

رابطه ذهنیت فلسفی مدیران مدارس و عملکرد معلمان

محمدنقی ایمانی^۱، محبوبه عبداللهی^۲، مسعود همتی^۳

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد معلمان است. نمونه پژوهش ۳۹۵ نفر معلم و ۱۴۰ نفر مدیر به روش تصادفی طبقه‌ای از بین ۴۵۰۸ نفر معلم و مدیر آموزش و پرورش شرق استان تهران تأمین شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های محقق ساخته بود که پایایی آن‌ها از طریق اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه ذهنیت فلسفی برابر با ۰/۹۱۱ و پرسشنامه عملکرد برابر ۰/۸۹۱ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون نشان داد که: ارتباط معناداری بین (ذهنیت فلسفی مدیران) و (عملکرد معلمان) وجود دارد. به عبارتی توان پیش‌بینی (عملکرد معلمان) از طریق (ذهنیت فلسفی مدیران) وجود دارد.

۱. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن imani1348@yahoo.com

۲. هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن abdollahi@riau.ac.ir or MahbubehAbdollahi@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

در عصر و دنیایی که فضای آن آکنده از تضادها و فشارهای اقتصادی، تصادم و دگرگونی ارزش‌ها است و دائماً با مسائلی از قبیل انفجار جمعیت، انفجار انتظار، انفجار دانش دست بر گریبانیم، زندگی می‌کنیم و در چنین دریای خروشان برای حل معضلات راهی جز مبارزه نداریم. اما مبارزه از راه انقلاب و جنگ عواقب وخیمی را به دنبال خواهد داشت. «راه حل اساسی و دائمی حل مشکلات، تعلیم و تربیت اصیل و صحیح است.» (ص ۴، قورچیان، ۱۳۷۹).

نظام آموزشی نیز که یکی از ارکان اصلی هر جامعه می‌باشد، عهده‌دار تعلیم و تربیت انسانی توسعه یافته و ترویج فرهنگ و ارزش‌های مربوط به جامعه است. چنین آموزش و پرورش سازنده‌ای را افرادی می‌سازند که از تفکر تک بعدی، جزیی‌نگر، سطحی و محدود به دور بوده و به جامعیت، تعمق، ژرف‌نگری و انعطاف‌پذیری در تفکر رسیده باشند. چنین افرادی قادرند آموزش و پرورش را به سمت سازندگی و توسعه همه جانبه و پایدار سوق دهند. نقش اصلی در این حرکت سرنوشت‌ساز بر عهده مدیران و معلمان آموزشی بوده و سازندگی و رفاه عمومی و عدالت اجتماعی و رضایت همگانی متأثر از اندیشه و عمل آنان می‌باشد. یک رنسانس (تجدید حیات) معنوی در حال تسخیر جهان است و این همانا انقلابی در مسیر چگونگی اندیشه ماست. (میلر به نقل از ویلیام مسون، ۱۳۸۰، ص ۳).

اندیشه و تفکر ژرف نگر و ذهن فلسفی، نگرش سیستمی و جامع و تفکر علمی توان مقاومت در مقابل فشار امر فوری را افزایش داده و مانع تصمیم‌گیری عجولانه می‌گردد و زمینه را برای تصمیم‌گیری درست و به موقع و نتیجه‌گیری مطلوب افزایش می‌دهد.

سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. انسان موجودی است تغییرپذیر با تحولات و توانایی‌های بالقوه بی‌شمار. این توانایی‌ها باید ارزیابی و تحت شرایط تعلیم و تربیتی مطلوب از قوه به فعل درآیند.

عملکرد هر سازمانی، تابع عملکرد منابع انسانی آن سازمان و تعامل آن‌ها با منابع امکانات و تکنولوژی موجود در سازمان است. از سوی دیگر عملکرد منابع انسانی، تابع انگیزش و توانایی آن‌هاست. توانایی منابع انسانی خود تابع دانش شغلی و مهارت در کاربرد دانش مذکور در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است. انگیزش منابع انسانی، تابع نگرش آن‌ها و شرایط و موقعیتی است که در آن کار می‌کنند. مدیریت عملکرد، فرایندی است که این توابع از طریق آن در سازمان به کار گرفته می‌شوند. به بیانی دیگر، مدیریت عملکرد مجموعه‌ای به هم پیوسته از سیاست‌ها و

اقداماتی است که از طریق تمرکز بر عملکرد فردی موجب دستیابی به اهداف می‌شود.^۱ در دنیای فرا رقابتی کنونی، رسیدن به حداکثر بهره‌وری یک ایده‌آل نیست، بلکه يك ضرورت است و سازمان‌ها بدون توجه به اندازه‌شان برای رسیدن به این هدف ضروری ناگزیرند عملکرد انسانی و در نتیجه عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند.

اما عملکرد انسانی تابع چه عواملی است؟ اندیشمندان، افزایش کارایی سازمان‌ها را در گرو افزایش کارایی منابع انسانی می‌دانند. افزایش کارایی منابع انسانی نیز در بند آموزش، توسعه دانش، مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کار کردن موفقیت‌آمیز می‌باشد. در واقع آموزش‌های پیوسته، پرمحتوا، اثربخش و مبتنی بر هدف و سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان، بهبود عملکرد را در پی دارد.

