

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

دکتر طهمورث نورایی^۱، دکتر علی محمد امیر تاش^۲، دکتر فریدون تند نویسی^۳،
دکتر محمد رضا بهرنگی^۴

۱. استادیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

۳. دانشیار دانشگاه تربیت معلم

۴. استاد دانشگاه تربیت معلم

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۸/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۱۱/۲۷

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین فلسفه آموزشی مدیران با جو 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 پیش فرض‌های فلسفی وایلز و باندی (PPA) که توسط مدیران تکمیل شده و پرسشنامه‌های جو سازمانی ساسمن و دیپ (OCQ) که توسط اعضاء هیأت علمی تکمیل گردیده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که: فلسفه آموزشی غالب در ۲۲ گروه و دانشکده تربیت بدنی فلسفه تجربه‌گرایی ($3/51 \pm 33/6$) و پایین‌ترین نمره به فلسفه آرمان‌گرایی ($3/93 \pm 26/9$) مربوط می‌شود. میانگین جو سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی برابر با $11/47 \pm 43/2$ از ۸۰ بود. بالاترین جو مربوط به گروه اردبیل ($55/4$) بود. گرچه ارتباط متوسط و مثبتی بین واقع‌گرایی و توجه به ارتباطات ($r=0/334$) و ارتباط متوسط و منفی بین واقع‌گرایی و روشنی هدف ($r=0/237$)، و همچنین ارتباط متوسط و معکوسی بین توجه به رویه‌ها ($-0/303$) و روشنی نقش ($-0/262$) با فلسفه آرمان‌گرایی وجود دارد اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط‌ها در حد $P < 0/05$ معنی‌دار نیستند.

کلید واژه‌های فارسی: فلسفه آموزشی، جو سازمانی، مدیران تربیت بدنی.

مقدمه

نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دستیابی به اهداف، امری انکارناپذیر می‌باشد. 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 تعیین کننده 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 تعیین کننده‌ای 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 دارندرووف^۵ (۱۹۵۹) می‌گوید: پایه قدرت در جامعه معاصر دیگر تملک ابزار تولید نیست، بلکه اشتغال 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، بویژه توانایی‌های فکری و خلاقیت آنها بیش از پیش جلوه گر شده است. در این ارتباط شریعتمداری (۱۳۶۴) معتقد

1. Fiedler
2. Ablson & Field
3. Halpin
4. Tolson & Shmith
5. Danendroof

است که آموزش محور اساسی تربیت است. هسلپ^۱ (۱۹۹۷) می گوید: مدیران آموزشی امروز، باید نسبت به درک اساسی از اهداف سازمان و روش های دستیابی به آن متعهد باشند. با توجه به دیدگاه گیلبرت رایل^۲ (۱۹۸۲) فلسفه و بویژه فلسفه آموزشی در درک اساسی و روشن سازی و تبیین اهداف و استراتژی های سازمان می تواند راه گشای مدیران باشد.

ویتگشتاین^۳ (۱۹۸۲) معتقد بود که فلسفه فعالیت است نه مجموعه ای از نظریه ها و تعالیم و به عبارت دیگر، فلسفه می تواند در پی روشن کردن هر مفهوم یا تحلیل هر فعالیتی باشد. آرنولد گریز^۴ (۲۰۰۲) معتقد است که فلسفه بر درک وسیع تر و ارتباطی کلی تر تأکید دارد. با این نگاه به فلسفه است که اسمیت^۵ (۱۹۶۳) معتقد است فلسفه عادت به عمل روزانه را به وجود می آورد و هر کس دانسته یا ندانسته فلسفه ای دارد. فلسفه به دنبال شناخت واقعیت (هستی شناسی)، حقیقت (شناخت شناسی)، شناخت درست از غلط و تمیز زیبایی از زشتی (ارزش شناسی) است. فلسفه زبان خاص خود را دارد. اصطلاحاتی مثل هستی شناسی، ارزش شناسی، انتزاع، معرفت، نسبیّت، مطلق، مجرد، مرکب، مفهوم کلی، حقیقت و واقعیت مفاهیم لازم برای درک فلسفه هستند (شعاری نژاد، ۱۳۶۵).

