مشکلات می‌توان به فرهنگی و اجتماعی اشاره نمود (سیکورو^۲، ۲۰۰۸). از مهم‌ترین مشکلات اجتماعی و فرهنگی در بین دانش‌آموزان می‌توان به مشکلات کنشی، بینشی و منشی دانش‌آموزان اشاره نمود که از مهم‌ترین مشکلات اجتماعی می‌توان به رفتار و روابط مصنوعات، هنجارها و اخلاق‌ها و اعتقادات و باورها اشاره نمود. از جمله مهم‌ترین مشکلات کنشی می‌توان به مشکلات ایجاد شده در زمینه ارتباط با جوامع و اطرافیان اشاره نمود از مهم‌ترین مشکلات منشی می‌توان به ارزش‌گذاری‌های اجتماعی و فرهنگی اشاره کرد. علاوه بر این مهم‌ترین مشکل ایجاد شده در زمینه بینشی می‌توان مسائل اعتقادی را نام برد. بنابراین در تحقیق حاضر تلاش می‌شود تا به بررسی تاثیر تغییر مدیران در بروز مشکلات فرهنگی و اجتماعی برای دانش‌آموزان دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۳ تهران پرداخته شود. به عبارت دیگر هدف اصلی تحقیق حاضر پاسخ به این سوال است که "تغییر مدیران چه مشکلات فرهنگی و اجتماعی برای دانش‌آموزان ایجاد می‌کند؟"

۲- پیشینه تحقیق

زانگ^۳ (۲۰۰۲) نشان داد که سبک‌های تفکر و رشد شناختی به هم وابسته‌اند و هر چقدر رشد شناختی بیشتر باشد فرد گرایش به استفاده از طیف وسیع‌تری از سبک‌های تفکر دارد. هم‌چنین زانگ (۲۰۰۲) نشان داد که بین سبک‌های تفکر و صفات شخصیتی براساس پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت تفاوت وجود دارد.

براساس دیدگاه مکتب روابط انسانی سازمان، پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طوری آگاهانه هم آهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخص می‌باشد و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبانی دایمی فعالیت می‌کند (فیلان^۴، ۲۰۰۵). سازمان به طور کلی، عبارت است از روابط منظم افرادی که تحت سلسله مراتب مختلف، دارای وظایف گوناگون می‌باشند، ولی برای رسیدن به هدف مشترکی همکاری دارند (فیلاهی^۵، ۲۰۱۲). به عبارتی مدرسه نهادی اجتماعی محسوب می‌شوند که مبتنی بر هدف بوده و ساختارشان به صورت آگاهانه طرح‌ریزی شده و دارای سیستم‌های فعال هستند و سرانجام با محیط خارجی در ارتباط‌اند. در همین راستا می‌توان مدرسه را یک سازمان در نظر گرفت که تمامی افراد آن در جهت یک هدف خاص که آموزش و پرورش نسل آینده هستند تلاش می‌کنند و با ایجاد یک خلل در این نهاد تمامی اجزای سازمان دچار مشکل می‌گردد. یکی از این اجزا مدیران مدارس می‌باشد (رایزنی^۶، ۲۰۱۱).

نگاه جامعه نسبت به مساله مدیریت بیشتر به سمت مسائل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی رفته است و بدین ترتیب نقش مدیر در جامعه روز به روز در حال کمرنگ شدن می‌باشد. این در حالی است که مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در پرورش فرهنگی و اجتماعی نسل آینده دارند (ریسنر^۷، ۲۰۱۱).

بیش از چند دهه است که موضوع پژوهش‌ها در زمینه مدیریت و طراحی برنامه مدارس است، در این راستا بسیاری از مدارس، تغییر مدیران را عامل موثر در آموزش و پرورش نسل آینده تلقی کرده و با نگرشی مثبت به آن نگرسته و به جست و جوی اثرات تغییر و تعویض مدیران و سنخ‌شناسی جانشینان مدیر پرداخته‌اند و مدیران جدید را عامل تغییر معرفی کرده‌اند (روبرتو^۸، ۲۰۰۵). بسیاری از کارشناسان معتقدند که اگر نقل، انتقال و جابه‌جایی به طور صحیح انجام شود، نه تنها اثربخشی آموزش و پرورش را بالا می‌برد بلکه مدارس را از رکود فرهنگی و اجتماعی و یکنواختی خارج می‌کند و باعث رضایت دانش‌آموزان و اولیای آنها می‌شود. از سویی دیگر جا به جایی مورد نکوهش

رأبرت مرتون مفهوم بی‌هنجاری را برای نشان دادن اختلاف بین هدف مورد تأیید جامعه و دسترسی به وسایل حصول به آن به کار می‌برد.