وروم^۲ (۱۹۶۴) و استریز^۳، پرتز^۴ و بیک‌لی^۵ (۱۹۹۶) عوامل تعیین‌کننده عملکرد شغلی را به شرح زیر خلاصه می‌کنند:

$$\text{عملکرد} = (F)(M.A.O)$$

یعنی عملکرد تابعی از انگیزش، توانایی و فرصت.

توانایی مساوی است با (مهارت × دانش)

انگیزش برابر است با (نگرش × موقعیت)

عملکرد انسانی مساوی است با (انگیزش × توانایی)

در نهایت عملکرد سازمانی از حاصل ضرب: (فرصت × منابع × عملکرد انسانی) به دست می‌آید.

حال برای بررسی بهتر عوامل تأثیرگذار، به ترتیب از کل به جز می‌رویم: عناصر عملکرد سازمانی عبارتند از: فرصت، منابع و عملکرد انسانی. عناصر عملکرد انسانی شامل انگیزش و توانایی است و مهارت و دانش، عناصر مهم توانایی می‌باشند. (جزایری، ۱۳۷۸، صص ۲۹-۳۱).

سلسله (۱۳۸۳) به نقل از رابرت کاتز به تشریح عناصری چون مهارت، دانش و نگرش پرداخته و مهارت‌های مورد نیاز مدیران يك سازمان را به مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی طبقه‌بندی

1. fa.wikipedia.org

2. VROOM

3. STREES

4. ORTER

5. BIGLEY

کرده است. او معتقد است که ارتقای مهارت‌های سه‌گانه مدیریت تا حد زیادی در گرو آموزش است. در مرتبه دوم، دانش قرار دارد، که بنا به تعریف عبارت است از اطلاعاتی که افراد از آن استفاده می‌کنند. در جدول سلسله مراتب دانش می‌خوانیم، دانش، اطلاعاتی است که افراد از آن استفاده می‌کنند و اطلاعات داده‌هایی است که برای فرد در کار یا زندگی ارزش دارد و در نهایت داده‌ها حقایق و سمبل‌های محیط اطراف ما می‌باشند. (سلسله، ۱۳۸۴، ص ۴۲).

نتیجه این که، آموزش با ارتقای مهارت و دانش، می‌تواند سبب افزایش توانایی و در نتیجه بهبود عملکرد فرد و سازمان شود. ولی نگرش شیوه نسبتاً پایداری است که فرد در راه اندیشیدن یا رفتار کردن در برابر هر مسئله به کار می‌گیرد. نگرش حالتی روانی و روان‌شناسانه عصبی، مبتنی بر تجربه است که تأثیر پویا را در فرد اعمال کرده و او را آماده واکنش نشان دادن به شیوه‌ای ویژه در برابر برخی از اشیاء و وضعیت‌ها می‌سازد. تفاوت نگرش با عقیده در این است که نگرش در یک سطح عمیق‌تر و نسبتاً عاقلانه قرار دارد و گاه استمرار بسیار زیادی را نمایان می‌سازد.

نگرش‌ها زیر لایه عقاید و دیگر کردارهای شکل گرفته و رسمی شده هستند. ارج نهادن‌ها و استدلال با گوناگونی فراوانشان، امیدها، آرزوها، نگرش‌ها و ارزش‌های انسانی از لحاظ تحول تا حد زیادی به رویدادهایی وابسته‌اند که یادگیری نامیده می‌شود. به همین دلیل است که برنامه آموزشی می‌تواند با ایجاد نگرش مثبت سبب ارتقای عملکرد فرد شود. (تدبیر، ۱۳۸۲، صص ۹-۱۴)

علاوه بر برنامه آموزشی نوع تفکر افراد نیز در ارتقای عملکرد آنان مؤثر می‌باشد. تفکر از نظر لغوی در فرهنگ به معنای اندیشه کردن، اندیشیدن و فکر کردن است. اندیشه داوری یا ارزیابی ناشی از فعالیت هوشیارانه ذهن- محصول عمل اندیشیدن است (افشار و حکمی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۱) آنچه که انسان را از سایر موجودات متفاوت می‌سازد، توانایی اندیشه تفکر انتخاب و اختیار اوست و آنچه طی هزاره‌ها زندگی بشر را متحول ساخت، محصول همین توانایی‌هاست، نگرش انسان به خود، به طبیعت، به هستی، به وظیفه و نقشی که در جهان ایفا می‌کند، زاینده اندیشه است و از آنجا که اندیشیدن را حد و مرزی نیست و اذهان بسیار بالطبع افکار بسیار دارند، پس آنچه مسیر و نحوه زندگی انسان را تعیین می‌کند، به اختیار و انتخاب او صورت می‌گیرد. در واقع اندیشه ریسمانی است که هم می‌تواند بشر را به اوج برساند و هم قابلیت بردن او به حضيض را دارد. (غیاث‌آبادی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۵)

تفکر نه به معنای تأمل عمیق و نه به معنی سطحی‌نگر است، بلکه به معنای پرسش از خود، کاوش، تجزیه و تحلیل، ترکیب و در نهایت ارتباط برقرار کردن است. تفکر تنها درباره آنچه اتفاق

افتاده است، نیست؛ بلکه چرایی آن رویدادها و وجه تمایز آن‌ها با دیگر رویدادها را نیز بررسی می‌کند.

