
بررسی رابطه بین گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۷۷-۷۸.

پژوهشگران: صدیقه ادیبی سدد
دکتر قربانعلی سلیمی - دکتر سعید رجایی پور
۱ اردیبهشت ماه ۱۳۷۸

چکیده مقاله

مدیران سازمان‌ها مجبورند: برای رفع مشکلات، بررسی وضع موجود، استناد به مطلوب از فرصت‌ها و جلوگیری از مخاطرات و تهدیدهای آینده و نیز تحقق اهداف مطلوب سازمان خود، تدابیری بیندیشند، راه‌حل‌هایی جستجو نمایند و دست به اتخاذ تصمیم بزنند، تصمیم‌گیری، به عنوان مهمترین کارکرد مدیران، از ابتدای ارایه ادبیات مدیریت (اواسط دهه ۵۰ میلادی)، مطرح گردیده گاه مترادف با کل مدیریت، گاهی به عنوان جوهره مدیریت و گاهی هم، تحت عنوان کانون و یا قلب فرآیند مدیریت، تلقی شده است.

از طرف دیگر رفتار تصمیم، متأثر از باورها و ارزش‌های تصمیم‌گیرنده است، این ارزش‌ها و اعتقادات، همانند صافی، دو مرحله ارزیابی و انتخاب راه‌کارها (راه‌حل‌ها) را در فرآیند اتخاذ تصمیم تحت تأثیر قرار می‌دهند.

تحقیق پیش رو، با هدف بررسی ارتباط میان گرایش های ارزشی (بر اساس مدل ارزشهای آپورت) و سبک های تصمیم گیری (بر اساس الگوهای تنبام- شعیب و وروم- یون در زمینه تصمیم گیری) مدیران، انجام شد، تعداد ۲۵۰ نفر از دبیران و مدیران نواحی ۲ و ۳ و ۵ آموزش و پرورش اصفهان، به عنوان نمونه آماری منتخب از جامعه دبیران و مدیران دبیرستانهای شهر اصفهان، که با استفاده از روش های نمونه گیری تصادفی ساده، خوشه ای و طبقه بندی (سهمی)، انتخاب گردیده بودند و به سؤالات دو پرسشنامه پاسخ دادند: پرسشنامه استاندارد شده آپورت، برای مطالعه گرایش های ارزشی مدیران ۲- پرسشنامه محقق ساخته مطالعه سبک های تصمیم گیری مدیران.

اطلاعات و داده های حاصل از اجرای پرسشنامه ها، با استفاده از روش های آمار استنباطی (آزمون t گروه های مستقل- تجزیه- تحلیل واریانس دوره راهه- تحلیل رگرسیون چند متغیره) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های ده گانه پژوهش معلوم ساخت:

میان گرایش های ارزشی (نظری، اقتصادی، اجتماعی، هنری، سیاسی، مذهبی) دبیران با سبک های تصمیم گیری (آمرانه، مشورتی و مشارکتی) آن ها رابطه معنادار مثبت، در برخی موارد منفی (معکوس وجود دارد، مدیران مرد و زن، در زمینه بکارگیری سبک های تصمیم گیری (به جز سبک مشورتی) و گرایش نسبت به ارزش ها (به جز ارزش اجتماعی) و نیز تشکیل میسبم ارزشی خود، عملکردی متفاوت بروز داده اند.

مقدمه

وجود سازمان های بزرگ و پیچیده، همچنین دانش فنی مربوط به اداره این سازمان ها یعنی مدیریت، برای هر نوع تحول و پیشرفتی، در جوامع ضرورت نام دارد و دانش فنی اداره سازمان ها، از اوایل قرن بیستم به صورت های نظری و کاربردی، با رویکردهای مختلف ارایه شده است، در ابتدا وظایف مدیران، در قالب های نظری از یکدیگر تفکیک شد. یکی از وظایف مهم مدیران که در اغلب تقسیم بندی های موجود در ادبیات مدیریت به چشم می خورد، کارکرد تصمیم گیری آنان بوده است، طوری که گاهی این کارکرد مترادف با کل مدیریت قلمداد شده، گاهی از آن به عنوان جوهره مدیریت که در سیر وظیف مدیر جریان دارد، نام برده شده گاهی از آن به عنوان کانون فرآیند مدیریت و یا شاه راهی که تمامی وظایف مدیر، الزاماً باید از آن گذر کند، یاد شده است. تصمیم گیری در کاری و اثربخش کردن فعالیت های سازمانی تأثیر مستقیم داشته و می تواند بر هدایت و کنترل رفتار افراد در سازمان مؤثر واقع شود، علاوه بر تأثیر سازمانی، دارای تأثیر فردی نیز می باشد، کیفیت تصمیمات اخذ شده توسط یک مدیر، با موفقیت حرفه ای و احساس

رضایت او مرتبط است.

تصمیم‌گیری در سازمان شامل انتخاب اعمالی است که به منظور تحقق اهداف یا حل مسایل سازمان صورت می‌گیرد. این فرآیند شامل مراحل تشخیص مسأله (موضوع تصمیم)، کسب اطلاع، ارائه و ارزیابی راه‌کارها و انتخاب یکی از راه‌کارها می‌باشد. «نظری نواد، ۱۳۷۶، ص ۴۱۲».

