

ՄԻՋԱՆԱԶԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱԿԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆ՝ ԸՍՏ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ*

ՀՏԴ 378.4

ՄԱՆՍՈՒՐ ԼԱՐՈՒԻ

Երևանի պետական համալսարանի մանկավարժության ամբիոնի ասպիրանտ,
Իրանի հեռահաղորդակցության կազմակերպության աշխատակից,
ք.Բուշեհր, Իրան
larouei@yahoo.com

Հոդվածի նպատակն է արտացոլել կառավարման տարբեր ոճերի (ուղղորդիչ/ հովանավորող/ հաջողությանը միտված կամ հաջողությունը շեշտադրող/համագործակցային) մասին Իրանի բուհերում կատարված ուսումնասիրության արդյունքները և բացահայտել ամենից արդյունավետ ոճը մարդկային փոխհարաբերությունների կառավարման տեսանկյունից:

Սույն հետազոտության մեթոդը գնահատողական, բնութագրական-վերլուծական է, իսկ տվյալների հավաքագրման գործիքը հարցաթերթն է: Սոցիալական բազան կազմել են Իրանի Բուշեհր նահանգի բուհերի ուսանողները, որոնցից պատահականության սկզբունքով և Զուբրանի բանաձևի հիման վրա ընտրվել է նմուշ խումբ՝ 377 հոգի: Հետազոտության գործիքի վալիդության և կայունության ստուգման համար օգտվել ենք Զրոնբախի ալֆայի բանաձևից, և բոլոր հարցադրումների հավաստիության համար գրանցվել է 0.78: Վարկածների ստուգման համար կիրառել ենք T և F թեստերը և կորելացիայի գործակիցը: Ստացված տվյալները ցույց են տալիս, որ կրթական կառույցներում միջանձնային փոխհարաբերությունների կառավարման համար ամենաարդյունավետ մեթոդը մասնակցային կամ համագործակցային մոտեցումն է, քանի որ այն մեծ դեր ունի ուսանողներին մոտիվացնելու, հետևաբար ուսումնառության արդյունավետությունը բարձրացնելու հարցում, իսկ ուսման հանդեպ ուսանողների հետաքրքրասիրության ու մոտիվացիայի խթանումը խորքային խնդիր է Իրանի բարձրագույն կրթության համակարգում:

Բանալի Բառեր՝ կրթության կառավարում, կառավարման ոճեր, արդյունավետություն, միջանձնային փոխհարաբերություններ, համագործակցային մոտեցում, Իրանի համալսարաններ, Իրանի կրթության համակարգ:

Մարդ արարածը նպատակամղված և իդեալներ հետապնդող էակ է: Ծնվելուց ի վեր նա միտված է ապագային, մշտապես ձգտում է հասնել իր տեսլականին ու նպատակներին և այդ ճանապարհին կարիք ունի հետադարձ կապի, այդ իսկ պատճառով տվյալներ ու տեղեկություններ է հավաքում իր առաջխաղացման և սեփական տեղի ու դիրքի մասին:⁴⁵² Մյուս կողմից՝ կրթությունը մարդկային բնածին ունակությունների դրսևորման ու ծաղկման բանալին է: Կրթությունը սոսկ գիտելիքի

* Հոդվածը ներկայացվել է 01.05.2019թ., գրախոսվել՝ 18.05.2019թ., տպագրության ընդունվել՝ 17.06.2019թ.:

⁴⁵² Միրբամալի Սեյդ Մոհամմադ, Կրթական ղեկավարում և կառավարում, «Յասթարուն» հրատարակչություն, Թեհրան, 2011թ., էջ 308:

արտահայտումն ու փոխանցումը չէ, այլ մի գործընթաց է, որով ճանաչվում է ուսումնառության մակարդակը, և այն խթանելու ուղղությամբ կայացվում են անհրաժեշտ որոշումներ ու ձեռնարկվում նպատակահարմար միջոցներ:⁴⁵³

Կրթության կառավարումը կրթադաստիարակության կառույցների կառավարման համար կիրառվող մեթոդների ու միջոցների ամբողջությունն է՝ ելնելով կրթադաստիարակության ընդհանուր նպատակներից ու քաղաքականությունից:

Մարդկային փոխհարաբերությունները լայն իմաստով ներառում են մարդկանց միջև ընթացող բոլոր փոխգործակցությունները, կոնֆլիկտները, միջխմբային փոխօգնություններն ու կապերը: Մարդկային փոխհարաբերությունները վերաբերում են միջանձնային խնդիրներին ու հակադրություններին, անձնական կյանքն ու աշխատանքային կարգավիճակը կարգավորող համոզմունքներին, մոտեցումներին ու վարքին:⁴⁵⁴

Մեր հետազոտության մեջ հիմնականում կենտրոնացել ենք կառավարչի ու տնօրենի վարքի վրա, իսկ վարքը հիմնված է կառավարչի կամ ղեկավարի հատկանիշների, հայացքների և, ընդհանուր առմամբ, անձնային գծերի վրա: Դա է պատճառը, որ կառավարման տեսություններն ու դպրոցները մեծ տեղ են տալիս այդ հատկանիշների ճանաչմանը, բնութագրմանն ու դասակարգմանը, հատկապես դրանց հիման վրա ղեկավարման առանձին ոճերի որոշարկմանը:⁴⁵⁵

Կառավարման ոճերի հիմքում ընկած տեսությունները պատմականորեն կարելի է բաժանել փուլերի՝

Ա. Ղեկավարման հատկանիշներով օժտվածության տեսություն. Ղեկավարման վերաբերյալ առաջին համակարգված մոտեցումը ձևավորվեց 1900-ականներին: Նախնական հետազոտություններն ու ուսումնասիրությունները ելնում էին այն կանխադրույթից, որ ղեկավար անձինք ծնվում են ղեկավարման հատկանիշներով կամ, այլ կերպ ասած, այդ հատկանիշները գոյություն ունեն նրանց էության մեջ և ձեռքբերովի կամ ուսանվող չեն: Այդ տարիներին հետազոտողները փորձ էին անում սահմանել ու հստակեցնել այն հատկանիշներն ու առանձնահատկությունները, որոնք բնորոշում ու զատորոշում են ղեկավարին իր ենթականերից կամ արդյունաբար ղեկավարին անարդյունավետ ղեկավարից: Այդ մոտեցումը հայտնի է «Ղեկավարման հատկանիշի տեսություն» անվամբ:⁴⁵⁶

Բ. Ղեկավարման վարքային տեսություն. 1940-ականների ավարտին ղեկավարման ոլորտի հետազոտությունների մեծ մասը կենտրոնացավ ղեկավարման վարքագծային կողմի ճանաչման և տարբեր իրավիճակներում ղեկավարման լավագույն ոճի բացահայտման վրա: Հետազոտողներն այդ շրջանում փորձում էին վեր հանել արդյունավետ/անարդյունավետ ղեկավարների վարքագծային տարբերությունները, այսինքն՝ այդ մոտեցմամբ ավելի շատ շեշտը դրվում էր ոչ թե տեխնիկական հմտությունների, այլ մարդկային հմտությունների վրա:

Գ. Իրավիճակային ղեկավարման տեսություններ. Նախորդ երկու տեսությունները փորձում էին գտնել ու մատնանշել բոլոր իրավիճակներին համապատասխանող արդյունավետ կառավարման ոճը, սակայն 1960-ականների ավարտին պարզվեց, որ ոչ մի ոճ չի կարող լավագույնը լինել բոլոր իրավիճակների

⁴⁵³ **Boyd D, Goldhaber D, Lankford H, Wyckoff J**, *The effect of certification and preparation on teacher quality*. *Journal of future child*.2007, p. 45.

⁴⁵⁴ **Barry L Reece and Rhonda Brandt**, *Effective Human Relations*. brd . ed Boston: Houghton Mifflin.co.1987,p 4.

⁴⁵⁵ **Իսլամական Ազատ համալսարանի Սավեհի մասնաճյուղի և Պետական կառավարման համալսարանի համատեղ հետազոտություն**, Կառավարման ոճի գնահատման չափանիշը, «Նաշր-ե դանեշգահի», Թեհրան, 2000թ., էջ 1:

⁴⁵⁶ Նույն տեղը, էջ 2:

համար: Կառավարիչները պետք է տարբեր իրավիճակներում կիրառեն տարբեր ոճեր:⁴⁵⁷

Ի հետևում այս ուսումնասիրությունների՝ հետազոտողներն իրենց ուշադրությունը կենտրոնացրին կառավարման տարբեր ոճերի ազդեցությունների ու հետևանքների վրա՝ փորձելով բացահայտել առավել էֆեկտիվ ու արդյունարար ոճը:

Արդյունավետություն կամ արդյունարարություն ասելով նկատի են առնում նպատակների իրականացման չափն ու մակարդակը, այսինքն՝ այն, թե ներդրված ջանքերն ի՞նչ չափով են հանգել նախատեսված արդյունքներին:

1900-ականներից սկսած Իրանում և միջազգային մակարդակում իրականացված հետազոտությունները սկսեցին քննել պարտականության ու փոխհարաբերությունների վրա հիմնված կառավարման զուգադիր ոճերը, որպեսզի բացահայտեն ու համեմատեն դրանց արդյունարարության մակարդակը հատկապես ուսուցման գործընթացի բարելավման ու խթանման գործում:

Շատ հաճախ կառավարման ոճերը կրթական կառույցներում ներդրվում ու գործադրվում են վերևից և կենտրոնացված ձևով՝ մոռանալով ու անտեսելով կրթական գործընթացի գլխավոր շահակիցներին՝ ուսանողներին: Սույն հետազոտության մեջ կիրառելով նորովի մոտեցում՝ կենտրոնացել ենք ուսանողների տեսակետների ու կարծիքների վրա: Հետազոտության մեջ նպատակադրվել ենք Իրանի Բուշեի Նահանգի օրինակով քննել ու գնահատել մարդկային փոխհարաբերությունների ղեկավարման ամենից արդյունավետ ոճն ու մոտեցումը բարձրագույն կրթության ոլորտում՝ ըստ ուսանողների կարծիքների ու տեսակետների:

Սույն հետազոտությունը բնութագրական-գնահատողական բնույթի է, սոցիալական վիճակագրական բազան կազմում են Իրանի Բուշեի Նահանգի «Խալիջ Ֆարս», Իսլամական Ազատ համալսարան, «Փայամ Նուր», Բժշկական և Գիտակիրառական համալսարաններում սովորող ուսանողները: Հետազոտության նմուշ խմբի ընտրությունը կատարվել է պատահականության սկզբունքով, իսկ նրա ծավալն ու թվաքանակը որոշվել են՝ ըստ վիճակագրական բազայի ծավալի ու Զուբրանի բանաձևի: Այսպիսով, Բուշեի բուհերի 20419 ուսանողների միջից ձևավորվել է նմուշ խումբ՝ թվով 377 հոգի:

Աղյուսակ 1. Սոցիալական վիճակագրական բազան

Համալսարաններ		Ուսանողների թվաքանակը
«Խալիջ Ֆարս» համալսարան		4349
Իսլամական Ազատ համալսարան		11063
«Փայամ Նուր» համալսարան		2000
Բժշկական համալսարան		1107
Գիտակիրառական համալսարան	Մշակույթի և արվեստի կենտրոն	1200
	Նահանգապետարանի կենտրոն	700

Տեղեկությունների հավաքման գործիքը հարցաթերթն է, որի գլխավոր բաղադրիչները ներկայացված են աղյուսակ 2-ում:

⁴⁵⁷ **Gordon R**, *Substitutes for leadership theory a critical review*, *Academy of management review*, 1994, p 285.

Աղյուսակ 2. Հարցաթերթում քննվող փոփոխականները և դրանց վերաբերյալ հարցերը

Շարք	Անկախ փոփոխական	Կախյալ փոփոխական	Տվյալ հարցի թիվը հարցաշարում
1	Ղեկավարման ուղղորդիչ ոճի ազդեցությունը	Ուսումնական առաջադիմություն	1
		Գիտության և գիտելիքի արտադրում	5
		Սովորելու մոտիվացիա	9
2	Ղեկավարման հովանավորող ոճի ազդեցությունը	Ուսումնական առաջադիմություն	2
		Գիտության և գիտելիքի արտադրում	6
		Սովորելու մոտիվացիա	10
3	Ղեկավարման համագործակցային ոճի ազդեցությունը	Ուսումնական առաջադիմություն	3
		Գիտության և գիտելիքի արտադրում	7
		Սովորելու մոտիվացիա	11
4	Ղեկավարման հաջողամետ (առաջադիմությունը շեշտադրող ու պահանջող) ոճի ազդեցությունը	Ուսումնական առաջադիմություն	4
		Գիտության և գիտելիքի արտադրում	8
		Սովորելու մոտիվացիա	12

