

ص - ص: ۶۷-۷۸

تاریخ دریافت: ۸۶/۰۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۸۶/۰۴/۱۶

ارتباط بین فلسفه آموزشی مدیران و جوّ سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی

دکتر طهمورث نورائی^۱دکتر فریدون تندنویس، دکتر محمدرضا بهرنگی، دکتر علی‌محمد امیرتاش^۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین فلسفه آموزشی مدیران با جوّ سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران بوده است. در این تحقیق ۶۳ مدیر و ۱۸۵ عضو هیأت علمی شرکت داشتند. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق، شامل پرسش‌نامه پیش‌فرض‌های فلسفی وایلز و باندی (PPA) که به وسیله مدیران تکمیل گردید و پرسش‌نامه‌های جوّ سازمانی ساسمن و دیپ (OCQ) که به وسیله اعضای هیأت علمی تکمیل شد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که فلسفه آموزشی غالب در ۲۲ گروه و دانشکده تربیت‌بدنی، فلسفه تجربه‌گرایی (۳۳/۶±۳/۵۱) و پایین‌ترین نمره به فلسفه آرمان‌گرایی (۲۶/۹±۳/۹۳) مربوط می‌شود. میانگین جوّ سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی برابر با ۴۳/۲±۱۱/۴۷ از ۸۰ بود. بالاترین جو، مربوط به گروه اردبیل (۵۵/۴) بود. گرچه ارتباط متوسط و مثبتی بین واقع‌گرایی و توجه به ارتباطات (۲=۰/۳۳۴) و ارتباط متوسط و منفی بین واقع‌گرایی و روشنی هدف (۲=-۰/۲۳۷)، و همچنین ارتباط متوسط و معکوسی بین توجه به رویه‌ها (۰/۳۰۳-) و روشنی نقش (۰/۲۶۲-) با فلسفه آرمان‌گرایی وجود دارد، با توجه به استنباط آماری این ارتباطها در حد $p < 0.05$ معنی‌دار نیستند.

واژه‌های کلیدی: فلسفه آموزشی، جوّ سازمانی، مدیران تربیت بدنی

۱. استادیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

۲. استادیار دانشگاه تربیت معلم

مقدمه

نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دستیابی به اهداف، امری انکارناپذیر است. تحقیقات زیادی به اهمیت نقش مدیران در هدایت سازمان‌های آموزشی اشاره دارد. برخی محققان، فیدلر^۱ (۱۹۷۶)، فیلد و آبلسون^۲ (۱۹۸۲) و هالپین^۳ (۱۹۶۳) رفتار رهبر را به عنوان یک متغیر تعیین‌کننده جو سازمانی تعیین کردند (خرقانیان ۱۳۷۲). تولسون و اسمیت^۴ (۱۹۹۴) در مطالعات خود به نقش مهم شیوه‌های رهبری در تغییر جو سازمانی اشاره کردند. شیرازی (۱۳۷۳) بر این عقیده است که برداشت و ادراک کارکنان از رفتار مدیران در سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی جو سازمانی دارد. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه به گونه‌ای به ارتباط میان سبک‌های رهبری و جو سازمانی اشاره می‌کند؛ اما همیشه روشن نیست که مدیران در موقعیت‌های مختلف در جهت بهبود جو سازمانی، چگونه باید رهبری کنند. رهبری مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. برای این که یک سازمان در عرصه رقابت بازار موفق باشد، وجود رهبری، واجب و ضروری است. اهمیت رهبری و مدیریت در دوران جدید به حدی است که دارندروف^۵ (۱۹۵۹) می‌گوید: «پایه قدرت در جامعه معاصر، دیگر تملک ابزار تولید نیست؛ بلکه اشغال مقامات مدیریتی و اداری درون سازمان‌هاست.» (بهرنگی ۱۳۸۰).

با تأکیدی که بر اهمیت مدیریت در سازمان‌ها شده است، گرایش بیشتر به نقد اهداف در سازمان‌ها و نیز فلسفه وجودی آن‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی با توجه به اهمیت روزافزون سازمان‌های آموزشی و نقش پررنگ آن‌ها در توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، ارزش کار مدیران آموزشی به ویژه توانایی‌های فکری و خلاقیت آن‌ها بیش از پیش جلوه‌گر شده است. در این ارتباط شریعتمداری (۱۳۶۴) معتقد است که آموزش محور اساسی تربیت است. هسلپ^۶ (۱۹۹۷) می‌گوید: «مدیران آموزشی امروز، باید نسبت به درک اساسی از اهداف سازمان و روش‌های دستیابی به آن متعهد باشند.» با توجه به دیدگاه گیلبرت رایل^۷ (۱۹۸۲) فلسفه و به ویژه فلسفه آموزشی در درک اساسی و روشن‌سازی و تبیین اهداف و استراتژی‌های سازمان می‌تواند راهگشای مدیران باشد.

