

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت گری و اجرایی مدیران

با مولفه های سلامت سازمانی (مطالعه موردی: مدارس رودهن،

دماوند و فیروز کوه)

فاطمه شکری^۱، دکتر محبوبه عبداللہی^۲

چکیده:

هدف از انجام پژوهش شناسایی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت گری و اجرایی مدیران با مولفه های سلامت سازمانی مدارس رودهن، فیروز کوه و دماوند است. روش پژوهش از نوع مطالعات کمی، کاربردی و از منظر گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران مدارس رودهن، دماوند و فیروز کوه بوده که در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند و براساس آمار سازمان آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران تعداد آن ها ۱۹۹ نفر بود. حجم نمونه مناسب براساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر تخمین زده شد. نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. (تعداد پرسشنامه های قابل بررسی ۱۲۰ مورد بود). ابزار پژوهش پرسشنامه سلامت سازمانی علاقه بند و پرسشنامه سبک های تفکر استرانبگ بود. روایی محتوایی آن توسط متخصصان تایید شده و پایایی پرسشنامه سبک تفکر ۰/۷۸ و سلامت سازمانی ۰/۸۵ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد فراوانی، شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف آزمودنیها و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. یافته های پژوهش بیانگر آن است که بین سبک تفکر قضاوت گری مدیران با مولفه های سلامت سازمانی (ساخت دهی، ملاحظه گری، حمایت منابع، نفوذ مدیر، بعد روحیه، تاکید علمی و یگانگی نهادی) رابطه معنادار وجود ندارد. بین سبک تفکر اجرایی و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها: سبک های تفکر، تفکر قضاوت گری، تفکر اجرایی، سلامت سازمانی، مدیران مدارس

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، ایران، رودهن

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، ایران، رودهن

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند (جاهد، ۱۳۸۶). در کنار اهمیت و جایگاه خاص آموزش و پرورش، مدیریت محیطهای آموزشی نیز از دشوارترین و حساسترین انواع مدیریت در سازمان های عمومی و دولتی است. در سازمان های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روش های اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی، جایگاه ویژه ای را به خود اختصاص داده است (علاقه بند، ۱۳۷۲).

مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنها است به نحو احسن انجام دهند که سازمانها سالم و پویا باشند. سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگ--انسیسم است. مایلز معتقد است صرف نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانسیسم پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می آورند، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویاییهای سازمانها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه ای دارد (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۱۴).

به نظر مایلز سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر(واینی، جان و فلدمن^۱، ۱۹۸۷). از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمانهای سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، با روحیه بالا، کانال های ارتباطی باز و موفقیت بالا می یابند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و موثر هستند (لایدن و کلینگل^۲، ۲۰۰۰).

سازمانها در طی مراحل مختلف چرخه عمر خود در صورتی می توانند به حیات خود ادامه دهند و بقای خود را حفظ کنند که از سلامت کافی برخوردار باشند. بسیاری از سازمانها به دلیل وجود شرایط ناسالم و عدم تشخیص به موقع و درمان ناکافی، پیش از بلوغ، حیاتشان متوقف می شود. بدیهی است بیماری سازمانها فقط به دلیل کمبودها و مشکلات عظیم مالی نیست بلکه نبود فرهنگ مثبت و فقدان

^۱ WAYNE.K, AND JOHN A, FELDMAN

^۲ JULIE A LYNDEN & WILLIAM, KLINGLE

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی □ ۱۵۹

روش‌های سالم نیز از جمله عوامل مؤثر بر سلامت سازمان‌ها است. پتتایاک (۲۰۰۵) در کتاب مدیریت منابع انسانی، عواملی که باعث عدم سلامت سازمان می‌شوند را به این شرح فهرست کرده است: استراتژی نامناسب، طراحی سازمانی ضعیف، عدم وجود ارتباط روشن با استراتژی، فرهنگ سازمانی نامناسب و بیمار، کیفیت کاری نامطلوب، افراد و گروه‌های بدون انگیزه، تفویض اختیار نابجا (نیازآذری، تقوایی یزدی و نیازآذری، ۱۳۹۳).

