

بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران

محمدعلی زکی

عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین (ع)

چکیده

مهمترین شاخص اثربخشی رهبری، مهارت‌های مدیران است. بررسی و مطالعه مهارت‌های مدیران یکی از موضوعات اساسی در ابعاد نظری و تحقیقی علوم اجتماعی، بویژه جامعه‌شناسی سازمانها تلقی می‌شود. مهارت‌های مدیران شامل سه زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی است. ذهنیت فلسفی مدیران، تعریف عملیاتی مهارت‌های ادراکی است که خود شامل سه بعد جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف پذیری است.

این تحقیق، گزارش اجمالی پژوهش پیمایشی (Survey Study) درباره بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران است که در بهار سال ۱۳۷۷ انجام گرفته است. منظور از ابعاد اجتماعی موارد ذیل است:

- الف) فنیک‌های اجتماعی شامل جنس و سطح تحصیلات مدیران
- ب) سازمان‌های اجتماعی شامل چهار مؤسسه اداری دولتی
- ج) ساخت اجتماعی شامل دو شهر نجف آباد و سمیرم
- د) سابقه مدیریتی

داده‌های پژوهش مربوط به ۲۰۰ مدیر از طریق پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از برنامه کامپیوتری SPSS در محیط Windows استخراج و تحلیل شده است. با توجه به شرایط آماری، برای تست فرضیات بیست‌گانه تحقیق از آزمونهای غیرپارامتری و تحلیل واریانس غیرپارامتری استفاده شده است.

طرح موضوع تحقیق

با توجه به نظر غالب نویسندگان، می‌توان چنین گفت که مدیریت، هدایت فعالیت‌های افراد در جهت اهداف معین است؛ به عبارت دیگر، مدیریت به فعالیتی اطلاق می‌شود که توسط یک یا چند نفر برای اداره و هدایت فعالیت‌های یک یا چند نفر در جهت برآوردن یک یا چند هدف معین و از پیش تعیین شده انجام می‌پذیرد. برای اینکه شخص مدیر بتواند از عهده وظایف مدیریت برآید و فعالیت‌های جمعی را در جهت اهداف از پیش تعیین شده هدایت کند، باید مهارت‌هایی داشته باشد.

مهارت‌های مدیریت از جمله موضوعاتی است که از ابتدای تکوین مدیریت تا کنون مورد توجه بوده و به شیوه‌های مختلف به آن پرداخته شده است که اساس این تحقیق، توجه بدین موضوع است تا دریابد ابعاد مهارت‌های مدیران در سطوح مختلف و ارتباط آن با عوامل اجتماعی چگونه است.

بطور کلی، مهارت‌ها یعنی توانایی‌هایی که قابل توسعه‌اند و ضرورتاً ذاتی نیستند و فقط هنگام انجام دادن کار و عمل متجلی می‌شوند نه صرفاً در تواناییها. تواناییها زمانی که بالفعل شوند، مهارت تلقی می‌شوند.

چارچوب نظری تحقیق

صاحب‌نظران مدیریتی سه نوع مهارت مورد نیاز مدیران را فنی^(۱)، انسانی^(۲) و ادراکی^(۳) می‌دانند.

۱- منظور از مهارت‌های فنی، درک و تسلط برای انجام دادن فعالیت‌های شخصی است؛ بویژه آنها که در ارتباط با روشها و فرایندها، روندها و یا تکنیکهاست. هر مدیری باید در امور فنی سازمان و بطور اخص، امور فنی سازمانی که تحت اختیار خود قرار دارد، مهارت داشته باشد. امور فنی سازمان به منزله ابزار و وسایلی است که فعالیت‌های پراکنده و مختلف به وسیله آنها در یک جهت هدایت می‌شود.

آشکار است که مهارت در به کار بردن ابزار و وسایل هرکار، بخش مهمی از

فرایند عملی انجام دادن آن است. اگر مدیر، مهارت فنی نداشته باشد، ضمن برخوردار نبودن از ابزار کار خود، اجباراً بر دیگری متکی خواهد بود که در این صورت به همین میزان اختیار سازمان از دست وی خارج خواهد شد؛ زیرا کسانی که از مهارت فنی برخوردارند در مقابل ارائه خدمات مربوط به سازمان بتدریج، تمایل به کنترل آن پیدا می‌کنند.

۲- منظور از مهارت‌های انسانی، توانایی‌های مدیر در ارتباط با مؤثر کار کردن او به عنوان یک عضو و ایجاد تلاش و همکاری در گروهی است که او نقش رهبری را به عهده دارد. این مهارت‌ها نشان می‌دهد که مدیر چه برداشت و تصویری از فرادستان، هم‌ردیفان و فرودستان خود دارد و بالعکس و اینکه چگونه این برداشتها و تصورات، رفتار او را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ در حالی که مهارت‌های فنی با چیزها و ابزار و وسایل ارتباط دارد، مهارت‌های انسانی با مردم و افراد سروکار دارد. درک و برانگیختن افراد و گروه‌ها یکی از مهارت‌های مهم مورد نیاز مدیران است. مهارت‌های انسانی به معنی ایجاد محیط مساعد و مطلوب برای کار از طریق جلب مشارکت گروه‌های انسانی است. به نظر بعضی از متفکران، مدیریت می‌تواند در همین مهارت خلاصه شود؛ زیرا بیشتر اهداف، عموماً مستلزم جلب مشارکت گروه‌های انسانی است. اگر مدیر نتواند روابط انسانی صمیمی با کارکنان برقرار کند، نخواهد توانست در ایفای نقش خود موفق باشد.

