

چگونگی ارتباط نگرش نسبت به انسان با شیوه مدیریت و رشته تحصیلی مدیران

چکیده

نظر به اهمیت نقش مدیر در دستیابی مؤثر به اهداف از پیش تعیین شده سازمانها و همچنین نقش مهم مدیریت در روند توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، بررسی عوامل مؤثر در انتخاب سبکهای مدیریتی توسط مدیران ضروری به نظر می‌رسد. در تحقیق انجام شده تلاش گردید ارتباط بین رشته تحصیلی، نگرش نسبت به انسان و سبکهای انتخابی مدیران بررسی شود. روش تحقیق زمینه‌یابی^(۱) است که بر روی ۵۰ نفر از مدیران و ۱۵۰ نفر از دبیران دبیرستانهای نواحی ۷ گانه مشهد که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای^(۲) انتخاب شده بودند، اجرا گردید.

مقدمه

مدیریت در مفهوم کلی و عام آن به شکلها و با دیدگاههای متفاوت تعریف شده است. به تعداد نویسندگان مدیریت، از مدیریت تعریف ارائه شده است، مع ذلك فقط در اینجا به ذکر تعریفی که از جمع‌بندی تمامی تعریفها ارائه شده اکتفا می‌شود.

مدیریت فرایندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارتهای علمی، فنی و هنری، کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده تا با فراهم نمودن زمینه‌های انگیزش و رشد، با تأمین

نیازهای منطقی فردی و گروهی کارکنان بطور صرفه‌جویانه به هدفهای از پیش تعیین شده برسد. (میرکمالی، ۱۳۷۳)

نکته‌ای که در این تعریف وجود دارد عبارت علمی، فنی و هنری است که از یک طرف بیانگر تخصصی بودن و از طرف دیگر بیانگر پیچیده بودن کار مدیریت می‌باشد. لازم است فردی که متصدی امر مدیریت می‌شود ابتدا مهارت‌های علمی و فنی مدیریت را کسب کند. سپس با هنر خود این دانسته‌ها را با توجه به شرایط زمانی و مکانی بکار بندد، چرا که صرفاً دانستن مهارت‌های علمی و فنی نمی‌تواند مدیر را در نیل به اهداف سازمانی و استفاده بهینه از نیروهای انسانی یاری کند، همانطور که فقط هنر برقراری ارتباط صحیح بدون دانستن یافته‌های تخصصی در علم مدیریت نمی‌تواند مدیر را در امر هدایت و هماهنگی فعالیت‌های کارکنان یاری کند.

با توجه به تعریفی که از مدیریت ارائه شد و همچنین با توجه به نتایج تحقیقات صاحب‌نظران مکتب روابط انسانی که داشتن مهارت‌های علمی، فنی و هنری را برای کار کردن با انسانها در سازمانها ضروری دانسته‌اند، این پرسش مطرح است که مدیران سطوح متفاوت سازمانی که در رشته‌ای غیر مرتبط با مدیریت تحصیل کرده‌اند، مهارت‌های مورد نیاز مدیریت را در کجا آموخته یا می‌آموزند؟ آیا تفاوت در نحوه عملکرد مدیران می‌تواند ناشی از نگرشی باشد که آنان نسبت به انسان دارند؟ آیا رشته تحصیلی مدیران می‌تواند در نگرش آنان نسبت به انسان تأثیر داشته باشد؟

بر این اساس تحقیق حاضر با اهداف ذیل انجام شده است:

۱- بررسی نوع نگرش مدیران دبیرستانهای شهر مشهد نسبت به انسان.

۲- بررسی میزان ارتباط رشته تحصیلی مدیران دبیرستانهای شهر مشهد با نوع نگرش آنان نسبت به انسان.

۳- بررسی ارتباط نگرش مدیران دبیرستانهای شهر مشهد با سبک‌های مدیریتی آنان در محیط‌های سازمانی

۴- بررسی میزان ارتباط رشته تحصیلی مدیران دبیرستانهای شهر مشهد با سبک‌های مدیریتی آنان

نگرش و نقش آن در رفتار

نگرش در کتب مختلف با اصطلاحاتی همچون عقاید و باورها^(۱)، ارزشها^(۲)، واقعیتها^(۳)،

جهان‌بینی، قالب فکری^(۴)، پیشداوری^(۵)، انگیزه^(۶) و علائق مترادف بکار برده شده است و گاهی نیز به جای یکدیگر استفاده می‌شوند، اما تفاوت‌های عمده‌ای بین آنان وجود دارد.

