

رابطه سبک‌های تفکر با عملکرد مدیران مدارس متوسطه براساس تئوری استرنبرگ

افضل اکبری بلوطبنگان* / جعفر جهانی**

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین سبک‌های تفکر مدیران مدارس متوسطه با نوع عملکردشان بود. برای این منظور از تمام مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، ۱۲۵ نفر (۵۸ نفر زن و ۶۷ نفر مرد) به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. همه مدیران پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ و مقیاس محقق‌ساخته عملکرد مدیران را تکمیل کردند. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون به کمک نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شد. نتایج نشان داد که همه سبک‌های تفکر به استثنای سبک تفکر قضاوتگر با عملکردشان رابطه معناداری دارند، یعنی همه مدیران در عملکردها و فعالیت‌های روزانه نقش خود را به خوبی ایفا می‌کنند اما در سبک تفکر قضاوتگر چنین رابطه‌ای مشاهده نشد ($r=0/17$ و $p<0/05$). با توجه به نتایج می‌توان گفت روش و سبک تفکری که مدیران در سازمان‌ها اعمال می‌کنند، باید متناسب با سطح بلوغ و توانایی زیردستان و اهداف تعیین شده باشد، زیرا یکی از ابزارهای مهم افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری، اعمال سبک تفکر خاص از سوی مدیر است که آن را با توجه به شخصیت خود و محیط سازمانی انتخاب می‌کند.

واژه‌گان کلیدی: سبک‌های تفکر، عملکرد مدیران، مدارس متوسطه.

* دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران، نویسنده مسئول (akbariafzal@semnan.ac.ir)

** دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در دهه‌های گذشته در قلمرو معرفت‌شناسی علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته، سبک‌های تفکر^۱ بوده که با توجه به آن می‌توان رفتارها و نحوه نگرش افراد از جمله مدیران را در مورد مسائل گوناگون مورد بحث قرار داد (لارسون و سیلورمن^۲، ۲۰۰۰). واژه سبک، معادل Style در زبان انگلیسی است و در اصطلاح تخصصی، سبک‌شناسی شیوه‌ای است که فرد اطلاعات را پردازش می‌کند، همچنین یک سبک شیوه‌ای برای تفکر است و بر خلاف باور سنتی، مترادف با توانایی نیست، بلکه شیوه‌ای برای بکارگیری توانایی‌های فرد است. سبک به این امر اشاره دارد که فرد دوست دارد کار را چگونه انجام دهد، اما توانایی به این مورد می‌پردازد که یک فرد چقدر خوب می‌تواند کاری را انجام دهد (استرنبرگ^۳، ۱۳۸۱).

واژه تفکر را می‌توان به عنوان یک فرایند ذهنی که در آن توسعه یادگیرنده از طریق تعامل روانی بین فرد و تجاربش صورت می‌گیرد، تعریف کرد (ترکی^۴، ۲۰۱۲). همچنین تفکر را می‌توان به عنوان تغییر شکل اشیاء و رویدادهای بیرونی به سمت نمونه‌های درونی‌شده و یا یک نمایش ذهنی از دانش به منظور درک واقعیت‌ها تعریف کرد (محمدی و همکاران، ۲۰۱۳). پارک^۵ (۲۰۰۱) تفکر را به عنوان یک اصطلاح عمومی که همه مردم به صورت کم یا زیاد از آن استفاده می‌کنند و ممکن است به درستی صورت نگیرد، تعریف می‌کند. علاوه بر آن تفکر شامل ساخت بسیاری از فرایندهای ذهنی و دانش، مانند توجه، شناخت، حافظه، طبقه‌بندی، استدلال، تجزیه و تحلیل، مقایسه و تعمیم است (ابوالماتی^۶، ۲۰۰۵). بنابراین تفکر یکی از مهم‌ترین مباحثی است که در تعلیم و تربیت مورد توجه قرار

۱. Thinking styles

۲. Larson & Silverman

۳. Sternberg

۴. Turki

۵. Park

۶. Abu El-Maati

گرفته و رشد، پرورش و ارزشیابی تفکر یکی از کارکردهای اصلی تعلیم و تربیت می‌باشد (هریسون و برامسون^۱، ۲۰۰۲).

در بررسی ادبیات پژوهش، تئوری‌های مختلفی وجود دارند که به بررسی سبک‌های تفکر می‌پردازند. یکی از مهم‌ترین و پذیرفته‌ترین این نظریه‌ها، نظریه خودمدیریتی ذهنی^۲ استرنبرگ می‌باشد (استرنبرگ، ۱۳۸۱) و با این فرض بیان شده که همانطور که در یک جامعه شیوه‌های متفاوتی از زمامداری حکومت وجود دارد، افراد نیز به صورت‌های متفاوتی از توانایی‌های خود استفاده می‌کنند (ژانگ^۳، ۲۰۰۲). پژوهشگران تعاریف مختلفی از سبک تفکر ارائه کرده‌اند، هریسون و برامسون (۱۹۸۲) بیان کردند سبک تفکر یک شخص مجموع عکس‌العمل‌های فردی مثل تمایلات ذاتی و شرایط موقعیتی و تجارب رفتاری است، هر شخص دارای یک شیوه فکر کردن است. همچنین سبک‌های تفکر را به عنوان چهارچوب‌های ذهنی که افراد را قادر می‌سازد تا به پردازش اطلاعات و حل مسأله در حوزه‌های مختلف پردازند، تعریف کردند (ژانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۹). این سبک‌های تفکر برای فرهنگ کار، هدایت افکار و ادراکات محیطی افراد مهم هستند (ساراچو^۴، ۱۹۹۶).

به عقیده استرنبرگ (۲۰۰۲) همانطور که توانایی‌ها برای موفقیت در مدرسه و زندگی پس از مدرسه حایز اهمیت هستند، شناخت سبک‌های تفکر نیز مهم است. اما اینکه افراد چگونه فکر می‌کنند، در راهنمایی آن‌ها برای رسیدن به موفقیت شغلی امری حیاتی است (استرنبرگ، ۱۹۹۸). از این رو تنها یک سبک خاص تفکر وجود ندارد، بلکه شماری از سبک‌ها وجود دارد. افراد ممکن است توانایی‌های مشابهی داشته باشند، اما سبک‌های تفکرشان متفاوت باشد (استرنبرگ، ۱۳۸۱). در نظریه خودگردانی استرنبرگ ۱۳ سبک تفکر وجود دارد که در پنج بعد شکل‌ها، شامل سبک‌های تفکر سلطنتی^۵ (فرد سالاری)، سلسله‌مراتبی (اولویت‌بندی اهداف)، آنارشی (هرج و مرج طلبی)، اولیگارشی^۶ (جرگه

^۱. Harrison & Bramson

^۲. Mental self-government

^۳. Zhang

^۴. Saracho

^۵. Monarchic

^۶. oligarchic

سالاری)، کارکردها^۱، شامل سبک‌های تفکر اجرایی^۲ (انجام وظایف با دستورالعمل‌های کاملاً مشخص)، قانونگذار^۳ (خلاق بودن)، قضاوتگر^۴ (ارزیابی و داوری سایر افراد یا کارها)، سطوح، شامل سبک‌های تفکر کلی‌نگر^۵ (تمرکز بر روی کل موضوع)، جزئی‌نگر^۶ (تمرکز بر جزئیات)، حوزه‌ها، شامل سبک‌های تفکر درون‌نگر^۷ (انجام کارها به تنهایی)، برون‌نگر^۸ (کار کردن با دیگران)، گرایش‌ها^۹، شامل سبک‌های تفکر آزاداندیش (بکارگیری رویکردهای جدید برای انجام تکالیف)، محافظه‌کار (بکارگیری شیوه‌های سنتی برای انجام تکالیف) از یکدیگر متمایز می‌شوند (استرنبرگ و واگنر، ۱۹۹۱؛ استرنبرگ و گریگورانکو، ۱۹۹۷؛ استرنبرگ و ژانگ، ۲۰۱۲).

ژانگ و استرنبرگ (۲۰۰۵) بر مبنای یک سری از مطالعات، این شیوه‌های تفکر را بر سه نوع طبقه بندی کردند. شیوه تفکر نوع اول شامل (سبک‌های قانونگذار، قضایی، کلی‌نگر و آزاداندیش) بوده که اغلب به عنوان شیوه‌های مولد خلاقیت مورد ملاحظه قرار گرفتند و نشانگر سطوح بالای پیچیدگی شناختی می‌باشند. شیوه تفکر نوع دو شامل (سبک‌های اجرایی، محافظه‌کار و جزئی‌نگر) بوده که اغلب به عنوان شیوه‌های هنجارمدار و ساده درک شده‌اند و نشانگر سطوح پایین پیچیدگی شناختی می‌باشند. شیوه‌های تفکر نوع سوم شامل (سبک‌های درونگرا و برونگرا) بوده و به عنوان شیوه‌های دارای ارزش خنثی و بیشتر وابسته به موقعیت یا وظایف خاص در نظر گرفته می‌شوند (فان و ژانگ^{۱۰}، ۲۰۰۹). از نظر استرنبرگ پنج عامل فرهنگ، جنسیت، سن، سبک‌های تفکر والدین و مدرسه و شغل در شکل‌گیری سبک‌های تفکر موثر هستند.

^۱. functions

^۲. executive

^۳. legislative

^۴. judicial

^۵. global

^۶. local

^۷. internal

^۸. external

^۹. leaning

^{۱۰}. Fan & Zhang

از سوی دیگر نگرش فکری حاکم بر یک مجموعه، تحت تأثیر فلسفه فکری مدیران آن است. در مطالعات مدیریتی بحث در مورد تفکر و شیوه‌های ادراکی مدیران جایگاه خاصی دارد (استرنبرگ، ۱۳۸۱). تحقیق در حیطه سبک‌های تفکر برای مجریان و مدیران و معلمان مدارس سودمند است، زیرا که مسئولان با شناخت و آگاهی از سبک‌های تفکر و تاثیرگذاری آن بر رفتار و فعالیت‌های تحصیلی، به ضرورت اقدامات پشتیبانی‌کننده لازم در این زمینه واقف می‌شوند و با ایجاد امکانات مناسب با سبک تفکر هر شخص، زمینه را برای پیشرفت افراد مهیا می‌سازند (هریسون و برامسون، ۲۰۰۲). از آنجایی که سبک تفکر مدیران در عملکرد مدیریتی آنها یعنی تصمیم‌گیری^۱، برنامه‌ریزی^۲، سازماندهی^۳، هماهنگی^۴، رهبری^۵ و کنترل^۶ منعکس می‌شود و تاثیرگذار می‌باشد، شناخت هر چه بیشتر سبک‌های تفکر افراد می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت^۷ آموزشی موثر واقع شود (علاقه‌بند، ۱۳۸۹). بنابراین درک سبک‌های تفکر به افراد کمک می‌کند که بهتر دریابند که بعضی فعالیت‌ها برای آنها مناسب است و برخی دیگر مناسب نیست. همچنین موضوع مهارت‌های مدیریت^۸ از جمله مسائلی است که از ابتدای تکوین مدیریت تا به امروز مورد توجه بوده و به شیوه‌های مختلف به آن پرداخته شده و مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. این مطالعات به ارائه طبقه‌بندی مهارت‌های مدیران تحت عنوان مهارت‌های فنی^۹، انسانی^{۱۰} و ادراکی^{۱۱} قوام یافته است (علاقه‌بند، ۱۳۹۰). از آنجایی که سبک تفکر مدیران می‌تواند در ارائه این مهارت‌ها تاثیرگذار باشد، می‌توان با آگاهی از

۱. Decision Making

۲. Planning

۳. Organization

۴. Coordination

۵. Leadership

۶. Control

۷. Short Term & Long Time

۸. Management Skills

۹. Technical

۱۰. Human

۱۱. Conceptual

سبک تفکر آنان، عملکردشان را پیش‌بینی کرد و علت بعضی از مشکلات رفتاری یا اداری مدیران را بررسی کرد. مدیران با داشتن مهارت در زمینه‌های فوق به انجام وظایف مدیریتی خود می‌پردازند.

پژوهش‌های مشابهی در این زمینه صورت گرفته برای مثال، محمدی و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین سبک‌های تفکر اجرایی، جزئی‌نگر، برون‌نگر و محافظه‌کار با رضایت شغلی وجود دارد. اما بین سبک‌های تفکر قانون‌گذار، قضاوت‌گر، درون‌نگر و آزادی‌خواه با رضایت شغلی مدیران مدارس رابطه معناداری مشاهده نشد. در پژوهش دیگری بلاقلو و بلاقلو^۱ (۲۰۱۰) بیان کرده‌اند مدیران، بیشتر سبک‌های تفکر سلسله‌مراتبی، قانون‌گذار و برون‌نگر را ترجیح می‌دهند در حالی که سبک‌های تفکر الیگارشسی، محافظه‌کار و جزئی را کمتر مورد استفاده قرار می‌دهند. به عقیده فان و ژانگ (۲۰۰۹) بین شیوه‌های تفکر قانون‌گذار، قضایی، آزاداندیش، برون‌نگر، درون‌نگر و جزئی‌نگر با توفیق‌طلبی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین شیوه‌های تفکر اجرایی و محافظه‌کار با توفیق‌طلبی رابطه معناداری مشاهده نشد. ماری گلاین^۲ (۱۹۹۹) نشان داد افرادی که دارای سبک تفکر منعطف می‌باشند یعنی توانایی استفاده از همه سبک‌های تفکر را در موقعیت‌های مختلف دارند از توانایی بسیار زیادی در انعطاف‌پذیری برخوردارند، همچنین سبک تفکر مدیر بر روی همکاران تاثیرگذار بوده و افراد زیر دست برای سازگاری با سبک تفکر مدیرشان تمایل نشان داده‌اند.

در پژوهشی که شارن رودن^۳ (۱۹۹۵) انجام داد به این نتیجه دست یافت که عملکرد افراد در گروه از هنگامی که بصورت فردی کار می‌کنند، متفاوت است؛ به عبارتی محیط گروهی بر سبک تفکر افراد تاثیر می‌گذارد. همچنین افرادی که می‌توانند طبق سبک تفکر خودشان کار کنند رضایت شغلی بیشتری دارند. علاوه بر آن هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که مدیران، بیشتر سبک‌های تفکر تحلیل‌گرا و آرمان‌گرا را ترجیح داده‌اند و کمتر از سایر سبک‌ها استفاده کرده‌اند. همچنین بین سبک تفکر مدیران مدارس با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد و سبک تفکر عمل‌گرا بیشترین پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی است. به عقیده فتح‌الهی و هومن (۱۳۸۴) مدیران موسسات آموزش عالی تهران در حد بسیار زیاد از ویژگی‌های سبک‌های تفکر قضایی، برون‌نگر، آزاداندیش و پایورسالار در حد بسیار از

^۱. Baloglu & Baloglu

^۲. Golian

^۳. Sharon Roden

خصوصیات سبک‌های تفکر قانونگذار و درون‌نگر و در حد متوسط از سبک‌های تفکر اجرایی و محافظه‌کار برخوردارند و ویژگی‌های سبک تفکر ناسالار مورد علاقه آنان نیست.

زارعی (۱۳۸۵) نشان داد که بین سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد، بدین معنا که سبک تفکر عمل‌گرا بیشترین رابطه را با نوآوری سازمانی دارد و افراد نمونه بیشتر سبک‌های تفکر تحلیل‌گرا و آرمان‌گرا را ترجیح داده و کمتر از سبک‌های تفکر عمل‌گرا و ترکیبی استفاده کرده‌اند. نتایج تحقیق حسین‌زاده و اسکندرزاده (۱۳۸۷) نشان داد که سبک تفکر بیشتر مدیران ارشد قانونگذار بوده، اما سرپرستان و مدیران رده‌های پایین‌تر دارای سبک تفکر اجرایی می‌باشند. در پژوهشی که پورقاز و همکاران (۱۳۸۹) انجام داده‌اند به این نتایج دست یافته‌اند که سبک تفکر غالب مدیران برون‌گرا می‌باشد. در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی نیز، ویژگی توفیق‌طلبی بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است. بین سبک‌های تفکر قضاوتگر، آزاداندیش و برون‌گرا با خلاقیت و ریسک‌پذیری مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، همچنین بین سبک تفکر درون‌گرا با استقلال‌طلبی مدیران مدارس رابطه مثبت معناداری بدست آمد. همه سبک‌های تفکر بجز تفکر درون‌گرا با توفیق‌طلبی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری داشتند. پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) نشان دادند سبک تفکر قضاوتگر مدیران بیشترین رابطه را با متغیر دام‌های زمان داشته و بعد از آن سبک‌های محافظه‌کار، جزئی‌نگر، اجرایی، قانونگذار، کلی‌نگر و آزاداندیش به ترتیب رابطه داشتند. از این رو نتایج نشان می‌دهد مدیرانی که تمایل به استفاده از سبک تفکر قضاوتگر را دارند، بیشتر دچار اتلاف وقت می‌شوند. با توجه به ادبیات و پژوهش‌های ذکر شده می‌توان گفت، که هیچ سبکی بهتر یا بدتر از دیگری نیست، بلکه هیچ سازمانی بدون تمام این سبک‌ها نمی‌تواند برای مدت طولانی دوام داشته باشد، اما باید دقت شود که سبک مورد استفاده توسط فرد با نقشی که در سازمان ایفا می‌کند همخوانی داشته باشد و لذا هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک‌های مختلف تفکر و عملکرد مدیران مدارس متوسطه بود.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع مطالعات همبستگی بود، جامعه آماری شامل کلیه مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز (۲۴۸ نفر) می‌باشد که از بین آن‌ها ۱۲۵ نفر با استفاده از روش

نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. آماره‌های توصیفی نمونه انتخابی با توجه به ناحیه آموزش و پرورش در جدول زیر توزیع شده است.

جدول ۱- توزیع مدیران ۴ ناحیه در نمونه

ناحیه ۱	ناحیه ۲	ناحیه ۳	ناحیه ۴
۲۹ نفر	۳۱ نفر	۳۰ نفر	۳۵ نفر

شرکت در پژوهش برای تمامی آزمودنی‌ها به صورت داوطلبانه بود و شرکت‌کنندگان در صورت عدم تمایل به ادامه همکاری، می‌توانستند پرسشنامه‌های پژوهش را ارجاع نمایند. به منظور رعایت نکات اخلاقی، شرکت‌کنندگان مجاز بودند از نوشتن اسم و آدرس‌شان، خودداری نمایند و در صورت تمایل به داشتن نتایج، خواسته خود را اعلام نمایند. محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، جلب رضایت آگاهانه آزمودنی‌های پژوهش، عدم انتشار اطلاعات آن‌ها به دیگران و ایجاد یک جو اطمینان‌بخش از جمله ملاحظات بود که پژوهشگر مدنظر قرار داده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شده است:

الف) مقیاس سبک تفکر استرنبرگ: این مقیاس توسط استرنبرگ (۱۹۹۱) ساخته شد. هدف این مقیاس ارزیابی سبک تفکر افراد می‌باشد که شامل ۹ سبک اجرایی (۲-۱۱-۲۰-۲۹)، قانونگذار (۴-۱۳-۲۲-۳۱)، قضاوتگر (۳-۱۲-۲۱-۳۰)، درونگرا (۷-۱۶-۲۵-۳۴)، برونگرا (۸-۱۷-۲۶-۳۵)، کل نگر (۵-۱۴-۲۳-۳۲)، جزءنگر (۶-۱۵-۲۴-۳۳)، آزاداندیش (۹-۱۸-۲۷-۳۶) و محافظه‌کار (۱-۱۰-۱۹-۲۸)، است که هر کدام ۴ گویه را به خود اختصاص داده و جمعاً این پرسشنامه ۳۶ گویه را در بر می‌گیرد. این مقیاس به شکل طیف لیکرت هفت گزینه‌ای اصلاً خوب نیست (نمره ۱)، خیلی خوب نیست (نمره ۲)، اندکی خوب است (نمره ۳)، تا حدودی خوب است (نمره ۴)، خوب است (نمره ۵)، خیلی خوب است (نمره ۶)، فوق‌العاده خوب است (نمره ۷)، سازماندهی شده که مدیران بایستی یکی از این گزینه‌ها را انتخاب می‌کردند. به منظور تعیین روایی این مقیاس پس از اجرا بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از شیوه همسانی درونی استفاده شد و همبستگی هر گویه با نمره کل مقیاس دامنه بین ۰/۴۶ تا ۰/۷۸ را در برگرفت و تمامی ضرایب معنی‌دار بود. همچنین ضریب همبستگی هر گویه با زیر مقیاسش بدست آمد که دامنه آن بین ۰/۵۱ تا ۰/۸۱ بوده و تمامی ضرایب معنادار بود. این یافته‌ها با

گزارش استرنبرگ که ضریب اعتبار درونی مقیاس را بین ۰/۵۷ تا ۰/۸۸ اعلام کرده همخوانی دارد. ضریب پایایی گزارش شده توسط استرنبرگ برای مقیاس سبک تفکر ۰/۸۰ بوده و در این پژوهش نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد.

ب) مقیاس سنجش عملکرد: این مقیاس توسط محقق، ساخته شده و عملکرد مدیران را به صورت عملکرد اجرایی، عملکرد قانونگذار، عملکرد قضاوتگر، عملکرد درونگرا و برونگرا، عملکرد کل نگر و جزءنگر، عملکرد آزاداندیش و محافظه‌کار در نظر گرفته و شامل ۳۶ گویه بوده که برای هر عملکرد، ۴ گویه در نظر گرفته شده است. این مقیاس به شکل طیف لیکرت هفت گزینه‌ای: همیشه (نمره ۷)، تقریباً همیشه (نمره ۶)، اکثر اوقات (نمره ۵)، نیمی از اوقات (نمره ۴)، گاهی اوقات (نمره ۳)، به ندرت (نمره ۲)، هرگز (نمره ۱)، سازماندهی شده که مدیران بایستی یکی از این گزینه‌ها را انتخاب می‌کردند. برای تعیین روایی این مقیاس ابتدا با استفاده از جدول هدف-محتوی، گویه‌ها استخراج شدند که این به روایی محتوای مقیاس کمک کرده، سپس نظر متخصصین در مورد این مقیاس ارزیابی شد و بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد که در نهایت از بین ۵۴ گویه ۳۶ گویه انتخاب شدند. در همسانی درونی همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس محاسبه شد که دامنه بین ۰/۳۸ تا ۰/۶۴ بدست آمد و تمامی ضرایب معنادار بود. همچنین ضریب همبستگی هر گویه با زیر مقیاسش محاسبه شد که دامنه آن بین ۰/۴۶ تا ۰/۷۹ بدست آمد. برای تعیین روایی ملاکی از ضریب همبستگی بین این مقیاس با نمرات ارزشیابی عملکرد سالانه مدیران استفاده گردید که ۰/۶۸ بدست آمد. ضریب پایایی در این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

پس از مشخص شدن جامعه آماری و انتخاب نمونه مورد نظر (۱۲۵ نفر) با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای پرسشنامه‌ها توزیع، سپس همه پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد که ۷ پرسشنامه به صورت ناقص پر شده بود و مورد محاسبه قرار گرفته نشد. برای تجزیه و تحلیل سایر پرسشنامه‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم‌افزار SPSSv19 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی یافته‌های توصیفی و تعیین رابطه بین سبک‌های تفکر مدیران و سنجش عملکرد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در ادامه ارائه شده است.

جدول ۲- یافته‌های توصیفی و ضریب همبستگی بین سبک‌های تفکر با عملکرد مدیران (n=۱۱۸)

سبک‌های تفکر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	سطح معناداری
اجرایی	۵/۱	۰/۹۰	۰/۵۳**	۰/۰۱
قانونگذار	۵/۷	۰/۹۰	۰/۴۵**	۰/۰۰۱
قضاوتگر	۳/۷	۰/۷۵	۰/۱۷	۰/۳۵۴
کلی‌نگر	۵/۵	۰/۸۸	۰/۳۶**	۰/۰۱
جزئی‌نگر	۴/۲	۰/۱۹	۰/۳۱**	۰/۰۱
برونگرا	۵/۵	۰/۸۱	۰/۴۲**	۰/۰۱
درونگرا	۳/۳	۰/۹۶	۰/۴۰**	۰/۰۱
آزاداندیش	۵/۷	۰/۸۳	۰/۴۴**	۰/۰۰۱
محافظه‌کار	۴/۵	۱/۱	۰/۶۳**	۰/۰۵

**همبستگی‌ها در سطح $p \leq 0.01$ معنی‌دار است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ارتباط بین سبک‌های مختلف تفکر با عملکرد مدیران مثبت و معنی‌دار است. اما در سبک تفکر قضاوتگر ($r=0.17$ و $p<0.354$) چنین رابطه‌ای مشاهده نشد. به این معنی که همه مدیران در عملکردها و فعالیت‌های روزانه نقش خود را به خوبی ایفا می‌کنند اما در سبک تفکر قضاوتگر چنین رابطه‌ای مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت شناخت سبک‌های تفکر افراد، برای رسیدن به موفقیت شغلی، در این پژوهش رابطه سبک‌های تفکر و عملکرد مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز بر اساس تئوری سبک‌های تفکر استرنبرگ مورد بررسی قرار گرفت. طبق آمار و اطلاعات بدست آمده ارتباط بین سبک‌های مختلف

تفکر با عملکرد مدیران مثبت و معنی‌دار است. اما در سبک تفکر قضاوتگر چنین رابطه‌ای مشاهده نشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله (کشتکاران، ۱۳۸۸؛ سروقد و همکاران، ۱۳۸۹؛ برناردو و همکاران، ۲۰۰۲، ژانگ، ۲۰۰۲؛ مونسلی، ۲۰۰۶؛ ابوهاشم، ۲۰۰۷؛ عبیدات و ابواسامد، ۲۰۰۷؛ محمدی و همکاران، ۲۰۱۳) همسو بود. مدیران دارای سبک تفکر قضاوتگر مایلند قوانین و برنامه‌ها را ارزیابی کنند (مونسلی^۱، ۲۰۰۶). آنها اغلب به دنبال پرسش‌هایی از قبیل چرا؟ دلیل چیست؟ و ... هستند (برناردو^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). افراد دارای این سبک تفکر به سطوح بالاتر مدیریت ارتقا می‌یابند (عبیدات و ابواسامد^۳، ۲۰۰۷).

آن دسته از افرادی که دارای تفکر اجرایی قوی هستند، در هنگام انجام وظیفه نوع تفکر خود را با شدت بیشتری انجام می‌دهند و احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند. افراد با سبک تفکر قانون‌گذار دوست دارند به مسائلی بپردازند که قبلاً سازماندهی نشده باشد (ابوغدو و نوفال^۴، ۲۰۰۷) و ترجیح می‌دهند کارها را به شیوه‌ای که خودشان دوست دارند انجام دهند و خود تصمیم بگیرند (ژانگ، ۲۰۰۴) نوع تفکر خود را در هنگام عمل با وظایف مدیریتی اعمال می‌کنند و سعی در ارائه و انجام روش‌های جدید امور بر اساس قوانین و مقررات دارند. افراد دارای تفکر قانون‌گذار قوی در هنگام انجام وظیفه، عملکرد خلاقانه‌تری نسبت به مدیران دارای تفکر ضعیف داشته و دوست دارند مسائل را آنگونه که خود مایلند پیش ببرند. افراد دارای سبک تفکر کلی‌نگر با عملکردشان ارتباط معناداری داشته‌اند. این موضوع حاکی از آن است که این مدیران ترجیح می‌دهند مسائل را در حد بسیار وسیع و انتزاعی مورد بررسی قرار دهند. آن‌ها به جزئیات توجهی ندارند و دوست دارند به درختان در متن جنگل توجه کنند. آنها مجموعه درختانی که جنگل را تشکیل می‌دهند، از نظر دور می‌دارند (استرنبرگ و واگنر، ۱۹۹۱؛ استرنبرگ، ۲۰۰۲).

افزون بر آنچه مطرح شد بین سبک تفکر کلی‌نگر با عملکردشان رابطه معناداری مشاهده شد و این نشان‌دهنده آن است که این گروه در برخورد با مسائل همه چیز را مد نظر داشته و تنها بر جزئیات امور تکیه نمی‌کنند. بین سبک تفکر جزئی‌نگر با عملکردشان رابطه معناداری بدست آمد و این نشان

^۱. Monthly

^۲. Bernardo

^۳. Obidat & abu assameed

^۴. Abu Gado & Nofal

دهنده آن است که آن‌ها مایلند به جزئیات عملی یک موقعیت هدایت شوند و اهل عمل هستند. اما خطری که این افراد را تهدید می‌کند این است که توجه به درختان باعث می‌شود که جنگل را نبینند (استرنبرگ و واگنر، ۱۹۹۱؛ استرنبرگ، ۲۰۰۲). با تمامی این تفاسیل هر گروهی نهایتاً به افراد جزئی نگر نیاز دارد. به نظر می‌رسد مدیران جزئی‌نگر قوی در عملکرد به وظایف خود جزئی‌نگرتر می‌پردازند و سعی بر آن دارند که مشکلات را کاملاً موشکافی و جزء جزء بررسی کنند. بین سبک تفکر برونگرا و عملکرد مدیران رابطه مشاهده شد به این معنا است که افراد دارای این سبک بیشتر به محیط بیرونی گرایش دارند و مردم‌دار هستند. غالباً دارای حساسیت اجتماعی هستند و از آنچه برای دیگران اتفاق می‌افتد، آگاهی دارند. تاجایی که ممکن است، دوست دارند با دیگران کار کنند (ژانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۲).

همچنین بین تفکر برونگرا و عملکرد رابطه معنی‌دار بدست آمد، که با توجه به میانگین عملکرد این افراد، به این مطلب پی برده می‌شود که مدیران برونگرا، در برخورد با مسائل و مشکلات سعی می‌کنند با سایر افراد و همکاران مشورت و هماهنگی کنند و تنها نظر خود را به کرسی نشانند. افراد دارای تفکر درونگرا و درونگرایی قوی با عملکردشان همبستگی معناداری داشتند. بدین معنا که آن‌ها با امور درونی سروکار دارند و به درون‌نگری، وظیفه‌مداری، کناره‌گیری از دیگران و گهگاه ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند بصورتی که مایلند تنهایی کار کنند (ژانگ، ۱۹۹۹). افراد دارای تفکر درون‌گرایی قوی نسبت به درون‌گراهای ضعیف عملکرد بهتری را از خود نشان داده‌اند و این نکته حاکی از آن است که این مدیران به جای اینکه مشکلات را به دوش دیگران بیندازند و شانه خالی کنند بیشتر بر خود تکیه می‌کنند. در بررسی دو سبک تفکر آزاداندیش و محافظه‌کار، مدیران دارای سبک تفکر آزاداندیش و آزاداندیش قوی با عملکردشان رابطه معناداری داشته‌اند؛ بدین معنا که این افراد به فراتر از قوانین و برنامه‌های موجود فکر می‌کنند و به دنبال حداکثر تغییر هستند و موقعیت‌هایی را که پیچیده و مبهم است را دنبال می‌کنند (استرنبرگ، ۲۰۰۹). همچنین ترجیح می‌دهند در زندگی و کارشان تا حدودی موارد جدید و نا آشنا وجود داشته باشد (برنارد و همکاران، ۲۰۰۲). در حالی که مدیران دارای تفکر محافظه‌کار دوست دارند به قوانین و برنامه‌های موجود وفادار بمانند و به دنبال حداقل تغییر هستند، تا آنجایی که ممکن است از برخورد با موقعیت‌های ناشناخته اجتناب می‌ورزند و

به موقعیت‌های آشنا در کار و زندگی خود تمایل دارند. از محیط سازمان‌یافته و قابل پیش‌بینی راضی هستند و برای ایجاد چنین محیطی تلاش می‌کنند (ابوهاشم^۱، ۲۰۰۷).

افراد دارای تفکر محافظه‌کار قوی نسبت به گروه ضعیف محافظه‌کارانه‌تر و مقیدتر عمل می‌کنند و افراد دارای تفکر آزاداندیش قوی نسبت به گروه ضعیف آزاداندیش‌تر و خلاقانه‌تر عمل می‌کنند. پژوهش‌هایی از این قبیل در مورد سبک‌های تفکر افراد در رشد فردی و سازمانی موثر می‌باشد (استرنبرگ، ۱۹۹۲). این نوع پژوهش‌ها می‌تواند تفاهم میان کارکنان را بیشتر کند و ارتباطات سازمانی را بهبود بخشد. در رشد فردی، پژوهش‌ها نشان داده که در مواقعی که تغییر، در پیشرفت شغلی موثر باشد سبک‌های تفکر قابل اصلاح هستند (هریسون و برامسون، ۱۹۸۲).

این پژوهش مانند هر پژوهش دیگری محدودیت‌هایی داشت. نخستین محدودیت این مطالعه این بوده که نتایج حاصل از طریق ابزار (پرسشنامه) بدست آمده است و مشخص نیست که نتایج بدست آمده تا چه حد به رفتارهای واقعی در زندگی روزمره مرتبط است. محدودیت دیگر این مطالعه مربوط به قلمرو مکانی و زمانی مطالعه می‌باشد. این مطالعه بر روی مدیران مدارس دولتی شهر شیراز صورت گرفته، لذا تعمیم‌دهی آن به سایر اقشار یا شهرهای دیگر با احتیاط صورت گیرد. حجم کم نمونه و انتخاب نمونه از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود. لذا بر اساس محدودیت‌های گزارش شده، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در آینده مطالعاتی را طرح‌ریزی کنند که روابط این متغیرها را با متغیرهای مختلف سبک‌های رهبری، سبک‌های یادگیری، چابکی سازمانی، خلاقیت مدیران، خودکارآمدی و ... مورد بررسی قرار دهند تا از این طریق دانش منسجمی در خصوص متغیرهای ذکر شده و روابط این سازه‌ها با سایر سازه‌ها که قابلیت بیشتری در برنامه‌ریزی‌های مربوطه دارد، حاصل شود. در نهایت بدین وسیله پژوهشگران از کلیه مدیران شرکت‌کننده در این پژوهش بخاطر صبر و بردباری در تکمیل پرسشنامه‌ها نهایت تقدیر و تشکر را دارند.

^۱. Abu Hashim

منابع

- استرنبرگ، رابرت جی (۱۳۸۱). **سبک‌های تفکر**، ترجمه علاءالدین اعتماد اهری و علی اکبر خسروی، چاپ دوم، تهران، نشر و پژوهش دادار.
- پورقاز، عبدالوهاب؛ کاظمی، یحیی و محمدی، امین (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک های تفکر و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس، **اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری**. پورکیانی، مسعود و شاهیلو، فاطمه (۱۳۸۹). رابطه سبک تفکر مدیران و دام های زمان، **تدبیر**، شماره ۲۱۶، صص ۶۴-۶۰.
- حسین زاده، داود و اسکندر زاده، سمیه (۱۳۸۷). رابطه سبک های تفکر و میزان کارایی. **مجله مدیریت**، ۱۹(۱۳۲-۱۳۱)، ۵۴-۵۱.
- زارعی، عبدالرسول (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین انواع سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و معصومی، فائزه (۱۳۸۹). رابطه بین سبک های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر پیش دانشگاهی شیراز. **مجله زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)**، ۱(۴)، ۱۵۶-۱۳۵.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۹). **مدیریت عمومی**، چاپ بیست و یکم، تهران، نشر روان.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۹۰). **مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی**، چاپ بیست و سوم، تهران، نشر روان.
- فتح الهی، علی اکبر و هومن، حیدر علی (۱۳۸۴). بررسی عملی بودن، اعتبار، روایی و نرمیابی مقیاس سنجش سبک های تفکر استرنبرگ- واگنر برای مدیران موسسات آموزش عالی تهران، **فصلنامه روانشناسی تربیتی**، ۱(۲)، ۱۲۲-۹۳.
- کشتکاران، علی؛ محبتی، فاطمه؛ هدایتی، سید پوریا و روشن فرد، آمنه (۱۳۸۸). رابطه‌ی سبک تفکر با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان های آموزشی شیراز. **مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی**، ۷(۴)، ۴۰-۳۳.

هاشمی، احمد؛ صادقی فرد، احمد و همتی، ابوذر (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۸(۲)، ۷۲-

۶۴.

- Abu El-Maati, Joseph. (2005). Ways of Thinking of the Distinctive Patterns of Various Personal. **Egyptian Journal of Psychological Studies**, 15, 49, 375-446.
- Abu Gado, S. M., & Nofal, M. B. (2007). **Teaching Thinking -The Theory and Application**, Amman: Dar-ALMaseera for Publication and Distribution.
- Abu Hashim, A.S. (2007). Psychometric Properties of the List of Ways of Thinking in Sternberg's Theory in Light of the University Students. **Educational Research Center - College of Education - King Saud University**, 19-53.
- Baloglu, A & Baloglu, M. (2010). A Comparative study educational administrators thinking styles in relation to different variable, Hacettepe University Education Faculty Journal. **Journal of Educational Psychology**, 38, 1-10.
- Fan, W. & Zhang, L. F. (2009). Are achievement motivation and thinking styles related? A visit among Chinese university students. **Learning and Individual Differences**, 19(2), 299-303.
- Golian, L.M. (1999). Thinking style differences among academic librarians. **Dissertation Abstracts International**, 59-70.
- Grigorenko, E. & Sternberg, R. (1995). Styles of Thinking in the School. **European Journal for High Ability**, 6, 201-219.
- Harrison, A. F., & Bramson, R. M. (1982). **The Art of thinking**, Berkley, New York.
- Harrison, A. F., & Bramson, R. M. (2002). **The art of thinking**. Berkley Publishing Group. ISBN780425183319.
- Larson, A. A., & Silverman, S. (2000). **A description of caring behaviors of four physical education teachers**. In annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.
- Mohammadi, A., Rahgozar, H., & Bagheri, A. (2013). Evaluating the Relationship between High School Managers' Thinking Styles with their Job Satisfaction in Shiraz. **Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology**, 5, 3336-40.
- Monthly, H. R. (2006). Ways of Thinking among Students and Students at the University of Initial and Final Good in the City of Jeddah, Riyadh, King Saud University. **Journal of Science Educational and Islamic Studies**, 19, 833-888.
- Obidat, T & Abu Assameed, S. (2007). **The Brain, Learning and Thinking**, Amman, Jordan, Dar Al-Fikr.

- Park, C. C. (2001). Learning style preferences of Armenian, Mexican and Angelo students in American secondary schools. **Learning Environments Research**, 4(2): 175-191.
- Saracho, O. N. (1996). Preschool Children's Cognitive Style and Play Behaviors. **Child Study Journal**, 26, 125-48.
- Sternberg, R. J & Grigorenko, E. L. (1997). Are Cognitive Styles Still in Style? **American Psychologist**, 52, 700-712.
- Sternberg, R. J & Zhang, L. F. (2006). Styles of Thinking as a Basis of Differentiated Instruction. **Theory into Practice**, 44(3), 245-253.
- Sternberg, R. J. & Wagner, R. K. (1991). **MSG Thinking Styles Inventory: Manual of Unpublished Test**. Yale University, New Haven, CT.
- Sternberg, R. J. (1985). Implicit theories of intelligence and wisdom. **Journal of personality and social psychology**, 49, 607-627.
- Sternberg, R. J. (1988). Mental Self-Government: A Theory of Intellectual Styles and Their Development. **Human Development**, 31, 197-224.
- Sternberg, R. J. (1994). Allowing for Thinking Styles. **Educational Leadership**, 52, 3, 36-40.
- Sternberg, R. J. (1997). **Thinking Styles**, New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1998). **Thinking Styles**, Cambridge Univ, Press, Cambridge, U.A.
- Sternberg, R. J. (2002). **Thinking Styles**, Reprinted Edition, UK, Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2009). **Perspectives on the nature of intellectual styles**. Springer Publishing Company.
- Sternberg, R. J., & Wagner, R. K. (1992). **Thinking Styles Inventory, Unpublished Test**. Yale University, New Haven, CT.
- Turki, J. (2012). Thinking Styles "In Light of Sternberg's Theory" Prevailing Among the Students of Tafila Technical University and Its Relationship with Some Variables. **American International Journal of Contemporary Research**, 2, 3, 140-152.
- Yar broubrugh, Sharon Roden Ed. D Perceptions of thinking styles, and group enviroment among adults (1995). **Dissertation Abstracts International no.**
- Zhang, L. F. (2002). Thinking Styles: Their Relationships with Modes of Thinking and Academic Performance. **Educational Psychology**, 22(3), 331-348.
- Zhang, L. F. (2004). Field-Dependence/Independence: Cognitive Style Or Perceptual Ability?—Validating Against Thinking Styles And Academic Achievement. **Personality and Individual Differences**, 37, 1295-1311.
- Zhang, L. F., & Sternberg, R. J. (2012). **The nature of intellectual styles**. Routledge.