۳- مهارت‌های ادراکی، توانایی داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور، همراه با جزئیات تشکیل‌دهنده آن در داخل موقعیت مربوط است. مدیر باید بتواند هر مسأله‌گریبانگیر سازمان خود را آشکارا و بدقت در ذهن خود مجسم کند تا تصمیم اثربخش اتخاذ نماید. این کار مستلزم پرهیز از ساده‌انگاری، دوگانه‌بینی، کلیشه‌سازی و حدس و گمان است؛ لذا مهارت‌های ادراکی مستلزم جامعیت ذهنی به معنای رهایی فکری از قید امور فوری و محسوس و آشکار است. تفکر سیستمی در بین رویکردهای اخیر در مدیریت، رویکردی است که توان بالقوه برای ارائه چنین نقشی در ارتباط با مهارت ادراکی دارد.

مدیری که مهارت‌های ادراکی دارد، می‌تواند مسائل را تجزیه و تحلیل ذهنی کند و بدون توجه به امور جزئی بر مجموعه آنها حتی قبل از وقوع، اشراف دارد. (۴)

در مطالعه سازمانها گذشته از مهارتها، می‌توان به موضوع سطوح سازمانها و سطوح مدیریتی پرداخت که در این زمینه عمده‌ترین رهیافت از آن تاسکوت پارسونز است. پارسونز استدلال می‌کند که سازمانها را می‌توان به عنوان سیستم در نظر گرفت. پارسونز در سازمانها سه سطح را متمایز می‌کند که عبارتند از: سطح نهادی، سطح مدیریتی و سطح فنی.

کارکردهای سطوح سه‌گانه سازمانی در نظر پارسونز عبارتند از:

۱- در سطح نهادی تأمین هماهنگی و همسازی بین سازمان و جامعه بزرگتر کارکرد اصلی را تشکیل می‌دهد. هر سازمانی به فعالیتهایی اشتغال دارد که برای جامعه در مجموع مهم، و دارای کارکرد است. هدفها و ارزشهای سازمان باید با ارزشهای جامعه هماهنگی داشته باشد. برقراری این هماهنگی وظیفه سطح نهادی است.

۲- در سطح مدیریتی، مسئولیت اساسی، اداره امور سازمان و تهیه مواد خام مورد نیاز سطح فنی است. این سطح سازمانی به عنوان واسطه بین سیستم فنی و مشتریان یا مراجعات سازمان عمل می‌کند. در این سطح اساساً اداره‌کنندگان و مجریان حضور دارند.

۳- در سطح فنی، هدفهای مبهم سازمان به فعالیتهایی که برای رسیدن به هدف طرحریزی شده است، تبدیل می‌شود. در سطح فنی، کارکنان نوعاً عبارتند از کارگران یقه آبی، سرکارگرها و ناظران.

با تکیه بر دو موضوع اصلی پیشین (مهارت‌های مدیران و سطوح سازمانی) می‌توان به تحلیلی دوبعدی در زمینه سازمانها پرداخت که در شکل ذیل خلاصه می‌شود: (۵)

| | | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| سطح نهادهای سازمان (سطح بالا) | | | |
| سطح مدیریتی سازمان (سطح متوسط) | مهارتهای ادراکی | مهارتهای انسانی | مهارتهای فنی |
| سطح فنی سازمان (سطح پایین) | | | |

منبع 10:1998, Dublin, Ireland, Williams

عموم سطوح سازمانی به صورت یکسان به مهارتهای انسانی نیازمند است؛ در حالی که مدیران سطوح نهادی به میزان زیادی از مهارتهای ادراکی در مقایسه با مدیران سطح فنی سازمان نیازمند هستند و بالعکس، مدیران سطح فنی به میزان بیشتری از مهارتهای فنی در مقایسه با مدیران سطح نهادی سازمان نیازمند هستند؛ به عبارت دیگر، میزان مهارتهای فنی با افزایش سطوح سازمانی (از پایین به بالا) کاهش می‌یابد و بالعکس و میزان مهارتهای ادراکی با افزایش سطوح سازمانی بیشتر می‌شود.

