



تحلیل وضعیت کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیران عالی آموزشی (مطالعه موردی:

مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان)

مرضیه موسوی^{۱*} - بهمن خسروی پور^۲ - مسعود برادران^۲ - سعید محمدزاده^۳

^۱ کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ^۲ دانشیار دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ^۳ دانشیار دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ^۴ استادیار دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، تحلیل وضعیت برنامه ریزی در سطح مدیران عالی آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان است. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشکده محیط زیست و منابع طبیعی دانشگاه صنعتی خاتم الانبیاء بهبهان به تعداد ۱۴۶ نفر می باشد. نمونه آماری مطالعه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۱۱۱ نفر تعیین و به شیوه نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخت است که روایی آن توسط گروهی از صاحب نظران و اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.96$) مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان می دهد از دید پاسخگویان کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان نسبتاً مطلوب و در دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران و دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست بهبهان نسبتاً نامطلوب می باشد. بین سوابق خدمتی مدیران و انگیزش و رضایت شغلی با کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در سطح ۰/۰۱ رابطه آماری مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که انگیزش و رضایت شغلی ۱۷ درصد تغییرات کارکرد برنامه ریزی را تبیین نموده است.

کلمات کلیدی: آموزش عالی کشاورزی، برنامه ریزی، مدیران آموزشی

مقدمه

جمعیت رو به افزایش امروزی، استفاده بی رویه از منابع طبیعی، بکارگیری امکانات اقتصادی، فیزیکی و اجتماعی به منظور رفاه و ارتقا سطح زندگی از طرفی، انفجار علم و تکنولوژی و نیز انفجار ارزش ها از طرف دیگر از پدیده های بارز و بسیار حساس عصر ما بوده و سازمان ها را تحت تأثیر قرار می دهند. لذا، لزوم برنامه ریزی به منظور تطبیق با این شرایط و استفاده بهتر از امکانات و نیز وسیله ای برای دستیابی به هدفها و موقعیت های مطلوب بیش از پیش مطرح می شود (یارمحمدیان، ۱۳۹۰).

سازمان های امروزی به دلیل تغییرات سریع و روز افزونی که در محیط بیرونی آنها رخ می دهد و نیز عدم کنترل متغیرهای محیطی، قادر نیستند بدون برنامه ریزی به اهداف خود دست یابند. در این میان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، موسسه هایی



هستند که محصولات آنها، توسعه توانایی های علمی و دانشی افراد، سازمانها و گروه های مختلف جامعه و پیشبرد مرزهای دانش از طریق آموزش و پژوهش است. اغلب صاحب نظران آموزش عالی معتقدند بخش عمده ای از اقتصاد کشورها در عصر حاضر، مبتنی بر دانش و فعالیت های فکری تولید شده در دانشگاه ها است (زرین سبب و جلی سینیکی، ۱۳۹۰). دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی دارای رسالت و وظیفه سنگینی برای تربیت نیروی انسانی متخصص براساس نیازهای کشور هستند. لازمه عهده دار شدن چنین مسئولیت خطیری مدیریت متناسب با شرایط، تحولات و چالش های پیش روی نظام آموزش عالی می باشد (صنوبری، ۱۳۸۸). در همه ی سازمان ها، مدیریت مهم ترین رکنی است که در رسیدن به هدف های سازمان تأثیرگذار می باشد. چنانچه در رأس سازمان ها، مدیرانی کارآمد، شایسته، ماهر، باتجربه و بسیار آگاه به اصل ها و فن های مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمان در رسیدن به هدف های سازمانی تضمین خواهد شد (یزدانی، ۱۳۹۰). مدیریت فرایند کار کردن با افراد و منابع برای تحقق هدف های سازمانی است (Bin Abdul Karim, 2010). همچنین، مدیریت به عنوان فرایند به کارگیری کارا و اثربخش منابع مادی و انسانی از راه برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل، نظارت و ارزیابی برای دستیابی به هدف های سازمانی برپایه نظام ارزشی تعریف شده است (دعایی، ۱۳۸۴). فایول، وظایف مدیریت را برنامه ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل می داند (رضاییان، ۱۳۸۸). بازرگان (۱۳۸۳)، وظیفه ها (کارکرد) مدیریت آموزشی را برنامه ریزی آموزشی، سازماندهی فعالیت های آموزشی، اجرای فعالیت های آموزشی (هدایت و رهبری) و نظارت و ارزیابی آموزشی تقسیم بندی نموده است.

از سوی دیگر، یک سازمان دارای سطح های مختلف مدیریت می باشد. سطح های مدیریت به حد فاصل بین موقعیت های مختلف مدیریت در سازمان اشاره دارد. سطح های مدیریت به اندازه سازمان، امکانات فنی و دامنه گسترده ای از تولیدها و خدمات ها بستگی دارد، با توجه به سلسله مرتبه های قدرت و مسئولیت، مدیران از نظر سطح های سازمانی به مدیران عالی، میانی و عملیاتی (پایه) دسته بندی می شوند (Pal & Bansala, 2010). مدیران عالی سازمان، برنامه ریزی های جامع و بلندمدت سازمان را طراحی می کنند، نوع تصمیم گیری آنان راهبردی است و بیشتر به اطلاعات برون سازمانی توجه دارند. مدیران میانی به طور مستقیم به مدیریت رده بالا گزارش می دهند و نقش حلقه واسط را میان مدیران عالی و مدیران عملیاتی به عهده دارند. مدیران عملیاتی پایین ترین سطح مدیریت در سازمان می باشند. نوع تصمیم گیری آنان اجرایی است و در عملیات سازمانی به طور مستقیم درگیر هستند (رهنورد و جویبار، ۱۳۸۷). در این پژوهش به کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیران عالی (معاونت آموزشی دانشگاه) پرداخته می شود.

