

رابطه سبک‌های تفکر و هوش فرهنگی دبیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نقده

کمال نقی پور* و حسن قلاوونجی**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک‌های تفکر با هوش فرهنگی دبیران، در مدارس مقطع متوسطه شهرستان نقده انجام شد. روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۶۲ نفر از دبیران مرد و زن دبیرستان‌های شهر نقده بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی ۱۴۵ دبیر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش، از دو پرسشنامه استاندارد سبک‌های تفکر استرنبرگ و واگنر و هوش فرهنگی آنگ و همکاران استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه سبک‌های تفکر $\alpha = 0.94$ و هوش فرهنگی $\alpha = 0.861$ به دست آمد. داده‌ها پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های سبک‌های تفکر با کل ابعاد هوش فرهنگی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، سبک‌های تفکر قضایی، سلسله مراتبی، کلی‌نگر و آزاد اندیش نیز می‌تواند به طور مثبت و معناداری، عامل فراشناختی، شناختی، انگیزی و رفتاری را پیش‌بینی کند.

کلید واژه‌ها: سبک‌های تفکر؛ هوش فرهنگی؛ دبیران مدارس

* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی k.naghipor@gmail.com

** دانشیار دانشگاه ارومیه

مقدمه

جهانی شدن یک واقعیت است که مؤسسات آموزشی، تجاری و شرکت‌های چند ملیتی با آن روبرو هستند (رابی^۱، ۲۰۰۵؛ ون ورکم و دی ریور^۲، ۲۰۰۹؛ آنگ و اینپن^۳، ۲۰۰۸؛ مون^۴، ۲۰۱۰) و این پدیده خود را به‌طور فزاینده‌ای در ارتباطات داخلی افراد، سازمان‌ها و کشورها نمایان ساخته (می‌یر^۵، ۲۰۰۷) و به افزایش تنوع فرهنگی در کارکنان سازمان‌ها منجر شده است (والکر و ری اردن^۶، ۲۰۱۰). افزایش ارتباطات جهانی و ایجاد شرکت‌های چند ملیتی و نیز افزایش تنوع فرهنگی چالش‌های را برای افراد در سازمان‌ها ایجاد کرده است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷). از طرفی نیز بزرگ‌ترین درماندگی انسان، ناتوانی در دستیابی به همکاری و تفاهم با دیگران است (هرسی و بلانچارد^۷، ۱۳۸۲). سازمان‌ها و شرکت‌ها در تلاش هستند تا برای کاهش هزینه و افزایش سود، تمام یا بخشی از عملیات خود را به مکان‌های بین‌المللی انتقال دهند، و این امر افزایش دانش و مهارت بشر برای رو به رو شدن با تعارضات و درگیری‌های موجود در یک جامعه جهانی را، از الزامات قطعی قلمداد می‌کند (تری‌یاندیس^۸، ۲۰۰۴).

هنگامی که فرد با کسانی ارتباط برقرار می‌کند که به فرهنگ دیگری تعلق دارد، باید به‌گونه‌ای عمل کند که سوءتعبیرها و سوءبرداشت‌ها به پایین‌ترین حد ممکن برسد (رابینز^۹، ۱۳۹۰).

رویکرد جدیدی که اخیراً برای درک متقابل فرهنگ‌ها در موقعیت‌های متنوع فرهنگی ظهور کرده هوش فرهنگی است (توماس و اینکسون^{۱۰}، ۲۰۰۴؛ ایرلی^{۱۱} و آنگ، ۲۰۰۳؛ توماس

-
1. Ruby
 2. Van Woerkom & De Reuver
 3. Ang & Inkpen
 4. Moon
 5. Meyer
 6. Walker & Riordan
 7. Hersey & Blanchard
 8. Triandis
 9. Rabbins
 10. Thomas & Inkson
 11. Earley

همکاران، ۲۰۰۸؛ آنگ و اینپن، ۲۰۰۸). هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیاری با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد (هادی‌زاده مقدم و حسینی، ۱۳۸۷) هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای عملکرد بهتر (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷) و عامل مهم برای مدیریت و رهبری مؤثر در زمینه‌ها و موقعیت‌های متنوع فرهنگی است (آلون و هیگینس^۱، ۲۰۰۵؛ آنگ و اینپن، ۲۰۰۸؛ دینگ و گیسون^۲، ۲۰۰۹).

مفهوم هوش فرهنگی را برای نخستین بار ارلی و آنگ، از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح کردند. آن‌ها هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارایه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). مرکز هوش فرهنگی^۳، یک الگوی چهار بعدی برای سنجش هوش فرهنگی معرفی کرده که مهم‌ترین چارچوب مفهومی هوش فرهنگی نیز محسوب می‌شود، که در این تحقیق از آن استفاده شده است و ابعاد این مقیاس شامل:

هوش فرهنگی فراشناختی^۴: تفکر درباره تفکر یا دانش و شناخت، شناخت است (ارلی و گیسون، ۲۰۰۲) در واقع بازتاب فرایندهای ذهنی برای درک دانش فرهنگی است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ آنگ و ون‌دین^۵، ۲۰۰۸؛ ارلی و موساکوفسکی^۶، ۲۰۰۴) و به‌طور ویژه‌تر به آگاهی‌های فرهنگی در تعاملات بین فرهنگی اشاره دارد (آنگ و ون‌دین، ۲۰۰۸)، آگاهی از خود و دیگران با استفاده از بررسی آگاهانه مفروضات فرهنگی و تفکر و تأمل در برخورد درون فرهنگی برای افزایش هوش فرهنگی افراد را بیان می‌کند (لی‌ورمور^۷، ۲۰۱۰).

هوش فرهنگی شناختی^۸: دانش عمومی درباره فرهنگ‌ها را انعکاس می‌دهد؛ شناخت یک

1. Alon & Higgins
2. Deng & Gibson
3. Cultural Intelligence Center
4. Metacognitive component
5. Van Dyne
6. Mosakowski
7. Livermore
8. Cognitive component

فرد درباره شباهت‌ها، هنجارها و رسومات فرهنگ‌ها، که از طریق آموزش یا تجارب شخصی به دست آورده است (ارلی و موساکوفسکی، ۲۰۰۴؛ آنگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ ارلی و آنگ، ۲۰۰۳) و مستلزم درک درستی از شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگ‌های مختلف است (بریسلین^۱ و همکاران، ۲۰۰۶؛ ایمای و گیلفاند^۲، ۲۰۱۰).

هوش فرهنگی انگیزشی^۳: انگیزش هوش فرهنگی میزان علاقه فرد را برای آزمودن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف نشان می‌دهد؛ این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چند فرهنگی و اعتماد به نفسی است که به فرد این امکان را می‌دهد تا در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند. افرادی که دارای هوش انگیزشی بالایی هستند، مایل به اکتشاف و تجربه فرهنگ‌های مختلف بوده و توانایی و خودکارآمدی در سازگاری با کار، زندگی و محیط اجتماعی جدید را دارند (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ تمپلر^۴ و همکاران، ۲۰۰۶؛ داگر^۵، ۲۰۱۰؛ رامالو^۶، ۲۰۱۰). هوش فرهنگی رفتاری^۷: قابلیت فرد برای نمایش اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نشان می‌دهد؛ این عنصر هوش فرهنگی بر روی این تمرکز می‌کند که افراد در شرایطی که در فرهنگ جدید قرار می‌گیرند، چگونه عمل می‌کنند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). در فرهنگ‌های مختلف و حتی در خرده فرهنگ‌ها، طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت، سیاست‌ها و بسیاری خصوصیات دیگر می‌تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه کند (تری یاندریس، ۲۰۰۶). با پذیرش اهمیت هوش فرهنگی و کاربری آن در نظام‌های آموزشی، ضرورت تدوین برنامه‌هایی برای کاربری هوش فرهنگی در ایران به دلیل وجود اقوام مختلف، فرهنگ‌های متنوع و زبان‌های گوناگون به عنوان مصادیق جامعه چندفرهنگی، بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. عامل دیگری که در سازگاری بین

1. Brislin
2. Imai & Gelfand
3. Motivational component
4. Templer
5. Dagher
6. Ramalu
7. Behavioral component

فرهنگ‌های مختلف در جوامع و موقعیت‌های متنوع فرهنگی نقش مؤثری دارد، سبک‌های تفکر است. طبق تحقیقات انجام شده رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌های آن‌ها باشد، از این رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. به طور کلی سبک‌های تفکر به شیوه‌های ترجیحی افراد در استفاده از توانایی‌های فردی خود اشاره می‌کند (گریگوگورنیکو و استرنبرگ، ۱۹۹۷، ۱). چارچوب ذهنی که افراد را قادر می‌کند تا به پردازش اطلاعات و حل مشکلات در زمینه‌های خاص اقدام کنند (زانگ^۲ و استرنبرگ، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹). سبک تفکر یک استدلال خاص و استراتژی حل مسأله است که به روشن شدن این مطلب کمک می‌کند که چرا افراد در مسائل مربوط به زمینه‌های تحصیلی و شغلی، یا در تعاملات اجتماعی^۳ با سایر افراد به شیوه‌های متفاوت واکنش نشان می‌دهند (مورفی و جینیک^۴، ۲۰۰۹). سبک‌های تفکر بر نظریه‌ای خود مدیریتی ذهنی استرنبرگ استوار است؛ و مطرح می‌کند همان‌طور که برای مدیریت جامعه راه‌های متفاوتی وجود دارد، افراد نیز برای بهره گرفتن از توانایی‌های خود از شیوه‌های متفاوتی استفاده می‌کنند (استرنبرگ، ۱۹۹۸). این نظریه ۱۳ سبک تفکر را مطرح می‌کند که در پنج بعد از یکدیگر متمایز می‌شوند: کارکردها^۵، شکل‌ها^۶، سطوح^۷، حوزه‌ها^۸ و گرایش‌ها^۹ (فیر^{۱۰}، ۲۰۰۵، کااو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۷، استرنبرگ، ۲۰۰۹، زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۶) که هر کدام ابعاد دیگری را شامل می‌شود.

برای خود مدیریتی ذهنی سه کارکرد می‌توان تصور کرد که عبارت هستند از قانونی^{۱۲}، اجرایی^{۱۳} و قضایی^{۱۴} (کااو و همکاران، ۲۰۰۷؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد قانون‌گذار دوست دارند

1. Grigorenko & Sternberg
2. Zhang
3. Socill interaction
4. Murphy & Janeke
5. Functions
6. Forms
7. Levels
8. Scopes
9. Leanings
10. Fer
11. Kao
12. Legislative
13. Executive
14. Judicial

قوانین را خود وضع کنند؛ و به مسائلی توجه کنند که قبلاً طرح‌ریزی و سازماندهی نشده باشد و از انجام‌دادن کارهایی لذت می‌برند که نیاز به خلاقیت دارد (زانگ، ۲۰۰۸؛ فیر، ۲۰۰۵، بیلاس^۱؛ ۲۰۰۵، استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد با سبک تفکر اجرایی مایل هستند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را بر عهده گیرند که از قبل طراحی و سازماندهی شده است (فیر، ۲۰۰۵؛ بیلاس، ۲۰۰۵). افراد قضاوتگر مایل هستند قوانین و مراحل انجام کار را ارزیابی کرده و درباره هر چیزی قضاوتی داشته باشند (فیر، ۲۰۰۵؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹).

خود مدیریتی ذهنی فرد چهار شکل را به خود می‌گیرد: تک‌قطبی^۲، سلسله‌مراتبی^۳، الیگارشی^۴ آنارشی^۵ (کااو و همکاران، ۲۰۰۷). افراد با سبک تفکر تک‌قطبی اکثراً تک‌محور بوده و به کسی اجازه دخالت در حل مسائل نمی‌دهند؛ (فیر، ۲۰۰۷؛ سارکالاقلو^۶، ۲۰۰۸؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹). در مقابل افراد با سبک تفکر سلسله‌مراتبی هدف را به صورت سلسله‌مراتبی تنظیم می‌کند و نیاز به اولویت‌بندی هدف‌ها را درک می‌کند و سعی می‌کند توجه خود را بین چند تکلیف اولویت‌بندی شده توزیع کند. (بیلاس، ۲۰۰۵؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد با سبک تفکر الیگارشی علاقه دارند، امور را در همان زمان تعیین شده انجام دهند و درباره هدف‌هایی که اهمیت یکسانی دارند، بدون هیچ اولییتی، در همان محدوده زمانی روی چند تکلیف کار می‌کنند (فیر، ۲۰۰۵، استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد با سبک تفکر آنارشی از طریق تنوع نیازها و هدف‌هایی که طبقه‌بندی اولویت آن‌ها مشکل است، برانگیخته می‌شوند این افراد مسائل را به صورت تصادفی می‌نگرند (استرنبرگ، ۲۰۰۹).

خود مدیریتی ذهنی فرد در دو سطح انجام می‌شود: کلی‌نگر^۷ و جزئی‌نگر^۸. افراد کلی‌نگر ترجیح می‌دهند مسائل را در سطح بسیار وسیع و انتزاعی بررسی کنند و به تصویر کلی یک موضوع توجه می‌کنند (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۱؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد با سبک تفکر

1. Bulus
2. Monarchic
3. Hierarchic
4. oligarchic
5. Anarchic
6. Saracaloglo
7. Global
8. Local

جزئی‌نگر روی جزئیات مسائل تأکید دارند؛ آن‌ها مایل هستند به جهت‌های علمی یک موضوع هدایت شوند و اهل عمل هستند (زانگ، ۲۰۰۸ و استرنبرگ، ۲۰۰۹).

خود مدیریتی ذهنی دارای دو حوزه درونی^۱ و بیرونی^۲ است (کااو و همکاران، ۲۰۰۷). افراد برون‌نگر بیشتر به محیط بیرون نگرش دارند و مردم‌دار هستند؛ اغلب دارای حالت‌های اجتماعی (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۱، فیر، ۲۰۰۵، بیلاس، ۲۰۰۵، استرنبرگ، ۲۰۰۹). افراد درون‌نگر با امور درونی سرو کار دارند؛ آن‌ها به درون‌نگری، وظیفه‌مداری، کناره‌گیری از دیگران و گهگاه ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند (زانگ، ۲۰۰۸؛ زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۱؛ فیر، ۲۰۰۵؛ بیلاس، ۲۰۰۵؛ استرنبرگ، ۲۰۰۹).

در خود مدیریتی ذهنی دو گرایش وجود دارد: آزاداندیش^۳ و محافظه کار^۴. افراد با سبک تفکر آزاداندیش دوست دارند فراتر از قوانین و برنامه‌های موجود فکر کنند و به دنبال حداکثر تغییر هستند و موقعیت‌های مبهم و پیچیده را دنبال می‌کنند (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۵). افراد با سبک تفکر محافظه‌کار دوست دارند به قوانین و برنامه‌های موجود وفادار بمانند، و به دنبال حداقل تغییر هستند و از موقعیت‌های پیچیده و مبهم اجتناب می‌کنند (زانگ، ۲۰۰۸ و استرنبرگ، ۲۰۰۹). زانگ و استرنبرگ سبک‌های تفکر را در سه نوع تقسیم‌بندی کردند (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۵، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹)، سبک‌های تفکر نوع اول (قانونی، قضایی، سلسله‌مراتبی، کلی‌نگر و آزاداندیش) به آن دسته از سبک‌های تفکر اشاره می‌کند که مولد خلاقیت بوده، سطح بالاتری از پیچیدگی شناختی را طلب می‌کند و انجام‌دادن آن‌ها مستلزم پردازش اطلاعات پیچیده است (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۵، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹). و به علت کثرت سبک‌های تفکر، در تحقیق حاضر سبک‌های تفکر نوع اول در نظر گرفته شده است. سبک‌های تفکر نوع دوم (اجرایی، جزئی، سلطنتی و محافظه‌کار) آن دسته از سبک‌های تفکر هستند که فرد یا افراد را به تبعیت از هنجار، رهنمون ساخته و سطوح پایین‌تری از پیچیدگی شناختی را در بر می‌گیرند و به پردازش اطلاعات ساده نیاز دارند (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۵، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹)، سبک‌های تفکر نوع سوم (سبک‌های آنارشی، الیگارشی، درونی و بیرونی) در برخی موارد مانند سبک تفکر