برای مدیران تلاش جهت تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به دیگر فعالیت‌ها و وظایفی که بر عهده دارند در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن یک مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی از جمله کم کاری، غیبت، تقاضاهای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و ... قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به افراد یا کارکنان و ... این وضع را سر و سامان بخشند. غافل از این که مشکل چیز دیگری است و راه حل آن نیز در جای دیگری است (کارلسن، ۱۹۹۰).

متخصصان ابعاد و مولفه‌هایی را برای سلامت سازمانی شناسایی نموده‌اند. از دیدگاه هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰) سطوح و ابعاد سلامت سازمانی عبارتند از:

سطح نهادی: سازمان را با محیط آن پیوند می‌دهد:

۱- یگانگی نهادی^۱: توانایی مدرسه در سازگاری با محیط خود به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی خود را حفظ کند.

سطح اداری: مدیریت درونی سازمان را نظارت و اداره می‌کند.

۲- نفوذ مدیر^۲: توانایی مدیر مدرسه در تاثیرگذاری بر روسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسایل مدرسه، مواجهه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی و وابسته نشدن به مافوق است.

۳- ملاحظه‌گری^۳: رفتار رهبری مدیر که باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه است.

با توجه به آنچه گذشت سازمان سالم با محیط سازگاری دارد، مدیر این‌گونه سازمان‌ها بر دیگران از جمله مافوق نفوذ دارد، رفتار باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه دارد، مواد و لوازم اساسی کار را فراهم

^۱ institutional integrity

^۲ Principal Influence

^۳ Consideration

می‌کند، حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان وجود دارد، سازمان برتری خود را حفظ می‌کند و جهت تحقق اهداف تلاش می‌کند. به‌طور کلی سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند.

از طرف دیگر تطابق سبک های تفکر افراد با مشاغل منجر به موفقیت آن ها در شغل خود می‌گردد، لذا بهتر است وظایفی را که به افراد محول می‌شود طوری ارائه داد که با سبک های تفکر آنان انطباق داشته باشد یا این که سبک تفکر خود را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند.

استرنبرگ و دترمن^۱ (۱۹۸۶، به نقل از گارسیا و هوگز، ۲۰۰۰) بیان می‌کنند که هوش ماهیتاً ابزارهایی برای محیط مرتبط و متناسب می‌سازد، به طوری که اغلب صورت‌های قابل پیش‌بینی خودگرانی با هوش ارتباط دارد. سبک‌ها، نیز که به خودگرانی هوش مربوط می‌شوند، راه‌هایی برای توصیف فکر و ترجیح کارهایی برای به کارگیری استعدادهای بالقوه‌ای استعداد نیستند. بنابراین هوش اندیشه اصلی سبک نیست، بلکه سبک، راه بکارگیری هوش فرد است (استرنبرگ، گریگورنگو، ۱۹۹۵، به نقل از گارسیا و هوگز، ۲۰۰۰). استرنبرگ سبک‌های تفکر را به عملکرد، اشکال، سطوح، گروه و تمایلات دسته بندی نموده است (استرنبرگ، ۱۹۹۷، ترجمه اعتماد اهری و خسروی، ۱۳۸۱). عملکرد شامل سبک اجرایی^۲، قضاوت‌گرا و قانونگذار^۳ است. شناخت سبک‌های تفکر به افراد کمک می‌کند تا آنها فکر خود را به منظور سازگاری با سبک‌های تفکر مختلف تعدیل کنند و در عین حال در ارتباطات خود موفق باشند. سبک های تفکر به ما کمک می‌کند تا دریابیم چرا بعضی افراد در کار خود موفق یا برخی ناموفق هستند و به فرد کمک می‌کند بهتر دریابد که چرا بعضی فعالیت‌ها برای او مناسب هستند و برخی دیگر نیستند. افراد دوست دارند طبق سبک‌های فکری خود عمل کنند و آن طور که می‌خواهند از توانایی های بالقوه خویش استفاده نمایند لذا متناسب با نوع تفکرشان واکنش های متفاوت ارائه می‌دهند به همین دلیل، اگر فردی در مقام مدیریت سازمان موفق نیست یا سازمان تحت مدیریت او از سلامت بالایی برخوردار نیست ممکن است به علت هماهنگ نبودن سبک تفکر او با نوع شغلش باشد و وظایف محوله به فرد با نوع سبک تفکرش انطباق نداشته باشد. بنابراین شناخت و آگاهی از سبک های تفکر امری مهم به نظر می‌رسد زیرا از بالاترین سطوح سازمان تا پایین ترین رده های آن نیاز به مدیران با سبک فکری صحیح، منطقی، اثربخش کارا محسوس است (حقیقت‌جو، ۱۳۸۸).