یکی از عناصر عمده مدیریت، برنامه ریزی است. برنامه ریزی شالوده عناصر مدیریتی و فرایندی است که سازمانها در قالب آن همه فعالیتها و کوششهای خود را در مورد اهداف مورد نظر، راه رسیدن به آن و چگونگی طی مسیر را در یکدیگر ترکیب و ادغام کرده و هدف از اجرای آن دستیابی به نتایج مطلوب است. مدیریت نظام آموزشی برای کلیه منابع تحت اختیار خود می باید جهت تعیین چشم انداز، اهداف کلی، فعالیتها و مأموریت های خود برنامه ریزی داشته باشد (صنوبری، ۱۳۸۸). برنامه ریزی عبارت است از تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن راهها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم سازد. لذا، برنامه ریزی مستلزم تشخیص مسائل و مشکلات و پیدا کردن طرق مختلف برای حل مسائل و انتخاب بهترین راه برای رسیدن به هدف است. اجرای صحیح وظایف دیگر مستلزم برنامه ریزی دقیق می باشد (دعایی، ۱۳۸۴). برنامه ریزی به منزله ی وسیله ای برای بهره گیری از منابع و نهادهای موجود و هماهنگ کردن وظایف گوناگونی به شمار می رود که برای رسیدن به هدف های کلی و کمی تعیین شده، انجام می گیرد. از سوی دیگر، برنامه ریزی به عنوان یک فرآیند، براساس تجزیه و تحلیل وضعیت گذشته و مقایسه ی آن با روند موجود و برای آینده ای بهتر شکل می گیرد. به عبارت دیگر «برنامه ریزی بر پایه ی واقعیت ها استوار است و اطلاعات آماری، شالوده ی فرآیند برنامه ریزی است» (لطیفی، ۱۳۸۸). در صورت عدم بکارگیری برنامه ریزی در سازمان، فعالیت ها بسیار کند و پرهزینه می شود. اتلاف زمان و منابع و کاهش کارایی و بهره وری سازمانی و نهایتاً کاهش رضایت شغلی و عدم تحقق اهداف شخصی و سازمانی را نیز در پی خواهد داشت. بدین ترتیب برنامه ریزی در جهان امروز پدیده ای اجتناب ناپذیر است و هر



سیستمی برای پایداری و بقاء خود باید به این مسئله توجه خاصی داشته باشد. بنابراین، اهمیت برنامه ریزی را می توان به موارد زیر نسبت داد:

- ۱- ارائه یک چهارچوب واحد برای تصمیم گیری در سازمان؛
- ۲- کمک به تشخیص فرصت ها و تهدیدات بالقوه و بالفعل؛
- ۳- ارائه معیارهایی برای عملکرد شخصی و سازمان؛
- ۴- تعیین کننده جهت و اهداف سازمان؛
- ۵- کنترل سازمان از طریق بودجه بندی آن؛
- ۶- صرفه جویی در وقت و منابع مالی و مادی و انسانی؛
- ۷- عاملی برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان (یارمحمدیان، ۱۳۹۰).

به طور کلی، اهداف هر برنامه ریزی عبارتند از: افزایش احتمال رسیدن به هدف، از طریق تنظیم فعالیت ها؛ افزایش منفعت اقتصادی از طریق مقرون به صرفه ساختن عملیات؛ متمرکز شدن بر طرق دستیابی به مقاصد و اهداف، جلوگیری از انحراف از مسیر؛ مهیا ساختن ابزاری برای کنترل (رضاییان، ۱۳۸۸). روند تغییرات و تحولات به گونه ای است که مدیران دیگر نمی توانند برای تعیین اهداف سازمان براساس تجربیات گذشته تصمیم بگیرند، تجربه گذشته لزوماً راهنمای مطمئنی برای آینده نیست و مدیران باید با مددگیری از برنامه ریزی، استراتژی های آینده دانشگاه خود را به نحوی تنظیم نمایند که متناسب با موقعیت و شرایط آینده باشد. در سالهای اخیر با تغییرات شگفت آوری که در زمینه های مختلف، دانشگاهها را احاطه کرده است؛ مسئولان دریافته اند که با تعیین اهداف و مأموریت های دانشگاه در زمان های مدت دار (کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت) بهتر می توانند برنامه های مورد نظر خود را به ثمر برسانند. زیرا در این وضعیت، دانشگاه بهتر و روان تر کار می کند و نسبت به محیط خود واکنش های مناسبتری نشان می دهد. از این رو استفاده از برنامه ریزی به عنوان یک ضرورت در دانشگاهها مطرح شده است (حسینی لرگانی، ۱۳۸۸). در این میان خلیلی شورینی (۱۳۹۰) معتقد است، هنگامی که از ضرورت برنامه ریزی در اداره امور سازمان ها و مؤسسه ها و از جمله مؤسسه ها و مراکز آموزش عالی سخن به میان می آید، بدون شک، رعایت اصول برنامه ریزی باید مورد توجه قرار گیرد. زیرا اصول راهنمای عمل به حساب می آید و اگر در جریان تهیه و اجرای برنامه ها رعایت شوند، به موفقیت برنامه ها بیشتر می توان امیدوار بود. وی اصولی همچون جامعیت، مشارکت، تعهد، واقع بینی، استمرار و اصل تغییر و تحول یا اصل توجه به نوآوری ها را برای برنامه ریزی ضروری می داند.

واقعیت این است که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یک سیستم اجتماعی پیچیده در محیط خود فعالیت می کنند. بنابراین از یکسو از جهات مختلف علمی، آموزشی، خدماتی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بر محیط خود و تحولات آن اثر می گذارند؛ از سوی دیگر، خود از محیط و تحولات آن تأثیر می پذیرند. به طور طبیعی مطلوب است که این تأثیر و تأثر تا آنجا که ممکن است به گونه ای بسترسازی و هدایت شود که بیشترین بهره را در توسعه جامعه و دانشگاه به ارمغان آورد. به همین دلیل، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان مراکز راهبردی در نظر گرفته می شوند که رشد و توسعه پایدار جوامع مستقیماً به کمیت و کیفیت محصولات آنها وابسته می باشد (یمنی دوزی سرخابی و ترک زاده، ۱۳۸۷). نظام آموزش عالی کشور باید با برنامه ریزی دقیق در امور آموزشی، پژوهشی و تربیت نیروی انسانی، برای افزایش بهره وری و استفاده بهینه از سرمایه های موجود در کشور تلاش نماید. دانشگاه ها برای حفظ پویایی خود نیازمند برنامه ریزی های توسعه ای و راهبردی، بهبود فرآیند ها و روش ها و کنترل مستمر کیفیت هستند. انجام و تحقق هر یک از امور و فرآیندهای مذکور همراه با برنامه ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، دقیق مرتبط و روزآمد می باشد (هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۴). خطیبی (۱۳۸۸)، معتقد است در دنیای امروز، آگاهی از برنامه ریزی منحصر به مدیران ارشد، میانی و اجرایی سازمان ها نیست و به تک انسان ها مربوط می شود. هر چه دامنه فعالیت انسان ها و مسئولیت های مدیریتی آنان گسترش یابد، تسلط بر برنامه ریزی و نحوه تدوین و اجرای آن غیرقابل اجتناب می شود. اگر قرار است مدیران ارشد و میانی هر سازمان به ویژه نظام آموزش



عالی در کار و مسئولیت خویش موفق باشند باید شیوه برنامه ریزی را به طور اصولی فراگرفته، آن را تدوین کرده و به خوبی این برنامه را به اجرا گذارند.

