

بررسی رابطه بین مهارتهای تفکر سیستمی بر اساس نظریه گلدمن و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد

جواد علی آبادی ۱ و رویا افراسیابی ۲

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

javadjam56@gmail.com

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

Royae1352_dr@yahoo.com

چکیده

رهبری یکی از وظایف مهم مدیریت در سازمان ها می باشد و در جهان پیچیده امروز، رهبران به ابزار جدیدی برای فهم پیچیدگی ها و پیشبینی شرایط نیاز دارند که این ابزار همان تفکرسیستمی است. حال هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد می باشد. تأثیر تفکر سیستمی با پنج بعد سلسله مراتب اداری، چند پایانی، وابستگی اجزاء، ارتباط محیطی و کل نگری بر اساس نظریه گلدمن بر اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد سنجیده شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از روش توصیفی-پیمایشی استفاده می کند. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران ردههای مختلف شهرداری بجنورد می باشد. با توجه به تعداد محدود جامعه آماری به صورت سرشماری حجم نمونه تعیین شده است که ۴۰ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها، برای متغیرهای تفکر سیستمی از پرسشنامه استاندارد شده گلدمن با ۱۱ سوال و طیف ۵ گزینه ای لیکرت و برای متغیر اصلاح باورهای غیر منطقی از پرسشنامه استاندارد شده آلیس با ۴۰ سوال و طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق نرم افزار SPSS21 و با استفاده از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف برای سنجش توزیع نرمال بودن متغیرهای پژوهش و آزمونهای همبستگی پیرسون، واریانس و رگرسیون برای سنجش ارتباط بین متغیرها استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که فرضیه اصلی پژوهش تأثیر مهارتهای تفکر سیستمی بر اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد مورد تأیید قرار گرفته و بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان ($p < 0.05$) سطح معناداری (رابطه معنادار و مستقیمی) ($r > 0$) ضریب همبستگی وجود دارد. در ادامه همچنین پنج متغیر تفکر سیستمی شامل سلسله مراتب اداری، چند پایانی، وابستگی اجزاء، ارتباط محیطی و کل نگری مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از آن است، پنج متغیر مذکور بطور مستقیم بر اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد اثرگذار هستند، بنابراین پنج فرضیه فرعی پذیرفته شده است.

واژگان کلیدی: تفکر، سیستم، تفکر سیستمی، تصمیم گیری، باور، باورهای غیر منطقی

مقدمه

دیدگاه سیستمی به مدیران اجازه می دهد که سازمان را به عنوان یک کل، که مشتمل بر سیستمهای فرعی متعدد و اجزاء مرتبط بهم است را مورد توجه قرار دهند، محیطی را که بر فعالیتهای سیستم آنها تأثیری می گذارد مشخص نموده و آن را بشناسد (روحانی پور، ۱۳۹۱).

تفکر سیستمی به عنوان یکی از پایه های اصلی سازمان های یادگیرنده، امروز با توجه خاصی از سوی مدیران رو برو شده است و به عنوان یک جزء مهم برای حرکت به سوی سازمانهای یادگیرنده به حساب می آید. با آغاز آموزش کارکنان برای به کارگیری مهارتهای تفکر سیستمی، دینامیکهای متعددی در داخل سازمان فعال می شوند که موجب رشد آن خواهند شد. اما معمولاً بعد از یک دوره، موانع رشد، فعال شده و مانع از رواج بیشتر تفکر سیستمی می شوند، بدون شناخت این رفتارها، مدیران در تعیین راه کار مناسب جهت حفظ حرکت رو به رشد تفکر سیستمی در سازمانها با مشکل روبرو بوده اند (مشایخی، ۱۳۸۴). سهم قابل توجهی از این موانع از پارادایمهای ذهنی مزمن و باورهای غیر منطقی مدیران نشات می گیرد. مجموعه اعتقادات و باورهای مدیران سازنده نوع انگیزش آنهاست و انگیزه ها نیز شکل دهنده رفتار سازمانی هستند. برخی مدیران از نردبان باورهای سازنده و منطقی صعود کرده و برخی به خاطر داشتن نگرشها و باورهای غیر منطقی سقوط میکنند (خلخالی، ۱۳۹۱).

در این پژوهش به بررسی رابطه تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران شهرداری، پرداخته شده است و در این فصل کلیاتی از پژوهش حاضر ارائه و ضرورت و فرضیات پژوهش بررسی و در پایان تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها و قلمرو آن ارائه شده است.

بیان مسئله

زندگی انسان امروز چرخه ای از به وجود آمدن مسائل و حل آنهاست. امروز نیز مانند گذشته بشر سعی در یافتن راه حلهایی جهت برطرف کردن مسائل و مشکلات موجود در سطوح مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و زیست دارد. راه حلهایی که فاقد یک جانبه نگری گذشته بوده و بادی همه جانبه به ریشه یابی مسائل و برطرف کردن آنها می پردازد. تفکر یکی از راههای شناخت و کسب علم و معرفت است، می توان تفکر را اینگونه نیز تعریف کرد، سازماندهی حرکت فکر برای کشف حقایق. یک موضوع مهم که در این بین می توان مطرح نمود چرخه فکر و عمل است که از آن به عنوان ریشه تفکر سیستمی یاد می گردد. با کمک روشهای نوین تفکر و حل مسئله، یافتن مشکلات نهفته و برطرف کردن آنها آسان تر شده و افراد به بینشی جدید و کارآمد، جهت رویارویی با مشکلات می رسند. (حسن پور، ۱۳۹۲).

تفکر سیستمی در خارج از محدوده یک علم معین، متولد شد و در محیطی میان رشته ای رشد کرد. از آنجا که این شیوه تفکر، به طور کلی با مجموعه هایی متشکل از اجزاء سر و کار دارد، نه با خود اجزاء، ضرورتاً از مرزهای سنتی علوم خاص فراتر رفته و عمومیت یافته است. در شرایطی که انسانها به طور عام و مدیران به طور خاص روابط اجزاء سیستمها و تاثیر متقابل آنها را بر

یکدیگر و تاثیر سیستمهای موجود در یک محیط را بر یکدیگر درک نمی کنند و یا به آن بیتوجه هستند، تفکر سیستمی می تواند راه جدیدی پیش روی بگذارد (بهادرانی، ۱۳۸۷).