در زمینه مطالعه مهارتهای ادراکی بر ذهنیت فلسفی^(۶) مدیران تأکید خاصی می‌شود. ذهنیت فلسفی ابزاری برای کمک به افراد در تفکر است. از مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و قابل انعطاف است این انتظار، معقول به نظر می‌رسد که در اعمال خود تأثیری متفاوت نسبت به مدیری داشته باشد که تفکرش، چنین کیفیاتی ندارد. ذهنیت فلسفی، مدیران را توانا می‌سازد تا در تصمیم‌گیری سازمانی خود حداقل خطا را مرتکب شوند و ظرافتها و پیچ و خمهای سازمان را بهتر درک کنند و ترکیب مناسب و معقولی بین عوامل تولید و سازمان برقرار سازند. فردی دارای ذهن فلسفی است که در سه بعد مرتبط، یعنی جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف از صفاتی قابل توجه برخوردار باشد. ذهنیت فلسفی، سرانجام به تقویت مهارتهای ادراکی مدیران کمک می‌کند و در واقع فلسفی فکر کردن به فلسفی عمل کردن تبدیل می‌شود. برای اینکه مدیران سازمانها به ذهنیت فلسفی مجهز شوند

لازم است ذهن مدیران دارای سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری بشود. برای هر کدام از این ابعاد، چهار نشانه و مجموعاً ۱۲ نشانه برای کل ذهنیت فلسفی معرفی می شود: (۷)

- بعد جامعیت: ۱- نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه وسیع

۲- ارتباط دادن مسایل آنی به هدفهای دراز مدت

۳- به کار بردن قوه تعمیم

۴- شکیبایی در تفکرات عمیق نظری

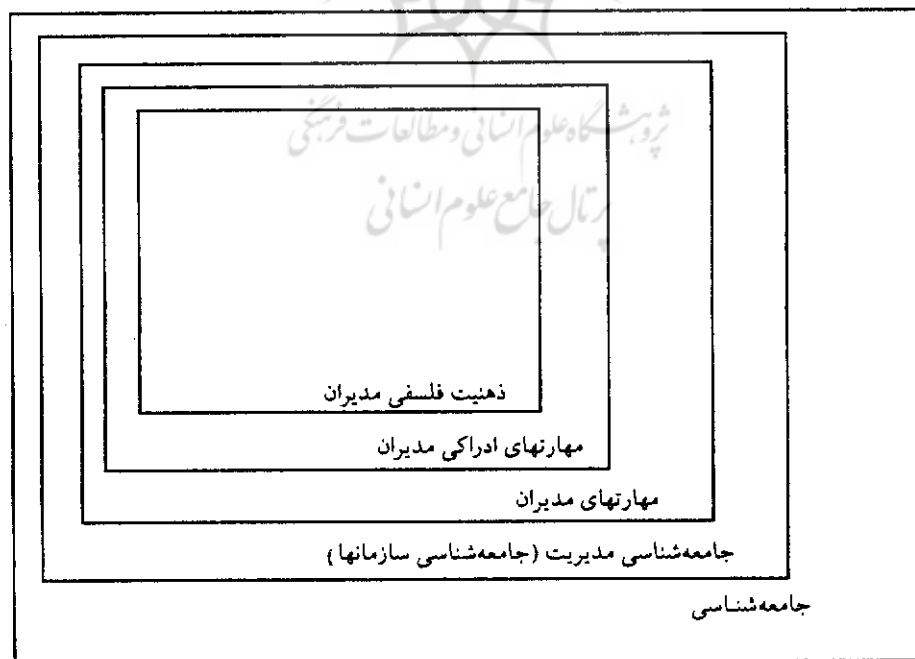
- بعد تعمق: ۱- زیر سؤال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می شود.

۲- کشف و تدوین بنیادها

۳- کاربرد حساسیت برای اموری که معانی ضمنی دارند.

۴- مبتنی کردن انتظارات بر جریان فرضیه استنتاجی قیاسی

نمودار (۱) اهمیت موضوع تحقیق



- ۱- بعد قابلیت انعطاف: ۱-رها شدن از جمود روانشناختی
- ۲- ارزشیابی افکار و نظریات جدا از منبع آنها
- ۳- دیدن مسایل با جهات متعدد
- ۴- شکیبایی در قضاوت‌های موقتی و مشروط

۱- بعد جامعیت

مدیر سازمان، زمانی جامعیت فکری دارد که دارای چهار نشانه باشد:

الف) تکیستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه‌ای وسیع مدیری موفقتر است که هر کدام از اجزا و عناصر سازمان را در ارتباط با کل مورد قضاوت قرار دهد.

ب) ارتباط دادن مسایل آنی به هدفهای درازمدت نوعی نیروی عقلانی در این خصوصیت تفکر وجود دارد که در برابر فشار آنی مسایل، ایجاد نظم می‌کند تا آن تصمیمات بر اساس هدفهای ثابت و نسبتاً دور اتخاذ شود. لذا مدیران باید از فعالیتهای روزمره به منظور برنامه‌ریزی آینده سازمان استفاده کنند تا سازمان حال، زمینه‌ای مناسب برای برنامه درازمدت تلقی شود.

ج) به کار بردن قوه تعمیم مدیر سازمان باید در بردارنده قوه تعمیم استنتاجی باشد به گونه‌ای که از فعالیتهای روزمره، سرنخهایی به دست آورد و پس از ارزیابی و مرتبط کردن آن موارد به یکدیگر، بهترین فکر و روش و شیوه حاصل شود. در صورتی که مدیر سازمان از قوه تعمیم خلاق و استنتاجی برخوردار باشد در نهایت موجب صرفه‌جویی در وقت و امکانات خواهد شد.