ویتگنشتاین^۸ (۱۹۸۲) معتقد بود که فلسفه، فعالیت است نه مجموعه‌ای از نظریه‌ها و تعالیم. به عبارت دیگر، فلسفه می‌تواند در پی روشن کردن هر مفهوم یا تحلیل هر فعالیت باشد. آرنولدگریز^۹ (۲۰۰۲)

-
1. Fiedler
 2. Abolson & Field
 3. Halpin
 4. Tolson & Shmith
 5. Danendroof
 6. Heshep
 7. Gilbert Ryle
 8. Vitghentinen
 9. Arnold Griese

معتقد است که فلسفه بر درک وسیع‌تر و ارتباطی کلی‌تر تأکید دارد. با این نگاه به فلسفه است که اسمیت^۱ (۱۹۶۳) معتقد است فلسفه عادت به عمل روزانه را به وجود می‌آورد و هر کس دانسته یا ندانسته فلسفه‌ای دارد. فلسفه به دنبال شناخت واقعیت (هستی‌شناسی)، حقیقت (شناخت‌شناسی)، شناخت درست از غلط و تمیز زیبایی از زشتی (ارزش‌شناسی) است. فلسفه، زبان خاص خود را دارد. اصطلاحاتی مثل هستی‌شناسی، ارزش‌شناسی، انتزاع، معرفت، نسبیّت، مطلق، مجرد، مرکب، مفهوم کلی، حقیقت و واقعیت، مفاهیم لازم برای درک فلسفه هستند (شعاری‌نژاد ۱۳۶۵).

در مؤسّسات آموزشی، فلسفه، راهبردی در حیطه و محیط دانشگاهی است که از آن تحت عنوان فلسفه تعلیم و تربیت (شعاری‌نژاد ۱۳۶۵)، فلسفه تربیتی (اعزازی ۱۳۷۶)، فلسفه آموزشی و نیز تعلیم و تربیتی (پهرنگی ۱۳۸۰)، نام برده شده است.

علی شریعتمداری در کتاب مبانی فلسفی در مورد رابطه فلسفه و تربیت می‌گوید: «مکتب ایده آلیسم به دنیای تصوّرات توجّه دارد. در تدریس موادّ برنامه، تشکیل مفاهیم ذهنی، اهمّیتی خاص دارد. بر طبق این مکتب، معلّم در جریان تربیتی نقشی مهم ایفا می‌نماید.» درباره نظریّات تربیتی مکتب رئالیسم گفته می‌شود حقایق خارجی اهمّیت دارند. مشاهده و آزمایش روش کار معلّم را تشکیل می‌دهند. موادّ درسی یا نظریّات علمی رکن عمده فعالیت‌های تربیتی را تشکیل می‌دهند. یا طبق مکتب پراگماتیسم روش، بیشتر از محتوی برنامه اهمّیت دارد و شاگرد مرکز فعالیت‌های تربیتی است. ضمناً طرفداران این مکتب، اصول دموکراسی را پایه و اساس تعلیم و تربیت قرار می‌دهند. فلسفه اگزیستانسیالیسم بر مفهوم گزینش استوار است. انسان از بدو تولّد وجود دارد؛ اما از طریق انتخاب کردن به جوهر خویشتن نائل می‌شود؛ یعنی، از طریق انتخاب کردن آن چیزی می‌شود که هست. جاودان‌گرایی، یا به تعبیر آرنولد گریز «نئوتومیسم»^۲ با ارسطو شروع شد. توماس اکویناس، آن را بسط داد و هاجینز^۳ (۱۹۳۰) آن را معرفی کرد. وی، معتقد است انسان در سایه حقایق کلی که خارج از زمان و مکان هستند، زندگی می‌کند. او به دنبال یافتن روزه‌های عقلانی برای روشن‌سازی حقایق کلی بود.

«جو» در لغت به معنی «اطراف و آنچه که بر چیزی دیگر احاطه دارد.» است. در متون مدیریتی جو را با محیط، فرهنگ، اتمسفر، احساس هم‌خانواده دانسته‌اند که همه این اصطلاحات بر کیفیات داخلی سازمان دلالت دارند. البته امروزه در پرتو پیشرفت علم سازمان و مدیریت و نظریه‌پردازی‌ها و تحقیقات گسترده در مدیریت معانی فرهنگ، محیط و جو از یکدیگر متمایز شده‌اند و مفهوم جو به عنوان انعکاسی از فرهنگ سازمانی تعریف شده است. جو در مفهوم اخیر عبارت است از ادراکاتی که افراد از جنبه‌های متفاوت محیط سازمانی خود دارند.

1 .Smith

2 . Neotomism

3 . Huchins

هالپین و کرافت^۱ (۱۹۶۳)، آن را به عنوان تعامل اجتماعی بین مدیر و معلمان تعریف کرده‌اند. آن‌ها معتقدند که جو سازمانی همان شخصیت یک سازمان است. فورهند و گیلمرز^۲ (۱۹۶۴)، جو سازمانی را مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل توصیف یک سازمان می‌دانند که در طول یک مقطع زمانی، نسبتاً پایدار می‌ماند. این ویژگی‌ها ضمن آن که بر رفتارهای کارکنان در درون سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند. تاگیوری و لیتوین^۳، جو سازمانی را کیفیتی نسبی و پایدار از محیط داخل سازمان می‌نامند که کارکنان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتارشان اثر می‌گذارد. این محققان معتقدند جو سازمانی را با توجه به ویژگی‌های سازمان می‌توان توصیف کرد (اصلاخانی ۱۳۷۵).

