

بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان

در حوزه‌های علمیة کابل

دکتر حسین کارآمد^۱

عبدالواحد ناصری^۲

چکیده

موضوع مهارت‌های مدیران از جمله مسائل مهم است که مورد توجه بسیاری از اندیشمندان قرار گرفته و نظریات مختلفی از جانب صاحب‌نظران در این موضوع ابراز شده که از جمله اولین نظریه‌های مطرح در زمینه نظریه رابرت کاتز است که مهارت‌های مدیران را به سه بخش مهارت انسانی، مهارت ادراکی و مهارت فنی تقسیم نموده که مورد توجه بسیاری از دانشمندان مدیریت قرار گرفته و به آن پرداخته شده است؛ و نیز عملکرد مدیران و رضایت شغلی کارکنان از متغیرهای مورد توجه دانشمندان مدیریت بوده است که در مدیریت رفتار سازمانی از آن بحث شده است و نظریات مختلفی را به خود جلب نموده است. مهارت به توانایی تبدیل دانش به کنش به نحوی که به عملکرد مطلوب منجر شود تعریف شده است؛ و مهارت‌های مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که شخص به توسط آن امکان به حرکت درآوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم کند. عملکرد هر فرد را نتیجه‌ای از حاصل ضرب دو عامل انگیزش و توانایی دانسته‌اند: توانایی $\times$ انگیزش = عملکرد. به این معنا که توانایی‌ها و مهارت‌های شخصی و انگیزش فرد، در عملکرد اثربخش وی سهم می‌باشند. منظور از عملکرد مدیران حوزه‌های علمیة کابل در تحقیق مورد نظر رفتار مدیران است که با داشتن انگیزه و توانایی خود در انجام امور به کار می‌برند و نتایجی را از عملکرد به جا می‌گذارند. نگرش کلی فرد یا افراد نسبت به شغل آنان را رضایت شغلی تعریف کرده‌اند.

این پژوهش به منظور و هدف رابطه بین مهارت‌های مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیة کابل اجرا گردیده است.

روش پژوهش پیمایشی توصیفی از نوع همبستگی است و بر اساس هدف کاربردی بوده و مدیران و کارکنان شاغل حوزه‌های علمیة کابل جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده‌اند.

از میان ۳۰ نفر جامعه آماری مدیران ۲۸ نفر بر اساس روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌های استاندارد مهارت‌های مدیران با ۳ مؤلفه و ۵۵ سؤال و پرسشنامه عملکرد مدیران با سه مؤلفه و ۱۷ سؤال

^۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی مجتمع آموزش عالی علوم انسانی. hkaramadbi@gmail.com

^۲. دانش پژوه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی.

توزیع گردید. از میان ۳۲۰ نفر کارکنان حوزه‌های علمیه کابل ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه رضایت شغلی با شش مؤلفه و ۲۴ سؤال توزیع گردید. داده‌ها وارد نرم افزار spss شده و با استفاده از روش همبستگی پیرسون فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفت بر اساس یافته‌های پژوهش معلوم شد که مدیران حوزه‌های علمیه کابل دارای مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی بوده و عملکرد آنان مطلوب گذارش شد و کارکنان حوزه‌های علمیه کابل از رضایت شغلی مطلوب برخوردار می‌باشند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین مهارت انسانی مدیران با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه کابل رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین مهارت فنی مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه کابل رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین مهارت ادراکی مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه کابل رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: عملکرد، رضایت شغلی، حوزه‌های علمیه، مهارت انسانی، مهارت فنی، مهارت ادراکی، مدیران و کارکنان.

مقدمه

آموزش و پرورش بهترین وسیله برای ایجاد تغییرات رفتار و ارزش‌ها و نیز بروز استعداد افراد در زمینه انجام وظایف و خدمات اجتماعی و کسب مشاغل محسوب می‌گردد. حوزه‌های علمیه که بخشی از سازمان آموزشی محسوب می‌گردد در طول سال‌های متمادی نقش برجسته‌ای در تبیین و حفظ معارف دینی داشته و باعث تقویت روحیه دینی و پاسخ‌گویی مسائل مورد انتظار جامعه بوده است از آنجائی که مسائل علمی مخصوصاً مسائل مدیریتی در حال تغییر و توسعه است لذا می‌تواند که حوزه‌های علمیه برخوردار از مدیران تحصیل کرده و دارای مهارت‌های مدیریتی باشند تا بتوانند موجبات رضایت شغلی کارکنان را با عملکرد مطلوب فراهم نمایند. مدیری توانمند است که بتواند با استفاده درست از منابع مادی و انسانی به اهداف سازمان دست یابد و باعث بهره‌وری گردد (رضاییان، ۱۳۸۲: ۲۷). عدم توجه به منابع انسانی و استفاده نادرست و غیرعلمی از آن باعث می‌شود تعهد و احساس مسئولیت در کارکنان و منابع انسانی کاهش یابد (رابینز، استیفن، ۱۳۷۵: ۲۸). از موضوعات مهمی که لازم به نظر می‌رسد در سازمان نسبت به منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد رضایت شغلی کارکنان است. نگرش کلی فرد یا افراد نسبت به شغل آنان را رضایت شغلی تعریف کرده‌اند که از بعد درونی و بیرونی قابل توجه است تأثیر احساس لذتی که از اشتغال به کار به دست می‌آید و نیز لذتی که از مشاهده پیشرفت یا انجام مسئولیت به دست می‌آید از موارد منبع تأثیرگذاری درونی رضایت شغلی به حساب آمده است و رضایت شغلی بیرونی مرتبط است با محیط کاری که در حال تغییر بوده است و درجه اهمیت آن در افراد مختلف متناسب با بلوغ کاری و روانی

متفاوت است (نصرآبادی، ۱۳۸۸: ۵۹). عملکرد مدیران در سازمان و رهبری یکی از عوامل مهم رضایت شغلی به حساب آمده است (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۵)؛ و نیز مواردی همانند ویژگی‌های فردی، محیط کاری و مهارت‌های مدیران از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به شمار آمده است که در سازمان‌ها مخصوصاً سازمان‌های آموزشی لازم است لحاظ گردد (قرائی مقدم، ۱۳۷۵: ۳۳). از پیامدهای مثبت رضایت شغلی در سازمان‌ها مواردی چون کارآیی سازمان‌ها، هدایت کارکنان در راستای اهداف سازمان ذکر شده است و پیامدهای منفی نارضایتی شغلی مواردی زیادی بیان شده است از جمله آن می‌توان دزدی کارکنان، عدم انضباط کاری، شکایت از سازمان را به عنوان پیامدهای منفی عدم رضایت شغلی نام برد (عبدالملکی، میلاد ۱۳۹۲: ۷۵). از عملکرد دانشمندان تعاریف زیادی انجام داده‌اند که در اینجا فقط به تعریفی که بروم براج انجام داده است به جهت جامعیت آن ذکر می‌گردد، بروم براج معتقد است که: «عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجراکننده ناشی می‌شود که عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کند. رفتارها فقط ابزارهای برای نتایج نیستند؛ بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آید و می‌توان جدای از نتایج در مورد آن‌ها قضاوت کرد». (فروغی، محمد سردار، ۱۳۹۳: ۹). به صورت کلی عملکرد هر فرد را نتیجه‌ای از حاصل ضرب دو عامل انگیزش و توانایی دانسته‌اند: توانایی $\times$ انگیزش = عملکرد. به این معنا که توانایی‌ها و مهارت‌های شخصی و انگیزش فرد، در عملکرد اثربخش وی سهیم می‌باشند (صفری، حسین؛ و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). منظور از عملکرد مدیران حوزه‌های علمیه کابل در تحقیق موردنظر رفتار مدیران است که با داشتن انگیزه و توانایی خود در انجام امور به کار می‌برند و نتایجی را از عملکرد به جا می‌گذارند است. مهارت به توانایی تبدیل دانش به کنش به نحوی که به عملکرد مطلوب منجر شود تعریف شده است؛ و مهارت‌های مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که شخص به توسط آن امکان به حرکت درآوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم کند (علاقه بند، علی، ۱۳۷۵: ۵). رابرت کاتز^۳ مهارت‌های مدیران را در سه طیف فنی، انسانی، ادراکی تقسیم‌بندی نموده که در پژوهش موردنظر نیز همین تقسیم‌بندی مراد است زیرا که صاحب‌نظران علوم تربیتی در مقالات و کتب متعدد خود از بعد مدیریت آموزشی به این مدل پرداخته‌اند (آذر، عادل، ۱۳۸۴: ۳۲). مهارت فنی به توانایی و دانایی انجام وظایف و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت تعریف شده است که دانش و فنون، روش‌های برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، کنترل و کارگزینی از موارد مهارت فنی به شمار می‌آیند و مهارت انسانی به توانایی مدیر در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری مهارت برخورد با انسان‌ها تعریف شده است (بلانچارد، کنث، ۱۳۷۸: ۷). مهارت انسانی وجه مشترک همه سطوح مختلف مدیریت است که همه مدیران می‌بایست از مهارت انسانی لازم برخوردار باشند (خدادی، حسومی، ۱۳۹۱: ۷۷). مهارت ادراکی عبارت است از توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت به صورت یک کل واحد در سیستم (علاقه بند، علی، ۱۳۸۵: ۴۵).