در مؤسسات آموزشی، فلسفه، راهبردی در حیطه و محیط دانشگاهی است که از آن تحت عنوان فلسفه تعلیم و تربیت (شعاری نژاد، ۱۳۶۵)، فلسفه تربیتی (اعزازی، ۱۳۷۶)، فلسفه آموزشی و نیز تعلیم و تربیتی (بهرنگی، ۱۳۸۰)، نام برده شده است. علی شریعتمداری در کتاب مبانی فلسفی در مورد رابطه فلسفه و تربیت می گوید: مکتب ایده آلیسم به دنیای تصورات توجه دارد، در تدریس مواد برنامه تشکیل مفاهیم ذهنی اهمیت خاصی دارد. بر طبق این مکتب، معلم در جریان تربیتی نقشی مهم ایفا می نماید. درباره نظریات تربیتی مکتب رئالیسم گفته می شود حقایق خارجی اهمیت دارند. مشاهده و آزمایش روش کار معلم را تشکیل می دهند. مواد درسی یا نظرات علمی رکن عمده فعالیت های تربیتی را تشکیل می دهند. یا طبق مکتب پراگماتیسم روش، بیشتر از محتوی برنامه اهمیت دارد و

1. Heshep
2. Gilbert Ryle
3. Vighentinen
4. Arnold Griese
5. Smith

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 تولد 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 «نئوتومیسیم»^۱ با ارسطو شروع شد. توماس اکویناس آن را بسط داد و هاچینز^۲ (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 نظریه پردازی‌ها 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 عبارتست از ادراکاتی که افراد از جنبه‌های متفاوت محیط سازمانی خود دارند.

هالپین و کرافت^۳ (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^۴ (۱۹۶۴)، جو سازمانی را مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل توصیف یک سازمان می‌دانند که در طول یک مقطع زمانی، نسبتاً پایدار می‌ماند. این ویژگی‌ها ضمن آنکه بر رفتارهای کارکنان در درون سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند. تاگیوری و لیتوین^۵، جو سازمانی را کیفیتی نسبی و پایدار از محیط داخلی سازمان می‌نامند که کارکنان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتارشان اثر می‌گذارد. این محققان

1. Neotomism
 2. Huchins
 3. Halpin & Croft
 4. Forhand and Gillmers
 5. Tagiuri and Litwin

معتقدند جو سازمانی را با توجه به ویژگی‌های سازمان می‌توان توصیف کرد (اصلا نخوانی، ۱۳۷۵).

برخی تحقیقات ارتباط اندیشه و تفکر را با رفتارهای مدیران نشان دادند (گوپتا^۱، ۲۰۰۳). گرچه پیش از آنها اسمیت^۲ (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^۳ (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 انجام شده اهمیت نقش جو سازمانی در همبستگی گروهی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی را نشان می‌دهد. گرچه عوامل متعدد مرتبط و اثرگذاری بر روی جو سازمانی چون: سبک رهبری و رضایت شغلی (اصلا نخوانی، ۱۳۷۵؛ فهیم نیا، ۱۳۶۹؛ مارتینز^۴، ۱۹۹۴)؛ نگرش‌های شغلی (طالب پور، ۱۳۸۰)، ویژگی‌های شخصیتی و میزان تحصیلات (نول^۵، ۱۹۶۷؛ دانل، ۱۹۷۵؛ کونانی، ۱۳۷۵)؛ میزان تعارض (مک دانل، ۱۹۹۳؛ پسیکوپز^۶، ۱۹۹۴؛ مزدارانی، ۱۳۷۹) و... انجام شده است، اما متغیر فلسفه حرفه‌ای مدیران و ارتباط آن با جو سازمانی تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به دیدگاه اسمیت و ویتگنشتاین که فلسفه را مقدمه عمل می‌دانند و اینکه 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 می‌باشد تا بتوان بر اساس آن پیشنهادهای را در رابطه با بهبود جو سازمانی ارائه داد.

-
1. Gupta
 2. Smith
 3. Marta.G & Macclain
 4. Martinz
 5. Null
 6. Pyschopes

روش شناسی

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 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.

پرسشنامه اطلاعات عمومی (فردی) شامل مشخصات فردی است که بر اساس نیاز تحقیق به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها توسط محقق آماده شده است. پرسشنامه پیش فرض‌های فلسفی (PPA)^۱ فلسفه‌های جاودان‌گرایی، آرمان‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجودگرایی را با ۴۰ سؤال اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه توسط بانندی^۲ و وایلز^۳ در سال ۱۹۹۳ ساخته و استاندارد شده است. برای این پرسشنامه روایی (۸۵٪) و پایایی (۸۷٪) توسط 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 روشنی‌ها، 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 نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از روش آمار توصیفی برای محاسبه (فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف

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

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، لذا از روش‌های همبستگی (پیرسون، اسپیرمن، پوینت بای سریال و کندال) استفاده شد.

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 $16/107/8$ بود. میانگین سابقه مدیریت (مدیران) $4/81 \pm 4$ 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 $40/3 \pm 30/5$ ، تجربه‌گرایی $33/6 \pm 3/51$ و وجودگرایی $28 \pm 2/8$ از ۴۰ بود (جدول ۱).

جدول ۱. آماره‌های مربوط به نمرات پیش فرض‌های فلسفی مدیران تحت بررسی

شاخص‌های آماری	میانگین و انحراف استاندارد	میانگین	حداقل نمره	حداکثر نمره
پیش فرض‌های فلسفی				
جاودان‌گرایی	$28/06 \pm 3/83$	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

حداکثر نمره هر یک از خرده مقیاس‌های فلسفه آموزشی ۴۰ بوده است. میانگین جو 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 $۷/۶۵ \pm ۳/۲$ ، توجه و رضایت از رویه‌ها $۷/۵۷ \pm ۳/۳$ و اثر بخشی ارتباطات $۹/۶۶ \pm ۲/۸$ از ۱۶ بود. بالاترین میانگین جو سازمانی در بین گروه‌ها (۵۵/۴) و پایین‌ترین آن (۴۰/۳) بود. در بین دانشکده‌ها بالاترین نمره (۴۸/۵) و پایین‌ترین (۳۰/۵) بود. بالاترین نمره در بعد وضوح و توافق هدف در بین کل دانشکده‌ها و گروه‌ها مربوط به اردبیل با میانگین ۱۱/۴ و پایین‌ترین نمره در این بعد مربوط به دانشکده الزهرا با میانگین ۵/۵ می‌شوند. در بعد وضوح و توافق نقش گروه بیرجند با میانگین ۱۲/۲ 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 ۴/۵ بود. در بعد رضایت از رویه‌ها گروه اردبیل با میانگین ۱۱/۴ و دانشکده الزهرا با میانگین ۴/۲۵ به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میانگین را داشتند. نهایتاً در بعد اثر بخشی ارتباطات دانشکده شهید رجائی با میانگین ۱۱/۲۵ دارای بالاترین نمره و دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه اصفهان با میانگین ۸/۱ دارای پایین‌ترین نمره بودند. یافته‌های به‌دست آمده از جو سازمانی نشان می‌دهد میانگین نمره جو (۴۳) بیانگر جو متوسط و نه چندان مطلوب حاکم بر فضای دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی است (جدول ۲).

جدول ۲. آماره‌های مربوط به جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن

شاخص‌های آماری	میانگین و انحراف استاندارد	میانه	حداقل نمره	حداکثر نمره
وضوح هدف	$۸/۰۲ \pm ۲/۷۳$	۸	۵/۵	۱۱/۴
وضوح نقش	$۱۰/۳۰ \pm ۳/۱$	۱۱	۸	۱۲/۲
توجه به پاداش‌ها	$۷/۶۵ \pm ۳/۲$	۸	۴/۵	۱۰
توجه به رویه‌ها	$۷/۵۷ \pm ۳/۳$	۷	۴/۵۲	۱۱/۴
توجه به ارتباطات	$۹/۶۶ \pm ۲/۸$	۱۰	۸/۱	۱۱
جو کل	$۴۳/۲ \pm ۱۱/۴۷$	۴۳	۳۰/۵	۵۵/۴

حداکثر نمره هر یک از ابعاد جو سازمانی ۱۶ بوده است. حداکثر نمره جو سازمانی ۸۰ بوده است.

آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه: بین زیر مجموعه‌های فلسفه آموزشی مدیران با جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی ارتباط وجود ندارد.

بین زیر مجموعه‌های فلسفه آموزشی جاودان گرایی، آرمان گرایی، واقع گرایی، تجربه گرایی و وجود گرایی مدیران و جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن رابطه معنی داری در حد $P < 0/05$ مشاهده نگردید.

جدول ۴. همبستگی بین زیر مجموعه‌های فلسفه آموزشی و زیر مجموعه‌های جو سازمانی

جو کل	توجه به ارتباط	توجه به رویه ها	توجه به پاداش	روشنی نقش	روشنی هدف	جو سازمانی فلسفه‌های آموزشی
-۰/۰۴۸	۰/۰۷۸	۰/۱۵۸	۰/۰۹۳	۰/۱۳۲	-۰/۲۹۱	جاودان گرایی
-۰/۱۵۷	۰/۰۳۲	-۰/۳۰۳	-۰/۰۴۳	۰/۰۳۱	-۰/۲۶۲	آرمان گرایی
۰/۱۰۷	۰/۳۳۴	۰/۰۵۵	۰/۱۶۱	۰/۱۳۸	-۰/۲۳۷	واقع گرایی
-۰/۰۱۹	-۰/۰۰۶	-۰/۱۳۷	۰/۰۲۱	۰/۲۷۸	-۰/۱۷۶	تجربه گرایی
-۰/۰۴	-۰/۰۰۱	-۰/۱۱۲	۰/۰۴۵	۰/۱۸۵	-۰/۲۳۵	وجود گرایی

* همبستگی معنی دار در سطح $P < 0/05$

** همبستگی معنی دار در سطح $P < 0/10$

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می گردد، رابطه فلسفه‌های آموزشی با جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن در سطح $P < 0/05$ از نظر آماری معنی دار نمی باشند. بنابراین فرضیه ۱ مورد تأیید قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق در مورد فلسفه آموزشی مدیران نشان داد که بیشترین گرایش فلسفی مدیران به سوی فلسفه تجربه گرایی و کمترین گرایش آنها به سوی فلسفه آرمان گرایی بود. از ۲۴ دانشکده و گروه ۲۲ دانشکده و گروه فلسفه تجربه گرایی و فقط دو گروه آموزشی تبریز و مازندران دارای فلسفه غالب واقع گرایی 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 تجربه گرایی همخوانی دارد. از جمله دلایل همسویی تحقیقات فوق با تحقیق حاضر و این که چرا گرایش اغلب مدیران به سوی فلسفه تجربه گرایی است، می توان به وجود تغییرات دائمی در علم و تکنولوژی و نیاز به بازنگری در مفاهیم نهادینه شده 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 زیر مجموعه‌های جو سازمانی بیانگر آنست 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 هیات 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 باشد. این که چرا اهداف در مراکز مورد بررسی اهداف برای اعضای روشن و واضح نیست شاید به دلایلی چون: عدم همسوئی اهداف فردی و سازمانی (طالب‌پور، ۱۳۸۰)، مشغله کاری مدیران و دور شدن محتوی جلسات آموزشی از اهداف اصلی، مربوط باشد.

در بعد وضوح و توافق نقش نیز با توجه به میانگین به دست آمده (۱۰ از ۱۶) 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. کم توجهی مدیران در تبیین نقش اعضای هیات علمی، کم توجهی به ارزش‌های وجودی اعضای 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 گشا باشد.

بعد رضایت از پاداش با توجه به میانگین به دست آمده (۷/۶۵ از ۱۶) 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 اعضای نسبت به طرح کارانه و

عدم توجه به دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی در مورد توزیع عادلانه پاداش‌ها می‌تواند زمینه‌ساز عدم رضایت اعضای از پاداش‌ها باشد. توجه به مبانی نظری مبنی بر اینکه عدم رضایت از سیاست‌های حاکم بر پاداش کارکنان می‌تواند بر هم زنده جو سازمان باشد (طالب پور، ۱۳۸۰) از سوی مدیران گروه‌ها و دانشکده‌ها امری ضروری است.

در بعد رضایت از رویه‌ها پایین‌ترین میانگین (۷/۵۷ از ۱۶) به معنای ارزیابی منفی اعضای هیأت علمی از این بعد است. نتایج با یافته‌های طالب پور (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 نظر خواهی 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 زیر مجموعه 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 طالب پور (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 اثر بخش اشاره کرد. با توجه به مبانی نظری که اثر بخشی ارتباطات را زمینه‌ساز ایجاد ارزش‌های مشترک می‌داند (عسگریان، ۱۳۷۸)، بازنگری در این بخش می‌تواند زمینه‌ساز جو مناسب و ارتقاء سطح کارایی و انگیزشی مجموعه فعال در گروه‌ها و دانشکده‌ها باشد.