از طرف دیگر باورها و ارزش‌های تصمیم‌گیرنده همانند صافی عمل می‌کنند که دو مرحله ارائه راه‌کارها، و نیز ارزیابی و انتخاب راه‌کارها را در فرآیند تصمیم‌گیری، تحت تأثیر قرار می‌دهند، به عبارت دیگر «ارزش‌های جامعه، سازمان و تصمیم‌گیرنده، در همه تصمیم‌گیری‌های مدیر، به طور ناگشودنی درهم تنیده هستند» (نانلی، ۱۳۷۰، ص ۲۱۵). با توجه به این که ارزش‌ها به طور ضمنی و آشکار، ادارک‌ها، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، طرز تلقی، اهداف و روابط کاری افراد، از جمله مدیران را متأثر ساخته و یکی از عناصر مهم در فرهنگ سازمانی نیز تلقی می‌شود، ضرورت ایجاد می‌کند، مطالعه‌ای برای روشن نمودن وجود یا عدم وجود رابطه معنادار میان رفتار تصمیم‌باگرایش‌های ارزشی مدیران انجام پذیرد، در این مقاله تلاش شده است ارتباط میان دو مقوله تصمیم‌گیری و ارزش‌ها، توصیف، سنجش و تبیین شود.

مرور ادبیات تحقیق

در میان پژوهش‌های انجام گرفته در داخل و خارج از کشور، که قابل دسترس بوده است، پژوهشی که رابطه میان سبک‌های تصمیم‌گیری و گرایش‌های ارزشی مدیران را توصیف نماید، ملاحظه نگردید، لذا مرور ادبیات این مقاله، شامل نظریات و پژوهش‌هایی است که در زمینه مقولات ارزش‌ها و یا تصمیم‌گیری بطور منفک انجام گرفته می‌باشد.

بحث تصمیم‌گیری از ابتدا، به عنوان بخشی تفکیک‌ناپذیر از مدیریت، در ادبیات مربوطه مطرح گردید، ولی به دلیل تأکید بیش از حد نظریه پردازان کلاسیک که تصمیم‌گیری را حق مسلم مدیر در سازمان تلقی می‌نمودند، تحقیق در مورد جنبه‌های مختلف این کارکرد مدیران، در آن زمان بسیار اندک بوده است.

شاید بتوان اولین اظهار نظر و یا برخورد با موضوع تصمیم‌گیری در سازمان را به عنوان مهم‌ترین وظیفه مدیر به بارنارد نسبت داد، او معتقد بود: تصمیم‌گیری فرآیند ضروری سازگاری در سازمان است، و عوامل فیزیکی، زیستی، فردی و اجتماعی لازم، به منظور فراهم سازی ترکیب خاصی از شیوه مدیریت، انتخاب می‌گردند (به نقل از ناللی، ۱۳۷۰، ص ۲۸۶). همچنین بارنارد (۱۹۳۸)، موقعیت‌هایی که اتخاذ تصمیم را برای مدیران ضروری می‌سازد، مشخص نمود.

سایمون، نظریه پرداز دیگری بود که موضوع تصمیم‌گیری را از ابعاد مختلف مورد بررسی

قرار داد، آنگاه مقالات و کتابهایی در این زمینه نوشت، سایمون (۱۹۴۴-۱۹۶۰)، تصمیم‌گیری را با مدیریت مترادف دانسته، معتقد بود مدیریت چیزی به جز شبکه‌ای پیچیده از فراگردهای تصمیم‌گیری نیست.

گرک^۲ (۱۹۵۷)، نیز تصمیم‌گیری را قلب مدیریت قلمداد نموده، معتقد بود این وظیفه در کانون فرآیند مدیریت جای دارد (ص ۲۵۱).

گریفیث^۳ (۱۹۵۹)، بر این باور بود که تصمیم‌گیری تمامی فرآیند مدیریت را متأثر می‌سازد، او انواع تصمیمات را شامل میانه‌ای، استینافی و خلاق^۴، می‌داندست. (به نقل از نائلی، ۱۳۷۰). به‌طور کلی، حرکت و شتاب محسوسی که از اواسط دهه ۵۰ میلادی، در زمینه توجه و نیز انجام پژوهش‌های مربوط به تصمیم‌گیری، آغاز شد، منجر به ارایه تئوریهای مختلفی گردید که امروز سیر تحول و تطور آن را می‌توان در قالب الگوهای مختلف، که در مورد رفتار تصمیم‌گیری در متون علمی مدیریت وجود دارد، ملاحظه نمود. از جمله: الگوهای تصمیم‌گیری کلاسیک، رفتاری، باز، افزایشی، جنیس و مان^۵، ارزش مورد انتظار در تصمیم، و نیز الگوهای تصمیم‌گیری ارائه شده توسط مایر^۶، تنبام و اشمیت^۷، وروم ویتون^۸، را می‌توان نام برد. پژوهش‌های دیگری هم در زمینه ارتباط تصمیم‌گیری با مقولاتی نظیر رهبری، رضایت شغلی، روحیه و انجام گرفته است که به دلیل عدم وجود مشابهت کامل و همپوشی لازم با موضوع این مقاله، از ذکر آنها امتناع می‌گردد.

آلبورت^{۱۰} و همکارانش، اولین و مهم‌ترین پژوهش، در زمینه تعیین و طبقه‌بندی ارزش‌های افراد را در سال ۱۹۵۱، انجام داده، شش دسته ارزش را شناسایی نمودند که عبارتند از: ارزش‌های نظری، هنری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و مذهبی.

پس از آلبورت، گریوز^{۱۱} در سال ۱۹۷۰، پژوهشی در زمینه تعیین سطح مختلف ارزش‌های افراد، بر اساس تئوری سیستم باز، انجام داد و معلوم ساخت که ارزش‌های افراد نیز سبک زندگی آن‌ها، سلسله مراتب خاصی دارد، گریوز (۱۹۷۰)، افراد را بر اساس ارزش‌های آن‌ها به هفت گروه تقسیم نمود که عبارتند از: واکنشی، قبیله‌ای، خودمحور، سازشکار، نفوذگر، اجتماع‌گرا و وجودگرا.