ب) نظریه تضاد

نظریه تضاد نیز مانند نظریه‌ی انحراف به طور کلی بر عواقب شخصی و اجتماعی تمرکز ثروت و قدرت در دست عده‌ای معدود تکیه می‌کند. نقطه عطف عمده این نظریه آن است که گروه‌های قدرتمند جامعه علائق مشترک اقتصادی و سیاسی دارند و اکثر برگزیدگان قدرت از قدرت سیاسی خود برای تدوین و اجرای معیارهای قانونی حامی منافع خود استفاده یا در واقع سوءاستفاده می‌کنند. طرفداران این نظریه تا حدی تبیین‌های متفاوتی را درباره‌ی چرایی بروز موقعیت مورد بحث در جوامع جدید عنوان می‌کنند. چامبلیس و سیدمن (۱۹۷۱) عقیده دارند که چنین شرایطی در هر جامعه‌ی پیچیده‌ای که دارای نظام طبقاتی متعددی باشد، به وجود می‌آید (ماینز، ۲۰۱۵).

ج) نظریه پیوند افتراقی

نظریه ادوین ساترلند تحت عنوان پیوند افتراقی بر این نکته دلالت دارد که فرایند یادگیری رفتار مجرمانه به وسیله‌ی دوستان فرد مجرم تعیین می‌شود. چهار گام زیر فرایند نظریه پیوند افتراقی را به اختصار نشان می‌دهد.

- ۱- رفتار تبهکارانه، مانند دیگر رفتارهای معمولی در اثر کش متقابل با دیگران به ویژه گروه دوستان آموخته می‌شود.
- ۲- فراگیری رفتار مجرمانه هم مستلزم یادگیری تکنیک‌های ارتکاب جرم وهم انگیزه‌ها، سائق‌ها و گرایش‌های مناسب برای بزهکاری است.

۳- انسان بدان سبب مجرم می‌شود که فراوانی امکانات قانون شکنی بر محدودیت‌های نامساعد آن بچربد.

۴- پیوندهای تبهکارانه یک شخص می‌تواند از جنبه‌های خاصی هم چون فراوانی، طول مدت و شدت این تماس‌ها متفاوت باشد و در تعیین تأثیر این پیوندها بر شخص به ما کمک کند (سرخوش، ۱۳۸۴).

نورگبو (۲۰۰۶) در تحقیق خود نتیجه گرفت که همبستگی بالایی بین سبک‌های تفکر و رویکردهای یادگیری وجود دارد. نورگبو به این نتیجه رسید که بین سبک تفکر و نوآوری مدیران رابطه وجود دارد و مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد به طور معناداری نوآوری سازمانی بیش‌تری دارند.

ماینز (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر متغیرهای اصلی و غیراصولی شایستگی بین فرهنگی بر آمادگی مدیران برای تغییر سازمانی می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران عالی، میانی و عملیاتی شرکت‌ها بین‌المللی در استان فارس می‌باشد. روش تحقیق آن از نوع پیمایشی تحلیلی است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است که شامل ۱۸۵ نفر از اعضای جامعه مورد نظر می‌شود. ابزار سنجش پژوهش حاضر، پرسشنامه استاندارد است و داده‌های گردآوری شده از روش حداقل مربعات جزئی مدل (PLS-SEM) به وسیله نرم‌افزار SMART-PLS2 تجزیه و تحلیل شده است. طبق نتایج به دست آمده، عوامل اصلی و غیراصولی شایستگی بین فرهنگی بر آمادگی مدیران برای تغییر، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. این بدان معناست که عوامل اصلی و غیراصولی شایستگی بین فرهنگی شامل: قابلیت‌های شناختی، توانایی‌های عاطفی، مهارت‌های رفتاری، تجربه چندفرهنگی، سطح مدیریت، نوع مدیریت و آموزش بین فرهنگی از ملزومات آمادگی مدیر برای تغییر در کسب و کارهای بین‌الملل است.