برخی تحقیقات ارتباط اندیشه و تفکر را با رفتارهای مدیران نشان دادند (گوپتا^۴، ۲۰۰۳). گرچه پیش از آن‌ها اسمیت^۵ (۱۹۶۳)، رابطه مستقیم بین میزان ذهنیت فلسفی مدیران و روحیه معلمان را گزارش کرده بود. اسحاقیان (۱۳۷۲)، مدیران را بر اساس ذهن فلسفی شان طبقه‌بندی کرد. خرقانیان (۱۳۷۲)، تفاوت ذهنیت فلسفی مدیران را معنادار گزارش کرد. مارتا. جی و مک کلاین^۶ (۱۹۹۵) با استفاده از پرسش‌نامه (PPA) نشان دادند که فلسفه آموزشی غالب در دبیران، فلسفه تجربه‌گرایی است. آذرفر (۱۳۸۰) نیز تیپ فلسفی غالب در مدیران دبیرستان‌های دخترانه را تجربه‌گرایی معرفی کرد.

مطالعات انجام‌شده، اهمیت نقش جو سازمانی در همبستگی گروهی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد. گرچه عوامل متعدد مرتبط و اثرگذاری بر روی جو سازمانی چون سبک رهبری و رضایت شغلی (اصلاخانی ۱۳۷۵، فهیم‌نیا ۱۳۶۹، مارتینز^۷ ۱۹۹۴)؛ نگرش‌های شغلی (طالب‌پور ۱۳۸۰)؛ ویژگی‌های شخصیتی و میزان تحصیلات (نول^۸ ۱۹۶۷، دانل ۱۹۷۵، کونانی ۱۳۷۵)؛ میزان تعارض (مک دانل ۱۹۹۳، پسیکوپز^۹ ۱۹۹۴، مزدارانی ۱۳۷۹) و... انجام شده است، متغیر فلسفه حرفه‌ای مدیران و ارتباط آن با جو سازمانی تا کنون مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به دیدگاه اسمیت و ویتگنشتاین که فلسفه را مقدمه عمل می‌دانند و این که تفکر و فلسفه مدیران در عمل آن‌ها و به شکل رفتارها و نهایتاً سبک مدیریت و رهبری آن‌ها متجلی می‌گردد و همچنین با در نظر گرفتن ارتباط احتمالی این متغیرها با جو سازمانی دانشکده‌ها، محقق در این تحقیق دنبال بررسی رابطه متغیر فلسفه آموزشی با جو سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی سراسر کشور است تا بتواند بر اساس آن پیشنهادهایی را در رابطه با بهبود جو سازمانی ارائه دهد.

-
1. Halpin & Croft
 2. Forhand and Gillmer s
 3. Tagiuri and Litwin
 4. Goupta
 5. Smith
 6. Marta.G & Macclain
 7. Martinz
 8. Null
 9. Pyschopes

روش‌شناسی

جامعه آماری: جامعه آماری مورد نظر این تحقیق، کلیه اعضای هیأت علمی (شامل ۷۵ مدیر و ۳۱۰ عضو هیأت علمی) دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی در ۲۸ دانشگاه از ۵۴ دانشگاه وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بود که دارای دانشجوی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند.

نمونه آماری: نمونه آماری با استفاده از روش طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شده است. با توجه به کل جامعه آماری و بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان، تعداد ۷۰ پرسش‌نامه، ویژه مدیران و ۲۳۰ پرسش‌نامه، ویژه اعضای هیأت علمی ارسال گردید که بیش از ۸۶٪ پرسش‌نامه‌های مدیران (۶۳ عدد) و بیش از ۸۴٪ از پرسش‌نامه‌های اعضای هیأت علمی (۱۸۵ عدد) برای محقق عودت گردید.

ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق: پرسش‌نامه اطلاعات عمومی (فردی) شامل مشخصات فردی است که بر اساس نیاز تحقیق به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها به وسیله محقق آماده شده است.

پرسش‌نامه پیش‌فرض‌های فلسفی (PPA)^۱ فلسفه‌های جاودان‌گرایی، آرمان‌گرایی، واقع‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجودگرایی را با ۴۰ سوال اندازه‌گیری می‌کند. این پرسش‌نامه به وسیله باندی^۲ و وایلز^۳ در سال ۱۹۹۳ ساخته و استاندارد شده است. برای این پرسش‌نامه روایی (۸۵٪) و پایایی (۸۷٪) به وسیله محقق به دست آمد. مقیاس اندازه‌گیری این پرسش‌نامه از نوع مقیاس لیکرت است.

پرسش‌نامه جو سازمانی (OCQ)^۴ ساخته ساسمن و دیپ در سال ۱۹۸۶ است. این پرسش‌نامه، شامل ۲۰ سؤال و ۵ بعد است که هر ۴ سؤال یکی از ابعاد: توجه به اهداف، توجه به نقش و روشنی نقش‌ها، توجه به پاداش‌ها، توجه به رویه‌ها و توجه به ارتباطات را اندازه‌گیری می‌کند. برای این پرسش‌نامه روایی (۹۰٪) و پایایی (۹۰٪) به دست آمد. مقیاس اندازه‌گیری این پرسش‌نامه، مقیاس لیکرت است.

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های نمونه از روش آمار توصیفی برای محاسبه (فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استانداردها و رسم نمودار و تنظیم جداول) استفاده شد. از آلفای کرونباخ برای برآورد پایایی درونی ابزار تحقیق استفاده شد. چون هدف این تحقیق همبستگی بین متغیرها و پیش‌بینی آن‌ها از روی یکدیگر بود، از روش‌های همبستگی (پیرسون، اسپیرمن، پوینت بای سریال و کندال) استفاده شد.