اردوبادی (۱۳۵۴)، در پژوهش خود برای تعیین گرایش‌های ارزشی دانشجویان، به این نتیجه رسید که در میان دانشجویان ایرانی ارزش‌های نظری بیشتر به چشم می‌خورد، و نیز گرایش به ارزش‌های اجتماعی و سیاسی، در رتبه‌های بعدی، برای دانشجویان مذکور مطرح بوده است. تیموری (۱۳۷۳)، در مطالعه‌ای برای تعیین نظام ارزشی مدیران، بر اساس الگوی گریوز، به این نتایج دست یافت که بین گرایش‌های مدیران به لایه‌های مختلف ارزشی یا ناحیه خدمتی و میزان تحصیلات آنها رابطه معنادار وجود ندارد ولی عامل جنسیت و سنوات خدمت، با ارزش

قبیله‌گرایی و نفوذگرایی این مدیران، رابطه معکوس داشته است.

سلیمانی (۱۳۷۵)، در تحقیق خود پیرامون رابطه گرایش‌های ارزشی با رفتار رهبری مدیران، به این نتیجه دست یافت که: به طور کلی، گرایش‌های ارزشی مدیران با رفتار رهبری آن‌ها رابطه معنادار نداشته است.

حانظی (۱۳۷۶)، نیز طی مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه میان گرایش‌های ارزشی با تعهد سازمانی مدیران، به این نتیجه رسید که بین گرایش‌های ارزش اقتصادی، هنری، اجتماعی و مذهبی مدیران مردم تعهد سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد، در حالی که هیچ‌یک از ارزش‌های مدیران زن با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنادار نشان نداده است.

هدف کلی پژوهش

هدف کلی در این پژوهش، بررسی رابطه بین گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران دبیرستان‌های نهر اصفهان، بوده است. این که آیا بین گرایش‌های ارزشی نظری، هنری، یاسی، اجتماعی، اقتصادی و مذهبی (بر اساس مدل آلپورت) و هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری آمرانه، مشورتی و مشارکتی (با توجه به نظریه وروم ویتون در تصمیم‌گیری) مدیران به طور کلی و نیز به تفکیک جنسیت آن‌ها، رابطه معنادار وجود دارد؟ بیشترین و کمترین میزان ارتباط میان کدام یک از سبک‌های تصمیم‌گیری و گرایش‌های ارزشی وجود داشته؟ آیا مدیران مرد و زن در زمینه به کارگیری سبک‌های تصمیم‌گیری، گرایش نسبت به ارزش‌های ششگانه، تعیین تقدم و تأخر ارزش‌ها در سیستم ارزشی خود، بطور مشابه و یکسان عمل نموده‌اند یا در زمینه‌های فوق عملکردی متفاوت بروز داده‌اند؟ سؤالاتی است که مقاله حاضر قصد پاسخگویی به آن را دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

اهداف جزئی

الف) تبیین رابطه بین گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران به طور کلی.
ب) تبیین رابطه میان گرایش‌های ارزشی نظری، هنری، سیاسی، مذهبی، اقتصادی و اجتماعی، با هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری آمرانه، مشورتی و مشارکتی مدیران، به تفکیک جنسیت.

ج) تعیین سلسله مراتب (رتبه‌بندی) کاربرد سبک‌های تصمیم‌گیری سه گانه توسط مدیران.

د) تعیین سلسله مراتب (رتبه‌بندی) ارزش‌ها، در سیستم ارزشی مدیران مرد و زن.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه (۱) - بین گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران (مرد و زن) رابطه

وجود دارد.

فرضیه ۱-۱- بین گرایش های ارزشی (نظری، هنری، سیاسی، مذهبی، اقتصادی و اجتماعی) با سبک آمرانه تصمیم گیری مدیران رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۲- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشورتی تصمیم مدیران رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۳- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشارکتی تصمیم مدیران رابطه وجود دارد.

فرضیه (۱)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک آمرانه تصمیم مدیران مرد رابطه وجود دارد.

فرضیه (۲)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشورتی تصمیم مدیران مرد رابطه وجود دارد.

فرضیه (۳)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشارکتی تصمیم مدیران مرد رابطه وجود دارد.

فرضیه (۴)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک آمرانه تصمیم مدیران زن رابطه وجود دارد.

فرضیه (۵)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشارکتی تصمیم مدیران زن رابطه وجود دارد.

فرضیه (۶)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشورتی تصمیم مدیران زن رابطه وجود دارد.

فرضیه (۷)- بین گرایش های ارزشی ششگانه با سبک مشارکتی تصمیم مدیران زن رابطه وجود دارد.

فرضیه (۸)- بین کاربرد سبک های تصمیم گیری سه گانه (آمرانه، مشورتی و مشارکتی) توسط مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد.

فرضیه (۹)- بین گرایش نسبت به ارزش های ششگانه (نظری، هنری، سیاسی، مذهبی، اقتصادی و اجتماعی) میان مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد.

فرضیه (۱۰)- بین سلسله مراتب ارزش ها، در سیستم ارزشی مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران و مدیران دبیرستان های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۷۸، بوده است.