^{۱۰} Detterman

^{۱۱} Executive

^{۱۲} Judicial

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی □ ۱۶۱

در مورد موضوع پژوهش پژوهش‌هایی در داخل و خارج انجام شده است از جمله: خورشیدی (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میان میزان برخورداری مدیران از سبک های تفکر و هر یک از مولفه های سلامت سازمانی مدارس راهنمایی شرق استان تهران انجام داد، یافته‌های پژوهش نشان داد: بین سبک تفکر قضاوت‌گری مدیران و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد، بین سبک تفکر قانونگذاری مدیران و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. بین سبک تفکر اجرایی و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد: بین سبک تفکر اجرایی مدیران با میزان سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی گام‌های مؤثر بر دارند سبک تفکر اجرایی و قانونگذار باعث افزایش سلامت سازمانی می‌شوند. پژوهش طاهری (۱۳۸۱) نشان داد ویژگیهای ششگانه، انسجام نهادی، نفوذ مدیر در مقامات مافوق، مراعات، ساخت دهی، حمایت به وسیله منابع و تاکید علمی، عوامل اصلی موردسنجش در سلامت سازمانی بوده است و بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران همبستگی بالایی وجود دارد. اسکندری (۱۳۷۸) در پژوهشی نشان داد که میان سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه پژوهش لئونگ، استن، ونگ^۱ این بود که مدارس سالم دارای فشار کمی از بیرون هستند.

با عنایت به آنچه ذکر شد و با توجه به این که پژوهشگران بیش از ۲۰ سال در مدارس مختلف و دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند و در این سال‌ها مساله‌ای که ذهن آن‌ها را مشغول کرده این است که چرا برخی مدیران مدارس موفق و برخی موفق نیستند، چرا بعضی فعالیت‌ها برای مدیران مناسب هستند و برخی دیگر نیستند. پس از مطالعه و بررسی‌هایی که انجام داده و در سطور قبلی هم به آن اشاره شد پاسخ بخشی از این سوال‌ها مربوط به سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی است بنابراین باید دید سبک های مختلف تفکر چه رابطه‌ای با سلامت سازمانی مدارس دارد؟ از این رو با درنظر گرفتن ملاحظات فوق این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که چه رابطه‌ای بین سبک تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، فیروزکوه و دماوند وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع مطالعات کمی است زیرا از یافته‌های پژوهش و پیشنهادها حاصل از نتایج پژوهش می‌توان در آموزش و پرورش و مراکز آموزشی استفاده نمود و داده‌ها نیز از

^۱ LEUNG, STAN-WHNG

طریق پرسشنامه گردآوری شده و برای تجزیه و تحلیل به داده‌های کمی تبدیل شده است. از منظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است زیرا پژوهشگران به توصیف و بررسی رابطه بین متغیرها در یک گروه نمونه پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس رودهن، دماوند و فیروزکوه بوده است که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ مشغول به کار بودند. با توجه به آمار و اطلاعات اخذ شده از سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران تعداد مدیران ۱۹۹ نفر بود که ۱۲۷ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد.