1. Philosophy preferences Assessment
2. Bondi
3. Wiles
4. Organizational Climate Questionnaire

یافته‌های تحقیق

میانگین سن مدیران $44 \pm 7/95$ و میانگین سن اعضای هیأت علمی $44 \pm 9/93$ بود. $79/4\%$ مدیران مرد و $20/6\%$ آنان زن بودند. این نسبت در بین اعضای هیأت علمی به ترتیب $74/1\%$ و $25/9\%$ است. $57/1\%$ مدیران دارای مدرک دکتری، $39/7\%$ کارشناسی ارشد و $3/2\%$ کارشناسی بودند. در بین اعضای هیأت علمی دارندگان مدرک دکتری $29/1\%$ ، کارشناسی ارشد $51/4\%$ و کارشناسی $19/5\%$ را تشکیل می‌دادند. میانگین سابقه کار مدیران $16/2 \pm 9/92$ و اعضای هیأت علمی $16/10 \pm 7/8$ بود. میانگین سابقه مدیریت (مدیران) $4 \pm 4/81$ بود. $41/3\%$ مدیران زیر ۲ سال سابقه مدیریت داشتند. میانگین نمره مدیران در فلسفه جاودان‌گرایی $28/1 \pm 3/38$ ، آرمان‌گرایی $26/9 \pm 3/93$ ، واقع‌گرایی $30/5 \pm 4/03$ ، تجربه‌گرایی $33/6 \pm 3/51$ و وجودگرایی $28 \pm 2/8$ از ۴۰ بود (جدول ۱).

جدول ۱. آماره‌های مربوط به نمره‌های پیش‌فرض‌های فلسفی مدیران تحت بررسی

شاخص‌های آماری	میانگین و انحراف استاندارد	میانه	حدّ اقل نمره	حدّ اکثر نمره
پیش‌فرض‌های فلسفی				
جاودان‌گرایی	$28/06 \pm 3/383$	۲۹	۲۳	۳۳
آرمان‌گرایی	$26/92 \pm 3/928$	۲۷	۲۲	۳۴
واقع‌گرایی	$30/51 \pm 4/028$	۳۱	۲۶/۵	۳۸
تجربه‌گرایی	$33/56 \pm 3/514$	۳۴	۲۹	۳۹
وجودگرایی	$28/05 \pm 2/796$	۲۸	۲۴	۳۴

حدّ اکثر نمره هر یک از خرده مقیاس‌های فلسفه آموزشی ۴۰ بوده است.

میانگین جوّ سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی برابر با $43/2 \pm 11/47$ از ۸۰ بود. میانگین نمره وضوح و توافق هدف $8 \pm 2/73$ ، وضوح و توافق نقش $10/3 \pm 3/1$ ، توجه و رضایت از پاداش $7/65 \pm 3/2$ ، توجه و رضایت از رویه‌ها $7/57 \pm 3/3$ و اثربخشی ارتباطات $9/66 \pm 2/8$ از ۱۶ بود. بالاترین میانگین جوّ سازمانی در بین گروه‌ها ($55/4$) و پایین‌ترین آن ($40/3$) بود. در بین دانشکده‌ها، بالاترین نمره ($48/5$) و پایین‌ترین ($30/5$) بود. بالاترین نمره در بعد وضوح و توافق هدف در بین کل دانشکده‌ها و گروه‌ها مربوط به اردبیل با میانگین $11/4$ و پایین‌ترین نمره در این بعد مربوط به دانشکده الزهرا با میانگین $5/5$ می‌شوند. در بعد وضوح و توافق نقش گروه بیرجند با میانگین $12/2$ و دانشکده الزهرا با میانگین ۸ به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میانگین را دارا بودند. در بعد رضایت از پاداش، بالاترین نمره مربوط به گروه اردبیل با میانگین ۱۰ و پایین‌ترین مربوط به دانشکده الزهرا با میانگین $4/5$ بود. در بعد رضایت از رویه‌ها، گروه اردبیل با میانگین $11/4$ و دانشکده الزهرا با میانگین $4/25$ به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میانگین را داشتند. نهایتاً در بعد اثربخشی ارتباطات، دانشکده شهید رجایی با میانگین $11/25$ دارای بالاترین نمره و دانشکده تربیت بدنی

دانشگاه اصفهان با میانگین ۸/۱ دارای پایین‌ترین نمره بودند. یافته‌های به دست آمده از جو سازمانی، نشان می‌دهد میانگین نمره جو (۴۳) بیانگر جو متوسط و نه چندان مطلوب حاکم بر فضای دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی است (جدول ۲).

جدول ۲. آماره‌های مربوط به جو سازمانی و زیرمجموعه‌های آن

شاخص‌های آماری	میانگین و انحراف استاندارد	میان	حد اقل نمره	حد اکثر نمره
جو سازمانی				
وضوح هدف	۸/۰۲±۲/۷۳	۸	۵/۵	۱۱/۴
وضوح نقش	۱۰/۳۰±۳/۱	۱۱	۸	۱۲/۲
توجه به پاداش‌ها	۷/۶۵±۳/۲	۸	۴/۵	۱۰
توجه به رویه‌ها	۷/۵۷±۳/۳	۷	۴/۵۲	۱۱/۴
توجه به ارتباطات	۹/۶۶±۲/۸	۱۰	۸/۱	۱۱
جو کل	۴۳/۲±۱۱/۴۷	۴۳	۳۰/۵	۵۵/۴

حد اکثر نمره هر یک از ابعاد جو سازمانی ۱۶ بوده است.