د) شکیبایی در تفکرات عمیق نظری مدیر سازمان باید خود را در امور نظری و انتزاعی وارد کند و زمینه خلاقیت خود را پدید آورد. این ویژگی موجب توانایی مدیر در

جمع‌بندی، پیوند دادن شواهد و فعالیتها و پرورش خلاقیت خواهد شد.

۲- بعد تعمق

مدیر سازمان، زمانی تعمق دارد که دارای چهار نشانه زیر باشد:

الف) زیر سؤال بردن آنچه مسلم و بدیهی تلقی می‌شود فردی که ذهنیت فلسفی دارد با مقاومت در برابر فشار امری واضح، آنچه را دیگران مورد سؤال قرار نمی‌دهند، زیر سؤال می‌برد و به این صورت بر شانس خود برای حرکت به ماوراء محدودیتهای تعصب جاهلانه، جانبداریهای شخصی و تصورات قالبی می‌افزاید.

ب) کشف و تدوین نظریات و امور اساسی و بیان آنها در هر موقعیت بطور کلی مدیر دارای ذهنیت فلسفی برای تمام کارهای سازمان اصول خاصی در نظر دارد و همه کارها را بر اساس و مبتنی بر اصول صورت می‌دهد و سازمان را قائم به شخص مدیر بار نخواهد آورد؛ لذا مدیر موفق می‌تواند نظریات و افکار اساسی را به عنوان کلیدهای حل مسایل در دامنه‌ای وسیع در نظر گیرد.

ج) توجه به اشارات امور مربوط به جنبه‌های اساسی در هر موقعیت مدیری که ذهن فلسفی دارد، ذهن خود را همچنین متوجه عمق قضایای سازمان می‌کند و امور اساسی را می‌سنجد و دائماً اصلاح می‌کند.

د) قضاوت را به روش استنتاجی - قیاسی قرار دادن مدیر موفق همه اتفاقات سازمان را مورد مشاهده و ثبت و ضبط قرار نمی‌دهد بلکه همراه با تعبیر و تفسیر، راه‌حلهای مختلف را انتخاب می‌کند.

۳- بعد انعطاف پذیری

انعطاف پذیری یعنی توانایی پذیرش منطقی روشها و راه‌های جدیدی که پدید آمده است و اعراض و پرهیز از مقاومت ناروا نسبت به این تغییرات. مدیر سازمان زمانی انعطاف‌پذیری دارد که چهار نشانه زیر را داشته باشد:

الف) رها ساختن خود از جمود روانشناختی مدیر موفق مناسب است در وضعیت تازه و نو و در مقابل تغییرات متعدد سازمانی عکس‌العمل مناسب نشان دهد و دچار سردرگمی نشود بلکه از تجربه‌های گذشته خود بخوبی استفاده کند و از سویی دیگر دچار خطاهای ادراکی نشود به گونه‌ای که در ادراک هر خصوصیت، سایر خصوصیات را تحت الشعاع قرار دهد. علاوه بر آن در موقعیتهای هیجانی و عاطفی، رفتار مناسب از خود نشان دهد.

ب) ارزش‌سنجی افکار و نظریات جدا از منبع آن مدیر موفق باید نظرها و رفتارها و گفتارها و فعالیتهای سازمان و نیرو را به دور از ذهنیات خود قضاوت و بررسی کند.

ج) دیدن مسایل با جهات متعدد مدیر باید فعالیتهای روزمره سازمان را از جنبه‌های متعدد، بررسی، و در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیریهای خود مبتنی بر اطلاعات همه‌جانبه اقدام کند.

د) شکیبایی در قضاوتهای موقتی و مشروط و علاقه به اقدام در موقعیتهای مبهم مدیر، مناسب است بطور پویا و متحول درباره فعالیتهای گوناگون و روزمره سازمان قضاوت، و در عین حال در موقعیتهای بحرانی تصمیم‌گیری کند. فرد دارای ذهنیت فلسفی برای امور موقتی شکیبایی دارد. او مایل است در موقعیتی مبهم، دست به اقدام زند. او با این تشخیص، تمایل به تصمیم‌گیری متناسب موقعیتهای متعدد خواهد داشت. (۸)

هدفهای تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق، مواردی به عنوان اهداف مدنظر خواهد بود:

- ۱- سنجش میزان ذهنیت فلسفی مدیران
- ۲- بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران

چارچوب روش شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق ۲۰۰ نفر از مدیران مربوط به چهار سازمان بهداشتی و درمانی، فرهنگی، اقتصادی، خدماتی و رفاهی در دو شهر نجف آباد و سمیرم بوده است که از این جامعه آماری ۱۰۰ نفر مربوط به شهر نجف آباد و ۱۰۰ نفر مربوط به شهر سمیرم است که در هر سازمان ۵۰ پرسشنامه توزیع شده است.

روش تحقیق پیمایشی یا بررسی و روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده است. پرسشنامه دو دسته کلی سؤال داشته است. در دسته اول پرسشهای مربوط به مشخصات اجتماعی پرسنلی شامل جنسیت، تحصیلات، سابقه مدیریتی منظور شده و دسته دوم سوالات درباره سنجش ذهنیت فلسفی (شامل ۶۰ سؤال) است که به اندازه گیری سه جنبه کلی (که هر کدام از جنبه های کلی دربردارنده چهار بعد فرعی است.) پرداخته است.