ادبیات نظری تحقیق

در این مبحث چهار نظریه مهم و بر حسب مورد بررسی قرار می‌گیرد:

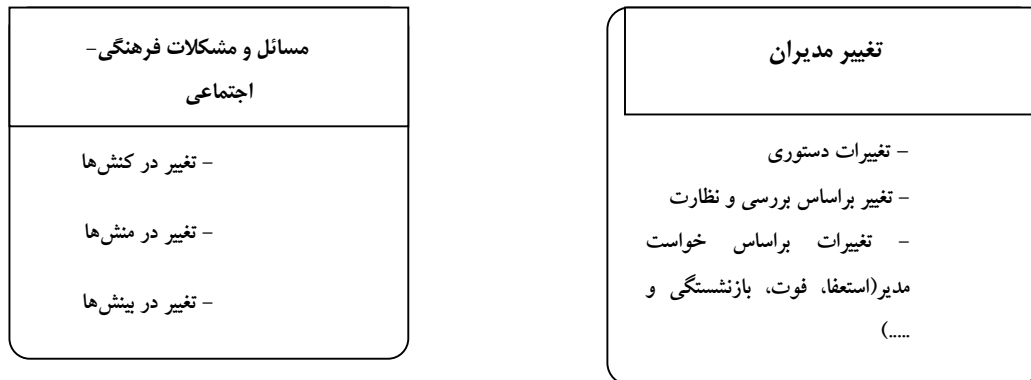
الف) نظریه‌های هنجاری

بی‌هنجاری، حاصل وضعیت آشفته‌ای است که هنجارها از بین رفته یا در تضاد قرار گرفته‌اند. جوامعی که در آنها به طور گسترده بی‌هنجاری وجود داشته باشد، درخطر متلاشی شدن قرار می‌گیرند، زیرا اعضای آن جامعه برای نیل به مقاصد مشترک خطوط راهنما در اختیار ندارند و اغلب مواقع احساس جدایی و بی‌جهتی می‌کنند (فیلائی، ۲۰۱۲).

چارچوب نظری تحقیق

خود شامل اجزایی چون تغییرات دستوری، تغییر براساس بررسی و نظارت و تغییر براساس درخواست می‌باشد. مدل مفهومی تحقیق حاضر بر گرفته از تحقیق آکوماک^۹ (۲۰۱۱) می‌باشد. که این مدل در شکل ۱ آورده شده است.

براساس پیشینه تحقیق مسائل اجتماعی و فرهنگی با اجزای کش، منش، بینش و شاخص‌های اجتماعی متغیر وابسته بوده که تحت تاثیر متغیر مستقل تغییر مدیران قرار دارد. تغییر مدیران



شکل ۱- مدل مفهومی (آکوماک، ۲۰۱۱)

استفاده می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی استفاده خواهد شد که در طی این روش از ابزار پرسشنامه محقق ساخته (براساس متغیرهای کنش، منش، منش و رفتار اجتماعی با تکیه بر پرسشنامه‌های استاندارد این شاخص‌ها تهیه شده است) و مصاحبه دلفی به منظور یافتن شاخص‌های مشکلات اجتماعی و فرهنگی استفاده می‌شود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی و در دسترس انجام شده است.

جامعه آماری بخش کمی تحقیق حاضر دو گروه کلی را شامل می‌شود گروه اول کلیه دانش‌آموزان دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۳ تهران است که با تغییر مدیر در طی سال سر و کار داشتند و گروه دوم کلیه مدیران دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۳ تهران است. با توجه به تعداد دانش‌آموزان و مدیران که برای دانش‌آموزان ۱۲۰ و برای مدیران ۱۱۸ نفر است براساس فرمول کوکران حجم نمونه برای دانش‌آموزان و مدیران ۹۰ نفر است که نمونه‌گیری آنها به صورت تصادفی و در دسترس بود. قلمرو زمانی تحقیق حاضر از تابستان ۱۳۹۶ تا زمستان ۱۳۹۶ است و قلمرو مکانی آن هم کلیه دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۳ تهران می‌باشد.