نمونه آماری و روش‌های نمونه‌گیری

با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای^{۱۱}، ابتدا تمامی مناطق آموزش و پرورش شهر اصفهان به سه ناحیه^{۱۲} تقسیم شده، سپس زهر ناحیه، یک منطقه آموزشی به صورت تصادفی ساده، انتخاب گردید که مناطق ۲ و ۳ و ۵ آموزشی می‌باشند. به علت عدم تناسب در وضعیت، و نیز عدم تساوی تعداد آموزشگاه‌ها و دبیران در نواحی سه‌گانه مذکور، و به منظور احتراز از سوگیری خاصی که به علت این عدم تناسب و عدم تساوی نواحی، در نمونه‌های فرعی‌تر، امکان بروز و ظهور داشت، در این مرحله، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (سه‌می^{۱۳})، استفاده شد، به این صورت که در نواحی منتخب، دبیران بر اساس جنسیت و ناحیه خدمتی، طبقه‌بندی شده و درصد (نسبت) هر گروه محاسبه گردید، سپس با توجه به نسبت‌های به دست آمده، نمونه نهایی انتخاب گردید. حجم نمونه برابر ۲۵۰ نفر، قبل از اعمال روش‌های نمونه‌گیری و از طریق انجام یک مطالعه مقدماتی که برای تعیین واریانس نامعلوم جامعه صورت گرفت، محاسبه گردید.

جدول شماره (۱) - توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری به تفکیک جنسیت.

ناحیه	جنس	تعداد جامعه N	درصد جامعه	تعداد نمونه n	درصد نمونه
۲	زن	۳۲۰	۱۴٫۵	۳۵	۱۴
	مرد	۳۱۵	۱۳٫۹۲	۳۵	۱۴
۳	زن	۴۹۵	۲۱٫۸۸	۵۵	۲۲
	مرد	۳۹۶	۱۷٫۵۱	۴۴	۱۷٫۶
۵	زن	۴۲۶	۱۸٫۸۳	۴۷	۱۸٫۸
	مرد	۳۱۰	۱۳٫۷۰	۳۴	۱۳٫۶
جمع		۲۲۶۲	۹۹٫۹ ≈ ۱۰۰	۲۵۰	۱۰۰

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

(۱) - پرسشنامه مطالعه ارزش‌ها (SOV^{۱۴}): پرسشنامه‌ای است استاندارد که مؤلف آن

آلبرت، ورنون ولیندزی^{۱۵} بوده‌اند. به منظور مطالعه و تعیین گرایش‌های ارزشی مدیران. اجرا گردید. پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه SOV، مدیران دبیرستان‌ها بودند که به ۳۰ سؤال

دو گزینه ای و ۱۵ سؤال ۴ گزینه ای پاسخ داده اند. مجموعاً ۱۲۰ پاسخ داده شده، از اجرا هر پرسشنامه حاصل می شد که هر ۲۰ پاسخ، به ارزیابی یکی از گرایش های ارزشی ششگانه مدیران مربوط می شد.

(۲) - پرسش نامه مطالعه سبک های تصمیم گیری: پرسشنامه ای خودساخته، شامل ۴۳ سؤال است که براساس نظریه های تنبأ- اشمیت و وروم- ویتون در زمینه تصمیم گیری، ساخته شد و این پرسش نامه دارای طیف پنج درجه ای شامل، هیچگاه، بندرت، گاهی اوقات، غالباً و همیشه، می باشد، سؤالات ۱ تا ۱۶، ۱۷ تا ۲۲ و ۲۳ تا ۴۳ موجود در پرسشنامه به ترتیب سبک های تصمیم گیری آمرانه، مشورتی و مشارکتی مدیران را از دیدگاه دبیران آن ها مورد ارزیابی و بررسی قرار می دهد.

به منظور کسب اطمینان از اعتبار و روایی پرسشنامه مذکور، طی یک مطالعه مقدماتی ضریب اعتباری برابر با ۰/۸۳، با استفاده از روش آلفای کرونباخ^{۱۶} برای پرسشنامه محاسبه گردید، و پس از بازنگری و انجام اصلاحات لازم و بهره گیری از نظرات و پیشنهادات اساتید متبحر، اساتید راهنما و مشاور، پرسشنامه، برای مطالعه اصلی، اجرا شد، و پس از اجرا، ضریب اعتباری مجددی برای آن محاسبه گردید که برابر با ۰/۸۷ بود و ضریب اعتبار بالا، مبین روایی قابل قبول پرسشنامه هم می باشد.

روش های تحلیل اطلاعات

برای تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه ها، از روش های تحلیل آمار توصیفی، نظیر میانگین، انحراف استاندارد و واریانس، ضریب همبستگی، بهره گرفته شد. به منظور ارائه توصیفی از ویژگی های فردی اعضای نمونه آماری، و نیز توصیف عملکرد مدیران در زمینه به کارگیری هر کدام از سبک های تصمیم گیری به تفکیک جنسیت، همچنین توصیف وضعیت گرایش مدیران به هریک از ارزش های ششگانه، و مقایسه نمرات آن ها با نرم عمومی پرسشنامه SOV، از میانگین، واریانس و انحراف استاندارد، استفاده گردید. و به منظور آزمون فرضیه های ده گانه پژوهش، فرضیه های ض ۷ تا ۱۰ بهره گیری از عملیات رگرسیون چند متغیر و نیز ضرایب همبستگی پیرسون، مورد آزمون و تحلیل قرار گرفتند. فرضیه های ۸ و ۹ با استفاده از آزمون t گروه های مستقل، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و نهایتاً فرضیه ۱۰، با استفاده از تجربه - تحلیل واریانس دو راهه فریدمن^{۱۸}، مورد آزمون قرار گرفت.

یافته های تحقیق

فرضیه (۱) - بین گرایشهای ارزشی ششگانه با هریک از سبک های تصمیم گیری:

۱-۱- آمرانه؛ ۱-۲- مشورتی؛ ۱-۳- مشارکتی مدیران (مرد و زن) رابطه دارد.