الف- پرسشنامه سلامت سازمانی که هوی و تارتر (۱۹۹۷) تهیه کرده‌اند و علاقه‌بند (۱۳۷۸) آن را به فارسی برگردانده است و روی ۱۸۷ نفر از معلمان مدارس متوسطه شهر تهران هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۴۳ سوال (جمله) است که ۷ خرده مقیاس شامل: ساخت‌دهی (سوال ۶-۱)، ملاحظه‌گری (سوال ۱۳-۷)، حمایت منابع (سوال ۱۸-۱۴)، نفوذ مدیر (سوال ۲۴-۱۹)، روحیه (سوال ۳۰-۲۵)، تاکید علمی (سوال ۳۷-۳۱)، یگانگی نهادی (سوال ۴۳-۳۸) را می‌سنجد. پاسخ پرسش پرسشنامه با چهار گزینه بسیار زیاد، زیاد، کم، بسیار کم تعیین شده است. ب- پرسشنامه سبک‌های تفکر ۲۴ سوالی استرانبرگ که توسط امامی (۱۳۸۰) برای گروه‌های مختلف سنی هنجاریابی شده است. پاسخ هر عبارت براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۷ نمره داده می‌شود. کاملاً=۷، اصلاً=۱ در غیر اینصورت با توجه میزان مطابقت هر عبارت با وضعیت فرد نمره ۲ تا ۶ اختصاص می‌یابد. سپس مجموع نمره ۸ عبارت برای خرده آزمون محاسبه و بر ۸ تقسیم می‌گردد تا نمره هر خرده آزمون یا یک سبک تفکر به دست آید. برای بررسی روایی با وجود اینکه هر دو پرسشنامه استاندارد می‌باشند و در تحقیقات مشابه در داخل کشور به کار گرفته شده‌اند، با متخصصان نیز مشورت و از نظرات آنان برای اصلاح و بهبود پرسشنامه استفاده گردید و روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها به ۳۰ نفر از مدیران که در جامعه آماری پژوهش بودند، داده شد و سپس برای سنجش پایایی خرده مقیاس‌ها و ابعاد پرسشنامه از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده شد و برای محاسبه پایایی کل پرسشنامه‌ها از روش بازآزمایی استفاده شد که پس از یک ماه بعد از توزیع اولیه مجدداً پرسشنامه بین همان اعضا توزیع و جمع‌آوری شد و پایایی کل پرسشنامه سبک تفکر ۰/۷۸ و سلامت‌سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد. نتایج محاسبه پایایی خرده مقیاس‌ها و ابعاد از طریق آلفای کرونباخ به شرح جدول است.

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی □ ۱۶۳

جدول شماره ۱: پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	خرده مقیاس و ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
سبک تفکر	قضاوت‌گری	۰/۷۹
سبک تفکر	اجرایی	۰/۸۰
سبک تفکر	قانون‌گذاری	۰/۸۱
سلامت سازمانی	ساخت دهی	۰/۹۰
سلامت سازمانی	ملاحظه‌گری	۰/۹۳
سلامت سازمانی	حمایت منابع	۰/۸۸
سلامت سازمانی	نفوذ مدیر	۰/۸۹
سلامت سازمانی	روحیه	۰/۸۶
سلامت سازمانی	تاکید علمی	۰/۸۰
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۰/۹۲

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در بخش آمار استنباطی در تحلیل سوال‌ها از روش‌های آماری همانند: آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شده است. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نیز برای سنجش نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

در پژوهش از تعداد ۱۲۷ پرسشنامه جمع‌آوری شده تعداد ۱۲۰ پرسشنامه غیرمخدوش و قابل بررسی بود که مورد تحلیل قرار گرفته شده است. تعداد ۵۰ نفر (۴۱/۶۷ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و تعداد ۷۰ نفر (۵۸/۳۳ درصد) آنان، زن بوده‌اند. تعداد ۳۰ نفر (۲۵ درصد) از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۱۰ سال، ۶۵ نفر (۵۴/۱ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۹ نفر (۱۵/۹ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. لازم به ذکر است که ۶ نفر (۵ درصد) از مدیران به این گزینه پاسخ نداده‌اند.

