

تدوین الگوی ریاضی برای بهره وری کارکنان اداره های آموزش و پرورش بر اساس سبک تفکر مدیران و جو سازمانی

دکتر فتاح ناظم^۱ و زهرا رحمتی^۲

هدف این پژوهش، بررسی رابطه ی بین سبک تفکر مدیران و جو سازمانی با بهره وری کارکنان اداره های آموزش و پرورش شهر تهران است. به همین منظور، از بین مدیران اداره های آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه ی شهر تهران در سال ۱۳۸۴، تعداد ۱۲۰ مدیر و ۳۶۰ کارمند، به روش تصادفی مرحله ای از بخش های مختلف اداری انتخاب و با پرسشنامه های بهره وری مک گال و همکاران، سبک تفکر استرنبرگ و جو سازمانی ساسمن و دیپ، مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که بین سبک تفکر مدیران و بهره وری کارکنان و همچنین بین جو سازمانی و بهره وری کارکنان، همبستگی معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: بهره وری، سبک تفکر، جو سازمان

مقدمه

پایه ی حرکت های بهره وری، در منابع انسانی نهفته است و شاید بتوان ادعا کرد که افزایش بهره وری در هر کشوری به داشتن انسان هایی ماهر، توانمند و با انگیزه وابسته است (پروکوپنکو^۳ ۱۹۹۲). لغت بهره وری برای اولین بار در سال ۱۷۷۶ توسط کویزینی مطرح شد (سومانث^۴، ۱۹۹۸). مسکون^۵ و همکاران (۱۹۸۸) بوون و کورتز^۶ (۱۹۹۲) مونگا^۷ (۱۹۹۷) رایبیتز^۸ (۱۹۹۱) رانفتل^۹ (۱۹۸۹) استونر و فری من^{۱۰} (۱۹۹۲) شرمرهورن و جان^{۱۱} (۱۹۸۹) و لندل^{۱۲} (۱۹۸۶) معتقدند که بهره وری مشتمل بر اثر بخشی و کارایی عملکرد است و افزایش تراز بهره وری در سازمان، نتیجه ی کارایی

۱- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

3- Prokopenko

4- Sumanth

5- Mescon

6- Boon & Kurtz

7- Monga

8- Robbins

9- Ranftl

10- Stoner & Freeman

11- Schermerhorn & John

12- Landel

مدیریت است. مطالعات نشان می دهد که عوامل مربوط به سبک های رهبری و نظارتی (فروتن، ۱۳۸۴؛ اکبری، ۱۳۸۴ انگل^۱، ۲۰۰۴؛ پوکسز^۲، ۲۰۰۴؛ آل یعقوب، ۱۳۷۴؛ سراج، ۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری (کریموند، ۱۳۸۳؛ نبی زاده، ۱۳۸۰)، تحصیلات مدیران (زمانی، ۱۳۸۳)، رعایت اصول روابط انسانی (چناری، ۱۳۸۳)، تاکید بر عملکرد تیمی (چی یو^۳، ۲۰۰۵)، فضای سازمانی (براری، ۱۳۸۴) کارآفرینی مدیران (حسین زاده، ۱۳۸۴)، سبک های تفکر و ویژگی شخصیتی (ژوزف^۴، ۲۰۰۵ زانگ^۵، ۲۰۰۱، ۲۰۰۲، ۲۰۰۴)، میزان حقوق و مزایا (دیگالو^۶، ۲۰۰۴)، سطوح آموزش (عبدلاتی^۷، ۲۰۰۴)، کاربرد اصول ۵۶ (لنچ^۸، ۲۰۰۵)، رضایت شغلی (پرووست^۹، ۲۰۰۵)، الگوی آموزش (استیونز^{۱۰}، ۲۰۰۵)، انگیزه پیشرفت (ایسوم^{۱۱}، ۲۰۰۴)، ارزیابی رسمی (ورم مستر^{۱۲}، ۲۰۰۵) فرآیند یادگیری فردی، اعتماد سازی و ایجاد فهم مشترک (کولیچ^{۱۳}، ۲۰۰۵)، استرس شغلی (سنیکوتا^{۱۴}، ۲۰۰۵)، توانایی و انگیزه (پانی آراچون^{۱۵}، ۱۹۹۲)، برنامه های آموزش کارکنان (بارتل^{۱۶}، ۱۹۹۴)، روشن بودن هدف ها و انتظارات (وک چیو^{۱۷}، ۱۹۸۸) و تغییر (بلچر^{۱۸}، ۱۹۸۷) با بهره وری، رابطه ی معنی دار دارند.