جدول شماره (۲) - تحلیل رگرسیون چندمتغیره گرایشهای ارزشی و سبک آمرانه تصمیم مدیران.

متغیرها	B	S.E.B	Beta	T	sig T
نظری	-۰٫۰۱۳	۰٫۰۵۹	-۰٫۲۲۷	-۲٫۳۲۵	۰٫۰۲۱
هنری	-۰٫۰۲۸	۰٫۰۷۴	-۰٫۳۴۲	-۳٫۸۱۹	۰٫۰۰۲
اقتصادی	۰٫۰۲۷	۰٫۰۶۸	۰٫۴۱۴	۳٫۹۷۱	۰٫۰۰۱
MultipeR =	۰٫۵۰۴				
Rsquare =	۰٫۲۵۴				
F =	۱۴٫۲۲۴			sig F =	۰٫۰۰۰

از میان گرایش‌های ارزشی ششگانه مدیران، ارزش‌های نظری و هنری بایک جهت معکوس و ارزش اقتصادی با جهت مثبت، سبک آمرانه آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده است ضرایب B (با کلمه Beta در هر ستون سوم از سمت راست مشخص گردیده است)، بیانگر میزان و جهت تأثیرگذاری متغیرهای مستقل (گرایش‌های ارزشی) بر روی متغیر تابع (سبک آمرانه تصمیم) می‌باشد.

ضریب تعیین محاسبه شده ($r^2 = ۰/۲۵$) مبین وجود واریانس مشترک متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۲۵ درصد است، یعنی ۲۵ درصد از تغییرات ایجاد شده در سبک آمرانه به وسیله نظری، هنری و اقتصادی مدیران قابل توجیه است.

نتایج حاصل از عملیات رگرسیون، بیانگر وجود رابطه معنادار میان گرایش‌های مذهبی، نظری و هنری مدیران (مرد و زن) با سبک مشورتی آن‌ها می‌باشد، علامت منفی ضرایب B، بیانگر وجود تأثیر و تأثر معکوس بین متغیرها بوده است. ضریب تعیین ($r^2 = ۰/۰۹$) مبین این است که فقط ۹ درصد از تغییرات حاصل شده در سبک مشورتی به وسیله ارزش‌های فوق قابل توجیه است.

از میان گرایش‌های ششگانه ارزشی مدیران، فقط گرایش نسبت به ارزش نظری آن‌ها، بر

جدول شماره (۳) - تحلیل رگرسیون گرایشهای ارزشی و سبک مشورتی تصمیم‌گیری مدیران.

متغیرها	B	S.E.B	Beta	T	sig T
مذهبی	-۰٫۰۱۵	۰٫۰۵۷	-۰٫۳۳۵	-۲٫۷۴۱	۰٫۰۰۷
نظری	-۰٫۰۱۹	۰٫۰۶۰۷	-۰٫۳۲۷	-۳٫۱۸۸	۰٫۰۰۱
هنری	-۰٫۰۲۳	۰٫۱۰	-۰٫۲۹۶	-۲٫۲۵۱	۰٫۰۲۶
ضریب ثابت	۶٫۴۰۳	۰٫۷۳۵	—	۸٫۷۰۴	۰٫۰۰۱
Multiple R =	۰٫۳۰۲				
Rsquare =	۰٫۰۹۱				
F =	۴٫۱۸۸				
Sig F =	۰٫۰۰۷				

جدول شماره (۴) - تحلیل رگرسیون چندمتغیره گرایشهای ارزشی و سبک مشارکتی تصمیم‌گیری مدیران.

متغیرها	B	S.E.B	Beta	T	sig T
نظری	-۰٫۰۲۲	۰٫۰۷۱	-۰٫۳۷۰	-۳٫۱۶۶	۰٫۰۰۱۹
ضریب ثابت	-۴٫۶۲۷	۰٫۳۱۳	—	-۱۴٫۷۵۹	۰٫۰۰۰۱
Multiple R =	۰٫۲۷۰				
Rsquare =	۰٫۰۷۳				
F =	۱۰٫۱۶				
Sig F =	۰٫۰۰۱۹				

روی سبک مشارکتی تصمیم مؤثر واقع شده، ارتباط معنادار و معکوس میان متغیرهای مذکور ملاحظه گردید. ۷ درصد از تغییرات اجرا شده در سبک مشارکتی تصمیم، تابع گرایش به ارزش‌های نظری مدیران بوده است و ۹۳ درصد تغییرات، حاصل اثرگذاری سایر عوامل بر روی این شیوه تصمیم‌گیری می‌باشد.

مقادیر F محاسبه شده برای هر سه فرض فرعی از فرضیه اول، در سذوح ۹۵ و ۹۹ درصد اصمیان، بزرگتر از مقادیر بحرانی جدول بوده است که در تمامی موارد، فرض صفر رد شده و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار بین گرایش‌های ارزشی با هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری سه‌گانه مدیران مرد و زن، مورد تأیید قرار گرفته است.

میزان و جهت رابطه میان گرایش‌های ارزشی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران به تفکیک جنسیت نیز حاکی از آن است که: سبک آمرانه مدیران مرد فقط از گرایش به ارزش هنری آن‌ها تأثیر پذیرفته ولی از سایر ارزش‌ها متأثر شده است. سبک مشورتی مدیران مرد تحت تأثیر ارزش‌های سیاسی و مذهبی آنها بوده است. سبک مشورتی مدیران مرد تحت تأثیر ارزش‌های اقتصادی، سیاسی، آنها بوده است در حالی که سبک مشارکتی این مدیران از گرایش به ارزش‌های اقتصادی، سیاسی، نظری و مذهبی آنان تأثیر پذیرفته است، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران مرد از گرایش به ارزش هنری آنها متأثر نشده، با آن رابطه معناداری نشان نداده است.