طبقه‌بندی‌های مختلف و متعددی از انواع تفکر وجود دارد که در مجموع عبارت است از تفکر همگرا، واگرا، حسی، سیستمی، خلاق، تفکر منطقی (ذهنیت فلسفی)، اما بحث در مورد هر یک از این‌ها از حوصله این مقاله خارج است. بنابراین تنها تفکر منطقی یا همان ذهنیت فلسفی را به اختصار شرح می‌دهیم.

ذهنیت فلسفی 'معادل روح فلسفی، خصوصياتی است که در رفتار و طرز فکر فیلسوف، در برخورد وی با دیگران، روبه‌رو شدن با مشکلات و به طور کلی در کلیه شئون زندگی وی به چشم می‌خورد که باعث تمایز او از دیگران می‌شود. این خصوصیات شامل تردید منطقی، کنجکاوی زیاد، فهم عمیق، دید وسیع، سعه صدر، ترقی طلبی، فروتنی، وحدت شخصیت، اتکای به نفس و طرفداری از ارزش‌های انسانی است. ذهنیت فلسفی کیفیتی است که عبارت است از جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف (اسمیت، ۱۳۸۱، ترجمه شریعتمداری).

هر یک از این ابعاد چهار ویژگی دارند. ویژگی‌های جامعیت عبارتند از: نگرش به موارد خاص در ارتباط با زمینه‌های وسیع- ارتباط دادن مسایل حاضر به هدف‌های دور، به کار بردن قدرت تعمیم و شکیبایی در مقابل جنبه‌های نظری- دومین بعد ذهنیت فلسفی تعمق و ژرف‌نگری است که نشانه‌های آن عبارتند از: مورد سؤال قرار دادن آنچه مسلم و یا بدیهی تلقی می‌شود، کشف امور اساسی و بیان آن‌ها در موقعیت خاص، حساس به معانی تلویحی و ربط امور، مبتنی کردن انتظارات بر یک جریان فرضیه استنتاجی- قیاسی و آخرین بعد ذهنیت فلسفی قابلیت انعطاف است که نشانه‌های آن شامل رها شدن از جمود فکری، ارزش سنجی افکار و عقاید جدا از منبع آن‌ها، توجه به مسایل از جهات متعدد و شکیبایی در قضاوت‌های موقتی و مشروط و علاقه به اقدام در موقعیتی مبهم می‌باشد.

امروزه هر مدیری مجبور است کوله‌بار بزرگی از مفاهیم را با خود به اطراف حمل کند. نظریات و مدل‌های فراوانی درباره مدیریت وجود دارد که به شدت ترویج شده‌اند. به علاوه هر صنعتی فعالیت‌های ویژه خود- نظریه‌ها و رویه‌های پذیرفته شده درباره چگونگی انجام کارها را نیز به همراه دارد. اگر همه این موارد و بسیاری از موارد ناگفته دیگر را در کنار هم قرار بدهید، می‌توان دریافت که چرا تفکر عمیق در توسعه مدیریت تا این اندازه مهم است. (گوسلینگ، منسزبرگ پهلوان و رشیدی، ۱۳۸۲). تحقیقات و پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که افراد با ذهنیت

فلسفی می‌توانند بر عملکرد زیردستان خود تأثیر مثبتی داشته باشند.

اینورگبو (۲۰۰۶) در تحقیقی نشان داد که یادگیری دانشجویان بر اساس خصوصیات فردی متفاوت می‌باشد. بعضی‌ها متفکران کلی هستند و تمایل به تجزیه و تحلیل در آن‌ها وجود دارد. آن‌ها در دنیای ایده‌ها تصور و تفکر می‌کنند. دانشجویانی که واقعیت‌ها را درک می‌کنند، در این راه تمایل به استفاده از سبک‌های تفکر پیچیده دارند و متفکران جزئی‌نگر در مطالعاتشان از سبک‌های تفکر ساده استفاده می‌کنند و این دانشجویان از پیچیدگی کمتری برخوردار بوده و به جزئیات توجه دارند. استرانبرگ (۱۹۹۴) توضیح داد که افراد کلی‌نگر کسانی هستند که به تصویر بزرگ یا کلی و افراد جزئی‌نگر به تصویر کوچک توجه دارند. همچنین وی نشان داد که دانشجویانی که در انجام کارهای دانشگاهی تمایل به استفاده از سبک تفکر پیچیده دارند، از مهارت قابل انعطافی در بینش برخوردار هستند و به فرایند بالاتر عقلانی اعتقاد پیدا می‌کنند و دانشجویانی که سبک‌های پیچیده تفکر را انتخاب می‌کنند در راه یادگیری خلاق، مستقل و چالشگر هستند و نشان داد که سبک‌های تفکر همبستگی بالایی با رویکردهای یادگیری دارند. نهماشانی^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط بین عملکرد در دروس مجازی، سبک تفکر و جنسیت و تجارب تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات نتیجه گرفت که افراد با سبک تفکر آزاداندیش به طور قابل ملاحظه عملکرد بهتری نسبت به سایرین با سبک‌های دیگری داشتند. همچنین برون‌گرایان نسبت به درون‌گرایان و جزئی‌نگر نسبت به کلی‌نگر دارای پیشرفت بهتری بوده‌اند. ماری‌گالین (۱۹۹۹) در تحقیق خود دریافت که افرادی که دارای سبک تفکر منعطف (شناور) می‌باشند، از توانایی بسیار زیادی در انعطاف برخوردارند و سبک تفکر مدیر بر روی همکاران تأثیرگذار بوده و افراد زیردست برای سازگاری با سبک تفکر مدیرشان تمایل نشان داده‌اند. شارن رودن^۲ (۱۹۹۵) نتیجه گرفت که عملکرد افراد در گروه از هنگامی که به صورت فردی کار می‌کنند، متفاوت است. به عبارت بهتر محیط گروهی بر سبک تفکر افراد تأثیر می‌گذارد. همچنین افرادی که در محیط می‌توانند طبق سبک تفکر خودشان کار کنند رضایت شغلی بیشتری دارند. یکی از یافته‌های استرانبرگ (۱۹۸۲) این بود که دانش‌آموزانی که سبک تفکرشان با معلم همسو بوده است، عملکرد بهتری داشتند.