این شیوه تفکر به مدیران کمک میکند تا کلیه عوامل درون و برون سازمانی موثر بر سیستم را بصورت یکپارچه نگریسته و خود را در ارتباط با کل سیستم ببینند و باور داشته باشند که فعالیتهای آنها بر سرنوشت و عملکرد دیگر سیستمها اثر خواهد گذاشت. در این پژوهش به تفکر سیستمی بر اساس مدل گلدمن پرداخته شده است. بر اساس نظریه گلدمن^۴ تفکر سیستمی شامل مولفه های: ۱- سلسله مراتب اداری ۲- چند پایداری، ۳- وابستگی اجزاء ۴- ارتباط محیطی ۵- کل نگری می باشد.

باورها به دو دسته تقسیم می شوند الف) باورهای منطقی ب) باورهای غیرمنطقی

باورهای غیر منطقی، خواست ها و اهدافی هستند که به صورت ترجیحا ضروری و الزامی درمی آیند و تبدیل به اهداف اجباری و الزامی و قطعی می گردند بطوریکه اگر برآورده نشوند به آشفتگی و اضطراب منجر می گردد (امین پور و احمد زاده، ۱۳۹۰). واژه باورهای غیر منطقی نخستین بار توسط آلبرت آلیس^۵ در اواخر دهه ۱۹۵۰ و سپس در بازنگری بعدی به عنوان بخشی از رویکرد رفتار درمانی عقلانی - هیجانی مفهوم سازی شده است. مطابق این رویکرد، به تفکر، هیجان و اعمال در دنیای واقعی به فرایندهای مجزا و غیر متجانس نیستند بلکه بطور معنی داری با یکدیگر همپوش هستند. طبق تعریف آلیس غیر منطقی بودن یعنی تمایل به عمل کردن، هیجانی شدن و اندیشیدن به روشی غیر منطقی، غیر واقعی و مطلق گرایانه که پیامدهای مخرب فردی و جمعی به همراه داشته باشد (الیس، ۲۰۰۳). نقطه آغاز هر تلاش برای اصلاح سیستمهای سازمانی با هدف بقا و رقابت پذیری سازمانها، بازسازی باورهای فکری و رفتاری مدیران است، مدلها و پیشنهادهای برای فرایند بازسازی متنوع است. اما به نظر میرسد تفکر سیستمی از توان و ظرفیت بالایی برای ایفای نقش در این زمینه برخوردار است (کشاورزی، ۱۳۹۰).

تفکر سیستمی به مدیر بینش و دانش میدهد تا بتواند با مسائل سازمان از تنگ نظری، خود محوری و یک جانبه نگری مصون ماند. همچنین به او کمک میکند تا با شناخت معرفتهای لازم در برابر امور سازمان بطور منطقی عمل کند. نظریه سیستمی در مدیریت، به مدیران چارچوبی را ارائه میدهد که به کمک آن قادر خواهند بود کلیه عوامل داخلی و برون سازمانی موثر را به صورت یکپارچه در نظر بگیرند. جهانی شدن اقتصاد، سرعت گرفتن تغییرات فناوری و انفجار اطلاعات باعث گردیده سازمانها فشار بیشتری را برای باقی ماندن در صحنه رقابت تحمل کنند (حسن پور، ۱۳۹۲).

بنا به گزارش سازمان جهانی سلامت، تا سال ۱۹۵۰، حدود ۲۹ درصد جمعیت دنیا، ساکن شهرها بودند و در سال ۲۰۱۴، این میزان به بیش از ۵۰ درصد رسیده است و با توجه به نرخ رشد ۲ درصدی جمعیت شهری که در سال ۲۰۰۹، توسط سازمان ملل متحد پیش بینی شده است، همچنان شاهد بزرگتر شدن شهرها و پیچیده تر شدن مشکلات و چالش های شهرها خواهیم بود. از یک سو، حفظ و نگهداری زیر ساخت های موجود، و از سوی دیگر طراحی و برنامه ریزی جهت ایجاد و گسترش امکانات شهری و ایجاد تعادل بین نیاز های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی، سبب می شود تا مدیران شهری رویکرد سنتی مدیریت شهری را کنار گذاشته و روش های نوین مدیریت شهری را در پیش گیرند (شاه بهرامی، دهقان اناری، ۱۳۹۵).

با بررسی مولفه های کیفیت زندگی شهرنشینی در شهر بجنورد، از وضعیت بد ترافیکی گرفته تا عدم وجود پارکینکهای مکانیزه، عدم وجود سیستم مناسب مدیریت پسماند و دفع زباله های شهری که بصورت کاملا سنتی انجام می شود، عدم مناسب سازی پیاده روها برای معلولین و کودکان و ...، این مسئله به ذهن می رسد که اهمیت تفکر سیستمی در تسهیل مدیریت پیچیده شهر و حل مسائل و مشکلات با استفاده از این شیوه در بین مدیران حوزه شهری جایگاهی ندارد. که این میتواند حاکی از وجود باورهای غیرمنطقی در مدیران حوزه شهری و عدم برگزاری آموزشهای مهارتهای تفکر سیستمی برای مدیران و بیان اهمیت آن در مدیریت شهری باشد. البته بیان فوق نافی زحمات و خدمات بی وقفه و شبانه روزی مجموعه شهرداری نمی باشد، زیرا در مواردی

نیز شاهد فعالیتهای مناسب در حوزه های زیبا سازی و منظر شهری، ایجاد پارکها و فضای سبز، بازگشایی معابر جدید و ... در سطح شهر بوده ایم.

محقق در این پروژه بر آن است تا به این سوال پاسخ دهد که آیا بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری شهر بجنورد رابطه ای وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

تحقیقات انجام شده در داخل کشور

- محسنی؛ معهود؛ حجت پناه و دارابی(۱۳۹۸)، در پژوهشی بررسی اصول تفکر سیستمی و سیستم دینامیک و جایگاه آن در مدیریت سازمانها را مورد مطالعه قرار دادند. در این مقاله نقش نگرش سیستمی در بررسی و تحلیل پدیده ها بررسی شده است. امروزه ضرورت استفاده از تفکر سیستمی در مدیریت نظامهای اجتماعی و سازمانها امری انکارناپذیر است. در این مقاله سعی شده با جمع آوری اطلاعات از منابع معتبر، تعریف دقیقی از مبانی و مفاهیم سیستم، تفکر سیستمی، سیستم دینامیک، مدل و انواع آن و مدل سازی ارائه شود؛ و روال مدل سازی بر مبنای تفکر سیستمی و سیستم دینامیک از مرحله شروع و فرضیه دینامیکی تا مرحله سیاست گذاری به ترتیب بیان شود.