پیشینه تحقیق

^۳. Robertkatz.

تحقیقی که با این عنوان (بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه کابل) انجام شده باشد دیده نشده است اما برخی تحقیقاتی انجام شده است که با برخی از عناوین و متغیرهای تحقیق نزدیک است لذا به برخی از این تحقیقات اشاره می‌گردد که برخی تحقیقات نزدیک با متغیر مهارت‌ها می‌باشند از قبیل تحقیق انجام شده توسط فاطمه خدادادی و طاهره حسومی، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی مهارت‌های سه‌گانه (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران با اثربخشی آن‌ها در دبیران دخترانه شهر ساری در سال تحصیلی "۸۳-۸۲"». نتیجه آن نظریه رابرت کاتز را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی برای مدیران در انجام وظایف بهتر در جهت نیل به اثربخشی دبیرستان‌ها ضرورت است (خدادادی، فاطمه؛ حسومی، طاهره، ۱۳۹۱: ۸۷). محمود گودرزی در تحقیق پایانی خود با عنوان «طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی، مدیران سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران» که نتیجه‌ی تحقیق مذکور را لزوم وجود مهارت‌ها برای مدیران هر رده یعنی عالی، میانی و عملیاتی ذکر کرده است و نتیجه‌گیری نموده است که لزوم وجود این مهارت برای مدیران همه رده‌ها در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران تأیید شده است (گودرزی، محمود، ۱۳۸۱: ۱۵).

غلام‌رضا محمدی در پایان‌نامه‌ای به بررسی مهارت‌های مدیران بیمه مرکزی ایران و تأثیر آن بر بهره‌وری آن سازمان پرداخته است. نتایج تحقیق را وجود رابطه معنی‌دار بین مهارت‌های مدیران مرکزی با بهره‌وری آن نتیجه‌گیری نموده است (محمدی، ۱۳۷۸: ۹۹).

مهدی زاده در تحقیقی تحت عنوان بررسی مهارت‌های انسانی مدیران و اثربخشی آن‌ها از دیدگاه دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان بیرجند انجام داد نتایج حاصل از انجام این تحقیق به‌طور خلاصه عبارت از موارد زیر است: بین مهارت‌های انسانی مدیران با اثربخشی آن‌ها رابطه وجود دارد. بین نگرش دبیران و مدیران نسبت به مهارت‌های انسانی تفاوتی وجود نداشت. مهارت انسانی میان زن و مرد تفاوت نداشت (مهدی‌زاده، علی، ۱۳۷۵: ۳۸).

محبوبه امینیان پژوهشی با عنوان «بررسی میزان آگاهی مدیران زن از مهارت‌های مدیریتی و رابطه آن با عملکرد مدیریتی آنان» در سال ۱۳۸۲ انجام داده است. نتایج این پژوهش مواردی است که ذکر می‌گردد:

بین مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (فنی، انسانی، ادراکی) مدیران و عملکرد آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

بین مهارت‌های مدیریتی مدیران و سن و سابقه مدیریت و رشته تحصیلی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد (امینیان، محبوبه، ۱۳۸۲: ۸۹).

مصطفی افشاری - حبیب هنری - فرزاد غفوری، تحقیقی با عنوان «بررسی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (ادراکی، انسانی، فنی) مدیران ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور» انجام دادند نتایج تحقیق حاکی از آن است که: بین مؤلفه‌های مهارت‌های سه‌گانه (انسانی، ادراکی و فنی) مدیریتی مدیران در ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بین دیدگاه متخصصان مدیریت ورزشی و مدیران ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور در زمینه

مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (ادراکی، انسانی و فنی) لازم و مؤلفه‌های آن برای مدیران ادارات تربیت‌بدنی تفاوت معنی داری مشاهده نشد (افشاری، مصطفی؛ هنری، حبیب؛ غفوری، ۱۳۸۹: ۱۱۸).

«نیازسنجی آموزشی مدیران سازمان بازرگانی استان آذربایجان شرقی در رابطه با مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی از دیدگاه مدیران و کارکنان» عنوان پایان‌نامه زهرا فرتاش اسفهلان در سال ۱۳۸۳ بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که نیاز به آموزش مدیران به ترتیب اولویت از نقطه نظر مدیران و کارکنان شامل مهارت ادراکی، انسانی و فنی است (فرتاش اسفهلان، زهرا، ۱۳۸۳: ۲۰).

و برخی تحقیقات نزدیک با متغیر رضایت شغلی می‌باشند از قبیل قلی‌زاده (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا پرداخت او با استفاده از پرسش‌نامه‌های تکمیلی سبک رهبری و رضایت شغلی تکمیلی توسط کارکنان و مدیران این مجموعه به وجود رابطه مثبت و مستقیم بین سبک رهبری رابطه گرا و رضایت شغلی دست‌یافت (قلی‌زاده محمدرضا؛ فانی، علی‌اصغر؛ احمدوند، علی محمد، ۱۳۸۹: ۴۴).

کلدی به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد در شعب سازمان تأمین اجتماعی تهران پرداخته است و نتایج به دست آمده از این تحقیق بر این اساس استوار شد که ۸۴٪ کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران از شغل خود رضایت دارند و میزان رضایت شغلی آنان از نحوه عملکرد مدیریت ۸۱٪ و از حقوق دریافتی ۶۴٪ بوده و این میزان در کارمندان مرد بیشتر از کارکنان زن است (کلدی، علی‌رضا، ۱۳۸۸: ۴۵).

تحقیق تظهیری، بزازیان، فتحی که در سال ۱۳۹۳ انجام شده است با عنوان رابطه راهبردهای مقابله با استرس و فرسودگی شغلی بر عملکرد خانواده از نگاه همسران در کارمندان بانک ملی. این نتایج به دست آمد: رابطه مثبت و معنی دار بین فرسودگی شغلی و عملکرد خانواده وجود دارد. فرسودگی شغلی ۳۹٪ واریانس خانواده را بیان کرده و نشان داده است. نتیجه‌ای که از این تحلیل به دست آمد این شد که فرسودگی شغلی نقش مهمی را در عملکرد خانواده بازی می‌کند؛ اما بین راهبردهای مقابله با استرس و عملکرد خانواده رابطه معنادار حاصل نشد (تظهیری مقدم، زهرا؛ بزازیان، سعیده؛ فتحی، قربان، ۱۳۹۳: ۶۲).

مردانی صومعه در تحقیقی به تعیین و ارتباط میزان رابطه‌ی سلامت روان‌شناختی و عملکرد شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی انتظامی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد بین سلامت روان‌شناختی با خستگی عاطفی، مسح شخصیت و درگیری در اندازه‌گیری از مؤلفه‌ی فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی و عملکرد با مؤلفه‌ی خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد (مردانی صومعه، سجاد، ۱۳۹۴: ۲۳).