سبک‌های سه‌گانه تصمیم‌گیری مدیران زن از تمامی گرایش‌های ارزشی آن‌ها متأثر شده، ولی جهت این تأثیر و تأثیر میان متغیرهای مستقل و وابسته، معکوس (منفی) بوده است.

جدول شماره (۵) - آزمون t برای مقایسه کاربرد سبک‌های تصمیم‌گیری سه‌گانه توسط مدیران مرد و زن

جنس	مرد	زن		سبک‌های تصمیم	میانگین	انحراف	DF
		میانگین	انحراف				
سبک‌های تصمیم	مرد	میانگین	انحراف	تصمیم	میانگین	انحراف	DF
آمرانه	۳,۹۸	۰,۳۶	۳,۷۸	۰,۳۷	۳,۱۳	۱۲۷	$p=0.01$
مشورتی	۴,۱۵	۰,۳۵	۴,۰۳	۰,۳۶	۱,۹۰	۱۲۷	$p=0.06$
مشارکتی	۲,۷۵	۰,۴۹	۳,۵۳	۰,۵۱	۲,۵۶	۱۲۷	$p=0.01$

نتیج حاصل از آزمون ۱، مبین این واقعیت است که مدیران (مرد و زن) در زمینه به کارگیری سبک های آمرانه و مشارکتی تصمیم، عملکردی متفاوت داشته، ولی در زمینه کاربرد سبک مشورتی برای اخذ تصمیمات خود، تفاوتی بروز نداد، و به طور مشابه و یکسان عمل نموده اند.

جدول شماره (۶) - تحلیل واریانس دو راهه فریدمن، برای تعیین سلسله مراتب سبک های تصمیم گیری به کار گرفته شده توسط مدیران.

$X_r^2 = 92/76$	میانگین رتبه ای	سبکهای تصمیم گیری
DF=2	۲,۴۹	مشورتی
P=0.001	۱,۹۱	آمران
—	۱,۶۰	مشارکتی

سلسله مراتب کاربرد سبک های تصمیم گیری در میان مدیران به ترتیب رتبه، عبارت است از:
 ۱- سبک مشورتی ۲- سبک آمرانه ۳- سبک مشارکتی

جدول شماره (۷) - آزمون ۲ برای مقایسه گرایشهای ارزشی مدیران مرد و زن

جنس	مرد	زن		انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	DF	P	ارزش ما
		انحراف استاندارد	میانگین						
نظری	۴۱,۸۴	۵,۵۰	۴۴,۵۲	۶,۴۳	۲,۵۵	۱۲۷	$p=0,01$		
اقتصادی	۴۱,۶۱	۴,۸۴	۳۹,۱۴	۶,۲۲	۲,۵۱	۱۲۷	$p=0,01$		
هنری	۳۴,۸۱	۳,۵۵	۳۲,۵۰	۵,۰۴	۳,۰۱	۱۲۷	$p=0,01$		
اجتماعی	۳۶,۸۲	۳,۷۸	۳۶,۰۵	۲,۷۹	۱,۳۲	۱۲۷	$p=0,18$		
سیاسی	۴۳,۴۸	۵,۵۴	۴۰,۳۸	۲,۶۳	۴,۰۸	۱۲۷	$p=0,01$		
مذهبی	۳۹,۶۱	۵,۴۹	۴۴,۹۳	۸,۶۱	۴,۱۶	۱۲۷	$p=0,01$		

مدیران مرد و زن، در زمینه گرایش نسبت به ارزش‌های نظری، اقتصادی، هنری، سیاسی و مذهبی عملکرد متفاوت نشان داده‌اند، یعنی میان گرایش‌های ارزشی مدیران مرد و زن تفاوت ملاحظه گردید. این مدیران فقط در زمینه گرایش به ارزش‌های اجتماعی تفاوت نشان نداده، تمایلی مشابه و یکسان به ارزش اجتماعی بروز داده‌ند.

جدول شماره (۸) - سلسله مراتب ارزش‌ها در سیستم ارزشی مدیران مرد

متغیرها	میانگین رتبه‌ها
گرایش ارزشی سیاسی	۴٫۵۷
گرایش ارزشی نظری	۴٫۲۵
گرایش ارزشی اقتصادی	۳٫۹۳
گرایش ارزشی مذهبی	۳٫۷۰
گرایش ارزشی اجتماعی	۲٫۵۹
گرایش ارزشی هنری	۱٫۹۵
$N = 66$	$X_r^2 = 97/5$
$DF = 5$	
$Signific = / 0.1$	

جدول شماره (۹) - سلسله مراتب ارزش‌ها در سیستم ارزشی مدیران زن

متغیرها	میانگین رتبه‌ها
گرایش ارزشی مذهبی	۴٫۹۵
گرایش ارزشی نظری	۴٫۵۲
گرایش ارزشی سیاسی	۳٫۸۳
گرایش ارزشی اقتصادی	۳٫۶۹
گرایش ارزشی اجتماعی	۲٫۴۳
گرایش ارزشی هنری	۱٫۵۷
$N = 63$	$X_r^2 = 147/10$
$DF = 5$	
$Signific = / 0.1$	