پژوهش یادگاری (۱۳۷۸-۱۳۷۹) مؤید آن است که مدیران دارای ذهنیت فلسفی در انجام وظایف مدیریتی تواناترند و بین ذهنیت فلسفی مدیران و عملکرد آنان رابطه مثبتی وجود دارد.

خرقانیان (۱۳۷۲) در پژوهش خود نتیجه گرفت که متوسط روحیه معلمانی که با مدیر با ذهنیت

1. Nehemiah shiny

2. Sharon Roden

فلسفی بالا کار می‌کنند، از روحیه معلمانی که با مدیر با ذهنیت فلسفی پایین کار می‌کنند، بالاتر است و نیز مدیرانی که از ذهنیت فلسفی بالا برخوردارند، دارای عملکرد بهتری از مدیران با ذهنیت فلسفی پایین بوده و فضای آموزشی مدارس مدیران دارای ذهنیت فلسفی بالا نسبت به مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین از صمیمیت و تلاش و اعتماد و رضایت و خشنودی بیشتر برخوردار و بازده آموزشی و پرورشی آنان به مراتب بیشتر و بهتر می‌باشند.

نتایج پژوهش‌های هاشمی (۱۳۷۴) نیز بیانگر این است که هر چه سطح ذهنیت فلسفی مدیران بالاتر باشد، در انجام وظایف مدیریتی تواناترند و هر چه سطح ذهنیت فلسفی مدیران پایین‌تر باشد، در انجام وظایف ناتوان‌ترند.

مصلحی (۱۳۷۴) در پژوهش خود نتیجه گرفت که بین تفکر سیستمی و افزایش کارایی مدیران رابطه مستقیم وجود دارد.

تحقیق مروستی (۱۳۸۳) نشان داد که از نه سبک تفکر مورد بررسی همه، به استثنای سبک تفکر قضاوتگر، با عملکردشان رابطه همبستگی معنادار دارند؛ یعنی سبک تفکرشان را در عملکرد روزانه اعمال می‌کنند.

هدف از انجام پژوهش حاضر، یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد معلمان در آموزش و پرورش شرق استان تهران نیز رابطه وجود دارد؟

روش، جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیق کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی است که در آن به بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و عملکرد معلمان پرداخته شده است که بدین منظور ابتدا بر اساس مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق و مطالعات اکتشافی مؤلفه‌های اولیه استخراج شده، آنگاه نظریات گروه نمونه از جامعه آماری برای پاسخ به سؤالات تحقیق و آزمون چهارچوب نظری جمع‌آوری و همبستگی بین آن‌ها محاسبه گردید. برای بررسی نیز از میان کلیه مدیران و معلمان آموزش و پرورش شرق استان تهران شامل نواحی رودهن، دماوند، فیروزکوه و بومهن که مجموعاً ۴۵۰۸ نفر (۱۹۸۶ نفر مرد و ۲۹۵۹ نفر زن) و ضمناً ۲۱۲ نفر آنان مدیر و ۴۲۹۶ نفر معلم بودند که تعداد ۳۵۷ نفر نمونه با مراجعه به جدول مورگان انتخاب شد که با پیش‌بینی امکان افت این تعداد به ۳۹۵ نفر افزایش یافت و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه مورد مطالعه (۳۹۵ معلم) انتخاب گردید. ضمناً از میان مدیران نیز ۱۴۰ مدیر انتخاب شد که مجموع کل نمونه

به ۵۳۵ نفر رسید.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها، ابتدا منابع و ادبیات مرتبط با پژوهش به طور همه جانبه‌ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و سپس پرسشنامه‌هایی بر اساس پیشینه و مطالعات انجام شده تدوین گردید. مشخصات این پرسشنامه‌ها به شرح زیر است:

- پرسشنامه ذهنیت فلسفی شامل ۴۲ سؤال که توسط کمیلی اصل (۱۳۸۱) ساخته شده است.
- پرسشنامه سنجش عملکرد معلمان شامل ۲۰ سؤال که بر اساس چهارچوب تدریس حرفه‌ای توسط محققان تدوین شده است.