ابراز جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است که یکی از ابزارهای رایج در روش مستقیم برای کسب داده‌های

براساس مدل مفهومی تحقیق فرضیات به صورت زیر قابل تعریف هستند:

فرضیه اصلی: تغییر مدیران موجب بروز مشکلات فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دختر در منطقه ۳ تهران می‌شود.

فرضیه فرعی اول: تغییر مدیران در بروز مشکلات کنشی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دختر در منطقه ۳ تهران موثر است.

فرضیه فرعی دوم: تغییر مدیران در بروز مشکلات منشی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دختر در منطقه ۳ تهران موثر است.

فرضیه فرعی سوم: تغییر مدیران در بروز مشکلات بینشی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دختر در منطقه ۳ تهران موثر است.

فرضیه فرعی چهارم: تغییر مدیران در بروز مشکلات اجتماعی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دختر در منطقه ۳ تهران موثر است.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی-پیمایشی و اکتشافی می‌باشد. که دارای رویکرد کمی (پرسشنامه) می‌باشد. برای بررسی نتایج تحقیقات دیگر و بررسی ادبیات نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای

درونی سوالات مطمئن شد. ولی اگر مقدار آلفا کمتر از ۰/۷ است. تحقیق اول دارای دو پرسشنامه است که پرسشنامه اول مربوط به تغییر مدیران و پرسشنامه دوم مربوط به رفتارهای دانش آموزان است. پرسشنامه تغییر مدیران مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۱۹ بدست آمده است که این مقدار از ۰/۷ بیشتر بوده بنابراین پرسشنامه تغییر مدیران دارای پایایی مناسب است. از طرفی در پرسشنامه دانش آموزان هم مقدار آلفای کرونباخ ۰/۹۰۴ است که این مقدار هم بیشتر از ۰/۷ است بنابراین هر دو پرسشنامه دارای پایایی مناسب هستند.

تحقیق می‌باشد. برای بررسی تاثیر میزان تحقق و میزان اهمیت هریک از مولفه‌های اشاره شده که در پرسشنامه آمده است از روش‌های مناسب استفاده می‌شود. برای بررسی روایی پرسشنامه پرسشنامه به نخبگان (مدیران با سابقه مدارس) و اساتید دانشگاه ارئه و تایید آن گرفته شد. برای محاسبه قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار آماری Spss استفاده شده است. اگر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷ یا بیشتر است، پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است و می‌توان از بابت همبستگی

نتایج پایایی برای پرسشنامه‌ها

پرسشنامه تغییر مدیران	پرسشنامه دانش آموزان	
۳۰	۳۰	تعداد نمونه‌های توزیع شده
%۱۰۰	%۱۰۰	درصد تصدیق
۰/۸۱۹	۰/۹۰۴	مقدار آلفای کرونباخ

برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شده است. H0: تغییر مدیران در بروز مشکلات کنشی دانش آموزان موثر نیست. جدول ۱ متغیرهای مختلف را برای آزمون تی در فرضیه فرعی اول را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشخص است. مقدار (Sig. (2-tailed) از ۰/۵ و ۰/۱ کوچک‌تر است که این نشان دهنده رد فرضیه صفر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که فرضیه تحقیق حاضر تایید می‌شود.

در مرحله بعدی از آزمون اسمیرنوف کلموگراف به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد داده‌ها نرمال بودند. بنابراین برای ادامه کار باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شد. با توجه به توزیع نرمال داده‌ها، خاصیت فاصله‌ای یا نسبی داده‌ها و همین‌طور تلفیق دو گروه دانش آموز و مدیر، نیاز به استفاده از آزمون تی احساس شد.

۴- یافته‌های تحقیق

در تحقیق حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون «تی»

جدول ۱- آزمون تی برای فرضیه فرعی اول

مدل	انحراف استاندارد	آمار t	ضریب VIF	سطح معنی داری
مشکلات کنشی	۰/۱۵۷۹۴	۳/۱۴۸	۷/۷۷۵	۰/۰۰۶
متغیر مستقل	۰/۱۲۹۱۶	۳/۶۲۸		

جدول ۲ متغیرهای مختلف را برای آزمون تی در فرضیه فرعی دوم را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشخص است. مقدار (Sig. (2-tailed) از ۰/۵ و ۰/۱ کوچک‌تر است

H0: تغییر مدیران در بروز مشکلات منشی دانش آموزان موثر نیست.