حد اکثر نمره جو سازمانی ۸۰ بوده است.

آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه: بین زیرمجموعه‌های فلسفه آموزشی مدیران با جو سازمانی و زیرمجموعه‌های آن در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، ارتباطی وجود ندارد.

بین زیرمجموعه‌های فلسفه آموزشی جاودان‌گرایی، آرمان‌گرایی، واقع‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجودگرایی مدیران و جو سازمانی و زیرمجموعه‌های آن، رابطه معنی‌داری در حد $p < 0.05$ مشاهده نگردید.

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، رابطه فلسفه‌های آموزشی با جو سازمانی و زیرمجموعه‌های آن در سطح $p < 0.05$ از نظر آماری، معنی‌دار نیستند. بنابر این، فرضیه ۱ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳. همبستگی بین زیرمجموعه‌های فلسفه آموزشی و زیرمجموعه‌های جو سازمانی

جو سازمانی فلسفه‌های آموزشی	روشنی هدف	روشنی نقش	توجه به پاداش	توجه به رویه‌ها	توجه به ارتباط	جو کل
جاودان‌گرایی	-۰/۲۹۱	۰/۱۳۲	-۰/۰۹۳	۰/۱۵۸	۰/۰۷۸	-۰/۰۴۸
آرمان‌گرایی	-۰/۲۶۲	۰/۰۳۱	-۰/۰۴۳	-۰/۳۰۳	۰/۰۳۲	-۰/۱۵۷
واقع‌گرایی	-۰/۲۳۷	۰/۱۳۸	۰/۱۶۱	۰/۰۵۵	۰/۳۳۴	۰/۱۰۷
تجربه‌گرایی	-۰/۱۷۶	۰/۲۷۸	۰/۰۲۱	-۰/۱۳۷	-۰/۰۰۶	-۰/۰۱۹
وجودگرایی	-۰/۳۳۵	۰/۱۸۵	-۰/۰۴۵	-۰/۱۱۲	-۰/۰۰۱	-۰/۰۰۴

* همبستگی معنی‌دار در سطح $p < 0.05$ ** همبستگی معنی‌دار در سطح $p < 0.01$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق در مورد فلسفه آموزشی مدیران نشان داد که بیشترین گرایش فلسفی مدیران به سوی فلسفه تجربه‌گرایی و کمترین گرایش آن‌ها به سوی فلسفه آرمان‌گرایی بود. از ۲۴ دانشکده و گروه ۲۲ دانشکده و گروه فلسفه تجربه‌گرایی و فقط دو گروه آموزشی تبریز و مازندران دارای فلسفه غالب واقع‌گرایی بودند. نتایج این تحقیق با یافته‌های مارتا، جی و مک کلاین (۱۹۹۵) و آذر فر (۱۳۸۰) در مورد گرایش بیشتر دبیران و مدیران به فلسفه تجربه‌گرایی، همخوانی دارد. از جمله دلایل هم‌سویی تحقیقات فوق با تحقیق حاضر و این که چرا گرایش اغلب مدیران به سوی فلسفه تجربه‌گرایی است، می‌توان به وجود تغییرات دائمی در علم و تکنولوژی و نیاز به بازنگری در مفاهیم نهادینه‌شده و ضرورت سازگاری با وضعیت‌های جدید و نیز توجه مراکز آموزشی بر کاوشگری برای دستیابی به حقایق و همچنین دیدگاه مثبت مدیران نسبت به تغییر به عنوان یک فرآیند و اثرات فرهنگی جوامع و نقش تأثیرگذار دانشجویان بر روندهای آموزشی اشاره کرد. یافته‌های به دست آمده از جو سازمانی، نشان می‌دهد میانگین نمره جو (۴۳ از ۸۰) بیانگر جو متوسط و نه چندان مطلوب حاکم بر فضای دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی است. نگاهی به زیرمجموعه‌های جو سازمانی، بیانگر آن است که در بعد وضوح و توافق هدف با توجه به نمره میانگین به دست آمده (۸ از ۱۶) در گروه‌ها و دانشکده‌ها این بعد در حد متوسط و پایین ارزیابی می‌شود و نشان می‌دهد که اهداف مؤسسه آموزشی برای اعضای هیأت علمی به خوبی واضح و روشن نیست. نتایج با یافته‌های طالب‌پور (۱۳۸۰) همخوانی دارد. این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز واگرایی و ناهماهنگی در بین اعضای هیأت علمی باشد. بنابراین روشن‌سازی و توصیف دقیق اهداف برای اعضای هیأت علمی می‌تواند از جمله ضروریات در مؤسسات آموزشی تربیت بدنی برای مساعد نمودن جو گروه‌ها و دانشکده‌ها باشند. این که چرا اهداف مراکز مورد بررسی اهداف برای اعضا، روشن و واضح نیست، شاید به دلایلی چون عدم هم‌سویی اهداف فردی و سازمانی (طالب‌پور، ۱۳۸۰)، مشغله کاری مدیران و دور شدن محتوی جلسات آموزشی از اهداف اصلی باشد.

