

وضعیت روابط انسانی در مدیریت آموزشگاهی بر اساس آموزه‌های

فرانوگرایی یا پست مدرن

حسین رئوفی‌پور، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

محمد رضا آهنچیان، استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد

Ahanchi8@ferdowsi.un.ac.ir

چکیده

در این پژوهش، رویکرد پست مدرن^۱ همچون مکتب فلسفی، مبنای نظری مدیریت آموزشی در نظر گرفته شده است. موضوع اصلی این تحقیق، تطبیق تفاوتها و شباهتهای مدیریت روابط انسانی مدارس راهنمایی با آموزه‌های پست مدرن است. برای دستیابی به نتیجه، متون و پژوهشهای مدیریت روابط انسانی و نیز متون و مطالعات مرتبط با پست مدرنیسم بررسی شد. بر اساس این مطالعات دوازده آموزه مهم پست مدرن در روابط انسانی از دیدگاه صاحب نظران اصلی این رویکرد انتزاع و بر اساس آنها پرسشنامه‌ای طراحی گردید. این آموزه‌های دوازده گانه عبارتند از: توجه به نقش زبان و گفتگو؛ خودگردانی؛ احترام و توجه به دیگری؛ خودآفریندگی و خلاقیت؛ تکثر فرهنگی؛ تساهل؛ نقش مؤثر فناوری اطلاعات؛ اهمیت روابط؛ مرکززدایی؛ مرز شکنی؛ مشارکت؛ فراغت از تحلیل و هزینه-فایده. نمونه پژوهش؛ یعنی ۱۷۰ تن از کارکنان (معلمان، معاونان و دفترداران) مدارس راهنمایی شهر مشهد در چارچوب یک روش تحقیق پیمایشی به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها نشان داد به طور کلی بین وضعیت روابط انسانی در مدارس نمونه پژوهش با آموزه‌های مورد نظر در شش آموزه شباهت و در شش مورد دیگر تفاوت وجود دارد. همچنین پس از سنجش اثر متغیرهای ناحیه آموزشی، نوع مدرک تحصیلی، رشته تدریس، سابقه کار و جنسیت بر نظر آزمودنیها، مشخص شد که فقط متغیر جنسیت اثرگذار بوده است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت آموزشگاهی، روابط انسانی، مدارس راهنمایی، پست مدرنیسم، مشهد.

مقدمه

روابط انسانی در یک مدرسه فرآیند برقراری، حفظ و گسترش رابطه پویا، هدفدار و دو جانبه بین اعضای آن است که با تأمین نیازهای منطقی، اجتماعی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل و ایجاد انگیزش لازم جهت تحقق اهداف سازمان می‌شود (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۲). مهارت‌های انسانی مدیران نیز که خود تحت تأثیر تواناییها و ویژگیهایی چون هوش هیجانی^۱ آنان قرار دارد، در موفقیت مدیران دارای نقش اساسی است. این مهارت برای مدیران آموزشی اهمیت زیادی دارد، زیرا قسمت اعظم وقت آنها صرف کار کردن با معلمان، دانش آموزان، والدین و اجتماع محلی می‌شود. در نتیجه، عدم کارایی ایشان بیشتر مربوط به فقدان توانایی در کار کردن با انسانهاست، نه نداشتن مهارت‌های فنی (گل‌من^۲، ۱۳۸۰ ص ۶۲ و گریفیث^۳، ۱۳۷۷ ص ۲۲). ضمن اینکه آگاهی از مهارت‌های ارتباطی مدیران مدارس همیشه مسأله‌ای قابل طرح بوده است (افجه‌ای، ۱۳۸۰، ص ۷۹).

از سوی دیگر، واقعیت غیر قابل انکار این است که ما ناگزیر از دانستن و آشنایی با جریانهای فکری روزگار خویش هستیم. این ضرورت آشنایی برای مدیران آموزشی که وظیفه رهبری جریانهای فکری و اداره انسانهای فرهیخته را بر عهده دارند، محسوستر است. پست‌مدرنیسم^۴ یکی از این رویکردهای فکری است. این رویکرد با اشراف بر مدرنیسم آن را نقد می‌کند و به بررسی بحران‌ها و مشکلاتی که مدرنیته به وجود آورده است، می‌پردازد. به نظر می‌رسد این بحرانها به صورت فراگیر دامان آموزش و پرورش همه دنیا را فرا گرفته باشد؛ به گونه‌ای که مدیر آموزشی عصر ما ناچار از پاسخگویی و چاره‌اندیشی جدی به آنهاست (گل‌دمن^۵، ۱۹۹۶، اتکینسون^۶، ۲۰۰۲).

1. emotional intelligence

2. Goleman

3. Griffith

۴. مدرنیسم نظامی عقیدتی است که درون مایه آن اعتقاد به عقل بشری برای رسیدن به کمال و سعادت اوست. پست مدرنیته، دوران تاریخی پس از مدرنیته است که از ویژگیهای آن تحول مدرنیسم صنعتی در قالب رایانه‌ها، فناوری اطلاعاتی و ارتباطات الکترونیک است (آهنچیان، ۱۳۸۱، ص ۲۰). برخی صاحب‌نظران نیز آن را آمیزه‌ای از سنت و مدرنیسم دانند (کالینیکوس، ۱۳۸۲، ص ۳۳ احمد، ۱۳۸۰، ص ۳۷). برای اطلاعات بیشتر به منابع مربوط مراجعه شود.

5. Goldman

6. Atkinson

به دلیل جدید بودن نسبی مفاهیم طرح شده در رویکرد پست مدرن، بعلاوه جدیدتر بودن آن در آموزش و پرورش و آشنایی کمتر جامعه فرهنگی ایران با این رویکرد، پرداختن به این موضوع اهمیت قابل توجهی می‌یابد. برای جامعه ما که در پاره‌ای موارد جامعه‌ای در حال گذار شناخته می‌شود، بسیار مفید خواهد بود قبل از آن که دچار مشکلات و بحرانهایی که در دوران مدرن پدید آمده، شود، با استفاده از تجارب به دست آمده راه کوتاهتری برای رسیدن به توسعه و بالندگی خود انتخاب کند.

مطالعه موضوعهای مدیریت آموزشی از منظر رویکردهای نظری مانند پست مدرنیسم مؤثر و با اهمیت است. چنین بررسی‌هایی مدیر را قادر می‌سازد تا به نیازهای خود و کارکنانش پاسخ شایسته‌تری بدهد. (نلر^۱، ۱۳۷۷، ص ۱۴).