برای مطالعه ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران به چهار بعد عمده شامل تفکیک اجتماعی (جنس مدیران و سطح تحصیلات مدیران)، سازمان اجتماعی (سازمانها و ادارات محل کار مدیران)، ساخت اجتماعی (شهر نجف آباد و سمیرم)، سابقه مدیریتی توجه شده است.

بنابر این با توجه به ابعاد چهارگانه اجتماعی مورد نظر، فرضیات تحقیق، تنظیم شده است. روش نمونه گیری تحقیق، تصادفی خوشه ای است که از میان تمام سازمانهای دولتی بر چهار سازمان تأکید می شود. در زمینه سازمانهای بهداشتی - درمانی، منظور مراکز بیمارستانها و مراکز بهداشتی است و در مورد سازمانهای فرهنگی توجه به دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شده است. درباره سازمانهای

اقتصادی تمایل به بانکها بوده و در ارتباط با سازمانهای خدماتی و رفاهی بر سازمانهای آب، برق، پست، گاز و مخابرات تأکید بوده است. با توجه به آزمونهای زمانی بودن داده‌های تحقیق، برای تحلیل داده‌ها از روشهای آماری تفاوت معنی‌داری میان دو جامعه مستقل و چند جانبه مستقل با روشهای غیرپارامتری من‌ویتنی و کروسکال والیس استفاده گردیده است که البته تمامی داده‌ها از طریق برنامه کامپیوتری SPSS در محیط Windows استخراج و تجزیه و تحلیل شده است.^(۹)

نتایج تحقیق

داده‌های تحقیق، بیانگر این است که ۶۸ درصد مدیران، دربردارنده میزان زیادی از ذهنیت فلسفی هستند و ۳۲ درصد آنها سطح متوسطی دارند. از آنجا که ذهنیت فلسفی شامل سه بعد جزئی جامعیت و تعمق و انعطاف‌پذیری است، تحقیق، بیانگر این نکته است که بیشترین مدیران دررتبه اول دربردارنده بعد جامعیت هستند (۷۲ درصد) و بعد تعمق با ۶۵ درصد و بعد انعطاف‌پذیری با ۵۳ درصد در مراتب دوم و سوم اهمیت قرار دارد. (جدول ۱) با توجه به مباحث پیشین در خصوص نشانه‌های دوازده‌گانه ذهنیت فلسفی، که هر چهار نشانه به تعریف عملیاتی یکی از ابعاد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری پرداخته، نتایج تحقیق گویای این است که در مقایسه نشانه‌های مذکور به ترتیب، نشانه‌های نگرستن به موارد خاص (نشانه اول، کشف امور اساسی (نشانه ششم) و ارتباط مسایل آنی با اهداف درازمدت (نشانه دوم) در مراتب اهمیت اول تا سوم مورد توجه هستند (با این توضیح که به ترتیب، نشانه‌های مذکور دربردارنده حد نصاب میانگینهای ۲۰/۷۷، ۲۰/۶۷ و ۱۹/۷۹ بوده‌اند).

با در نظر گرفتن ابعاد دوازده‌گانه فرعی، ملاحظه می‌شود که بیشترین مدیران دارای بعد اول و ششم در سطح خیلی زیاد (به ترتیب ۵۵ و ۵۶ درصد) بوده‌اند در حالی که بیشترین میزان ذهنیت فلسفی مدیران در ابعاد دوم و هفتم و نهم و دهم و

یازدهم در سطح زیاد بوده است (به ترتیب ۵۶، ۵۶، ۵۱، ۴۳ و ۴۵ درصد) سرانجام، اکثریت میزان ذهنیت فلسفی مدیران در ابعاد سوم و چهارم و پنجم و هشتم و دوازدهم به میزان متوسط اختصاص داده شده است (به ترتیب ۵۲، ۴۶، ۶۱، ۴۳ و ۴۹ درصد). (جدول ۲)

جدول ۲) توزیع ابعاد دوازده گانه ذهنیت فلسفی مدیران به تفکیک سطوح به درصد و میانگین نمره هر بعد (از ۲۵)

| ابعاد / سطوح | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | جمع | میانگین نمره |
|---|-----------|------|-------|----|---------|-----|--------------|
| ۱- نگرستن به موارد خاص | ۵۵ | ۴۲ | ۳ | ۰ | ۰ | ۱۰۰ | ۲۰/۷۷ |
| ۲- ارتباط مسایل آئی با اهداف درازمدت | ۳۸ | ۵۶ | ۶ | ۰ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۹/۷۹ |
| ۳- به کار بردن تعمیم | ۰ | ۱۲ | ۵۲ | ۳۶ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۳/۵۸ |
| ۴- شکیبایی در تفکرات | ۷ | ۴۲ | ۴۶ | ۵ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۶/۶۱ |
| ۵- زیر سؤال بردن موارد بدیهی و مسلم | ۳ | ۲۲ | ۶۱ | ۱۴ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۵/۰۴ |
| ۶- کشف امور اساسی | ۵۶ | ۳۹ | ۵ | ۰ | ۰ | ۱۰۰ | ۲۰/۶۷ |
| ۷- توجه به اشارات مربوط به جنبه های اساسی | ۱۸ | ۵۶ | ۲۴ | ۲ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۸/۷۸ |
| ۸- قضاوت را به روش قیاسی قراردادن | ۷ | ۴۲ | ۴۳ | ۸ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۶/۱۵۵ |
| ۹- رها کردن خود از جمود روانشناختی | ۳۶ | ۵۱ | ۱۲ | ۱ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۹/۴۳ |
| ۱۰- ارزش سنجی افکار و نظریات جدا از منبع آن | ۵ | ۴۳ | ۴۲ | ۱۰ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۶/۳ |
| ۱۱- دیدن مسایل با جهات متعدد | ۴ | ۴۵ | ۴۲ | ۹ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۶/۳ |
| ۱۲- شکیبایی در قضاوت های موقتی | ۲ | ۴۴ | ۴۹ | ۵ | ۰ | ۱۰۰ | ۱۶/۱ |