ارزش‌های موجود در سیستم ارزشی مدیران مرد، به ترتیب رتبه‌بندی این ارزش‌ها، شامل ارزش‌های سیاسی، نظری، اقتصادی، مذهبی، اجتماعی، و هنری بوده است. در حالی که تقدم و تاخر ارزش‌ها در سیستم ارزشی مدیران زن عبارت بوده است از: ارزش‌های مذهبی، نظری، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و هنری.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزشهای موردنظر مدیران به‌عنوان عامل مزتر و نافذ، در تصفیه و پالایش نگرش‌ها، انگیزش‌ها، طرز تلقی‌ها، اهداف و نیز عامل مهم در انتخاب‌ها، بر روی مهم‌ترین کارکرد آنها یعنی اتخاذ تصمیمات و انتخاب راه‌کارهای اثربخش و کارآمد، در سازمان تأثیر داشته، میزان و جهت تأثیر و تثر میان متغیرها مستقل (گرایش‌های ارزشی) و وابسته (سبک‌های تصمیم‌گیری) مدیران به‌طور کلی (مرد و زن) و نیز به تفکیک جنسیت آن‌ها متفاوت بوده است، در برخی موارد رابطه معنادار میان ارزش‌ها و سبک‌های تصمیم، مثبت و هم‌جهت بوده، در برخی موارد معکوس و منفی بوده است. میزان اثرگذاری ارزش‌های اجتماعی و هنری مدیران بر روی سبک‌های تصمیم آن‌ها نسبتاً کم و سست بوده است.

دو دهه قبل لی فام و هوون^{۱۹} (۱۹۷۴)، به اهمیت رابطه میان ارزش‌ها و رفتار تصمیم توجه نموده، نوشتند که مدیران مدارس در نقش تصمیم‌گیرنده باید متوجه باشند که ارزش‌های فردی آن‌ها در تصمیم، سهم مهم و مستمری دارد؛ همچنین این دو محقق (۱۹۷۴)، ضرورت و اهمیت انجام پژوهشی که رابطه میان ارزش‌ها و رفتار تصمیم را روشن نماید، مورد تأکید قرار داده‌اند.

استرامبرگ^{۲۰} (۱۹۶۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رفتار رهبری مدیران به‌طور نیرومندی به جهت‌گیری‌های ارزشی آن‌ها مربوط است تا به متغیرهایی نظیر نوع مدرسه، بزرگی یا کوچکی آن با نوع جامعه شهری یا روستایی مدارس. اعمال رفتار رهبری خود، مستلزم گذر از شاهره انتخاب و تصمیم، می‌باشد. لذا، به‌طور ضمنی می‌توان نتیجه گرفت که نتایج این پژوهش با نتیجه‌گیری استرامبرگ در یک راستا می‌باشند.

امبروزی و هلر^{۲۱} (۱۹۷۲)، طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها به‌طور معناداری ب‌ویژگی‌های غیرآمرانه مدیران مدارس بستگی دارد. بر این اساس لازمه افزایش میزان مشارکت معلمان در اخذ تصمیمات، بهره‌گیری بیشتر از سبک‌های غیرآمرانه تصمیم، یعنی شیوه‌های مشورتی و مشارکتی تصمیم می‌باشد.

نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام گرفته توسط وروم و بریجز^{۲۲} (۱۹۹۰)؛ و اسدزاده (۱۳۷۴)، مبین وجود رابطه معنادار و همبسته میان میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها با

رضایت شغلی و روحیه بالای آنها می باشد، این نتایج به طور تلویحی بر بهره مندی هر چه بیشتر از سبک‌های مشارکت جویانه در اتخاذ تصمیمات آموزشی، دلالت می نماید.

مدیران مرد و زن در زمینه‌های گرایش نسبت به ارزش‌ها (جز گرایش ارزش اجتماعی) و به کارگیری سبک‌های تصمیم‌گیری (به جز سبک مشورتی) و نیز تشکیل سیستم ارزشی خود، دارای عملکردی متفاوت بوده‌اند. حافظی در پژوهش خود (۱۳۷۶)، تقدم و تأخر ارزش‌های مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز را تعیین نمود، مقایسه نتایج این تحقیق با یکی از نتایج پژوهش حاضر، حاکی از وجود تفاوت در تقدم و تأخر ارزش‌های مدیران، در دبیرستان‌های شهر شیراز و اصفهان می باشد نه تنها رتبه بندی ارزش‌ها در سیستم ارزشی مدیران مرد و زن متفاوت بوده است، بلکه این ترتیب و ترتب ارزش‌ها، از شهری به شهر دیگر نیز تفاوت نشان داده است.

پیشنهادات

۱- با توجه به این که برخی از گرایشهای ارزشی مدیران با سبک‌های تصمیم‌گیری آن‌ها رابطه هم جهت (مثبت) نشان داده است، پیشنهاد می گردد زمینه‌های لازم برای تقریت، تحکیم و حفظ آن دسته از گرایش‌های ارزشی که با سبک‌های مشورتی و مشارکتی تصمیم‌مدیران رابطه مثبت داشته است، فراهم گردد.

۲- به هنگام انتخاب و انتصاب مدیران دبیرستان‌ها، افراد برگزیده شوند که گرایش به ارزش‌های اجتماعی، اولویت‌های اول را در سیستم ارزشی آن‌ها دارا باشد، زیرا بر اساس تعریف آلپورت (۱۹۷۰)، ویژگی افرادی که این تمایل (ارزش اجتماعی) را دارند، در اهمیت و ارزشی است که برای شأن و منزلت انسانی دیگران قائل بوده، توانایی برقراری روابط صمیمانه و انسانی با دیگران را دارند.

۳- در انتخاب و انتصاب مدیران، از وجود افرادی استفاده شود که شیوه‌های موجه اخذ تصمیم، برای آنان شیوه‌های غیر آمرانه (مشورتی و مشارکتی) بوده، توانایی و تمایل بهره‌گیری از سبک‌های غیر آمرانه را نیز داشته باشد.