امروزه اعتقاد عمومی صاحب نظران برنامه ریزی آموزش عالی بر این است که ضمن توجه به خصوصیات ویژه هر دانشگاه به عنوان یک سیستم اجتماعی باز(پیچیده)، کاربرد اصول اساسی برنامه ریزی آموزش عالی در سیاست گذاری، تعیین اهداف، بیان استراتژی ها، تصمیم گیری ها، پیش بینی ها، استفاده بهینه از منابع و امکانات انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات و تدارک سیستم های ارزشیابی از ضرورت و اهمیت حیاتی برخوردار است و می تواند زمینه ساز کیفیت دانشگاه و محصولات آن و ایفای نقش بایسته و شایسته آن در توسعه ملی گردد. البته، این برنامه ریزی از آنجا که در راستای کارکردهای مختلف دانشگاه صورت می گیرد باید کلیت نظام دانشگاه را مورد توجه قرار دهد(یمینی دوزی سرخابی و ترک زاده، ۱۳۸۷).

رضوانی(۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان بررسی انطباق عملکرد مدیران با وظایف مدیریت آموزشی از دیدگاه مربیان مراکز آموزش کشاورزی کشور، به این نتیجه رسید که به نظر مربیان مراکز آموزش کشاورزی توانمندی مدیران در زمینه برنامه ریزی و سازماندهی مطلوب نیست و عملکردشان با توجه به برنامه ریزی های انجام شده موفقیت آمیز نبوده است. آراسته(۱۳۸۰)، در مطالعه ای تحت عنوان مدیریت در دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: چالشها و کاستیها، وجود ساختار آموزشی متمرکز، ضعف برنامه ریزی و ارزیابی در زمینه های مختلف، عدم وجود برنامه های مختلف برای ارتقای توانمندی های مدیران ارشد دانشگاه ها را از جمله کاستی های مدیریت در دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ذکر کرده است. نصر و همکاران(۱۳۸۳)، Akram (2010) و Ahmed et al. (2012) در پژوهش های خود به این نتیجه دست یافتند که سابقه مدیریتی در دانشگاه؛ مرتبه علمی مدیران گروه ها و سابقه خدمت دانشگاهی بر عملکرد مدیران تأثیرگذارند. نتایج مطالعه مختاری پور و سیادت(۱۳۸۳) حاکی از آن است که بین ویژگی های جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی در خصوص وظایف مدیران آموزشی تفاوتی وجود ندارد. ستوده باوانی (۱۳۸۵)، در بررسی میزان اجرای کارکردهای مدیریت آموزشی با عملکرد قطب های علمی گروه مهندسی برق کشور، به این نتیجه دست یافت که میزان بکارگیری کارکردهای مدیریتی مدیریت آموزشی از جمله برنامه ریزی در قطب های علمی گروه مهندسی برق کشور در سطح مطلوب است. نتایج مطالعه نکویی مقدم و همکاران(۱۳۸۶) حاکی از آن است که کیفیت کارکرد برنامه ریزی مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سطح بالاست.

کارنما(۱۳۸۶) در بررسی آسیب شناسی وضعیت آموزش عالی در ایران و مقایسه آن با سایر کشورها اظهار می دارد که ضعف نظام آموزشی به لحاظ سیستم مدیریتی و برنامه ریزی آموزشی به صورت عملی و عدم طراحی برنامه های بلندمدت (برنامه ریزی استراتژیک) در نظام آموزشی و عملی ایران تحت عنوان آسیب شناخته شده اند. جاودانی و همکاران(۱۳۸۷) در مطالعه ای بی ثباتی مدیران، شتاب زدگی و بی ثباتی در برنامه ریزی ها و عملکردها را از ویژگی های وضعیت کنونی نظام مدیریت آموزش عالی کشور برشمرده اند. توفیقی داریان (۱۳۸۷)، حرکت آموزش عالی در مسیر معین و با اهداف مشخص؛ برنامه ریزی دانشگاه ها براساس مأموریت ها و اهداف از پیش تعیین شده(برنامه ریزی استراتژیک)؛ ایفای نقش ذی نفعان آموزش عالی در برنامه ریزی های آموزشی دانشگاه ها را جهت ارتقای کیفیت در آموزش عالی ایران ضروری می داند. رضانی و همکاران (۱۳۸۸)، در بررسی قابلیت های مدیریتی مدیران دانشگاه های دولتی شهر تهران، به این نتیجه رسیدند که قابلیت های برنامه ریزی و مدیریت، جامعه مدیران مورد بررسی در سطح متوسط تا خوب است. طبیبی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در زمینه برنامه ریزی و سازماندهی و مدیریت منابع انسانی توانمند نیستند. مؤذن و همکاران(۱۳۹۰) در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که ویژگی های فردی و حرفه ای و میزان رضایت شغلی بر عملکرد شغلی آموزشگران مؤثر بوده است.

پرداختچی و همکاران(۱۳۹۰)، بی رغبتی و بی انگیزگی اعضای هیأت علمی برای مشارکت در برنامه ریزی های آموزشی و درسی، بی ثباتی در برنامه ها و طرح ها و عموماً بخشنامه ای یا تقلیدی بودن برنامه ها و در نتیجه ناکارایی و زیر سؤال رفتن اصل برنامه ریزی در دانشگاه ها همچنین، عدم پیگیری طرح ها و برنامه ها پس از تغییر مدیران را از جمله علل ضعیف بودن برنامه



ریزی دانشگاهی عنوان کرده اند. Taiwo (2010) در مطالعه با عنوان سیستم آموزشی نیجریه: گذشته، حال و آینده، اشاره می کند که مدیر باید اطمینان حاصل کند که برنامه ها و فعالیت های مؤسسه آموزشی برنامه ریزی شده، طراحی شده، هماهنگ و یکپارچه شده است. در یک چنین مسیری مؤسسه آموزشی قادر به برآوردن نیازهای پرسنل، نیازها و انتظارات جامعه و اهداف آموزشی و اهداف مؤسسه آموزشی می شود.