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان انطباق ویژگیهای روابط انسانی در مدارس راهنمایی شهر مشهد با آموزه‌های رویکرد پست مدرن انجام شده است. ارتباط این آموزه‌ها با موضوع روابط انسانی، به حکم استنباط تخصصی از مطالعه گسترده دهها منبع معتبر انجام شد. به این منظور، پس از مرور وسیع پیشینه نظری، آموزه‌های اصلی پست مدرنیسم که به نحوی به حوزه ارتباطات سازمانی و رابطه‌های اجتماعی مربوط می‌شد، شناسایی گردید. بنابراین از میان ۱۸ مولفه مرتبط، ۱۲ مورد که دارای تناسب مفهومی بیشتری بودند، انتخاب شدند (در قسمت روش چگونگی این اقدام بیان شده است). در توضیحات ذیل، هر آموزه انطباق آن را با موضوع رابطه‌های انسانی نشان می‌دهد:

۱- زبان و گفتگو: باقری با الهام از «شرایط پست مدرن» لیوتار^۲ می‌نویسد: زبان اهمیت زیادی دارد تا آنجا که تقریباً جایگزین عقل هم خواهد شد. در واقع، اندیشه و حتی ذهنیت انسان را بر حسب زبان باید توضیح داد. در اینجا زبان از حد یک ابزار ارتباطی خارج می‌شود (۱۳۸۰، صص ۵۷۹-۶۰۱). همان طور که اغلب متون مدیریتی تأکید دارند، رایجترین وسیله ارتباطی «زبان» است که به دو صورت شفاهی و مکتوب در سازمانها به کار می‌رود. تأکید پست مدرنیسم بر

1. Neller
2. Lyotard

گفتگو برای کشف و حل مسایل سازمانی، نقش و جایگاه ممتازی به زبان و روشهای کاربرد آن بخشیده است.

۲- خودگردانی: منظور از خود گردانی « توانایی انتخاب هدفهای اختصاصی بدون مراجعه به دیگری است» (کوهن^۱، ۱۹۹۹، ص ۱۲۶). تشکیل تیمهای خودگردان از ویژگیهای بارز مدیریت پست مدرن است.

۳- احترام و توجه به دیگری: دیگری شامل سایر افراد و دیگر فرهنگها می شود.

۴- خود آفرینندگی و خلاقیت: منظور از خود آفرینندگی اهتمام فرد در به کارگیری تواناییهای شخصی برای آفرینش خود از طریق آفریدن چیزهای تازه است. هنری ژيرو^۲ اشاره می کند که در تعلیم و تربیت پست مدرن، مدارس نباید پشت سر جامعه گام بردارند، بلکه باید با شجاعتی اخلاقی دست به نقد بزنند تا امکانات لازم برای عملی تحول آفرین را افزایش دهند (۱۹۹۶، ص ۳). بنابراین، به نظر می رسد برای داشتن معلمی خود آفریننده (اسکات^۳، ۲۰۰۰، ص ۱۱۷)، فراهم کردن زمینه های خلاقیت و وظیفه اصلی مدیر تلقی می شود. به این منظور مدیر آموزشی در عصر سازمانهای یادگیرنده^۴ باید نقش مکانیکی خود را به مدیریتی ارگانیک تغییر دهد (الیوت و رینولد^۵، ۲۰۰۱).

۵- تکثر فرهنگی: منظور از تکثر فرهنگی ایجاد فضایی است که در آن، بین فرهنگها و خرده فرهنگهای مختلف، احترام متقابل وجود داشته باشد. اقلیتهای دینی، قومی و نژادی از آزادی عمل برخوردار و همه گروهها حق رأی داشته باشند.

۶- تساهل: رورتی^۶ انسان ایده آل خود را یک «آیرونیست لیبرال» می داند. از ویژگیهای چنین فردی این است که با دیگران با مسامحه برخورد می کند و دیگران هم با رفتار متقابل زمینه شکل گیری چنین فردی را فراهم می کنند (نقل از آهنچیان، ۱۳۸۱، ص ۱۳۶).

1. Cohen
2. Giroux
3. Scott
4. Learning Organization
5. Elliot and Reinhault
6. Rorty

۲. آیرون به معنای ابهام و کنایه است.

۷- مرکززدایی: یکی از ویژگیهای بارز مدیریت پست مدرن که مورد اتفاق اکثر صاحب نظران است، مرکز زدایی یا چند مرکزی شدن تشکلهای و سازمانهاست (برای مثال، اینگ هلم^۱، ۲۰۰۱. بوژه و پری اتو^۲، ۲۰۰۰).

۸- نقش مؤثر فناوری اطلاعات در شکل دهی روابط انسانی: آنچه از پست مدرنیسم در جوامع پست مدرن براحتی قابل رؤیت و اندازه گیری است. نقش شبکه های اطلاع رسانی الکترونیک همچون اینترنت است (لیوتار، ۱۳۸۱، ص ۶۶). به این ترتیب، با استفاده از فناوری اطلاعات امکان تجدید نظر و طراحی مدل جدیدی از روابط انسانی مجازی و واقعی در دل سازمانها به وجود می آید که مشابه آنها در سازمانهای گذشته دیده نمی شود.

۹- اهمیت روابط انسانی: در عصر پست مدرن روابط را نمی توان از فناوری ارتباطات و اطلاعات جدا دانست. رابطه های انسانی در اندیشه لیوتار بدون هر گونه حدود مرزی تصور می شود. از نظر او فقط دانشمندان و نظریه پردازان نیستند که موجب پیشرفت و توسعه می شوند، بلکه همه انسانها در پیشرفت سهیم هستند (آهنچیان، ۱۳۸۱، ص ۱۴۳).

۱۰- مشارکت: در شرایط پست مدرن مشارکت گسترده تر و عمیق تر از گذشته است. در اینجا اصل سهامداری (همه افراد و گروهها در جامعه مدنی سهم دارند) از اصول جامعه مدنی است (گیدنز^۳، ۱۳۸۱، ص ۲۰۷).

۱۱- مرز شکنی: جرأت فرو ریختن مرزها از ارزشمندترین و در عین حال مخاطره آمیزترین آموزه های پست مدرن است (آهنچیان، ۱۳۸۲، ص ۱۵).

۱۲- فراغت از تحلیل هنرینه- فایده: لیوتار آگاهانه با جهت گرفتن آموزش و پرورش از اقتصاد مخالفت ورزیده است، لذا بیشتر به سرمایه گذاری عمومی در آموزش و پرورش معتقد است تا سرمایه گذاری خصوصی و شخصی (آهنچیان، ۱۳۸۲، ص ۵۳).

بر اساس موارد فوق، هدف پژوهش، بررسی وجوه تفاوت و اشتراک وضعیت کنونی روابط انسانی در مدارس با این آموزه های دوازده گانه است؛ دیدگاهی که مدعی است « برای

1. Engholm
2. Boje & Prieto
3. Giddens

رسیدن به شرایط پست مدرن، تکمیل پروژه مدرن ضروری نیست» (بلولند^۱، ۱۹۹۹، ص ۱۰۳)، پیش فرض پژوهشگران برای این تحقیق قرار گرفت. همه آموزه‌هایی که در اینجا سنجیده شده‌اند، جزو شاخصهای قابل استفاده در ترسیم سیمایی از رابطه‌های انسانی در یک سازمان آموزشی هستند، اما الزاماً منحصر به روابط انسانی نیستند. فرض شد یافته‌های این پژوهش - بدون توجه به اینکه از اندیشه پست مدرن استخراج شده‌اند یا نه - نگاهی از زاویه‌ای تقریباً نو به روابط انسانی در مدارس کشور می‌افکنند و به این ترتیب می‌توانند در عمل مورد توجه صاحب نظران و مدیران قرار گیرند.