در لغت، ترکیب شناختها، احساسها و آمادگی برای عمل نسبت به یک چیز معین را نگرش شخص نسبت به آن چیز می‌گویند. (کریسی، ۱۳۷۳، ص) یا به عبارت دیگر نگرشها نموده‌های درونی مربوط به جنبه‌های مختلف جهان مادی یا اجتماعی می‌باشند که شامل واکنشهای عاطفی به موضوع مورد نگرش بوده و در برگیرنده گستره وسیعی از شناختها نسبت به آن می‌باشد (مانند انگیزه، باورها و قضاوتها) و انعکاسی از تجارب گذشته بوده و رفتار کنونی را شکل می‌بخشد و در رفتار دارندگان خود نقش کارکردی مهمی را به عهده دارند (بارون و برن، ۱۹۹۱، ص ۳۵)

بارون و برن (۱۹۹۱) در پیوند با نقش نگرش در رفتار، در کتابی با عنوان روانشناسی اجتماعی می‌نویسد که: ویکر^(۷) (۱۹۶۹)، یکی از روان‌شناسان اجتماعی، نزدیک به سی سال پیش مدارکی را جمع‌آوری کرد که بیانگر ارتباط ضعیفی بین نگرشها و رفتار حتی در بهترین شرایط بود و در اغلب موارد نیز هیچ ارتباطی بین آنها وجود نداشت و بدین وسیله خط بطلان بر تمامی پژوهشهایی که تا آن زمان به عمل آمده بود کشید. اما پس از انتشار این نتایج، مدارک دیگری جمع‌آوری شد که نشان می‌داد نگرشها و رفتار در بیشتر مواقع ارتباط نزدیکی با هم دارند، اما پیوند آنها به عوامل متعددی بستگی دارد. این عوامل عبارتند از:

۱- اختصاصی بودن: در صورتی که نگرش جنبه اختصاصی داشته باشد پیوند و تجلی آن در رفتار زیاد است، اما هنگامی که دامنه این نگرش وسیع و عمومی‌تر می‌شود این پیوند ضعیف‌تر جلوه می‌کند. نگرش اختصاصی را می‌توان احساس فرد نسبت به خوردن یک غذا و عمومی بودن یک نگرش را می‌توان احساس فرد نسبت به تبعیض نژادی ذکر کرد.

۲- مؤلفه‌های نگرش: یک نگرش شامل ۲ بخش است یکی بخش احساسی و دوم بخش شناختی. میلر^(۸) و تسر^(۹) (۱۹۸۹) در پژوهشی نشان دادند که میزان همسانی این مؤلفه‌ها، انواع حالات رفتار را به درجات مختلف پیش‌بینی می‌کند و توانایی پیش‌بینی رفتار با شناخت نگرشها زمانی به حداکثر خود می‌رسد که واقعیت را در نظر داشته باشیم. در نتیجه پژوهش آنان زمانی که مؤلفه‌های نگرش زیاد همسان نبودند واکنشهای عاطفی افراد نسبت به واکنشهای شناختی انسان از تباط

2. value

4. stereotype

6. motive

8. Miller

3. relaiity

5. prejudice

7. wicker

9. Tesser

نزدیکتری با رفتار مصرفی داشتند و واکنشهای شناختی افراد و مقایسه با واکنشهای عاطفی ارتباط نزدیکی با رفتار وسیله‌ای داشتند.

۳- قدرت نگرش، منافع مقرر و نقش خودآگاهی: فازيو^(۱) و دیگران (۱۹۸۲) طی پژوهشی نشان دادند نگرشهایی که از تجربه مستقیم بدست می‌آید قدرت بیشتری از نگرشهایی که از طریق مشاهده بوجود آمده است دارند. در مطالعه‌ای که سیویک^(۲) و کرانو^(۳) (۱۹۸۲) داشته‌اند اثبات نمودند که میزان منافع مقرر افراد اثر نیرومندی بر زندگی شخصی افراد دارد.

همچنین پریور^(۴) (۱۹۷۷) با ذکر دو دلیل اثبات کرد که افزایش خودآگاهی منجر به افزایش درجه همسانی بین نگرشها و رفتار می‌شود:

۱- بدیهی است هرچه با آمادگی بیشتری قادر به یادآوری نگرشهای مختلف خود باشیم احتمال اینکه در لحظه‌ای معین نگرشها اثر بیشتری بر رفتار ما بگذارند افزایش می‌یابد.

۲- هنگامی که بروز رفتارهای آشکار الزامی است، خودآگاهی می‌تواند نگرشهای خاصی را با سرعت بیشتری در دامنه توجه و تمرکز فرد قرار دهد.

