

مجله علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه سیستان و بلوچستان

سال سوم- اسفند ماه ۱۳۸۵

## بررسی رابطه ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران و نگرش معاونین شان نسبت به عملکرد آنها

دکتر علی یزدخواستی\* و فهیمه رضایی کیا\*\*

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) و بهبود انجام وظایف مدیریتی (برنامه ریزی و ارزشیابی، سازماندهی، ارتباطات و روحیه) با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی افراد (سن، جنس، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) بوده است.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و معاونین شاغل در ۵۶ دبیرستان دخترانه و پسرانه شهرستان کاشان بوده است که از بین آنها، تعداد ۳۰ مدیر و ۳۰ معاون (۶۰ نفر) به عنوان نمونه آماری پژوهش به روش تصادفی ساده انتخاب گردید.

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. ابزار اندازه گیری شامل دو پرسشنامه پاسخ بسته مربوط به ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران و نگرش معاونین نسبت به انجام وظایف مدیران بوده است. تجزیه و تحلیل آماری با روشهای همبستگی، آزمون t و تحلیل واریانس انجام گرفته است.

نتایج حاکی است که میزان ذهنیت فلسفی مدیران با هیچ یک از کارکردهای آنان رابطه ندارد. همچنین بین عملکرد مدیران و سطح ذهنیت فلسفی (پائین و بالا) تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

**واژه های کلیدی:** ذهنیت فلسفی، جامعیت، تعمق، انعطاف پذیری، عملکرد، وظایف مدیریتی.



\* استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کاشان

\*\* دانشجوی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه کاشان

**مقدمه**

در مبحث مدیریت آموزش و پرورش کارآیی و اثربخشی مدیران مدنظر بوده است. توجه به این دو عامل در فرایند تعلیم و تربیت نقش اصلی را ایفا می نماید. نکته ای که باید به آن تأکید شود آنست که مدیران اغلب خود را از مسائل فلسفی دور نگه می دارند زیرا تصور می نمایند برای این کار شایستگی لازم را دارا نمی باشند. لازمست آنان خود را جزئی از گروهی بدانند که هدفشان حیات بخشیدن به ذهنیت فلسفی در مدیریت می باشد.

فلسفی فکر کردن یا تفکر منطقی<sup>۱</sup> بخشی از زندگی روزانه است (خلیلی شورینی، ۱۳۸۶). اسمیت<sup>۲</sup> (۱۹۵۶) ذهنیت فلسفی را توانایی ها و ویژگی های ذهن می داند که به تفکر صحیح فرد کمک می کند و او را به قضاوت های صحیح عادت می دهد. او ذهنیت فلسفی را نه پر کردن مغز یا محتوی دروس فلسفی و نه گرایش به یک فلسفه خاصی می داند، بلکه ذهنیت فلسفی را فعالیتی می داند که مشخصاً به بهبود داوری های ارزشی اختصاص یافته باشد. ذهنیت فلسفی بر حسب درجه ای از جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف زمانی مشخص می شود که فرد با مسائلی که برای حل آنان فراخوانده می شود به داوری های ارزشی بپردازد. ذهن فلسفی فرد را آماده می کند تا با تفکر درست و منطقی پدیده ها را شناسایی نماید (سیف هاشمی، ۱۳۸۳: ۳۹ز)

فرد دارای ذهن فلسفی خصوصیات را در سه بعد بهم مرتبط نشان می دهد: جامعیت<sup>۳</sup>: جامعیت از ما می خواهد که در برابر فشار آنی و مورد خاص بودن مقاومت کنیم و مسائل را بر اساس هدفهای درازمدت بنگریم. در انجام چنین کاری قدرت تعمیم خلاق را به دست آورده و به کار ببریم، ولی رشد شکیبایی برای تفکر عمیق نظری پیش نیاز آن است. تعمق<sup>۴</sup>: تعمق در روش های مستقر شده جاری کاری است که فرد را قادر می سازد تا با اصول اساسی یک موقعیت از نزدیک درگیر شود. غالباً وقتی که در زمان طولانی روی مسائل کار می کنیم اصول اساسی به فراموشی سپرده می شود. به خصوص این مورد احتمالاً در ارتباط با روش های کار اداری روی می دهد.

1 - Reflective Thinking

2- Philip G. Smith

3- Comprehensiveness

4- Penetration

وقتی فرد در سطح اصول اساسی به تعمق می پردازد، فرد دارای ذهن فلسفی درکی مولد از معانی تلویحی نشان می دهد. او معانی بسیاری را در اصول اساسی میابدز چنین تعمقی همراه با جامعیت او را قادر می سازد تا بر حسب جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی پیشگویی کند. او دیگر نیازی ندارد که براساس تعمیم های استقرایی به روش قبل از روش علمی عمل کند. قابلیت انعطاف<sup>۱</sup>: تجربه طولانی ما، میل دارد که تا در ما نوعی جمود روانشناختی به وجود آورد. گاهی ما به ارزشیابی های غیر قابل انعطافی از نظریات یا افکار می پردازیم. این نوع ارزشیابی ها را نه براساس ملاحظه دقیق شایستگی آنها، بلکه براساس قضاوت هایی در مورد منبع آنها، انجام می دهیم. فرد دارای ذهن فلسفی از چنین رفتار غیر قابل انعطافی اجتناب می ورزد. او می داند که تجربه موضوع دوباره ساز معرفت، عقاید و نگرش فرد است (اسمیت، ۱۹۶۵: ۹۸-۱۰۰).

فراگرد مدیریت را نیز غالباً به کارکردها یا وظایف مدیریت تفکیک و تجزیه می کنند. هانری فایول (۱۹۴۹) اولین کسی بود که فراگرد مدیریت را به وظایف برنامه ریزی<sup>۲</sup>، سازماندهی<sup>۳</sup> فرماندهی، هماهنگی، کنترل<sup>۴</sup> تقسیم کرد (علاقه بند، ۱۳۷۲: ۱۵-۱۳). مدیران برای بهبود عملکرد<sup>۵</sup> خود و انجام وظایف مدیریتی و ایجاد روابط انسانی<sup>۶</sup> در سازمان، علاوه بر تجربه و آمادگیهای تخصصی نیازمند به درک موقعیت خود، معلمان و جامعه پیرامونی برای یک رهبری مناسب می باشند. همین امر جایگاه نیاز به ذهنیت فلسفی را برای نظم دادن به آگاهیها و تواناییها، درک نظام سازمانی و ربط امور جاری و جزئی و کل سازمان را مشخص می کند به طوری که بتوان این مجموعه را در جهت اهداف کلی، به صورت یک تصویر بزرگی از سازمان برای دستیابی به هدف نهایی در نظر گرفت (هاشمی، ۱۳۷۴).

اهمیت ذهنیت فلسفی برای مدیران از این جهت است که مدیریت هر روز متحول می شود و ابعاد تازه ای به خود می گیرد. لازمه مدیریت، یک تفکر صحیح است تا بتواند اصول و مبانی را به عنوان راهنما در اعمال خود به کار گیرد. مدیر آموزشگاه هنگام برنامه ریزی برای مدرسه

---

1- Flexibility

2-Planning

3 -Orgnizing

4 - Control

5- Performance

6 -Human Relation

ابتدا باید تمامی عناصر آموزشی مانند مربیان، دانش آموزان، مواد و فضای آموزشی را شناسایی و اهداف کلی را مشخص کند و هدفهای خاص را با آن هماهنگ و مرتبط سازد تا تحقق هدف کلی به سستی نیانجامد. از آنجا که مدیران نقش اساسی در پرورش ذهنیت فلسفی معلمان و دانش آموزان دارند باید خود دارای این ویژگی باشند.

وقتی یک مدیر جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری فکر را در برخورد با مسائل نشان می‌دهد، معلمین به طور متوسط احساس می‌کنند که آسانتر می‌توانند با وی تفاهم برقرار سازند. از طرف دیگر وقتی مدیر از لحاظ ذهن فلسفی و ویژگیهای آن در سطحی پایین تر قرار دارد، بسیاری از معلمین گزارش می‌دهند که تفاهم با مدیر مشکل است و عده زیادی از آنها از این که در موقع ابزار صریح عقاید و احساس خود با اقدام تلافی جویانه مغایر با اخلاق و حرفه رو به رو شوند ترس دارند. مدیر با ذهنیت فلسفی بالا به طور رضایت بخش تری نسبت به مدیر با ذهنیت فلسفی پایین عمل کند (فرجاد، ۱۳۷۵: ۴۰)

پژوهشهایی در این زمینه در کشور انجام شده است که به بررسی چند مورد پرداخته می‌شود.

اسحاقیان (۱۳۷۲)، به نقل از سیف هاشمی، (۱۳۸۳) پژوهشی با عنوان "میزان حاکمیت ابعاد روح فلسفی در مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر اصفهان" انجام داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مدیران را می‌توان بر اساس میزان برخورداری از روح فلسفی طبقه بندی کرد. اگر چه در تمام ابعاد روح فلسفی، نمرات زنان بیشتر از مردان بود، اما تفاوت معناداری وجود نداشت. همچنین بین روح فلسفی و علاقه شغلی همبستگی زیادی وجود داشت. خرقانیان (۱۳۷۲) نیز در پژوهشی به "بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان آنان در مدارس راهنمایی منطقه پنج شهر تهران" پرداخته است. نتایج این پژوهش آشکار ساخته است که بین ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی با روحیه معلمان آنان رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. روحیه معلمینی که با مدیر با ذهنیت فلسفی بالا کار می‌کنند از روحیه معلمینی که با مدیر با ذهنیت فلسفی پائین کار می‌کنند بالاتر بوده. همچنین مدیرانی که از ذهنیت فلسفی بالا برخوردارند دارای عملکرد بهتری از مدیران با ذهنیت فلسفی پائین بودند. فضای آموزشی مدارس مدیران دارای ذهنیت فلسفی بالا نسبت به مدیران دارای ذهنیت فلسفی پائین از

صمیمیت، تلاش، اعتماد، رضایت و خشنودی بیشتری برخوردار و بازده آموزشی و پرورشی آنان به مراتب بیشتر و بهتر می‌باشند.

هاشمی (۱۳۷۴) طی پژوهشی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران را بر چگونگی انجام وظایف مدیریتی در مدارس شهرستان ممسنی بررسی کرد. نتایج بیانگر این مطلب است که نگرش معلمان در مورد عملکرد مدیران همبستگی بالایی با نمرات سطح ذهنیت فلسفی مدیران داشته است.

بندلی زاده (۱۳۷۶، به نقل از سیف هاشمی، ۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارایی مدیران متوسطه شهرستان دامغان» به این نتایج دست یافت که بین ذهن فلسفی مدیران و کارایی آنان رابطه وجود دارد.

سیف هاشمی و رجایی پور (۱۳۸۳) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین بین هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی با خلاقیت رابطه دیده می‌شود. خلاقیت مدیران زن نیز بیش از مردان بود.

اسمیت (۱۹۵۶) به منظور «بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی بر روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و همچنین بر روحیه کارکنان مدارس ویرجینیا»<sup>۱</sup> پژوهشی انجام داد. نمونه آماری از مدیران ۴۶ مدرسه در این ایالت انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و نیز با روحیه کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد.

در این پژوهش نیز محقق سعی دارد به بررسی رابطه میزان ذهنیت فلسفی مدیران با وظایف مدیریتی آنان یعنی برنامه ریزی و ارزشیابی، سازماندهی، ارتباطات و روحیه بپردازد. همچنین به بررسی عملکرد مدیران سطح ذهنیت فلسفی آنها پرداخته می‌شود.

**روش**

با توجه به این که در این پژوهش، پژوهشگر درصدد سنجش رابطه بین ابعاد ذهنیت فلسفی و بهبود عملکرد مدیران آموزشی می باشد، مناسب ترین روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه مدیران و معاونین شاغل در ۵۶ دبیرستان دخترانه و پسرانه اعم از پیش دانشگاهی، غیر انتفاعی و بزرگسالان شهرستان کاشان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۷ می باشد. از بین کلیه مدیران و معاونین جامعه ی مورد نظر تعداد ۳۰ مدیر و ۳۰ معاون به عنوان نمونه آماری پژوهش به روش نمونه آماری پژوهش به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

به منظور جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است:

- ۱- پرسشنامه ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران، که دارای ۲۰ گویه می باشد. سطح ذهنیت فلسفی مدیران در این پرسشنامه در سه سطح بالا (۸۰-۶۱)، متوسط (۶۰-۴۱) و پایین (۴۰-۲۰) تنظیم گردیده است. گویه ها این پرسشنامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است.
  - ۲- پرسشنامه ی نگرش معاونین نسبت به چگونگی انجام وظایف توسط مدیران. این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه بود که عملکرد مدیران شامل برنامه ریزی، ارزشیابی، سازماندهی، ارتباطات و روحیه را با مقیاس پنج عددی مورد ارزیابی قرار می دهد.
- پرسشنامه های مذکور، علاوه بر متغیرهای ذهنیت فلسفی و عملکرد مدیران، متغیرهای دیگری چون سن، جنس، سابقه خدمت و سطح تحصیلات مدیران را نیز لحاظ کرده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه های این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این ضریب در پرسشنامه ی ذهنیت مدیران برابر با ۰/۸۴ و در پرسشنامه ی نگرش معاونین برابر با ۰/۸۰ بوده است. جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از نظر چند نفر از متخصصین استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل آماری از ضریب همبستگی<sup>۱</sup>، آزمون t و تحلیل واریانس<sup>۲</sup> کمک گرفته

شد.

1- Correlation Coefficient

2- Analysis Of Variance (ANOVA)

**یافته ها**

همبستگی بین میزان ذهنیت فلسفی مدیران با نگرش معاونین شان نسبت به هر یک از کارکردهای مدیریتی آنان یعنی برنامه ریزی و ارزشیابی، سازماندهی، ارتباطات و روحیه، در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: همبستگی بین نمره ذهنیت فلسفی با عملکرد مدیران

شاخص آماری متغیر	برنامه ریزی و ارزشیابی	سازماندهی	ارتباطات	روحیه
نمره ذهنیت فلسفی	$r = 0/18$	$r = 0/17$	$r = 0/06$	$r = 0/14$
سطح معنی داری	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۷۳	۰/۴۵
تعداد	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰

همانگونه که جدول ۱ نشان می دهد، همبستگی بین نمره ذهنیت فلسفی مدیران و برنامه ریزی هر یک از کارکردهای ( $r = 0/18$ ). در سطح  $0/05$  معنی دار نیست. سازماندهی ( $r = 0/17$ )، ارتباطات ( $r = 0/06$ ) و روحیه ( $r = 0/14$ ). در سطح  $0/05$  معنی دار نیست. همچنین بررسی تفاوت بین میانگین نمره عملکرد مدیران دارای سطح بالا و پائین ذهنیت فلسفی با استفاده از آزمون  $t$  در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: مقایسه میانگین نمرات عملکرد مدیران دارای ذهنیت فلسفی بالا و پائین

عملکرد	شاخص آماری	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری	مقدار تفاوت
برنامه ریزی و ارزشیابی	- ۱/۶۲	۲۸	۰/۱۱	- ۲/۸۵	
سازماندهی	- ۱/۷۲	۲۸	۰/۰۹	- ۱/۷۵	
ارتباطات	- ۱/۱۴	۲۸	۰/۲۶	- ۰/۸۰	
روحیه	- ۱/۵۸	۲۸	۰/۱۲	- ۱/۹۵	

همانگونه که جدول ۲ نشان می دهد، بین میانگین نمرات عملکرد مدیران و سطح ذهنیت آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که میان سن، جنسیت و تحصیلات مدیر و ابعاد ذهنیت فلسفی رابطه ای معنی دار در سطح  $P = 0/05$  وجود ندارد.

### بحث

نتایج این تحقیق نشان داد که کارکردهای مدیران شهرستان کاشان با میزان ذهنیت فلسفی آنان رابطه ای ندارد. یافته های این پژوهش با پژوهش هایی که هاشمی (۱۳۷۴) و اسمیت (۱۹۵۶) انجام دادند همسویی ندارد. هاشمی نشان داد که این تأثیر معنی دار بوده و میزان ذهنیت فلسفی بر آگاهی مدیران در انجام کارکردهای مدیریت تأثیر مستقیم دارد. همچنین اسمیت به این نتیجه رسید که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و نیز با روحیه کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. این تفاوت نتایج، لزوم بررسی دقیق تر موضوع و استفاده از پرسشنامه هایی با مؤلفه های معتبر را گوشزد می کند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که مدیران با سطح ذهنیت بالا، عملکرد بهتری را نسبت به مدیران با سطح متوسط نشان ندادند. نتایج این تحقیق با تحقیقی که خرقانیان (۱۳۷۲) انجام داد همسویی نداشت. خرقانیان نشان داد که مدیرانی که از ذهنیت بالا برخوردارند دارای عملکرد بهتری از مدیران با ذهنیت پایین بوده و بازده آموزشی و پرورشی آنان به مراتب بیشتر و بهتر می باشد.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که رابطه بین ذهنیت فلسفی با متغیرهای سن جنس و تحصیلات معنی دار نیست. این نتیجه با نظر اسمیت (۱۹۵۶) که معتقد است آموزش و پرورش صحیح قدرت تعمق را افزایش می دهد و فرد را قادر می سازد تا از عقاید قالبی، تعصبات جاهلانه و قراردادهای مربوط به جو اجتماعی خود گذشته و به تعالی برسد، هماهنگ نیست. نتایج این پژوهش با پژوهش هایی که بندلی زاده (۱۳۷۶)، سیف هاشمی و رجایی پور (۱۳۸۳)، اسحاقیان (۱۳۷۲) و اسمیت (۱۹۵۶) انجام دادند همسویی دارد. تحقیقات این افراد نیز نشان داد که بین مدرک تحصیلی و ابعاد ذهنیت فلسفی و نیز بین زنان و مردان از نظر برخورداری از روح فلسفی رابطه معنی داری وجود ندارد.



بنابراین پیشنهاد می شود پژوهشهای جدیدی با پرسشنامه هایی متفاوت که دارای زیر مجموعه های اعتبار یابی شده باشند، انجام می گیرد تا این تفاوت موجود در پژوهشها را با ابزارهای جدید مورد قضاوت قرار دهد.

همچنین بررسی عملکرد مدیران با توجه به نگرش معاونین آنها ممکن است ابزار مناسبی برای این مطالعه نبوده است و پیشنهاد می شود در پژوهشهای آینده از ابزار های عینی تر استفاده شود یا این که از چند مرجع متفاوت به ارزیابی عملکرد مدیران پرداخته شود.



### منابع

- ۱- اسمیت، ف. جی (۱۳۷۴). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی. (ترجمه بهرنگی). تهران: انتشارات کمال تربیت.
- ۲- اسمیت، ف. جی. و هولفیش، اچ (۱۳۷۳). تفکر منطقی. (ترجمه شریعتمداری). تهران: انتشارات سمت.
- ۳- خرقانیان، م (۱۳۷۲). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی مدارس راهنمایی عادی پسرانه منطقه پنج آموزش و پرورش تهران با روحیه معلمان آنان در سال تحصیلی ۷۱-۷۲. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- ۴- خلیلی شورینی، س (۱۳۸۶). ذهنیت فلسفی در مدیریت استراتژیک. <http://www.strategy.academy.ir/>
- ۵- دلاور، ع (۱۳۶۸). روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات پیام نور.
- ۶- سیف هاشمی، ف و رجایی پور، س (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه تعلیم تربیت. سال نوزدهم. شماره ۷۷.
- ۷- علاقه بند، ع (۱۳۷۲). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: مؤسسه انتشارات بعثت.
- ۸- فرجاد، م. ع. (۱۳۷۵). مدیریت عمومی در آموزش و پرورش. تهران: نشر الهام.
- ۹- کرلینجر، ف و پدهازور. (۱۳۶۶). رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری. (ترجمه سرایی). تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

۱۰- هاشمی، س ا (۱۳۷۴). بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی بر انجام وظایف مدیریتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم.

11- Fayol, H. (1949). *Administration Industrielle at General*. In C. Starrs, *General Industrial Management*. London: Pitman.

12-Smith, P.H.G. (1956). *Philosophic Mindedness in Educational Administration*. The Ohio State University Press.