روابط انسانی به عنوان مفهوم مهم مدیریتی و یکی از مهمترین مهارتها در مدیریت آموزشی در روند تحول اندیشه‌های مدیریت هیچ گاه کم رنگ نمانده است. گرچه شروع تحقیقات روابط انسانی متأثر از روان‌شناسی صنعتی بود و هدف آن از حد افزایش کارایی کارخانه‌ها و سازمانها فراتر نمی‌رفت (آون^۲، ۱۹۸۷، ص ۳۲)، اما ظهور اندیشه‌های نو و تئوریهای جدید هر کدام باعث شده‌اند منشور انسان و روابط انسانی رنگ متفاوتی به خود گیرد. «انسان اقتصادی» با شروع نهضت روابط انسانی کنار گذاشته شد و بر عکس، انسان موجودی که با انگیزه‌های اجتماعی برانگیخته می‌شود، تصور شد (کوهستانی و دیگران، ۱۳۷۸، ص ۴۷). بنابراین، سیل پژوهشهایی که این موجود تحریک‌پذیر را از درون و بیرون برانگیزانند تا بهتر و بیشتر کار کند، به راه افتاد. سپس به دنبال رواج تفکر سیستمی، انسان سیستمی مورد شناسایی قرار گرفت و ارتباط او با سایر عناصر سازمانی جدی تلقی شد. در نهایت انسان پیچیده مطرح شد و این نتیجه به دست آمد که شناخت او مشکل، و رفتارهایش غیر قابل پیش‌بینی است.

بررسی متون و پژوهشها نشان داد به رغم رواج مباحث مرتبط با پست مدرنیسم در سطح عمومی، در این زمینه ویژه، پژوهشهای چندانی انجام نشده است.^۳ پژوهشهایی را که درباره

1. Bloland

2. Owen

۲. گزینه‌های هر گویه پرسشنامه به صورت: خیلی کم (۱)، کم (۲)، تا حدی (۳)، بسیار (۴) و بسیار زیاد (۵) درجه بندی شدند. چون گزینه «تا حدی» نمی‌تواند معرف پذیرش وجود خصوصیتی در مدرسه باشد، فقط نمره‌های (۴) بسیار و (۵) بسیار زیاد، یعنی ۲ انتخابهای بالا به عنوان واجد خصوصیت و

نمره‌های ۳، ۲ و ۱ به منزله فاقد خصوصیت در نظر گرفته شد. بعلاوه، حداقل بالاترین و پایین ترین نمره از ۱۲ برابر با ۸ است. به این ترتیب، نمره ۱۲، مرز نمره‌های معرف خصوصیت و عدم وجود خصوصیت تشخیص داده شد.

روابط انسانی در داخل کشور انجام شده است می توان عمدتاً به دو دسته تقسیم کرد: ۱- دسته‌ای که به روش توصیفی انجام شده است و «وضعیت روابط انسانی بر اساس نهضت روابط انسانی» را در سازمانهای آموزشی می‌سنجد (مانند: چهکندی، ۱۳۸۱؛ عظیمی، ۱۳۷۸؛ صیادپور، ۱۳۷۴؛ سلیمی، ۱۳۵۰)؛ ۲- دسته‌ای دیگر که رابطه «روابط انسانی» را با دیگر عناصر مدیریت مثل اثربخشی و عملکرد مدیر مورد مطالعه قرار داده است (مانند: دلاور، ۱۳۸۲؛ رادمنش، ۱۳۸۲؛ منیدری، ۱۳۸۲؛ ربوی، ۱۳۷۹).

برای نمونه چند مورد از مهمترین یافته های به دست آمده از پژوهشهای دسته نخست

عبارتند از:

- مدیرانی که نیازهای انسانی را مقدم می‌دارند، موفق‌ترند.
- مدیران دارای مدرک لیسانس مدیریت، از نظر معلمان موفق‌تر از بقیه مدیران در تنظیم روابط انسانی مطلوب در مدرسه هستند.
- معلمان مایلند تا مدیران به آنها توجه بیشتری نشان دهند و آنها را شایسته و با کفایت بدانند.
- کارکرد رهبری مدیران مدارس، بر اساس نظریه‌های روابط انسانی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است.
- عملکرد مدیران در زمینه برقراری ارتباط صحیح با معلمان بالاتر از متوسط است.
- در دومین دسته از پژوهشها نیز یافته‌های زیادی به چشم می‌خورد که برخی از آنها به عنوان نمونه عبارتند از:
- بین کیفیت روابط انسانی که مدیر در محیط مدرسه ایجاد می‌کند و اثربخشی او رابطه معناداری وجود دارد.
- مدیران اثربخش نیازهای همکاران را درک می‌کنند و به آنان احترام می‌گذارند.
- مدیران رابطه مدار اثر بخش‌تر از مدیران ضابطه مدار هستند.
- مدیران اثر بخش، در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر از نظرات معلمان استفاده می‌کنند و به آنان اعتماد دارند.

پژوهشی که شباهت بیشتری با پژوهش حاضر دارد، در سال ۱۳۸۱ توسط آهنچیان با عنوان «مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی بر اساس دیدگاه مریان مدرن و پست مدرن» انجام شده است. این پژوهش به روش تحلیلی - اسنادی صورت پذیرفته است و در پایان نتیجه می‌گیرد در مدرسه پست مدرن روابط انسانی، باز، پویا، همه جانبه، چند فرهنگی، چند صدایی، مرکز زدا، دانش آفرین، انتقادی، پژوهشگرانه، رها از قیدهای زمان - مکان، فناورانه، رها از سلسله مراتب قدرت، اختیارمند، فارغ از نفع طلبی و فایده بخشی، آنی، شبکه‌ای، همیشگی، متوجه جنبه‌های زیباشناختی و بی‌ساختار است.

در بررسی پیشینه پژوهش‌های خارج از کشور با محوریت «روابط انسانی مدارس در شرایط پست مدرن» تا ماه مه ۲۰۰۳ اثر پژوهشی مشابهی پیدا نشد. اما نتایج مطالعات دو صاحب نظر مشهور؛ یعنی ادواردز و اشرا^۱ در مقاله «یادگیری مادام العمر در شرایط پست مدرن» تا حدی با محورهای این پژوهش مرتبط است. به نظر آنها «در اوضاع پست مدرن، شیوه‌ها، مراکزها و منابع تولید دانش دچار تنوع می‌شود که تنوع حاصله شرایط اجتماعی را هم در برمی‌گیرد. ورود اینترنت، پست الکترونیک و حافظه‌های فوری به کلاس درس امکاناتی را در اختیار همه قرار می‌دهد تا به اطلاعات دسترسی پیدا کنند، با آن تعامل نزدیک داشته باشند و به شکل پویاتری بیاموزند. ارتباطات با میانجی‌های رایانه‌ای، امکان گردآوردن افراد را به دور یکدیگر، رها از قیدهای مکان و زمان فراهم می‌کند و جغرافیای متفاوتی از یادگیری و عمل آرایه می‌دهد». (ادواردز و اشرا، ۲۰۰۱، ص ۲۷۹).

از پژوهش‌های خارج کشور درباره روابط انسانی می‌توان موارد زیر را ذکر کرد:

- کار پنتر^۲ در تحقیق خود نتیجه گرفت که مهارت انسانی بهترین و مؤثرترین مهارت در همه سطوح مدیریت است (ربوی، ۱۳۷۹، ص ۶۱).