- جوکار (۱۳۹۸)، پژوهشی را با عنوان تفکر سیستمی در مدیریت شهری و کاربرد آن با بهم پیوستگی تیمی در رفع معزل آلودگی هوای شهر تهران به انجام رسانده است. در این مقاله در راستای مدیریت شهر تهران که یکی از کلان شهرهاست از دیدگاه تفکر سیستمی و با استفاده از متدولوژی بهم پیوستگی تیمی استفورد بیر و مدل چندوجهی مینستر فولر و بکارگیری آن در حوزه های اجتماعی و طبیعی و پژوهش و توسعه آن در جهت ایجاد فضای گفتمان موثر و دموکراتیک برای حل مساله در خصوص راهکارهای رفع معزل آلودگی هوای شهر تهران بدور از سلسله مراتب و ارتباط کلیه ارگانها و موسسات و نهادهای دولتی و مردمی به بحث پرداخته و ماحصل آن که با ۱۲ موضوع یا بیانیه مهم اجماعی ترکیبی مورد تأیید گروه های شرکت کننده می انجامد.

- سلیمان پورعمران؛ سیلانه؛ افشین و رحیم پور(۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد تفکر سیستمی با هوش تجاری و هوش رقابتی مدیران پرداختند. جامعه آماری تحقیق را کلیه مدیران بانکهای بجنورد به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل می دهند که به روش تمام شماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه تفکر سیستمی گلدمن (۲۰۰۶)، هوش تجاری پروویچ (۲۰۱۲) و هوش رقابتی فاهی (۲۰۰۷) بود. نتایج نشان می دهد که بجز سلسله مراتب سازمانی و هوش رقابتی مدیران و همچنین ارتباط محیطی و هوش تجاری مدیران، بقیه ابعاد تفکر سیستمی با هوش تجاری و هوش رقابتی رابطه دارد. متغیر تفکر سیستمی در زمینه کل نگر با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۴۳ می تواند به طور مثبت و معنی داری هوش تجاری و هوش رقابتی مدیران شعب بانک های بجنورد را پیش بینی کند.

- اقدامی؛ طوطیان و طیاران(۱۳۹۷)، تاثیر تفکر سیستمی بر مهارت های مذاکره مدیران را مورد پژوهش قرار داده و این نتایج حاصل گردید. با توجه به اهمیت تفکر سیستمی در نشان دادن واکنش های متفاوت توسط افراد، در این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته شد که آیا تفکر سیستمی مدیران بر مهارت های مذاکره تاثیر گذار می باشد یا خیر. نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه مبنی بر تفکر سیستمی بر مهارت های مذاکره مدیران بانک ملت با ضریب مسیر ۰/۳۲۵ و عدد معناداری (t_value) ۳/۲۵۴ که از ۱/۹۶ بیشتر بوده، از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد. با توجه به شکل تفکر سیستمی بر مهارت های مذاکره مدیران بانک ملت استان البرز تاثیر معنی داری دارد.

- فراهانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی که تحت عنوان " اثربخشی گروه درمانی شناختی- رفتاری بر باورهای غیر منطقی " انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در گروه درمانی شناختی- رفتاری تغییر باورهای غیر منطقی آموزش داده می شود و رفتارهای مطلوب نیز تقویت می شود. خود تنظیمی برای کنترل افکار و احساسات به افراد آموزش داده شده و برای تغییر عقاید کنترل بیش از حد خود، آموزش برنامه ریزی روزانه کوتاه مدت و قابل دسترسی آرایه می شود. تغییر باورهای غیر منطقی و تبدیل آنها به

باورهای منطقی منجر به پیامدهای عاطفی و رفتاری منطقی در فرد شده و به حفظ سلامت روان فرد کمک می کند. به این ترتیب در گروه درمانی شناختی رفتاری درک فرد از خود، حس کفایت و مهارت های مسأله گشایی، کسب استقلال، مهارت های مقابله با موقعیت های خطر آفرین و فشار روانی و بسیاری از مهارت ها برای بهبود وضعیت روانی مطلوب آموزش داده می شود. به نظر می رسد رویکرد شناختی-رفتاری از لحاظ نظری و عملی در زمینه عقاید مثبت و تدابیر کنترل در بیماران مبتلا به سوءمصرف مواد و کیفیت و سبک زندگی روابط فردی و اجتماعی آنها تأثیر عمیق داشت.

- کریمی کهکی و کاظمیان مقدم (۱۳۸۹) در پژوهشی درباره "رابطه باورهای غیر منطقی الیس و پرخاشگری در بین دانش آموزان پایه سوم راهنمایی" به این نتیجه رسیدند که بین باورهای غیرمنطقی و پرخاشگری دانش آموزان دختر پایه سوم مقطع راهنمایی شهر بهبهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته بدین معناست که هر چه میزان باورهای غیرمنطقی دانش آموزان دختر بالاتر باشد، میزان پرخاشگری آنها نیز بیشتر است.

- نجار پور استادی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی "رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی" انجام دادند نتایج پژوهش نشان داد که بین باورهای غیر منطقی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. از نتایج دیگر پژوهش این بود که تفاوت معناداری در بین زنان و مردان از نظر باورهای غیر منطقی وجود دارد.

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

- مامفورد، تاد، هیگز، و مکینتاش (۲۰۱۷)، به بررسی ارتباط مهارت های شناختی و عملکرد رهبری پرداختند و نه مهارت را معرفی کردند که رهبران برای مواجه با مسائل باید داشته باشند که آن نه مهارت عبارتند از: تعریف مسأله، تجزیه و تحلیل هدف، تحلیل محدودیت، برنامه ریزی، پیش بینی، تفکر خلاقانه، خرد و چشم انداز بینی که همانطور که ملاحظه می شود مهارت تفکر خلاقانه که یکی از ابعاد تفکر سیستمی است جزو مهارت رهبر برای بهبود عملکرد معرفی شده است. این محققان بعد از ارزیابی این نه مهارت به این نتیجه رسیدند که این مهارت ها برای ارزیابی عملکرد رهبر سازمان لازم است.

- بل و فریرا (۲۰۱۴) به ارائه مدلی از تفکر سیستمی، بررسی متغیرهای کلیدی و روابط آنها پرداختند و پارامترهای مجزای تفکر سیستمی را با روابط بین اجزای مختلف بررسی و تحلیل کردند، آنها روابط بین سه پارامتر تفکر سیستمی فردی که درک کل سیستم، درک روابط / اتصالات اجزاء و در نظر گرفتن و استفاده از دورنمای چندگانه را تحلیل کردند.

- کادوروا، کالاسووا و دورکاکوا (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان "تفکر سیستمی کل نگر به عنوان یک ابزار آموزشی با استفاده از متغیرهای کلیدی" منتشر کردند، این مقاله فرآیندهایی کلی برای تشخیص وقایعی که بر عملکرد کسب و کار مؤثر هستند را با استفاده از تفکر سیستمی کل گرا جهت شناخت وقایعی که می توانند برای توانایی سازمان در دستیابی به اهداف عملکردی سازمان تهدید محسوب شوند، پیشنهاد می دهد، پژوهشگران این مقاله به بررسی روابط مابین ریسک، عملکرد و متغیرهای کنترلی، تعریف و ایجاد یک ویژگی استاندارد برای اندازه گیری و مشاهده و مدیریت فرآیندهای کسب و کار و ایجاد یک مدل سیستم کلی برای تشخیص وقایعی که میتوانند عملکرد سازمان را تهدید کنند، پرداختند.

- شکدا و اسکچتر (۲۰۱۳)، به تحقیقی در خصوص مفهوم تفکر سیستمی و کاربردش در رهبری مدرسه پرداختند، هدف آنها از تحقیق ارتباط دادن تفکر سیستمی و رهبری مدرسه بود و در این مطالعه به بررسی اینکه آیا داشتن مهارت تفکر سیستمی

Mumfird
Todd
Higgs
Mcintosh
Bel
Herreira
shkd

به عملکرد بهتری از رهبری مدرسه می انجامد یا خیر پرداختند. نتایج تحقیق آنها حاکی از تایید این ادعا است و سه فرصت را برای توسعه مهارت تفکر سیستمی ارائه دادند: اول در طی برنامه‌های آماده سازی، در طی سالهای اولیه شغل و سوم در زمانی که حمایت سایر معلمان وجود داشته باشد.

- گردن و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی "ابعاد گوناگون کمال گرایی به طور مشهود بر باورهای غیر منطقی مرتبط است" پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد که کمال گرایی خودمحور به وضوح با سطح انتظارات بالای از خود و مقیاس های فرعی آن و راه حل های عالی مرتبط است و همچنین کمال گرایی تجویز شده اجتماعی، همبستگی زیادی با گستره ای از باورهای غیر منطقی مانند انتظارات بالا از خود، نیاز به تایید اجتماعی، وابستگی و غلبه بر اضطراب داشت.

- هارت و همکاران (۲۰۰۲) به منظور بررسی "تأثیر آموزش مدل حادثه فعال کننده - باورها - پیامد بر باورهای غیر منطقی تیپ شخصیتی A، استرس زندگی و میزان خشم آزمودنی ها را با استفاده از ابزارهای مناسب" پرداختند که نتایج نشان داد آموزش های تاثیر تعدیل باورهای غیر منطقی بر خشم را بیشتر از تاثیر آن بر استرس زندگی نشان دادند. همچنین تاثیر تعاملی آموزش مدل حادثه فعال کننده، باورها، پیامدها بر خشم نسبت به تاثیر آن بر استرس زندگی قابل ملاحظه بود و در نهایت بین باورهای غیر منطقی و پرخاشگری رابطه معناداری را نتیجه نمودند.

- هارت و همکاران (۲۰۰۲) به منظور بررسی "تأثیر آموزش مدل حادثه با استفاده از ابزارهای A فعال کننده - باورها - پیامد بر باورهای غیر منطقی تیپ شخصیتی مناسب اندازه گیری، استرس زندگی و میزان خشم آزمودنی ها" را در ۱۳۸ دانشجو اندازه گیری کردند. آموزش ها تأثیر تعدیل باورهای غیر منطقی بر خشم را بیشتر از تأثیر آن بر استرس زندگی نشان دادند. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر تعاملی مدل حادثه فعال کننده - باورها - پیامد بر خشم در مقایسه با تأثیر آن بر استرس زندگی، قابل ملاحظه است. همچنین آنان رابطه معناداری بین باورهای غیر منطقی و پرخاشگری مشاهده کردند.

- وندرووت و دیورز (۱۹۹۹) در پژوهشی به بررسی "رابطه اضطراب، قوم و فرهنگ و باورهای غیر منطقی" پرداختند. نتایج نشان داد که بین اضطراب و هفت تا از مولفه های باورهای غیر منطقی جونز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین این مطالعه نشان داد که تفاوت فرهنگی در اضطراب و باورهای غیر منطقی نقش دارد.

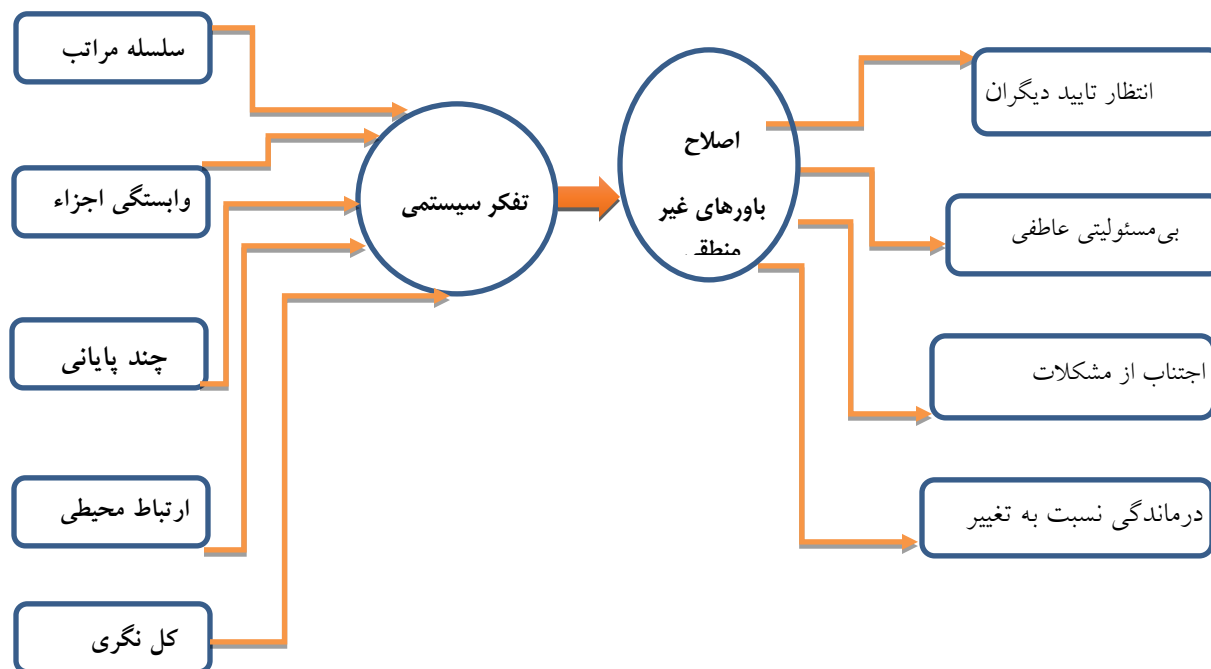
- لیچ تنبرگ و جانسون (۱۹۹۲) به بررسی "ارتباط بین سن و جنس و درجه پذیرش هر یک از باورهای غیر منطقی ده گانه ایس و شدت و نوع بیماری های جسمی" پرداختند. نتایج نشان داد که بین باورهای غیر منطقی، سن، جنس از یک طرف و متغیر بیماریهای جسمی از طرف دیگر رابطه وجود دارد.

- مک لنان (۱۹۹۶) در پژوهشی "ارتباط باورهای غیر منطقی با عزت نفس و افسردگی" را مورد بررسی قرار داد. با توجه به تجزیه و تحلیل آماری داده ها در این پژوهش، مشخص گردید، شش باور غیر منطقی با افسردگی و عزت نفس پایین مرتبط می باشند که عبارتند از:

۱. نیاز به تایید دیگران
۲. انتظار بالا از خود
۳. واکنش به ناکامی
۴. نگرانی توأم با اضطراب
۵. اجتناب از مشکلات
۵. درماندگی نسبت به تغییر

- وودز (۱۹۹۳) در پژوهشی به "بررسی نیم رخ باورهای غیر منطقی برای خشم و اضطراب" پرداختند و نتیجه گرفتند که چهار باور غیر منطقی (تقاضا برای تایید دیگران، انتظارات بالا از خود، سرزنش کردن، اضطراب زیاد، واکنش ناکامی) نقش عمده ای در هر نوع آشفتگی عاطفی دارد.

چهارچوب مفهومی پژوهش



شکل ۱- چهارچوب مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است زیرا نتایج این تحقیق برای شهرداری بجنورد قابل استفاده می‌باشد. به طور کلی میتوان تحقیقات علمی را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نیاز به دو دسته تحقیق توصیفی و آزمایشی تقسیم نمود. و با توجه به اینکه در این پژوهش از روشهای کتابخانه‌ای و روشهای میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، پژوهش حاضر از نظر شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران شهرداری شهر بجنورد می‌باشد که در سال ۱۳۹۸ مشغول به فعالیت می‌باشند، تشکیل می‌دهد که حجم جامعه آماری ۴۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه، به جهت اینکه تعداد مدیران شهرداری بجنورد ۴۰ نفر می‌باشند نمونه گیری به روش سرشماری انجام می‌شود.

روش گردآوری اطلاعات

روش های گردآوری اطلاعات را به طور کلی می‌توان به دو دسته روش های کتابخانه ای و روش- های میدانی تقسیم نمود. از اینرو جهت بررسی دقیق تر این پژوهش از روش بررسی اسناد و مدارک برای جمع آوری اطلاعات در زمینه ادبیات تحقیق از منابع کتابخانه‌ای مثل مطالعه کتاب، مقاله، مجله، طرح‌های پژوهشی، سایت‌های معتبر اینترنتی، فصلنامه‌های مدیریت و برای جمع آوری اطلاعات مربوط به پاسخگویی به سوالات پژوهش از روش میدانی و دو نوع پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است. لذا

پس از بیان هدف پژوهش و جلب رضایت و همکاری کلیه کارکنان اقدام به توزیع پرسشنامه نموده که از ۴۰ پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان تعداد ۳۷ پرسشنامه جمع آوری گردیده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات نیز از طریق دو پرسشنامه استاندارد به روش میدانی انجام گرفته است. برای متغیر تفکر سیستمی از پرسشنامه استاندارد تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۶) که چهار بعد: ۱- تفکر مفهومی ۲- تفکر سیستمی ۳- فرصت طلبی هوشمندانه ۴- آینده نگری را می‌سنجد استفاده شده است. که البته برای این پژوهش فقط از سوالات مربوط به بعد تفکر سیستمی شامل ۱۱ سؤال هدفمند استفاده شده است. برای متغیر باورهای غیر منطقی از پرسشنامه استاندارد جونز (۱۹۶۸) که در قالب ۴۰ سؤال هدفمند در چهار بعد مورد سنجش قرار گرفته است.

پایایی

جهت بررسی پایایی پرسشنامه تفکر سیستمی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ برآورد گردیده و پایایی پرسشنامه باورهای غیر منطقی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ برآورد گردیده است.

پرسشنامه تفکر سیستمی

پرسشنامه چهار بعدی تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۶) که در این پژوهش از بعد تفکر سیستمی آن استفاده شده و شامل ۱۱ سؤال می‌باشد. برای امتیاز دهی این پرسشنامه از طیف ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱- امتیاز گزینه‌ها

گزینه	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

جدول ۲- ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه تفکر سیستمی

پرسشنامه و ابعاد آن	ضریب پایایی (الفای کرونباخ)
سلسله مراتب اداری	۰/۶۹
وابستگی اجزاء	۰/۶۸
چند پایانی	۰/۷۱
ارتباط محیطی	۰/۷۰
کل نگری	۰/۶۸
کل آزمون	۰/۷۰

با توجه به این که الفای کرونباخ متغیر نزدیک به ۰/۷ می باشد بنابراین دارای ضریب پایایی قابل قبولی می باشد. (کریمی، سروقدی، ۱۳۹۵)

پرسشنامه باورهای غیر منطقی

پرسشنامه باورهای غیر منطقی جونز (۱۹۶۸) پرسشنامه‌ای ۴۰ سؤالی است. سوالات این پرسشنامه به صورت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) و بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت می‌باشد.

جدول ۳- امتیاز گزینه‌ها

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالقم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
-------	---------------	--------	------------	--------	---------------

امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵
--------	---	---	---	---	---

جدول ۴- ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه باورهای غیر منطقی

پرسشنامه و ابعاد آن	ضریب پایایی (الفای کرونباخ)
درماندگی در برابر تغییر	۰/۸۰
توقع تایید از دیگران	۰/۸۱
اجتناب از مشکل	۰/۷۳
بی‌مسئولیتی هیجانی	۰/۷۵
کل آزمون	۰/۷۵

برای پرسشنامه باورهای غیر منطقی نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۴۰ سوال پرسشنامه ۰/۷۵ بدست آمد.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

- در پژوهش حاضر برای توصیف داده‌ها و مشاهدات از روش‌های آمار توصیفی شامل شاخص‌های آماری، رسم جداول، توزیع فراوانی و نمودارها استفاده می‌نمایم.

- همچنین در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای فرض نرمال بودن داده‌ها و برای آزمون همبستگی از آزمون‌های همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون و واریانس در بستر محاسبات آماری توسط نرم افزار SPSS21 استفاده شده است.

فرضیه اصلی

بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شهرداری بجنورد ارتباط وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.
۲. بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.
۳. بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.
۴. بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.
۵. بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

آزمون فرضیه ها

آزمون فرضیه اصلی: بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران شهرداری بجنورد ارتباط وجود دارد.

H_0 : بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران			
اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران		متغیر مستقل	
		متغیر وابسته	
مهارت‌های تفکر سیستمی		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
		۰/۶۵۱*	۰/۰۰۰
حجم نمونه		۳۷	

*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است

به منظور بررسی رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است و بیانگر قدرت یا درجه رابطه و نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) می باشد. این ضریب در بازه ۱ تا -۱ قرار دارد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر با صفر است.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۵)، بین مهارت‌های تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (۰ > ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ پذیرفته می شود. یعنی فرضیه اصلی تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (مهارت‌های تفکر) و متغیر وابسته (اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران) (۰/۶۵۱) می باشد.

آزمون فرضیه فرعی اول

آزمون فرضیه فرعی اول: بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

H₀: بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۶) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران			
اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران		متغیر مستقل وابسته	
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	سلسله مراتب اداری
۳۷	۰/۰۰۰	*۰/۵۰۵	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۶)، بین سلسله مراتب اداری و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (۰ > ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (سلسله مراتب اداری) و متغیر وابسته (اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران) (۰/۵۰۵) می باشد.

آزمون فرضیه فرعی دوم

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

H₀: بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۷) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران			
اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران		متغیر مستقل وابسته	
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	چند پایانی
۳۷	۰/۰۰۰	*۰/۸۰۹	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۷)، بین چند پایانی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (چند پایانی) و متغیر وابسته (اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران $0/809$) می باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

H_0 : بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۸) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران			
اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران		متغیر مستقل	
		وابسته	
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	وابستگی اجزاء
۳۷	۰/۰۰۰	*۰/۴۹۳	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۸)، بین وابستگی اجزاء و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی سوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (وابستگی اجزاء) و متغیر وابسته (اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران) در $0/493$ می باشد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

آزمون فرضیه فرعی چهارم: بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیرمنطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

H_0 : بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیرمنطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۹) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیرمنطقی مدیران			
اصلاح باور غیرمنطقی مدیران		متغیر مستقل	
		وابسته	
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارتباط محیطی
۳۷	۰/۰۰۰	*۰/۵۷۹	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۹)، بین ارتباط محیطی و اصلاح باور غیرمنطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و

فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی چهارم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ارتباط محیطی) و متغیر وابسته (اصلاح باور غیر منطقی مدیران) ($0/579$) می باشد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم

آزمون فرضیه فرعی پنجم: بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران ارتباط وجود دارد.

H_0 : بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱۰) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران		
اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران		متغیر مستقل وابسته
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون
۳۷	۰/۰۰۰	*۰/۵۳۱
کل نگری		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است		

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۰)، بین کل نگری و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 <$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی پنجم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (کل نگری) و متغیر وابسته (اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران) ($0/531$) می باشد.

جدول (۱۱): نتایج آزمون رگرسیون چند گانه بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران			
ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آزمون دوربین-واتسون
.807	.793	.438	1.988

بر اساس جدول (۱۱) ضریب تعیین اصلاح شده $0/793$ می باشد و آماره دوربین-واتسون در محدوده $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال خطاها تایید می شود (یعنی میتوان از رگرسیون استفاده کرد) و با توجه به ضریب تعیین اصلاح شده، میزان توجه به مهارتهای تفکر سیستمی می توانند $79/3$ درصد از تغییرات متغیر اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران را پیش بینی نمایند.

جدول (۱۲) نتایج آزمون واریانس بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران					
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیونی	76.280	5	10.897	56.924	.000 ^b
باقیمانده	18.186	32	.191		
کل	94.466	37			

با توجه به جدول (۱۲) مقدار F (نشان دهنده شدت تاثیر است) که از تقسیم میانگین مربعات رگرسیونی بر میانگین مربعات باقیمانده بدست می آید برابر با $56/924$ است، که این مقدار با درجه آزادی ۵ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از

۰/۰۵ کمتر می باشد. بنابراین نتیجه می گیریم که بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۱۳): ضرایب معادله خط رگرسیون بین مهارتهای تفکر سیستمی و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران شهرداری بجنورد				
سطح معناداری	مقدار t	خطای استاندارد (Std. Error)	ضریب B	متغیر مستقل شاخص آماری
.000	4.045	.225	.689	ضریب ثابت (a)
.048	2.019	.112	.303	سلسله مراتب اداری (x1)
.000	4.304	.291	.697	چند پایانی (x2)
.037	2.161	.093	.276	وابستگی اجزاء (x3)
.000	5.455	.124	.363	ارتباط محیطی (x4)
.015	2.481	.115	.355	کل نگری (x5)

در جدول (۱۳) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می باشد. در این جا مهارتهای تفکر سیستمی متغیرهای مستقل (X_i) و اصلاح باورهای غیرمنطقی مدیران متغیر وابسته (Y) می باشد که با توجه به فرمول $Y = a + b_i x_i$ مقدار است. بنابراین معادله خط رگرسیون حاصله به صورت زیر می باشد:

$$\text{(وابستگی اجزاء)} + 0.276 + \text{(چند پایانی)} + 0.697 + \text{(سلسله مراتب اداری)} + 0.303 + \text{اصلاح باورهای غیرمنطقی} \\ + 0.355 \text{ (کل نگری)} + 0.363 \text{ (ارتباط محیطی)} + 0.363$$

بحث و تفسیر، پیشنهادات تحقیق

پژوهشگران در خصوص نقش تفکر سیستمی بر بهبود حوزه هایی مانند تفکر انتقادی و مهارت های تصمیم گیری بحث های گسترده ای انجام داده اند؛ مثلا چانگ در مطالعه تأثیر آموزش حل مسئله مبتنی بر کامپیوتر و روش تدریس مستقیم تعاملی بر پیشرفت به ابعادی از تفکر سیستمی اشاره کرده است. کاستلو (۲۰۰۱) تغییر مدل های ذهنی مدیران در سیستم های پویای دنیای واقعی را مطالعه کرده است در اپر (۱۹۹۱) یکپارچگی تفکر سیستمی و شبیه سازی در برنامه درسی علوم را مورد بحث قرار داده است. گرانت (۱۹۹۸) به طور مشخص همسو با یافته های پژوهش حاضر بازتاب های دیدگاه سیستمی را در مدیریت و آموزش منابع طبیعی و زیست محیطی مورد توجه قرار داده است. هایت (۱۹۹۵) در رویکردی جالب آموزش پویایی های سیستمی را پیشنهاد کرده است. لنون کیم (۱۹۹۱) در مطالعه خود رویکرد تفکر سیستمی را مهمترین ابزار حیات بخشی مجدد معرفی می کند. لینیس و فوکس ملانسون (۲۰۰۱) در یک پژوهش، چالش نفوذ پویایی های سیستمی به درون برنامه های آموزشی را مورد تأکید قرار می دهند. همچنین بنیاد واترز مدلی را برای آموزش تفکر سیستمی ارائه می کند اما شواهد گویای مطالعات تجربی مبتنی بر آموزش های عملی، کمتر گزارش شده است.

پیشنهادات براساس نتایج تحقیق:

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه اصلی: در عرصه سازمان و مدیریت، بخش عمده ای از پیامدهای سوء تصمیم های مدیریتی ریشه در باورهای غیر منطقی مدیران دارد که به طور ناخود آگاه حاکم بر سیستم تصمیم سازی مدیریتی می شوند. شیوع باورهای

غیر منطقی در خصوص قدرت، انگیزش، اطلاعات، ساختار، تکنولوژی، محیط، رقبا و نمونه های مشابه در بین مدیران منشأ بسیاری از ناکارآمدی های تصمیم گیری محسوب می شوند. در بیشتر موارد این باورهای غیر منطقی تا حدی در ضمیر ناخود آگاه سازمانی ریشه می دوانند که به راحتی قابل بازشناسی نیستند و معمولاً تبدیل به باورهای بین نسلی می شوند.

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه اول: باتوجه به نتایج فرضیه دوم پژوهش، در این شرایط، تنها از طریق نوعی روانکاوی سازمانی می توان مدیران را نسبت به وجود این باورها و آثار مخرب آنها هوشیار کرد. یافته های پژوهش حاضر ادعا می کند که توسعه تفکر سیستمی می تواند نقش روانکاوی سازمانی را ایفا کند. در واقع فقط از طریق شناخت آگاهانه سازمان به منزله یک سیستم است که مدیر می تواند بر پیچیدگی سازمانی که باید آن را اداره کند، واقف شود.

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه دوم: تفکر سیستمی این فرصت را برای سازمان ایجاد می کند تا خرده سیستم هایش را به گونه ای ساختار دهد که با اهداف خودش سازگار باشند؛ یعنی سازمان می تواند با بهره گیری از تفکر سیستمی، از مزایای تخصص گزایی و تفکیک در درون سیستم و خرده سیستم هایش برخوردار شود، زیرا با در نظر گرفتن سازمان به مثابه یک سیستم، این واقعیت به ذهن متبادر می شود که به منظور تأمین نیاز های گوناگون سیستم، باید بخش های تشکیل دهنده سازمان را به گونه ای طراحی کرد که کسب هدف آنها، اثربخشی مجموعه سازمان را به همراه داشته باشد.

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه سوم: پژوهش تفکر سیستمی از نظر فلسفی و روش کاری مبتنی بر رابطه علت و معلولی، مورد مطالعه و اجرا قرار بگیرد. تفکر سیستمی یک تکنیک تجزیه و تحلیل علمی است و تلویحا معادل با حاصل جمع موقعیت پیچیده و شیوه تفکر متناسب با آن موقعیت است. بعضی از محققان معتقدند پیچیدگی و آشفتگی سازمانهای معاصر ناشی از زبان تحلیلی آنهاست. چه بسا زبان تحلیلی معاصر باید مبتنی بر زبان سیستمی باشد. برای ایجاد این زبان نیاز به توسعه سیستمی از مفاهیم سیستم هاست. زبان سیستمی، توسعه سیستمی و مفاهیم سیستمها در متن تفکر سیستمی معنی دار می شوند.

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه چهارم: به شهرداری بجنورد پیشنهاد می شود با اهمیت دادن به تفکر سیستمی و برگزاری مداوم دوره های آموزشی مهارت های به کارگیری تفکر سیستمی، منجر به اصلاح باورهای غیر منطقی مدیران شوند.

پیشنهادات براساس نتایج فرضیه پنجم: ویژگی های تفکر سیستمی باعث شده است تا دشوارترین نوع از مسائل به روشی اثربخش تر حل شوند. تفکر سیستمی به تحلیل مسائلی که موضوعات پیچیده ای دارند، مسائلی که به شدت به گذشته و عوامل متعددی وابسته هستند و مسائلی که ریشه در هماهنگی های نامؤثر عناصر درگیر دارند، می پردازد. حوزه هایی که تفکر سیستمی توانسته است ارزش خود را به اثبات برساند

فهرست منابع:

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. ۱۳۹۸. **روشهای تحقیق در علوم رفتاری**، نشر آگه.
- جکسون، مایکل. ۱۳۹۷. **تفکر سیستمی (کل گرایی خلاق برای میدان)**. ترجمه تقی ناصر شریعتی.
- قراخانی بهار، اکبر. ۱۳۹۷. **سیستم و تفکر سیستمی (نظریه و عمل بنیادی)**.
- مینجرز، جان. ۱۳۹۶. **تحقق تفکر سیستمی**. ترجمه عادل آذر.
- مختاری، قاسم. ۱۳۹۵. **سیستم و تفکر سیستمی (مبانی، ابزار و روش)**.
- قراجه داغی، جمشید. ۱۳۹۷. **تفکر سیستمی (مدیریت آشفتگی و پیچیدگی)**.
- ایکاف، راسل، **تفکر سیستمی**. ترجمه ملیکا ملک آرا و الهام خرسند.
- دینانی. ۱۳۹۵. **فراز و فرود فکر فلسفی**.
- ویلیامز، باب. ۱۳۹۳. **روشهای کاربردی تفکر سیستمی**. ترجمه عادل آذر.

- اسماعیلی ترکانبوری، یعقوب. ۱۳۹۱. باورهای غیر منطقی و وسواسی در مبتلایان به وسواس فکری - اجبار، مجله صدای زندگی، شماره ۲۱.
- امین پور، حسن؛ احمدزاده، یاسین. ۱۳۹۰. بررسی و مقایسه وضعیت باورهای غیرمنطقی در افراد معتاد و عادی، فصلنامه علمی پژوهشی اعتیادپژوهی، شماره ۱۲، سال ۳، ص ۱۰۷-۱۰۲.
- اینانلو، مجید؛ نظری، رجب. ۱۳۹۱. پرخاشگری. مجله روان شناسی سلامت روان.
- دریاباری، فرزانه. ۱۳۹۲. الگوهای تفکر غیرمنطقی، مجله روان شناسی خانواده.
- آزاد، حسین؛ نجات، حمید. ۱۳۷۸. سلامت روان از دیدگاه الیس. فصلنامه اصول بهداشتی روان. شماره چهارم، سال اول، ص ۲۳۰-۲۲۲.
- آزاد، حسین. ۱۳۷۵. تحلیلی بر روش درمانگری آلبرت الیس. اولین سمینار مشاوره و راهنمایی در ایران.
- ساعتچی، محمود. ۱۳۷۴. مشاوره و روان درمانی. انتشارات ویرایش.
- الیس، آلبرت؛ رابرت، هارپر. ۱۹۷۵. زندگی عاقلانه. ترجمه مهرداد فیروزبخت. ۱۳۷۷. تهران، انتشارات رشد.
- برکوویتز، لئونارد، روان شناسی اجتماعی، ترجمه محمدحسین فرجاد و عباس محمدی اصل. ۱۳۸۸. بی جا، اساطیر.
- خانجانی، زینب؛ عظیم زاده، شیوا. ۱۳۸۹. مقایسه نوع و میزان پرخاشگری در میان نوجوانان در معرض نمایش فیلم های خشن نوجوانان مشکین شهر. سال سوم، شماره نهم، ص ۹۶-۸۱.
- سیاوشی، حسین؛ نوابی نژاد، شکوه. ۱۳۸۳. رابطه بین الگوهای ارتباطی زناشویی و باورهای غیرمنطقی دبیران دبیرستانهای شهر ملایر، فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاور، شماره ۴، دوره ۱، ص ۳۴-۹.
- شفیع آبادی، عبدالله؛ ناصری، غلامرضا. ۱۳۷۴. نظریه های مشاوره و روان درمانی. تهران، چاپ چهارم انتشارات مرکز نشر دانشگاه.
- شعاری نژاد، علی اکبر. ۱۳۶۴. فرهنگ علوم رفتاری، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- شولتر، دو آن پی؛ الن، سیدنی. ۱۹۷۳. تاریخ روان شناسی نوین، ترجمه علی اکبر سیف و دیگران، تهران، دوران.
- فیاض، ایراندخت؛ کیانی، ژاله. ۱۳۸۸. بررسی آسیب شناسانه باورهای غیرمنطقی دانشجویان. راهبرد فرهنگ، شماره چهاردهم، ص ۱۱۷-۹۹.
- فرقانی رئیس، شهلا. ۱۳۸۶. مشکلات روانی رفتاری در خانواده، تهران: تربیت. ص ۸۳.
- کریمی کهکی، غلامحسین؛ کاظمیان مقدم، کبری. ۱۳۸۹. بررسی رابطه باورهای غیرمنطقی الیس و پرخاشگری دانش آموزان دختر پایه سوم مقطع راهنمایی شهر بهبهان. روان شناسی ایران، شماره سوم، ص ۱۲۷-۱۰۷.
- میرزایی، غلامرضا؛ فتحی آشتیانی، علی؛ مهربانی، حسینعلی؛ احمدی، خدابخش. ۱۳۸۵. تاثیر خشونت های جنسی در بروز اختلال استرس پس از سانحه، فصلنامه توانبخشی، دوره هفتم، شماره ۲۸، ص ۷۴-۶۵.
- معتمدین، مختار؛ عبادی، غلامحسین. ۱۳۸۶. نقش باورهای غیرمنطقی و پرخاشگری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان پسر دوره متوسط شهر تبریز. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره چهاردهم، ص ۱-۲۲.
- مشبکی، اصغر؛ کشکر، سارا. ۱۳۸۶. بررسی رابطه میزان پرخاشگری در عملکرد مدیران موسسات ورزشی و غیرورزشی. مجله علوم انسانی و اجتماعی شمال، سال دوم، شماره دوم، ص ۱۲۹-۱۰۹.
- Bennebroek Evertsz' F, Bockting, C.L., Stokkers, P.C, Hinnen, C., anderman,

- R.,Sprangers, M. A. (2012).The effectiveness of cognitive behavioral therapy on the quality of life of patients with inflammatory bowel disease: multi-center
- Corsini, R. J. (1999). *The dictionary of psychology publishing office*.Brunner. Mazola.
- Ellis, Albert. (2003). *Overcoming resistance: A rational emotive behaviorthrapy in degraded approach* (2nd ed.). New York: Springier
- Froggatt, W. (2003). *A Brief Introduction to Rational Emotive Behavior Therapy*. NewZealand center for Rational Emotive behavior therapy141-142.
- Haree,R.,&Lamb,R, *TheEncyclopedicDictionaryof Psychology*. p. 75-79
- Hirsch, C. R., Clark, D. M., Mathews, A., & Williams, R. (2003). Self-images play a causal role in social phobia. *Behavior Research and Therapy*, 41, 909-921.
- Ellis, Albert. (2002). *Overcoming destructive beliefs, and behaviors*.Amherst, NY: Prometheus Books.
- Ellis, Albert. (2001). *Feeling better, getting better, and staying better*. Atascadero, CA: Impact.
- Ellis, Albert., & Dryden, W. (1999). *The practice of rational-emotive therapy*. New York: Springer. 17: 1, 5-18.
- Ellis, Albert. (1999). *Rational- Emotive Behavior Therapy and Cognitive BehaviorTherapy for Elderly People*. Journal of Rational Emotive & Cognitive- Behavior Therapy.
- Ellis, Albert, (1973).*Humanistic psychotherapy. The rational– emotive approach*,New York: Crown and MC Graw- Hill.
- Eliis,Albert.(1970).Rational-EmotiveTherapy.Infourpsychotherapies,edited byR.Corsini,pp.167-206.Itasca,III:Peacock.C.f:
- Ellis, Albert & R. Griega. (1977). *Handbook of Rational Emotive Therapy*. New York:Park Avenue south
- Hart, C.f.; K; et al., *Life stress and anger: Moderating effects of type an irrational beliefs*, Available at. p.