راس^{۱۹} (۱۹۷۷) بهره وری را تابعی از منابع، مدیریت زیردستان و وظیفه های مدیریتی می داند. در بررسی هایی که توسط سومانث (۱۹۹۸) به عمل آمده، هفتاد روش گوناگون جهت بهتر کردن بهره وری تشخیص داده شده است. این روش ها، در پنج گروه اصلی بر پایه های فن شناسی، نیروی انسانی، فرآورده، کار (فرآیند) و مواد، دسته بندی شده اند. یکی از گام های اساسی در جهت افزایش بهره وری کارکنان، شناخت سبک های تفکر مدیران سازمان است. با شناخت سبک های تفکر مدیران، در می یابیم که چرا بعضی از آن ها در مشاغل خود موفق و برخی ناموفق اند. تفکر همیشه به یک شکل انجام نمی گیرد؛ از آنجا که مسوولیت نظام تعلیم و تربیت، بخصوص معلم پرورش قوه ی تفکر فراگیران است، شناخت آن لازم و ضروری است. سبک های تفکر، ما را قادر می سازند به توانایی های خود پی ببریم و متناسب با آن عمل کنیم. افراد با سبک های تفکر

- 1- Engle
- 2- Poxes
- 3- Chiu
- 4- Joseph
- 5- Zhang
- 6- Dygalo
- 7- Abdelati

- 8- Lynch
- 9- Provost
- 10- Stevens
- 11- Isom
- 12- Wormmeester
- 13- Coolidge
- 14- Cincotta

- 15- Panyarachun
- 16- Bartel
- 17- Vecchio
- 18- Belcher
- 19- Ross

متفاوت، مایلند از توانایی هایشان به طرق مختلف استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرشان، واکنش های متفاوت ارائه دهند. افراد، به مشاغلی نیازمندند که نه تنها با توانایی هایشان بلکه به همان نسبت و شاید بیشتر با سبک تفکرشان تناسب داشته باشند.

درک سبک های تفکر به فرد کمک می کند تا بهتر دریابد که چرا بعضی از فعالیت ها برای او مناسب است و برخی دیگر مناسب نیست و چرا در انجام یک مسوولیت، احساس خوشایندی به آنان دست می دهد ولی در مسوولیتی دیگر، این احساس دیده نمی شود (استرنبرگ، بی تا). مطالعات گوناگون در خصوص ارتباط سبک های تفکر با متغیرهایی نظیر وظایف مدیریتی، میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی (امیرخانی، ۱۳۸۱)، کارایی دبیران (کیایی ۱۳۸۲)، کارآیی مدیران (پایکاری ۱۳۷۹)، شیوه ی یادگیری (کلاکلین^۱، ۱۹۹۵) و شخصیت معلمان (استرنبرگ، ۲۰۰۱) شواهد قانع کننده ای فراهم کرده اند. به گفته ی فرنچ^۲ و همکاران (۱۹۸۶) فضای سازمانی، بر احساس، نگرش و رفتار افراد در محل کار تاثیر می گذارد.

بولدن^۳ (۱۹۹۲) نیز معتقد است که فضای سازمانی، منعکس کننده ی نگرش کارکنان و سبک مدیریت سازمان است. به نظر اشنایدر^۴ (۱۹۹۰) فضای سازمانی به طور گسترده ای به عنوان درک مشترک از خط مشی ها، اقدامات و رویه های سازمانی اعم از رسمی و غیر رسمی تعریف شده است. چاندان^۵ (۱۹۹۶) بیان می کند که فضای سازمانی، منعکس کننده ی نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دلبستگی می کنند و مجموعه ای از ویژگی ها و عواملی است که به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان، موثر است. به عقیده ی کوین^۶ (۱۹۹۶) فضای سازمانی، بیشتر بر توصیف فضای کاری، آنچنان که اعضای سازمان درک می کنند، تکیه دارد. به طور کلی جایگاه شغلی فرد در سلسله مراتب سازمانی می تواند، بر ادراک فرد از فضای سازمانی موثر باشد (استیرز^۷ ۱۹۹۷ سوفیانوس^۸، ۲۰۰۵؛ اربیش^۹، ۲۰۰۴؛ فوتز^{۱۰}، ۲۰۰۴). مطالعات زیادی نیز (ویلسون^{۱۱} ۲۰۰۵؛ دورکیکوا^{۱۲}، ۲۰۰۴؛ لمبرت^{۱۳}، ۲۰۰۴؛ فوتز، ۲۰۰۴؛ دمیریت^{۱۴}، ۲۰۰۵؛ جکسون^{۱۵}، ۲۰۰۵) ناظم، (۱۳۸۳) تاثیر خط مشی ها و فعالیت های مدیریت بر فضای سازمانی را تایید می کند.