یافته‌های پژوهش

قبل از تحلیل سوال‌های پژوهش برای اطمینان از همگون بودن داده‌های جمع‌آوری شده با توزیع‌های آماری از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول شماره ۲: آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	Kolmogorov-smirnov Z	P-value	توزیع متغیر	ضریب همبستگی استفاده شده جهت آزمون فرض
بعد ساخت دهی	۱/۰۹	۰/۰۹۰	نرمال است	پیرسون
ملاحظه گری	۲,۴۲	۰,۰۶۷	نرمال است	پیرسون
حمایت منابع	۱,۳۴	۰,۰۶۰	نرمال است	پیرسون
نفوذ مدیر	۱,۹۶	۰,۰۷۰	نرمال است	پیرسون
بعد روحیه	۲,۰۵	۰,۰۷۷	نرمال است	پیرسون
تاکید علمی	۱,۳۳	۰,۰۸۷	نرمال است	پیرسون
یگانگی نهادی	۱,۹۰	۰,۰۷۱	نرمال است	پیرسون
قضاوت گری	۲,۴۵	۰,۰۶۶	نرمال است	پیرسون
اجرائی	۱,۰۵	۰,۰۹۱	نرمال است	پیرسون
قانون گذاری	۱,۸۷	۰,۰۶۲	نرمال است	پیرسون

نتایج بیانگر آن است که برای بررسی همبستگی بین متغیرها می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

سوال اول: چه رابطه‌ای بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر قضاوت‌گری و هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده تا رابطه تفکر قضاوت‌گری و هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی بررسی شود. نتایج آزمون در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی □ ۱۶۵

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی میان سبک تفکر قضاوت‌گری و مولفه های سلامت سازمانی

متغیرها	قضاوت گری	ساخت‌دهی	ملاحظه گری	حمایت منابع	نفوذ مدیر	روحیه	تاکید علمی	یگانگی نهادی
قضاوت گری	۱							
ساخت دهی	۰/۰۰۶	۱						
ملاحظه‌گری	۰/۰۴۹	** ۰/۲۴۴	۱					
حمایت منابع	۰/۱۵۷	** ۰/۴۷۶	** ۰/۴۴۶	۱				
نفوذ مدیر	۰/۰۸۸	** ۰/۴۵۴	** ۰/۴۴۶	** ۰/۷۲۸	۱			
روحیه	۰/۰۶۶	** ۰/۳۷۵	** ۰/۵۳۶	** ۰/۶۵۷	** ۰/۵۸۲	۱		
تاکید علمی	۰/۰۲۴	** ۰/۳۴۰	** ۰/۴۰۹	** ۰/۶۴۲	** ۰/۶۹۶	** ۰/۶۵۹	۱	
یگانگی نهادی	۰/۰۲۸	** ۰/۳۶۸	** ۰/۳۷۲	** ۰/۵۶۰	** ۰/۴۳۹	** ۰/۴۳۹	** ۰/۴۱۰	۱

همان گونه که در جدول شماره (۳) نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین قضاوت‌گری و بعد ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، حمایت منابع، نفوذ مدیر، بعد روحیه، تاکید علمی و یگانگی نهادی به ترتیب ۰/۰۰۶، ۰/۰۴۹، ۰/۱۵۷، ۰/۰۸۸، ۰/۰۶۶، ۰/۰۲۴، ۰/۰۲۸ می‌باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنی دار نیست. بنابراین در پاسخ به سوال پژوهش می‌توان گفت که بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر قضاوت‌گری و هر یک از مولفه های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه رابطه معنادار وجود ندارد.