شریف‌زاده و همکاران در تحقیقی به شناسایی علل فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ملی پالایش و فراآورده‌های نفتی ایران و رابطه آن با بلوغ سازمانی نیروی انسانی پرداختند. نتایج حاصله از تحقیق نشان‌دهنده ۱۹ علت در سه دسته علت

است که سه دسته کلی عبارت‌اند از عوامل سازمانی، عوامل بین فردی و عوامل درون فردی. زیرمجموعه عوامل سازمانی مواردی از قبیل: خط‌مشی سازمان، امنیت شغلی، مسیر ارتقاء سازمانی، استقلال کاری، ارزیابی عملکرد، آموزش، تسهیلات رفاهی و محیط کار ذکر شده است و زیرمجموعه عوامل بین فردی پنج دسته از موارد بیان شده که عبارت‌اند از: مشارکت، روابط بین افراد، رضایت شغلی، رهبری و ماهیت شغل. زیرمجموعه برون فردی این مجموعه عوامل بیان شده است: تعهد عاطفی، تجربه، تحصیلات، سن و جنسیت؛ و گویه‌های سن، آگاهی از خط‌مشی سازمان، ارزیابی عملکرد، تسهیلات رفاهی، محیط کاری، روابط بین فردی، رهبری و تعهد عاطفی بر بلوغ توانمندی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۷).

و برخی تحقیقات نزدیک با متغیر عملکرد می‌باشند از قبیل تحقیقی که دکتر نادر قلی قورچیان و دکتر امیرحسین محمودی، در پژوهشی تحت عنوان تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی و ارائه الگوی مناسب به این نتایج دست‌یافته است: در این پژوهش به مجموعه‌ای از مؤلفه‌های اصلی وزیر مؤلفه‌های استاندارد (شایستگی) را مشخص می‌کند و آن‌ها را در شش بعد وظایف، مهارت‌ها، اخلاق، نقش‌ها، ویژگی‌ها و عملکرد (حصول نتیجه) تدوین و ارائه می‌کند. با توجه به این‌که فرایند استانداردسازی عملکرد منابع انسانی از شیوه‌های استانداردسازی در صنعت و تولید پیچیده‌تر است، در تدوین استانداردهای عملکرد منابع انسانی نمی‌توان فقط به فهرست نمودن تعدادی از مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها اکتفا کرد؛ بلکه لازم است مجموعه‌ای از رفتارهای نشان‌دهنده استاندارد را نیز در حکم معیارهای عملکرد تدوین نماییم تا بر اساس این معیارها بهتر بتوانیم تحقق استانداردها را در عملکرد سازمانی فرد، ارزیابی و قضاوت کنیم. در مورد تدوین مدل و تعیین تعداد تناسب یافته‌های تحقیق نشان داد که مدل تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی با ضریب پایایی ۹۳٪ و میانگین کل ۴/۲۵ از پنج توافق ۸۳٪ مورد تأیید متخصصین مدیریت آموزشی قرار گرفته است (قلی قورچیان، محمودی، ۱۳۸۳: ۱۳۳).

فرضیه‌های تحقیق

الف: بین مهارت انسانی مدیران حوزه‌های علمیة کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؛

ب: بین مهارت فنی مدیران حوزه‌های علمیة کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؛

ج: بین مهارت ادراکی مدیران حوزه‌های علمیة کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق موردنظر برحسب هدف از نوع تحقیق کاربردی است برحسب روش گردآوری اطلاعات پیمایشی- توصیفی از نوع همبستگی است. این تحقیق از آن جهت کاربردی است که نتایج برآمده از این تحقیق و پژوهش می‌تواند در حوزه‌های علمیة کابل مورد استفاده قرارگیرد. توصیفی است زیرا که به توصیف و تشریح ویژگی‌های متغیرهای، تحقیق می‌پردازد. پیمایشی است زیرا که در آن با توزیع پرسش‌نامه‌های استاندارد در بین نمونه‌های آماری تعیین شده نظرات آنان در مورد متغیرهای موردنظر در پرسش‌نامه‌ها سنجیده می‌شود و مورد بررسی قرار می‌گیرد. از نوع همبستگی است زیرا که در آن روابط بین متغیرهای پژوهش بررسی و سنجیده می‌شود.

جامعه مورد مطالعه و حجم نمونه

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق میدانی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه‌های استاندارد است. جامعه آماری در تحقیق موردنظر تمام مدیران و کارکنان آموزشی و غیر آموزشی حوزه‌های علمیة کابل است که در زمان انجام این پژوهش سال (۱۳۹۹-۱۴۰۰) مشغول انجام وظیفه مدیریت و انجام وظایف محوله می‌باشند چه کسانی که اشتغال به امور و کارهای آموزشی دارند و چه غیر آموزشی که مقدار جامعه کل و مادر بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد ۳۰ نفر از مدیران و ۳۲۰ نفر کارکنان مدارس حوزه‌های علمیة کابل می‌باشند که از بین ۳۰ نفر مدیران ۲۸ نفر مدیران به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های عملکرد و مهارت‌های مدیران میان آنان توزیع شد. از میان ۳۲۰ نفر کارکنان ۱۷۵ نفر آنان به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی بین آنان توزیع گردید.

متغیرهای تحقیق

در پژوهش حاضر که رابطه بین سه تا متغیر بررسی می‌گردد متغیر مستقل مهارت‌های مدیران بوده و متغیرهای عملکرد و رضایت شغلی کارکنان متغیرهای وابسته پژوهش است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است.

الف) پرسشنامه رضایت شغلی معلمان (استمپس و پدیمونت ۲۰۰۲):

این پرسش‌نامه از شاخص‌های پرداخت، استقلال کاری، تعامل، شأن و مقام شغلی، وظایف شغلی و سیاست‌های سازمانی تشکیل شده و دارای ۲۴ سؤال است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) تنظیم شده است.

ب) پرسشنامه مهارت‌های مدیران

این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد است که به منظور بررسی مهارت‌های مدیران طراحی شده است. این پرسشنامه

دارای ۵۵ پرسش و سه مؤلفه مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی است بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد تا حدودی، کم، خیلی کم) طراحی و تنظیم گردیده است.

ج) پرسشنامه عملکرد مدیران

این پرسشنامه باهدف ارزیابی عملکرد مدیران در محیط‌های سازمان‌های آموزشی طراحی شده و دارای ۱۷ سؤال است و بر اساس مقیاس چهارگزینه‌ای (بلی تا حدودی، خیر، نظری ندارم) تنظیم شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه عملکرد مدیران و پرسشنامه مهارت‌های مدیران، سه نوع پرسشنامه‌ای استاندارد هستند که روایی و پایایی آنان مطلوب گزارش شده‌اند.

در پژوهش چراتی برای تعیین روایی پرسشنامه رضایت شغلی از روش محتوا استفاده شده است. به این نحو که پرسشنامه در اختیار عده‌ای از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته و در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و در اخیر پس از اعمال اصلاحات در بخشی از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت و نیز در پژوهش چراتی پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده است و در نهایت بر روی گروه نمونه اصلی به اجرا گذاشته شد.

روایی و پایایی پرسشنامه مهارت‌های مدیران در پژوهش صالحی مورد سنجش و تأیید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش صالحی برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شده است.

پرسشنامه عملکرد مدیران یک پرسشنامه ترجمه شده از روی یک ابزار به زبان

انگلیسی است که در ایران روایی آن در پژوهش شالیان مطلوب گذارش شده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۹۰ ذکر کرده است.

نتایج و یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و تبدیل داده‌های خام به اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده صورت گرفته است و با استفاده از آمار توصیفی: توصیف داده‌ها، توزیع فراوانی داده‌ها به صورت نمودار و جدول از شیوه سازمان دادن و توصیف داده‌ها صورت گرفته است و جدول‌ها حاوی شاخص‌های مرکزی از قبیل: واریانس، میانگین، میانه و مد و شاخص‌های پراکندگی از قبیل واریانس، انحراف معیار و... است که ویژگی‌های متغیرهای پژوهش را مور توصیف قرار داده است و در آمار استنباطی نتایج به دست آمده تجزیه و تحلیل در مورد داده‌ها، همبستگی میان داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است که در ذیل هرکدام از نتایج آمار توصیفی و استنباطی به صورت مشروح آورده می‌شود.