در تایید مطلب فوق ما یکبنام برای ایجاد تغییر رفتار در فرد، ۳ مرحله را ذکر می‌کند. در این مراحل ابتدا به فرد آموزش داده می‌شود منشاء رفتار خود را تشخیص داده و از افکار خویش آگاه شود و سپس به او آموزش داده می‌شود تا شیوه‌های عمل کردن درست را توضیح دهد و در مرحله نهایی این کلامها را درونی کرده و در رفتار خود تجلی دهد. مایکنام قویاً معتقد است که تلقین کردن به خود (که موجب تغییر افکار و نگرشهای فرد می‌شود) در ایجاد رفتارهای سازگارانه و یا ناسازگارانه بسیار مؤثر است، لذا به این منظور مهمترین عنصر در مان رفتار را تلقین مثبت جهت ایجاد نگرش مثبت در فرد می‌داند. به همین دلیل، روش مایکنام را جزو رویکرد تغییر رفتار شناختی به حساب می‌آورند (بارون و برن، ۱۹۹۱).

دسته‌بندی نگرش نسبت به انسان

در زمینه نگرش نسبت به انسان، معروفترین دسته‌بندی را مک‌گریگور^(۵) انجام داده است که ضمن تقسیم‌بندی نگرشهای متفاوت افراد به دو دسته خوش‌بینانه و بدبینانه مفروضاتی نیز تحت عنوان مفروضات X و Y را بیان کرده است. اما به جز نگرش‌های صرف خوش‌بینانه و یا صرف بدبینانه

1. Faziuo

2. Sivack

3. Crano

4. pryor

5. Mc Gregor

مذکور، می‌توان نگرش دیگری را نیز به این دسته‌بندی اضافه کرد که مفروضات آن شامل مفروضات فوق می‌باشد. لازم به ذکر است که این نوع نگرش از اصول مذهبی نشأت گرفته است و هر مذهب نیز ضمن قبول کلیه مفروضات فوق بر جنبه خاصی از آن تاکید داشته است. در نهایت حاصل تعالیم پیامبر اکرم (ص) این است که انسان ضمن داشتن صفات متفاوت بد و خوب، قابلیت رسیدن به حد اعلای هر دو را نیز دارد. (مصطفی محقق داماد، ۱۳۷۵)

فرضیات و پرسشهای تحقیق

- ۱- بین رشته تحصیلی مدیران با نوع نگرش آنان نسبت به انسان ارتباط معنی دار وجود دارد.
- ۲- بین نگرش مدیران نسبت به انسان و انتخاب الگوهای مدیریتی ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین رشته تحصیل دانشگاهی مدیران و انتخاب الگوهای مدیریتی آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

پرسشها^(۱)

- ۱- آیا در میان تمام مدیران، آنانی که از رشته‌های فنی و مهندسی فارغ‌التحصیلان شده‌اند نگرش بدبینانه‌تری نسبت به انسان دارند؟
- ۲- آیا در میان مدیران، آنانی که از رشته‌های علوم انسانی، الهیات، علوم اداری، فارغ‌التحصیل شده‌اند نگرش خوشبینانه‌تری نسبت به انسان دارند؟
- ۳- آیا ارتباط بین رشته تحصیلی با روش اجرایی مدیران در تمام ابعاد روش مدیریتی مدیران وجود دارد؟
- ۴- آیا ارتباط بین نگرش با روش اجرایی مدیران در تمام ابعاد روش مدیریتی مدیران وجود دارد؟

جامعه آماری

با توجه به محدودیتها و متغیرهای مزاحم برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق، مدیران دبیرستانهای متوسطه نواحی ۷ گانه شهر مشهد انتخاب شدند که این جامعه ضمن دارا بودن شرایط

۱- با توجه به اینکه فرضیات ذکر شده در قسمت بالا، بصورت کلی در مورد رشته‌های مختلف تحصیلی بیان شده است لذا در صورت تایید و بارز فرضیه‌های فوق بررسی پرسشها ضروری به نظر می‌رسد.

لازم، امکان کنترل متغیرهای مزاحم از جمله فرهنگ، مذهب، میزان تحصیلات و... جامعه تحقیق را که در تکوین نگرش مؤثر هستند، فراهم می‌آورد.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در این طرح طبقه‌ای است، ابتدا مدیران به ۴ گروه تقسیم‌بندی شده و از میان هر گروه به طور تصادفی بین ۱۱ تا ۱۵ نفر انتخاب شدند. لازم به ذکر است که در بررسی اولیه مشخص شد که در گروه علوم کشاورزی، مدیری در سطح دبیرستانهای شهر مشهد وجود نداشت.

۱- رشته‌های علوم اداری (از جمله مهندسی مدیریت صنایع، مدیریت بازرگانی، مدیریت دولتی، علوم اقتصادی)

۲- رشته‌های فنی - مهندسی، ریاضی و فیزیک (شامل برق، مکانیک، عمران، ریاضی، فیزیک، متالوژی)

۳- رشته‌های علوم انسانی (از جمله ادبیات، الهیات، تاریخ، جغرافیا، الهیات، روانشناسی، کتابداری)

۴- رشته‌های علوم پایه (مانند شیمی، زیست‌شناسی، زمین‌شناسی، آمار)

نمونه

چون این تحقیق بر آن است که برابری میانگین جامعه آماری مورد نظر را در مسائل مربوط به نگرش و روش اجرایی در رشته‌های تحصیلی مختلف از طریق آزمون فرض تحلیل واریانس مورد مقایسه قرار دهد، لذا برای تعیین حجم نمونه احتیاجی به تعیین تعداد از طریق فرمولهای مربوطه نیست، چراکه در این گونه بررسی‌ها حجم نمونه نقش اساسی را ایفا نمی‌کند. (شاهکار، ۱۳۷۳، ۸۱). علی‌هذا از هر گروه تحصیلی بطور تصادفی بین ۱۱ تا ۱۵ مدیر برای پاسخگویی به پرسشنامه نگرش سنج به عنوان آزمودنی و بصورت تصادفی انتخاب شدند و در هر دبیرستان برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های نگرش سنج به آنان مراجعه گردید. همچنین برای مشخص شدن نوع سبک مدیریتی مدیران پرسشنامه روش سنج در اختیار ۳ تن از دبیرانی که همکاران مدیر بودند قرار داده شد که این دبیران نیز بصورت تصادفی از لیست دبیران دبیرستانها برگزیده شدند. در مجموع ۵۰ مدیر و ۱۵۰ دبیر نمونه آماری این طرح را تشکیل می‌دهند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

از میان ابزارهای موجود در پژوهشهای علوم اجتماعی و تربیتی، پرسشنامه انتخاب شد و

گزینه‌های مورد نظر که روش و نگرش را می‌سنجید به روش طیف غیرمستقیم لیکرت^(۱) (که در سال ۱۹۳۲ معرفی شده) در دو پرسشنامه مجزا و به روش ذیل تدوین شد.

روش تهیه ابزار

چون قرار است ارتباط روش اجرایی، نگرش نسبت به انسان و رشته تحصیلی مدیران سنجیده شود، دو نوع پرسشنامه روش سنج و نگرش سنج تهیه شد. عناوین و موضوعاتی که سئوالات پرسشنامه روش سنج حول محور آنها تهیه شده‌اند تا بوسیله آنان بطور غیرمستقیم روش اجرایی مدیران سنجیده شود به شرح زیر می‌باشد:

۱- نحوه سازماندهی و برنامه ریزی

۲- نحوه ارزشیابی و ملاکهای مورد عمل

۳- نحوه ارتباطات و حدود اختیارات

۴- نحوه نظارت و کنترل

۵- نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان

همچنین با توجه به مبانی نظری دو نوع نگرش خوشبینانه و بدبینانه نسبت به انسان که مک‌گریگور آنها را تحت عنوان تئوری Y و X مطرح کرده است و نیز برآیند آنها در مدیریت، سئوالات پرسشنامه نگرش سنج تدوین شد که مشخص‌کننده ۴ نوع نگرش (خوشبینانه صرف، بدبینانه صرف، متمایل به خوشبینانه، متمایل به بدبینانه) بود.

افزون بر این، چون عموماً مردم تمایل دارند پاسخگویی به سئوالات، گزینه‌هایی را انتخاب کنند که مورد نظر پژوهشگر و یا عامه پسند است، لذا با ذکر مطلبی در ابتدای پرسشنامه و همچنین انتخاب گزینه‌هایی سوق دهنده و دو سویه در مورد هر سؤال سعی شده تا پاسخ دهنده در شرایطی قرار گیرد تا وضعیت موجود را همانگونه که هست ترسیم کند.

سنجش روایی^(۲)

به منظور تأمین روایی تحقیق به نحوی که بتوان نتایج حاصل از وسیله اندازه‌گیری را به کل جامعه تعمیم داد بعد از تدوین پرسشنامه از نظرات و ارشادات برخی صاحب‌نظران استفاده شد و نظرات آنان در پرسشنامه نهایی درج شد.

سنجش پایایی (۱)

برای سنجش میزان پایایی از روش آزمون مجدد^(۲) استفاده شد، بدین ترتیب که ۳۰ تن از دبیران بطور تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های روش سنج و نگرش سنج در اختیار آنان قرار گرفت و ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از دو اجرای آزمون از طریق نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. که ضریب کل همبستگی حاصله در پرسشنامه نگرش سنج ۹۸/۳ و در پرسشنامه روش سنج ۹۷/۹ بود.

روش تحلیل داده‌ها

از هر پرسشنامه روش سنج ۶ میانگین بدست آورده شد و بدین ترتیب روش مدیران به تفکیک مشخص شد.

۱- روش کلی مدیر؛ ۲- روش مدیر در عامل سازماندهی؛ ۳- روش مدیر در عامل ارزشیابی؛ ۴- روش مدیر در عامل ارتباطات؛ ۵- روش مدیر در عامل نظارت و کنترل؛ ۶- روش مدیر در عامل تصمیم‌گیری.

سپس روشهای مدیران هر گروه تحصیلی (که تعداد هر گروه بین ۱۱ تا ۱۵ نفر بود) نیز از طریق بدست آوردن میانگین روشهای افراد همان گروه در ۶ عامل فوق‌الذکر مشخص شد.

نگرش هر مدیر از طریق میانگین پاسخهای داده شده به پرسشنامه مربوطه بدست آمد که قبلاً پاسخها یکسویه شده و بین ۰-۴ رتبه بندی شده بود. سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS ارتباط متغیرهای تحقیق به شرح ذیل بررسی گردید:

الف) ارتباط روش اجرایی مدیران ابتدا بدون در نظر گرفتن رشته تحصیلی آنان و سپس در هر گروه تحصیلی با نگرش آنان از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شد.

ب) تفاوت نگرش مدیران با رشته‌های تحصیلی مختلف و همچنین ارتباط نگرش مدیران با روش اجرایی آنان با آزمون تحلیل واریانس بررسی گردید و در تجزیه و تحلیل نتایج حاصله از آزمون تعقیبی دانکن^(۳) استفاده شد.

توصیف کلی اطلاعات جمع آوری شده

با توجه به نتایج استخراج شده مشخص شد که هیچ یک از مدیران، نگرش بدبینانه و یا

1. Reliability.

2. Test Retest

3. Duncan Procedure.

خوشبینانه صرف نداشته‌اند، به عبارت دیگر ۸۰٪ آنها دارای نگرش متمایل به نگرش خوشبینانه بوده‌اند و ۲۰٪ از آنها نیز نگرشی متمایل به نگرش بدبینانه داشته‌اند که این مقدار نیز مربوط به گروه‌های ۲ (فنی و مهندسی) و گروه ۳ (علوم انسانی و الهیات) می‌باشند. به عبارت دیگر فقط ۳۳٪ از گروه ۲ (فنی مهندسی) و ۴۰٪ از گروه ۳ (علوم انسانی و الهیات) دارای نگرشی متمایل به نگرش بدبینانه بوده‌اند و مابقی نمونه آماری دارای نگرشی متمایل به نگرش خوشبینانه بوده‌اند.

همچنین نتایج استخراج شده از پرسشنامه‌های روش سنج بیانگر این موضوع است که هیچ کدام از مدیران در ابعاد مختلف روش اجرایی مدیریت، دارای روش اجرایی رابطه مدار صرف و یا وظیفه مدار صرف نبوده‌اند و تمامی آنها از روشهای بینابین استفاده کرده‌اند.

نتایج و یافته‌های تحقیق

فرضیه اول: بین رشته تحصیلی مدیران با نوع نگرش آنان نسبت به انسان ارتباط معنی دار وجود دارد.

در ابتدای تحقیق فرض شده بود که بین نگرش مدیران با رشته‌های تحصیلی مختلف ارتباط معنی داری وجود دارد و این سؤال وجود داشت که اگر این ارتباط وجود دارد آیا مدیرانی که از رشته‌های فنی و مهندسی فارغ‌التحصیل شده‌اند نگرش بدبینانه‌تری در مقابل سایر مدیران نسبت به انسان دارند و یا اینکه مدیرانی که از رشته‌های علوم اداری فارغ‌التحصیل شده‌اند نگرش خوشبینانه‌تری نسبت به انسان در مقابل سایر مدیران دارند. نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر فرضیه اول از آزمون رد عبور می‌کند و به عبارت دیگر بین نگرش مدیران با رشته‌های تحصیلی مختلف با احتمال ۹۹٪ رابطه معنی دار وجود دارد. این تفاوت از طریق آزمون تعقیبی دانکن دنبال شد و مشخص شد مدیران رشته‌های علوم اداری دارای نگرش خوشبینانه‌تری نسبت به انسان در مقابل مدیران رشته‌های علوم انسانی و الهیات و فنی و مهندسی هستند و این تفاوت با رشته‌های علوم انسانی و الهیات زیادتر است.

از طرفی مدیرانی که از رشته‌های علوم انسانی و الهیات فارغ‌التحصیل شده‌اند معتقد هستند که انسان از صفات متعالی که خداوند برای وی بر شمرده است فاصله زیادی گرفته و برای دستیابی به آن صفات که بتواند وجدان کاری را در محیط اداری خود زنده نموده و از صفات رذیله‌ای که او را به سرکشی، گریز از انجام وظایف و... کرده پرهیز دارد به تهذیب نفس و برخورداری از آموزشهای دینی بیشتری نیاز دارد. (جدول شماره ۲ و ۱)

جدول ۱- نتیجه بررسی تفاوت در نگرش مدیران با رشته تحصیلی مختلف از طریق تجزیه و تحلیل واریانس

احتمال خطا	آماره فیشر	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منابع تغییرات
۰/۰۰۹۶	۴/۲۷۷۶	۰/۲۰۶۶	۰/۶۱۹۷	۳	بین گروهها
		۰/۰۴۸۳	۲/۲۲۱۳	۴۶	داخل گروهها
			۲/۸۴۱۰	۴۹	جمع کل

جدول ۲- نتیجه بررسی تفاوت در نگرش مدیران با رشته تحصیلی مختلف از طریق آزمون تعقیبی دانکن

میانگین	گروه	۳۲۴۱
۲/۵۵۳۱	گروه ۳	
۲/۶۴۴۴	گروه ۲	
۲/۷۲۱۲	گروه ۴	
۲/۸۴۹۵	گروه ۱	۰۰

فرضیه دوم: بین نگرش مدیران نسبت به انسان و انتخاب الگوهای مدیریتی ارتباط معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم این تحقیق این بود که بین نگرش مدیر نسبت به انسان و شیوه‌ای که او در امر مدیریت اتخاذ می‌کند ارتباط وجود دارد و این سؤال مطرح شده بود که آیا این ارتباط بین نگرش مدیر و تمامی فاکتورهای مورد نظر در روشهای اجرایی وجود دارد یا خیر؟

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر این موضوع است که هیچ‌گونه ارتباط معنی‌داری بین نگرش مدیران و روش اجرایی (نه به طور کلی و نه در قسمتهای مختلف از جمله برنامه‌ریزی، ارزشیابی، ارتباطات، نظارت و کنترل، تصمیم‌گیری) وجود ندارد. (جدول شماره ۲) همچنین ارتباط بین نگرش مدیران با روش اجرایی آنان در کل و در قسمتهای مختلف و هر رشته تحصیلی بررسی گردیده است که نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات در کلیه گروههای مختلف رشته‌های تحصیلی به جز گروه مدیران رشته‌های علوم انسانی و الهیات بیانگر وجود عدم ارتباط معنی‌داری بین نگرش و روش مدیران است.

جدول ۳- نتیجه بررسی ارتباط نگرش مدیران نسبت به انسان با انتخاب

شیوه‌های مدیریتی از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی نگرش با:	روش تصمیم‌گیری	روش نظارت و کنترل	روش ارتباطات	روش ارزشیابی	روش برنامه‌ریزی	روش کلی
-۰/۰۶۲۰	۰/۲۸۴۴	۰/۲۰۱۵	-۰/۰۱۲۲	۰/۲۸۷۴	۰/۳۱۹۰	

سطح معنی‌داری یکطرفه (۰/۰۰۱ * * ۰/۰۱ *): تعداد مورد های بررسی شده: ۵۰

فرضیه سوم: بین رشته تحصیلی مدیران در دوران آموزش عالی و انتخاب الگوهای مدیریتی آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در ابتدای تحقیق فرض شده بود که بین رشته تحصیلی مدیران و روش اجرایی آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و این سؤال مطرح شده بود که آیا این ارتباط بین رشته تحصیلی و تمامی ابعاد مختلف سبک مدیریت انتخابی مدیران وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات بیانگر عدم وجود ارتباط بین ۲ متغیر فوق‌الذکر می‌باشد و لذا فرضیه سوم رد می‌شود.

اما اینکه آیا این عدم ارتباط بین رشته تحصیلی مدیران با تمامی ابعاد مختلف سبک مدیریتی مدیر است یا خیر، نیز از طریق تجزیه و تحلیل واریانس بررسی شد و مشخص شد بین رشته تحصیلی مدیران با روشهای اجرایی آنان فقط در بعد تصمیم‌گیری ارتباط وجود دارد. این ارتباط از طریق آزمون تعقیبی دنبال شد و مشخص شد که بین میانگین حاصله از روش اجرایی مدیران در بعد تصمیم‌گیری در گروههای علوم پایه تفاوت معنی‌داری دارد. به عبارت دیگر مدیران رشته‌های علوم پایه در بعد تصمیم‌گیری بیشتر از روشهای رابطه مدار و مدیران رشته‌های علوم انسانی و الهیات در بعد تصمیم‌گیری بیشتر از روشهای ضابطه مدار استفاده می‌نمایند. (جداول شماره ۴ الی ۶)

جدول ۴- نتیجه بررسی ارتباط روش اجرایی مدیران با رشته تحصیلی آنان از طریق آزمون آنالیز واریانس

احتمال خطا	آماره فیشر	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منابع تغییرات
۰/۳۷۶۹	۱/۰۵۶۱	۰/۰۳۶۶	۰/۱۰۹۷	۳	بین گروهها
		۰/۰۳۴۶	۱/۵۹۲۶	۴۶	داخل گروهها
			۱/۷۰۲۳	۴۹	جمع کل

جدول ۵- نتیجه بررسی ارتباط روش اجرایی مدیران (در بعد تصمیم‌گیری)

با رشته تحصیلی آنان از طریق آزمون آنالیز واریانس

احتمال خطا	آماره	میانگین	مجموع	درجه	منابع تغییرات
	فیشر	مربعات	مربعات	آزادی	
۰/۰۰۶۷	۴/۶۰۷۳	۰/۳۱۲۳	۰/۹۳۷۰	۳	بین گروهها
		۰/۰۶۷۸	۳/۱۱۸۵	۴۶	داخل گروهها
			۴/۰۵۵۶	۴۹	جمع کل

جدول ۶- نتیجه بررسی ارتباط روش اجرایی مدیران (در بعد تصمیم‌گیری)

با رشته تحصیلی آنان از طریق آزمون تعقیبی دانکن

۳۲۱۴	گروه	میانگین
	۳ گروه	۱/۹۵۵۶
	۲ گروه	۲/۰۵۵۶
	۱ گروه	۲/۱۱۱۱
...	۴ گروه	۲/۳۳۳۳

نتیجه‌گیری

از تجزیه و تحلیل اطلاعات استخراج شده از پرسشنامه‌های روش سنج و نگرش سنج نتایج زیر قابل بحث و بررسی هستند.

۱- همانطور که نتایج تحقیقات ویکر^(۱) (۱۹۶۹) نیز نشان داده است بین نگرشهای فرد و رفتاری که وی دارد ارتباط ضعیفی وجود دارد و در اغلب موارد نیز هیچ ارتباطی بین این دو وجود ندارد، چرا که پیوند این دو به عوامل متعددی از جمله: قدرت نگرش و منافع مقرر، نقش خودآگاهی، مؤلفه‌های نگرش و اختصاصی بودن بستگی دارد و نظریه ناهمسازی شناختی لئون فستینگر نیز مؤید همین مطلب است. نتایج حاصل از تحقیق حاضر نیز دلالت بر عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین نگرش مدیر نسبت به انسان و روش اجرایی اتخاذ شده مدیر در سازمان دارد. این عدم ارتباط در بین نگرش و تمامی مؤلفه‌های مورد نظر در روش اجرایی و در تمامی چهار گروه مورد بررسی تأیید شده است.

۲- از طرف دیگر بین نگرش مدیران و رشته تحصیلی آنان ارتباط معنی داری استنباط شده است. نتایج تحقیقات گلدسن^(۱) و همکاران (۱۹۶۰)، نیوکام^(۲) (۱۹۴۳)، کریمی (۱۳۷۳) نیز مؤید همین نکته است. نتایج تحقیقات فوق مطالب ذیل را به اثبات رسانیده بود که:

اولاً تحصیلات تکمیلی فرد را در معرض اطلاعات جدیدی قرار می دهد که در پرتوی آن فرد نگرشهای خود را بازنگري و مورد ارزیابی قرار دهد و اثرات عمیقی را در بسیاری از افراد دارد. ثانیاً: نگرشهای دانشجویان در طول چهار سال تحصیل در دوران تحصیلات تکمیلی لیسانس در حال تکامل بوده و نگرشهای تکوین یافته در سال چهارم دارای ثبات خواهند بود.

ثالثاً فرد در دوران تحصیلات عالی حالت فعال دارد و ارزشها و اطلاعات را پس از بررسی بصورت انتقادی پردازش می نماید و نگرشهای خود را که در دوران زندگی کسب کرده مورد ارزیابی قرار می دهد و چه بسا بسیاری از نگرشهایی را که همراه آورده اند تغییر دهند.

۳- همچنین نتایج این تحقیق بیانگر عدم وجود ارتباط رشته تحصیلی مدیر با روش اجرایی اتخاذ شده توسط آنان بود و فقط در بعد روش تصمیم گیری این ارتباط معنی دار بوده است و جالب تر اینکه برخلاف تصور قبلی (اولیه)، مدیرانی که از رشته های تحصیلی علوم انسانی و الهیات فارغ التحصیل شده اند بیشتر از روشهای ضابطه مدار استفاده می کردند و مدیرانی که از رشته های علوم پایه فارغ التحصیل شده اند بیشتر از روشهای رابطه مدار استفاده می نمودند.

با توجه به اهمیت و نقش مؤلفه تصمیم گیری در رفتار افراد، می توان ارتباط بین رشته تحصیلی و این بعد از روش اجرایی را مهم تر از عدم وجود ارتباط بین مؤلفه های دیگر و رشته تحصیلی تلقی نمود. چراکه مؤلفه های سازماندهی و برنامه ریزی، ارزشیابی، نظارت و کنترل تخصصی بوده و تجربه نقش مهمی در فراگیری آن تخصص ها دارد و ارتباط معنی دار بین این دو عامل دور از انتظار نبوده است. رابینز (۱۹۸۲)^(۳)، نیز در تحقیقی اختلاف الگوهای رفتاری را که متأثر از تفاوت در آموزش و پرورش افراد بوده است به اثبات رسانیده است. (به نقل از بارون و برن ۱۹۹۱، ص ۴۶)

۴- عدم ارتباط معنی دار بین رشته تحصیلی مدیر با مؤلفه های کنترل و نظارت، سازماندهی و برنامه ریزی، ارزشیابی و ارتباطات، همانطور که در بالا نیز به آن اشاره شد به دلیل آن است که این مؤلفه ها تخصصی بوده و تجربه و آموزش ضمن خدمت نقش مهمی در تکوین نگرش و رفتار انسان و در نهایت یکسان شدن آن در مدیران مختلف داشته است و نتایج تحقیقات خانم

1. Goldsen

2. Newcomb

3. D.Robbins

هروشکا^(۱) (۱۹۷۴)، فازیو^(۲) (۱۹۸۱) و قنبری (۱۳۷۲) و عسگریان (۱۳۷۴) نیز مؤید نقش تجربه و آموزش در بالا بردن آگاهی افراد است.

۵- سایر نکات قابل توجه دیگر در این تحقیق به شرح ذیل می‌باشند.

الف) از دیران خواسته شده بود که موفق‌ترین و همچنین بی‌کفایت‌ترین مدیری که در طول دوران خدمت در ذهن خود دارند را تجسم نموده و به چند سؤال از جمله رشته تحصیلی که آن مدیر داشته پاسخ دهند اما به جز حدود ۴ نفر اگر چه همگی در ذهن خود چنین افرادی را به یاد داشتند و به چند گزینه آن پاسخ داده بودند اما از رشته تحصیلی آنان هیچ اطلاعی نداشتند. به نظر می‌رسد تاکنون در ذهن کمتر کسی در سازمانها و ادارات این نکته رسوخ کرده که آیا رشته تحصیلی فرد می‌تواند در موفقیت و یا عدم موفقیت او موثر باشد. در صحبت با عده‌ای از آنان مشخص بود که در زمانی که با افرادی موفق و یا ناموفق برخورد می‌کنند به دنبال اطلاع از خصوصیات از قبیل (محل تولد فرد، شغل پدر فرد) بوده‌اند و این عوامل را در نحوه رفتار آنان مؤثر می‌دانسته‌اند.

ب) در پایان پرسشنامه نگرش سنج از مدیران سؤال شده بود که با توجه به چند سال خدمت (در پست مدیریت و یا دبیری) تعریفی از مدیریت را ارائه نمایند. اما به جز مدیران گروه علوم اداری و تعداد اندکی از مدیران رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی در هیچ پرسشنامه‌ای تعریفی حتی نزدیک به یک تعریف قابل قبول علمی وجود نداشت و بعضی نیز به این سؤال پاسخی نداده بودند و این سؤال در ذهن باقی می‌ماند که آیا مدیری که حتی تعریفی از پست خود ندارد می‌تواند یک روال منطقی و مشخصی در انجام وظایف آن پست داشته باشد.

منابع فارسی

- قرآن کریم

- آث، جی استیون، (۱۳۷۵). ه دیدگاه فرهنگ سازمانی در نظریه سازمان. ترجمه محمدتقی نوروزی فرانی. مجله علمی معرفت ۱۷، سال پنجم شماره اول.

- ا.ان و پنهایم، (۱۳۶۹). طرح پرسشنامه و سنجش نگرشها. ترجمه مرضیه کریم‌نیا. مشهد: انتشارات معاونت فرهنگی

آستان قدس

- اقتداری، علیمحمد، (۱۳۶۶). سیستم رفتار سازمانی، سازمان و مدیریت. چاپ ۱۸، انتشارات مولوی، صفحه ۴۵