

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم - شماره ۱ - بهار ۹۳

صص ۲۰-۱

ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه آمل در ارتباط با روحیه دبیران

در پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم

محمد رضا بهرنگی^{۱*}، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم^۲، رضا یوسف‌زاده اندواری^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۱۶

چکیده

این پژوهش، با هدف «بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران مدارس با روحیه دبیران در مدارس متوسطه پسرانه آمل برای پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم» به روش توصیفی - همبستگی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ صورت گرفته است. در واقع هدف اصلی بررسی اهمیت الگوی مدیریت آموزش علوم با توجه به بعد پذیرش آن توسط دبیران و اهمیت داشتن ذهنیت فلسفی مدیران برای حمایت و ایجاد این روحیه پذیرش است. جامعه آماری پژوهش ۸۵۰ نفر از معلمان و ۸۶ مدیر آموزش و پرورش شهر آمل بوده، که تعداد ۲۷۰ معلم و ۶۰ مدیر بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند (۹۳۶). ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه ذهنیت فلسفی رجایی‌پور و سیف هاشمی (۱۳۸۲) و هم‌چنین پرسشنامه محقق ساخته روحیه دبیران برای پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم می‌باشند که پایایی آنها از راه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۸ بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران هم‌چنین بین مؤلفه‌های جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سرانجام نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که بعد جامعیت با ضریب بتای ۰/۴۳ سهم معناداری در پیش‌بینی روحیه الگوپذیری دبیران دارد.

واژه‌های کلیدی: ذهنیت فلسفی مدیران، الگوی مدیریت آموزش، روحیه دبیران در پذیرش الگوی مدیریت آموزش.

^۱ - استاد تمام مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

^۲ - دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

^۳ - دانش‌آموخته ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

* نویسنده مسئول: behrangimr@yahoo.com

مقدمه

نظام آموزش و پرورش در جوامع معاصر، گسترش زیادی پیدا کرده است. پیامد این رشد روزافزون تبدیل نظام آموزشی به سازمان عظیمی است که با تعداد قابل ملاحظه‌ای از دانش‌آموزان سر و کار دارد؛ معلمان و کارکنان فراوانی به خدمت می‌گیرند، وظایف متنوع و متعددی را به انجام می‌رسانند و نتایج گسترده‌ای را به بار می‌آورد. (Mirkamali, 2003, p.19)

مدیران آموزشی و معلمان در این میان نقش اصلی بر عهده دارند و موفقیت و یا شکست برنامه‌ها تا حدودی به نوع تفکر، روحیه و بینش آنان بستگی دارد. بنابراین، سازمان آموزش و پرورش نیاز به مدیرانی دارد که از طریق تلاش پیوسته برای رشد و آشکار سازی خصوصیات شیوه‌ی اندیشیدن خویش مانند جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری در رفتار خویش، به تدریج متحول شوند و با کفایت و رضایت روز افزون به صورت فلسفی بیندیشند. اسمیت (Behrangi, 2012) به این سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری تحت عنوان ذهنیت فلسفی یا همان طرز تفکر صحیح علمی، توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن اشاره داشته و بیان می‌دارد که رشد ذهنیت فلسفی مدیر را در رشد تفکر صحیح توانمند می‌سازد و او را به داشتن قضاوت‌های صحیح، عادت می‌دهد (ص ۷۰). وی هم‌چنین اشاره می‌کند که ذهنیت فلسفی مدیران رفتار آنان را با کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد به نحوی که شریعت‌مداری (Shariatmadari, 2008, p.32)، بیان می‌دارد ذهنیت فلسفی مدیران دانش و بینشی می‌دهد که نه تنها در برخورد با مسائل علمی توانمند باشند، بلکه با به کارگیری اصول تعلیم و تربیت در رویایی و برخورد با مسائل روزمره تربیتی نیز بتوانند آنها را به‌گونه صحیح حل نمایند (ص ۳۲). ویلسون (Wilson, 2003)، نیز معتقد به ضرورت داشتن یک فلسفه جامع و روشن است تا بتوان تمامی فعالیت‌ها و نیروهای سازمان و منابع انسانی و مادی آن را به‌گونه هماهنگ در کوشش‌های آموزشی مدارس، کلاس‌های درس و در جامعه به کار بست.

اسمیت در پژوهش خود مدلل می‌سازد وقتی مدیر در برخورد با مسائل، از خود جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری فکر نشان می‌دهد، معلمان احساس می‌کنند که آسان‌تر می‌توانند با وی تفاهم برقرار سازند. از سوی دیگر، وقتی مدیر از لحاظ ذهن فلسفی در سطحی پایین قرار دارد، بسیاری از معلمان گزارش می‌دهند که تفاهم با مدیر مشکل است و بسیاری از آنها بیم این دارند که به هنگام ابراز صحیح عقاید و احساس خود، با اقدام تلافی جویانه غیر اخلاقی و غیر رسمی او مواجه شوند (Shariatmadari 2004). معمولاً خشم و عصبانیت جزء خصوصیات رفتاری کسی که دارای تفکر منظم و منطقی می‌باشد، نیست. معمولاً، این رفتار (خشم و عصبانیت) حاصل یک ذهن «کمتر توسعه یافته» می‌باشد. با توسعه ذهنیت فلسفی، چنان احساسات منفی محو شده و احساساتی مثبت‌تر جایگزین می‌شوند (Farrell, 2011). بنابراین، داشتن ذهنیت فلسفی به افزایش محبت

کمک می‌کند. در سازمان‌های آموزشی که مدیران آن از ذهنیت فلسفی برخوردار می‌باشند رعایت ویژگی‌های آن بر زمینه سازی برای روحیه گروهی و همکاری منابع انسانی مانند معلمان، دانش-آموزان و والدین کمک می‌کند. به قول اسمیت "ذهنیت فلسفی مدیران می‌تواند بر روحیه دبیران در احساس تعلق به سازمان، احساس امنیت شغلی دبیران و وفاداری آنها به سازمان و اهداف آن و نیز مسئولیت‌پذیری و خودگردانی آنان مؤثر باشد" (Behrangi, 2011). در ذهنیت فلسفی قواعد و قالب فکری مدیران نسبت به سازمان و مسائل آن بخش عظیمی از نگرش‌ها و چگونگی انجام فعالیت‌ها را در بر می‌گیرد. تفکر منطقی، حاصل داشتن ذهن فلسفی است (Mirkamali, 2003). از نظر جان دیویی ذهنیت فلسفی معادل روح فلسفی (Shariatmadari, 2008, p.45) است. ذهنیت فلسفی صرفاً "نه از پر کردن مغز با محتوای دروس فلسفی و نه از گرایش به یک فلسفه نسبت به فلسفه دیگر بلکه از مجادله فلسفی حاصل می‌شود. ذهنیت فلسفی بر حسب فعالیت به وجود می‌آید که مشخصاً "به بهبود داوری‌های ارزشی اختصاص یافته باشد (Behrangi 2012, p.70).

اسمیت در پژوهش خود، مدیران را از لحاظ سه ویژگی ذهن فلسفی با هم مقایسه کرد و به این نتیجه رسید، مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر باشد در اعمال خود نسبت به مدیری که تفکرش فاقد چنین کیفیتی باشد، تأثیر متفاوت دارد (Zaki, 1998). اسمیت (Behrangi, 2011, p.70-98)، بیان می‌دارد که فرد دارای ذهن فلسفی خصوصیات را نشان می‌دهد که می‌توان در سه بعد مرتبط، یعنی، جامعیت، تعمق، و قابلیت انعطاف گروه‌بندی نمود. در راستای هر یک از این ابعاد چهار نشان یا شاخص ذهنیت فلسفی بصورتی که در زیر آمده بیان می‌شود که با آن می‌توان ذهنیت فلسفی مدیران را سنجید:

جامعیت: مدیر با جامعیت فکر می‌تواند حال را به آینده ربط داده و با نگرش سیستمی به

پدیده‌ها نگریده و توانایی تعمیم را داشته باشد. چهار مؤلفه اساسی این بعد:

۱- نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه‌ای وسیع.

۲- ارتباط دادن مسائل آنی به هدف‌های دراز مدت.

۳- بکار بردن قوه تعمیم.

۴- شکیبایی در تفکرات عمیق نظری است.

تعمق: مدیر ژرف اندیش به پدیده‌ها با دید عمیق نگریده و به پدیده‌هایی که از دید دیگران

مسلم و بدیهی است عمیق‌تر می‌نگرد. چهار مؤلفه اساسی این بعد عبارتند از:

۱- زیر سؤال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می‌شود.

۲- کشف و تدوین بنیادها.

۳- کاربرد حساسیت برای اموری که دارای معانی ضمنی و رابطه‌ای می‌باشند.

۴- مبتنی کردن انتظارات بر جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی.

قابلیت انعطاف: مدیر با ذهن انعطاف‌پذیر، از جمود روانی بدور است و قابلیت پذیرش روش‌ها و راه‌های جدیدی را که در جهان کارآمد بوده داشته و با اعتقاد به خرد جمعی و همسنگری در تحقق اهداف از پیش تعیین شده آمادگی دارد تا از مشارکت معلمان در رفع مشکلات بهره‌مند گردد. مؤلفه‌های این بعد عبارتند از:

۱-رها شدن از جمود روانشناختی.

۲- ارزشیابی افکار و نظریات جدا از منبع آنها.

۳- دیدن مسائل یا جهات متعدد آنها و ایجاد جانشین‌هایی برای فرضیه‌ها، جنبه‌های مورد نظر، انتظارات، و غیره.

۴- شکیبایی در قضاوت موقت و مشروط. (ص ۹۸-۷۰)

این نشانه‌ها و خصوصیات علائمی هستند که فرد با درجه ذهنیت فلسفی بالاتر در تفکر خود بیش‌تر نشان می‌دهد. آنها بیش از آنکه خصوصیات تفکر فرد باشند، خصوصیات رفتاری آن فرد هستند. این خود فرد و تمام وجود او است که فکر می‌کند، و اگر همه خصوصیات را که می‌خواهیم پیرامونشان بحث کنیم از یک قالب عقلانی برخوردار است، از آن رو است که ما تفکر فرد را از درجه رفتار عقلانی او می‌نگریم. به نظر اسمیت این تمیز آن موقع که در کمک به افراد برای رشد این خصوصیات تأکید می‌ورزیم اهمیت بیش‌تری می‌یابد (Behrang, 2012, p.71)، بنابراین می‌توان فرض کرد که این خصوصیات مدیران بر رفتار آنان نسبت به دبیران و در نتیجه بر روحیه دبیران تأثیرگذار است.

روحیه دبیران: عسگریان (Asgarian, 1998, P. 120)، روحیه را چنین تعریف می‌کند: روحیه ترکیبی است از طرز تلقی، احساسات و عواطف فرد یا افراد نسبت به انجام کار تا حد توان در یک محیط کاری. هر اندازه فعلیت فرد یا گروه سازمان توأم با رضایت خاطر باشد، روحیه کاری مطلوب و در صورت عکس روحیه نامطلوب و پایین است (ص. ۱۲۰). طوسی به نقل از کیمبل و ایلز (Tosi, 2009, p. 41)، بیان می‌دارد "روحیه قوی موقعی در افراد به وجود خواهد آمد که به کار خود دل‌بستگی داشته باشند و موجبات رضایت خاطرشان فراهم باشد" (ص ۴۱). به نظر فیفنر (Phifner, 1955, P. 78)، روحیه از دید افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد. از نظر روانشناسان، روحیه به فرد مربوط می‌شود در حالی که علوم اجتماعی آن را به عنوان یک پدیده اجتماعی می‌نگرد و انسان‌شناسان آن را به صورت تعادل اجتماعی توجیه می‌کنند و افراد خوش بین آن را در قالب خوش بینی تفسیر می‌نمایند. حال آنکه مصلحان اجتماعی آن را امری مربوط به سطح زندگی و فقر می‌پندارند. طرفداران فروید روحیه را به اثبات عاطفی نسبت می‌دهند.

اسمیت روحیه معلمان را ناشی از تأثیر عملکرد مدیر و عملکرد مدیر را متأثر از نوع تفکر و ذهنیت فلسفی اش می‌داند. ایشان معتقد است هرچه مدیران آموزشی از ذهنیت فلسفی بالا برخوردار باشند، معلمانشان از روحیه بالا، و هر چقدر ذهنیت فلسفی مدیر پایین باشد، معلمانشان نیز از روحیه پایین برخوردارند. ایشان روحیه را دارای چهار بعد زیر می‌داند:

۱- احساس پیشرفت، ۲- احساس کارگردانی، ۳- احساس اتفاق، ۴- احساس کمک به خود و دیگران (Behrangi, 2012, p.117).

بهرنگی (Behrangi, 2013 in print)، روحیه الگوپذیری دبیران را به عنوان نکته‌ای متمایز از معنای روحیه که مورد توجه اسمیت می‌باشد به عنوان عامل مهمی در استفاده از الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی و سازگار نمودن تدریس با فرایندهای موجود برای اثربخشی در بهبود یادگیری دانش‌آموزان مطرح کرده است. الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی نیز نظریه جدیدی بهرنگی (Behrangi, 2013 in print)، است که در زیر خلاصه شده است.

الگوی مدیریت آموزش: از این الگو می‌توان برای تدریس اغلب دروس و در اغلب مقاطع تحصیلی استفاده کرد. با توجه به نتایج تحقیقات متعدد درباره کاربرد این الگو در مدیریت آموزش مباحث گوناگون علوم، استفاده از این الگو برای تدریس بسیاری از مباحث درسی می‌تواند سودمند باشد. معلمان برای پذیرفتن الگو و به کارگیری آن، مثل هر تغییر دیگر، باید از روحیه بالایی برخوردار باشند و مورد حمایت قرار گیرند. در این پژوهش به رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه دبیران برای پذیرش این الگوی مدیریت آموزش علوم پرداخته می‌شود. الگوی مدیریت آموزش علوم شامل ده گام است:

- گام اول) تحلیل مبحث درسی با رسم نموداری از پیوند بین مفاهیم
- گام دوم) تصویرسازی از عناوین کلی و جزئی
- گام سوم) ارزیابی تکالیف توسط معلم ضمن حضور و غیاب
- گام چهارم) فرصت دادن به شاگردان برای نقد نمره ارزشیابی معلم
- گام پنجم) ترسیم نمودار پیوند بین عناوین و زیر عناوین مبحث درسی به گونه مستقل
- گام ششم) مقایسه نمودار ترسیمی شاگرد با نمودار کامل و اصلی او
- گام هفتم) تهیه نمودار اصلاح شده بصورت گروهی و استفاده از مطالعات انفرادی دانش‌آموزان برای تدوین برنامه به روز شده تدریس.
- گام هشتم) خلق برنامه اجرای سناریو تدریس با توجه به زمان، محتوای مباحث درسی، هماهنگی همه عناصر تدریس
- گام نهم) اجرای برنامه تهیه شده برای آموزش

گام دهم) ارزشیابی از نوع کلینیکی از آثار آموزشی، پرورشی برنامه اجرا شده (Behrangi, 2013 in print).

از آنجا که فرض مدلل به نتایج تحقیقات بهرنگی و آقایاری (Behrangi, MR; Aghayari, T. 2004); بهرنگی و فراقی (Behrangi, MR; Faragi, A. 2007); بهرنگی و بابازاده (Behrangi, MR; Babazadeh, E. 2010); بهرنگی و کریمی (Behrangi, M.R, Karimi, N. 2010); و بهرنگی و طالبزاده (Behrangi MR; TalebZadeh, F. 2010)، این است که الگوی مدیریت آموزش را می-توان در مدیریت آموزش مباحث گوناگون علوم (علوم اجتماعی، تجربی، ریاضی، شیمی، زیست و ...) به کار گرفت. بنابراین، در این پژوهش علوم زیست به عنوان نمونه انتخاب شده تا با طرح سناریوی یکی از مباحث آن طبق الگوی مدیریت آموزش، دبیران با الگو آشنا شوند. این سناریو ضمیمه پرسشنامه روحیه الگوپذیری دبیران گردید تا دبیران با این الگو قبل از پاسخ به پرسش‌های پرسشنامه آشنا شوند.

فرض بر این است که مدیر با بینش و ذهنیت فلسفی کم، کمتر می‌تواند دبیران را برای پذیرش الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی پشتیبانی نماید. و به همین ترتیب فرض می‌شود که دبیران مدیری که دارای ذهنیت فلسفی بالایی باشد از روحیه بالایی برای پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم برخوردارند. مسئولان سطح بالا در مراکز تربیت مدیران با کسب اطلاع از وضع موجود، به خصوص، نتایج بررسی ذهنیت فلسفی در مدیران و نوع مدیریت حاکم بر مراکز آموزشی و روحیه دبیران متأثر از ذهنیت فلسفی مدیران، می‌توانند نگرش جدیدی برای تربیت مدیران متناسب با اهداف آرمانی توسعه شناخت جهانی و تأثیر آن بر روابط انسانی بیابند. در اینجا به بعضی از پژوهش‌هایی که در زمینه ذهنیت فلسفی و روحیه انجام شده است اشاره می‌شود:

پیشینه پژوهش

هرچند به دلیل نو بودن موضوع پژوهش نمی‌توان به پژوهش دیگری دست یافت که به‌گونه مستقیم به الگوی مدیریت آموزش مباحث علمی، روحیه الگوپذیری دبیران زیست و رابطه الگوپذیری دبیران وقتی که آن الگو را در تدریس خود به کار می‌برند با درجه ذهنیت فلسفی مدیران مورد توجه قرار داده باشد، ولی تحقیقات دیگری درباره کاربست الگوی مدیریت آموزش علوم در مباحث گوناگون توسط بهرنگی و همکاران به عمل آمده است. از جمله تحقیقاتی که ذهنیت فلسفی را مورد توجه قرار داده است می‌توان به پژوهش بهرنگی و خرقانیان (Behrangi, Mr. Kharaghanian 1991)، با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان آنان در مدارس راهنمایی منطقه ۵ شهر تهران اشاره کرد. نتایج این پژوهش آشکار ساخته است که با اطمینان ۹۹ درصد متوسط روحیه معلمان که با مدیران دارای ذهنیت فلسفی بالا کار می‌کنند از

روحیه معلمانی که با مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین کار می‌کنند بیش‌تر است. بهرنگی و خزاعی (Behrangi, Mr. Khazaei 2001)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی و میزان بهره‌گیری از مشارکت معلمان از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه شهر بیرجند انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان داده است که مدیران با ذهنیت فلسفی بالا بیش‌تر از مدیران با ذهنیت فلسفی پایین از مشارکت معلمان استفاده می‌کنند. بهرنگی و بندلی زاده (Behrangi, MR. Bandalizadeh 1997)، پژوهشی با عنوان تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارایی مدیران مدارس متوسطه شهر دامغان انجام داده‌اند که این پژوهش نیز به این نتیجه دست یافت که مهمترین عامل افزایش کارایی مدیران داشتن ذهنیت فلسفی است. رجایی پور و سیف هاشمی (Rajaeepour & Sief Hashemi, 2001)، نیز بر اساس کتاب ذهنیت فلسفی (اسمیت، ترجمه بهرنگی) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان انجام داده‌اند. در این پژوهش به این نتایج دست یافتند که بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. تقی‌پور ظهیر و توکلی (Taghipour Zahir & Tavakoli, 2000)، نیز پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین ذهنیت فلسفی مدیران و عملکرد دبیران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۳۸۱، رابطه معناداری وجود دارد. فرشچی (Fashchi, 2000)، پژوهشی با عنوان رابطه درجه ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی با روش تدریس دبیران بر اساس شاخص ندفلاندرز در دبیرستان‌های زاهدان انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین ذهنیت فلسفی مدیران و روش تدریس دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد. فخرآبادی (Fakhrabadi, 1999)، پژوهشی با عنوان تأثیر تفکر فلسفی مدیران بر روحیه و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهرستان مبارکه انجام داده است. در این پژوهش به این نتیجه رسید که بین طرز تفکر فلسفی مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد. دستجردی و میرشاه جعفری (Mirshah Jafari, 2001)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و روش تدریس دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان انجام داده‌اند. نتایج نشان داد بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن شامل جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری با روش تدریس دبیران همبستگی معناداری وجود دارد. سخنور و ماهرزاده (Sokhanvar & Mahrozadeh, 2009)، پژوهشی با عنوان ذهنیت فلسفی و نگرش به روش‌های تدریس فعال در میان معلمان ریاضی مقطع راهنمایی انجام داده‌اند. بر طبق نتایج پژوهش بین ذهنیت فلسفی و نگرش به روش‌های تدریس فعال رابطه معناداری وجود دارد.

اسمیت (۱۹۶۵) بمنظور بررسی تاثیر ذهنیت فلسفی بر روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و هم‌چنین بر روحیه کارکنان مدارس ویرجینیا، پژوهشی انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و نیز با روحیه کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. (به نقل از سیف هاشمی و رجایی پور، ۱۳۸۲). لامسدن (Lamesden, 1998)، در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافت که رهبری و حمایت مدیریت، رفتار خوب دانش‌آموزان، جو مثبت مدرسه و خود مختاری معلمان در افزایش رضایت شغلی معلمان و حمایت والدین، ادراک معلمان از دانش‌آموزان و یادگیری آنان بر روحیه معلمان تاثیر زیادی دارد. ریدون (Rydon, 2012)، در پژوهشی به بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات شیوه‌های مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی بر روحیه معلم و تمایل آنها برای ابتکار پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین فراوانی اعمال مدیریتی خاص مدیران ابتدایی و روحیه دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. وانگدی (Vangodi, 2008)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر روحیه معلمان پرداخت. نتایج نشان داد که روی هم‌رفته سطح روحیه معلمان نسبتاً "بالا بود، که رابطه دوستانه در میان معلمان بیش‌ترین سطح روحیه، و سیاست‌های انتقالی و توسعه نیز کمترین سطح روحیه را در خود جای داده بودند. میشل (Michel, 1993)، در پژوهشی با عنوان سبک رهبری مدیر مدرسه، روحیه معلمان و اثربخشی مدرسه به این نتیجه دست یافت که ارتباط مثبت و قوی بین رهبری در مدرسه با سطح روحیه معلمان و اثربخشی وجود دارد.

از عوامل مهم و تاثیرگذار بر روحیه معلمان مدیریت مدرسه ذهنیت فلسفی وی می‌باشد. ذهنیت فلسفی به مدیر دانش و بینشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسائل سازمان از تنگ نظری، خود محوری و یک جانبه نگری مصون بماند؛ هم‌چنین به او کمک می‌کند تا با شناخت و معرفت لازم درباره امور سازمان به‌گونه منطقی تصمیم بگیرد. سیف هاشمی و رجایی‌پور (Rajaeepour & Sief Hashemi, 2001). بنابراین، معلمانی که با این مدیران کار می‌کنند، انتظار می‌رود از رضایت و روحیه بالاتری برخوردار باشند. در همین رابطه اسمیت معتقد است مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر باشد در اعمال خود نسبت به مدیری که تفکرش فاقد چنین کیفیتی باشد، تاثیر متفاوت دارد (Zaki, 1998).

الگوی مدیریت بر آموزش علوم تاکنون عمومیت نیافته است. به‌همین دلیل برای عمومیت بخشیدن به آن نیاز به پژوهش است. معلمان برای پذیرفتن الگو و بکارگیری آن، مثل هر تغییر دیگر، باید از روحیه بالایی نسبت به پذیرش آن برخوردار باشند و مورد حمایت قرار گیرند. شناسایی ارتباط ذهنیت فلسفی مدیر با روحیه دبیران برای پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم و بکارگیری آن بر ضرورت انجام پژوهش می‌افزاید.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی است. پژوهش توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است (Sarmad & et.al, 2008, p81). از آنجا که این پژوهش به بررسی رابطه بین دو متغیر ذهنیت فلسفی مدیران مدارس با روحیه الگوپذیری دبیران می‌پردازد، لذا پژوهش از نوع همبستگی است. در پژوهش همبستگی رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد (Sarmad & et.al, 2008, p91). این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی می‌باشد، زیرا دارای نتایج کاربردی است و می‌توان نتایج آن را به کار بست. هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است (Sarmad & et.al, 2008, p79).

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان و مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر آمل در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ می‌باشد. بنابر اطلاعات بدست آمده تعداد مدیران ۸۶ نفر و تعداد دبیران ۸۵۰ نفر بود.

به منظور نمونه‌گیری پس از برآورد حجم جامعه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد، که نتایج حاصل از جدول مورگان برای جامعه دبیران نشان داد که تعداد ۲۷۰ نفر باید بعنوان نمونه انتخاب شوند. هم‌چنین نتایج حاصل از جدول مورگان برای جامعه مدیران نشان داد که تعداد ۶۰ نفر باید بعنوان نمونه انتخاب شوند. به منظور نمونه‌گیری نیز پس از برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. بدین صورت که تعداد ۶۰ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب و در هر مدرسه پرسشنامه‌ای به مدیر داده شد و سپس با توجه به محدودیت انتخاب معلمان در مدارس ۴ الی ۵ نفر از معلمان هر مدرسه به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه روحیه بین آنها توزیع شد.

ابزارهای پژوهش: پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدیران از مقاله رجایی پور و سیف‌هاشمی (Rajaeepour & Sief Hashemi, 2001)، انتخاب شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد؛ جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری می‌باشد. که هر کدام از ابعاد دارای ۱۰ گویه می‌باشند و شیوه نمره گذاری آن بصورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. پرسشنامه روحیه الگوپذیری دبیران، پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که گویه‌های آن بر اساس ده فرمان مدیریت آموزش تهیه شده است. هم‌چنین سناریوی یکی از مباحث درس زیست که مبتنی بر الگوی مدیریت آموزش آن مبحث درسی تهیه شده بود، ضمیمه پرسشنامه شد تا دبیران با مطالعه سناریو و آشنایی با الگو به پرسشنامه پاسخ دهند. گویه‌های این پرسشنامه برای آگاهی از نظر دبیران یا روحیه الگوپذیری آنها تنظیم شده است. روحیه بالا دال بر پذیرش دبیران در اجرای الگو در کلاس و روحیه پایین دال بر عدم پذیرش دبیران در اجرای الگو در کلاس تلقی می‌شود. این پرسشنامه چهار بعد؛ احساس پیشرفت معلم در محیط کار، احساس کارگردانی، احساس اتفاق واحساس کمک به خود و دیگران دارد، که هر کدام از ابعاد به ترتیب دارای ۴، ۶، ۵ و ۴ گویه می‌باشند و شیوه نمره گذاری آن بصورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده شد. هدف از این نوع ارزیابی پاسخ به این پرسش است که آیا محتوای ابزار قابلیت اندازه‌گیری هدف تعریف شده را دارد یا خیر؟ در این پژوهش برای تعیین روایی محتوایی و تأیید اینکه آیا پرسش‌های طرح شده برای سنجیدن اهداف موردنظر مناسب هستند یا خیر، از نظر متخصصان، شامل استادان صاحب نظر و دانشجویان دوره دکتری استفاده شد. هم‌چنین برای اطمینان از پایایی ابتدا پرسشنامه‌های مذکور بصورت تصادفی در بین نمونه ۳۰ نفری به اجرا درآمد که ضریب پایایی آنها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه ذهنیت فلسفی ۰/۸۱ و برای پرسشنامه روحیه الگوپذیری ۰/۷۸ بدست آمد.

یافته‌ها

یافته حاصل از پرسش اصلی پژوهش «آیا بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنادار وجود دارد؟» که با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است در جدول ۱ آمده است.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری

دبیران	
همبستگی	روحیه الگوپذیری دبیران
۰/۳۵**	سطح معنی‌داری (Sig)
ذهنیت فلسفی	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون
	رابطه معنی‌دار وجود دارد

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی ($r=0.35$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه ذهنیت فلسفی مدیران بیش تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می یابد.

۱- یافته پژوهش درباره اولین پرسش فرعی که آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه وجود دارد؟ که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت در جدول ۲ آمده است.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران

همبستگی	روحیه الگوپذیری دبیران	سطح معنی داری (Sig)	نتیجه آزمون
جامعیت	۰/۴۳**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. لذا همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی ($r=0.43$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است، یعنی هر چه بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بیش تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می یابد.

۲- پرسش فرعی دو: آیا بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنادار وجود دارد؟

بمنظور پاسخ دهی به این پرسش پژوهش نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج در ادامه ذکر شده است.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران

همبستگی	روحیه الگوپذیری دبیران	سطح معنی داری (Sig)	نتیجه آزمون
تعمق	۰/۲۷**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین، مشاهده می شود ضریب همبستگی ($r=0.27$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است، یعنی هر چه بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بیش تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می یابد.

۳- آیا بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه‌الگوپذیری دبیران رابطه‌ معنادار وجود دارد؟

بمنظور پاسخ‌دهی به این پرسش پژوهش نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج در ادامه ذکر شده است.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران با

روحیه‌الگوپذیری دبیران

همبستگی	روحیه‌الگوپذیری دبیران	سطح معنی‌داری (Sig)	نتیجه آزمون
انعطاف‌پذیری	۰/۱۶**	۰/۰۰۶	رابطه معنی‌دار وجود دارد

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه‌الگوپذیری دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0.16$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. یعنی هرچه بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران بیش‌تر باشد روحیه‌الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می‌یابد.

۴- آیا مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی مدیران (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) توانایی پیش‌بینی روحیه‌الگوپذیری دبیران را دارند؟

بمنظور بررسی قدرت پیش‌بین مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی مدیران (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در روحیه‌الگوپذیری دبیران از تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده شد که نتایج آن در ادامه ذکر شده است.

جدول شماره ۵: نتایج رگرسیون (ANOVA)

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	Sig
رگرسیون	۳/۸۲	۳	۱/۲۷	۲۵/۳۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶/۶۱	۳۳۱	۱/۵۰		
کل	۲۰/۴۳	۳۳۴			

جدول شماره ۶: نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه برای بررسی تاثیر ذهنیت فلسفی مدیران

(جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) بر روحیه‌الگوپذیری دبیران

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	R	R ²	T	Sig
ثابت	۳/۱۰	۰/۰۶		۰/۴۳۲	۰/۱۸۷	۴۸/۴۱	۰/۰۰۰
جامعیت	۰/۱۷۱	۰/۰۲۶	۰/۴۳۵			۶/۶۵	۰/۰۰۰
تعمق	۱/۰۰۲	۰/۰۲۸	۰/۰۰۴			۱/۰۶۱	۰/۹۵
انعطاف‌پذیری	۱/۰۰۰	۰/۰۱۶	۰/۰۰۱			۱/۰۱۷	۰/۹۸

نتایج بدست آمده از جدول حاکی از آن است که بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با ضریب بتای ۰/۴۳ سهم معناداری در پیش‌بینی روحیه الگوپذیری دبیران دارد. هم‌چنین با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان اذعان داشت که مقدار واریانس تبیین شده روحیه الگوپذیری دبیران از جانب ذهنیت فلسفی مدیران به ۰/۱۸۷ می‌رسد. بنابراین، می‌توان گفت که ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر آمل بر روحیه الگوپذیری دبیران تاثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت نتایج حاصل از این مطالعه با توجه به هر کدام از پرسش‌های پژوهش مورد بحث و بررسی بیشتر قرار می‌گیرد.

نتایج پرسش اصلی پژوهش

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون درباره پرسش اول پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان اذعان داشت که یافته‌های پژوهش در خصوص رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران، به نوع جدیدی همراستا با یافته‌های پژوهش بهرنگی و خرقانیان (Behrangi & Kharaghanian, 1993) و اسمیت (Smith, 1965) می‌باشد. وجود رابطه مثبت و مستقیم بدین معنی است که هر چه ذهنیت فلسفی مدیران بیش‌تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می‌یابد. بدین صورت مدیری که دارای ذهنیت فلسفی می‌باشد در برخورد با مسائل ژرف-اندیش، جامع‌نگر و انعطاف‌پذیر بوده و دارای تمرکز فکر، حساسیت در مقابل ادراکات و پیوند بین آنها جهت فهم حقایق می‌باشد. این چنین مدیری توانایی و آمادگی‌های لازم جهت ارزش‌گذاری و قضاوت صحیح را دارا بوده و به‌گونه طبیعی معلمانی که با چنین مدیرانی همکار می‌باشند دارای روحیه بالاتری نسبت به سایرین هستند. هم‌چنین اسمیت، روحیه معلمان را ناشی از عملکرد مدیر و عملکرد مدیر را متأثر از نوع تفکر و ذهنیت فلسفی‌اش می‌داند. ایشان معتقد است هرچه مدیران آموزشی از ذهنیت فلسفی بالایی برخوردار باشند، معلمانشان از روحیه بالایی برخوردارند و هرچقدر ذهنیت فلسفی مدیر پایین باشد، معلمانشان نیز از روحیه پایینی برخوردارند.

نتایج پرسش‌های فرعی

۱- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معنادار وجود دارد. جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بیش‌تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می‌یابد. بنابراین، می‌توان اذعان داشت که یافته‌های پژوهش در خصوص رابطه بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران همراستا با پژوهش بهرنگی و

خرقانیان^۴ (۱۳۷۲) و اسمیت^۵ (۱۹۶۵) می‌باشد. طبعاً "مدیری که دارای جامعیت فکر می‌باشد، مسائل و کارکردهای گوناگون مدرسه را در ارتباط با یکدیگر می‌بیند، درصدد حل مشکلات مدرسه به صورت موضعی بر نمی‌آید، قبل از تصمیم‌گیری اطلاعات همه جانبه‌ای فراهم می‌آورد و در مورد مسائل و مشکلات فوری و آنی تسلیم نمی‌شود. منطقی است که معلمانی که با این چنین مدیرانی همکاری می‌باشند در محیط کار احساس امنیت می‌کنند، با یکدیگر ارتباط اجتماعی مناسبی دارند، با توجه به فعالیت‌های آموزشی خود احساس موفقیت می‌کنند و هم‌چنین این معلمان در رابطه با الگوی مدیریت آموزش هر یک از گام‌های الگوی مدیریت آموزش را در ارتباط با کل گام‌ها در نظر گرفته و این الگو را مناسب و اثربخش برای تدریس می‌دانند و توانایی به کارگیری الگوی مدیریت آموزش علوم را دارند.

۲- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان ادعان داشت که یافته‌های پژوهش در خصوص رابطه بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران همراستا با پژوهش خرقانیان (۱۳۷۲) و اسمیت (۱۹۶۵) می‌باشد. وجود رابطه مثبت و مستقیم بدین معنی است که هر چه بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بیش‌تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می‌یابد. مدیرانی که دارای ذهنی فلسفی و بویژه تعمق می‌باشند امور بدیهی و روشن را زیر سؤال می‌برند و برایشان مهم است که به ریشه و عمق قضایا پی ببرند. این مدیران در انجام هر کاری به آینده و عاقبت آن می‌اندیشند، برای رسیدن به یک نتیجه تمامی موارد را بررسی کرده و قبل از انجام هر کاری طرح و نقشه‌ای برای انجام آن دارند. این منطقی است که معلمانی که با این مدیران کار می‌کنند نگرش بهتری نسبت به کار خود داشته باشند و در انجام وظایف آموزشی خود با روحیه و رغبت بیش‌تری فعالیت کرده و از پشتیبانی مدیر مدرسه در بکارگیری الگوی مدیریت آموزش در تدریس برخوردار باشند و به همین خاطر فرصت لازم برای اجرای صحیح الگوی مدیریت آموزش علوم را پیدا می‌کنند. با فراهم شدن فرصت لازم برای اجرای صحیح الگوی مدیریت آموزش علوم، معلمان به مناسب بودن و اثربخشی این الگو پی خواهند برد.

۳- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین بعدانعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، می‌توان ادعان داشت که یافته‌های پژوهش در خصوص رابطه بین بعدانعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه الگوپذیری دبیران همراستا با پژوهش خرقانیان (۱۳۷۲) و اسمیت (۱۹۶۵) می‌باشد. وجود

رابطه مثبت و مستقیم بدین معنی است که هرچه بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی مدیران بیش- تر باشد روحیه الگوپذیری دبیران نیز ارتقاء می‌یابد. مدیران دارای ذهن فلسفی حداقل نسبت به افراد دیگر، معمولاً در موقعیت‌های تازه و ندیده کمتر رفتار نامناسب از خود بروز می‌دهند، زیرا ملاحظات آنان فراتر از امور خاص است و به هدف‌های درازمدت، عقاید اصولی و ساخت‌های ذهنی فرضیه استنتاجی توجه دارند، اما هنوز تشخیص می‌دهند که تناسب این ملاحظات کلی با یک موقعیت خاص همواره مورد سؤال است. بالتبع معلمانی که با این نوع مدیران کار می‌کنند از اینکه مافوق آنان دچار جمود روانی و فکری و تعصب عقیدتی نمی‌باشد، از روحیه بهتری برخوردار می‌شوند.

۴- بمنظور بررسی قدرت پیش بین مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی مدیران (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در روحیه الگوپذیری دبیران از تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده شد. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با ضریب بتای $0/43$ سهم معناداری در پیش‌بینی روحیه الگوپذیری دبیران داشت. هم‌چنین مقدار واریانس تبیین شده روحیه دبیران از جانب ذهنیت فلسفی مدیران $0/18$ بود. بنابراین، می‌توان گفت که ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر آمل بر روحیه الگوپذیری دبیران تاثیر معناداری داشته است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت معلمان مدیران دارای ویژگی‌های ذهنیت فلسفی از نگرش بهتری نسبت به کاربرد الگوی مدیریت برخوردارند و در انجام وظایف آموزشی خود با روحیه و رغبت بیشتری فعالیت کرده و از پشتیبانی مدیر مدرسه در بکارگیری الگوی مدیریت آموزش علوم در تدریس برخوردار می‌باشند.

پیشنهاد‌های کاربردی برای مدیران و معلمان مدارس

- با توجه به اینکه بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران و بعد احساس کمک (به خود و دیگران) روحیه الگوپذیری دبیران، دارای کمترین میانگین در نمونه می‌باشند، پیشنهاد می‌شود:
۱. مدیر اموری را که برای دیگران مسلم فرض می‌شود، مورد سؤال قرار دهد.
 ۲. برای این که مدیر بتواند پاسخگوی بسیاری از تقاضاهای روزمره‌ای باشد که در مقابل اوست، باید روالی جاری برای بسیاری از کارهایش به وجود آورد و با ژرف اندیشی جنبه اساسی مسائل را تشخیص دهد.
 ۳. مدیر از آنچه می‌بیند چیزهای نامحسوس را استخراج کند و به معانی تلویحی و ربط امور حساس باشد.
 ۴. مدیر از تفکر فرضیه‌ای قیاسی استقرایی استفاده کند، بدین‌گونه که ضمن برخورد به یک یا چند مورد به تدوین فرضیه بپردازد.

۵. نظر معلمان مورد استفاده مدیر مدرسه در تحقق اهداف آموزشی قرار گیرد.
۶. معلمان از تلاش مدیر مدرسه در شکوفا نمودن استعدادها و رشد آنها برخوردار باشند.
۷. معلمان از پشتیبانی مدیر مدرسه در به کارگیری الگوی مدیریت آموزش در تدریس برخوردار باشند.
۸. معلمان با سابقه و با تجربه در مدرسه به همکاران تازه وارد کمک کنند.

پیشنهادهایی برای مدیران و مسئولان آموزش و پرورش

۱. برگزاری کارگاههایی برای معلمان در جهت توسعه شناخت و افزایش آگاهی آنان از الگوی مدیریت آموزش علوم.
۲. اهمیت فوق العاده به عنصر ذهنیت فلسفی مدیران در انتخاب و انتصاب مدیران آموزشی داده شود.
۳. از نیروی کارآمد متخصص و جوان در رده‌های گوناگون مدیریتی سازمان استفاده شود.
۴. از نظرات و تجارب متخصصان و اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت بدون توجه به سلیق و مسائل حزبی و سیاسی استفاده شود.

پیشنهادها

۱. اجرای این پژوهش در دیگر مناطق آموزش و پرورش و مقایسه نتایج حاصل با نتایج این پژوهش.
۲. بررسی عوامل مؤثر بر روحیه معلمان در آموزش و پرورش
۳. بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با دیگر متغیرهای سازمانی (از جمله نوآوری سازمانی، رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی و...)
۴. بررسی عوامل مؤثر بر بکارگیری الگوی مدیریت بر آموزش علوم در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش
۵. برای اصالت بخشیدن به پژوهش، پرسشنامه‌ای براساس نظریه‌های سازمان و مدیریت و ارتباط آن با ذهنیت فلسفی مدیران تهیه شود تا بر اساس آن شایستگی مدیران آموزشی تعیین شود.

References

- Asgarian, Mostafa (1991). *Human Resource Management*, 2nd edd. Tehran. Tarbiat Moallem Jahad University printing. (Persian)
- Behrangi, MR.; kharaghanian, Mohamad (1993), *the study of the relationship between educational administrators Philosophic Mindedness and the degree of productivity from teachers participation with teachers' moral in*

5th grade students in District 5 Tehran. Theses MS. Kharazmi University, Tehran Iran. (Persian).

Behrangi, MR. (2011) *Science education Management model (in print)*. Kamal Tarbiat publishing company. Tehran- Iran. (Persian)

Behrangi, MR.; Khazae, Hadi (2005), *The study on the relationship between educational managers' Philosophic Mindedness, and the degree of using teachers participation from the view of secondary school teachers in Birjand City*. Theses MS - Kharazmi University, Tehran Iran. (Persian)

Behrangi, MR.; Bandalizadeh, nader (1997). *The effect of the secondary school principals on their effeiciency in Damaghan city*. Theses MS. Azad University. Tehran- Iran. (Persian)

Behrangi, MR. (2011). *Managing science education model*. (In print). Kamal Tarbiat publishing company. Tehran- Iran. (Persian)

Behrangia, MR. (1992), *The Principles of management extracted from the letter written by Imam Ali (May God Bless Him) to Malik Ashtar*, State Management Training Center (SMTC) Tehran.

Behrangi, MR. (1992), *Comprehensive Thinking: A model for management based on Hathrat Ali's letter to Malik Ashtar*, state Management Training Center (SMTC), Tehran, Iran, August.

Behrangi, MR (1999). *Meta Model Approach in Science and Technology, 9th Symposium of the International Organization for Science and Technology Education (IOSTE)*, Durban, South Africa, 26June-2July

Behrangi, MR. (2001). *Conforming Model of Teaching by Students' Learning Style: preparing future citizens Science and Technology Education: 1st IOSTE Symposium in Southern Europe Paralimni. Cyprus 29th April-2nd*.

Behrangi, M R. (2002). *Multiple-Model of Teaching, a New Approach for Built-In Assessment on Performance*. XIOSTE, Brazile.

Behrangi, MR; Aghayari, T. (2004). *Evolution from Collaborative teaching of jigsaw at the status of traditional teaching fifth grade students. Journal of Educational Innovation*, 10. [persian]

Behrangi, MR; Faragi, A. (2007). *Learning theory of picture word inductive model, implementation and determining the effect size on students' academic achievement. Journal of Education*, 92. [persian]

Behrangi a, MR., Babazadeh, E. (2010). *Examining patterns of teaching with models in higher education. University of Science and Research Branch, Proceedings of the National Conference of modern instructional methods, Tehran, 29 and 30 May 2010, page153.*(in Persian)

Behrangib, MR, Karimi, N. (2010). *Using a familiar cultural background of students to facilitate learning unknown concepts of organizational theory and instructional and nurturing effect of its application (poster). Proceedings of the*

National Conference of modern instructional methods, Tehran, 29 and 30 May 2010, page 120.(in Persian)

Behrangi^c, MR.; Talebzadeh, F. (2010). Improve the quality of teaching-learning process, increase accepting concept and participation of students with models of active teaching (poster). *Proceedings of the National Conference of modern instructional methods, Tehran, 29 and 30 May 2010*, page 157.(in Persian)

Behrangi^d, MR; TalebZadeh, F. (2010). Improve the quality of teaching-learning process, increase accepting concept and participation of students with models of active teaching (poster). *Proceedings of the National Conference of modern instructional methods, Tehran, 29 and 30 May 2010*, page 157.(in Persian)

Dastjerdi, Mirshajafari (2001). The study on the relations between high school principals' philosophic mindedness and teachers methods of teaching in the City of Esfahan., *Journal of Education*, vol. 16, no.2. Theses MS Chamran University. Ahwaz- Iran (Persian)

Eshaghian, Mehdi (1993). *philosophic mindedness in Esfahan high school principals*. theses in Khorasghan Islamic Azad University (Persian)

Farshchi, Mahmoud (2000). *The relation of Zahedan high school principals' philosophic mindedness and teachers' method of instruction on the base of Ned Flanders index*, Theses MS. Kharazmi University, Tehran Iran. (Persian)

Fakharabadi, Ali (1999). *The effect of the Mobarekeh middle school principals' philosophic mindedness on teachers job moral*. Theses MS. Azad University. Tehran- Iran (Persian)

Farrel, T(2010). *Benefits of a philosophical mindedness*. Journal of social sciences.

Hashemi, azam (1993). *The effect of component of principal philosophic mindedness on the principal in the schools of Mamasani city performance*. Theses MS. Kharazmi University. Tehran- Iran. (Persian)

Lumsden, L(1998). *Teacher Morale. Eric Clearinghouse on Educational Management*. University of Oregon, Eugene, OR.

Merchili, Rasoulnezhad (2008). The study of the relation between the Islamic Azad faculties member in Zanjan province and their degree of creativity. *Quarterly Journal of NEW THOUGHTS ON EDUCATION*, vol.4, no.1. (Persian)

Mirkamali, Mohamad (2003). *Leadership and Educational Management*. 6th edd. Tehran. Yastaroun (Persian)

Michael, L(1993). *Principal's leadership style, teachers' morale and school effectiveness: perceptions of teacher's in aided secondary schools*.

Dissertation presented in part fulfillment of the requirements of the degree of Master of education, the University of Hong Kong.

Phiffner, T(1995). *The supervision of personnel*, NewYork. Prentice hall in, p78.

Rajaeepour, saied; Saif Hashmei, Fakhol Sadat (2003). The study of the relation between high school principals' philosophic mindedness and their degree of creativity in the city of Esfahan, *Quarterly Journal of Education*, no 77. (Persian)

Reardon, T(2012). *The examination and analysis of the effects of elementary principals' specific management practices on teacher morale and willingness to embrace initiative*. In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctorate in Education.

Sarmad, Zohreh; Bazargan, Abas; Hejazi, Elaheh (2008). *Research methods in behavioral science*, 15th edition, Tehran, Agah. (Persian)

Sokhanvar, Mahrozadeh (2009). Philosophical mentality and attitude toward active teaching among Middle school math teachers. *Quarterly Journal of NEW THOUGHTS ON EDUCATION*, Vol. 6, no.3 (Persian)

Sharyatmadari, Ali (2008), *the principals and philosophy of education*. 6th edition, Tehran, Amirkabir publishing com.

Smith, Philip J. (1977), *Philosophic Mindedness*, Translated by Behrangi MR. (1391) into Persian, Kamal Tarbiat publishing company. Tehran- Iran

Smith, Philip j. Holfish, Gordon (1950), *Reflective Thinking*, Translated by Shariatmadari Ali. Samt publishing company. Tehran- Iran

Taghipour Zahir, Tavakoli (2011). The study of the relationship between the high school principals' philosophic mindedness and teachers performance in the 4th District Tehran, *Journal of Management and planning in educational system*. Vol.4, no.6 . (Persian).

Vilson, J(2003). Perspectives on the philosophy of education, p 279-283.

Wiles, Kimbel (2009). *Management and leadership* Tosi translator, Tehran, Baztab com. (Persian)

Wang,I(2008). *Factors affecting teacher morale under Trash gang district in Bhutan*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of education Faculty of graduate studies, Mahidol University.