با توجه به آنچه مطرح شد، لازمه پویایی و کیفیت دانشگاه ها تدوین و اجرای برنامه های متناسب با شرایط درونی و بیرونی دانشگاه ها است. نتایج مطالعات نشان می دهد که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی با مسائل و مشکلات کیفی فراوانی مواجه هستند. به همین دلیل، توجه و تأکید بر افزایش کیفیت آموزش عالی، دانشگاه ها و خروجی آنها همواره مورد اشاره قرار می گیرد. اهمیت نقش مدیران دانشگاهی در ارتقاء سطح کیفی و توسعه دانشگاه ها امری واضح و روشن است. به همین دلیل، شرایط و ویژگی های مورد نیاز برای مدیریت دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی موضوعی در خور توجه می باشد. با توجه به اهمیت برنامه ریزی در مدیریت نظام آموزش عالی و به ویژه آموزش عالی کشاورزی، باید این نکته را مدنظر قرار داد که در طراحی و تدوین برنامه ها ضروری است پیش نیازهای لازم فراهم شود. در غیر این صورت تدوین برنامه ها بدون وجود زمینه و رعایت پیش نیازها اتلاف وقت، سرمایه و دیگر منابع را در پی خواهد داشت. در این میان، نظر به اهمیت مراکز آموزش عالی کشاورزی در آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و همچنین توسعه بخش کشاورزی در راستای توسعه ملی دارند، می باید مدیریت این نظام توانمندی، صلاحیت و مهارت های لازم را در زمینه وظایف مدیریتی و از جمله برنامه ریزی داشته باشد. در این راستا مسأله اصلی این است که وضعیت کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی در سطح عالی (معاونت آموزشی) در مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان چگونه است؟ چه عواملی کارکرد برنامه ریزی مدیران را تحت تأثیر قرار می دهند؟

مواد و روش ها

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع رامین خوزستان، دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشکده محیط زیست و منابع طبیعی دانشگاه صنعتی خاتم الانبیاء بهبهان به تعداد ۱۴۸ نفر می باشد. نمونه آماری این مطالعه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۱۰۶ نفر تعیین و به شیوه نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه انتخاب گردیدند. جهت افزایش اعتبار پژوهش نمونه آماری پژوهش به تعداد ۱۱۱ نفر افزایش داده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخت است. روایی پرسشنامه توسط گروهی از صاحب نظران و اعضاء هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.96$) مورد تأیید قرار گرفت. به منظور دسته بندی و گروه بندی مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیریت عالی از روش فاصله انحراف معیار از میانگین^۱ (ISDM) استفاده شد. در این روش داده های بدست آمده به چهار سطح تقسیم می گردند و در نهایت براساس فراوانی و درصد بدست آمده در هر سطح، متغیر مورد نظر ارزیابی می شود.

A = min ≤ A < Mean - Sd نامطلوب

B = Mean - Sd ≤ B < Mean نسبتاً نامطلوب

C = Mean ≤ C < Mean + Sd نسبتاً مطلوب

D =

Mean + Sd ≤ D ≤ max مطلوب

تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSSwin16 انجام شد.



نتایج و بحث

ویژگی های فردی: تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد، از مجموع ۱۱۱ نفر پاسخگو براساس اطلاعات جمع آوری شده، ۹۵ نفر (۸۵/۶ درصد) مرد و ۱۶ نفر (۱۴/۴ درصد) زن هستند. میانگین سنی پاسخگویان ۳۹/۷۵ سال و انحراف معیار ۹/۹۶ سال می باشد. بیشترین فراوانی مربوط به اعضای هیأت علمی با سطح تحصیلات دکتری (۷۷/۵ درصد) است. ۸۱/۱ درصد پاسخگویان در دانشگاه های داخل کشور تحصیل کرده و درجه علمی ۶۲/۲ درصد از آنها استادیار بود. میانگین سابقه خدمت در دانشگاه ۱۰/۴۴ سال و انحراف معیار آن ۱۰/۱۴ سال می باشد. ۵۱/۴ درصد پاسخگویان در مراکز آموزش عالی کشاورزی دارای سابقه خدمت مدیریتی و ۴۴/۱ درصد پاسخگویان فاقد سابقه خدمت مدیریتی در مراکز آموزش عالی هستند. ۴۳/۲ درصد پاسخگویان کمتر از ۵ سال و ۰/۹ درصد بیشتر از ۱۵ سال سابقه مدیریتی در سطوح مختلف دانشگاه داشته اند. میانگین سابقه مدیریتی ۲/۵۷ سال و انحراف معیار آن ۳/۶ سال است. ۹ درصد پاسخگویان ۱ تا ۲ سال، ۲/۷ درصد ۳ تا ۴ سال و ۱/۸ درصد ۵-۶ سال سابقه خدمت در سطح مدیریت عالی داشتند. محل خدمت ۵۴/۱ درصد پاسخگویان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ۳۳/۳ درصد دانشکده کشاورزی دانشگاه شهیدچمران اهواز و ۱۲/۶ درصد دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست بهبهان است.

رتبه بندی گویه های کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیریت عالی از دیدگاه پاسخگویان

نتایج حاصل از رتبه بندی گویه های کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیریت عالی در جدول ۱ نشان می دهد گویه های برنامه ریزی امور آموزشی در مقاطع مختلف تحصیلی با همکاری گروه های آموزشی مربوط، ایجاد و تقویت وب سایت دانشگاه به منظور الکترونیکی کردن فرایند ثبت نام دانشجویان و ... و برنامه ریزی و تفویض اختیار به مدیران میانی در بخش های آموزشی- پژوهشی و برنامه ریزی و پیگیری تاسیس رشته های جدید در دانشگاه در راستای توسعه بخش کشاورزی رتبه اول تا سوم را به خود اختصاص دادند و گویه های ایجاد و توسعه آموزش های کاربردی کشاورزی در دانشگاه و در نظر گرفتن اصل شایسته سالاری در انتصاب مدیران آموزشی در رتبه آخر قرار گرفته است. دانشگاه های کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان برای حفظ پویایی خود در زمینه های آموزشی در مقاطع مختلف تحصیلی نیازمند برنامه ریزی های توسعه ای و راهبردی، بهبود فرایندها و روشها و کنترل مستمر کیفیت هستند. انجام و تحقق هر یک از امور و فرایندهای مذکور همراه با برنامه ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، دقیق، مرتبط و به روز می باشد. حجم گسترده فعالیت ها و انجام متمرکز آنها، بخشی از فرصت های مدیران ارشد دانشگاه را از پرداختن به وظایف اساسی از آنان سلب و به خود اختصاص داده است. از آنجا که یکی از مهمترین مبانی تحولات مثبت و سازنده، تمرکز زدائی و تفویض اختیار است و علمای علم مدیریت نیز «لازمه پویایی سازمان ها را در احساس وظیفه و احساس مسئولیت تمامی اجزای آنها در مقابل هم و در قبال مدیریت و اهداف تعریف و تعیین شده آن می دانند» و از طرفی انجام امور نیز با توجه به تنوع فعالیت ها، بدون تفویض قسمتی از اختیارات به مدیران سطوح پائین تر امری غیرممکن به نظر می رسد. بنابراین، تفویض اختیار به مدیران میانی دانشگاه باید با برنامه ریزی و با توجه به تخصص و سوابق افراد اجرا شود. ایجاد رشته های جدید در دانشگاه و تلاش آموزش عالی برای افزایش جذب دانشجویان از جمله اهداف برنامه پنجم توسعه است. بدون شک با برنامه ریزی صحیح، فراهم آوردن امکانات مناسب و مورد نیاز و اطلاع رسانی دقیق و در نظر گرفتن شرایط و نیاز جامعه می توان زمینه جذب دانشجویان را به آموزش عالی کشاورزی و رشته های تخصصی با توجه با نیاز بازار کار فراهم نمود.