- هفتصد نفر از رؤسا و مسؤولان آموزشی در ۹۷ فعالیت مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و در نتیجه ثابت شده است تنها نه فعالیت با جنبه فنی و ۸۸ فعالیت دیگر مربوط به ارتباط داشتن با جامعه، کارکنان و اعضای شورای منطقه آموزش و پرورش است (گریفیث، ۱۳۷۷، ص ۲۲).

- چائو و لوک^۳ نیز در پژوهشی روشن ساختند مهارت‌های برقراری روابط انسانی از مهارت‌های اساسی مدیران برای کارایی و اثر بخشی است (ربوی، ۱۳۷۹، ص ۷۱).

1. Edwards & Asher

2. Penter

3. Chao & Lock

با توجه به ضرورت مطالعه روابط انسانی در چارچوب آموزه‌های پست مدرن، در پژوهش حاضر سؤالهای زیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

۱- چه شباهتهایی بین روابط انسانی در مدیریت آموزشگاهی شهر مشهد با آموزه‌های پست مدرن در این باره وجود دارد؟

۲- چه تفاوت‌هایی بین روابط انسانی در مدیریت آموزشگاهی شهر مشهد با آموزه‌های پست مدرن در این باره وجود دارد؟

علاوه بر سؤالهای مذکور، دخالت متغیرهای جنسیت، ناحیه آموزشی، سابقه کار، مدرک تحصیلی و رشته تدریس بر نظر کارکنان به عنوان سؤالهای فرعی مورد توجه قرار گرفت و تجزیه و تحلیل شد.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی) است که در آن بدون هیچ گونه دخل و تصرفی در متغیرها فقط آنچه هست، توصیف می‌شود. جامعه آماری عبارتند از کارکنان مرد و زن مدارس راهنمایی شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ که تعداد آنها برابر با ۶۲۵۰ نفر است. منظور از کارکنان در اینجا معلمان، معاونان و دفترداران مدارس است. از میان جامعه مذکور بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای، تعداد ۱۷۰ تن به عنوان نمونه انتخاب شدند. جدول (۱) توزیع فراوانی آزمودنیها را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع آزمودنیهای پژوهش

سابقه کار***	رشته تدریس**			مدرک تحصیلی*				جنس		ناحیه			
	۱-۱۰	۱۱-۲۰	۲۱-۳۰	تجربی	انسانی	ارشد	کارشناسی	کاردانی	مرد	زن	سه		یک
۵۲	۴۰	۵۹	۲۱-۳۰	۷۲	۷۶	۶	۹۸	۵۱	۹۵	۷۵	۹۳	۷۷	فراوانی
۳۰/۶	۲۳/۵	۳۴/۷	۲۱-۳۰	۴۲/۴	۴۴/۷	۳/۵	۵۷/۶	۳۰	۵۵/۹	۴۴/۱	۵۴/۷	۴۵/۳	درصد
۳۴/۴	۲۶/۵	۳۹/۱	۲۱-۳۰	۴۸/۶	۵۱/۴	۳/۹	۶۳/۲	۳۲/۹	۵۵/۹	۴۴/۱	۵۴/۷	۴۵/۳	درصد معتبر
۱۰۰	۲۶/۵	۶۵/۶	۲۱-۳۰	۱۰۰	۵۱/۴	۱۰۰	۹۶/۱	۳۲/۹	۱۰۰	۴۴/۱	۱۰۰	۴۵/۳	درصد فراوانی تراکمی

*- ۱۵ نفر از آزمودنی دارای مدرک زیر کاردانی بوده اند.

** - ۲۲ نفر از آزمودنیها به واسطه خدمت در رشته اداری- مالی در هیچ رشته ای تدریس نداشته‌اند.

*** - ۱۹ نفر از آزمودنیها که در مدارس غیر انتفاعی شاغل بوده‌اند، دارای سابقه کار بیش از ۳۰ سال بوده و بازنشسته محسوب می شده اند.

پس از انتزاع دوازده آموزه مهم روابط انسانی در شرایط پست مدرن، پرسش نامه‌ای شامل ۳۷ گویه برای سنجش روابط انسانی از دید کارکنان مدارس بر اساس آن آموزه ها طراحی شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از درجه بسیار کم تا بسیار زیاد تنظیم شده است که به ترتیب دارای ارزش ۱ تا ۵ است. برای سهولت درک و مقایسه ارزشهای به دست آمده، هر نمره در عدد ۴ ضرب شده است؛ به نحوی که حداکثر نمره آزمودنی ۲۰ و حداقل آن ۴ به دست می‌آید. برای انجام آزمون مقایسه میانگین با یک عدد، نمره ۱۲ به عنوان ملاک تعیین شد. بر این اساس چنانچه نمره آموزه‌ای کمتر یا مساوی ۱۲ باشد متفاوت از آموزه های پست مدرن و اگر بیشتر از ۱۲ باشد، مشابه با آن تلقی می‌شود.

روایی سازه^۱ پرسشنامه توسط یک استاد مدیریت رفتاری، یک دانشیار مدیریت آموزشی، دو استادیار علوم تربیتی و یک استادیار مدیریت دولتی دانشگاه فردوسی تأیید شد و پایایی^۲ آن به شیوه همسانی درونی به روش آلفای کرانباخ^۳ محاسبه گردید و برابر با $\alpha = 0/92$ به دست آمد. جدول شماره ۲ میانگین مرتب نمره‌هایی است که آزمودنیها از بیست نمره به هر یک از آموزه‌های پست مدرنیسم داده‌اند.

1. construct validity
2. reliability
3. Cronbach

جدول ۲: میانگین نمره به دست آمده برای هر آموزه

ردیف	کد آموزه	آموزه های پست مدرن	تعداد پاسخها از ۱۷۰ نفر آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد
۱	A	زبان و گفتگو	۱۶۶	۱۶/۳۳	۳/۵۳
۲	I	خودگردانی	۱۵۹	۱۵/۴۷	۴/۵۵
۳	B	احترام و توجه به دیگری	۱۶۹	۱۵/۲۴	۲/۸۹
۴	F	خود آفرینندگی و خلاقیت	۱۶۱	۱۴/۸۳	۳/۶۵
۵	G	تکثر فرهنگی	۱۷۰	۱۴/۶۱	۲/۵۸
۶	C	تساهل	۱۷۰	۱۴/۲۸	۳
۷	E	نقش موثر فناوری اطلاعات	۱۶۸	۱۳/۷۹	۳/۵۸
۸	K	اهمیت روابط	۱۶۸	۱۳/۳۹	۳/۹۰
۹	H	مرکز زدایی	۱۷۰	۱۳/۱۱	۳/۰۹
۱۰	L	مرز شکنی	۱۶۸	۱۱/۵۶	۳/۳۹
۱۱	J	مشارکت	۱۵۵	۱۰/۴۵	۵/۹۳
۱۲	D	فراغت از تحلیل هزینه و فایده	۱۵۹	۱۰/۲۸	۴/۷۵

با استفاده از آزمونهای آماری مشخص شد که وضعیت روابط انسانی مدارس در آموزه‌های K.E.H.J.D.L با آموزه‌های پست مدرن تفاوت دارد. آزمون مقایسه میانگینها (شاخص میانگین) و با فرض $\alpha = 0/001$ تفاوت در کدهای J.D.L را نشان داد و آزمون دوجمله‌ای (شاخص میانه) وجود تفاوت در کدهای K.E.H را تأیید کرد. جدول شماره ۳ ارزش پی^۱ آموزه‌های دوازده گانه را بر اساس دو روش آماری پارامتریک (آزمون مقایسه میانگین با یک عدد ثابت) و ناپارامتریک (آزمون دو جمله‌ای) نشان می‌دهد. در بقیه آموزه‌ها، یعنی C، G، F، A، I، B مشابهت پیدا شد.