1-Clocklin
2- French
3- Boulden
4- Schneider
5- Chandan

6- Koene
7- Steers
8- Sofianos
9- Erbisich
10- Fouts

11- Wilson
12- Durcikova
13- Lambert
14- DeMeritt
15- Jackson

علاوه بر این، در خصوص ارتباط بین فضای سازمانی با عوامل دیگر، نظیر هوش هیجانی (راجرز^۱ ۲۰۰۵) یادگیری سازمانی (جمنس^۲، ۲۰۰۴) و رضایت شغلی (استیونز^۳، ۲۰۰۵) شواهد محکمی وجود دارد. بنابراین، ضروری است که مدیران برای تحقق هر چه بیشتر هدف‌های سازمان، بر فضای سازمانی، نظارت و با ایجاد محیط مناسب کاری، زمینه ی افزایش بهره‌وری سازمانها را فراهم کنند.

روش

جامعه ی آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری این پژوهش، شامل مدیران و کارمندان اداره های آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه ی شهر تهران است. به دلیل گستردگی جامعه، ابتدا طبق نقشه ای که از واحد تحقیقات و پژوهش اداره ی کل آموزش و پرورش شهر تهران تهیه شد، از ۵ قسمت جغرافیایی (شمال، غرب شرق، مرکز و جنوب) بطور تصادفی، مناطق (۱، ۲، ۵، ۷ و ۸) انتخاب شد و از این مناطق ۱۲۰ مدیر و ۳۶۰ کارمند به صورت تصادفی سهمیه ای انتخاب شدند.

ابزار

در پژوهش حاضر، برای اندازه گیری سبک های تفکر، از پرسش نامه ی ۵۶ سوالی استرنبرگ استفاده شد که به صورت درجه بندی از «اصلا خوب نیست» تا «فوق العاده خوب است» تنظیم شده است. این پرسشنامه، شامل ۷ بعد سبک تفکر (قانون گذار، اجرایی، قضاوت گر، کلی نگر جزئی نگر، درون نگر و برون نگر) است. در این پژوهش، پایایی این آزمون از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد که نشان دهنده ی ضریب همسانی درونی ماده های مذکور است.

برای اندازه گیری جو سازمانی، از پرسش نامه ی لایل ساسمن و سام دیپ استفاده شد، این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد که به صورت درجه بندی از «کاملا مخالف» تا «کاملا موافق» تنظیم شده است. این پرسشنامه، شامل ۵ بعد (اهداف سازمان، نقش، پاداش، رویه ها و ارتباطات) است. پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۵ بدست آمد که نشان دهنده ی همسانی درونی بسیار بالای ماده های آزمون جو سازمانی است. همچنین، اعتبار این پرسشنامه، مبتنی بر نظریه ی لایل ساسمن و سام دیپ است و لذا از لحاظ محتوایی، اعتبار دارد.

علاوه بر این، برای اندازه گیری متغیر وابسته؛ یعنی بهره وری، از یک پرسش نامه ی ۱۷ سوالی محقق ساخته که به صورت ۵ درجه ای لیکرتی از « کاملاً موافق» تا « کاملاً مخالف» تنظیم شده بود استفاده شد. اعتبار آزمون بهره وری از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد که نشان می دهد این آزمون از ضریب اعتبار بسیار بالایی برخوردار است. برای روایی این آزمون به روایی محتوایی بسنده شد.

یافته ها

در جدول ۱، همبستگی بهره وری، جوسازمانی و سبک های تفکر ارایه شده است.

جدول ۱: خلاصه ی مدل مورد استفاده

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی سازگار شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۵۴۱	۰/۲۹۲	۰/۲۴۱	۳/۸۹۶۴۱

متغیرهای پیش بین: جوسازمانی (نمره ی کل)، سبک های تفکر (قضاوتگر، قانونگذار، درون گرا، برون گرا، جزیی نگر، کل نگر و اجرایی)
متغیر وابسته: بهره وری

همانطور که در این جدول مشاهده می شود، مجذور ضریب همبستگی برابر ۰/۲۹۲ محاسبه شده است. این موضوع حاکی از آن است که نزدیک به ۳۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در بهره وری، توسط ۵ متغیر مربوط به فضای سازمانی (نمره ی کل) و سبک های تفکر (۷ سبک تفکر) توجیه می شود. همچنین، ضریب همبستگی ۰/۵۴۱ که همبستگی بین مقدار مشاهده شده ی متغیر وابسته و مقدار پیش بینی شده ی آن از روی مدل رگرسیون است، نشان می دهد که می توان تا حدی از روی متغیرهای مستقل، مقدار متغیر وابسته را پیش بینی کرد. به علاوه، مقدار مشاهده شده ی ضریب همبستگی، نشان دهنده ی آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر، می تواند تا حدی برای پیش بینی استفاده شود. همچنین، با توجه به مجذور ضریب همبستگی استاندارد شده (۰/۲۴۱) می توان قضاوت کرد که مدل انتخاب شده، ۲۴ درصد از واریانس متغیر ملاک (بهره وری) را به حساب می آورد.