نتایج و یافته‌های توصیفی

جدول ۱: توصیف متغیرهای جمعیت شناختی مدیران

متغیرها	مدیر موفق			مدیر ناموفق		
	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه کاری	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه کاری
میانگین	۰.۳۵۷.	۲۸۵۷.۲	۳۵۷۱.۲	۰.۳۵۷.	۰۰۰۰.۱	۶۷۸۶.۱
میانه	۰.۳۵۷.	۵۰۰۰.۲	۶۶۶۷.۲	۰.۳۵۷.	۸۲۶۱.۰	۴۴۴۴.۱
مد	۰۰.	۰۰.۴	۰۰.۳	۰۰.	۰۰.۱	۰۰.۱
انحراف استاندارد	۱۸۸۹۸.۰	۵۱۸۶۱.۱	۵۲۰۵۸.۱	۱۸۸۹۸.۰	۰۱۸۳۵.۱	۲۴۸۸۱.۱
واریانس	۰.۳۶۱.	۲۸۶۶.۲	۳۱۶۶.۲	۰.۳۶۱.	۰۳۷۶.۱	۵۶۱۰.۱
برد	۰۰.۱	۰۰.۴	۰۰.۴	۰۰.۱	۰۰.۴	۰۰.۴
کمترین مقدار	۰۰.	۰۰.	۰۰.	۰۰.	۰۰.	۰۰.
بیشترین مقدار	۰۰.۱	۰۰.۴	۰۰.۴	۰۰.۱	۰۰.۴	۰۰.۴
مجموع	۰۰.۱	۰۰.۶۴	۰۰.۶۶	۰۰.۱	۰۰.۲۸	۰۰.۴۷

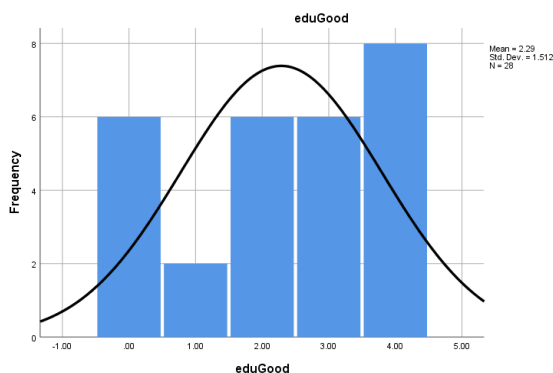
بر اساس جدول میانگین رشته تحصیلی مدیران موفق در سطح ۰/۰۳، مدرک تحصیلی آنان در سطح ۲/۲۸، سابقه کاری شان در حد ۲/۳۵ است. میانگین رشته تحصیلی مدیران ناموفق در سطح ۰/۰۳۵، مدرک تحصیلی آنان در حد ۱ و سابقه کاری شان در سطح ۱/۶۷ است. در گروه مدیران موفق انحراف استاندارد رشته تحصیلی در سطح ۰/۱۸، مدرک تحصیلی در حد ۱/۵۱ و سابقه کاری در سطح ۱/۵۲ است. در گروه مدیران ناموفق انحراف استاندارد رشته تحصیلی در سطح ۰/۱۸، مدرک تحصیلی در حد ۱/۰۱ و سابقه کاری در سطح ۱/۲۴ است.

جدول ۲: توصیف مدیران موفق بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۶	۴.۲۱	۴.۲۱
دیپلم	۲	۱.۷	۶.۲۸
لیسانس	۶	۴.۲۱	۱۰.۵۰
فوق لیسانس	۶	۴.۲۱	۱۴.۷۱
دکتری	۸	۶.۲۸	۲۱.۰۰
کل	۲۸	۱۰۰.۰۰	

بر اساس جدول از بین ۲۸ نفر شرکت کننده ۲۱/۴ درصد به این متغیر پاسخ ندادند. از میان دیگر شرکت کنندگان ۷/۱ درصد در سطح دیپلم، ۲۱/۴ درصد در سطح لیسانس، همچنین ۲۱/۴ درصد در سطح فوق لیسانس و ۲۸/۶ درصد باقی مانده در سطح دکتری تحصیل کرده اند.

نمودار ۱: توصیف مدیران موفق بر اساس تحصیلات



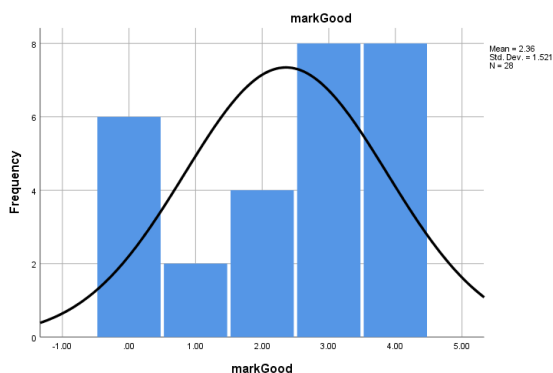
بر اساس نمودار میانگین تحصیلات مدیران در سطح ۲/۲۹ و انحراف استاندارد آن در حد ۱/۵۱ است.

جدول ۳: توصیف مدیران موفق بر اساس سابقه کاری

سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۶	۴.۲۱	۴.۲۱
صفر تا دو سال	۲	۱.۷	۶.۲۸
دو تا پنج سال	۴	۳.۱۴	۹.۴۲
پنج تا ده سال	۸	۶.۲۸	۱۵.۷۰
ده سال به بالا	۸	۶.۲۸	۲۱.۹۸
کل	۲۸	۱۰۰.۰۰	

بر اساس جدول از کل شرکت کنندگان ۲۱/۴ درصد به این متغیر پاسخ نداده اند. ۷/۱ درصد شرکت کنندگان صفر تا دو سال، ۱۴/۳ درصد دو تا پنج سال، ۲۸/۶ درصد پنج تا ده سال و همچنین ۲۸/۶ درصد ده سال به بالا سابقه کاری دارند.

نمودار ۲: توصیف مدیران موفق بر اساس سابقه کاری



بر اساس نمودار میانگین سابقه کاری مدیران موفق در سطح ۲/۳۶ و انحراف استاندارد آن در حد ۱/۵۲ است.

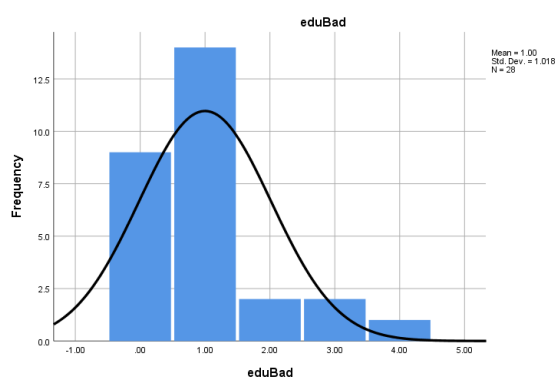
جدول ۳: توصیف مدیران ناموفق بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۹	۱.۳۲	۱.۳۲
دیپلم	۱۴	۰.۵۰	۱.۸۲
لیسانس	۲	۱.۷	۳.۵۲

فوق لیسانس	۲	۱.۷	۴.۹۶
دکتری	۱	۶.۳	۰.۱۰۰
کل	۲۸	۰.۱۰۰	

بر اساس جدول از کل شرکت کنندگان ۳۲/۱ درصد از آنان به این متغیر پاسخ نداده اند. ۵۰ درصد از شرکت کنندگان تا سطح دیپلم، ۷/۱ درصد تا سطح لیسانس، همچنین ۷/۱ درصد سطح فوق لیسانس و ۳/۶ درصد باقی تحصیلات را داشته اند.

نمودار ۳: توصیف مدیران نالایق بر اساس تحصیلات



بر اساس نمودار میانگین تحصیلات مدیران ناموفق در سطح ۱ و انحراف استاندارد آن در حد ۱/۰۱ است.

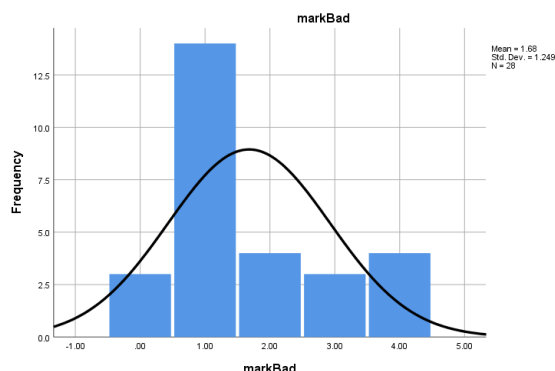
جدول ۴: توصیف مدیران ناموفق بر اساس سابقه کاری

سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بی پاسخ	۳	۷.۱۰	۷.۱۰
صفر تا دو سال	۱۴	۰.۵۰	۷.۶۰
دو تا پنج سال	۴	۳.۱۴	۰.۷۵
پنج تا ده سال	۳	۷.۱۰	۷.۸۵
ده سال به بالا	۴	۳.۱۴	۰.۱۰۰
کل	۲۸	۰.۱۰۰	

بر اساس جدول از کل شرکت کنندگان ۱۰/۷ درصد به این متغیر پاسخ نداده اند. ۵۰ درصد از دیگر شرکت کنندگان صفر تا دو سال، ۱۴/۳ درصد دو تا پنج سال، ۱۰/۷ درصد پنج تا ده سال و ۱۴/۳ درصد ده سال به بالا سابقه کاری

داشته‌اند.

نمودار ۴: توصیف مدیران ناموفق بر اساس سابقه کاری



بر اساس نمودار میانگین سابقه کاری مدیران ناموفق در سطح $1/68$ و انحراف استاندارد آن در حد $1/24$ است.

یافته‌های استنباطی

فرضیه اول تحقیق

بین مهارت انسانی مدیران حوزه‌های علمیه کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۱: همبستگی بین مهارت انسانی مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان

متغیر مهارت انسانی	متغیرهای عملکرد و رضایت شغلی	سطح معنی‌داری	ضریب اطمینان	ضریب خطا	نوع رابطه
مهارت انسانی	رضایت شغلی	.۷۳۳	%۹۹	%۱	مثبت و معنی‌دار
مهارت انسانی	عملکرد	.۶۸۲	%۹۹	%۱	مثبت و معنی‌دار

بر اساس تحلیل آماری که از روش همبستگی پیرسون در این فرضیه صورت گرفته است این نتایج به‌دست آمده است: بین مهارت انسانی مدیران با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۷۳ صدم با ضریب خطای یک در صد مشاهده شد و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که بین مهارت انسانی مدیران و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین مهارت انسانی مدیران و عملکرد آنان رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۶۸ صدم مشاهده شد و با اطمینان ۹۹٪ و ضریب خطای ۱٪ می‌توان گفت که بین مهارت انسانی و عملکرد رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در نتیجه این تحلیل می‌توان گفت که فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه دوم تحقیق

بین مهارت فنی مدیران حوزه‌های علمیه کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲: همبستگی بین مهارت فنی مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان

متغیر مهارت فنی	متغیرهای عملکرد و رضایت شغلی	سطح معنی - داری	ضریب اطمینان	ضریب خطا	نوع رابطه
مهارت فنی	رضایت شغلی	۰.۷۳۷	%۹۹	%۱	مثبت و معنی دار
مهارت فنی	عملکرد	۰.۶۸۸	%۹۹	%۱	مثبت و معنی دار

بر اساس تحلیل آماری که انجام شد این نتایج حاصل شد: بین مهارت فنی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۷۳ صدم مشاهده گردید با اطمینان ۹۹٪ و ضریب خطای ۱٪ می توان نتیجه گرفت که بین مهارت فنی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین مهارت فنی مدیران و عملکرد آنان رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۶۸ صدم مشاهده شد با ضریب اطمینان ۹۹٪ و ضریب خطای ۱٪ می توان گفت که بین مهارت فنی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد و در نتیجه این تحلیل آماری فرضیه دوم تحقیق تأیید می گردد.

فرضیه سوم تحقیق

بین مهارت ادراکی مدیران حوزه های علمیه کابل با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۳: همبستگی مهارت ادراکی مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان

متغیر مهارت ادراکی	متغیرهای عملکرد و رضایت شغلی	سطح معنی - داری	ضریب اطمینان	ضریب خطا	نوع رابطه
مهارت ادراکی	رضایت شغلی	۰.۸۱۴	%۹۹	%۱	مثبت و معنی دار
مهارت ادراکی	عملکرد	۰.۷۹۸	%۹۹	%۱	مثبت و معنی دار

بر اساس تحلیل انجام شده از روش همبستگی پیرسون در مورد این فرضیه این نتایج حاصل شد: بین مهارت ادراکی مدیران و رضایت شغلی کارکنان همبستگی در سطح ۸۱ صدم به دست آمد با ضریب اطمینان ۹۹٪ و خطای ۱٪ می توان گفت که بین مهارت ادراکی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار برقرار است. بین مهارت ادراکی مدیران و عملکرد آنان رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۷۹ صدم مشاهده شده است و با احتمال خطای ۱٪ و ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که رابطه مثبت برقرار است. در نتیجه از این تحلیل آماری می توان گفت که فرضیه سوم تحقیق تأیید می گردد.

نتیجه گیری

هدف از تحقیق پیشرو بررسی رابطه بین مهارت های مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه های علمیه کابل بیان شده است مهارت یعنی به کارگیری دانسته های شخص در انجام وظایف؛ و مراد از مهارت مدیریتی توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه تعریف شده است که کاتز آن ها را به سه دسته فنی، انسانی و ادراکی تقسیم کرده است، مهارت فنی یعنی دانایی و توانایی در انجام وظایف خاص که لازمه آن شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است و از طریق کارورزی و تجربه حاصل می شود و منظور از مهارت انسانی دارا بودن توانایی و قدرت کارکردن با مردم در انجام کار

به وسیله آنان بیان شده است که مدیران در همه سطوح نیازمند این نوع مهارت می باشند. مهارت ادراکی به توانایی درک و پیچیدگی های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد در سیستم تعریف شده است و عملکرد به انجام کار به طریق مشخص و تعیین هدف معین برای آن بیان شده است و رضایت به رابطه بین انتظارات سازمانی و نیازهای فرد اشاره دارد. تحقیق پیشرو بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده ها پیمایشی توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه مدیران و کارکنان آموزشی و غیر آموزشی حوزه های علمیه کابل تشکیل می دهند که در زمان انجام پژوهش مشغول به انجام وظیفه بوده اند. بر اساس اطلاعات به دست آمده جامعه آماری یا مادر تحقیق ۳۰ نفر مدیران ۳۲۰ نفر کارکنان برآورد شد که ۲۸ نفر از مدیران و ۱۷۵ نفر کارکنان به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه های استاندارد مهارت های مدیران و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان بین آنان توزیع گردید پس از جمع آوری ابزار تحقیق اطلاعات داده های به دست آمده وارد نرم افزار spss شده و فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت و نتایج به دست آمده از تحلیل های آماری تائید فرضیه ها را نشان داد. پرسشنامه ها دارای پایایی و روایی تائید شده می باشند و داده های تحقیق با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و روشن شد که بین مهارت های مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد؛ و نتیجه به دست آمده از تحلیل های آماری بر خورداری مدیران از مهارت های مدیریتی و عملکرد مطلوب و رضایت شغلی کارکنان حوزه های علمیه است. بدیهی است که مهارت های مدیریتی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و مهمترین توانایی یک مدیر توانایی او در عملکرد مطلوب و خوب او است، عملکرد خوب باعث رضایت شغلی کارکنان و بهبود کیفیت خدمات و محصول می گردد و مهارت های مدیریت نیز در هر سازمانی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری، انجام دادن کار به وسیله دیگران است داشتن مهارت انسانی مستلزم آن است که شخص بیش از هر چیزی خود را بشناسد؛ به نقاط ضعف و قوت خود آگاه شود، اعتماد به نفس داشته باشد و به دیگران اعتماد کند به باورها، ارزش ها و احساسات آنان احترام بگذارد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد. مهارت های فنی در درون فرد ایجاد انگیزه نموده و حس او را به کار و مسئولیت بهتر کرده و اعتماد به نفس او را بالا می برد وقتی اعتماد به نفس مدیر بالا رفت باعث ایجاد انگیزه در درون او شده و این باعث می شود که مدیر بتواند به طرز خوبی به کارمندان خود تأثیر مثبت بگذارد و باعث رونق کار در محیط سازمانی مورد نظر خود گردد. مهارت ادراکی سبب می شود تا توانایی فهمیدن و درک کارکردهای مختلف کارمندان و سازمان را افزایش دهد و سبب شناخت و آگاهی از ارتباطات و همچنین شناخت کامل کارمندان و عناصر اصلی سازمان می شود و همین باعث می شود که عملیاتی که در سازمان به یکدیگر مرتبط هستند را به راحتی درک کنند و بتوانند به راحتی بر آن ها تأثیر بگذارند. وقتی که مدیر بتواند به راحتی از این عملیات و ارتباطات آگاهی بیابد و بر آن ها تأثیر مثبت داشته باشد، موجبات آرامش آن ها را نیز فراهم کند و باعث رضایت و بهره وری در سازمان شود در نتیجه سبب ایجاد و پیشرفت در کار برای زیردستان مدیر شود. در کل می توان گفت که مدیر با برخورداری

از این مهارت‌های سه‌گانه باعث رضایت کارکنان خود می‌شود و این باعث رونق کار و تلاش در محیط کار می‌شود. نتایج این پژوهش همسو به نظر می‌رسد با پژوهش‌های که توسط برخی محققین انجام داده است.

نادریان و حسینی، با عنوان: «مهارت‌های انسانی برای مدیران ورزشی (شاخص‌ها و ملاک‌ها از دیدگاه مدیران)» پژوهشی انجام داده است که نتیجه پژوهش را چنین اعلام می‌کند «آن دسته از مدیرانی که سابقه کاری مدیریتشان بیش از ده سال است تأثیر مهارت انسانی بر عملکرد شغلی را مهم تلقی می‌کند. بیابانی و همتی در پژوهشی با عنوان نقش مهارت‌های انسانی مدیران بر عملکرد کارکنان فوریت‌های پزشکی، یافته‌هایش را این‌گونه آورده است که بین مهارت‌های انسانی مدیران با عملکرد کارکنان فوریت‌های پزشکی رابطه معنی‌داری مشاهده شده است. در پژوهش رضایی و تارین با عنوان: «فرا تحلیل پژوهش‌های انجام‌شده درباره عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس» نتایج زیر به دست آمد: «نتایج فراتحلیل که از ترکیب ۴۳ فرضیه و ۳۴ متغیر مستقل حاصل از ۱۹ پژوهش به دست آمده نشان‌دهنده این بود که متغیرهای تحصیلات، سابقه کاری مدیریت، خلاقیت و ابتکار، انگیزش، فراشناخت، سن، جنسیت، مهارت‌های اجتماعی، نظارت و کنترل، آموزش ضمن خدمت، انگیزه شغلی، اتحاد و توافق، رضایت ارباب‌رجوع، استقلال و آموزش و تدریس به عنوان متغیرهای مستقل بر عملکرد مدیران مدارس تأثیر دارند». مجیدی در پژوهشی، به این نتایج دست‌یافته است: «بین عملکرد و رضایت شغلی ارتباط متقابل وجود دارد، عملکرد بهتر در صورتی که همراه با پاداش مناسب باشد باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد و افزایش رضایت شغلی موجب تلاش بیشتر می‌گردد. عدم رضایت شغلی باعث می‌گردد تا سازمان نتواند نیروهایش را حفظ نماید و یا افراد با استعداد را جذب نماید که از این جهت بر عملکرد تأثیر منفی خواهد داشت. پس بنابراین رضایت شغلی یک عامل مهم در بهبود عملکرد است که بهتر است به گونه مداوم اندازه‌گیری و در جهت افزایش آن کوشش و تلاش صورت گیرد».

اسماعیلی و صدرزاد، نتایج پژوهش را این‌گونه بیان کرده است: «یافته‌های حاصل از مدل ساختاری نشان داده است که ۶۲ صدم تغییرات عملکرد کارکنان توسط رضایت شغلی و با نقش میانجی‌گری وفاداری سازمانی تبیین می‌گردد؛ لذا می‌توان گفت که رضایت شغلی زمینه برای ایجاد وفاداری در کارکنان را فراهم کرده است و نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد تأیید می‌شود». در نتیجه پژوهش نیک‌آیین و تعبدی و وارث آمده است که بین مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران (فنی، انسانی و ادراکی) و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ اما بین مهارت‌های سه‌گانه مدیران در سطوح مختلف سازمانی (ارشد، میانی و عملیاتی) تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

پژوهش که توسط خضری، طاهری و جمال‌زاده انجام‌شده است نتایج آن این‌چنین است: بین عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد شیراز از نظر مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی)، تفاوت معنی‌دار وجود دارد، به‌طور کلی بالاترین و پایین‌ترین مهارت انسانی به ترتیب مربوط به دانشکده کشاورزی و دانشکده علوم انسانی و

دانشکده فنی - مهندسی است. بالاترین و پایین‌ترین مهارت ادراکی به ترتیب مربوط به دانشکده علوم پایه و دانشکده کشاورزی است.

پیشنهادهای پژوهش

باتوجه به نتایجی که از پژوهش حاصل شده است پیشنهادهای پژوهشی در قالب پیشنهادهای کاربردی و پیشنهادهای پژوهشی ارائه می‌گردد.

در قسمت پیشنهادهای پژوهشی پیشنهاد می‌گردد که موضوعی با عنوان بررسی مهارت‌های مدیران و عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه یکی از استان‌های دیگر افغانستان انجام شود.

و نیز موضوع در رابطه مهارت‌های مدیران و اثربخشی آن در حوزه‌های علمیه کابل از جمله موضوعات قابل بررسی و تحقیق است.

بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با عملکرد آنان و رضایت شغلی کارکنان در حوزه‌های علمیه خاوران کابل یکی دیگر از موضوعاتی است که به نظر قابل تحقیق است.

بررسی رابطه مهارت‌های انسانی مدیران با رضایت شغلی کارکنان یکی از موضوعات قابل بررسی است.

در قسمت پیشنهادهای کاربردی یکی از موضوعات قابل پیشنهاد تشخیص نقاط قوت و نقاط ضعف عملکرد مدیران و برنامه‌ریزی منظم جهت رفع نقاط ضعف و تقویت بیشتر نقاط قوت عملکرد مدیران است.

پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزی آموزشی ضمن خدمت جهت ارتقاء مهارت‌های مدیران انجام شود به هدف بهبود عملکرد مدیران شود.

محدودیت‌های پژوهش

در زمان انجام پژوهش برخی محدودیت‌های در مسیر انجام این تحقیق بوده که اگر این محدودیت نمی‌بود شاید انجام تحقیق بهتر صورت می‌گرفت.

نبود منابع کافی و لازم برای انجام پژوهش مخصوصاً که پژوهش با توجه به حوزه‌های علمیه کابل انجام شده است تحقیقی که مرتبط با موضوع این پژوهش باشد دیده نشده است.

محدودیت زمانی نیز یکی از محدودیت‌های پژوهشی بوده است مخصوصاً که زمان انجام پژوهش تقارن پیدا نمود با ایام کرونا و موضوع میدانی بود لذا زمان بیشتری می‌طلبید تا پژوهش به نحو بهتری انجام شود.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه، انتشارات هجرت، قم، ۱۴۱۴ق.

آذر، عادل؛ فرزانه، جهان سیر؛ فرزانه سپهری، رامین؛ رحمانی، نوشین، مدیریت استراتژیک عملکرد، نگاه دانش، تهران، ۱۳۹۴.

آرمسترانگ، مایکل، مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان). ترجمه: قلیچ لی، بهروز؛ غلامزاده داریوش، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران، ۱۳۸۵.

ابوالعلایی، بهزاد، مدیریت عملکرد؛ راهنمایی مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان. سازمان مدیریت صنعتی، تهران، ۱۳۸۹.

اریلی، خدایار، تحلیلی بر اثربخشی نظام ارزشیابی کارکنان دولت، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۸، پاییز ۱۳۸۱، صص ۲۰ - ۵.

ازکیا، مصطفی؛ علیرضا، دربان آستانه، روش‌های کاربردی تحقیق، انتشارات کیهان، تهران، ۱۳۸۲.

اشکنانی، محمدابراهیم، مدیریت و ارزیابی (مفاهیم و کاربردها)، سازمان تبلیغات اسلامی، شرکت چاپ و نشر بین‌الملل، تهران، ۱۳۸۷.

افشاری، مصطفی؛ هنری، حبیب؛ غفوری، فرزاد، بررسی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (ادراکی، انسانی، فنی) مدیران ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۵، تابستان ۱۳۸۹.

امیرنژاد، قنبر؛ محسنی‌نسب، محمدحسن، مبانی روش تحقیق در مدیریت، قم، انتشارات تعلیم و تربیت اسلامی، ۱۳۸۹. انتصاری، ناهید، بررسی نیازهای آموزشی در سه حیطه مهارت‌های انسانی، فنی و ادراکی و ارائه الگوی مناسب برای آموزش ضمن خدمت به مدیران مدارس راهنمایی دخترانه‌ی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.

اوماسکاران، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه دکتر محمد صائبی و دکتر محمود شیرازی، مرکز آموزشی مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۹۸.

بختیاری نصرآبادی، حسنعلی، بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهش‌نامه مدیریت، سال نهم، شماره ۱، ۱۳۸۸.

بزازجزایری، احمد، ارزیابی عملکرد منابع انسانی: الگوی عملی پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌ها. آییژ، تهران، ۱۳۸۵.

بزازجزایری، احمد، تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری مطالعه‌ی موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، پایان‌نامه دکترا، دانشگاه شهیدبهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، تهران، ۱۳۸۵.

بهرنگی، محمدرضا، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، انتشارات کمال تربیت با همکاری انتشارات تابان، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۷۸.

بیانی، احمد، روش‌های تحقیق و سنجش در علوم تربیتی و روانشناسی، رهیافت، تهران، ۱۳۷۸.
بیگدلی، الیاس نیازسنجی و ارائه‌ی چارچوب کلی آموزش مدارس راهنمایی شهرستان خدابنده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۷۰.

پورشافعی، پژوهش و نگارش علمی با رویکرد پایان‌نامه نویسی، انتشارات آوای نور، تهران، ۱۳۹۲
تطهیری مقدم، زهرا؛ بزازیان، سعیده؛ فتحی اقدم، قربان، نقش تعدیل‌کننده راهبردهای مقابله با استرس در رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد خانواده از دیدگاه همسران کارمندان بانک ملی، پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی دوره ۴، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳.

تقوی، میرعلی؛ حسامی، زهرا، مدیریت استراتژیک عملکرد کارکنان (از تئوری تا عمل). موسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۰.

تقی پورظهير، علی؛ ناصری، نازیلا، تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر تهران و ارائه یک الگوی مناسب جهت کاربرد آن، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۷، تهران، ۱۳۸۵

تونی بوش؛ دیوید میدلوود، رهبری و مدیریت آموزشی، ترجمه: محمدرضا آهنگچیان، منصوره عتیقی، رشد، تهران، ۱۳۹۳.
جان بس روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، مترجمان، دکتر حسن پاشاشریفی، دکتر نرگس طالقانی، چاپ یازدهم، رشد، تهران، ۱۳۹۰.

جان سمپسون، فرهنگ انگلیسی آکسفورد، ترجمه اکبرایران پناه، چاپ دوم، آریان‌نویس، تهران، ۱۳۹۰.
جان وایلز - جوزف باندی، نظارت در مدیریت و راهنمایی تعلیماتی، ترجمه: دکتر محمدرضا بهرنگی (برنجی)، مترجم، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۱.

جان‌اتان ساترلند؛ دیانا کانول، مفاهیم کلیدی مدیریت منابع انسانی، ترجمه: مهدی مشفق، دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۱.

چراتی، حامد، بررسی رابطه بین هوش معنوی رضایت شغلی و تعهد سازمانی: مطالعه موردی کارکنان بانک ملی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و فنون مازندران، ۱۳۹۱.

حسن‌زاده، سیما، دانش رفتار سازمانی پیشرفته، موسسه کتاب نشر مهربان، تهران، ۱۳۹۳.
حسینی زاده، سیدمحمدعلی؛ ابادری، عبدالرحیم، تبارنامه حوزه و روحانیت (از صدر اسلام تا پهلوی اول)، انتشارات سلمان فارسی، قم، ۱۳۸۹.

خاکی، غلامرضا، روش تحقیق در مدیریت، تهران، انتشارات بازتاب، ۱۳۸۷.
خدادی، فاطمه؛ حسومی، طاهره، بررسی رابطه مهارت‌های سه گانه (فنی، انسانی، ادراکی) مدیران با اثربخشی آن‌ها از نظر دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهرساری، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، تهران، ۱۳۹۱.

خزعلی، انسیه؛ جووریف بهنوش، بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری، مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره

۱۳۹۱، ۱.

خوی نژاد، غلامرضا، روشهای پژوهش در علوم تربیتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاهها (سمت)، تهران، ۱۳۸۰.

دلاور، علی؛ کوشکی، شیرین، روش تحقیق آمیخته، نشر ویرایش، چاپ سوم، تهران، ۱۳۹۴.

دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۷) تهران، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

رایبیز، استیفن، رفتار سازمانی، ترجمه اعرابی و پارسائیان، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۵.

رایبیز، استیون بی، مبانی رفتار سازمانی، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، ۱۳۸۵.

رضائی، ندا؛ عبداللهی، داوود؛ نورمحمد خالص، منصور، بررسی عوامل موثر بر عملکرد مدیران مقطع ابتدایی، پنجمین

همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران دانشگاه تهران، ۱۳۹۷.

رضائیان و همکاران، رهبری و مدیریت آموزشی، سهادانش، تهران، ۱۳۸۶.

رضائیان، علی، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹.

رضوانی، حمیدرضا، روش تحقیق در مدیریت، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، ۱۳۸۹.

رفیع زاده، علاء الدین؛ رونق، یوسف، مدیریت و ارزیابی عملکرد با رویکرد علمی - کاربردی (سازمان، مدیران و کارکنان) تهران، انتشارات فرمنش، ۱۳۹۲.

رئوفی، محمد حسین، مدیریت عمومی و آموزشی، انتشارات روان مهر، چاپ دوم، مشهد، ۱۳۸۳.

زیرگ، مهدی، مقاله عملکرد مدیران فارغ التحصیل رشته مدیریت آموزشی و مدیران فارغ التحصیل سایر رشته ها در دبیرستان های پسرانه مشهد، پایان نامه ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ۱۳۸۶.

ساعتچی، محمود، مبانی رفتار سازمانی (رفتار و بهره وری سازمانی با نگرش بومی). نشر ویرایش، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۳.
ساعتچی، محمود، نگرش کارکنان درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۱۳۷۵.

ستاری، صدرالدین، بررسی میزان مهارت های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران، ۱۳۸۴.

سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و عباس بازرگان، روش تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگه تهران، ۱۳۹۰.

سرمد، غلامعلی، روابط انسانی در سازمانهای آموزشی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۰.

سیدجوادین، سیدرضا، مدیریت منابع انسانی، انتشارات ترمه، تهران، ۱۳۸۵.

سیدشجاع، نیره السادات، نیازسنجی مدیران بانک تجارت در زمینه مهارت های سه گانه مدیریتی جهت تدوین برنامه آموزش

آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهیدبهشتی، تهران، ۱۳۸۸.

شالیان، رحیم، ۱۳۷۷، بررسی ارتباط رشته تحصیلی، نگرش نسبت به انسان و شیوه های، مدیریتی مدیران دبیرستان های مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۷.

شریف زاده و همکاران، شناسایی علل فرسودگی شغلی کارکنان ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران و رابطه آن با نوع بلوغ سازمانی نیروی انسانی، فصلنامه تخصصی علمی ترویجی فرایند، شماره ۴۹، ۱۳۹۴.

شهرام، شکوفیان؛ صمدی، آذرغ؛ رضائیان قراگوزلو، امیررضا، سها دانش، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۴.

شیرازی، علی، مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و کاربرد، تهران، موسسه کتاب نشرمهربان، ۱۳۸۶.

صالحی، ابوتراب، بررسی رابطه مهارت های مدیران با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهرستان ابهر، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان، ۱۳۹۴.

صفری، حسین؛ و دیگران نگاهی جامع بر نظام های سنجش عملکرد، موسسه کتاب نشرمهربان، تهران، ۱۳۹۰.

ضیایی، محمدرضا، تاریخ حوزه های علمیه شیعه در افغانستان، مرکز ترجمه و نشر بین المللی المصطفی (صلی الله علیه و آله)، قم، ۱۳۹۶.

عباس زادگان، محمد، مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری، انتشار، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۶.

عباس زادگان، محمد، مدیریت عملکرد، شرکت سهامی انتشار، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۸.

عبدالملکی، میلاد، بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت معنوی در پرستاران شاغل در مراکز درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان، نشریه اسلام و سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل، دوره ۵، شماره ۲، ۱۳۹۸.

عزیزی، شهریار، روش پژوهش در مدیریت با تاکید بر مثال های کاربردی و آماری، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، تهران، ۱۳۷۵.

علاقه بند، علی، مقدمات مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ۱۳۸۵.

عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، چاپ ۳۸، امیرکبیر، تهران، ۱۳۹۰.

غفوریان، هما، بررسی شاخص های عملکرد مدیر آموزشی در دوره ابتدایی استان تهران و ارائه الگوی مناسب رساله دکترا، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ۱۳۸۱.

فرتاش اسفهلان، زهرا، نیازسنجی آموزشی مدیران سازمان بازرگانی استان آذربایجان شرقی در رابطه با مهارت های سه گانه مدیریتی (ادراکی، فنی، انسانی) از دیدگاه مدیران و کارکنان، دانشگاه شهیدبهشتی، تهران، ۱۳۸۳.

فرح بخش، سعید، مدیریت روابط انسانی در سازمان های آموزشی، آبیژ، تهران، ۱۳۸۸.

فروغی، محمد سردار، عوامل موثر بر عملکرد کارکنان در سازمان با رویکرد اسلامی (با تاکید بر افغانستان) پایان نامه ارشد، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ۱۳۹۳.

قرائی مقدم، امان الله؛ مدیریت آموزشی، تهران، ابجد (۱۳۷۵) چاپ اول، ص ۳۳.

قلی پور، ارین، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها) سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) تهران، ۱۳۸۶

قلی زاده، محمدرضا؛ فانی، علی اصغر؛ احمدوند، علی محمد، بررسی تاثیر سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی معاونت طرح و برنامه بودجه ناجا دو ماهنامه توسعه منابع انسانی پولیس، سال هفتم، شماره ۱۲، ۱۳۸۹، قلی قورچیان، نادر؛ محمودی، امیرحسین، تدوین استا ندارد های عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی و ارائه الگوی مناسب. فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۸، سال سوم، تابستان ۱۳۸۳.

کامران، فریدون؛ نیک خلق، علی اکبر، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، انتشارات دانشیار، تهران، ۱۳۸۵. کامران، فریدون؛ نیک خلق؛ علی اکبر، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، انتشارات چاپخش، ۱۳۸۶. کلدی، علی رضا؛ سمواتیان، بررسی علل و عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب تامین اجتماعی تهران، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال دوم، شماره دوم، ۱۳۸۸. کلمن ماریان - درک گلوور، رهبری و مدیریت آموزشی، ترجمه: حاتم فرجی ده سرخی، انتشارات آوای نور، تهران، چاپ اول، ۱۳۹۴.

کلینی، سمین دخت؛ نامداری، کوروش؛ و عریضی، حمیدرضا، رابطه بین توانمندی های شخصیتی با عملکرد وظیفه ای و زمینه ای، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی دوره ۴، شماره ۱۴، ۱۳۹۲. کیت دیویس؛ جان نیوا ستورم، رفتار از سانی درکار (رفتار سازمانی)، ترجمه: دکتر محمد علی طوسی، شرکت تعاونی خدماتی و انتشاراتی علوم مدیریت، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۵.

کیمیل وایلز، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، بازتاب، چاپ یازدهم، ۱۳۸۴. گروه نویسندگان، رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی، مترجمان، محمدرضا آهنچیان، وجیهه ظهورپور، رشد، تهران، ۱۳۸۸.

گودرزی، محمود؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد، طراحی و تبیین الگوی مهارت های سه گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه حرکت، شماره ۲۱، تهران، ۱۳۸۳. گودرزی، محمود، طراحی و تبیین الگوی مهارت های سه گانه مدیریتی مدیران تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ۱۳۸۱. مار، برنارد، مدیریت استراتژیک عملکرد: تقویت و اندازه گیری محرک های ارزش آفرین. ترجمه: عادل آذر و دیگران. نگاه نشر، تهران، ۱۳۹۴.

محمدزاده، دکتر عباس؛ آرمن، مهر وژان، رفتار سازمانی «نگرش اقتضایی»، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۱۳۷۵.

محمدی، غلامرضا، پایان نامه بررسی مهارت های مدیریتی مدیران بیمه مرکزی ایران و تاثیر آن بر بهره وری آن سازمان، ۱۳۷۸.

- محولاتی، سعید؛ بهرامی، سیدمحمد، مدیریت و ارزیابی عملکرد: تعاریف و مفاهیم، فصلنامه پیام فرهیختگان (مدیریت) سال اول، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۷
- مرائی، محمد، بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان، طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۷۹.
- مردانی صومعه، سجاد، رابطه‌ی سلامت روانشناختی و عملکرد شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی زنجان، سال پنجم، شماره ۱۴، بهار ۱۳۹۴.
- معین، محمد، فرهنگ معین، چاپ سوم، زرین، تهران، ۱۳۸۶
- مقیم، سیدمحمد، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، انتشارات راه دان، تهران، ۱۳۹۴
- مقیم، سیدمحمد؛ رمضانی، مجید، مدیریت رفتار سازمانی، (سطح فردی و گروهی)، انتشارات راه دان، تهران، ۱۳۹۰.
- مهر و ژان، آرمن؛ محمدزاده، عباس، رفتار سازمانی، نگرش اقتضایی، تهران دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول، ۱۳۷۵.
- مهدی زاده، علی، بررسی مهارت های انسانی مدیران و اثر بخشی آنها از دیدگاه دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان بیرجند پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۵.
- میرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشاراتی میر، ۱۳۸۴.
- میرکمالی، سیدمحمد، رهبری و مدیریت آموزشی، یسطرون، تهران، ۱۳۷۸.
- میرکمالی، محمد، روابط انسانی در آموزشگاه، چاپ هشتم، یسطرون، تهران، ۱۳۸۸.
- ناصری داوودی، عبدالمجید، مشاهیر تشیع در افغانستان، مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی، قم، ۱۳۹۰.
- نصراصفهانی، علی، رویکردهای نوین در رفتار سازمانی «روانشناسی و مدیریت». جهاد دانشگاهی، چاپ اول، جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۱.
- نوروزی، حسین؛ موحدی، عرفان، روش تحقیق رویکرد پایان نامه نویسی برای دانشجویان مدیریت، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، ۱۳۹۴.
- الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نشرنی، ۱۳۷۰.
- وین ک. هوی؛ سیسیل ج. میسکل، مدیریت آموزشی (نظریه، تحقیق و کاربرد) ترجمه نادر سلیمانی، محمود صفری، سید مرتضی نظری، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. تهران، ۱۳۹۳.
- هرسی و کنث، بلانچارد (۱۳۸۳) مدیریت رفتار سازمانی، امیرکبیر، تهران، ۱۳۸۳.
- هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث، مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی، ترجمه: علی علاقه بند، چاپ بیست و چهارم، انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۸۳
- هریس ام. کویر، پژوهش ترکیبی: راهنمای بررسی متون پژوهشی. ترجمه محمدعلی حمیدرفیعی، دفتر پژوهش‌های

فرهنگی، تهران، ۱۳۸۵.

هوی، وین ک، سیسل ج. میسکل، مدیریت آموزشی (نظریه، کاربرد و تحقیق) ترجمه: نادر سلیمانی، محمود صفری، سیدمرتضی نظری، چاپ دوم، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، تهران، ۱۳۹۷.