جدول ۳: نتایج آزمون آماری میانگین‌ها

کد آموزه	اختلاف میانگین	p-value پارامتریک	p-value ناپارامتریک
A	۴/۳۳	۰	۰
I	۳/۴۷	۰	۰
B	۳/۲۴	۰	۰
F	۲/۸۳	۰	۰
G	۲/۶۱	۰	۰
C	۲/۲۸	۰	۰
H	۱/۱۱	۰	۰/۰۵۵
E	۱/۷۹	۰	۰/۰۷۶
K	۱/۳۹	۰	۰/۱/۴۱۵
J	-۱/۵۵	۹۹۰	۰/۹۹۹
L	-۰/۴۴	۹۱۰	۱
D	-۱/۷۱	۱	۱

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مربوط به سؤال اول: شباهت‌ها

آموزه‌هایی که شباهت آنها با هر دو روش آماری تأیید شده است:

(A) **زبان و گفتگو:** در پست مدرنیسم مسأله روابط انسانی کاملاً با مسأله زبان درآمیخته است. چندان که لیوتار بر اساس تحلیل خود درباره دانش معاصر در استعاره «زبان چون بازی»^۱ می‌گوید: «اگر بخواهیم روابط انسانی را درک کنیم، آنچه مورد نیاز است، نه فقط وجود نظریه‌ای درباره ارتباط است، بلکه نظریه‌ای درباره بازیهای زبانی است». (لیوتار، ۱۹۸۴، ص ۱۶). از طریق به کار گرفتن زبان در یک بازی گروهی؛ یعنی گفتگو، نیرویی آفریننده به وجود می‌آید که «دانش» از آن زاده می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که در مدیریت مدارس مورد پژوهش، از زبان و گفتگو استفاده زیادی می‌شود؛ به گونه‌ای که این آموزه بالاترین نمره (۱۶/۳۳) را به خود

1. language as a game

اختصاص داده است. ضمن اینکه در پژوهش حاضر منظور از گفت و گو «ابزاری برای برقراری ارتباط، حل مسائل و گسترش تجارب» است. (باقری، ۱۳۸۰، ص ۶۰۱).

(I خودگردانی: همان طور که گفته شد، پست مدرنیسم از تیمهای خودگردان حمایت می کند. عده ای از افراد که بتوانند با استفاده از نیروی یافت شده در وجود یکدیگر، هدفهای برگزیده خود را تا رسیدن به نتیجه تعقیب کنند، یک تیم خودگردان را تشکیل می دهند. تیمهای خودگردان باعث می شوند افراد منزوی که در سازمانهای بوروکراتیک فرصت مشارکت نمی یافتند، از حاشیه به متن آیند که این خود موجب گسترش روابط انسانی می شود. (بوژه و دنی، ۲۰۰۰). البته نمره بالای این آموزه (۱۵/۴۷) نشان نمی دهد که تیمهای خودگردان به شکلی که در مدیریت پست مدرن تصویر می شوند، در مدارس نمونه پژوهش وجود دارد، بلکه بدین معناست که مدیران زمینه های لازم برای خودگردانی کارکنان مدارس را فراهم می کنند.

(B احترام و توجه به دیگری: در اجتماع پست مدرن، پذیرفتن «دیگری» و احترام و قدردانی از تفاوتها یک امتیاز اساسی است (فرمن، ۱۹۹۸، ص ۴۴). در مدیریت روابط انسانی مدارس نمونه پژوهش «احترام و توجه به دیگری» در حد قابل قبولی (۱۵/۲۴) مشاهده می شود. این آموزه قبل از هر چیز دارای پشتوانه اخلاقی نیرومند به معنی از دایره خود فراتر رفتن و رعایت دیگران است. نکته دیگر، احترام بدون توجه به طبقه و موقعیت اجتماعی افراد است. رسیدن به سطحی از روابط انسانی که آدمی از آن جهت که انسان است، محترم شمرده شود، نه به خاطر موقعیت اجتماعی خود، آرمان بزرگی در روابط انسانی به شمار می آید.

(F خود آفرینندگی و خلاقیت: پست مدرن ها از آموزش و پرورش انتظار دارند به افراد شانس خود آفرینندگی بدهند تا تواناییهای خود را به بهترین نحو نشان دهند (رورتی، ۱۹۹۵، ص ۳۹۶)، اما این هدف، با اقدامی شخصی و بدون برقراری رابطه و گفتگو تحقق نمی یابد. پس روابط انسانی پویا شرط اساسی «خود آفرینندگی و خلاقیت» به شمار می رود. نتایج پژوهش نشان می دهد مدیران زمینه های لازم را برای خود آفرینندگی (شکوفایی تواناییهای وجودی خود) و خلاقیت (تولید ایده های نو) کارکنان فراهم می کنند (۱۴/۸۳).

(G تکثر فرهنگی: پست مدرنیسم تکثر فرهنگی را می پذیرد و احترام به همه فرهنگها را ضروری می داند. پست مدرن ها انتظار دارند این چندگانگی و نامتجانسی باقی بماند و حفظ شود.

به این ترتیب، فرهنگها امکان رشد بیشتری خواهند داشت. روشن است که مراعات این امر در مدارس به عنوان پیشگامان اخلاق اجتماعی در بهبود رابطه‌های انسانی درون مدرسه و بیرون از آن اثر می‌گذارد. نتیجه حاصل از تحلیل این آموزه (۱۴/۶۱) قابل قبول و باعث سربلندی است.

(C) تساهل: تساهل به معنای آسان گرفتن بر دیگران و تحمل رفتار و سخنان آنهاست که از دستاوردهای تفکر نسبی‌گرایی است. همان‌طور که گفته شد، رورتی (۱۹۹۵) به منزله یک مربی پست مدرن، انسان ایده‌آل خود را یک «آیرونیست لیبرال» می‌داند. این فرد به دنبال آزادی است و این آزادی را هم از راه خود آفرینندگی و هم از طریق رابطه با دیگران به دست می‌آورد (ریچ، ۱۹۹۶، ص ۴). تساهل از ویژگیهای چنین فردی است که در رابطه‌های خود با دیگران با مسامحه برخورد می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در فضای اجتماعی مدارس نمونه پژوهش، چنین ویژگی در حد قابل قبولی (۱۴/۳) وجود دارد.

یافته‌های سؤال دوم؛ تفاوتها

الف: آموزه‌هایی که تفاوت آنها فقط با روش آمار ناپارامتریک تأیید شده است:

(H) مرکز زدایی: سرازیر شدن انبوه اطلاعات به سوی مدیر و واگذاری اکثر تصمیمها به او بر تمایل به کار گروهی کارکنان تأثیر منفی دارد. تفویض اختیار از سوی مدیر به دیگران که نشانه اعتماد او به آنهاست، به بهبود روابط انسانی در مدرسه کمک می‌کند. یافته حاضر (۱۳/۱۱)، وجود اشکال بنیادین در مدارس که باعث کاهش سطح مشارکت نیروهای انسانی می‌شود، نشان می‌دهد.