جدول ۲: خلاصه ی تحلیل واریانس (ANOVA)

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه ی آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۷۳۰	۸۶/۹۸۶	۸	۶۹۵/۸۹۱	رگرسیون
۵/	۱۵/۱۸۲		۱۱۱	۱۶۸۵/۲۰۱	باقیمانده
			۱۱۹	۲۳۸۱/۰۹۲	جمع

داده های جدول ۲ حاکی از این است که نسبت F به دست آمده (۵/۷۳۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنی دار است. بنابراین می توان قضاوت کرد که بین متغیر جو سازمانی، سبکهای تفکر و بهره وری، رابطه ی معنی دار وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون، معنی دار است.

جدول ۳: خلاصه ی ضرایب رگرسیون

سطح معنی دار	t	بتا	خطای معیار	B	ضرایب	
					استاندارد	ضرایب استاندارد نشده
۰/۰۰۰	۴/۵۳۰	--	۷/۰۷۱	۳۲/۰۳۳	(ثابت)	
۰/۶۷۰	۰/۴۲۷	۰/۰۳۷	۰/۰۷۶	۳/۲۶۸E-۰۲	قانونگذار	
۰/۹۱۱	-۰/۱۱۲	-۰/۰۱۱	۰/۱۱۸	-۱/۳۲E-۰۲	اجرائی	
۰/۴۰۶	۰/۸۳۴	-۰/۰۸۴	۰/۰۵۷	-۴/۷۹E-۰۲	قضاوتگر	
۰/۹۲۵	۰/۰۹۵	۰/۰۰۹	۰/۰۸۱	۷/۶۷۲E-۰۳	کلی نگر	
۰/۰۰۸	-۲/۶۸۲	-۰/۲۴۳	۰/۰۸۶	-۰/۲۳۲	جزیی نگر	
۰/۲۲۶	۱/۲۱۸	۰/۱۱۰	۰/۰۵۸	۷/۱۲۲E-۰۲	درون گرا	
۰/۳۴۲	۰/۹۵۵	۰/۰۸۶	۰/۰۹۴	۸/۹۶۰E-۰۲	برون گرا	
۰/۰۰۰	۵/۸۴۹	۰/۴۷۵	۰/۰۶۶	۰/۳۸۵	جوسازمانی (نمره ی کل)	

ضرایب متغیرهای مستقل فضای سازمانی و سبک های تفکر در ستون بتا جدول ۳ ارائه شده است. با

استفاده از این ضرایب، معادله ی رگرسیون به صورت زیر ارائه می شود:

$$۳۲/۰۳۳ + (فضای سازمانی) ۰/۴۷۵ + (جزیی نگر) -۰/۲۴۳ = بهره وری$$

در این مدل، ضریب سبک تفکر جزیی نگر ($-0/243$) حاکی از این است که با تغییر یک واحد در متغیر سبک تفکر جزیی نگر، مقدار بهره وری $0/243$ برابر کاهش خواهد یافت با این حال، در خصوص ضریب فضای سازمانی (نمره ی کل) ($0/475$) نشان می دهد که با تغییر یک واحد در متغیر فضای سازمانی، مقدار بهره وری $0/47$ برابر افزایش می یابد. در هر حال، با مراجعه به آماره ی t و سطح معنی داری آن می توان قضاوت کرد که فقط تفکر جزیی نگر و متغیر جوسازمانی با بهره وری، همبستگی معنی دار دارند و می توانند پیش بینی کننده ی بهره وری باشند. با این حال این یافته بدین معنی نیست که سایر سبک های تفکر به تنهایی یا همراه با سایر متغیرها، پیش بینی کننده ی خوبی برای بهره وری نیستند بلکه، تنها به این معنی است که این متغیرها به طور معنی دار در این مدل نقش ندارند.

جدول ۴: خلاصه ی مدل مورد استفاده

مدل	ضریب	مجدور	مجدور ضریب	خطای معیار
	همبستگی	ضریب	همبستگی	برآورد
		همبستگی	سازگار شده	
۱	۰/۵۵۵	۰/۳۰۸	۰/۲۳	۳/۹۲۴۰۳

مقدار پیش بینی: روابط نقش، پاداش ها، روبه ها، هدف، قانونگذار، اجرایی
 قضاوتگر، کل نگر، جزیی نگر، درون گرا، برون گرا.