در بعد وضوح و توافق نقش نیز با توجه به میانگین به دست آمده (۱۶/۱۰) در حد متوسط و کمی بالا ارزیابی می‌شود. گرچه نمره این بعد از جو سازمانی به نسبت وضوح و توافق هدف بیشتر است؛ ولی تا حدی بیانگر عدم درک روشن اعضای هیأت علمی از نقشی که در مؤسسه آموزشی دارند، است. نتایج با یافته‌های طالب‌پور (۱۳۸۰) همخوانی دارد. کم‌توجهی مدیران در تبیین نقش اعضای هیأت علمی، کم‌توجهی به ارزش‌های وجودی اعضا و کاهش میزان مؤثر بودن و نداشتن احساس مبتنی بر هویت نقش و وجود جو بسته (آدین، ۱۳۷۹) از جمله دلایلی است که می‌تواند در افزایش تعارض نقش دخالت داشته باشد. ضرورت اجرای برنامه‌های منظم در جهت روشن‌سازی نقش‌ها، آشنایی بیشتر با شرح وظایف و اهمیت آن‌ها در دستیابی به اهداف می‌تواند در این زمینه گرهگشا باشد.

بعد رضایت از پاداش با توجه به میانگین به دست آمده (۱۶/۶۵) در حد پایین ارزیابی می‌شود. نتایج با یافته‌های طالب‌پور (۱۳۸۰) همخوانی دارد. دلایلی چون سطح پایین دریافت‌ها و اختلاف سطح دریافت‌ها، دیدگاه منفی برخی از اعضا نسبت به طرح کارانه و عدم توجه به دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی در مورد توزیع عادلانه پاداش‌ها می‌تواند زمینه‌ساز عدم رضایت اعضا از پاداش‌ها باشد. توجه به مبانی نظری مبنی بر این که عدم رضایت از سیاست‌های حاکم بر پاداش کارکنان می‌تواند بر هم زنده جو سازمان باشد (طالب‌پور، ۱۳۸۰) از سوی مدیران گروه‌ها و دانشکده‌ها امری ضروری است.

در بعد رضایت از رویه‌ها، پایین‌ترین میانگین (۱۶/۵۷) به معنای ارزیابی منفی اعضای هیأت علمی از این بعد است. نتایج با یافته‌های طالب‌پور (۱۳۸۰) همخوانی دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق در مورد سبک‌های رهبری مسلط در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی (استدلالی و دستوری) این نگاه منفی دور از انتظار نیست. عواملی چون رویه‌ها و سیاست‌های دانشگاهی، وزارتی و کشوری و همچنین عدم توجه به عدالت و برابری در رفتارهای مدیران (عسگریان، ۱۳۷۸) در نارضایتی از رویه‌ها دخالت دارند. مدیران گروه‌ها و دانشکده‌ها باید با شناخت این بعد و اثرات آن بر جو سازمان، تلاش نمایند تا حد ممکن با نظرخواهی و مشورت از اعضای هیأت علمی اجماع قوی‌تر در مورد رویه‌ها و سیاست‌های حاکم بر مؤسسه فراهم گردد.

با توجه به میانگین بعد اثربخشی ارتباطات (۹/۶۶ از ۱۶)، این زیرمجموعه جو سازمانی نیز در حد متوسط ارزیابی می‌شود که بیانگر شرایط مطلوب در روابط حاکم بر مجموعه اعضای هیأت علمی و مدیران نیست. نتایج با یافته‌های طالب‌پور (۱۳۸۰) همخوانی دارد. از جمله دلایل احتمالی نمره متوسط این بعد می‌توان به ارتباطات بیش از حد رسمی در مراکز آموزشی، عدم توجه به ارتباطات غیر رسمی و دوستانه و عدم به کارگیری سبک مدیریتی اثربخش اشاره کرد. با توجه به مبانی نظری که اثربخشی ارتباطات را زمینه‌ساز ایجاد ارزش‌های مشترک می‌داند (عسگریان، ۱۳۷۸)، بازنگری در این بخش می‌تواند زمینه‌ساز جو مناسب و ارتقای سطح کارایی و انگیزشی مجموعه فعال در گروه‌ها و دانشکده‌ها باشد.

بحث مربوط به هم‌بستگی بین انواع فلسفه‌های آموزشی و جو سازمانی و زیرمجموعه‌های آن گرچه ارتباط متوسط و معکوسی بین روشنی هدف و فلسفه جاودان‌گرایی مدیران (۰/۲۹۱-) وجود داشت، با توجه به

استنباط آماری این ارتباط معنادار نبود. فلسفه جاودان‌گرایی مدیران ارتباط ضعیف و مثبتی با چگونگی رویه‌ها ($r=0/158$) و روشنی نقش‌ها ($r=0/132$)، داشت. به نظر می‌رسد مدیران جاودان‌گرا در مورد روشن کردن اهداف سازمان برای اعضا، توجه کمتری نشان داده‌اند و تناسب لازم بین اهداف آن‌ها و اعضای هیأت علمی وجود ندارد. با توجه به دیدگاه جاودان‌گرایان مبنی بر حقایق ابدی (گریز، ۲۰۰۲) و عدم توجه به خواست و علائق دیگران به نظر می‌رسد این یافته گرچه معنادار نیست، با مبانی نظری موجود همخوانی دارد و می‌تواند در تحقیقات بعدی مورد توجه محققان قرار گیرد.