به منظور جلوگیری از خطای گرایش به مرکز هر دو پرسشنامه در مقیاس چهار درجه‌ای تهیه شده است که در آن عدد ۱ = خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = زیاد و ۴ = خیلی زیاد است و میانگین نظری آن ۲/۵ می‌باشد.

همچنین عملکرد در این پژوهش، شامل برنامه‌ریزی و آمادگی، رهبری کلاس، ارائه آموزش و مسئولیت‌های حرفه‌ای است که عملکرد آزمودنی‌ها با پاسخ به سؤالات مربوط در پرسشنامه مشخص می‌شود. به طوری که در پایان می‌توان تشخیص داد چه معلمان عملکرد قوی و چه معلمان عملکرد ضعیف دارند. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان استفاده شد و برای مطالعه مقدماتی نیز سؤالات در اختیار نمونه ۵۰ نفری قرار گرفت. بعلاوه از آزمودنی‌ها خواسته شد نظر خود را درباره کیفیت سؤالات اعلام کنند و بر اساس نظریات آن‌ها اصلاحات لازم در پرسشنامه‌ها صورت گرفت.

برای تعیین اعتبار نیز در مطالعه مقدماتی پرسشنامه‌ها روی نمونه ۴۰ نفری از جامعه آماری اجرا شد و ضریب آلفای کرانباخ برای هر پرسشنامه به شرح زیر محاسبه گردید.
ضریب اعتبار پرسشنامه ذهنیت فلسفی برابر ۰/۸۹۳، اعتبار پرسشنامه عملکرد معلمان برابر با ۰/۸۷۸ به دست آمد.

با آن که نتایج مطالعه مقدماتی مؤید اعتبار و روایی ابزار پژوهش بوده است، مع هذا پس از اجرای نهایی نیز، محاسبات اعتبار ابزار سنجش نیز انجام شد که نتایج به شرح زیر است:
ضریب آلفای پرسشنامه ذهنیت فلسفی برابر با ۰/۹۱۱ و ضریب آلفای پرسشنامه عملکرد برابر با ۰/۸۹۱ است. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی و برای محاسبه از ضریب همبستگی استفاده شده است و تجزیه و تحلیل‌های آماری نیز به کمک نرم‌افزار spss صورت

گرفته است.

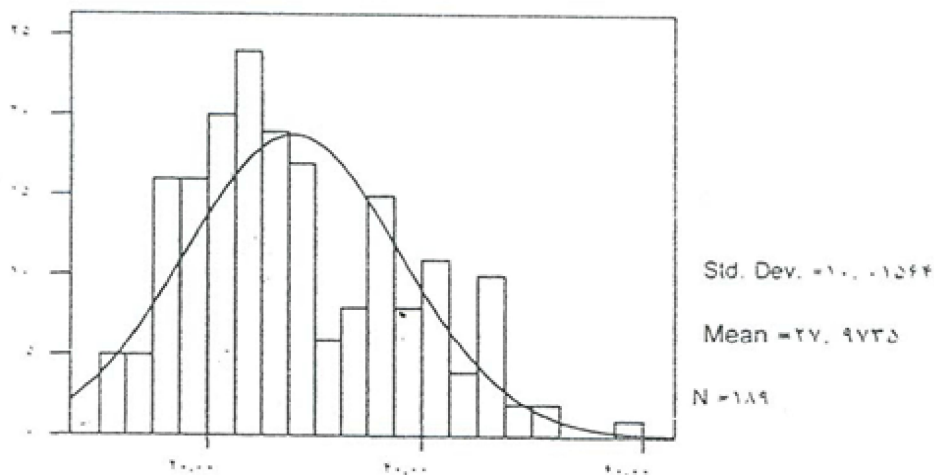
یافته‌ها:

جدول ۱ آمار توصیفی مرتبط با بررسی وضعیت متغیر «ذهنیت فلسفی» مدیران

| شاخص‌های توزیع | | | شاخص‌های پراکنندگی | | | شاخص‌های گرایش مرکزی | | |
|----------------|----------|------------|--------------------|---------|---------------|----------------------|-------|-----|
| ضریب کشیدگی | ضریب کجی | خطای معیار | انحراف معیار | واریانس | دامنه تغییرات | میانگین | میانه | نما |
| -۰/۵۱ | ۰/۵۰ | ۰/۷۲ | ۱۰/۰۱ | ۱۰۰/۳۱ | ۴۸ | ۲۷/۹۷ | ۲۶ | ۲۶ |

با توجه به جدول ۱ و با تأکید بر این که تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجایی که میزان کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به عنوان معروف‌ترین شاخص گرایش مرکزی در حیطه آمار پارامتریک استفاده نمود.