جدول ۱ رتبه بندی گویه های کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیریت عالی از دیدگاه پاسخگویان

رتبه	ضریب تغییرات بندی	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۳۳	۲/۱۹	۶/۷۷	برنامه ریزی امور آموزشی در مقاطع مختلف تحصیلی با همکاری گروه های آموزشی مربوط



۲	۰/۳۹	۲/۴۹	۶/۴۲	ایجاد و تقویت وب سایت دانشگاه به منظور الکترونیکی کردن فرایند ثبت نام دانشجویان
۳	۰/۴۵	۲/۴۳	۵/۴۷	برنامه ریزی و تفویض اختیار به مدیران میانی در بخش های آموزشی - پژوهشی
۳	۰/۴۵	۲/۵۸	۵/۷۴	برنامه ریزی و پیگیری تاسیس رشته های جدید در دانشگاه در راستای توسعه بخش کشاورزی
۴	۰/۴۹	۲/۶۹	۵/۵	تقویت زیر ساخت های آموزشی - عمرانی (تجهیز کلاس ها، کارگاه ها و آزمایشگاه ها)
۵	۰/۵	۲/۶۵	۵/۳۸	برنامه ریزی و سیاست گذاری آموزشی بر اساس اهداف آموزش عالی کشاورزی کشور
۶	۰/۵۲	۲/۷	۵/۲۱	دسترسی اعضای هیأت علمی و دانشجویان به منابع روز مرتبط به رشته تحصیلی
۷	۰/۵۶	۳/۲	۵/۷۱	برنامه ریزی جهت جذب اعضاء هیات علمی بر اساس نیاز سنجی
۸	۰/۵۷	۲/۷۲	۴/۸	تأمین اعتبار و امکانات آموزشی و پژوهشی
۹	۰/۵۹	۲/۷۶	۴/۶۱	تعامل با دستگاه های اجرایی کشاورزی در راستای اهداف آموزشی - پژوهشی دانشگاه
۱۰	۰/۶	۲/۶۸	۴/۵۱	آموزش ، ارتقاء دانش و مهارت های تدریس اعضای هیأت علمی (کارگاه های آموزشی و ...)
۱۱	۰/۶۳	۲/۷۹	۴/۴۴	برنامه ریزی جهت استفاده اعضای هیأت علمی از فرصت های مطالعاتی داخل و خارج برابر ضوابط مصوب
۱۲	۰/۶۵	۲/۹۱	۴/۴۳	آموزش و ارتقاء دانش مدیران سطوح میانی و خرد
۱۳	۰/۶۶	۳/۰۳	۴/۶	امور آموزشی واحدهای مختلف آموزشی - پژوهشی
۱۴	۰/۷	۲/۶۵	۳/۸۳	ایجاد و توسعه آموزش های کارآفرینی در دانشگاه (حرکت در جهت ایجاد دانشگاه کارآفرین)
۱۵	۰/۷۱	۲/۷۵	۳/۸۸	برنامه ریزی جهت پذیرش دانشجویان خارجی
۱۶	۰/۷۳	۲/۷	۳/۷۲	پیگیری توسعه رشته های تلفیقی (میان رشته ای)
۱۷	۰/۹	۲/۷۱	۳/۰۱	ایجاد و توسعه آموزش های مجازی و آموزش از راه دور
۱۸	۰/۹۹	۲/۹۳	۲/۹۴	ایجاد و توسعه آموزش های کاربردی کشاورزی در دانشگاه
۱۹	۱/۴۶	۹/۲۳	۶/۳	در نظر گرفتن اصل شایسته سالاری در انتصاب مدیران آموزشی

ب- سنجش مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در سطح مدیریت عالی از دیدگاه پاسخگویان

نتایج حاصل از سطح بندی میزان مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در سطح مدیریت عالی نشان می دهد که از دید پاسخگویان کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان نسبتاً مطلوب می باشد. این نتیجه با یافته های مطالعه نکویی مقدم و همکاران (۱۳۸۶)، رضانی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت می کند. همچنین از دید پاسخگویان کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران و دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست بهبهان نسبتاً نامطلوب می باشد، این نتیجه با نتایج مطالعه رضوانی (۱۳۷۷) جاودانی و همکاران (۱۳۸۷)، طیبی و همکاران (۱۳۸۹) و پرداختچی و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت می کند.

جدول ۲ سطح بندی میزان مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در سطح مدیریت عالی

ردیف	نمونه	سطح	سطح مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی در سطح مدیریت عالی						دانشگاه		
			نامطلوب (۱)		نسبتاً نامطلوب (۲)		نسبتاً مطلوب (۳)			مطلوب (۴)	
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		درصد	
۲/۰۳	۴/۸۵	۳	۲۱/۷	۱۳	۳۳/۴	۲۰	۲۸/۳۹	۱۷	۱۶/۷	۱۰	کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان
۲/۲۶	۵/۱۳	۱	۱۶/۲	۶	۲۴/۳	۹	۲/۷	۱	۵۶/۸	۲۱	دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران
۱/۶۷	۴/۱۵	۲	۱۴/۳	۲	۲۸/۶	۴	۴۲/۹	۶	۱۴/۳	۲	دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست بهبهان

آمار استنباطی



نتایج حاصل از رابطه بین سن اعضای هیأت علمی و دیدگاه آنان نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی و سازماندهی نشان می دهد که بین سن اعضای هیأت علمی و دیدگاه آنان نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی رابطه معنی داری وجود ندارد. این نتیجه نشان می دهد که پاسخگویان با سنین مختلف در مورد پایین بودن مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی اتفاق نظر دارند. این نتیجه با مطالعه مختاری پور و سیادت (۱۳۸۳) مطابقت داشته و با مطالعه مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت ندارد. نتایج حاصل از رابطه بین سابقه خدمت و سابقه تدریس اعضای هیأت علمی و دیدگاه آنان نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی نشان می دهد که بین سابقه خدمت و سابقه تدریس اعضای هیأت علمی و دیدگاه آنان نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی رابطه معنی داری وجود ندارد. این نتیجه با مطالعه رضانی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت می کند. در جدول شماره ۴ مشاهده می شود که بین دیدگاه پاسخگویان نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی مدیران عالی آموزشی بر حسب مرتبه علمی آنان با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت آماری معنی داری وجود دارد. این نتیجه نشان می دهد که پاسخگویان با مرتبه علمی استاد، دانشیار، استادیار و مربی دارای دیدگاه متفاوتی نسبت به وضعیت موجود کارکرد برنامه ریزی مدیران عالی آموزشی هستند. این نتیجه با نتایج مطالعه نصر و همکاران (۱۳۸۳)، Akram (2010) و Ahmed et al. (2012) مطابقت می کند.