Հարցաթերթի կայունություն ու վստահեցիկությունը քննելու նպատակով կիրառվել է «Քրոնբախի ալֆայի գործակիցը» և ստացվել 0.78 մեծությունը, ինչը նպատակահարմար է հետազոտության անցկացման համար: Հավաքագրված հարցաթերթերից ստացված տվյալները կոդավորվելուց և դասակարգվելուց հետո ենթարկվել են վերլուծության և երկրորդական մշակման: Բնութագրական մակարդակում տվյալները ներկայացվել են համապատասխան աղյուսակներով, տոկոսներով, միջիններով, և խմբավորվել են տեղեկությունները: Երկրորդ փուլում կիրառվել են T փորձարկման, Պիրսոնի համահարաբերակցության գործակցի և վարիացիայի վերլուծության (F փորձարկման) մեթոդները: Հաշվարկների ճգրտությունն ապահովելու համար կիրառվել է համակարգչային Spss 16 ծրագիրը:

Հետազոտության տվյալները ցույց են տալիս, որ Կառավարման ոճերի (ուղղորդիչ/ հովանավորող/ համագործակցային/ հաջողամետ կամ առաջադիմությունը

շեշտադրող ոճեր) վերաբերյալ ուսանողներն ունեն տարբեր կարծիքներ, և դրանց արդյունավետության գնահատականների միջև առկա է տարբերություն:

Աղյուսակ 3. Բուհերի ղեկավարների գործունեության արդյունավետության վրա կառավարման չորս ոճերի ազդեցության մասին ուսանողների կարծիքների միջինները

Կառավարման ոճեր	Քանակ	Միջին	Շեղում ստանդարտի	T մեծություն	Նշանակալիության մակարդակ
Ուղղորդիչ	248	11.33	2.742	9.549	0.001
կառավարում	170	14.17	3.316		
Հովանավորող	248	11.72	2.578	13.585	0.001
կառավարում	170	15.24	2.646		
Համագործակցային	248	12.37	2.290	18.460	0.001
կառավարում	170	16.44	2.098		
Հաջողությանը միտված	248	12.29	2.205	14.277	0.001
կառավարում	170	15.62	2.520		

Ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակ 3-ի տվյալները, կառավարման չորս ոճերի ազդեցության չափն ու մակարդակը միանման չեն գնահատվել ուսանողների կողմից, և գրանցվել են տարբերություններ: Այսպիսով, ուղղորդիչ կառավարման համար արձանագրվել է $t = 9.549$ արդյունքը, հովանավորող կառավարման համար՝ $t = 13.585$, համագործակցային կառավարման համար՝ $t = 18.460$ և հաջողությանը միտված կառավարման համար՝ $t = 14.277$, որոնք վստահության $\alpha < 0.05$ մակարդակի վրա համարվում են վիճակագրական առումով նշանակալի տարբերություն:

Կառավարման չորս ոճերի արդյունավետությունը գնահատելիս տարբերություններ են գրանցվել կրթության տարբեր մակարդակ ունեցող, ինչպես նաև տարբեր ճյուղերում սովորող ուսանողների միջև: F փորձարկման տվյալները ցույց են տալիս, որ բժշկական ու տեխնիկական ճյուղերում սովորող ուսանողների տեսակետից ամենաարդյունավետ ոճը համագործակցայինն է, մինչդեռ ոչ տեխնիկական ճյուղերի ուսանողներն առավել արդյունավետ են համարել հաջողամետ, այսինքն՝ առաջադիմությունը շեշտադրող ու առաջնահերթ համարող ոճը, սակայն այդ տարբերությունները վիճակագրական առումով նշանակալի չեն:

Կառավարման չորս ոճերի արդյունավետության վերաբերյալ ուսումնական տարբեր աստիճաններում սովորող ուսանողները տարբեր կերպ են գնահատել, այսինքն՝ ուսման տարբեր տարիներին ուսանողների կարծիքների միջև գրանցվել են որոշակի տարբերություններ:

Չեղարկման արդյունքները

Ստացված տվյալների հիման վրա կարող ենք հստակեցնել, թե կառավարման ո՞ր ոճն է առավել արդյունավետ ուսանողների գիտահետազոտական նպատակների իրագործման և բուհերում մարդկային փոխհարաբերությունների կառավարման գործում:

Չեղարկման մեջ քննվել և գնահատվել են 4 անկախ փոփոխականների (ուղղորդիչ/ հովանավորող/ համագործակցային/ հաջողությանը միտված ոճերի) ազդեցությունը ուսանողների ուսումնական առաջադիմության, գիտելիքի և գիտության արտադրության, ինչպես նաև ուսումնական մոտիվացիաների վրա:

Այսպիսով, սոցիալական մասնակից ուսանողների գնահատմամբ՝

1. Կառավարման համագործակցային ոճը կարող է առավել մեծ ազդեցություն թողնել ուսանողների ուսումնառության մոտիվացիայի ակտիվացման վրա:

2. Ղեկավարման առաջադիմության վրա հիմնված ոճը մյուս ոճերի համեմատությամբ կարող է ավելի մեծ ազդեցություն ունենալ գիտելիքի և գիտության արտադրության խթանման վրա:

3. Ղեկավարման ուղղորդիչ ոճը մյուս ոճերի համեմատությամբ առավել մեծ ազդեցություն է գործում ուսանողների ուսումնական առաջադիմության վրա:

Ընդհանուր առմամբ, կարող ենք եզրակացնել, որ կառավարման համագործակցային ոճը մյուս ոճերի համեմատությամբ ամենամեծ դերն ունի ուսանողներին մոտիվացնելու, հետևաբար նաև՝ ուսումնառության արդյունավետության հարցում: Նկատի առնելով, որ Իրանի կրթության համակարգի խնդիրներից ու մարտահրավերներից մեկը ուսանողների շրջանում ինքնուրույն սովորելու և ուսման հանդեպ հետաքրքրասիրության խթանումն է, համագործակցային ոճի կիրառումն ու ընդլայնումը կարող են մեծապես նպաստել այդ գործին:

THE EFFECTIVE MANAGEMENT OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS BASED ON THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

MANSOUR LAROEI

*PhD Student of Yerevan State University,
employer of Telecommunication Company of Iran,
Bushehr, Iran*

The purpose of the article is to display the results of research made in universities of Iran on different styles of management and to identify the most effective style in terms of managing human relationships.

The current paper examined an effective approach towards the management of interpersonal relationships from the perspective of the students of Iranian Universities (Bushehr). In terms of method, this was a survey, descriptive, analytical study, and the tool for gathering data was a questionnaire. The population consisted of all students at universities in Bushehr Province, and the sample size was determined to include 377 students through random sampling and Kukran Formula. Cronbach's alpha was employed to determine the validity and

reliability, and the reliability of the questionnaire was calculated at 0.78 for all items. *F*-test, *T*-test, and correlation coefficient was used to test the hypotheses. The results showed that the partnership-based approach towards management was the most effective approach regarding the interpersonal relationships in educational organizations, since this plays a large role in the issue of student motivation, therefore, in the issue of improving the effectiveness of education, and the stimulation of students' motivation and interests in relation to study is a global issue in Iran's higher education system.

Keywords: Educational management, Management styles, Effectiveness, Interpersonal relationships, Partnership-based approach, Iranian universities, Education system of Iran.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ СОГЛАСНО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

МАНСУР ЛАРУИ

*аспирант кафедры педагогики Ереванского государственного университета,
сотрудник телекоммуникационной компании Ирана,
г.Бушейр, Иран,*

Целью статьи является отображение результатов проведенного в вузах Ирана исследования о разных стилях правления и выявление самого эффективного стиля с точки зрения управления человеческими взаимоотношениями.

Метод данного исследования оценочный, характерно-аналитический, а инструментом для сбора является опросный лист. Базу социологического опроса составили студенты вузов штата Бушейр, из которых по принципу случайности и на основе формулы Кукрана была выбрана образцовая группа в 377 человек.

Для проверки валидности и стабильности инструмента исследования мы воспользовались формулой альфы Кронбаха, а достоверность была оценена как 0.78. Для проверки гипотез мы применили тесты *T* и *F*, а также коэффициент корреляции. Полученные данные показывают, что самым эффективным методом для управления личностными взаимоотношениями в образовательных структурах является метод участия или сотрудничества, так как он играет большую роль в вопросе мотивации студентов, следовательно, в вопросе повышения эффективности обучения. А стимуляция мотивации и интереса студентов к учебе является глубинным вопросом в системе высшего образования Ирана.

Ключевые слова: управление образованием, управленческие стили, эффективность, межличностные отношения, метод сотрудничества, университеты Ирана, образовательная система Ирана.