بحث مربوطه به همبستگی بین انواع فلسفه‌های آموزشی و جو سازمانی و زیر مجموعه‌های آن گرچه ارتباط متوسط و معکوسی بین روشنی هدف و فلسفه جاودان‌گرایی مدیران (۰/۲۹۱-) وجود داشت، اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط معنادار نبود. فلسفه جاودان‌گرایی مدیران ارتباط ضعیف و مثبتی با چگونگی رویه‌ها ($r=158$) و روشنی نقش‌ها ($r=0/132$) داشت. به نظر می‌رسد مدیران جاودان‌گرا در مورد روشن کردن اهداف

سازمان برای اعضای توجه کمتری نشان داده‌اند و تناسب لازم بین اهداف آنها و اعضای هیات 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 اما 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 روشنی‌هدف ($r=-0/237$) 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 هر چند معنی‌دار نیستند ولی با منابع نظری همخوانی دارند و می‌توانند در تحقیقات بعدی مورد توجه محققان قرار گیرند.

همچنین ارتباط متوسط و مثبتی بین فلسفه تجربه‌گرایی و روشنی‌نقش ($r=0/28$) 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 هیات علمی به وجود می‌آورده‌اند. با توجه به دیدگاه فلسفه آموزشی تجربه‌گرایی و توجه به این موضوع که معلمین (اعضاء هیأت علمی) باید در فعالیت‌های چون: ایجاد انگیزش، راهنمایی دانش‌آموزان در جهت شناخت مسئله، شکل‌دهی به اهداف و... فعال باشند و نیز روش تدریس شاگرد محوری تجربه‌گرایان و توجه به علایق و نیازهای آنها، گرچه رابطه به دست آمده از نظر آماری معنی‌دار نبود، اما با مطالعات (گریز، ۲۰۰۲؛ شریعتمداری، ۱۳۷۳؛ شعاری نژاد، ۱۳۶۴؛ نبوی، ۱۳۸۲) همخوانی داشت.

نتایج بیانگر آنست که ارتباط منفی نسبتاً "ضعیف بین فلسفه وجود‌گرایی و روشنی‌هدف ($r=-0/24$) وجود داشت، اما با توجه به استنباط آماری این ارتباط معنادار نبود. روشنی‌هدف در دانشکده‌ها و گروه‌هایی که فلسفه غالب آنها وجود‌گرایی بود نمره کمتری داشت. با

توجه به دیدگاه آموزشی وجود گرایان مبنی بر حق انتخاب و مسئولیت 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.

پیشنهادات تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق پیشنهادات 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 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 اثر بخشی به تفکیک در ابعاد سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران، پایان نام کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۲. اسکات، ریچارد (۱۹۹۱). سازمان‌ها: سیستم‌های حقوقی (خردگرا)، حقیقی (طبیعی) و باز، ترجمه محمد رضا 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 محمد رضا بهرنگی، نشر کمال تربیت چاپ چهارم ۱۳۸۲.

۵. اصلانخانی، محمد علی (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور، رساله دکتری، دانشگاه تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۶. امیر تاش، علی محمد (۱۹۸۲)، تعیین کننده‌های 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 امیر کبیر، ۱۳۵۱.
۸. شریعتمداری، علی (۱۳۶۴). فلسفه (مسائل فلسفی، مکتب‌های فلسفی، مبانی علوم)، انتشارات فوق برنامه بخش فرهنگی دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی، چاپ چهارم.
۹. شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۵). فلسفه آموزش و پرورش، نشر امیر کبیر.
۱۰. شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۴)، فرهنگ علوم رفتاری، انتشارات امیر کبیر، 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 امیر کبیر.
۱۳. فهیم نیا، مجتبی (۱۳۶۹). مقایسه اثرات مدیریت رابطه مداری و روش کار مدار بر روحیه دبیران شهرستان مشهد و استان تهران، پایان نامه 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، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۶. مگی، برایان (۱۹۸۲). مردان اندیشه، ترجمه عزت ا... فولادوند، انتشارات اگه، ۱۳۸۱.
۱۷. نقیب زاده، عبدالحسین (۱۳۵۸). درباره فلسفه آموزش و پرورش، نشر طهوری، چاپ اول.
۱۸. هرشی، پال؛ بلانچارد، کنت (۱۹۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه سید محمد عباسی زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه، ۱۳۷۱.
19. Azari, H. (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, J. (2003). The relationship 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 julundur district. Unpublished Ph.D. Thesis, Department of Education, Oanjab University, Chandigarh. India.
22. Gupta, A. (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, R.D. (1997). Philosophical thinking in educational practice, Westport, Ct, USA: Greenwood publishing 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, B., MacClain R. (1995). Assessing the consistency between teachers, philosophies and educational goals. Education, 116(1).