سوال دوم: چه رابطه ای بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر اجرایی و هر یک از مولفه های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده تا رابطه تفکر اجرایی و هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی بررسی شود. نتایج آزمون در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره (۴): ضریب همبستگی میان سبک تفکر اجرایی و مولفه های سلامت سازمانی

متغیرها	تفکر اجرایی	ساخت دهی	ملاحظه گری	حمایت منابع	نفوذ مدیر	روحیه	تاکید علمی	یگانگی نهادی
تفکر اجرایی	۱							
ساخت دهی	** ۰/۱۸۷	۱						
ملاحظه گری	** ۰/۲۰۹	** ۰/۲۴۴	۱					
حمایت منابع	** ۰/۱۴۱	** ۰/۴۷۶	** ۰/۴۴۶	۱				
نفوذ مدیر	** ۰/۳۲۱	** ۰/۴۵۴	** ۰/۴۴۶	** ۰/۷۲۸	۱			
روحیه	** ۰/۲۱۵	** ۰/۳۷۵	** ۰/۵۳۶	** ۰/۶۵۷	** ۰/۵۸۲	۱		
تاکید علمی	** ۰/۱۹۱	** ۰/۳۴۰	** ۰/۴۰۹	** ۰/۶۴۲	** ۰/۶۹۶	** ۰/۶۵۹	۱	
یگانگی نهادی	** ۰/۳۳۹	** ۰/۳۶۸	** ۰/۴۱۰	** ۰/۴۳۹	** ۰/۴۳۹	** ۰/۵۶۰	** ۰/۳۷۲	۱

همان گونه که در جدول شماره (۴) نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین تفکر اجرایی و بعد ساخت دهی، ملاحظه گری، حمایت منابع، نفوذ مدیر، بعد روحیه، تاکید علمی و یگانگی نهادی به ترتیب ۰/۱۸۷، ۰/۲۰۹، ۰/۱۴۱، ۰/۳۲۱، ۰/۲۱۵، ۰/۱۹۱، ۰/۳۳۹ است. این مقدار در سطح ۰/۵۰ معنی دار است. بنابراین در پاسخ به سوال دوم پژوهش می توان گفت: بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر اجرایی و هر یک از مولفه های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه رابطه معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش مبین آن است که:

- بین قضاوت گری و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد، نتایج برآمده از پژوهش حاضر با تحقیقات حقیقت جو (۱۳۸۷) و خورشیدی (۱۳۹۲) همسو می باشد. افراد دارای سبک تفکر قضاوت گری مولد خلاقیت هستند و به پردازش اطلاعات پیچیده ای نیاز دارند. افرادی که این سبک تفکر را به کار می گیرند متمایل به چالش طلبیدن هنجارها و پذیرش خطر هستند. در این خصوص استرانبرگ می گوید: در مدارس و همچنین حوزه های مدیریتی سازمانها، برای تفکر تحلیل گر و قضاوت گرا که با ارزیابی، نقادی و تحلیل برنامه ها و طرحها همراه است، همانند تفکر قانونگذار، ارزش اندکی قائلند.

- بین سبک تفکر اجرایی و مولفه های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، نتایج برآمده از پژوهش حاضر با تحقیقات حقیقت جو (۱۳۸۷) و خورشیدی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. جهت تبیین این

بررسی رابطه میان سبک های تفکر قضاوت‌گری و اجرایی مدیران با مولفه‌های سلامت سازمانی □ ۱۶۷