متغیر وابسته: بهره وری

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، مجدور ضریب همبستگی ($0/308$) حاکی از این است که نزدیک به ۳۱ درصد از پراکندگی مشاهده شده در بهره وری، توسط ۱۲ متغیر مربوط به فضای سازمانی (۵ مولفه) و سبک های تفکر (۷ سبک) توجیه می شود. این مقدار، چندان قابل توجه نیست. همچنین ضریب همبستگی به دست آمده ($0/555$) که همبستگی بین مقدار مشاهده شده ی متغیر وابسته و مقدار پیش بینی شده ی آن از روی مدل رگرسیون است، نشان می دهد که می توان تا حدی از روی متغیرهای مستقل، مقدار متغیر وابسته را پیش بینی کرد. به علاوه، مقدار مشاهده شده ی ضریب همبستگی، نشان دهنده ی آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر، می تواند تا حدی برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، با توجه به مجدور ضریب همبستگی استاندارد شده

(۰/۲۳۰) می توان قضاوت کرد که مدل انتخاب شده، ۲۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (بهره وری) را به حساب می آورد.

جدول ۵: خلاصه ی تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA)

مدل	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی دار
رگرسیون	۷۳۳/۵۰۳	۱۲	۶۱/۱۲۵	/۹۷۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶۴۷/۵۸۹	۱۰۷	۱۵/۳۹۸	۳	
جمع	۲۳۸۱/۰۹۲	۱۱۹			

جدول ۶: خلاصه ی ضرایب رگرسیون

مدل	t ضرایب استاندارد شده			سطح معنی دار	
	ضرایب استاندارد نشده	B	خطای معیار		
(ثابت)	۳۱/۴۴۶	۷/۲۸۵	--	۴/۳۱۶	۰/۰۰۰
قانونگذار	۴/۹۰۷E-۰۲	۰/۰۷۹	۰/۰۵۵	۰/۶۲۰	۰/۵۳۶
اجرایی	-۲/۱۴E-۰۲	۰/۱۲۱	-۰/۰۱۸	-۰/۱۷۶	۰/۸۶۱
قضاوتگر	-۵/۵۷E-۰۲	۰/۰۶۱	-۰/۰۹۷	-۰/۹۱۹	۰/۳۶۰
کلی نگر	۰/۵۶۹E-۰۲	۰/۰۸۴	۰/۰۴۳	۰/۴۲۴	۰/۶۷۲
جزیی نگر	-۰/۲۴۶	۰/۰۸۹	-۰/۲۵۸	-۲/۷۵۱	۰/۰۰۷
درون گرا	۶/۷۳۵E-۰۲	۰/۰۵۹	۰/۱۰۴	۱/۱۳۵	۰/۲۵۹
برون گرا	۶/۸۱E-۰۲	۰/۰۹۷	۰/۰۶۵	۰/۷۰۴	۰/۴۸۳
هدف	۰/۴۹۹	۰/۳۱۲	۰/۱۶۲	۱/۶۰۲	۰/۱۱۲
نقش	۰/۳۳۱	۰/۲۷۸	۰/۱۱۷	۱/۱۹۰	۰/۲۳۷
پاداش	۴/۰۷۸E-۰۲	۰/۲۶۶	۰/۰۱۶	۰/۱۵۳	۰/۸۷۹
روابط	۰/۵۱۳	۰/۳۲۱	۰/۱۷۱	۱/۵۹۶	۰/۱۱۳
رویه ها	۰/۶۲۴	۰/۲۶۶	۰/۲۳۰	۲/۳۴۶	۰/۰۲۱

خلاصه ی (ANOVA) نشان می دهد که نسبت F به دست آمده ($۳/۹۷۰$) در سطح آلفای $۰/۰۱$ معنی دار است. بنابراین، می توان قضاوت کرد که بین ۵ مولفه ی جو سازمانی، ۷ سبک تفکر و بهره وری رابطه ی معنی دار وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنی دار است. ضرایب متغیرهای مستقل، مولفه های فضای سازمانی و سبک های تفکر در ستون بتا، ارایه شده است. با استفاده از این ضریب، معادله ی رگرسیون به صورت زیر برآورده می شود:

$$\text{بهره وری} = ۰/۲۵۸X + ۰/۲۳X + (۳۱/۴۴۶)$$

در این مدل، ضریب سبک تفکر جزئی نگر ($-۰/۲۵۸$) حاکی از این است که با تغییر یک واحد در متغیر سبک تفکر جزئی نگر، مقدار بهره وری $۰/۲۵۸$ برابر کاهش خواهد یافت. با این حال در خصوص ضریب مولفه ی رویه ها ($۰/۲۳۰$) نشان می دهد که با تغییر یک واحد در متغیر رویه ها مقدار بهره وری $۰/۲۳۰$ برابر افزایش می یابد. در هر حال، با مراجعه به آماره ی t و سطح معنی داری آن می توان قضاوت کرد که تنها متغیرهای سبک های تفکر جزئی نگر و مولفه ی رویه های فضای سازمانی با بهره وری، همبستگی معنی دار دارند و می توانند پیش بینی کننده باشند. بنابراین این یافته بدین معنی نیست که سایر مولفه ها و سبک های تفکر به تنهایی یا همراه با متغیرها، پیش بینی کننده ی خوبی برای بهره وری نیستند بلکه، تنها به این معنی است که این متغیرها بطور معنی دار در این مدل نقش معنی دار ندارند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از این پژوهش، حاکی از این است که بین متغیر سبک های تفکر مدیران (۷ سبک) و متغیر جو سازمانی (نمره ی کل) با بهره وری کارکنان، همبستگی معنی دار وجود دارد. بطور تفصیلی، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که در بین ۷ سبک تفکر، تنها سبک تفکر جزئی نگر ($\rho < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۲۴۳$) با بهره وری کارکنان همبستگی منفی دارد. این یافته، به طور کلی، با یافته های مطالعات مربوط به نقش سبک های تفکر در متغیرهایی نظیر کارآیی مدیران (کیایی، ۱۳۸۲) کارآیی مدیران (پایکاری، ۱۳۷۹) و شیوه ی یادگیری (کلاکلین، ۱۹۹۵) مطابقت دارد.

در خصوص متغیر جوسازمانی با توجه به نتایج بدست آمده ($\beta = 0/475 P < 0/01$) این متغیر نقش مهمی در بهره وری کارکنان دارد. علاوه بر این، در مورد مولفه ها و ابعاد جوسازمانی، نتایج حاکی از ارتباط معنی دار مولفه ی رویه ها ($\rho < 0/05$ و $\beta = 0/230$) با بهره وری است. این یافته ها نیز با نتایج مطالعات دیگر در خصوص ارتباط جوسازمانی با متغیرهایی نظیر یادگیری سازمانی (جمنس ۲۰۰۴) رضایت شغلی (استیونز، ۲۰۰۵) و بهره وری (براری، ۱۳۸۴؛ بوید^۱، ۱۹۹۶؛ هیلبر^۲، ۲۰۰۵ و یلانی^۳، ۱۹۹۶؛ ژوزف، ۲۰۰۵؛ زانگ، ۲۰۰۲، ۲۰۰۱، ۲۰۰۴؛ دیگالو، ۲۰۰۴؛ عبدلاتی، ۲۰۰۵؛ لنج ۲۰۰۵؛ پرووست، ۲۰۰۵؛ استیونز، ۲۰۰۵؛ ایسوم، ۲۰۰۴) هماهنگ است.

به علاوه، در خصوص فضا یا جو سازمانی نیز مطابق با آرای دانشمندان و متخصصان حوزه ی مدیریت و روان شناسی صنعتی و سازمانی، این متغیر، نقش به سزایی در سازمان ها و به ویژه در بهره وری دارد. (فرنچ و همکاران، ۱۹۸۵؛ اشتایدر، ۱۹۹۰؛ آونز^۴، ۱۹۹۱؛ بونو، ۱۹۹۲؛ دنیسون^۵، ۱۹۹۶؛ ناظم، ۱۳۷۸؛ بولدن، ۱۹۹۲؛ استراتونو^۶ همکاران، ۱۹۹۳؛ ناظم، ۱۳۸۰؛ ناظم، ۱۳۸۳؛ عبدالله^۷، ۱۹۹۲؛ دمیریت، ۲۰۰۵؛ جکسون، ۲۰۰۵؛ سوفیانس، ۲۰۰۵؛ ویلسون، ۲۰۰۵؛ دورکیکوا، ۲۰۰۴ و اربیش ۲۰۰۴) بنابراین، ایجاد فضای سازمانی مناسب می تواند در افزایش کارآیی و بهره وری، بسیار موثر باشد.

منابع

- استرنبرگ، رابرت. جی (بی تا). سبک های تفکر. ترجمه ی علا الدین اعتماد اهری و علی اکبر خسروی (۱۳۸۰). تهران: دادار
- اکبری، ع. (۱۳۸۴). رابطه بین سبک رهبری و موضع کنترل مدیران با بهره وری کارکنان مدارس ابتدایی نواحی ۱ و ۲ شهرهای سلطانیه، طارم علیا، ایجرود، منطقه زنجان رود، استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- آل یعقوب، س، ف. (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و بهره وری مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان خوی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