۴- با توجه به سلسله مراتب تصمیم‌گیری، سبک مشارکتی رتبه آخر را در کاربست توسط مدیران، دارا بوده است، لذا به منظور بهره‌گیری بیشتر از شیوه‌های مشارکتی در اتخاذ تصمیمات، پیشنهاد می گردد از طریق فراهم نمودن زمینه‌های لازم، نظیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه و بلندمدت، مدیران آموزشی را با ماهیت، فرآیند، محاسن و مزایای شیوه مشارکتی تصمیم آشنا نموده، و نیز برای استفاده و کاربرد بیشتر این سبک، ترغیب گردند.

۵- از آنجایی که ماهیت ساختار بوروکراتیک نظام آموزشی فعلی کشور، امکان استفاده صحیح و اصولی از شیوه اخذ تصمیم مشارکتی را به مدیران آموزش نمی دهد پیشنهاد می گردد،

در ساختار نظام آموزشی، همچنین برنامه‌های کلان آموزشی کشور، در جهت تعاضف پذیرتر کردن آن برای مشارکت معلمان و سایر افراد، در تصمیم‌گیری‌ها تجدیدنظر کلی به عمل آید.

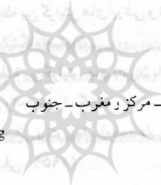
۶- به منظور اعتلای سطح علمی و مهارتی مدیران آموزشی، موضوعات درسی خاصی تحت عنوان «تصمیم‌گیری» و یا مهارت‌های لازم برای اخذ تصمیم، در برنامه‌های درسی مراکز آموزش عالی و نیز مراکز آموزش ضمن خدمت مدیران، گنجانده شود.



شوریه‌شگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

زیرگروهها:

- 1- Barnard Ehester
- 2- Simon Herbert
- 3- Gregg
- 4- Greffiths
- 5- Intermediary & Appellate and Creative Decisions.
- 6- Janis and Mann
- 7- Maier
- 8- Tannenbaum and Schmit
- 9- Veroom and Yetton
- 10- Allport
- 11- Graves
- 12- Cluster Sampling Method
- 13- ناحیه شمال و مشرق - مرکز و مغرب - جنوب
- 14- Stratified Random Samplig
- 15- Study of Values
- 16- Allport & Vernon and Lindzey
- 17- Cronbach Alpha
- 18- Fridman Two - Way ANOVA
- 19- Lipham ard Hoeh
- 20- Stromberg
- 21- Ambrosie and Heller
- 22- Veroom aad Bridges



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی و لاتین

الف: منابع فارسی

- اسدزاده، حسن (۱۳۷۴). بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و نگرش آنان نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- اردوبادی، احمد. (۱۳۵۴). بهداشت روانی دانشجویان. شیراز. دانشگاه شیراز.
- بازنارد، چستر. (۱۳۷۰). مدیریت مدارس، مبانی و تئوریه‌ها. (محمدعلی نائلی، مترجم). اهواز: دانشگاه شهید چمران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۳۸).
- تیموری، رضا. (۱۳۷۳). بررسی نطاء ارزشی مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- حافظی، مسعود. (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین گرایش‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز. رساله کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۷۵). بررسی رابطه بین گرایش‌های مدیران با سبک و رفتار رهبری آنان. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- گریفیث. (۱۳۷۰). مدیریت مدارس، مبانی و تئوریه‌ها. (محمدعلی نائلی، مترجم). اهواز. دانشگاه شهید چمران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۵۹).
- نائلی، محمدعلی. (۱۳۷۰). مدیریت مدارس، مبانی و تئوریه‌ها. اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- نظری نژاد، محمدحسین. (۱۳۷۶). مدیریت در سازمانها: مقدمه‌ای بر رفتار کارکنان در سازمان. مشهد: آستان قدس رضوی.
- وروم و بریجز. (۱۳۷۱). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. (میرمحمد سیدعباس زاده، مترجم). ارومیه: دانشگاه ارومیه. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۶۰).

ب: منابع لاتین

- Allport, G.W., and Vernon, P.E., and Lindzey. (1951). *Study of Values* Boston: Houghton Mifflin.
- Allport, G.V., and Vernon, P.E., and Lindzey. (1970). *Manual Study of Values*. Copyright. C. By Houghton Mifflin Company.
- Ambrosie, E., and Heller, R.W (1972). *The Secondary School Administrator and Perceived Teacher Participation in the Decision Making Process*. Journal of Experimental Education, 40: 6-130

- Bamard, ch. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Gregg, R. (1974). *Principalship: Foundations and Functions*. (G.M. Lipham, J. A. Hoeh, Trans). New York: Harper and Row. (Original Work Published 1957).
- Graves, C.W. (1970). *Levels of Existence: An Open Systems Theory of Values*. *Journal of Humanistic Psychology*, 28: 131-155.
- Lipham, J.M., and Hoeh, J. Jr. (1974) *Principalship: Foundations and Functions*. New York: Harper & Row.
- Stromberg, R. P. (1966). *Value Orientation and leadership behavior of School Principals*. Doctoral Dissertation, Pennsylvania State University.
- Simon, H.A. (1944). *Decision Making and Administrative Organization*. *Public Administration Review*, 4: 25.
- Simon, H.A. (1960). *The New Science of Management Decisions*. New York: Harper & Row.
- Tannenbaum, R., and Schmit, W. H. (1973). *How to Choose a Leadership Pattern?*. *Harvard Business Review*, 32: 404.
- Veroom, V.H. and Ytton. (1978). *Leadership and Decision Making*. Pittsburg, Penn, University of Pittsburg.