

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره دهم - زمستان ۱۳۸۰

صص ۲۴ - ۱۱

بررسی ارتباط بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریت لیکرت در دانشجویان مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

شهرام کریمی فخرآبادی^۱ - منوچهر کامکار^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و تعیین چگونگی رابطه بین متغیر روان‌شناختی - شخصیتی «منبع کنترل» دانشجویان رشته مدیریت صنعتی با «تمایل آنها به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت» انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشجویان سال سوم و چهارم رشته مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه بود. نمونه تحقیق ۲۰۰ نفر از دانشجویان بودند که به طور تصادفی ساده از فهرست اسامی دانشجویان انتخاب شدند. پرسشنامه محقق ساخته تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت (که پایایی آن پس از اجرا بر روی ۲۱ نفر مناسب تشخیص داده شد) به همراه پرسشنامه منبع کنترل درونی - بیرونی راتر و پرسشنامه جمعیت‌شناختی (دموگرافیک) تحقیق شامل سؤالاتی درباره سن دانشجویان و تعداد واحدهای تخصصی که دانشجو

۱- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه.
۲- دانشجوی دکتری روان‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

گذراننده است به آزمودنیها داده شد. پس از اینکه آزمودنیهای پرسشنامه را تکمیل کردند، داده‌ها استخراج و با استفاده از تحلیل رگرسیون و با نرم‌افزار کامپیوتری SPSS-9 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین داشتن منبع کنترل درونی و تمایل به انتخاب سبک رهبری مشاوره‌ای وجود داشت ($p = 0/04$). همچنین رابطه مثبت و معنی‌داری بین سن دانشجویان با تمایل آنها به انتخاب سبکهای مدیریت مشاوره‌ای ($p = 0/04$) و مشارکتی ($p = 0/000$) وجود داشته است. همچنین رابطه بین منبع کنترل افراد با تمایل آنها انتخاب به سبکهای مدیریت استبدادی بهره‌کش، استبدادی خیرخواهانه و مشارکتی معنی‌دار نبوده است. همین‌طور رابطه بین سن دانشجویان با تمایل آنها به انتخاب سبکهای مدیریتی استبدادی بهره‌کش و استبدادی خیرخواهانه و رابطه بین تعداد واحدهای تخصصی که دانشجویان گذرانده‌اند با هیچ‌یک از چهار سبک مدیریتی گفته شده معنی‌دار نبوده است.

مقدمه

در عصر کنونی به دلیل وجود پیشرفتهای مهم علمی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بیش از پیش نیاز به دانش مدیریت احساس می‌شود. از این نظر عوامل مؤثر در تربیت متخصصان بهتر مدیریت اهمیت فراوانی یافته است و دانش مدیریت هر روز شاهد نظریات و ابداعات جدیدی می‌باشد. سؤالی که از دیرباز درباره مدیران مطرح بوده آن است که با توجه به آنکه مدیر نیز انسانی است با تمام ویژگیهای انسانی، آیا تصمیم‌گیریهایش بیشتر متأثر از دانسته‌های علمی - تخصصی او می‌باشند و یا از ویژگیهای شخصیتی و روان‌شناختی وی سرچشمه می‌گیرند؟ و اگر هر دو مورد تأثیرگذارند، سهم ویژگیهای شخصیتی و روان‌شناختی در این زمینه چقدر است؟

تا اواسط قرن بیستم شیوه‌های متداول رهبری و مدیریت بر صفات و ویژگیهای ذاتی مدیران تأکید می‌کردند و پژوهشگران سعی داشتند نقش ویژگیهای جسمانی، روانی و شخصیتی را در مدیریت مشخص نمایند، اما با توسعه مکتب رفتارگرایی که بجز خصوصیات ارثی جسمانی بقیه خصوصیات را ذاتی نمی‌دانست، این نگرش تا حدی مقبولیت خود را از دست داد (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳). اما روان‌شناسی کنونی به سمت روان‌شناسی شناختی متمایل شده است. شناخت‌گرایان معتقدند همه

افراد محیط بیرونی را یکسان دریافت نمی‌نمایند و پدیده‌هایی واحد ممکن است به صورت‌های گوناگونی فهمیده و درک شوند، یعنی هر فرد براساس چهارچوب شناختی خود که متأثر از ویژگی‌های شخصیتی او نیز می‌باشد، ادراک می‌کند و براساس همان ادراک، تصمیم‌گیری می‌نماید (کوکلان، ۱۳۷۸). براساس چنین فرضی توجه متخصصان به ویژگی‌های شخصیتی و شناختی رهبران و مدیران جلب شد. مک‌گرگور به بررسی علمی رابطه بین شناخت مدیران و سبک مدیریتی آنها پرداخت. وی با نظریه‌های X و Y خود استدلال کوبنده‌ای مبنی بر اینکه بیشتر کنش‌های مدیران از نظریه انسانی که به آن پایند هستند سرچشمه می‌گیرند، ارائه داد (دیویس و نیواستورم، ۱۹۸۳، ترجمه طوسی، ۱۳۷۳). طبق نظریه X و Y مک‌گرگور افراد در چگونگی مدیریت خود با هم متفاوت‌اند و این ناشی از تفاوت آنها در نوع مفروضاتی است که درباره انسانها دارند و سبک مدیریت آنها نشان‌دهنده طرز تفکر، جهان‌بینی و شخصیت آنها می‌باشد. (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳). براساس چنین فرضی، رنسیس لیکرت به مطالعه سبک‌های مختلف مدیریتی پرداخت و چهار نوع سبک مدیریتی متمایز (استبدادی بهره‌کش، استبدادی خیرخواهانه، مشاوره‌ای و مشارکتی) ارائه نمود. مطابق با گفته‌های لیکرت، در سبک مدیریتی «استبدادی بهره‌کش»^۱ (استبدادی - استثماری) مدیر خودرأی عمل می‌کند، به زیردستان خود هیچ اعتمادی ندارد، آنها را به ندرت با پاداش برمی‌انگیزد و تعامل رئیس و مرئوس با ترس و بدگمانی همراه است. در این شیوه کارکنان ابزار محسوب می‌شوند و بیشتر به نیازهای سطح پایین آنها توجه می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳). در سبک مدیریتی «استبدادی خیرخواهانه»^۲ مدیران اعتمادی پدران و مهرآمیز به زیردستان دارند، انگیزش نیروی انسانی با تشویق و به ندرت با تنبیه صورت می‌گیرد و تا اندازه‌ای واگذاری اختیار در چهارچوب خط‌مشی‌های ناظر وجود دارد (کوئتز^۳ و دیگران، ۱۹۸۵، ترجمه طوسی و دیگران، ۱۳۷۰، ص ۲۹۵). به گونه‌ای که تصمیم‌گیرها در سطح محدود به رده‌های پایین واگذار می‌شود، لیکن همواره نظارت و کنترل وجود دارد. در سبک‌های مدیریتی «مشاوره‌ای»^۴ مدیر اعتماد و اطمینان قابل توجه نسبت به زیردستان خود دارد ولی کامل نیست و سعی

1- Exploitive-Authoritative

2- Benevolent-authoritative

3- Koontz

4- Consultative

می‌کند از نظریات و عقاید زیردستان استفاده کند و از پاداش و مشارکت محدود و گاهی تنبیه برای انگیزش کارکنان استفاده نماید (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳). در این سبک مدیران تا اندازه‌ای مشارکت را نیز دوست دارند، اما تصمیم‌گیریها در سطوح بالا صورت می‌گیرد (علوی، ۱۳۷۶، ص ۲۸۲). و در نهایت در سبک مدیریتی «مشارکتی»^۱ مدیر اعتماد و اطمینان کامل در همه زمینه‌ها نسبت به کارکنان خود دارد و از اندیشه‌ها و عقاید آنها استفاده می‌نماید، تعامل بین رئیس و مرئوس گسترده، دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان کامل است.

در نظریه‌های X و Y مک‌گرگور گفته شده است، مدیران معتقد به نظریه X، انسان را ذاتاً متنفر از کار می‌دانند، به گونه‌ای که به علت نداشتن علاقه ذاتی به کار کردن همواره از زیر بار کار کردن شانه خالی می‌کند و باید دیگران بر کار او نظارت کنند. مدیران معتقد به نظریه Y معتقدند؛ کار برای انسانها مانند بازی و استراحت لذت بخش است و نه تنها از مسؤلیت نمی‌گریزند، بلکه تحت شرایطی در جست‌وجوی آن می‌باشند و نیازی به نظارت شدید ندارند (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳). هر چند این طرز نگرش نسبت به انسان ذاتی نمی‌باشد (تراواتا و نیوپورث، ۱۹۹۲، ترجمه علاء، ۱۳۷۴). این دو نظریه دو حد را نشان می‌دهند که اغلب مدیران در وسط آن قرار می‌گیرند (تراواتا و نیوپورث، ۱۹۹۲، ترجمه علاء، ۱۳۷۴). و سبک مدیریتی استبدادی لیکرت منطبق با نظریه X و سبک مدیریتی مشارکتی وی نیز مطابق با نظریه Y می‌باشد (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳، ص ۴۳۶-۴۳۳) و دو سبک دیگر بین این دو حد قرار می‌گیرند. اینکه مدیران از نظر نگرش نسبت به انسانها به کدام نظریه بیشتر معتقد باشند، بر سبک مدیریتی که انتخاب می‌نمایند مؤثر خواهد بود. اما مدیران تحت تأثیر چه عواملی مفروضات متفاوتی از انسان را کسب می‌نمایند؟

ترکیب بسیاری از شناختها و ویژگیهای شخصیتی باعث می‌گردد تا انسانها (و از جمله مدیران) به گونه‌ای خاص تفکر کنند و براساس نتایج آن عمل نمایند. هر چند همه این شناختها و ویژگیها مهم هستند، ولی برخی از آنها کلی‌تر و مهمتر می‌باشند. درباره این خصوصیات مطالعات فراوانی انجام شده و هر کس خصوصیت یا خصوصیتی را مهمتر از دیگر ویژگیها معرفی نموده است. یکی از خصوصیات

شخصیتی- روان‌شناختی مدیران، «منبع کنترل»^۱ آنها می‌باشد. این مفهوم را اولین بار راتر^۲ (۱۹۵۴ و ۱۹۶۶) ارائه داد. به عقیده راتر افراد از نظر منبع کنترل خود به دو گروه تقسیم می‌شوند؛ گروهی که موفقیتها و شکستهای خود را به شخص خود، و گروه دیگر که به عوامل محیطی بیرون از خود نسبت می‌دهند. گروه اول که موفقیتها و شکستهای خود را به شخص خود (مثلاً توانایی یا کوشش شخصی) نسبت می‌دهند، افراد دارای منبع کنترل درونی نامیده می‌شوند و گروه دوم افراد دارای منبع کنترل بیرونی نامیده شده‌اند. افراد دارای منبع کنترل درونی معتقدند که رویدادهای مثبت زندگی در نتیجه نقشه‌ریزی دقیق و کوشش پیگیر خود آنها به دست می‌آید، لذا برای هرگونه عمل و رفتار خود و پیامدهای ناشی از آن قبول مسؤلیت می‌نمایند (علی‌اکبر سیف، ۱۳۷۹، ص ۶۲).

راتر برای سنجش منبع کنترل افراد پرسشنامه‌ای تحت عنوان «مقیاس بیرونی- درونی» را ابداع نمود. و کارآیی آن را طی تحقیقاتی به اثبات رساند (شولتز و شولتز،^۳ ۱۹۹۸، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۷۸). اهمیتی که این ویژگی شخصیتی دارد، به علت تأثیراتی است که بر هیجان و رفتار افراد اعمال می‌نماید. بدین صورت که اگر فرد برای شکستها یا موفقیتهای خود علل درونی را مؤثرتر بداند از نظر هیجانی احساس خاصی خواهد داشت که بسیار متفاوت از حالتی است که علل بیرونی (مانند شانس) را در ایجاد آنها مؤثر بداند. به عنوان مثال اگر فردی دیگران را علت شکست خود بداند ممکن است به کینه‌توزی علیه آنها اقدام نماید، ولی اگر آنرا به کم‌کاری خود نسبت دهد، احساس گناه نموده و در بیشتر مواقع به جبران اشتباههای خود می‌پردازد. مدیر سازمان نیز به عنوان یک انسان می‌تواند تحت تأثیر تغییرات هیجانی- رفتاری ناشی از منبع کنترل خود باشد. چگونگی برداشت از موقعیت، شامل موفقیت یا شکست می‌تواند بر اعتقادات و مفروضات او درباره خود، دیگران و محیط مؤثر باشد. وقتی علت موفقیتها و شکستها را به خود نسبت دهد با زمانی که علت را به کارکنان نسبت دهد، نوع تصمیم‌گیری‌ها و رفتار وی با کارکنان کاملاً متفاوت خواهد بود. اگر شکستها را ناشی از کم‌کاری زیردستان بداند، کلیه عواقب تصمیم‌گیریه را به آنها نسبت داده، آنها را مقصر دانسته و به احتمال زیاد تنبیه خواهد نمود، ولی زمانی که موفقیت و شکست را

حاصل تصمیم‌گیری مناسب یا نامناسب خود بدانند، با مشارکت دیگران در تصمیم‌گیریها و به دست آوردن اطلاعات بیشتر جهت تصمیم بهتر، از احساس گناه و سرزنش خود جلوگیری می‌نماید. اهمیت منبع کنترل در نحوه عملکرد مدیران تا حدودی تبیین گردید، اما منبع کنترل در افراد از جمله مدیران چگونه تشکیل می‌شود؟ یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهند که منبع کنترل در کودکان آموخته می‌شود (چندلر، کوک و دوگوویکس،^۱ ۱۹۸۰ به نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۸، ترجمه سید محمدی، ۱۳۷۸). و با افزایش سن، منبع کنترل افراد درونی‌تر می‌گردد (مک‌میلیان و همکاران، ۱۹۸۳) و تا حد زیادی تحت تأثیر فرهنگ جامعه می‌باشد (یوبا، ۱۹۹۴). تحقیقات زیادی وجود دارند که با فرضیات این تحقیق مرتبط می‌باشند:

- هیون^۲ (۱۹۹۸) در تحقیقات خود دریافته است که افراد دارای منبع کنترل درونی تمایل دارند که در عین استقلال در امور با دیگران همکاری نمایند. آنها نسبت به افراد دارای منبع کنترل بیرونی نگرشی مطلوب‌تر به نمادهای قدرت دارند، در انجام تکالیف بیشتر مشورت می‌کنند و زمان بیشتری را صرف می‌نمایند (به نقل از لیرت و اسپیلگر، ۱۹۹۰، ص ۱۰۵).

- فارز^۳ (۱۹۷۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که افراد دارای منبع کنترل درونی برای هدفها و فعالیتهایی که «مهارت» در آنها نقش مهمی داشته باشد، ارزش بیشتری قایل هستند اما افراد دارای منبع کنترل بیرونی، هدفها و فعالیتهای وابسته به شانس و تصادف را بیشتر ترجیح می‌دهند و کمتر مشورت می‌نمایند (به نقل از رضاپور کمال‌آباد، ۱۳۷۸).

- سورش و راجندران (۱۹۹۵)، در تحقیق خود با عنوان «رابطه بین منبع کنترل تصمیم‌گیری مخاطره‌آمیز» گزارش نموده‌اند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین منبع کنترل درونی با سبک تصمیم‌گیری هشیارانه و صحیح وجود دارد.

- مک‌کولوگ و دیگران (۱۹۹۴) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر عزت نفس، ساختار خانواده، منبع کنترل و اهداف دوره‌ای بر رفتار رهبری بزرگسالان» ذکر نموده‌اند که آموزش‌آموزانی که رهبر می‌شوند، از نظر منبع کنترل درونی می‌باشند.

- اشکنازی و گالیوس (۱۹۹۴) به این نتیجه رسیده‌اند که سرپرستانی که منبع کنترل آنها موافق شرایط و موقعیت کاری‌شان بوده است، قضاوتهای شخصی بهتری انجام می‌داده‌اند.

1- Chandler, Cook and Dugovics

2- Heaven

3- Farez

- هاو و اولیو (۱۹۹۳) در تحقیق خود گزارش نموده‌اند که مدیران با منبع کنترل درونی و رهبری تحول‌دهنده، به‌طور مثبت و معنی‌داری می‌توانستند عملکرد موفق واحدهای تجاری را پیش‌بینی نمایند.

- هاوک (۱۹۹۰) در تحقیقی با عنوان «تأثیر منبع کنترل بر تصور از تصمیم‌گیری مشارکتی» به این نتیجه رسیده‌اند که افراد دارای منبع کنترل درونی، با موفقیت بیشتری مشارکت با دیگران را درک نموده و پذیرش می‌نمایند.

- تریاس (۱۹۹۰) در تحقیق خود دریافته است که افراد دارای منبع کنترل درونی، بیشتر از سایرین مشورت نموده و به مشورت پاسخ می‌دهند.

- رخ‌بخش زمین (۱۳۷۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سبکهای مدیریت مدیران دبیرستان شهر شیراز با ویژگیهای شخصیتی آنها» گزارش نموده است که بین سن، جنس، تأهل و تحصیلات مدیران با سبک مدیریتی آنها رابطه معنی‌داری وجود داشته است. از آنجا که دانشجویان رشته مدیریت صنعتی، مدیران آینده صنایع کشور خواهند بود، شناخت سبکهای مدیریتی که اکنون آنها متمایل به انتخابشان هستند، کمک بسیاری به شناخت نیازهای مدیریتی آنها می‌نماید. دانستن اطلاعات علمی درباره تمایلات دانشجویان به هر یک از سبکهای مدیریتی موجود و بررسی رابطه بین برخی ویژگیهای جمعیت‌شناختی و شخصیتی (مانند منبع کنترل) آنها با این تمایلات کمک مؤثری به شناخت وضعیت کنونی و وضعیت آینده مدیریت کشور خواهد نمود. بنابراین با هدف یافتن روابط موجود بین ویژگی شخصیتی منبع کنترل دانشجویان، سن دانشجویان و اطلاعات تخصصی مدیریتی آنها در این تحقیق فرضیه‌های زیر مطرح شد: فرضیه اول: رابطه معنی‌داری بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبک مدیریتی استبدادی بهره‌کش وجود دارد.

فرضیه دوم: رابطه معنی‌داری بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبک مدیریتی استبدادی خیرخواهانه وجود دارد.

فرضیه سوم: رابطه معنی‌داری بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبک مدیریتی مشاوره‌ای (دموکراتیک) وجود دارد.

فرضیه چهارم: رابطه معنی‌داری بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبک مدیریتی مشارکتی وجود دارد.

فرضیه پنجم: رابطه معنی داری بین «سن دانشجویان» و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی مشاوره‌ای و مشارکتی لیکرت وجود دارد.

فرضیه ششم: رابطه معنی داری بین تعداد واحدهای تخصصی مدیریت که دانشجویان گذرانده‌اند و تمایل آنها به انتخاب هر یک از سبکهای مدیریتی لیکرت وجود دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از انواع تحقیق علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری تحقیق را کلیه دانشجویان سال سوم و چهارم رشته مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه که در نیمسال دوم سال تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹ در آن دانشگاه ثبت نام نموده‌اند، تشکیل داده است. نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر از این جامعه است که به‌طور تصادفی ساده از فهرست اسامی آنها انتخاب شده‌اند.

ابزار تحقیق

در این تحقیق از سه ابزار استفاده شده است.

الف) فرم کوتاه مقیاس درونی - بیرونی راتر: این مقیاس شامل ۱۱ سؤال است و فرم کوتاه شده مقیاس اصلی می‌باشد. فرم کوتاه را شاپوریان و حجت (۱۹۸۷) از فرم ۲۹ سؤالی راتر ساخته‌اند که پایایی آن در ایران، ۰/۷۲ گزارش شده است.

ب) پرسشنامه محقق ساخته «تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت»: این پرسشنامه فرم تغییر یافته پرسشنامه جهانگیری (۱۳۷۹) است که پایایی مجدد آن را پژوهشگر پس از انجام تغییرات با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار داد. ضریب پایایی برای چهار زیرمقیاس آن پس از اجرا بر روی ۲۱ نفر به شرح زیر بوده است: ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۷۹ و ۰/۸۲.

ج) پرسشنامه جمعیت شناختی تحقیق: پرسشنامه‌ای محقق ساخته، شامل سؤالاتی درباره سن دانشجویان و تعداد واحدهای تخصصی مدیریت که تاکنون گذرانده بودند، می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل آماری

جهت یافتن رابطه بین منبع کنترل دانشجویان و تمایل آنها به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت و همچنین جهت یافتن رابطه بین متغیر سن و تعداد واحدهای تخصصی مدیریت که دانشجویان گذرانده‌اند با سبکهای مدیریتی لیکرت نیز از تحلیل رگرسیون چندمتغیره

استفاده شده است. برای ارائه اطلاعات و بررسی توصیفی نمونه تحقیق، از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و جدول استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از پژوهش در جداول شماره ۱، ۲، ۳، ۴ خلاصه شده‌اند.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد نمرات منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت در دانشجویان

انحراف استاندارد	میانگین	نوع متغیر
۰/۶۶۳	۲/۳۱	سبک مدیریتی استبدادی بهره‌کش
۱/۸۸	۲/۹۸	سبک مدیریتی استبدادی خیرخواهانه
۰/۳۸۲	۳/۵۱	سبک مدیریتی مشاوره‌ای
۰/۳۴۸	۳/۰۹	سبک مدیریتی مشارکتی
۱/۸۸	۵/۹۸	منبع کنترل

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون بین منبع کنترل و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی لیکرت در دانشجویان

معنی‌داری	ضریب آ	ضریب اتا	ضریب رگرسیون	انحراف استاندارد	تمایل به انتخاب سبک مدیریتی
۰/۶۳۷	-۴/۷۳	-۰/۰۳۴	۰/۱۸۰	۶/۹۷۹	استبدادی بهره‌کش
۰/۲۴۵	۱/۱۶۶	۰/۰۱۲	۰/۰۱۲	۱/۴۲۲	استبدادی خیرخواهانه
۰/۰۴*	۲/۰۵۶	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۲/۹۴۲	مشاوره‌ای
۰/۳۰۹	۱/۰۲۱	۰/۰۱۳	۰/۰۱۳	۱/۹۰۳	مشارکتی

* معنی‌داری $P < ۰/۰۵$

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون رابطه بین متغیرهای سن و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریت لیکرت در دانشجویان

تمایل به انتخاب سبک مدیریتی	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	ضریب اتا	ضریب t	معنی داری
استبدادی بهره‌کش	۱/۰۱۶	۰/۰۰۶	۰/۰۱۲	۰/۱۶۹	۰/۸۶۶
استبدادی خیرخواهانه	۸/۶۱۱	۰/۰۰۵	۰/۱۲۴	۱/۷۲۸	۰/۰۵۸
مشاوره‌ای	۱/۱۸۸	۰/۰۰۶	۰/۱۴۵	۲/۰۳۱	۰/۰۴*
مشارکتی	۱/۸۵۵	۰/۰۰۵	۰/۲۴۸	۲/۵۴۲	۰/۰۰*

* معنی داری $P < ۰/۰۵$

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون رابطه بین تعداد واحدهای تخصصی مدیریت که دانشجویان گذرانده و تمایل به انتخاب سبکهای مدیریت لیکرت در دانشجویان

تمایل به انتخاب سبک مدیریتی	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	ضریب اتا	ضریب t	معنی داری
استبدادی بهره‌کش	-۵/۷۹۵	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۴	-۰/۰۵۴	۰/۹۵۷
استبدادی خیرخواهانه	۱/۰۶۴	۰/۰۰۱	۰/۰۸۶	۱/۲۰۱	۰/۲۳۱
مشاوره‌ای	-۱/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹	-۰/۱۳۲	۰/۸۹۵
مشارکتی	۶/۸۶۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵۲	۰/۷۲۷	۰/۴۶۳

* معنی داری $P < ۰/۰۵$

با توجه به جداول ۱، ۲، ۳، ۴ نتایج حاصل به شرح زیر می‌باشند:
 - در جدول ۱ مشاهده می‌شود که از نظر عددی میانگین نمرات تمایل به انتخاب سبک مدیریت مشاوره‌ای (۳/۵۱) بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب تمایل به انتخاب سبک مدیریتی مشارکتی (۳/۰۹)، تمایل به انتخاب سبک

مدیریتی استبدادی خیرخواهانه (۲/۹۸) در رده‌های دوم و سوم قرار گرفته و در نهایت تمایل به انتخاب سبک مدیریتی استبدادی (۲/۳۱) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است.

- نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که رابطه بین منبع کنترل با تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی مشارکتی، استبدادی خیرخواهانه و استبدادی بهره‌کش معنی‌دار نبوده است. اما رابطه بین منبع کنترل با تمایل به انتخاب سبک مدیریتی مشاوره‌ای معنی‌دار بوده است ($P = 0/04$). ضریب رگرسیون (+۲/۹۴۲) نشان‌دهنده آن است که این رابطه مثبت بوده است. یعنی هر چه منبع کنترل فرد درونی‌تر باشد، تمایل وی به انتخاب سبک مدیریت مشاوره‌ای بیشتر است. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفته ولی فرضیه‌های اول، دوم و چهارم مورد تأیید قرار نگرفته‌اند.

- نتایج جدول شماره ۳ نیز نشان داد که رابطه بین متغیر سن با تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی مشاوره‌ای ($P = 0/044$) و مشارکتی ($P = 0/000$) معنی‌دار بوده است. ضرایب رگرسیون در دو رابطه ($+1/88$ و $+1/855$) نشان می‌دهد این رابطه‌ها مثبت و معنی‌دار بوده‌اند. یعنی با افزایش سن میزان تمایل به انتخاب سبکهای مشارکتی و مشاوره‌ای بیشتر می‌شود. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

- نتایج جدول شماره ۴ نیز نشان‌دهنده آن است که رابطه معنی‌داری بین متغیر تعداد واحدهای تخصصی مدیریت که دانشجو گذرانده با تمایل به انتخاب هیچ یک از سبکهای مدیریت لیکرت وجود نداشته است. بنابراین فرضیه ششم تحقیق مورد تأیید واقع نگردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

انتظار می‌رفت گذراندن دروس تخصصی مدیریت و آشنایی با نقاط ضعف و قوت نظریه‌های مختلف مدیریت در دانشجویان باعث گردد آنها با داشتن دیدگاهی علمی از بین نظریه‌های مختلف مدیریتی لیکرت سبکهای برتری مانند سبک مشارکتی و مشاوره‌ای را انتخاب نمایند، اما یافته‌های این تحقیق نشان داد که گذراندن واحدهای تخصصی بیشتر مدیریت توانسته است چنین رابطه‌ای را ایجاد نماید. اما متغیر سن توانسته است چنین رابطه معنی‌داری را با سبکهای مدیریتی و مشاوره‌ای و مشارکتی و همین‌طور منبع کنترل نشان دهد. مطابق با تحقیق مک‌میلیان و همکاران (۱۹۸۳) با

افزایش سن، منبع کنترل افراد درونی‌تر می‌گردد و بر اساس نتایج تحقیق حاضر نیز با افزایش سن، تمایل به انتخاب سبکهای مدیریتی مشارکتی و مشاوره‌ای بیشتر می‌شود. به‌طور منطقی می‌توان ذکر کرد به احتمال زیاد یک علت مهم ایجاد رابطه بین سن و تمایل به انتخاب سبک مدیریت مشارکتی و مشاوره‌ای، درونی‌تر شدن منبع کنترل افراد مسن‌تر می‌باشد. یعنی آنکه به احتمال زیاد با افزایش سن، افراد با کسب تجربه بیشتر و درک اهمیت نظر دیگران برای تصمیم‌گیری مناسب‌تر، به این نتیجه و شناخت می‌رسند که موفقیتها و شکستهای آنان نتیجه رفتار و اعمال آنها می‌باشد و برای جلوگیری از احساس شکست و اشتباه بهتر است با در نظر گرفتن دیدگاه دیگران و در اختیار گرفتن اطلاعات آنان از طریق مشورت و مشارکت، تصمیم‌های بهتری بگیرند. از این‌رو به طرف مدیریت مشارکتی و مشاوره‌ای گرایش بیشتری نشان می‌دهند. احتمال دیگر نیز می‌تواند این باشد که اکثر واحدهای تخصصی مدیریت که این دانشجویان گذرانده‌اند ارتباط چندانی با سبکهای مدیریتی نداشته است چرا که این دروس اغلب شامل دروسی مانند پژوهش عملیاتی، اقتصاد و... می‌باشد و از این جهت هنوز هم این دانشجویان سبکهای مختلف رهبری و مزیت‌ها و معایب آنها را به‌طور کامل نمی‌شناسند.

اما سؤالی که می‌ماند آن است که چرا دانشجویان گرایش بیشتری به مدیریت مشاوره‌ای نشان داده‌اند؟ احتمالاً جواب این سؤال را باید در ویژگیهای فرهنگی جامعه و خانواده‌ای که دانشجویان شرکت‌کننده در تحقیق در آن رشد نموده‌اند، جست‌وجو نمود. مطابق با آنچه یوبا (۱۹۹۴) گفته است، فرهنگ جامعه و خانواده آزمودنیهای تحقیق، نوع منبع کنترل و متعاقب آن چگونگی تمایل آنها به سبکهای مدیریتی را از راههای مختلف به ایشان می‌آموزند. با این توصیف با نگاهی به جامعه، خانواده‌ها و شرایط مدیریت کشورمان به نظر می‌رسد که هنوز هم شرایط موجود، ظرفیت پذیرش مدیریت مشارکتی را نداشته باشد و از این‌رو دانشجویان با تأثیرپذیری از منبع کنترل و اطلاعات علمی خود، به نتیجه‌ای واقعی‌تر رسیده‌اند که فعلاً با شرایط موجود، مدیریت مشارکتی کارآیی و زمینه کاری مدیریت مشاوره‌ای را ندارد. می‌توان انتظار داشت کودکانی که اکنون در خانواده‌های دارای مدیریت مشارکتی رشد و نمو می‌کنند، در سالهای آینده برآیند و میانگین مدیریت کشوری را به سمت مدیریت مشارکتی نزدیکتر نمایند و دانشجویان سالهای آینده ماگرایش و تمایل بیشتری به سبک مدیریت مشارکتی نشان دهند.

منابع

- ایران‌نژادپاریزی، مهدی و پرویز ساسان‌گهر. (۱۳۷۳)، سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل، چاپ دوم، تهران، انتشارات مؤسسه بانکداری ایران.
- شولتز، دوان و سیدنی آلن شولتز. (۱۹۹۸)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، (۱۳۷۸)، تهران، مؤسسه نشر هما.
- تراوا، رابرت و جین نیوپورث. (۱۹۹۲)، اصول مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه عین‌الله علاء، (۱۳۷۴)، چاپ دوم، تهران، انتشارات زوار.
- جهانگیری، فریده. (۱۳۷۹)، «بررسی مقایسه‌ای رابطه سبکهای مدیران با بهداشت روانی دبیران»، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۱.
- دیویس، کیت و نیواستورم، جان. (۱۹۸۵)، رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، ترجمه محمدعلی طوسی، (۱۳۷۳)، چاپ دوم، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رخ‌بخش‌زمین، محمود. (۱۳۷۲)، بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران دبیرستانهای شیراز با ویژگیهای شخصی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- رضاپور کمال‌آباد، رحیم. (۱۳۷۸)، بررسی رابطه منبع کنترل، رضایت شخصی و رقابت‌جویی بین معلمان مقطع ابتدایی و استثنایی استان ایلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۷۹)، روانشناسی پرورشی: روانشناسی یادگیری و آموزش، ویراست نو، تهران، انتشارات آگاه.
- علوی، سید امین‌الله. (۱۳۷۶)، روانشناسی مدیریت سازمان، چاپ سوم، تهران، مرکز آموزش مدیریت.
- کوکلان، هوشنگ. (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، چاپ اول، مجموعه بیست‌ویکم، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کونتز، هارولد و همکاران. (۱۹۸۸)، اصول مدیریت، جلد دوم، ترجمه محمدعلی طوسی و دیگران، (۱۳۷۰)، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- ASHKANAZY, NEAL. M and GALL. CYNTHIAN. (1994). *The Leader Attributions and evaluation: Effect control, supervisory control, and task control*. Journal of organizational behavior and human Decision processes, 59(1): 27-50.
- HOWK, STEPHEN. R. (1990). *Effect of locus of control on perceptions of participative decision making*. Journal of psychological Reports. 67(3): 1307-1313.
- HOWELL, JANE and AVOLIO Bruce. J. (1993). *Transformational leadership, transactional Leadership, locus of control, and superior innovation: Key innovation: Key predictors of consolidated business-unit of performance*. Journal of applied psychology. 78(6) 891-902.
- LIBERT. R.M and SPIELGER. (1990). *Personality strategies and Issues*. California: Brooks and cole.
- MC CULLOUGH, P. MICHAEL., ASHBRIDGE, DONNA and PEGGK REDECCA. (1994). *The effect of self-esteem family structure of locus of control and career goal on adolescent leadership behavior*. Journal of adolescence. 29(115) 605-611.
- MC MILLIAN, J.H. and D.R.FORSYTH. (1983). *Attribution affect relationships following classroom performance contemporary*. Educational psychology. Vol 8: 109-118.
- SHAPURIAN, R. and M.HOGAT. (1987). *Descriptive statistics Reliability and Validity of short form of Rter's locus of control scale given to Iranian college students*. Journal of perceptual and motor skills 65: 229-230.
- SURESH, V. and RAJENDRAN, K. (1995). *Relation ship of locus of control*. psychological studies. 40(1): 33-35.
- TRIACE, ASHTON. D. (1993). *Adolescents, locus of control and compliance with contingency contracting and counseling reports*. Journal of psychological Report. 67(1): 233-234.
- UBA, L. (1994). *Asian American: Personality patterns, Identity, and mental Health*. NewYork: Guilford press.