1- Boyd
2- Hillber
3- Villani

4- Ownes
5- Denison
6- Strutton

7- Abdullah

- براری، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با بهره وری مدیران شهرداری های شرق استان تهران. پایان نامه کارشنای ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- پایکاری، ف. (۱۳۷۹). رابطه سبک تفکر مدیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهرستان کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- توردال، د. (بی تا). ایجاد تغییر مداوم. ترجمه رمضانعلی رویایی، مجموعه مقالات بهره وری: تهران انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- چناری، ع. (۱۳۸۳). رابطه بین رعایت اصول روابط انسانی مدیران با بهره وری آنان در دبیرستان های دولتی پسرانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حسین زاده، ا. (۱۳۸۴). رابطه بین کارآفرینی مدیران و جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- زمانی، ا. (۱۳۸۳). مقایسه بهره وری مدیران با تحصیلات تخصصی در حیطه مدیریت با مدیران سایر رشته ها در دوره متوسطه شهرستان شاهرود از دیدگاه دبیران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- سراج، ا. (۱۳۸۴). رابطه خلاقیت و سبک رهبری با بهره وری مدیران آموزشی مدراس راهنمایی و دبیرستان شهرستان سوادکوه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- فروتن، م. ح. (۱۳۸۴). رابطه بین سبک های نظارتی مدیران با بهره وری کارکنان در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان سراسر کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- کریم وند، ص. (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان با بهره وری آنان در آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- کیانی، پ. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سبک تفکر دبیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهر قدس شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

ناظم، ف. (۱۳۸۳). بررسی رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره وری خدمات مدیران صنایع پتروشیمی به منظور ارایه الگوی مناسب مدیریتی. طرح پژوهشی، شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران.

ناظم، ف. (۱۳۷۸). بررسی رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره وری خدمات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارایه الگوی مناسب مدیریتی. طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

ناظم، ف. (۱۳۸۰). بررسی رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره وری خدمات مدیران آموزشگاه به منظور ارایه الگوی مناسب مدیریتی آموزش. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

نبی زاده، و.ر. (۱۳۸۰). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر میزان بهره وری از دیدگاه کارکنان سازمان مسکن و شهرسازی استان مازندران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Abdelati, W. F. (2004). Productivity and productive efficiency of manufacturing firms in Egypt, 1966-1986, *Dissertation Abstract*, PhD, Princeton university.

Abdullah, M. (1992). *Organizational culture/ The key to excellance, Malaysian Success Stories*. Better quality of worklife through Productivity, APO. *abstract, PhD*, Virginia Commonwealth University.

Astor, K. E. (2005). "A case study of instructional supervision, including teacher evaluation, and the impact on teacher practivce". *Dissertation Abstract, ED*, University of Sothern California.

Bartel, A. P. (1994). *Productivity gains from the implementation of eployee training programs*, Industriall relations, vol 33, Iss4.

Belcher, J. G. (1987). *Productivity plus* How today's best run companies are gaining the competetive edge, Houston texas, gulf publishing company.

Boon, L. E., & Kurtz, D. (1992). *Management*. McGraw-Hill, Inc.

Boulden, G. P. (1992). *Productivity linked to Profitability the basis for improve work life*. Betler quality of work life throug productivity, (Asian productivity Organizations).

Boyd, S. S. (1996). Community college climate and effects on the academic departments (organizational climate, leadership), *Dissertation abstract*. North Carolina State University.

Chandan, I. (1996). *Organizational behavior*, vikas, Inidia.

Chiu, S. K. (2005). The linkage of job performance to goal setting, work motivation, team building, and organizational commitment in the high-

- teach industry in Taiwan (China). *Dissertation Abstract DBA*, Nova Southeastern university.
- Cincotta, J. A. (2005), The link between individual occupational stress and organizational effectiveness as shown by performance evaluation, productivity measures, and employee satisfaction. *Dissertation Abstract EdD*, The George Washington University.
- Clocklin, G. J. (1995). An Exploration of the Relationship Between Critical thinking skills and preferred learning styles of first year Nursing students. *Dissertation abstract*, Western Michigan.
- Coolidge, Kimberly W., (2005), "Teacher and supervisor reflections: A case study. *Abstract, PhD*, Virginia Commonwealth University.
- DeMeritt, E. G. (2005). An examination of the effect of organizational storytelling on the administrative climate of church – based schools as a model for the leadership of nonprofit organizations. *Dissertation Abstract PhD*, Capella university.
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars, *Academy of management Review*, vol. 21. No.3.
- Durcikova, A. (2004). The role of organizational climate in the use of knowledge management systems to support problem- solving. *Dissertation Abstract PhD*.
- Dygallo, N. (2004). Essays on measuring human capital and older workers' productivity, *Dissertation Abstract, PhD*, Cornell university.
- Engle, M. C. (2004). Changes in job satisfaction and productivity between team-directed and single-leader work groups. *Dissertation Abstract. PhD*, Capella university.
- Erbisch, P. Sue M. (2004). Management style, organizational climate, and organizational. *Dissertation Abstract*, Western Michigan.
- Erbisch, P. Sue M. (2004). *Management style, organizational climate, and organizational*. Maastricht University.
- Fouts, H. M. (2004) Organizational climate of North Carolina cooperative extension. *Dissertation Abstract. EdD*, North Carolina State University.
- French, W. L. (1986). *Human resources management*, Houghton –mifflin company .
- Isom, S. A. (2004). Relating job satisfaction to research productivity: Tenured faculty in two colleges at a midwest research extensive university. *Dissertation Abstract, PhD*. university of Minnesota.
- Jackson. M. P. (2005). Organizational climate and hospital nurses' job satisfaction, burnout, and intent to leave. *Dissertation Abstract, PhD*. university of Pennsylvania.