(E) نقش مؤثر فناوری اطلاعات در ساماندهی روابط انسانی: نقش مؤثر شبکه‌های اطلاع‌رسانی همچون اینترنت در طراحی شبکه ارتباطات و تنظیم رابطه‌های انسانی از ویژگیهای عینی جوامع پست مدرن است. این شبکه‌ها می‌توانند روابط انسانی محدود در مرزهای جغرافیایی را گسترش داده، بعد مکان را که مانعی دیرین در گسترش روابط بوده است، کم اثر و یا حتی بی‌اثر سازند و موجب غنای تجربه‌های روابط انسانی شوند (آهنچیان، ۱۳۸۲، ص ۱۲۸). نتایج پژوهش حاضر، نشان از کم‌رنگ بودن نقش این شبکه‌ها در مدارس دارد (۱۳/۸).

(K) اهمیت قایل شدن برای رابطه‌ها: گسترش و پیچیدگی رابطه‌ها در عصر پست مدرن حکایت از جدی شدن اهمیت روابط، بویژه روابط انسانها در سازمانها دارد؛ چنان که رفتار مبتنی بر تکروی در هر زمینه‌ای مورد سؤال قرار گرفته است. اهمیت کافی نداشتن «روابط مؤثر

انسانها» در مدارس ما حلقه مفقوده‌ای است که با یافتن آن می‌توان پاسخ بسیاری از سؤالها را داد. اما نمره به دست آمده (۱۳/۴) نشان می‌دهد که در مدارس ما این ویژگی نیاز به احیاء و بازسازی جدی دارد.

ب: آموزه‌هایی که رعایت نشدن آنها در مدارس با هر دو روش آماری پارامتریک و ناپارامتریک تأیید شده است:

(J) مشارکت: پست مدرن‌ها خواستار جایگزینی انجمن یا «اجتماع» به جای «سازمان» هستند که به نظر آنها سطح مشارکت اعضا در آنها خیلی بیشتر و معنادارتر است. اجتماع همیشه از طریق دیگران و برای دیگران تحقق می‌یابد (دلانتی^۱، ۲۰۰۰، ص ۱۲۵). مشارکت در اجتماع در صورتی تحقق می‌یابد که شرایط زیر وجود داشته باشد:

۱- به مرکز کشیده شدن آنهایی که در حاشیه هستند؛

۲- تفویض اختیار به نحوی که مدیر دیگر به عنوان محور سازمان تلقی نشود؛

۳- هر کسی در حرکت سازمان به سوی اهداف مؤثر باشد.

البته بر اساس این ویژگیها روشن می‌شود که کارکنان مدارس مورد پژوهش، احساس نمی‌کنند که در تصمیم‌گیریهای مدرسه مشارکت زیادی دارند (۱۰/۴۵).

(L) مرزشکنی: معیارهای قراردادی، آدمها و گروهها را از هم جدا می‌کند و بین آنها مرزهایی می‌کشد که گاهی بر رابطه‌های آنها آثار مخرب زیادی برجای می‌گذارد. مرزبندیهایی مثل کودک - بزرگسال، رئیس - مرئوس، و معلم - شاگرد مانع بالندگی اندیشه‌ها می‌شود. به نظر می‌رسد در مدارس نمونه‌ی تحقیق، شکستن مرزهایی که مانع این بالندگی، است چندان مورد استقبال قرار نمی‌گیرد (۱۱/۵۶).

(D) تحلیل هزینه - فایده: ماهیت این تحلیل با طبیعت روابط انسانی فاصله دارد. اقتصاد و مادیات تنها به این دلیل مغتنم شمرده می‌شوند که وسیله‌ای برای رفاه انسانها باشند و هزینه‌های روابط انسانی را پیردازند، نه اینکه نوع، میزان و چگونگی رابطه‌های ما تحت تأثیر حساب سود و زیان قرار گیرند. بنابراین، یکی از درخشان‌ترین کارهای لیوتار این است که آگاهانه با اثر پذیری جهت گرفتن آموزش و پرورش از اقتصاد مخالف است (آهنچیان، ۱۳۸۲، ص ۵۳)؛ حال آنکه

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد (۱۰/۲۸) از نظر کارکنان مدارس، مدیران به مدرسه همچون مؤسسه اقتصادی می‌نگرند.

یافته‌های مربوط به سؤالیهای فرعی

برای تعیین اثر متغیرهای جنسیت، ناحیه آموزشی، رشته تدریس (علوم انسانی و علوم تجربی) و مدرک تحصیلی (فوق دیپلم و لیسانس) از آزمون مقایسه میانگین‌ها استفاده شد. نتایج آزمون نشان می‌دهد فقط بین نمره معلمان مرد و معلمان زن تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی نمره روابط انسانی زنان بیشتر از مردان است. جدول شماره ۴ نتایج آماری به دست آمده را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مقایسه میانگینها بر اساس نمره‌های کل در چهار متغیر

مدرک تحصیلی		رشته تدریس		ناحیه آموزشی		جنسیت		متغیرها نتایج تحلیل
کارشناسی	کاردانی	تجربی و...	انسانی	سه	یک	زن	مرد	
۱۴/۰۳	۱۴/۷۶	۱۳/۹۹	۱۴/۵۱	۱۴/۵۰	۱۳/۹۳	۱۴/۷۹	۱۳/۸۱	میانگین
۰/۷۳۵		۰/۵۱۹۰		۰/۵۶۷۶		۰/۹۸۰۵		تفاوت میانگینها
۲/۴۴	۲/۱۵	۲/۴۹	۲/۲۹	۲/۱۶	۲/۴۴	۲/۲۵	۲/۲۶	انحراف استاندارد
۰/۳۸۵	۰/۴۰۲	۰/۲۹۳	۰/۲۶۳	۰/۲۲۳	۰/۲۷۸	۰/۲۶۰	۰/۲۳۲	خطای استاندارد
۰/۰۷۰		۰/۱۸۹		۰/۱۰۹		۰/۰۰۵		P- value

بعلاوه، برای بررسی اثر سابقه کار بر دیدگاه آزمودنیها، آنها به سه گروه دارای سابقه کم (زیر ده سال)، متوسط (یازده تا بیست سال) و با سابقه (بیست و یک تا سی سال) تقسیم شدند. چنان که جدول ۵ نشان می‌دهد، چون ارزش P بزرگتر از α است، می‌توان نتیجه گرفت در سطوح مختلف عامل (سه سطح سابقه کار) تفاوت معناداری در دیدگاه آزمودنیها وجود ندارد.