جدول ۳ رابطه بین دیدگاه پاسخگویان در مورد کارکرد برنامه ریزی در سطح مدیریت عالی بر حسب سن، سابقه خدمت و سابقه تدریس

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی (r _p)	سطح معنی داری (p)
سن	برنامه ریزی	۰/۰۲۹	۰/۷۶۸
سابقه خدمت		۰/۰۸۲	۰/۴۱۱
سابقه تدریس		۰/۰۵۷	۰/۵۶۸

جدول ۴ مقایسه دیدگاه پاسخگویان در مورد کارکرد برنامه ریزی مدیران عالی آموزشی بر حسب مرتبه علمی

مرتبه علمی	فراوانی	میانگین رتبه ای	آماره کروسکال والیس	سطح معنی داری
استاد	۹	۴۱/۳۹		
دانشیار	10	۷۶/۲۰	۹/۱*	۰/۰۲۸
استادیار	69	۴۹/۷۱		
مربی	۱۸	۶۱/۴۷		

* معنی داری با اطمینان ۹۵ درصد

نتایج جدول ۵ نشان می دهد بین انگیزش و رضایت شغلی و سوابق خدمتی با کارکرد برنامه ریزی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. این نتیجه نشان می دهد مدیرانی که انگیزه و رضایت شغلی بالا و همچنین سوابق خدمتی بالاتری داشته باشند، در زمینه برنامه ریزی موفق تر بوده و بهتر عمل می کنند.

جدول ۵ رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از دیدگاه پاسخگویان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی (r _p)	سطح معنی داری (p)
انگیزش و رضایت شغلی	برنامه ریزی	۰/۳۴۱*	۰/۰۰۰
سوابق خدمتی		۰/۲۵۶*	۰/۰۰۷

* معنی داری با اطمینان ۹۵ درصد



در این پژوهش، برای شناسایی و تبیین مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی به عنوان متغیر وابسته با متغیرهای پیش بین این تحقیق، از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندمتغیره خطی به روش گام به گام بهره گرفته شد. نتایج رگرسیون در جدول ۶ بر اساس بتای استاندارد به دست آمده نشان می دهد که متغیر انگیزش و رضایت شغلی تنها متغیری است که بیشترین سهم را در میزان تغییرات متغیر وابسته کارکرد برنامه ریزی داشتند.

جدول ۶ نتایج مدل نهایی تحلیل رگرسیون چندگانه مرحله ای برای شناسایی و پیش بینی مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی

متغیرهای مستقل	B	Std.Error	Beta	t	Sig
عدد ثابت (عرض از مبدا)	۴/۹۶	۲۰/۰۵	-	۰/۲۸۴	۰/۸۰۵
انگیزش و رضایت شغلی (X ₁)	۱/۶۳	۰/۳۶۱	۰/۴۱۶	۴/۵۳	۰/۰۰۰
	F=۲۰/۵۶۴	R ² _{Adj} =0/۱۶۵	R ² =۰/۱۷۳	R=0/۴۱۶	Sig=۰/۰۰۰

نتایج نشان می دهد این متغیرهای پیش بین ۱۷/۳ درصد (R²=۰/۱۷۳) از میزان نواسانات متغیر وابسته کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی را تبیین می کنند و بقیه مرتبط به سایر عوامل خواهد بود که در این پژوهش مورد مطالعه قرار نگرفته اند. معنی دار بودن آزمون های F و t حاکی از معنی دار بودن معادله رگرسیون می باشد. توجه به پایین بودن میزان ضریب تعیین می توان عوامل دیگری را بر کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی تاثیرگذار دانست. برای برآورد معادله تخمین، با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون در این تحقیق، با معادله رگرسیونی زیر می توان میزان کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی را تخمین زد:

$$Y = 4.96 + 1.63(X_1) \quad \text{کارکرد برنامه ریزی}$$

نتیجه گیری و پیشنهادها

ایجاد یک فضای مناسب برای یاری رساندن به بهبود کار آموزشی به عنوان مهمترین نقش مدیر آموزشی به شمار می آید. مدیرانی قادر به انجام این وظیفه می باشند که شناخت دقیقی از دانش مدیریت و چگونگی بکارگیری آن در موقعیت های مختلف داشته باشند تا بتوانند رسالت خود را به بهترین وجه به انجام برسانند. اهمیت مدیریت صحیح به اندازه ای است که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور تنها با مدیریت کارآمد و علمی امکان پذیر است. از سوی دیگر، مدیریت آموزشی، به مفهوم رهبری و راهنمایی و اصلاح و تغییر مورد نظر است. از این رو نیل به اهداف عالی نظام آموزش عالی در هر جامعه ای، مستلزم تجدید سازمان و نواندیشی در مدیریت نظام آموزشی است. با توجه به گسترش نیازهای جوامع و ضرورت کارآیی نظام آموزشی، مدیریت مؤسسه ها و مراکز آموزش عالی از جایگاه خاصی برخوردار می باشد. بدون تردید مدیران مراکز آموزشی باید شرایط ویژه ای برای تصدی این مسئولیت ها داشته باشند. زیرا در صورتی که هدفها و برنامه ها صحیح تدوین و تنظیم شود و وسایل و امکانات آموزشی و تربیتی نیز تأمین گردد، در هنگام اجرا توسط افراد غیرتوانا کاری از پیش نخواهند برد. به طور بدیهی، در هر کاری اگر مجریان آن از مهارت و شایستگی لازم برخوردار نباشند و احساس مسئولیت نکنند، نتیجه اقدامات آنها اگر منفی و زیانبار نباشد، چندان مفید هم نخواهد بود و در مورد نظام آموزش عالی اهداف و رسالت های آن محقق نخواهد شد. بنابراین میزان موفقیت نظام آموزشی در رسیدن به اهدافش ارتباط مستقیم با عملکرد مدیریت و از جمله مدیران آموزشی دارد، از این رو جایگاه مدیران آموزشی و عملکردشان برای نظام آموزش عالی مهم است. به عبارتی عملکرد نظام آموزشی بیشتر تحت تاثیر عملکرد مدیران آن است. در این مطالعه، از دیدگاه پاسخگویان عملکرد مدیران عالی آموزشی در زمینه برنامه ریزی امور و فعالیت های آموزشی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان نسبتاً مطلوب و در دانشکده کشاورزی دانشگاه شهید چمران و دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست بهبهان نسبتاً نامطلوب می باشد. با توجه به اینکه هدف اصلی مدیران آموزشی تسهیل و پیشبرد امور آموزش و