نمودار ۱: توزیع نمرات ذهنیت فلسفی مدیران

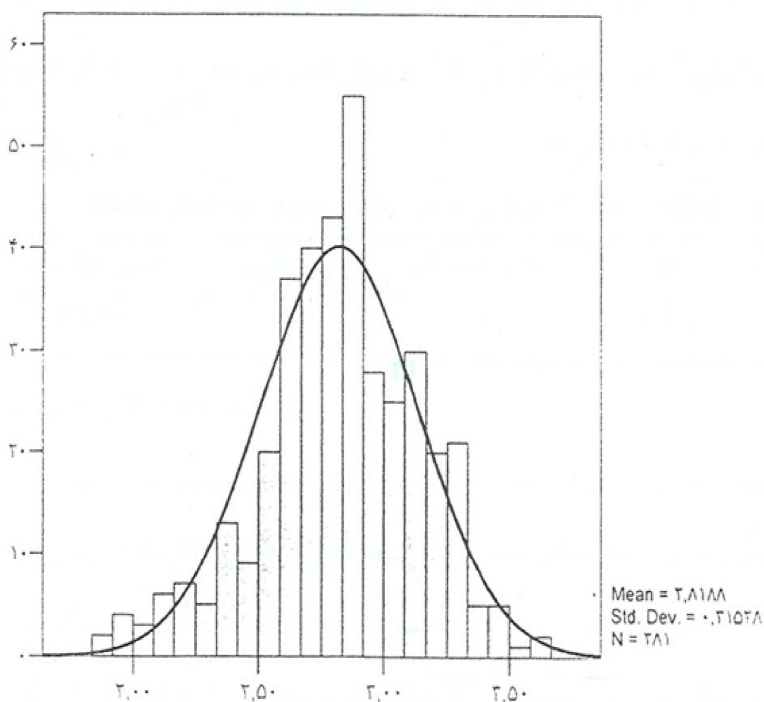


با توجه به توزیع فوق مشاهده می‌شود، توزیع متغیر «ذهنیت فلسفی» نرمال بوده و مفروضه‌های توزیع نرمال (کمی و پیوسته بودن متغیر، فاصله‌ای بودن متغیر و نرمال بودن اوج منحنی) رعایت شده است. از این رو، مطرح می‌شود که توزیع فوق نرمال و متقارن بوده و دارای کجی و کشیدگی نمی‌باشد.

جدول ۲: آمار توصیفی مرتبط با بررسی وضعیت متغیر « عملکرد معلمان »

| شاخص‌های توزیع | | شاخص‌های پراکندگی | | | | شاخص‌های گرایش مرکزی | | |
|----------------|----------|-------------------|--------------|---------|---------------|----------------------|-------|------|
| ضریب کشیدگی | ضریب کجی | خطای معیار | انحراف معیار | واریانس | دامنه تغییرات | میانگین | میانه | نما |
| -۰/۳۸۵ | ۰/۲۴۹ | ۰/۱۶۱ | ۰/۳۱۵ | ۰/۰۹۹ | ۱/۷۸ | ۲/۸۱ | ۲/۸۳ | ۲/۸۹ |

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر این که تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجایی که میزان کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به عنوان معروف‌ترین شاخص گرایش مرکزی در حیطه آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.



نمودار ۲: توزیع نمرات « عملکرد معلمان »

آیا بین ذهنیت فلسفی مدیران و عملکرد معلمان در آموزش و پرورش شرق استان تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: همبستگی بین « ذهنیت فلسفی » مدیران با « عملکرد معلمان »

| عملکرد | ذهنیت فلسفی | | |
|----------|-------------|--|--|
| .۷۸۷(**) | ۱ | همبستگی پیرسون | |
| .۰۰۰ | | سطح معناداری (برای آزمون‌های دو دامنه) | |
| ۳۸۱ | ۳۸۱ | تعداد | |
| ۱ | .۷۸۷(**) | همبستگی پیرسون | |
| | .۰۰۰ | سطح معناداری (برای آزمون‌های دو دامنه) | |
| ۳۸۱ | ۳۸۱ | تعداد | |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed)

همبستگی (rxy) محاسبه شده بین دو متغیر ذهنیت فلسفی مدیران و عملکرد معلمان ۰/۷۸۷ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی بالا بین این متغیرها است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که افزایش یکی از آن‌ها موجب افزایش دیگری و برعکس می‌شود. به بیان دیگر همبستگی مستقیمی بین این دو متغیرها دیده می‌شود.

جدول ۴: محاسبه رگرسیون بین « ذهنیت فلسفی مدیران » با « عملکرد معلمان »

| خطای معیار برآورد | ضریب تعیین | مجذور همبستگی | R | Model |
|-------------------|------------|---------------|---------|-------|
| .۳۶۵۴۱ | .۴۵۸ | .۴۵۹ | .۶۷۸(a) | ۱ |

a Predictors: (Constant), ذهنیت فلسفی

ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۴۵۸٪ تغییرات عملکرد معلمان به متغیر ذهنیت فلسفی مدیران مربوط می‌شود. خطای معیار برآورد برابر است با ۰/۳۶۵ اگر مقدار این خطا به صفر نزدیک باشد، همبستگی کامل است و چون مقدار محاسبه شده کم است، پراکندگی نمرات زیاد نبوده و همبستگی بین آن‌ها شدید است. بنابراین می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش یکی از این متغیرها، ۴۵ درصد احتمال دارد دیگری افزایش یابد.