جدول ۵: نتایج حاصل از تحلیل واریانس نمره‌های بر اساس سابقه کار آزمودنیها

p-value	F	میانگین مجذورها	درجه آزادی	جمع مجذورها	
		۸/۸۶	۲	۱۷/۷۳۵	بین گروه‌ها
۰/۲۰۷	۱/۵۹	۵/۵۶	۱۴۸	۹۲/۸۲۲	درون گروه‌ها
			۱۵۰	۶۴/۸۴۰	جمع

همچنین از رگرسیون پنج گانه برای آزمون معنادار بودن اثر متغیرهای فوق بر میانگین نمره‌های آزمودنیها به منظور تحلیل دقیقتر استفاده شد. این آزمون به روش پس رو با در نظر گرفتن $\alpha = 0/01$ انجام شد. نتایج این آزمون نیز در تأیید آزمون قبلی نشان می دهد که فقط بین نمره معلمان زن و معلمان مرد تفاوت معناداری وجود دارد. جدول شماره ۶ نتایج رگرسیون را نشان می دهد.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون برای پنج متغیر

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد β	ضرایب استاندارد شده Beta	T	P- value
ثابت	۰/۶۶۷	۱۵/۱۰۲	-	۲۲/۶۳۲	۰/۰۰۰
ناحیه آموزشی	۰/۴۳۹	۰/۶۰۸	۰/۱۲۷	۱/۳۸۵	۰/۱۶۸
جنسیت	۰/۴۰۲	-۱/۰۲۴	-۰/۲۱۳	-۲/۵۴۸	۰/۰۱۲
رشته تدریس	۰/۴۰۲	-۰/۱۳۸	-۰/۰۲۹	-۰/۳۴۴	۰/۷۳۱
مدرک	۰/۴۲۷	-۰/۶۱۵	-۰/۱۲۳	-۱/۴۴۸	۰/۱۵۰
سابقه کار	۰/۰۳۳	-۵/۵۴۴	-۰/۰۱۶	-۰/۱۶۹	۰/۳۶۶
ثابت	۰/۴۵۸	۱۵/۰۲۰	-	۳۲/۸۱۲	۰/۰۰۰
ناحیه آموزشی	۰/۳۹۴	۰/۵۷۶	۰/۱۲۰	۱/۴۶۲	۰/۱۴۶
جنسیت	۰/۳۹۶	-۱/۰۳۴	-۰/۲۱۶	-۰/۲۶۱۱	۰/۰۱۰
رشته تدریس	۰/۳۹۸	-۰/۱۳۱	-۰/۰۲۷	-۰/۳۲۹	۰/۷۴۳
مدرک	۰/۴۱۳	-۰/۵۹۹	-۰/۱۱۹	-۱/۴۵۲	۰/۱۴۹
ثابت	۰/۴۲۸	۱۴/۹۶۸	-	۳۴/۹۸۸	۰/۰۰۰
ناحیه آموزشی	۰/۳۸۸	۰/۵۹۵	۰/۱۲۴	۱/۵۳۵	۰/۱۲۷
جنسیت	۰/۳۹۱	-۱/۰۵۲	-۰/۳۱۹	-۲/۶۸۸	۰/۰۰۸
مدرک	۰/۴۰۸	۰/۶۱۷	-۰/۱۲۳	-۱/۵۱۳	۰/۱۳۲
ثابت	۰/۳۵۰	۱۴/۵۹۲	-	۴۱/۶۸۹	۰/۰۰۰
ناحیه آموزشی	۰/۳۸۹	۰/۶۱۴	۰/۱۲۸	۱/۵۷۷	۰/۱۱۷
جنسیت	۰/۳۹۰	-۱/۱۲۱	-۰/۲۳۴	-۲/۸۷۲	۰/۰۰۵
ثابت	۰/۲۹۲	۱۴/۸۹۹	-	۵۰/۹۵۳	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۳۹۱	-۱/۰۷۲	۰/۲۲۳	-۲/۷۴۰	۰/۰۰۷

بحث و نتیجه‌گیری

سازمانهای اجتماعی بر اساس پیوند جویی‌های انسانی تشکیل می‌شود. سازمانها، شبکه‌های ارتباطی خود را به منظور توالی فعالیتها از طریق شغلها پیش بینی و طراحی می‌کنند، اما تا وقتی با استقرار انسانها پیوند بین شاغلان ایجاد نشود، شبکه ارتباطات شکل واقعی خود را پیدا نمی‌کند. به سخن دیگر، بدون وجود و استمرار «رابطه‌ها» در مسیرهای ارتباطی سازمان، آنچه به عنوان شبکه ارتباطات خوانده می‌شود، خطوط ترسیمی بر روی کاغذ است.

این پژوهش مانند بسیاری تحقیقات قبلی، به بررسی وضعیت رابطه‌های انسانی در سازمانهای آموزشی پرداخت، اما تفاوت اساسی این پژوهش، در قراردادن مبنای نظری مطالعه بر آموزه‌های پست مدرن بود. این واقعیت را می‌پذیریم که پست مدرنیسم رویکرد فرهنگی غالب زمانه ماست؛ هر چند که بر سر آن اختلافهای زیادی وجود دارد، این اختلافها ما را از امکان مطالعه مفاهیم و دیدگاههای صاحب نظران مطرح آن، محروم نمی‌سازد. بر همین اساس، مطالعات زمینه‌با محوریت «رابطه‌های انسانی از منظر پست مدرنیسم» آغاز و پس از پاره‌ای اصلاحات، دوازده آموزه اصلی انتخاب شد. ادعای پژوهشگران این نیست که این آموزه‌ها در رویکرد پست مدرنیسم فقط به عنوان روابط انسانی معرفی شده یا مورد تأکید قرار گرفته‌اند، اما به روشنی تمام آنها بالقوه می‌توانند بر رابطه‌های ما در سازمانها، از جمله در مدارس اثر بگذارند.

مدارس واحدهای اصلی عملیاتی آموزش و پرورش‌اند که وضعیت آنها در نتایجی که نظام آموزشی بدان دست می‌یابد، مؤثر است. انتظار می‌رود یافته‌های این پژوهش به مدارس در بهبود وظیفه‌هایی که بر عهده دارند، چه کمکی کند؟ از یک سو فراموش نمی‌کنیم که پست مدرنیسم به نقد دستاوردهای مدرنیته می‌پردازد، و از سوی دیگر، اثر پذیرفتن نظام آموزش خود از مدرنیسم را می‌پذیریم. وقتی نتیجه پژوهش همراهی بیشتر وضعیت روابط انسانی مدارس با آموزه‌های پست مدرن را نشان دهد، به معنی دور بودن مدارس از وضعیتهای انتقاد آمیزی است که جزو عوارض کاربست مدرنیته در آموزش و پرورش دنیا، از جمله در کشور ما بوده است. برای مثال، در آموزه «مشارکت طلبی»، ساختار و فرآیند سازماندهی نیروها در سازمانهای مدرن به نحوی است که خود به خود عده‌ای از منابع انسانی به حاشیه رانده می‌شوند و پس از مدتی نقش

مؤثری در تصمیم‌گیریهای اساسی سازمان خود بر عهده نمی‌گیرند. یا در «توجه به دیگری» که یک فضیلت اخلاقی نیز محسوب می‌شود، زمینه حفظ حرمت انسانها و در نتیجه دلگرمی آنها برای حضور و فعالیت در نظام رابطه‌های انسانی در سازمان فراهم‌تر خواهد بود.

پژوهشگران بر این باور بودند که بسیاری از این الگوها در فرهنگ غنی کشور اسلامی ما وجود دارد. نتایج پژوهش نیز این عقیده را تأیید کرد. در ضمن نتایج پژوهش این فرض را که برای رسیدن به پست مدرنیسم الزاماً نباید پروژه مدرنیته کامل شده باشد، تأیید کرد. اگر وجود هر آموزه به عنوان یک ویژگی را در روابط انسانی مدارس خود مثبت در نظر بگیریم، خوشبختانه در اغلب آنها وضعیت مدارس ما قابل اعتناست. اما در سه ویژگی مهم و اثرگذار به تحقیقات بیشتر پژوهشگران و مداخله مؤثرتر برنامه‌ریزان تحول‌سازمانی آموزش و پرورش نیاز است.

۱- مرز شکنی، که نشان می‌دهد نظام اداره در مدارس هنوز خواستار حفظ فاصله در دسته‌بندی‌های رایج، اما غیر منطقی است که وجود آنها از سیالی و تحکیم روابط می‌کاهد؛ بویژه وقتی این امر متوجه «حفظ فاصله قدرت» باشد، اثر تخریبی آن بر رابطه‌ها بیشتر خواهد بود.

۲- مشارکت، که وضعیت نامطلوب آن می‌تواند معلول عوامل چندی مانند وجود مرزها میان انسانها در سازمان مدارس باشد؛

۳- فراغت از تحلیل هزینه-فایده یا رها شدن آموزش و پرورش از محاسبات سود و زیان، که خود به خود بر جو سازمانی مدارس اثر می‌گذارد و پاسخ هر سلامی را منوط به ارزش اقتصادی آن می‌نماید.

این تحقیق ادعا نمی‌کند که توانسته است همه آموزه‌های پست مدرن مرتبط با روابط انسانی را شناسایی و وضعیت مدارس را بر آن اساس به طور کامل بررسی نماید، اما امیدوار است توانسته باشد با گشودن دریچه تازه‌ای به سوی ویژگیهای اساسی که در ارزیابی از نظام روابط انسانی سازمانها باید در نظر گرفته شود، نتایجی را عرضه کند که مدیران و صاحب نظران ایرانی فرصتی برای اندیشه، گفتگو و عمل درباره آن را پیدا کنند.

منابع

- آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۸۲). آموزش و پرورش در شرایط پست مدرن. تهران: طهوری.
- آهنچیان، محمد رضا. (۱۳۸۱). مناسبات انسانی در سازمان‌های آموزشی بر اساس دیدگاه مرییان مدرن و پست مدرن. پایان‌نامه چاپ نشده دکترای علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- احمد، اکبر. (۱۳۸۰). پست مدرنیسم و اسلام. ترجمه فرهاد فرهمند فر. تهران: ثالث.
- افجه‌ای، علی اکبر. (۱۳۸۰). مبنای فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- باقری، خسرو. (۱۳۸۰). آموزش و پرورش از منظر پست مدرنیسم. مندرج در: برنامه درسی. از (محمود مهر محمدی). تهران: انتشارات انجمن برنامه درسی.
- چهکندی، حسین. (۱۳۸۱). رابطه سبک روابط انسانی مدیران هنرستانهای پسرانه دولتی با عملکرد آنان. پایان نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مرکز آموزشی مدیریت دولتی خراسان.
- دلاور، حسین. (۱۳۸۲). رابطه سطوح روابط انسانی با اثربخشی مدیران. پایان نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان.
- رادمنش، فرح. (۱۳۸۲). رابطه سبک‌های روابط انسانی مدیران هنرستانهای سبزواری با اثربخشی آنان. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان.
- ربوی، رجب. (۱۳۷۹). رابطه مهارتهای انسانی مدیران و اثربخشی آنان. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- کالینیکوس، آلکس. (۱۳۸۲). نقد پست مدرنیسم. ترجمه اعظم فرهادی، مشهد: نیکا.
- سلیمی، قربانعلی. (۱۳۵۰). بررسی روابط انسانی در مدارس تهران. پایان نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- شیولسون، ریچارد. (۱۳۶۶). استدلال آماری در علوم رفتاری. ترجمه علیرضا کیامنش. ج ۲. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

وضعیت روابط انسانی در مدیریت آموزشگاهی بر اساس ... ۳۹/

صیادپور، عباس. (۱۳۷۴). **بررسی میزان تحکیم روابط انسانی در عملکرد مدیران مدارس ابتدایی**.

پایان نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

عظیمی، حسن. (۱۳۷۸). **بررسی مهارتهای انسانی مدیران مدارس متوسطه**. پایان نامه چاپ نشده

کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.

گریفیث، دانیل. (۱۳۷۷). **روابط انسانی در مدیریت آموزشی**. ترجمه خداداد بخشی، تهران:

ملائک.

گلمن، دانیل. (۱۳۸۰). **هوش هیجانی**. ترجمه نسرین پارسا، تهران: رشد.

گیبیتز، جان آر. (۱۳۸۱). **سیاست پست مدرنیته**. ترجمه منصور انصاری. تهران: گام نو.

لیوتار، ژان فرانسوا. (۱۳۸۱). **وضعیت پست مدرن (گزارش درباره دانش)**. ترجمه حسینعلی

نوذری، تهران: انتشارات نقش جهان.

منیدری، رمضانعلی. (۱۳۸۱). **رابطه دانش مدیریتی مدیران با سلامت سازمانی مدارس متوسط**

شهر مشهد. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

دانشگاه فردوسی مشهد.

میرکمالی، محمد. (۱۳۷۸). **روابط انسانی در آموزشگاه**. تهران: یسپرون.

نر، جرج. (۱۳۷۷). **آشنایی با فلسفه آموزش و پرورش**. ترجمه فریدون بازرگان، تهران: سمت.

Atkinson, E. (2002). Postmodernism and social change. *British Journal of Sociology of Education*, 32 (1).

Bloland, H. (1999). Postmodernism and higher education. *Journal of Higher Education*, 66, (5).

Boje, D. & Dennehy's, R. (2000). *Managing in the Postmodern world*, IADB. Retrived from <http://cbae.nmsu.edu/~dboje>.

Boje, D & Prieto, L. (2000). *What is postmodern?* Retrieved from www.Horse senseat work. Com.

Cohen, A. (1999). Communitarianism, social construction, and autonomy. *Pacific Philosophical Quarterly*, 80.

- Delanty, G. (2000). *Modernity and postmodernity: Knowledge, power, and the self*. London: SAGE.
- Edwards, R. and Usher, R. (2001). Lifelong learning: A Postmodern condition of education. *Adult Education Quarterly*, 51 (4).
- Elliott, C & Reynolds, M. (2001). *The critical movement management and manager- education relations*. CMS Conference. Manchester: Education Stream.
- Engholm, p. (2001). *The controversy between modernist and post-modernist views of management science*. Monash University.
- Furman, G. (1998). Postmodernism and Community in Schools. *Educational Administration Quarterly*, 98.
- Giroux, H. (1996). Towards a Postmodern Pedagogy. *An Anthology*. Blackwell.
- Goldman, J. (1996). *The interplay of universality and diversity in today's classroom*. Porter College: UCSC Publishing.
- Lyotard, J. F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge*. Manchester University Press.
- Owen, R. (1987). *Organizational behavior in education*. N. Y: Prentice – Hall.
- Reich, R. (1996). “The paradoxes of education in Rorty's Liberal Utopia, *Journal of Philosophy of Education*, 30 (1).
- Rorty, R. (1995). Emancipating our culture. *Journal of Blacks in Higher Education*, 1, (7).
- Scott, D. (2000). *Reading Educational Research and Policy*. London and NewYork: Routledge Falmer.