۱- تفکیک‌های اجتماعی

در تمامی تحلیل‌های جامعه‌شناختی، محققان به تمایزات اجتماعی، وقایع و پدیده‌های حیات فرهنگی اجتماعی توجه اساسی دارند. درباره تحلیل ذهنیت فلسفی مدیران، یکی از موضوعات مطرح شده در تحقیق، توجه به تفکیک‌های اجتماعی است. تفکیک و تمایزات اجتماعی در این تحقیق، توجه به جنس و سطح تحصیلات مدیران دارد.

الف) داده‌های پژوهش، بیانگر این است که تفاوت معنی‌داری در هر کدام از ابعاد سه‌گانه ذهنیت (بعد جامعیت و تعمق و انعطاف‌پذیری) بین مدیران مرد و زن نیست ولیکن در مجموع، تفاوت معنی‌داری میان ذهنیت فلسفی مدیران مرد و زن مشاهده می‌شود؛ با این توضیح که p -valve ذهنیت فلسفی (۰/۱۵۱) از ۰/۰۵ کوچکتر است در حالی که p -valve ابعاد جامعیت و تعمق و انعطاف‌پذیری (به ترتیب ۰/۱۴۱۵، ۰/۰۶۰۲ و ۰/۱۲۰۱) از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا تفاوت، معنی‌دار نیست (جدول ۳).

ب) با در نظر گرفتن سطوح مختلف تحصیلات مدیران، آزمون تحلیل واریانس غیرپارامتری کروسکال والیس در خصوص هر کدام از ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران صورت گرفت. مقدار آماره آزمون، بیانگر این است که تفاوت معنی‌داری در هر کدام از ابعاد سه‌گانه ذهنیت (بعد جامعیت و تعمق و انعطاف‌پذیری) بین سطوح متعدد تحصیلات مدیران نیست؛ چرا که p -valve هر کدام از ابعاد مذکور (به ترتیب ۰/۷۳۶، ۰/۰۹۳۱ و ۰/۳۸۵۹) از ۰/۰۵ بزرگتر است؛ لذا تفاوت، معنی‌دار نیست، از سویی دیگر چون p -valve ذهنیت فلسفی (۰/۲۵۵۱) از ۰/۰۵ بزرگتر است، تفاوت معنی‌داری در ذهنیت فلسفی مدیران بین سطوح مختلف تحصیلات آنها وجود ندارد (جدول ۴).

۲- سازمان‌های اجتماعی

با توجه به هدفهای تحقیق، بعد دوم اجتماعی تحلیل ذهنیت فلسفی مدیران،

تأکید بر سازمانهاست. در این تحقیق، پرسشنامه میان مدیران چهار سازمان بهداشتی و درمانی، فرهنگی، اقتصادی، خدماتی و رفاهی توزیع شد. داده‌های پژوهش، گویای این است که چون p -valve بعد جامعیت و تعمق (به ترتیب $0/2124$ و $0/1015$) از $0/05$ بزرگتر است لذا تفاوت معنی داری در ذهنیت جامعیت و تعمق بین چهار سازمان تحقیق نیست؛ در حالی که چون p -valve بعد انعطاف پذیری و کل ذهنیت فلسفی (به ترتیب $0/0418$ و $0/0056$) از $0/05$ کوچکتر است، تفاوت معنی داری در انعطاف پذیری بین چهار سازمان مشاهده می‌شود و همچنین تفاوت معنی داری در ذهنیت فلسفی مدیران سازمانهای چهارگانه مطرح است (جدول ۵).

۳- ساخت اجتماعی

در تحلیل اجتماعی پدیده‌ها و وقایع، مناسب است که به ساخت اجتماعی عنایت شود. در این تحقیق اندازه‌گیری ساخت اجتماعی با ملاحظه نقاط جمعیتی دو شهر نجف‌آباد و سمیرم انجام شده است.

داده‌های پژوهش بیانگر این نکته است که چون p -valve بعد جامعیت و تعمق (به ترتیب $0/1479$ و $0/0567$) از $0/05$ بزرگتر است، تفاوت معنی داری در ذهنیت فلسفی جامعیت و تعمق بین مدیران دو شهر نجف‌آباد و سمیرم نیست ولیکن، میان بعد انعطاف پذیری مدیران دو شهر مذکور تفاوت معنی داری مشاهده می‌شود (چون p -valve $0/0005$ از $0/05$ کوچکتر است). در مجموع میان کلیت ذهنیت فلسفی مدیران در شهر مورد مطالعه، تفاوت معنی داری مطرح نیست؛ با این توضیح که p -valve مقدار آماره آزمون ($0/7148$) از $0/05$ بزرگتر است (جدول ۶).