نتایج نشان داد که ارتباط متوسط و مثبتی بین واقع‌گرایی و توجه به ارتباطات ($r=0/334$) و ارتباط متوسط و منفی بین واقع‌گرایی و روشنی هدف ($r=-0/237$) دیده می‌شود؛ اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط‌ها معنادار نبود. در بین فلسفه‌های مختلف آموزشی، واقع‌گرایی ارتباط بسیار ضعیف مثبتی با جو سازمانی ($r=0/11$) داشت. با توجه به دیدگاه آموزشی رئالیست‌ها که در برخورد با دانش‌آموز صمیمی و عینی‌گرا است و به نسبت فلسفه‌های جاودان‌گرایی و آرمان‌گرایی گرایش بیشتر به سوی شاگرد محوری دارد (نقیب‌زاده، ۱۳۷۶، نبوی، ۱۳۸۲)، هم‌چنین با توجه به دیدگاه گریز (۲۰۰۲)، یافته‌ها هرچند معنی‌دار نیستند، با منابع نظری همخوانی دارند و می‌توانند در تحقیقات بعدی مورد توجه محققان قرار گیرند.

هم‌چنین ارتباط متوسط و مثبتی بین فلسفه تجربه‌گرایی و روشنی نقش ($r=0/28$) وجود داشت؛ اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط معنادار نبود. مدیران با فلسفه غالب تجربه‌گرایی به نسبت مدیران با فلسفه‌های غالب دیگر، وضوح نقش بیشتری برای اعضای هیأت علمی به وجود می‌آورده‌اند. با توجه به دیدگاه فلسفه آموزشی تجربه‌گرایی و توجه به این موضوع که معلمان (اعضای هیأت علمی) باید در فعالیت‌های چون ایجاد انگیزش، راهنمایی دانش‌آموزان در جهت شناخت مسأله، شکل‌دهی به اهداف و... فعال باشند و نیز روش تدریس شاگردمحوری تجربه‌گرایان و توجه به علایق و نیازهای آن‌ها، گرچه رابطه به دست آمده از نظر آماری معنی‌دار نبود، با مطالعات (گریز، ۲۰۰۲، شریعتمداری، ۱۳۷۳، شعاری‌نژاد، ۱۳۶۴، نبوی، ۱۳۸۲) همخوانی داشت.

نتایج، بیانگر آن است که ارتباط منفی نسبتاً ضعیف بین فلسفه وجودگرایی و روشنی هدف ($r=-0/24$) وجود داشت؛ اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط معنادار نبود. روشنی هدف در دانشکده‌ها و گروه‌هایی که فلسفه غالب آن‌ها وجودگرایی بود، نمره کمتری داشت. با توجه به دیدگاه آموزشی وجودگرایان مبنی بر حق انتخاب و مسؤولیت و ضرورت داشتن آگاهی برای انتخاب‌های مناسب و هم‌چنین با توجه به اعتقاد به شکل‌گیری ماهیت انسان‌ها بر اثر انتخاب و آگاهی خودشان و عدم پیروی کورکورانه (گریز، ۲۰۰۲، ص ۱۵۹) مدیران دارای فلسفه وجودگرایی با توجه به اهمیت انتخاب و آگاهی برای اعضای هیأت علمی کمتر به بیان اهداف سازمانی تحت عنوان یک برنامه کلیشه‌ای گرایش دارند. بنابراین رابطه دیده شده با مبانی نظری موجود همخوانی داشته و می‌تواند در تحقیقات بعدی مورد توجه محققان قرار گیرد.

پیشنهاد‌های تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

۱. پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابهی در باشگاه‌های ورزشی بین مدیران، مربیان و ورزشکاران انجام شود.
۲. پیشنهاد می‌شود جو گروه‌ها و دانشکده‌ها با در نظر گرفتن نظر دانشجویان و تعیین میزان اثرگذاری آن‌ها بر جو سازمانی انجام شود.
۳. با توجه به جو متوسط و پایین دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، پیشنهاد می‌شود در تحقیقی جو دانشکده‌های تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی مقایسه شوند.