که این نشان دهنده رد فرضیه صفر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که فرضیه تحقیق حاضر تایید می‌شود.

جدول ۲- آزمون تی برای فرضیه فرعی دوم

مدل	انحراف استاندارد	آمار t	ضریب VIF	سطح معنی‌داری
مشکلات منشی	۰/۱۰۲۵۳	۲/۹۲۴	۵/۴۰۵	۰/۰۲۲
متغیر مستقل	۰/۰۹۸۰۷	۳/۰۵۷		

H0: تغییر مدیران در بروز مشکلات بینشی دانش‌آموزان موثر نیست.
جدول ۳ متغیرهای مختلف را برای آزمون تی در فرضیه فرعی سوم را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشخص

است. مقدار (Sig. (2-tailed) از ۰/۵ و ۰/۱ کوچک‌تر است که این نشان دهنده رد فرضیه صفر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که فرضیه تحقیق حاضر تایید می‌شود.

جدول ۳- آزمون تی برای فرضیه فرعی سوم

مدل	انحراف استاندارد	آمار t	ضریب VIF	سطح معنی‌داری
مشکلات بینشی	۰/۱۳۳۵۴	۴/۱۵۴	۱/۱۹۱	۰/۰۱۰
متغیر مستقل	۰/۱۳۶۲۸	۴/۰۷۱		

H0: تغییر مدیران در بروز مشکلات اجتماعی دانش‌آموزان موثر نیست.
جدول ۴ متغیرهای مختلف را برای آزمون تی در فرضیه فرعی چهارم را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول

مشخص است. مقدار (Sig. (2-tailed) از ۰/۵ و ۰/۱ کمتر است که این نشان دهنده رد فرضیه صفر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که فرضیه تحقیق حاضر تایید می‌شود.

جدول ۴- آزمون تی برای فرضیه فرعی چهارم

مدل	انحراف استاندارد	آمار t	ضریب VIF	سطح معنی‌داری
مشکلات اجتماعی	۰/۱۱۸۱۳	۳/۳۶۶	۲/۹۰۰	۰/۰۰۱
متغیر مستقل	۰/۱۰۰۱۱	۳/۹۷۲		

H0: تغییر مدیران موجب بروز مشکلات فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان نمی‌شود.
جدول ۵ متغیرهای مختلف را برای آزمون تی در فرضیه اصلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشخص

است. مقدار (Sig. (2-tailed) از ۰/۵ و ۰/۱ کوچک‌تر است که این نشان دهنده رد فرضیه صفر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که فرضیه تحقیق حاضر تایید می‌شود.

جدول ۵- آزمون تی برای فرضیه اصلی

مدل	انحراف استاندارد	آمار t	ضریب VIF	سطح معنی‌داری
مشکلات فرهنگی و اجتماعی	۰/۱۰۳۶۴	۳/۸۱۷	۹/۰۵۲	۰/۰۰۳
متغیر مستقل	۰/۰۸۴۶۶	۴/۶۷۲		

جدول ۶ جمع‌بندی کلی آزمون فرضیات می‌باشد و مشکلات بیش‌گراانه دارد و کمترین تأثیر را مشکلات منشی براساس ضریب آزمون تی رتبه‌بندی بین متغیرها صورت گرفته است. همان‌طور که از جدول مشخص است، بیشترین تأثیر را

جدول ۶- نتیجه آزمون فرضیات براساس میزان تأثیر

ردیف	فرضیه	تایید/رد	ضریب آزمون تی
۱	تغییر مدیران موجب بروز مشکلات فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان می‌شود.	تایید شده	۴/۶۷۲
۲	تغییر مدیران در بروز مشکلات کنشی دانش‌آموزان موثر است.	تایید شده	۳/۱۴۸
۳	تغییر مدیران در بروز مشکلات منشی دانش‌آموزان موثر است.	تایید شده	۲/۹۲۴
۴	تغییر مدیران در بروز مشکلات بینشی دانش‌آموزان موثر است.	تایید شده	۴/۱۵۴
۵	تغییر مدیران در بروز مشکلات اجتماعی دانش‌آموزان موثر است.	تایید شده	۳/۳۶۶