هم‌خوانی می‌توان به دیدگاه استرنبرگ اشاره کرد. استرنبرگ می‌گوید: در محیط‌های آموزشی و مدارس، اغلب از سبک تفکر اجرایی که مستلزم اطاعت افراد از دستورات است، استقبال می‌شود. فشار خانواده، مدرسه، همسالان و دیگر منابع جامعه‌پذیری، کودکان را تشویق به پذیرش سبک تفکر اجرایی و احترام به ارزشها و هنجارهای سنتی حاکم می‌کند. در مدارس و همچنین حوزه‌های مدیریتی سازمانها، برای تفکر تحلیل‌گر و قضاوت‌گرا که با ارزیابی، نقادی و تحلیل برنامه‌ها و طرحها همراه است، همانند تفکر قانونگذار، ارزش اندکی قائلند و به افراد مجری بیشتر ارجح می‌نهند و ارتقا می‌بخشند اما افراد دارای تفکر تحلیل‌گرا مورد بی‌مهری، اخراج، انفصال از خدمت و ... قرار می‌گیرند.

پیشنهادها

- یافته حاصل از سوال‌های پژوهش بیانگر این بودند که بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر قضاوت‌گری با هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه رابطه معنی‌دار وجود ندارد اما با بین میزان برخورداری مدیران از سبک تفکر اجرایی با هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رودهن، دماوند و فیروزکوه رابطه معنی‌دار وجود دارد. با عنایت به این یافته‌ها و با توجه به اینکه محیط آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است و یکی از ملزومات خدمت مناسب مدیران آموزشی، برخورداری از تفکر صحیح، منطقی، اثربخش و کارا است؛ بنابراین بهتر است میزان برخورداری مدیران از تفکر اجرایی به عنوان معیاری در بکارگیری مدیران در نظر گرفته شود، تا افراد شایسته‌تری برای این پست انتخاب شوند.

- با توجه به آن که تطابق سبک های تفکر افراد با مشاغل منجر به موفقیت آن‌ها در شغل خود میگردد، لذا بهتر است وظایفی را که به مدیران مدارس محول می‌شود طوری ارائه داد که با سبک های تفکر آنان انطباق داشته باشد یا این که سبک تفکر خود را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند.

فهرست منابع

- استرنبرگ، جی. رابرت (۱۳۸۱). سبک‌های تفکر، ترجمه: علاءالدین اعتمادی اهری و علی اکبر خسروی، چاپ دوم، تهران: نشر و پژوهش دادار.
- جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۶). سلامت سازمانی مجله تدبیر - شماره ۱۵۹
- حقیقت جو، زهرا و همکاران، (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. مجله پرستاری و مامایی ارومیه. ۱۳۸۸؛ ۷ (۱): ۱۵-۲۰
- خورشیدی، بهادر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان سبک های تفکر مدیران و هر یک از مولفه های سلامت سازمانی مدارس راهنمایی شرق استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- علاقه بند، علی، (۱۳۷۲) مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، بعثت
- علاقه بند، علی، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص ۱۴.
- نیاز آذری، کیومرث، تقوایی یزدی، مریم، نیاز آذری، مرضیه. (۱۳۹۳). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره‌ی سوم. چاپ سوم. قائمشهر: انتشارات مهرالنبی.
- Carlsen BA. (۱۹۹۰). An Assessment of the productivity managers' network model in Los Angeles. San Francisco: University of San Francisco; ۱۹۹۰.
- Hoy&Tatter,k (۲۰۰۱). Open school and healthy school, measuring organization climate.londen: sage publication.the international professional. newberg park
- JULIE A LYNDEN & WILLIAM, KLINGLE. "SUPERVISING ORGANIZATIONAL HEALTH". SUPERVISION JOURNAL, ۲۰۰۰, PP: ۳-۵.
- Sternberg, R. J. (۱۹۹۷), Thinking styles. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., & Grigorenko , E. L. (۱۹۹۷), Are cognitive still in styles? American Psychologist, ۵۲, (۷) , ۷۰۰-۷۱۲.
- Wayne. K, And John A, Feldman. "Organizational health: The concept and its measure". Journal of research and development in education, Number ۴, ۱۹۸۷, P:۳۰.