۴- سابقه مدیریتی

یکی دیگر از ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران، بررسی سابقه مدیریتی

است. داده‌های تحقیق، بیانگر این است که تفاوت معنی‌داری در بعد جامعیت و تعمق بین سوابق مدیریتی مدیران مشاهده نمی‌شود؛ چراکه p - valve مقدار آماره آزمون به ترتیب ۰/۹۰۰۱ و ۰/۷۷۳۴ از ۰/۰۵ بزرگتر است در حالی که تفاوت معنی‌داری در بعد انعطاف‌پذیری میان سالهای مدیریتی مدیران وجود دارد چون p - valve مقدار آماره ۰/۰۰۷۱ از ۰/۰۵ کوچکتر است. در مجموع تفاوت معنی‌داری در ذهنیت فلسفی مدیران در سطوح گوناگون سابقه مدیریتی نیست؛ چراکه p - valve مقدار آماره آزمون (۰/۱۵۸۹) از ۰/۰۵ بزرگتر است (جدول ۷).

جدول ۱) توزیع سطوح ذهنیت فلسفی مدیران به تفکیک ابعاد جزئی و کلی به تعداد و درصد

| ابعاد جزئی و کلی / سطوح و میزان | | ذهنیت فلسفی | | | |
|---------------------------------|-------|-------------|------|----------|-------------|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط کم | خیلی کم جمع |
| ۱- بعد جامعیت | تعداد | ۰ | ۱۴۴ | ۵۶ | ۰ |
| | درصد | ۰ | ۷۲ | ۲۸ | ۰ |
| ۲- بعد تعمق | تعداد | ۰ | ۱۳۱ | ۶۹ | ۰ |
| | درصد | ۰ | ۶۵ | ۳۵ | ۰ |
| ۳- بعد انعطاف | تعداد | ۰ | ۱۰۶ | ۹۴ | ۰ |
| | درصد | ۰ | ۵۳ | ۲۷ | ۰ |
| ذهنیت فلسفی | تعداد | ۰ | ۱۳۷ | ۶۳ | ۰ |
| | درصد | ۰ | ۶۸ | ۳۲ | ۰ |

جدول ۳) آزمون تفاوت معنی دار بودن سطوح ابعاد
ذهنیت فلسفی مدیران برحسب جنس

| Pvalue | مقدار آماره آزمون من و تینی (Z) | ابعاد جزئی و کلی ذهنیت فلسفی |
|--------|------------------------------------|---------------------------------|
| ۰/۱۴۱۵ | -۱/۴۷۰۱ | بعد جامعیت |
| ۰/۰۶۰۲ | -۱/۸۷۹۰ | بعد تعمق |
| ۰/۱۲۰۱ | -۱/۵۵۴۳ | بعد انعطاف |
| ۰/۰۱۵۱ | -۲/۴۲۸۹ | ذهنیت فلسفی |

جدول ۴) آزمون تحلیل واریانس غیر پارامتری کروسکال والیس ابعاد
گوناگون ذهنیت فلسفی مدیران برحسب سطوح تحصیلات

| Pvalue | مقدار آماره آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس | ابعاد جزئی و کلی ذهنیت فلسفی |
|--------|--|---------------------------------|
| ۰/۷۳۶ | ۲/۷۶۶۲ | بعد جامعیت |
| ۰/۰۹۳۱ | ۹/۴۳۰۷ | بعد تعمق |
| ۰/۳۸۵۹ | ۵/۲۵۲۳ | بعد انعطاف |
| ۰/۲۵۵۱ | ۶/۵۶۳۹ | ذهنیت فلسفی |

جدول ۷) آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس ابعاد گوناگون
ذهنیت فلسفی مدیران برحسب سابقه مدیریت

| Pvalue | مقدار آماره آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس | ابعاد جزئی و کلی ذهنیت فلسفی |
|--------|--|---------------------------------|
| ۰/۹۰۰۱ | ۱/۶۰۹۷ | بعد جامعیت |
| ۰/۷۷۳۴ | ۲/۵۲۰۸ | بعد تعمق |
| ۰/۰۰۷۱ | ۱۵/۵۹۵۴ | بعد انعطاف |
| ۰/۱۵۸۹ | ۷/۹۵۲۳ | ذهنیت فلسفی |

جدول ۵) آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس ابعاد گوناگون
ذهنیت فلسفی مدیران برحسب سازمانها

| Pvalue | مقدار آماره آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس | ابعاد جزئی و کلی ذهنیت فلسفی |
|--------|--|---------------------------------|
| ۰/۲۱۲۴ | ۴/۴۸۰۲ | بعد جامعیت |
| ۰/۱۰۱۵ | ۶/۲۱۶۳ | بعد تعمق |
| ۰/۰۴۱۸ | ۸/۲۱۱۵ | بعد انعطاف |
| ۰/۰۰۵۶ | ۱۲/۶۰۹۸ | ذهنیت فلسفی |