یادگیری در نظام های آموزشی است، برای رسیدن به این هدف معاونین آموزشی دانشگاه ها، معاونین آموزشی دانشکده ها و مدیران گروه های آموزشی باید متناسب با حوزه اختیارات خود از مفاد قوانین و مقررات در جهت اداره مطلوب واحدهای آموزشی که مسئولیت آن را دارند، بهره گرفته و از آنها به منظور حل مسائل آموزشی استفاده نمایند. در این راستا، مدیران آموزشی ضمن تعیین اهداف و تدارک فعالیت ها و امکانات مناسب و مورد نیاز، به منظور بهبود عملکرد در حوزه فعالیت خود، می باید برنامه های بلند مدت را تدوین و آن ها را در قالب برنامه های کوتاه مدت قابل اجرا تنظیم نمایند و هماهنگی های لازم را بین افراد و واحدهای مختلف بوجود آورد. با توجه به نتایج بدست آمده در این مطالعه، به منظور بهبود، تقویت و ارتقاء کارکردهای مدیران آموزشی در مراکز آموزش عالی کشاورزی استان خوزستان در زمینه برنامه ریزی پیشنهادهایی ارائه شده است.

- نتایج اولویت بندی نشان داد که گویه در نظر گرفتن اصل شایسته سالاری در انتصاب مدیران آموزشی در اولویت پایین قرار دارد. با توجه به اهمیت شناخت ابعاد شایستگی ها و مهارت های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران آموزشی توصیه می شود برای انتخاب مدیران شایسته به ویژگی های شخصیتی آنها توجه لازم مبذول شود و در این زمینه ضابطه و ملاک خاص موجود باشد و این ضوابط باید به گونه ای انتخاب شوند که در مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان قابل سنجش باشد.

- توصیه می شود، به منظور تقویت کارکرد برنامه ریزی در راستای ارتقای کیفیت و عملکرد مدیران زمینه مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم گیری ها و تدوین برنامه های راهبردی آموزشی را فراهم نمود. در این راستا برنامه ریزی جهت برگزاری های کارگاه های آموزشی در زمینه های تخصصی، مهارت های تدریس، و نحوه برنامه ریزی های درسی برای اعضای هیأت علمی باید مدنظر قرار گیرد.

- با توجه به میزان مطلوبیت کارکرد برنامه ریزی مدیران آموزشی در مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان توصیه می شود، برنامه ریزی استراتژیک در این مراکز مورد تأکید قرار گیرد. در چارچوب برنامه ریزی استراتژیک مدیران آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان باید توانمندی ها و شرایط محیطی خود را تحلیل کرده و براساس آن اهداف قابل دسترس و شیوه های رسیدن به آنها را در قالب برنامه های کوتاه مدت قابل اجرا مشخص کنند.

- نتایج نشان داد که مرتبه علمی و سوابق خدمت بر کارکرد مدیران مؤثر است. بنابراین، توصیه می شود در انتصاب مدیران آموزشی به مرتبه علمی و سوابق خدمت و مدیریتی آنها در مراکز آموزش عالی توجه شود و این عوامل در اولویت قرار گیرد.

- نتایج نشان داد که انگیزش و رضایت شغلی کارکرد مدیران در زمینه برنامه ریزی را تحت تأثیر قرار می دهد. به طور کلی، مدیرانی که از حق مدیریتی دریافتی رضایت دارند و شرایط محیط کار آنها مناسب بوده و در سمت خود احساس ارزش و احترام، موفقیت و پیشرفت نمایند و با همکاران خود روابط مناسبی داشته باشند عملکردشان هم از این عوامل تأثیر می پذیرد و افزایش خواهد یافت. پیشنهاد می شود جهت افزایش انگیزش و رضایت شغلی مدیران آموزشی تدابیر لازم و متناسب اندیشیده شود.

فهرست منابع

- ۱- آراسته، ح. ر. (۱۳۸۰). مدیریت در دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: چالش ها و کاستی ها. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۱ و ۲۲، صص ۶۹-۴۱.
- ۲- بازرگان، ع. (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی. انتشارات سمت.
- ۳- توفیقی داریان، ج. (۱۳۸۷). ضرورت ارتقای کیفیت در آموزش عالی ایران. نشریه صنعت و دانشگاه، سال دومف شماره ۵ و ۶، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، صص ۱۰-۵.
- ۴- پرداختچی، محمد حسن، فرجی ارمکی، اکبر و حسن زاده، سعید. (۱۳۹۰). در بررسی مشکلات و تنگناهای رؤسای دانشگاهها در توسعه واحدهای دانشگاهی و افزایش کیفیت و بهره وری پژوهشی در دانشگاههای صنعتی و