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

الف) نتیجه‌گیری

فائل شد که این سه صورت عبارتند از: هویت مشروعیت‌بخش، هویت مقاومت و هویت برنامه‌دار و با توجه به موضوع تحقیق حاضر، به توضیح هویت مقاومت بسنده می‌شود. هویت مقاومت به هویتی اشاره دارد که به دست کنشگرانی ساخته می‌شود که در اوضاع و احوال یا شرایطی قرار دارند که از طرف منطبق سلطه، بی‌ارزش دانسته می‌شود و یا داغ‌نگ بر آن زده می‌شود از همین روی، سنگ‌راهی برای مقاومت و بقا براساس اصول متفاوت و یا متضاد با اصول مورد حمایت نهادهای جامعه ساخته می‌شود. هم‌چنین کاستلز معتقد است که وقتی جهان بزرگتر از آن می‌شود که بتوان آن را کنترل کرد، کنشگران اجتماعی درصدد بر می‌آیند تا دوباره جهان را به حد و اندازه قابل دسترسی خود تکه تکه کنند. بنابراین تغییرات محیطی در یک سازمان (در این پژوهش مدرسه) می‌تواند بر رفتار کنش‌گرایانه، منش‌گرایانه و بینش‌گرایانه افراد (در این تحقیق دانش‌آموزان) تأثیر به‌سزایی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین این تغییرات می‌تواند

کاستلز معتقد است که مشکلات رفتاری- اجتماعی سرچشمه معنا و تجربه برای مردم است. پس به اعتقاد او با این که مشکلات رفتاری- اجتماعی معنا برای خود کنشگران است و به دست خود آنها از رهگذر فرایند فردیت بخشیدن ساخته می‌شود با این حال ممکن است هویت‌ها از نهادهای مسلط نیز ناشی شوند. از نقطه نظر کاستلز یکی از مهم‌ترین عواملی که در عصر حاضر بر مشکلات کنشی، بینشی و منشی اثرگذار است تحولات ناشی از عوامل مختلفی بیرونی و درونی می‌باشد. او معتقد است که فرایند تغییر در محیط می‌تواند بر رفتارهای منشی، بینشی و منشی تأثیر داشته باشد. از آنجا که کاستلز معتقد است که ساختن هویت همواره در بستر روابط قدرت انجام می‌گیرد، باید بین سه صورت و منشأ ساختن هویت تمایز

بر اساس تحقیق ویچلد و همکاران در سال ۲۰۰۶، این دیدگاه به بهبود وضعیت روانشناختی افراد جامعه تأکید دارد و چنین هدفی در گرو آگاه‌سازی افراد و خانواده‌ها در قبال تربیت فرزندان، فنون ارتباطی، حفظ سلامت روانی خویش و... می‌داند. هم‌چنین تحقیقاتی که در این حوزه جهت بررسی آسیب‌های اجتماعی صورت گرفته است رشد اخلاقی این افراد را در سطوح پایین برآورده کرده‌اند. بطوری‌که قضاوت‌های اخلاقی آنها معمولاً از سطح افراد متوسط همراه خود پایین‌تر بوده است. این دیدگاه لزوم ارائه آگاهی و اطلاعات به افراد را در حیطه پیشگیری اولیه و انجام مشاوره‌ها و خدمات روانشناختی به افرادی که در معرض ابتلا به آسیب‌های اجتماعی هستند و افرادی که درگیر در این آسیب‌ها هستند را در حیطه پیشگیری اولیه و ثانویه پیشنهاد می‌کند. که این نتایج نیز با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا است (ویچلد و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۶).

ب) پیشنهادات تحقیق

- بر اساس بررسی‌های انجام شده در مشکلات کنشی، منشی و بینشی دانش‌آموزان، در صورت تغییر مدیران مدارس، مدیران جدید باید علم حل و برخورد با این مشکلات را داشته باشند بنابراین پیشنهاد می‌شوند تا قبل از جایگزینی مدیران، مدیر جدید دوره‌های روانشناسی خاصی را طی کند.