جدول ۶) آزمون من و تینی سطوح ذهنیت فلسفی
برحسب ساخت اجتماعی (شهر)

| Pvalue | مقدار آماره آزمون من و تینی (Z) | ابعاد جزئی و کلی ذهنیت فلسفی |
|--------|------------------------------------|---------------------------------|
| ۰/۱۴۷۹ | -۱/۴۴۷۱ | بعد جامعیت |
| ۰/۰۵۶۷ | -۱/۹۰۵۸ | بعد تعمق |
| ۰/۰۰۵۵ | -۲/۷۷۴۴ | بعد انعطاف |
| ۰/۷۱۴۸ | -۰/۳۶۵۵ | ذهنیت فلسفی |

نتایج نهایی تحقیق در جدول هشتم نمایش داده شده است.
جدول ۸) نتایج آزمون تفاوت معنی داری ابعاد سه گانه و کلی
ذهنیت فلسفی مدیران بین شاخصهای اجتماعی

| ابعاد شاخصهای ابعاد سه گانه بعد جامعیت بعد تعمق بعد انعطاف ذهنیت فلسفی اجتماعی / و کلی ذهنیت | | | |
|---|---|---|---|
| ۱- تفکیکهای اجتماعی | | | |
| + | - | - | الف) جنس مدیران |
| - | - | - | ب) سطح تحصیلات مدیران |
| + | + | - | ۲- سازمانهای اجتماعی (مؤسسات چهارگانه تحقیق) |
| - | + | - | ۳- ساخت اجتماعی (شهرهای نجف آباد و سمیرم) |
| - | + | - | ۴- سابقه مدیریتی مدیران |

توضیحات: علامت + تفاوت معنی دار است و علامت - تفاوت معنی دار نیست.

یادداشتها

1- Technical skill

2- Human skills

3- Conceptual skills

۴- برای مطالعه بیشتر درباره مهارتهای سه گانه می توان به منابع ذیل مراجعه کرد: سید عباس زاده، ۱۳۷۴،

۳۲-۳۵ و شیرازی، ۱۳۷۳، ۳۴۷-۳۵۱

۵- برای مطالعه بیشتر به منابع ذیل مراجعه کنید: (رضائیان، ۱۳۷۵، ۱۹۱)، (علاقه بند، ۱۳۷۵، ۲۰-۱۷)،

(جاسبی، ۱۳۷۴، ۱۳۲)

6- Dimeosions of philosophic - mindedness

۷- اسمیت، ۱۳۷۰، ۷۱-۷۰

۸- برای توضیحات بیشتر به (اسمیت، ۱۳۷۰، ص ۱۰۱-۶۷) مراجعه کنید.

۹- برای مطالعه بیشتر آمار ناپارامتری و برنامه کامپیوتری مذکور به منابع تحقیق مراجعه کنید.

فهرست منابع

فارسی:

۱- اسمیت، فیلیپ، ۱۳۷۰، "ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی"، ترجمه دکتر محمدرضا بهرنگی

(بهرنگی)، تهران، نشر مترجم

۲- جاسبی، ۱۳۷۴، "اصول و مبانی مدیریت"، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

۳- رضائیان، علی، ۱۳۷۵، "اصول مدیریت بازرگانی"، تهران، انتشارات سمت

۴- سلطانی، ابرج، ۱۳۷۵، "اندازه گیری میزان ذهنیت فلسفی مدیران"، فصلنامه تدبیر، ش ۶۲، خردادماه،

صفحات ۲۶-۱۶

۵- سیدعباس زاده، میرمحمد، ۱۳۷۴، "کلیات مدیریت آموزشی"، ارومیه، دانشگاه آزاد ارومیه

۶- سیگل، سیدنی، ۱۳۷۲، "آمار غیر پارامتری برای علوم رفتاری"، ترجمه یوسف کریمی، تهران، دانشگاه

علامه طباطبائی

۷- شیرازی، علی، ۱۳۷۳، "مدیریت آموزشی"، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی

- ۸- علاقه‌بند، ۱۳۷۵، "مدیریت عمومی"، تهران، انتشارات بعثت
- ۹- صبوری، منوچهر، ۱۳۷۴، "جامعه‌شناسی سازمانها"، تهران، نشر شب‌تاب
- ۱۰- کرلینجر، فردان، ۱۳۷۶، "مبانی پژوهش در علوم رفتاری"، جلد اول، تهران، انتشارات آوای نور
- ۱۱- کورتز، تورمن آر، ۱۳۷۴، "مقدمه‌ای بر آمار در علوم اجتماعی"، تهران، نشر نی
- ۱۲- کنور، ۱۳۷۲، "آمار ناپارامتری کاربردی"، تهران، نشر دانشگاهی

خارجی:

- 13- Burgess, Robert, 1986, Key Variables in social investigation, london, Rotledge.
- 14- Dubrin Andrew et al, 1989, Management and organization, south- western. publishing co.
- 15- Kinnear Pavl. R and colin Gray, 1995, spss for windows made simple. psychology press.
- 16- Walsh, Anthony, 1990, statistics for sociol sciences?

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی