



## (بررسی ارتباط بین توانایی فراشناخت با بهره‌وری مدیران مدارس شهرستان ماکو)

وحید اوجاچی<sup>۱</sup>

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی

Vahid.ojaghi135760@gmail.com

### چکیده

تحقیق حاضر، در راستای بررسی ارتباط بین توانایی فراشناخت با بهره‌وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ انجام گردیده است. از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت پژوهش از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس در کلیه دوره‌ها در شهرستان ماکو به تعداد ۸۴ نفر تشکیل می‌دهند. همچنین، کلیه مدیران مدارس شهرستان ماکو، نمونه آماری را تشکیل می‌دهند، جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های توانایی فراشناخت مدیران اسکرو و دنیسون و پرسشنامه بهره‌وری مدل اچیو استفاده شد، روایی پرسشنامه‌های مذکور توسط اساتید متخصص تایید و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ، به ترتیب، ۰/۷۶۹ و ۰/۸۱۱ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (t تکی گروهی، آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه) استفاده شد که نتایج نشانگر این بود: بین توانایی فراشناخت و مولفه‌های آن با بهره‌وری مدیران مدارس شهرستان ماکو رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). همچنین وضعیت توانایی فراشناخت و بهره‌وری مدیران مدارس در سطح مطلوبی قرار دارد ( $p < 0/05$ ). نتایج، تحلیل رگرسیون نشانگر این بود که از بین مولفه‌های توانایی فراشناخت، مولفه تنظیم شناختی، قادر به پیش بینی بهره‌وری مدیران مدارس شهرستان ماکو می‌باشد ( $p < 0/05$ ).

واژگان کلیدی: فراشناخت، دانش شناختی، تنظیم شناختی، بهره‌وری مدیران

### ۱- مقدمه

در عصر کنونی توجه به سازمانها و افراد سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود طبق تحقیقات صورت گرفته با پیچیده تر شدن نقشها و ساختارهای سازمانها، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متاثر از نگرش هایشان باشد. امروزه به اعتقاد همه صاحب نظران و متخصصان، آموزش و فراگیری علوم کسب مهارت‌های لازم در زمینه‌های لازم در زمینه‌های تخصصی به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر اجتماعی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در امر توسعه کلان و افزایش بهره‌وری برخوردار است. عواملی که می‌توان در جهت رسیدن به اهداف نهایی بهره‌وری از آن استفاده نمود، عبارت از انگیزش، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، تامین و امنیت شغلی، آموزش، ایجاد محیط مطلوب کار، پی بردن نیازها، گم‌کردن افراد شایسته و آگاه در راس امور می‌باشد» (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۲).

از طرفی، بهره‌وری مدیران به عنوان عاملی در پیشرفت سازمان و نهایتاً جامعه می‌باشد، بنابراین اهمیت مدیران آموزش و پرورش و بهره‌وری آنان با توجه به نقش سازنده و اثر گذار که در نیروهای انسانی فعال و آماده جامعه دارند و نظر به اینکه تمامی سازمان‌های مختلف جامعه نیروی انسانی مورد نیاز خود را از این سازمان تامین می‌نمایند، بیش از پیش باید مدنظر قرارگیرد. و چون مدیران دبیرستانهای آموزش و پرورش با انسان‌هایی سروکار دارند که پس از پایان این دوره بیش از ۹۵ درصد آنها جذب صحنه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه می‌شوند. بی تردید نقش بهره‌وری آنها در بهره‌وری



# دوین کتفرس ملی مطالعات خانواده و مدرسه

جامعه جلوه مضاعف می نماید (ایران زاده و همکاران، ۱۳۸۷). مدیران با بهره وری بالا، بهره وری سازمان را نیز با خود خواهند داشت و بهره وری سازمان ها بهره وری جامعه را به دنبال خواهد داشت (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۰). همچنین، مهارت‌های فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی در انواع شیوه ارزشیابی و غیره تأثیر گذار خواهد بود. مهارت‌های فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی در انواع فعالیت‌های شناختی از جمله رد و بدل کردن اطلاعات به صورت کلامی، ترغیب کلامی، درک و فهم کلام، درک مطالب نوشته شده، نوشتن، به کارگیری زبان، توجه، حافظه، حل مساله، شناخت اجتماعی و اشکال مختلف خودآموزی و کنترل خود و از همه مهمتر، تفکر در مورد تفکر نقش مهمی بازی می کند (فلاول<sup>۱</sup>، ۱۳۸۹) و در واقع می تواند بهره وری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

## ۲- بیان مسئله

بهره‌وری استفاده بهینه از زمان، امکانات، سرمایه و سایر نهاده‌های موجود در راستای تحقق اهداف سازمان می باشد که با نسبت خروجی به ورودی نشان داده می شود. به طور کلی بهره وری به معنای استفاده مؤثر و کارآمد از داده ها برای دست یابی به ستاده ها می‌باشد (تانگن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). بسیاری از محققان بهره وری را معادل کیفیت، کارآیی و سودمندی تعریف می‌کنند (داونپورت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین در تعریف بهره وری بسیاری از محققان آن را برابر با مجموع کارایی و اثر بخشی می دانند. برخی دیگر آن را برابر با حاصل ضرب کارایی در اثر بخشی می دانند. از دیدگاه علمی، کارایی به معنای استفاده درست منابع و اثر بخشی به معنای نیل به اهداف می باشد و لذا بهره وری اشاره به مصرف بهینه منابع در راستای نیل به موفقیت و یا همان هدف می‌باشد (انتصار فومنی، ۱۳۹۴). مدیران مناسب سازمان های امروزی، مدیرانی هستند که علاوه بر برخوردار بودن از مهارت های فردی و تکنیکی بالا، از توانایی فرهنگی و عاطفی مناسبی نیز برخوردار باشند. از طرفی بسیاری از عواطف و علایم و نشانه های شفاهی و غیر شفاهی در فرهنگ های مختلف، تفاوت های قابل ملاحظه ای با هم دارند. به عبارت بهتر، برای کسب توانایی درک بالای احساسی مؤثر، برخورداری از هوش فرهنگی مناسب از ضروریات است (نقل از آلون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). در خصوص بهره وری مدیران در مدارس باید اشاره داشت که معتقد مدارس کارآمد محیطی حرفه ای فراهم می کنند که زمینه ساز انجام وظیفه معلمان، مشارکت آنها در اخذ تصمیماتی که بر کارشان اثر می گذارد، اعطای حد معقولی از خود مختاری به معلمان در انجام وظایف، مشارکت در تعیین اهداف و مدیریت از سوی معلمان و دریافت احترام از سوی دیگران است و فرصت های رشد بیشتری را در اختیار معلمان قرار می دهد. چنین شرایطی منجر به خلاقیت، پایداری در برابر مشکلات و تعهد به شغل در میان معلمان می‌شود (سرجیووانی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). مدیریت اثربخش مستلزم ظرفیت های مدیریت بر خود و مدیریت بر محیط است. در حقیقت مدیریت بر خود مقدمه و پیش نیاز مدیریت بر محیط و دیگران است. مدیران برای خود مدیریتی بهتر، نیازمند آگاهی ها و توانایی های فراشناختی هستند (کوپر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). مهارت‌های و توانایی های فراشناختی به فرد امکان انتخاب، کنترل، نظارت بر خود و برنامه ریزی و تعیین اهداف را می‌دهد (پالینسکار و براون<sup>۷</sup>، ۱۹۸۴). تحقیقات نشان می دهد که این مهارت‌های می تواند بر فرایند حل مشکلات در سازمان تأثیر بگذارد (کولتا<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). همچنین مهارت‌های فراشناختی از طریق تأثیر بر اعتماد به نفس موجب تقویت خودباوری و خود کارآمدی فرد شده و مهارت‌های کلی وی را بهبود می‌بخشد (کلیمن و استانکوف<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷). همچنین به نظر می آید این مهارت‌های می تواند بر بهره وری سازمانی اثر گذاشته و آن را بهبود بخشد. داشتن مهارت‌های فراشناختی و خود تنظیم کنندگی مدیران مدارس، در حل مسائل مدیریتی و آموزشی ارتقا

1- Flavel

2- Tangen

3- Davenport

4- Alon

5- Sergioivanni

6- Cooper

7- Palinscar and Brown

8- Coletta

9- Kleitman & Stankov



داده است (مارشال مایز<sup>10</sup> و همکاران، ۲۰۰۰). انگیزه آنها را بهبود بخشیده و از طریق تقویت خودآغازگری، خود مشاهده گری، خودکنترلی و خود قضاوتی در آنها ضریب اطمینان تصمیمات و اقدامات آنها را افزایش می‌دهد (برایانت<sup>11</sup>، ۲۰۰۶). به نقل از جعفری و مکتبی، (۱۳۸۷). مهارت‌های فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی مدیر در انواع شیوه ارزشیابی و .. تأثیر گذار خواهد بود. مهارت‌های فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی مدیر در انواع فعالیت‌های شناختی از جمله رد و بدل کردن اطلاعات به صورت کلامی، ترغیب کلامی، درک و فهم کلام، درک مطالب نوشته شده، نوشتن، به کارگیری زبان، توجه، حافظه، حل مساله، شناخت اجتماعی و اشکال مختلف خودآموزی و کنترل خود و از همه مهمتر، تفکر در مورد تفکر نقش مهمی بازی می‌کند (فلاول، ۱۳۸۹). لذا مهارت‌های فراشناختی می‌تواند در بوجود آمدن محیط سالم سازمانی نقش موثری را ایفا کند به صورتی که جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (علاقه بند، ۱۳۹۱).

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیر بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان های سالم و پویایی باشند؛ که به نظر می‌رسد بیش از هر کس دیگر مدیر می‌تواند در سالم یا ناسالم کردن مدرسه تأثیر داشته باشد (شمرهورن و همکاران، ۱۳۸۶). بنابراین در عصر حاضر در مقایسه با گذشته، ایفای نقش مدیریت به لحاظ گسترش نیازهای جوامع، وسعت ارتباطات، قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان ها و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت های استفاده از تجهیزات نوین، بسیار دشوارتر شده است (بهمنی، ۱۳۸۸).

نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح عملکرد در سازمان حائز اهمیت ویژه می‌باشد. در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام این مهم باید نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن درک نموده و در جهت تامین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند. به عبارت دیگر فرآیند رهبری اثری مستقیم بر توانایی سازمان در احیای نیاز کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثر بخش دارد (شریعتمداری، ۱۳۸۸). بنابراین اگر مدیران آموزشی علاوه بر دانش از مهارت های کافی برخوردار باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۹۳).

در واقع، مدیران در قرن حاضر به توانایی های متعددی نیاز دارند که هر کدام می‌تواند به نوعی در روند زندگی و کار او تأثیر گذار باشد، از این میان توانایی فراشناخت از جمله مهم ترین مهارت ها است. این توانایی ذهن را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق می‌دهد (والترز<sup>12</sup>، ۲۰۰۳). راجل<sup>13</sup> (۲۰۰۴) نیز اظهار داشته است که یکی از اصول کلیدی نظریه های فراشناختی این است که افراد از سازو کارهای تعمق در خود برخوردار می‌شوند که به ارزشیابی پیشرفت خود و تغییر فرایندها و روش های بهبود مستمر کمک می‌کند. وی در مدل فراشناختی خود یک فرض اساسی را تأیید کرده است که خود آگاهی و مهارت‌های فراشناختی تغییرات مثبتی را در ادراک و توجه اعضای گروه در شرایط تضاد بوجود می‌آورد. این تغییرات مثبت به باورهای فرد نسبت به اینکه چگونه تفکر و ذهن باید کار کند و چگونه نباید کار کند مربوط می‌شود.

همچنین در این رابطه پژوهش‌هایی به طور مستقیم و غیرمستقیم در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ادامه مقاله به مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده اشاره می‌شود. گلستانه و دادجو (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان رابطه باورهای فراشناخت و اندیشناکی

<sup>10</sup> - Marshall-Mies

<sup>11</sup> -Braynt

<sup>12</sup> -Wolters

<sup>13</sup> -Rachel



روانی با خود اثر بخشی ادراک شده در کارکنان فوریت‌های پزشکی استان بوشهر نشان دادند که بین باورهای فراشناخت با خود اثربخشی ادراک شده در کارکنان فوریت‌های پزشکی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین اندیشناکی روانی با خود اثربخشی ادراک شده در کارکنان فوریت‌های پزشکی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. متغیرهای باورهای فراشناختی و اندیشناکی روانی به ترتیب پیش بینی کننده خود اثربخشی ادراک شده در کارکنان فوریت‌های پزشکی می باشند.

همچنین مختارزاده (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه بین مهارت‌های فراشناختی با بهزیستی معنوی و تحمل ناکامی در کارکنان شرکت هواپیمایی کیش ای‌راستان تهران به این نتیجه رسید که بین مهارت‌های فراشناختی و بهزیستی معنوی در سطح معناداری ۰.۰۵ رابطه معناداری وجود دارد و بین مهارت‌های فراشناختی و تحمل ناکامی در سطح معناداری ۰.۰۵ رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد بهزیستی معنوی ۱۵ درصد از واریانس مهارت‌های فراشناختی را پیش بینی می‌کند و همچنین تحلیل رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش گام به گام نشان داد که تحمل ناکامی ۲ درصد از واریانس مهارت‌های فراشناختی را پیش بینی می‌کند.

پرهیزگاری (۱۳۸۹) به این نتیجه رسید که بین مؤلفه های فراشناختی و انگیزشی هوش فرهنگی با اثربخشی مدیران رابطه ی معنی داری وجود دارد. این در حالی است که بین مؤلفه های شناختی و رفتاری هوش فرهنگی با اثربخشی مدیران، رابطه ی معنی دار تأیید نشد. یافته های دیگر تحقیق بیانگر آن است که تفاوت معنی داری بین هوش فرهنگی بر اساس سابقه ی خدمت وجود دارد ولی تفاوت هوش فرهنگی با رتبه ی دانشگاهی مدیران تأیید نشد.

جعفری و مکتبی (۱۳۸۷) با تحقیقی با نام «ارایه مدل آموزشگاهی مبتنی بر فراشناخت برای مدیران مدارس ابتدایی» به این نتیجه رسیدند که میانگین رفتارهای فراشناختی مدیران مدارس ابتدایی در حد متوسط است. تحلیل عاملی و تحلیل مسیر نیز برای تدوین مدل نهایی مورد استفاده قرار گرفت و در نهایت مدلی مشتمل بر چهار بعد (پیش نگر، عملکرد، تعمق در خود، و خودکارآمدی) و شش مولفه اصلی (تجزیه و تحلیل وظایف، خودانگیزشی و ایجاد اعتماد به نفس، خودکنترلی، خود مشاهده گری، خودقضاوتی، و خود واکنشی) حاصل شد که توسط صاحب نظران نیز تأیید گردید.

همچنین در خارج از کشور نیز پارسونز<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان مربیگری فراشناختی به عنوان وسیله ای برای ارتقای موفقیت تحصیلی در کالج و شغل برای دانشجویان نشان داد که مربیان در مقطع کارشناسی ارشد با توانایی فراشناختی، استراتژی هایی که موفقیت دانشجویان دوره کارشناسی پشتیبانی می کنند، عمل می نمایند.

گریویل<sup>۱۵</sup> و همکارانش (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با تأکید بر بهبود خودارزیابی برای تحقق خود مدیریتی اشاره کرده‌اند که فراشناخت از طریق مهارت‌های خود نظارتی و خود تنظیم کنندگی نقش کلیدی در خود مدیریتی افراد ایفا می کند. اَنا به این نتیجه رسیدند که خود کار آمدی و خود آگاهی دو بعد مهم فراشناخت هستند که افراد را به سوی خود مدیریتی سوق می دهند. چون افرادی که خود آگاهی کمتری دارند به توانایی‌های خود کمتر اعتماد دارند و کمتر قادر به مدیریت بر خود هستند.

لورنس<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۱) در مقاله پژوهشی خود تحت عنوان «رهبری استراتژیک و تصمیم گیری» به این نتیجه رسیده است که ظرفیت رهبری و تفکر استراتژیک مستلزم تجسم عملکرد، فراشناخت، خود آگاهی، قضاوت، دانش، مهارت و تجربه حرفه ای، راهبردهای حرفه ای، آگاهی از محیط، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسأله، مهارت‌های تصمیم گیری، قدرت برانگیزاندن خود و دیگران است. وی تأکید کرده است که بدون تفکر فراشناختی فرد قادر به مدیریت خود به عنوان یک رهبر و متفکر استراتژیک نخواهد بود چون فراشناخت ظرفیتی را در فرد ایجاد می کند که قادر به نظارت بر فرایندهای تفکر خود خواهد بود. وی بر این باور است که مهارت‌های فراشناختی قابل اکتساب و آموختنی هستند. وی چنین گزارش کرده است که ظرفیت فراشناخت با افزایش سن افزایش می یابد.

<sup>14</sup> - Parsons

<sup>15</sup> - Gravill

<sup>16</sup> - Lawrence



ایان و باک<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان اثر سطوح شناختی بر عملکرد پرستاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و قصد ترک در پرستاران بیمارستانهای کره، نشان دادند که سطوح شناختی مطلوب قادر است تعهد سازمانی پرستاران را افزایش دهد. کومار<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خود پیرامون تأثیر فراشناخت بر تصمیم گیریهای مدیریتی، ضمن اشاره به کلیدی بودن تصمیم گیری در وظایف مدیریتی، اظهار داشته است که مدیران موفق هنگام تصمیم گیری از تواناییها و مهارتهای فراشناختی استفاده می کنند. براساس نتایج پژوهش وی، فراشناخت بر عملکرد مدیران و به ویژه در مهارتهای حل مساله و تصمیم گیری آنها تأثیر جدی دارد و مدیرانی که در زمینه فراشناخت آموزش دیده اند نسبت به سایر مدیران و کارشناسان از قدرت تصمیم گیری بهتری برخوردار هستند. نارتگون و منپ<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی با هدف تجزیه و تحلیل سطوح شناختی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ترکیه انجام دادند. در این پژوهش سطوح شناختی و کیفیت آن با تعهد عاطفی رابطه مثبت نشان داد. جکسون<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۰) نیز در مدل خود تنظیم کنندگی خود، شش مولفه را برای فراشناخت معرفی کرده است: آینده اندیشی (شامل تجزیه و تحلیل وظایف، تنظیم هدف، و استراتژیهای وظیفه)، باورهای خود انگیزی (شامل خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار، علاقه ذاتی به وظیفه و تمرکز بر هدف)، عملکرد (شامل خود کنترلی، خود آموزی، تحلیل، مدیریت زمان، استراتژیهای وظیفه، استقبال از کمک، سازماندهی محیط)، خود مشاهده گری (شامل نظارت شناختی، خود گزارشدهی)، تعمق در خود (شامل خود قضاوتی، خود ارزشیابی)، و خود اندیشی و بازتاب به خود (شامل رضایت از خود و خودسازگاری). وی برای هر یک از این مولفه ها نیز زیر مولفه هایی قایل شده است و دریافته است که این تواناییها به پیش نگری، عملکرد، و تحلیل و تعمق بر عملکرد به شکل مطلوب و موثر می گردد.

برایانت<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۶) به نقل از جعفری و مکتبی، (۱۳۸۷) در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که فراشناخت و خودتربخشی از طریق آموزش، مهارت و تجربه بهبود می یابد. بنابراین می توان برای بهبود رفتارهای شناختی مدیران مدارس ابتدایی تمهیدات لازم جهت آموزش فراشناخت و ابعاد و مؤلفه های آن و مدیریت مبتنی بر فراشناخت را برای آنان فراهم کرد. باتناگر<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۵) در تحقیق با عنوان ارتباط وضعیت روانشناختی با تعهد کاری کارکنان مدیر کشور هند نشان داد که بررسی و اندازه گیری رابطه وضعیت روانشناختی و تعهد سازمانی در میان مدیران سازمانهای دولتی این کشور پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که وضعیت روانشناختی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین کوپر<sup>۲۳</sup> (۲۰۰۴) در تحقیق خود تحت عنوان فراشناخت بزرگسالان این نتایج را به دست آورد: فراشناخت با افزایش سن و تجربیات آموزشی افزایش می یابد، نظم فراشناختی به ویژه تحت تأثیر افزایش سن و تجربه قرار دارد.

بنابراین سازمانی که از مدیریت شایسته تری برخوردار باشد، بهتر می تواند هدف خود را برآورده سازد. زیرا امکانات برنامه ریزی صحیح تری ایجاد خواهد نمود (علاقه بند، ۱۳۹۱). لذا با توجه به اینکه مدارس به دنبال بوجود آوردن محیطی سالم و مناسب یادگیری هستند و آنچه که به نظر محقق می تواند وضعیت مطلوب را برای مدارس مهیا نماید داشتن توانایی فراشناختی مدیران است که با چنین توانمندی قادر خواهند بود تا به اهداف تعیین شده دست یابند، این مسأله در مورد مدارس بخصوص با اجرای طرح جدید آموزشی با عنوان ۳-۳-۳-۳ که فراهم آورنده تجربیات جدید آموزشی برای دانش آموزان است از اهمیت و ضرورت دو چندان برخوردار است. با عنایت به اینکه مدیران مدارس در کلیه دوره های تحصیلی (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) دارای عملکرد یکسانی از لحاظ ساختاری و سازمانی می باشند؛ لذا در این تحقیق، کلیه مدیران مقاطع تحصیلی شهرستان ماکو به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است.

## هدف کلی

17- Eun and Bok

18- Kumar

19- Nartgun & Menep

20- Jackson

21- Bryant

22- Bhatnagar

23- Cooper



تعیین ارتباط بین توانایی فراشناخت با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷

## اهداف فرعی

۱. تعیین وضعیت توانایی فراشناخت مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷.
  ۲. تعیین وضعیت بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷.
  ۳. تعیین ارتباط بین تنظیم شناختی با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷.
  ۴. تعیین ارتباط بین دانش شناختی با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷.
  ۵. پیش بینی بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو از طریق مولفه های توانایی فراشناخت.
- از طرفی، با توجه به اینکه مدراس به عنوان سازمانهایی که رسالت تربیت پایه ای را در جامعه به عهده دارند و تحولات سریع علمی و فنی به مدیریت و رهبری در ابعاد چندگانه ای نظیر آموزشی، پژوهشی و فناوری، فرهنگی و اجتماعی و منابع مالی نیازمند هستند، داشتن توانایی فراشناختی می تواند در بهره وری سازمانی مدارس نقش مهمی داشته باشد. بهره وری مدیران از این جهت در مدارس مهم می باشد که فراهم آورنده محیطی است که یادگیری دانش آموزان را تسهیل نموده و آموزش را آسان می نماید، از این رو این پژوهش، درصدد پاسخ به این سوال است که آیا بین توانایی فراشناخت با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ رابطه وجود دارد؟

## ۳- روش شناسی پژوهش

نتایج این پژوهش چون در جهت بهبود بهره وری مدیران می باشد و می تواند افزایش آن کاربرد داشته باشد، از لحاظ هدف کاربردی می باشد. همچنین از دسته بندی تحقیقات برحسب ماهیت، از نوع توصیفی- همبستگی می باشد؛ زیرا که به بررسی و ارتباط متغیرهای تحقیق می پردازد. همچنین به دلیل میزان پایین مدیران مدارس در یک دوره، جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس در کلیه دوره ها در شهرستان ماکو تشکیل می دهند که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ مشغول به فعالیت می باشند. در جدول ذیل، تعداد مدیران به تفکیک دوره و جنسیت آمده است.

جدول ۱، تعداد جامعه آماری به تفکیک جنسیت و وضعیت دوره تحصیلی

دوره	زن	مرد	جمع
ابتدایی	۱۸	۲۰	۳۸
متوسطه اول	۱۵	۱۷	۳۲
متوسطه دوم	۶	۸	۱۴
جمع	۳۹	۴۵	۸۴

همچنین در تحقیق حاضر نمونه آماری مساوی جامعه می باشد. لذا در تحقیق حاضر کلیه مدیران شهرستان ماکو، نمونه آماری را تشکیل می دهند. در زمینه ابزار گردآوری اطلاعات از پرسشنامه، استفاده شده است، بدین صورت که برای آگاهی از توانایی فراشناخت مدیران از پرسشنامه اسکرانو و دنیسون (۱۹۹۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای مولفه های تنظیم شناختی و دانش شناختی است که گویه های ۱ الی ۱۴ و ۳۷ الی ۵۲ مربوط به تنظیم شناختی (۳۰ سوال) و گویه های ۱۵ الی ۳۶ مربوط به دانش شناختی است (۲۲ سوال) و مواردی مانند میزان حصول به اهداف، میزان تلاش، میزان دقت و ... را می سنجد. روایی و پایایی این ابزار توسط یوسف آبادی (۱۳۸۸) تایید شده است. در پژوهش حاضر روایی آن توسط استاد راهنما تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۶۹ بدست آمد.

# دوین کنفرانس ملی مطالعات خانواده و مدرسه



در بخش بهره‌وری که از پرسشنامه مدل اچ‌یو<sup>۲۴</sup> (۱۹۸۴ به نقل از هرسی و بلانچارد) استفاده شد، این پرسشنامه به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکردی در به وجود آمدن استراتژی‌های تغییر به منظور حل این مشکلات طراحی شده است. این ابزار دارای ۳۲ سوال می‌باشد که شامل گزینه‌های خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۶) ۰/۸۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر روایی آن توسط استاد راهنما تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۱۱ بدست آمد.

همچنین روش‌های آماری توصیفی استفاده شده شامل جدول توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمرات؛ از روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی، آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن، از آزمون تی تک‌گروهی برای بررسی وضعیت متغیرها و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون یا اسپیرمن و همچنین تحلیل رگرسیون هم جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار کامپیوتری SPSS (نسخه ۲۲) استفاده شده است.

## ۴- یافته‌های پژوهش

در ابتدا، به توصیف سنی مدیران مدارس پرداخته می‌شود.

جدول ۲. توصیف نمونه تحقیق بر حسب سن

سن	تعداد	درصد
زیر سی سال	۱۸	۲۱
۳۱ الی ۴۰ سال	۳۶	۴۳
۴۱ الی ۵۰ سال	۲۵	۳۰
بالتر از ۵۰	۵	۶
جمع	۸۴	۱۰۰

مطابق با جدول ۲، ۲۱ درصد از مدیران مدارس زیر سی سال، ۴۳ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال، ۳۰ درصد بین ۴۱ الی ۵۰ سال و ۶ درصد بالاتر از ۵۰ سال دارند. همچنین مطابق اطلاعات بدست آمده ۶ درصد از مدیران مدارس دارای مدرک کاردانی، ۶۸ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند و ۷۹ درصد از مدیران مدارس دارای سابقه مدیریت زیر ده سال، ۱۵ درصد بین ۱۱ الی ۲۰ سال سابقه و ۶ درصد ۲۱ الی ۳۰ سابقه مدیریت در مدارس را دارا هستند.

در ادامه توصیف آماره‌های متغیرها آورده شده است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
توانایی فراشناخت		۳/۹۳	۰/۶	۱	۵
تنظیم شناختی		۳/۹۸	۰/۵۴	۱	۵
دانش شناختی		۳/۸۵	۰/۷۲	۱	۵
بهره‌وری		۳/۶۷	۰/۸	۱	۵



جدول ۳، نیز نشان می‌دهد میانگین کل فراشناخت ۳/۹۳، کل بهره وری ۳/۶۷ مولفه تنظیم ۳/۹۸ و مولفه دانش شناختی ۳/۸۵ است که نتایج بررسی وضعیت متغیرها بیانگر این است که از نمره متوسط یعنی ۳، بالاتر می‌باشند.

جدول ۴، بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	آزمون نرمال بودن توزیع	Sig
	توانایی فراشناخت	۳/۹۳	۰/۱۶	کولموگروف Z	۰/۳۰۸
	تنظیم شناختی	۳/۹۸	۰/۱۵۴	اسمیرنوف	۰/۳۱۱
	دانش شناختی	۳/۸۵	۰/۱۷۲		۰/۴۶۳
	بهره وری	۳/۶۷	۰/۱۸		۰/۰۵۵

مطابق با جدول ۴، در آزمون کولموگروف اسمیرنوف چون مقدار سطح معنی داری از ۰/۰۵ بیشتر است توزیع در متغیرها به صورت نرمال می‌باشد. لذا برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون آماری پارامتریک پی‌رسون و تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود.

### فرضیه اصلی

بین توانایی فراشناخت با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ رابطه وجود دارد. برای تحلیل فرضیه فوق از آزمون آماری همبستگی پی‌رسون استفاده می‌شود.

جدول ۵، ضریب همبستگی پی‌رسون بین توانایی فراشناخت و بهره وری مدیران

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توانایی فراشناخت	۸۴	۰/۶۱۵	۰/۰۱
بهره وری مدیران			

با توجه به جدول شماره ۵ چون سطح معنی داری در سطح ۰/۰۱ است (یعنی ناحیه ای که به  $H_0$  تعلق دارد و  $H_1$  به تعلق دارد) و ضریب همبستگی بدست آمده که مساوی ۰/۶۱۵ می‌باشد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد، به عبارتی، بین توانایی فراشناخت و بهره وری مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان ماکو رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### فرضیه فرعی اول

وضعیت توانایی فراشناخت مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مطلوب می‌باشد.

جهت آزمون فرضیه مذکور از آزمون T تک‌نمونه‌ای با مقدار آزمون برابر عدد ۳ (Test Value = ۳) و فاصله اطمینان ۹۵٪ (خطای ۰/۰۵) استفاده شده است.



# دوین کتفرس ملی مطالعات خانوادہ و مدرسہ



جدول ۶، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه وضعیت توانایی فراشناخت مدیران مدارس

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
وضعیت توانایی فراشناخت مدیران	۳/۹۳	۰/۶۰۱	۱۴/۲۲	۰/۰۱	۰/۸۰۲	۱/۰۶	مطلوب

\*\*\* سطح اطمینان ۹۹٪ یا ( $P < ۰/۰۱$ )

باتوجه به نتایج جدول ۶، میانگین متغیر وضعیت توانایی فراشناخت مدیران برابر ۳/۹۳ می‌باشد و Sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار ۰/۰۱ می‌باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد که گواه بر معنی‌دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر ۰/۸۰۲ و حد بالا برابر ۱/۰۶ می‌باشد و هر دو مثبت هستند؛ لذا میانگین متغیر وضعیت توانایی فراشناخت مدیران در حد بالا یا مطلوبی قرار دارد.

### فرضیه فرعی دوم

وضعیت بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مطلوب می‌باشد. جهت آزمون فرضیه مذکور از آزمون T تک‌نمونه‌ای با مقدار آزمون برابر عدد ۳ ( $\text{Test Value} = ۳$ ) و فاصله اطمینان ۹۵٪ (خطای ۰/۰۵) استفاده شده‌است.

جدول ۷، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه وضعیت بهره وری مدیران مدارس

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
وضعیت بهره وری مدیران	۳/۶۷	۰/۸۰۶	۷/۶۶	۰/۰۱	۰/۴۹۹	۰/۸۵	مطلوب

\*\*\* سطح اطمینان ۹۹٪ یا ( $P < ۰/۰۱$ )

باتوجه به نتایج جدول ۷، میانگین متغیر وضعیت بهره وری مدیران برابر ۳/۶۷ می‌باشد و Sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار ۰/۰۱ می‌باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد که گواه بر معنی‌دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر ۰/۴۹۹ و حد بالا برابر ۰/۸۵ می‌باشد و هر دو مثبت هستند؛ لذا میانگین متغیر وضعیت بهره وری مدیران در حد بالا یا مطلوبی قرار دارد.

### فرضیه فرعی سوم

بین تنظیم شناختی با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ رابطه وجود دارد. برای تحلیل فرضیه فوق از آزمون آماری همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۸، ضریب همبستگی پیرسون بین تنظیم شناختی و بهره وری مدیران

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
تنظیم شناختی	۸۴	۰/۶۳۷	۰/۰۱
بهره وری مدیران			

با توجه به جدول شماره ۸ چون سطح معنی داری در سطح ۰/۰۱ است (یعنی ناحیه ای که به  $H_0$  تعلق دارد و  $H_1$  به تعلق دارد) و ضریب همبستگی بدست آمده که مساوی ۰/۶۳۷ می‌باشد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد، به عبارتی، بین تنظیم شناختی و بهره وری مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان ماکو رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### فرضیه فرعی چهارم

# دوین کتفرس ملی مطالعات خانواده و مدرسه



بین دانش شناختی با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ رابطه وجود دارد. برای تحلیل فرضیه فوق از آزمون آماری همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۹، ضریب همبستگی پیرسون بین دانش شناختی و بهره وری مدیران

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
دانش شناختی	۸۴	۰/۵۵۸	۰/۰۱
بهره وری مدیران			

با توجه به جدول شماره ۹، چون سطح معنی داری در سطح ۰/۰۱ است (یعنی ناحیه ای که به  $H_0$  تعلق دارد و  $H_1$  تعلق دارد) و ضریب همبستگی بدست آمده که مساوی ۰/۵۵۸ می باشد، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد، به عبارتی، بین دانش شناختی و بهره وری مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان ماکو رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### فرضیه فرعی پنجم

بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو از طریق مولفه های توانایی فراشناخت قابل پیش بینی می باشد. آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون رگرسیون چندگانه است.

جدول ۱۰، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو از طریق مولفه های توانایی فراشناخت

متغیر ملاک	R	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	نمره f	سطح معنی داری
بهره وری مدیران مدارس	۰/۶۳۷	۰/۴۰۶	۰/۳۹۲	۰/۶۲۹	۲۱/۹۶	۲	۱۰/۹۸	۲۷/۷۲	۰/۰۱
					۳۲/۰۸	۸۱	۰/۳۹		

### مولفه های پیش بینی کننده : مولفه های تنظیم شناختی و دانش شناختی

همانطور که در جدول ۱۰، مشاهده می شود، مولفه های تنظیم شناختی و دانش شناختی وارد معادله رگرسیون شده اند که میزان همبستگی چندگانه آنها با بهره وری مدیران مدارس برابر با ۰/۶۳۷ و مقدار مجذور R تعدیل شده برابر با ۰/۳۹۲ می باشد. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

جدول ۱۱، رگرسیون چندگانه بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو از طریق مولفه های توانایی فراشناخت

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	Beta	T	سطح معنی داری
بهره وری مدیران مدارس	مقدار ثابت	-۰/۱۵۸	۰/۵۴۷	-۰/۲۸۹	-۰/۷۷۴	
	تنظیم شناختی	۱/۰۰۸	۰/۲۸	۰/۶۷۶	۳/۵۹	۰/۰۱

# دوین کتفرس ملی مطالعات خانواده و مدرسه



دانش شناختی      ۰/۰۴۸ -      ۰/۲۰۹      -۰/۰۴۳      -۰/۲۳۱      ۰/۸۱۸

طبق جدول ۱۱، سطح معنی داری تنظیم شناختی، کمتر از ۰/۰۵ است، به این ترتیب این مولفه قادر به پیش بینی بهره وری مدیران مدارس می باشد.

معادله رگرسیون برای پیش بینی بهره وری مدیران مدارس با استفاده از ضرایب استاندارد شده عبارت است از:

$$Y = -0/158 + (1/008 X_1)$$

$X_1 =$  تنظیم شناختی

نتایج بدست آمده در این پژوهش نشانگر این بود که بین توانایی فراشناخت با بهره وری مدیران مدارس رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در تبیین نتیجه بدست آمده، باید قید نمود که مدیران با داشتن خود ارزیابی و آگاهی از توانایی و استعدادهای خود به مسائل درون آموزشی پی برده و با حل نمودن آنها، بهره وری را برای مدرسه به ارمغان می آورند. به عبارت دیگر، مدیران مدارس ابتدایی با ارزیابی هر چه بهتری از مشکلات می توانند متناسب با توانایی خود، آنها را حل نمایند.

نتیجه بدست آمده، با نتایج تحقیقات گلستانه و دادجو (۱۳۹۶)، مختارزاده (۱۳۹۵)، پرهیزگاری (۱۳۸۹)، کاروان و همکاران (۱۳۹۵)، اسکندری و همکاران (۱۳۹۵)، عبدی و همکاران (۱۳۹۱)، لی و همکاران (۲۰۱۷)، ایان و باک (۲۰۱۱)، گریویل و همکارانش (۲۰۱۲)، نارتگون و منپ (۲۰۱۰)، جکسون (۲۰۱۰) و کومار (۲۰۰۹) همسان می باشد. از لحاظ نظری، مهارتهای فراشناختی از طریق تأثیر بر اعتماد به نفس موجب تقویت خودباوری و خودکارآمدی فرد شده و مهارتهای کلی فرد را بهبود می بخشد (کلیتمن و استانکوف، ۲۰۰۷). این مهارتهای می تواند بر بهره وری اثر گذاشته و آن را بهبود ببخشد. داشتن مهارتهای فراشناختی و خود تنظیم کنندگی مدیران به ویژه در دوره آموزش ابتدایی که دوره کاشت است، پتانسیل مدیران را در حل مسائل مدیریتی و آموزشی ارتقا داده (مارشال مایز و همکاران، ۲۰۰۰)، انگیزه آنها را بهبود بخشیده و از طریق تقویت خودآغازگری، خود مشاهده گری، خودکنترلی و خود قضاوتی در آنها ضریب اطمینان تصمیمات و اقدامات آنها را افزایش می دهد (برایانت، ۲۰۰۶ به نقل از جعفری و مکتبی، ۱۳۸۷)، مهارتهای فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی مدیر در انواع فعالیتهای شناختی از جمله رد و بدل کردن اطلاعات به صورت کلامی، ترغیب کلامی، درک و فهم کلام، درک مطالب نوشته شده، نوشتن، به کارگیری زبان، توجه، حافظه، حل مساله، شناخت اجتماعی و اشکال مختلف خودآموزی و کنترل خود و از همه مهمتر تفکر درمورد تفکر نقش مهمی بازی می کند (فلاول، ۱۳۸۹). لذا مهارتهای فراشناختی می تواند در بوجود آمدن محیط سالم سازمانی نقش موثری را ایفا کند به صورتی که جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود (علاقه بند، ۱۳۹۱).

در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام این مهم باید نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن درک نموده و در جهت تامین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تامین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند. به عبارت دیگر فرآیند رهبری اثری مستقیم بر توانایی سازمان در احیای نیاز کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثر بخش دارد (شریعتمداری، ۱۳۸۸). بنابراین اگر مدیران آموزشی علاوه بر دانش از مهارت های کافی برخوردار باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۹۳). همچنین در بحث بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو که از طریق مولفه های توانایی فراشناخت قابل پیش بینی بوده و آزمون مورد استفاده



جهت سنجش فرضیه فوق، از طریق رگرسیون چندگانه نشانگر این بود که بین مولفه های توانایی فراشناخت، مولفه تنظیم شناختی، قادر به پیش بینی بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو می باشد.

در اصل مدیران مدارس، از طریق تنظیم فراشناختی به دامنه‌ای از عملکردهای اجرایی از قبیل تنظیم توجه، نظارت و بازبینی، برنامه‌ریزی و کشف خطاها در عملکرد و اصلاح امور می پردازند که این امر می تواند بهره وری را بهبود ببخشد. در تایید نتیجه بدست آمده، پرهیزگاری (۱۳۸۹)، پارسونز (۲۰۱۷)، لورنس (۲۰۱۱)، ایان و باک (۲۰۱۱) به نتایج یکسانی دست یافتند.

## ۵- جمع بندی و نتیجه گیری

به طور کلی می توان گفت فراشناخت به عنوان یک توانایی شناختی مطرح است و توانایی گستره شناخت فرد را منعکس می کند و کسانی که به نحو احسن از آن استفاده می کنند، موفقتر از سایر افراد می باشند. این امر مدارس به این صورت است که مدیران با داشتن خود ارزیابی و آگاهی از توانایی و استعدادهای خود به مسائل درون آموزشی پی برده و با حل نمودن آنها، بهره وری را برای مدرسه به ارمغان می آورند. به عبارت دیگر، مدیران مدارس ابتدایی با ارزیابی هر چه بهتری از مشکلات می توانند متناسب با توانایی خود، آنها را حل نمایند. داشتن مهارتهای فراشناختی و خود تنظیم کنندگی مدیران به ویژه در دوره آموزش ابتدایی که نگاه والدین و مدیریت منطقه به آنها، به صورت ویژه می باشد ضروری می باشد زیرا فرایند نظارت بر امور و شناخت روند رسیدگی به کارها در بهره وری نقش بسزایی دارد. همچنین، مهارتهای فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی مدیر در انواع شیوه ارزشیابی و .. تأثیر گذار خواهد بود. مهارتهای فراشناختی به عنوان یک توانایی فردی مدیر در انواع فعالیتهای شناختی از جمله رد و بدل کردن اطلاعات به صورت کلامی، ترغیب کلامی، درک و فهم کلام، درک مطالب نوشته شده، نوشتن، به کارگیری زبان، توجه، حافظه، حل مساله، شناخت اجتماعی و اشکال مختلف خودآموزی و کنترل خود و از همه مهمتر تفکر درمورد تفکر نقش مهمی بازی می کند، لذا مهارتهای فراشناختی می تواند در بوجود آمدن محیط سالم سازمانی نقش موثری را ایفا کند به صورتی که جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود.

در محدودیت‌های پژوهش هم می توان گفت که اولاً در این تحقیق صرفاً از ابزار پرسشنامه برای بررسی توانایی فراشناخت و بهره وری مدیران استفاده گردید در صورتی که ابزارهای مصاحبه و مشاهده می توانست در اجرای تحقیق مورد بهره برداری قرار گیرد و دوماً از آنجائیکه بی نام بودن پرسشنامه در نحوه پاسخ دهی، صداقت پاسخ دهندگان، میزان مشارکت و... تأثیر می گذارد، در این تحقیق نیز واکنشهای چون اعتراض مستقیم به مجری تحقیق و برگشت ندادن تعدادی از پرسشنامه ها، سیاه ولاک نمودن و غیره مشاهده شد.

همچنین در بحث پیشنهادات پژوهش لازم به ذکر است که با عنایت به اینکه بین توانایی فراشناخت با بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، پیشنهاد می شود که دوره های ضمن خدمت برای آشنایی مدیران با توانایی فراشناخت از سوی مسئولین آموزش و پرورش تدارک دیده شود. همچنین با عنایت به اینکه وضعیت توانایی فراشناخت مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مطلوب می باشد، پیشنهاد می شود که تشویقهای مناسب از سوی آموزش و پرورش شهرستان ماکو برای نگه داشت وضعیت فعلی توانایی فراشناخت مدیران فراهم شود. در آخر با عنایت به اینکه وضعیت بهره وری مدیران مدارس شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مطلوب می باشد پیشنهاد می شود که اقدامات جبرانی برای تقدیر از زحمات مسئولین مدارس شهرستان ماکو به جهت مناسب بودن وضعیت بهره وری مدیران مدارس مربوطه صورت گیرد.

## ۶- منابع فارسی و خارجی

- ابطحی، حسین؛ کاظمی، بابک (۱۳۹۲). بهره وری. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- اسکندری، محمد؛ محمدپور، پگاه؛ صفری، هادی (۱۳۹۵). بررسی الگوی مدیریت مبتنی بر فراشناخت در بین مدیران سازمان های دولتی شهرستان خرم آباد. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی، استانبول - کشور ترکیه، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

# دوین کنفرانس ملی مطالعات خانوادہ و مدرسہ



- الوانی، سید مهدی؛ احمدی، پرویز (۱۳۸۹). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی. نشریه مدرس، دوره ۵، شماره ۱، صص ۸۲-۱۱۲.
- انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت بهره وری، سال ۸، شماره ۳۲، صص ۱۷۱-۱۹۰.
- ایران زاده، سلیمان؛ حسین زاده، الهوردی؛ برقی، امیر (۱۳۸۷). بررسی ارتباط استرس با بهره وری مدیران دبیرستانهای تبریز. علوم تربیتی، سال اول، شماره ۲، صص ۴۰-۷.
- بهشتی، سربه؛ نامور، یوسف (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان. نخستین کنگره بین المللی جامع روانشناسی ایران، تهران، مرکز همایشهای توسعه ایران.
- بهمنی، مرضیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه مهارتهای سه گانه مدیریتی با اثربخشی مدارس شهرستان سراب. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- پرهیزگاری، جعفر (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی هوش فرهنگی با اثربخشی و سبک های تعارض مدیران دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی شهر ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- جعفری، پیروش؛ مکتبی، حبیب (۱۳۸۷). ارائه مدل مدیریت آموزشی مبتنی بر فراشناخت برای مدیران مدارس ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، صص ۳۵-۵۲.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۹۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- شرمهرون، ج؛ هانت، ج؛ ازبورن، ر (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و همکاران، کرج: موسسات و تحقیقات و آموزش مدیریت.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۹۱.
- عبدی، حمید؛ احمدرضا نصر؛ سیدابراهیم میرشاه جعفری؛ مهدی ربیعی (۱۳۹۱). رابطه دانش فراشناختی و میزان اثربخشی تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی. فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، شماره ۲۶، صص ۸۱-۹۸.
- علاقه بند، علی (۱۳۹۱). مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات بعثت.
- فلاول، جان (۱۳۸۹). رشد شناختی. مترجم: فرهاد ماهر، تهران: انتشارات رشد.
- کاروان، امیر؛ زیان باقری، معصومه؛ بلیاد محمدرضا (۱۳۹۵). ارتباط عامل فراشناخت و فرسودگی شغلی با میزان استرس ادراک شده در کارکنان بانک کشاورزی استان البرز. سومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، تربت حیدریه، دانشگاه تربت حیدریه.
- گلستانه، سید احسان؛ دادجو، عبدالرحیم (۱۳۹۶). رابطه باورهای فراشناخت و اندیشناکی روانی با خود اثر بخشی ادراک شده در کارکنان فوریتهای پزشکی استان بوشهر. پنجمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- مختارزاده، مریم (۱۳۹۵). رابطه بین مهارتهای فراشناختی با بهزیستی معنوی و تحمل ناکامی در کارکنان شرکت هواپیمایی کیش ایراستان تهران. چهارمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- میرکمالی، محمد (۱۳۹۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر بسطرون.



- وفادار، سمیه؛ خادمی، علی؛ حسنی کریم آباد، اشکان(۱۳۹۶). رابطه مولفه های فراشناختی با توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس مطالعه موردی مدیران مدارس شهر ارومیه. سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت ایچ(۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری، تهران: جهاد دانشگاهی.
- هوی و میسکل(۱۳۹۲). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میر محمد سید عباس زاده، ارومیه: انزلی.
- Alon, L., (2005). Global Leadership success through emotional and cultural intelligence, Kelly, school of business, business Horizons, No.48, 501-512
- Cooper, S. S. (2004) Met cognition in the Adult Learner. Retrieved April 30, 2007 from: <http://www.lifecirclesinc.com/metacognition.htm>
- Coletta, Berardi, B., Buyer, L. S., Dominowski, R. L., and Rellinger, E. R. (1995). Metacognition and Problem Solving: A Process-Oriented Approach. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition. 21(1), 205-223.
- Carr M, Joyce A. Where gifted children do and do not excel on metacognitive task. Can J Psychol. 1998;18(3):212- 35.
- Chan L, Chele PV(2009) Methods and strategies in educating handicapped children. Tehran: Ghomes Publication; 1993. [Persian]
- Eun Hee Oh and Bok Yae Chung(2011)The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses, 2011 Korean Academy of Nursing Administration.
- Flavell JH(1976). Metacognitive aspects of problem solving. In: Resnick L, editor. The nature of intelligence. Hillsdale: Erlbaum.
- Flavell JH, Miller P.(2009) Social cognition. 5th ed. In: Doman W, Kuhn D, Siegler R, editors. Hand book of child.
- Flavell JH, Miller P, Miller SA.( 2007) Cognitive development. Englewood: Prentice-Hall.
- Flavell JH(2004). Gognitive development. 3rd ed. Englewood: Prentice-Hall.
- Jackson, N. J. (2003) Guide for Busy Academics: A tool to evaluate self-regulatory behaviors in Learning processes. Available at: <http://www.heacademy.ac.uk/resources.asp?process =fullrecord&section =generic&>
- Kleitman, Sabina & Stankov, Lazar (2007), Self-Confidence And Metacognitive Processes , Learning And Individual Differences.vol. 17 , 161–173.
- Kumar, Angela Ewell (2011). The Influence of Met cognition on Managerial Hiring Decision making: Implications for Management Development. Available at: [www.lib.yuntech.edu.tw/~acq/acdn1/002/HT/doc/89\\_95ht.xls](http://www.lib.yuntech.edu.tw/~acq/acdn1/002/HT/doc/89_95ht.xls)
- Gravill, Jane; et.al. (2012). " Met cognition and IT: The Influence of self-efficacy and Self-awareness" Americas Conference on Information 2012.
- Gelavar JE, Brouning A.( 1996) Educational psychology. Tehran: Markaz-e-Nashr Publication; [Persian]
- Lawrence, T. E. (2011). "Strategic Leadership and Decision Making". National Defense University. Available at: <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/ndu/strat-ldrdm/pt2ch9.html>.
- Marshall-Mies, J.C., et al. (2000), "Development and evaluation of Cognitive and Met cognitive Measures for Predicting Leadership Potential", Leadership Quarterly, Vol. 11, o.1 pp.135-53.
- Marzino RJ.( 2010) Dimensions of thinking in curriculum planning and teaching. Tehran: Yastaroun Publication; [Persian]
- Montague, M. (1992). The Effects of Cognitive and Metacognitive Strategy Instruction on Mathematical Problem Solving of Middle School Students with Learning Disabilities. Journal of Learning Disabilities. 25, 230-248.



- Nartgun S, Menep, I,(2010) The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. International Journal of Human Sciences, 7(1) : 122 -131
- Paris, S. G. & Winograd, P. (1990). How metacognition can promote academic learning and instruction. In B. F. Jones and L. Idol (eds.), Dimensions of thinking and cognitive instruction .Lawrence Erlbaum Associates, NJ., pp. 15–51. Hilldale, NJ:
- Parsons,Christine(2017) Metacognitive Coaching as a Means to Enhance College and Career Success for Students With Executive Function Disorders, honors in the major theses, AT [http:// stars.library.ucf.edu/honorstheses/176](http://stars.library.ucf.edu/honorstheses/176)
- Prokopenko, Josepz(1992)" Productivity Management" , A Practkal Handbook, Genevea. ILO.
- Quinn, R. E., Rhraugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. Management Science, 29 (4) , 363-377.
- Schraw G, Moshman D.( 1995) Metacognitive theories. Educ Rev Psychol;7(4):351-71.
- Sergiovanni, T. J. (2009), the principalship: A reflective practice perspective (6th Ed.). Texas: Pearson education, Inc.
- Swanson C.( 1990) What is metacognition? J Educ Psychol;211:114-23.
- Tangen, S.(2005), "Professional Practice: Demystifying productivity and performance." International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 54, No. 1, 34-46
- Veenman, M.V. J and Beishuizen ,J.J .(2004). Intellectual and metacognitive skills of novice while studying texts under conditions of text difficulty and time constraint . the journal on learning and instruction . volume 14 . Number 6
- Waters, T. Marzano, R. J & McNulty, B (2003). Balanced eadership:What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.
- Wolters CA.(2003) Regulation of motivation: Evaluating an nderemphasized aspect of self-regulated learning. Educ Psychologist; 38(4): 189-205.