- غیرصنعتی(یک بررسی کیفی).فصلنامه آموزشی مهندسی ایران، سال سیزدهم، شماره ۵۰، تابستان ۱۳۹۰. صص ۱۰۳-۹۱.
- ۵- جاودانی، ح.، توفیقی، ج.، قاضی طباطبایی، م. و پرداختچی، م.ح.(۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه مدیران عالی: گذشته، حال و آینده. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۱۶۲-۱۳۹.
- ۶- حسینی، لرگانی،م.(۱۳۸۸). نگاهی به برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه تهران. قابل دستیابی در سایت خبرنامه آموزش عالی:
<http://nameh.irphe.ir/News>
- ۷- خطیبی، ج. ا.(۱۳۸۸). ارائه الگوی برنامه ریزی استراتژیک برای آموزش عالی ایران. نامه آموزش عالی، دوره جدید، سال سوم، شماره نهم، بهار ۱۳۸۹، صص ۴۷-۶۱.
- ۸- خلیلی شورینی، س. ۱۳۹۰. اصول و مبانی برنامه ریزی آموزشی. تهران، چاپ دوم، ناشر: مؤسسه انتشارات یادواره کتاب.
- ۹- دعایی، ح. ا. ۱۳۸۴. مدیریت منابع انسانی(نگرش کاربردی). چاپ پنجم، ویرایش دوم، مشهد، ناشر: بیان هدایت نور.
- ۱۰- رضوانی، ح.(۱۳۷۷). بررسی انطباق عملکرد مدیران با وظایف مدیریت آموزشی از دیدگاه مربیان مراکز آموزش کشاورزی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی.
- ۱۱- رضاییان، ع.(۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت.
- ۱۲- رضانی، ن.، پناهی، م. و پرداختچی، م.ح.(۱۳۸۸). بررسی قابلیت‌های مدیریتی مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۱، صص ۷۲-۵۱.
- ۱۳- رهنورد، ف.ا. و جویبار، م. ۱۳۸۷. مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیریت(مطالعه موردی). فصلنامه پیام مدیریت، شماره ۲۶، بهار ۱۳۸۷، صص ۱۱۸-۱۰۱.
- ۱۴- زرین سبب، ک. جلی سینیکی، ع.(۱۳۹۰). ضرورت برنامه ریزی استراتژیک در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی. اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴.
- ۱۵- ستوده باوانی، م. (۱۳۸۵). بررسی میزان اجرای کارکردهای مدیریت آموزشی با عملکرد قطب های علمی گروه مهندسی برق کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۱۶- صنوبری، ا. ۱۳۸۸. پیوند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان.
- ۱۷- طیبی، ج. ا.، فتحی، م.، ریاحی، ل. و یوسفی نژادی، ت. (۱۳۸۹). ارتباط شایستگی مدیران و کارایی بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی طب و تزکیه، شماره ۷۷، صص ۲۴-۱۷.
- ۱۸- کارنما، ا. (۱۳۸۶). بررسی آسیب شناختی وضعیت آموزش عالی در ایران و مقایسه آن با سایر کشورها. سومین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور.
- ۱۹- لطیفی، غ.ر. (۱۳۸۸). نگاهی به دانشگاه ها و نیم نگاهی به برنامه ریزی اجتماعی. ماهنامه علوم اجتماعی، شماره ۱۷، مرداد ماه، صص ۳۳-۳۰.
- ۲۰- مختاری پور، م.، سیادت، ع. ۱۳۸۳. بررسی تأثیر وظایف مدیران گروه های آموزشی بر کارایی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیأت علمی. دانش مدیریت، شماره ۶۵، صص ۹۰-۷۱.
- ۲۱- مؤذن کلور، ز.، موحدمحمدی، ح.، رضوانفر، ا. و پورآتش، م. ۱۳۹۰. تحلیل وظایف شغلی مدیران هنرستان های کشاورزی استان تهران، از دیدگاه آموزشگران. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۱۸، پاییز ۱۳۹۰، صص ۵۴-۴۵.



- ۲۲- نکویی مقدم، م.، بهشتی فر، م. و شکوه سلجوقی، ز. (۱۳۸۶). تعیین رابطه بین سبک های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۰، شماره ۲۹، صص ۴۴-۳۷.
- ۲۳- نصر، ا. ر.، علامت ساز، م. ح.، فکری ارشاد، ج.، نیلی، م. ر. و حسینی، ف. (۱۳۸۳). بررسی تحلیلی آئین نامه مدیریت گروه های آموزشی دانشگاه و عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آن. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال شانزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۳، صص ۶۶-۳۷.
- ۲۴- هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۴). شاخص های ارزیابی آموزش عالی در جمهوری اسلامی ایران. قابل دستیابی در: www.arzyabi.ir
- ۲۵- یارمحمدیان، م. ح.، عسگری، ه.، رئیسی، ا. ر.، حق شناس، ع. و شیرزادی، م. (۱۳۹۱). گزارش دومین برنامه استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان ۱۳۹۱-۱۳۸۷.
- ۲۶- یزدانی، م. (۱۳۹۰). تدوین شایستگی های رهبری مورد نیاز برای ایجاد برنامه جانشین پروری « مطالعه موردی شرکت پالایش گاز پارسین ». پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۲۷- یمنی دوزی سرخابی، م. و ترک زاده، ج. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت برنامه ریزی توسعه دانشگاه های دولتی در ایران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال اول، شماره ۴، صص ۱۹-۱.
- 28- Ahmed, M., Hussain, I., Ahmed, S., Qamar ud Din, M. (2012). A study of the factors Affecting the professional performance of teachers at higher education level in Khyber pakhtunkhwa Academic Research International, Vol. 2, No. 2, March 2012, pp.336- 341.
- 29- Akram, M.J. (2010). Factors Affecting the Performance of Teachers at higher Secondary Level in Punjab. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy In Education, University Institute of Education and Research Pir Mehr Ali Shah Arid Agriculture University Rawalpindi, Pakistan. Available at: <http://pr.hec.gov.pk>.
- 30- Bin Abdul Karim, Mohd Sufian. (2010). Management Function, Levels and skills. CEPP323 project Management & construction. <http://alumni.uniten.edu.my>.
- 31- Pal, K., Bansala, H. (2006). Management Concepts and Organizational Behaviour. hamchandracharya north gujarat university, panta, Code: MC-101, Lesson No: 01. Available at: <http://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mcom/mc-101.pdf>.
- 32- Taiwo, C. O. (2010). *The Nigeria Education System: Past, present and future*. Lagos: Thomas Nelson.



Analysis status planning in the top level educational administrators (Case study of Agricultural and Natural Resources higher education institutions in Khuzestan province)

Marzieh Mousavi^{1*}, Bahman Khosravi pour², Masoud Baradaran², Saeed
Mohammadzadeh²

¹Graduated MSc Department of Agricultural Extension and Education, Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources, ²Associate Professor, Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources, ³Associate Professor, Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources, ⁴Assistant Professor Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources

Abstract

The purpose of this study was to Analysis status planning function in the top level educational administrators in Agricultural and Natural Resources higher education institutions in Khuzestan province. The research method was descriptive - correlational. Statistical population of the study consisted of all faculty members at Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources, faculty of Agriculture of Ahwaz Shahid Chamran University and faculty of Environment and Natural Resources of Behbahan Khatamolanbia University (N=146). Statistical sample size was determined by using the table of Morgan (n=111). The Statistical sample was selected through Proportional stratified sampling technique. Research tools was a made questionnaire. The questionnaire's validity was confirmed by a panel of Agricultural extension and education experts. Its reliability was conducted and confirmed using Cronbachs alpha ($\alpha=0/96$). Data were analyzed by using SPSSwin₁₆. The findings showed that planning in the top level educational administrators in Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources was relatively desirable, and in Agriculture of Ahwaz Shahid Chamran University and Environment and Natural Resources of Behbahan Khatamolanbia University was relatively undesirable. Between Experience managers and job satisfaction, motivation and functional planning were Significant difference ($p=0/01$). Results of regression analyzes indicate that job satisfaction, motivation were explain 1۷% planning function changes.

Keywords: Higher agricultural education, Planning, educational administrators