- پیشنهاد می‌شود تا برای دانش‌آموزان کارگاه‌هایی برگزار شود تا آنها نیز از مشکلات موجود با خبر باشند.

- پیشنهاد می‌شود تا از روش‌ها مدیریت جدیدی در جهت مدیریت مدارس استفاده شود.

- پیشنهاد می‌شود تا همانند سازمان‌ها در مدارس هم فرهنگ سازمانی برقرار شود تا در صورت دریافت نتایج مطلوب و یا نامطلوب افراد مدارس با تنبیه و یا پاداش روبرو شوند.

منابع

تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵). تحقیق و بررسی نظرات مدیران مدارس مقاطع مختلف شهرستان شهرضا درباره شرح

به تعویض پرسنل به خصوص مدیر و معلم اشاره نمود. با تغییر در پرسنل می‌تواند رفتار و مشکلات دانش‌آموزان را از دو جنبه عملگرایانه و عاطفی تحت تأثیر قرار دهد. در این پژوهش بیان شده است که تغییر مدیران می‌تواند بر شاخص‌های مختلف مشکلات اجتماعی تأثیر داشته باشد. بنابراین نتایج نشان می‌دهد که:

نتایج بدست آمده از فرضیه اول بیان می‌شود که تغییر مدیران در بروز مشکلات کنشی دانش‌آموزان موثر است، بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق هونینکل و بهیور در سال ۲۰۰۴ بیان می‌شود که تغییر و عملکرد مدیران به صورت مستقیم می‌تواند بر مشکلات کنشی دانش‌آموزان تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد که این نتایج با نتایج ارائه شده در تحقیق حاضر هم‌راستا است (هونینکل و بهیور^{۱۰}، ۲۰۰۴).

نتایج بدست آمده از فرضیه دوم بیان می‌شود که تغییر مدیران در بروز مشکلات منشی دانش‌آموزان موثر است، لدر سال ۲۰۰۴ بیان کرده است که مشکلات منشی دانش‌آموزان به محیط وابسته است و هر مدیری در هر سازمانی می‌تواند محیط و شرایط مختلفی را در آن سازمان ایجاد کند که با توجه به تفاوت در استراتژی‌های مدیران تغییر مدیر می‌تواند بر مشکلات منشی و محیطی افراد سازمان تأثیر بگذارد که این موضوع هم‌راستا با نتایج تحقیق حاضر است (لدر^{۱۱}، ۲۰۰۵).

نتایج بدست آمده از فرضیه سوم بیان می‌شود که تغییر مدیران در بروز مشکلات بینشی دانش‌آموزان موثر است، ونزل و همکاران در سال ۲۰۰۶ بیان نموده است که مشکلات بینشی در بین افراد بالغ از آموخته‌ها و تحصیلات او نشأت می‌گیرد این در حالی است که در بین افراد غیر بالغ وابسته به محیط است بنابراین تغییر مدیران می‌تواند تغییر را در محیط ایجاد کند و نهایتاً بر مشکلات بینشی تأثیر بگذارد که این نتایج هم با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا است (ونزل و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۶).

نتایج بدست آمده از فرضیه دوم بیان می‌شود که تغییر مدیران در بروز مشکلات اجتماعی دانش‌آموزان موثر است،

Becton, J. Bret & Portis, Ron. & Schraeder (2007). A Critical Examination Of Performance Appraisals: An Organization's Friend or Foe? The Journal for Quality & Participation.

Bontis Nick (2000). Assessing Knowledge Assets: A Review Of The Models Used To Measure Intellectual Capital.

Botvin, G. J & Griffin, K.W (2002). Life skills training as a primary prevention approach for adolescents drug abuse and other problem behaviors, The International Journal of Emergency Mental Health.

Botvin, G.J, Griffin, K.W & Nichols, T.D (2006). Preventing youth violence and delinquency through a universal school based prevention approach. Prevention Science.

Brislin, Richard & Macnab, Brent & Worthley, Reginald (2006). Cultural Intelligence: understanding Behaviors that Serve People's Goals, Group & Organization Management. Castle, Emery N (2002). Social Capital: An Interdisciplinary Concept. Rural Sociology. Christina & Marta (2006). Intangible Assets And Intellectual Capital As Key Factors Of Romanias Convergence.

Accvedo, Vanessa (2008). Cultural Competence in a Group Intervention Designed For Latian Patients Living With HLV/AIDS, Health & Social Work.

Cooper, Danielle & Doucet, Lorna & Pratt, Michael (2007). Understanding, Appropriateness in Multinational Organization, Journal of Organizational Behaviors (28).

Crowne, Kerri Anne (2007). The Relationships Among Social Intelligence, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Cultural Exposure, Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy.

Doherty, Liz & Groeschl, Stefan (2007). Conceptualising Cultures, Cross Cultural Management-An international journal.

Downward P, Pawlowski T, Raseiute S (2011). Sport, Trust and Social Capital.

وظایف و اصول مدیریت در ارتباط با نحوه عملکرد مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد.

جمالی، جعفر (۱۳۸۶). مقایسه روش مدیریت مدیران مدارس که دوره‌های مدیریت آموزشی را گذرانده‌اند با مدیرانی که این دوره‌ها را ندیده‌اند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی.

اصغریان جویباری، علی اصغر (۱۳۹۲). بررسی انطباق عملکرد مدیران مدارس شهرستان دماوند با وظایف مدیران آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم دانشکده علوم تربیتی.

Akçomak, S (2011). Social Capital of Social Capital Researchers. Review of Economics and Institutions.

Allen, Jerilyn & Carson, Katbryna & Cooper, Lisa & Paez, Kathryn (2008). Provider and CULTURAL Competence in a Primary Care Setting. Social Science & Medicine (66).

Alon, I & Higgin S J.M (2005). Global Leadership Success Through Emotional and Cultural Intelligence. Business Horizons (48).

Anderiani, L (2013). Social Capital: A Road Map of Theoretical Frameworks and Empirical Limitations. (Working Paper). Department of Management - Birkbeck College University of London.

Ang, Soon & Chandrasehar, N. Anand & Koh, Christine & Ng, K. Yee & Tay Cheryl & Templer, Klausy & Van Dyne, Linn (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making. Cultural Adaptation and Task Performance.

Badawy, Michael K (2007). Managing Human Resources. Industrial Research Institute.

Bamber. C. J & Belohoubek, P & Castka, P & Sharp, J.M (2001). Factors affecting successful implementation of high performance teams, Team Performance Management: An International Journal.

Roberto M, Levesque L (2005). The Art of Making Change Initiatives Stick, MIT Sloan Management Review.

Saka A (2003). Internal change agents' view of the management of change problem, Journal of Organizational Change Management.

Sikorko P (2008). Transforming library and higher education support services: can change models help? Library Management 29:307-318. Smith I (2011) Organizational quality and organisational change: Interconnecting paths to effectiveness.

Springer P, Clark C, Strohfus P, Belcheir M (2012). Using Transformational Change to Improve Organizational Culture and Climate in a School of Nursing, Journal of Nursing Education.

Weichold, K, Giannotta, F, Silbereisen, R.K, Ciairano, S & Wenzel, V (2006). Cross-cultural evaluation of a life-skills programme to combat adolescent substance misuse, Sucht.

Proceeding of the XIII and III ESEA Conferences on sport Economies, Prague, Czech Republic.

Miner, J. B (2015). Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership. Routledge.

Moody, M.C (2007). Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and BIG five Personality traits, Dissertation For the degree of doctor of Philosophy.

Phelan M (2005). Cultural Revitalization Movements in Organization Change Management. Journal of Change Management.

Pillay J, Hackney R, Braganza A (2012). Informing strategic IS change: Towards a 'metalearning' framework. Journal of Strategic Information Systems.

Raineri A (2011). Change management practices: Impact on perceived change results. Journal of Business Research.

Reissner S, Pagan V, Smith C (2011). Our iceberg is melting, Story, metaphor and the management of organisational change. Culture and Organization.

Remington K, Pollack J (2007). Tools for Complex Projects. Gower, Aldershot.

یادداشت‌ها

¹ Phelan

² Pillay

³ Raineri

⁴ Reissner

⁵ Roberto

⁶ Saka

⁷ Sikorko

⁸ Zang

⁹ Akçomak

¹⁰ Hanewinkel

¹¹ Lerner

¹² Wenzel

¹³ Weichold