- Jimenez, B. M. (2004). Organizational climate and organizational learning in schools, *Dissertation abstract, EdD*. John's University, school of Education and Human services.
- Joseph, R. (2005). A quantitative study of the strength of correlation between the characteristic of institutional and faculty vitality with research productivity of selected allied health faculty at public health science universities within the united states, *Dissertation Abstract PhD*, Capella university.
- Koene, B. A. S. (1996). Organizational culture, leadership and performance in context: trust and rationality in organizationa. *Dissertation abstract, Ph.D*. Masstricht University.
- Lambert, W. E. (2004). Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A correlational study. *Dissertation Abstract*. Nova southeastern university.
- Landel, R. (1986). *Managing productivity, through people: An operations Perspective*. sponsors of the colgate Darden Graduate school of business, University of Virginia.
- Lynch, L. L. (2005), The relationship of lean manufacturing 52 principles to quality, productivity, and cycle time, *Dissertation Abstract PhD*, Walden university.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 494-512.
- Mescon, A. & K. (1988). *Management*. third edition, Harper international edition.
- Monga, R. C. (1997). *The emerging definition of productivity: A proposal*. Asian productivity organization (APO), Nordica International, LIT.,
- Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. forth edition American Allyn and Bacon.,
- Panyarachun, A. (1992). *Better quality of work life through productivity*, Asia productivity organizational (APO).
- Poxes, A., Madureria, J. R. (2004). Communication and organizational climate in the administration of NCAA intercollegiate athletic programs in the southeast United State. *Dissertation Abstract PhD*, The university of Sothern Mississippi. predictive, integrative model", *Dissertation abstract, PhD*, the University of Texas at Austin.
- Prokopenko, J. (1992). *Productivity management: A practical handbook*. Geneva: ILO.
- Provost, M. W. (2005). A study of four public higher education institutions in Florida: the relationships between faculty and administrator goal

- congruence, faculty productivity and job satisfaction, *Dissertation Abstract*, EdD. Florida Atlantic university.
- Ranftl, R. M. (1989). *Seven keys to high productivity*, Productivity. A.Dale Timpe, Kend publishing .
- Robbins, S. (1991). *Organizational behavior. Concepts, controversies, and applications*, Prentice - Hall of India Private Limited, New Delhi.
- Rogers G. S. (2005). A study of the relationship of principal emotional intelligence competencies to middle school organizational climate and health in the state of Washington. *Dissertation Abstract EdD*, Seattle Pacific university.
- Ross, J. E. (1977). *Managing Productivity*. Reston publishing Company.
- Schermerhorn, J.R., & John, R.(1989). *Management for productivity*. John Wiley and Sons, Inc.,
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sofianos, T. J. (2005). The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community college executive secretaries and/or associates to the president. *Dissertation Abstract, PhD*, university of Florida.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness. A behavioral view*, Good year publishing company.
- Stevens, D. J. (2005). The correlation of job satisfaction and worker productivity in the market data industry. *Dissertation Abstract PhD*, Capella university.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1992). *Management*. fifth edition, 15 BN:0-13 544235.
- Strutton, D. T., & Pelton, L. E. (1993). Relationship between psychological climate and trust between salespersons and their managers in sales organizations, *Psychological report*, vol 72, ISS 3.
- Sumanth, D. J. (1998). *Total productivity management*. CRS press LLC.
- Vecchio, R., P., (1988). *Organizational behavior*, Dryden, Inc.
- Villani, C. J. (1996). The interaction of leadership and climate in four suburban schools: limits and possibilities. (principals, elementary education, academic achievement, teacher productivity, self-esteem), *Dissteration abstract, EdD*, Fordham University.
- Wilson, C. L. (2005). Principal leadership, school climate, and the distribution of leadership within the school community. *Dissertation Abstract EdD*, university of Montana.
- Wormmeester, R. B. (2005). "High school teachers' and administrators' perceptions of the teacher evaluation process in California's public school", *Dissertation Abstract, EdD*, University of Southern California.

- Zhang, L. F. (2001). Do thinking styles contribute to academic achievement beyond self-rated abilities? *The Journal of Psychology*, 135 (6), 621-637.
- Zhang, L. F. (2002). Thinking styles and teachers' characteristic. *International Journal of Psychology*, 37(1),3-12.
- Zhang, L. F. (2004). Does thinking for a balanced use of thinking styles enhance students' achievement? *Personality and individual differences* 38(2005) 1135-1147, Elsevier Ltd. Available online at www.sciencedirect.com.