جدول ۵: ارتباط بین ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد معلمان

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | میزان F | سطح معنی داری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|---------|---------------|
| رگرسیون | ۴۲,۷۷۱ | ۱ | ۴۲,۷۷۱ | ۳۲۰,۳۱۵ | .۰۰۰ (a) |
| باقیمانده | ۵۰,۳۴۰ | ۳۷۷ | .۱۳۴ | | |
| کل | ۹۳,۱۱۱ | ۳۷۸ | ۰ | | |

a Predictors: (Constant), zehniyat

b Dependent Variable: amalkard

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده (۳۲۰/۳۱۵) که بالاتر از میزان بحرانی F جدول می باشد و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین « ذهنیت فلسفی » با « عملکرد » معلمان، در سطح $0/05 =$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی عملکرد معلمان از طریق « ذهنیت فلسفی » مدیران وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تعیین ضرایب رگرسیون مرتبط با عملکرد معلمان، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون بررسی ارتباط بین « ذهنیت فلسفی » با « عملکرد » معلمان

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش بینی کننده | میزان B | ضریب بتا | میزان t | سطح معنی داری |
|------------|-------------------------|---------|----------|---------|---------------|
| عملکرد | عدد ثابت | ۱/۱۱۷ | ۰/۶۷۸ | ۹/۶۲۷ | ۰/۰۰ |
| | ذهنیت فلسفی | ۰/۶۷۳ | | ۱۷/۸۹۷ | ۰/۰۰ |

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین ذهنیت فلسفی با عملکرد معلمان وجود دارد. بدین ترتیب که با افزایش نمره ذهنیت فلسفی مدیران، عملکرد معلمان افزایش می یابد و بالعکس. بنابراین خواهیم داشت.

$$\text{عملکرد معلمان} = \text{عدد ثابت (C)} + \text{ذهنیت فلسفی (X)} \quad (1) \quad C+X= (P(= (X)$$

$$\text{عملکرد معلمان} = 1/117 + 0/672$$

نتیجه‌گیری و بحث

یافته این تحقیق آن است که ارتباط معنی‌داری بین « ذهنیت فلسفی مدیران » و « عملکرد معلمان » وجود دارد. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی (عملکرد معلمان) از طریق « ذهنیت فلسفی » مدیران وجود دارد. این یافته با تحقیقات انجام شده توسط خرقانیان (۱۳۷۲) هاشمی (۱۳۷۴) یادگاری (۱۳۷۹) مروستی (۱۳۸۳) نهاماشانی (۲۰۰۲) و اینورگبو (۲۰۰۶) همسو می‌باشد.

مدیران در اداره امور سازمان‌ها نقش بسزایی دارند و اگر نظریه‌های مدیریت از دوره پیش‌نوین‌گرایی، تا پس‌انویین‌گرایی را مطالعه کنیم، متوجه خواهیم شد که مدیران در هر دوره نقش‌آفرینی نموده به طرق مختلف افرادی را که در حیط نظارت آنان بوده‌اند، هدایت و راهنمایی می‌کردند. کارکنان و کارمندان در سازمان‌ها و تحت سرپرستی مدیران مختلف عملکردهای متفاوتی داشته‌اند عوامل مختلفی بر عملکرد فرادستان و فرودستان اثرگذار بوده است. مدیران با اندیشه و تفکر ژرف‌نگر و عمیق، نگرش سیستمی و جامع، تفکر علمی و نقاد، و آنان که به موارد خاص در ارتباط با زمینه‌های وسیع می‌نگرند، تصویر بزرگ را مدنظر داشته و خود را در چهارچوب موارد جزئی و خاص محدود نمی‌کنند، اهداف آنی را به اهداف آتی ارتباط می‌دهند و بر عواطف و احساسات در مقابل فشار امر فوری غلبه می‌کنند، قدرت تعمیم خلاق را به کار می‌برند و در مقابل جنبه‌های نظری شکیبایی نشان داده و ملاحظات نظری موارد خاص را به عنوان اجزای يك کل در نظر دارند و به طور کلی جامع‌نگر هستند و مدیرانی که مسائل و اموری را که دیگران بدیهی تلقی می‌کنند، مورد سؤال قرار می‌دهند و به دیگران هم اجازه انتقاد و زیر سؤال بردن اعمال خود را می‌دهند، از جبر امور رهایی یافته و افکار و نظریات اساسی را به عنوان کلیدهای حل مسایل در دامنه‌ای وسیع ملاحظه می‌کنند، به معانی تلویحی و ربط امور حساس هستند و به نقش نظریه در همه امور حتی علمی‌ترین امور رسمیت می‌دهند و انتظارات را بر يك جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی مبتنی می‌کنند و به طور کلی از تعمق و ژرف‌نگری بهره‌مندند و سرپرستانی که تحت شرایط تازه، در موقعیت‌های به ظاهر مشابه و در برابر فشارهای عاطفی و احساسی از جمود فکری و روانی رها شده‌اند و در افکار و عقاید خود جمود و تحجر نشان نمی‌دهند و در تجارب خود تجدید نظر می‌کنند، افکار و عقاید را بدون توجه به این که گوینده و صاحب نظر آن چه کسی است، بررسی، مطالعه و ارزش‌سنجی می‌کنند و به مسایل از جهات متعدد توجه دارند و از دو مقولگی و دو جهت رفتن پرهیز می‌کنند و با مشاهده وضع تازه در قضاوت خویش تجدیدنظر می‌کنند و در يك عبارت انعطاف‌پذیر هستند و به طور کلی آن مدیرانی که از ذهنیت فلسفی برخوردارند، توان مقاومت در مقابل فشار امر فوری را افزایش داده و مانع تصمیم‌گیری عجولانه