منابع

۱. آذرفر، فاطمه (۱۳۸۰)، تیپ‌شناسی فلسفی ذهن مدیران و تأثیر آن بر اثربخشی به تفکیک در ابعاد سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۲. اسکات، ریچارد (۱۹۹۱). سازمان‌ها: سیستم‌های حقوقی (خردگرا)، حقیقی (طبیعی) و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی (۱۳۷۸)، نشر کمال تربیت.
۳. اسمیت، فیلیپ جی، هولفیش، گوردن (۱۹۶۳). تفکر منطقی روش تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری (۱۳۸۰)، انتشارات سمت، چاپ پنجم
۴. اسمیت، فیلیپ جی (۱۹۶۳)، ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمدرضا بهرنگی، نشر کمال تربیت، چاپ چهارم، ۱۳۸۲
۵. اصلان‌خانی، محمدعلی (۱۳۷۵)، توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور، رساله دکتری، دانشگاه تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۶. امیر تاش، علی‌محمد (۱۹۸۲)، تعیین‌کننده‌های رضایت شغلی در بین معلمان مرد تربیت بدنی دبیرستان‌های تهران، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی و بهداشت دانشگاه اورگان.
۷. راسل، برتراند (۱۹۶۴)، تاریخ فلسفه غرب، ترجمه نجف دریابندری، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۵۱.
۸. شریعتمداری، علی (۱۳۶۴)، فلسفه (مسائل فلسفی، مکتب‌های فلسفی، مبانی علوم)، انتشارات فوق برنامه بخش فرهنگی دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی، چاپ چهارم.
۹. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۶۵)، فلسفه آموزش و پرورش، نشر امیرکبیر.
۱۰. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۶۴)، فرهنگ علوم رفتاری، انتشارات امیرکبیر، ص ۳۰۳.
۱۱. عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت نیروی انسانی، تهران انتشارات دانشگاه تربیت معلم.
۱۲. عسگریان، مصطفی (۱۳۷۸)، روابط انسانی و رفتار سازمانی، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

۱۳. فهیم‌نیا، محبتی (۱۳۶۹)، مقایسه اثرات مدیریت رابطه‌مداری و روش کارمدار بر روحیه دبیران شهرستان مشهد و استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۴. ماهروزاده، طیبه (۱۳۷۵)، فلسفه تربیتی کانت، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۵. مراتب، محسن (۱۳۶۹)، بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه تهران و اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۶. مگی، برایان (۱۹۸۲)، مردان اندیشه، ترجمه عزت الله فولادوند، انتشارات آگه، ۱۳۸۱.
۱۷. نقیب‌زاده، عبدالحسین (۱۳۵۸)، درباره فلسفه آموزش و پرورش، نشر طهوری، چاپ اول.
۱۸. هرشی، پال، بلانچارد، کنت (۱۹۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه سیدمحمد عباسی‌زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه، ۱۳۷۱.
19. Azari Homayoun (1991). A study of organizational climate in relation to the leadership behaviour and self concept of principals in the primary and secondary schools of Kerman city (Iran). Ph.D dissertation.India
20. Barbara, Jean (2003). There lationship between teacher philosophy of discipline and teacher efficacy university of Virginia.
21. GABA, A.N. (1980). Comparative study of the organizational climate of government and privately managed higher secondary schools in Jullundur district. Unpublished Ph.D. Thsis, Department of Education, Panjab University, Chandigarh, India.
22. Goupta, Amita (2003). The relationship of educational philosophy in teacher preparation to subsequent educational practice of early childhood teachers in New Delhi, India.
23. Gentry, H.W. & Kenny, J.B. (1965). A comparison of the organizational climates of Negro and White elementary schools. The Journal of Psychology. 60: 171-179.
24. Halpin. A. (1995). The leader behaviour and leadership ideology of education administration and air craft commanders, ph.D Dissertation.
25. Hersey and Blanchard (1988). Management of organizational behaviour
26. Heslep, Robert D. (1997). Philosophical thinking in educational practice, Westport, Ct, USA: Greenwood publishiny Group.
27. Hunter, H.S. (1983). A study to determine the relationship between administrative leadership effectiveness and style on teacher morale in selected urban secondary schools in the Greater Washington area. Ed.D. the George Washinton University.
28. Martha J.Livingston, Bengamin R.MacClain (1995). Assessing the consistency between teachers, philosophies and educational goals.Education vol, 116 No.1

نامہ بہ سردیس

A scroll-like writing template with horizontal lines and decorative corner elements. The template consists of a rectangular frame with rounded corners. The top and bottom edges are slightly curved, resembling a scroll. The left and right sides are straight. The interior of the frame is filled with horizontal dashed lines, providing a guide for writing. There are small circular decorative elements at the top-left and bottom-left corners of the frame.

راهنمای اشتراک نشریه پژوهش نامه علوم ورزشی

لطفا قبل از پر کردن برگ درخواست اشتراک به نکات زیر توجه فرمایید:

۱. نشانی خود را کامل و خوانا با ذکر کد پستی بنویسید.

۲. بهای هر شماره نشریه ۷۰۰۰ ریال می باشد.

۳. وجه اشتراک را به حساب سیبا شماره ۲۱۷۷۳۹۵۰۰۶۰۰۲ به نام درآمد اختصاصی دانشگاه مازندران بابت اشتراک نشریه پژوهش نامه علوم ورزشی نزد بانک ملی واریز نموده و فیش بانکی را به همراه فرم اشتراک تکمیل شده به آدرس نشریه پژوهش نامه علوم ورزشی پست نمایید.

نشانی:

بایلسر - خیابان شهید بهشتی - پردیس دانشگاه - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی - دفتر نشریه



فرم اشتراک نشریه پژوهش نامه علوم ورزشی

نام: نام خانوادگی:

شغل: تحصیلات:

تاریخ شروع اشتراک:/...../..... ۱۳..... از شماره:

نشانی کامل و دقیق:

کد پستی: صندوق پستی:

تلفن: تلفن همراه:

به پیوست رسید بانکی شماره مورخ/...../..... ۱۳.....

به مبلغ ریال بابت تعداد نشریه ضمیمه می باشد.

امضاء:

تاریخ:/...../..... ۱۳.....