می‌گردند و زمینه را برای تصمیم‌گیری درست و به موقع و نتیجه‌گیری مطلوب افزایش می‌دهند و می‌توانند در امور سازمانی و روابط انسانی، بهبود کیفیت و کمیت کار، هدایت و راهنمایی امور سازمان در گردش کار و تحقق اهداف سازمانی و پیشبرد آن بکوشند. همچنین مدیران با ذهنیت فلسفی موجب افزایش عملکرد خود، کارکنان و سازمان می‌گردند.

تحقیقات متعدد در داخل و خارج کشور انجام شده مؤید اثرگذاری مدیران با ذهنیت فلسفی بر عملکرد کارکنان می‌باشد. برخی از این تحقیقات عبارتند از: تحقیق هاشمی (۱۳۷۴) که نشان داد هر چه سطح ذهنیت فلسفی مدیران بالاتر باشد، در انجام وظایف مدیریتی تواناترند و این امر روی عملکرد معلمان اثر می‌گذارد. اینورگبو (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود نشان داد که دانشجویانی که تمایل به استفاده از سبک تفکر پیچیده دارند، از مهارت قابل انعطافی در بینش برخوردارند و به فرایند بالاتر عقلانی اعتقاد پیدا می‌کنند و در راه‌های یادگیری خلاق، مستقل و چالش‌گرند. اسمیت (۱۹۵۶) دریافت که بین ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی و عملکرد آن‌ها رابطه وجود دارد. عملکرد مدیرانی که از ذهنیت فلسفی بالایی برخوردارند، بهتر از عملکرد مدیرانی است که دارای ذهنیت فلسفی پایین هستند و بین ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی و روحیه معلمان رابطه وجود دارد.

پیشنهادها

با توجه به اهمیت ذهنیت فلسفی و تأثیر آن در عملکرد زیردستان و یافته‌های پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌ها در این زمینه پیشنهاد می‌شود

- در برنامه آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها به برگزاری کلاس‌هایی جهت توسعه ابعاد ذهنیت فلسفی توجه نمایند.
- معیارها و ضوابط انتصاب و انتخاب مدیران به گونه‌ای تدوین شود که ذهنیت فلسفی آن‌ها قبل از انتصاب اندازه‌گیری شود. در صورت پایین بودن ذهنیت فلسفی آموزش‌های لازم ارائه گردد.
- اولویت استخدام در دوره‌های مدیریتی با افراد دارای ذهنیت فلسفی بالا باشد.

فهرست منابع:

- ۱- استرانبرگ. رابرت. جی. (۱۳۸۰). سبک‌های تفکر (ترجمه علاءالدین اعتماد اهری و علی‌اکبر خسروی) تهران: نشر پژوهش دادار.
- ۲- اسمیت فیلیپ جی و گوردون هولفیش (۱۳۷۱)، تفکر منطقی روش تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری، تهران، انتشارات سمت.
- ۳- اسمیت فیلیپ جی (۱۳۷۰)، ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمدرضا برنجی، انتشارات گلچین، تهران.
- ۴- بزاز جزایری، سید احمد (۱۳۷۷)، آموزش و بهسازی نیروی انسانی يك ضرورت سازمانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۱۷ بهار ۱۳۷۷.
- ۵- توانگر مروستی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی تحلیل رابطه سبک‌های تفکر و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- ۶- قورچیان، نادرقلی، (۱۳۷۹) جزئیات روش‌های تدریس، چاپ سوم، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه .
- ۷- مصلحی (۱۳۷۴)، بررسی نقش الگوی تفکر سیستمی در افزایش کارایی مدیران آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ۸- میلر جان پی، (۱۳۸۰) آموزش و پرورش روح، ترجمه نادرقلی قورچیان، چاپ اول، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه .
- ۹- یادگاری خندانی، فردوس (۱۳۷۸-۱۳۷۹) بررسی ذهنیت فلسفی و مدیران آموزشی و رابطه آن با انجام وظایف مدیریتی آنان از نظر دبیران دبیرستان‌های تهران، پایان نامه دکتری در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، استاد راهنما دکتر علی شریعتمداری.

10 - Strenberg R.J. (1997) Thinking Styles. Cambridge university press NewYork.

11 -Inwergbu,jude.(2006).An Inverstigation of thinking style and learning approaches of university students in nigeria.(phd)