1. Internal
2. External
3. Liberal
4. Conservative

نوع اول و در برخی موارد مانند سبک تفکر نوع دوم است. از نظر زانگ و استرنبرگ سبک تفکر نوع سوم بسته به موقعیت و تکلیف خاص می‌تواند ویژگی‌های هر یک از دو نوع سبک تفکر اول و دوم را داشته باشد (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۵، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹).

بررسی یافته‌ها و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تحقیق درباره سبک تفکر، آگاهی و فهم را در بین همکاران بالا می‌برد و به بهبود ارتباطات سازگاری کمک می‌کند؛ در نتیجه فرصت‌های مشخصی برای رشد سازمانی افراد فراهم می‌آورد (هریسون و برامسون، ۲۰۰۲). استرنبرگ معتقد است، برای پیش‌بینی انتخاب‌ها و موقعیت‌های شغلی شناخت سبک تفکر افراد لازم است (استرنبرگ، ۱۹۹۸) افراد با توجه به اینکه محیط شغلی آن‌ها تا چه اندازه با سبک تفکرشان همسو یا مغایر باشد، می‌توانند در مراحل مختلف شغلی خود حضور قوی‌تر یا ضعیف‌تری داشته باشند. با وجود تعاریف متعدد و متوسط از توانایی، سبک‌های تفکر هم، به همان اندازه و شاید به دلایلی بیشتر از توانایی مهم و مؤثر است. زیرا ساخت‌های اجتماعی، هیجانی و عملکردهای هوش و به عبارتی وجوه مختلف هوش، تصور ما را نسبت به آن چیزی گسترش می‌دهند که افراد قادر به انجام دادن آن قادر هستند؛ اما ساخت‌های مربوط به سبک‌های تفکر، تصور ما را نسبت به آن چیزی نزدیک می‌کند که افراد ترجیح می‌دهند تا انجام بدهند. وقتی نیمرخ سبک‌های تفکر فرد تناسب خوبی با محیط داشته باشد، پیشرفت خواهد کرد، ولی وقتی تطابق مناسب و کافی نباشد، فرد متحمل آسیب‌هایی خواهد شد؛ بسته به اینکه نیمرخ سبک‌های تفکر فرد تا چه اندازه و چگونه با انتظارات محیط تطابق یابد و چگونه فرد محیط را ارزیابی کند، عملکرد بهتر یا ضعیف‌تر او طی دوره‌های شغلی مشخص می‌شود (استرنبرگ، ۱۳۸۰). درباره اهمیت پژوهش حاضر باید این نکته را خطر نشان کرد که هدف مدیریت کلاس درس، ایجاد محیطی است که در آن دانش‌آموزان نه بر مبنای انگیزه اجتنابی، برای احتراز از تنبیه یا به صرف کسب تشویق، بلکه بنا به حس مسؤولیت‌پذیری و به اشتیاق یادگیری رفتار می‌کنند. ایجاد چنین محیطی مستلزم اهمیت دادن و پاسخ‌گو بودن در برابر نیازهای شناختی، اجتماعی و احساسی دانش‌آموزان است و یکی از ملزومات آن کشف و درک رفتارها و تعصبات دانش‌آموزان دارای سوابق فرهنگی گوناگون توسط معلم است. این مسأله در دنیای امروز، که شاهد فرآیند جهانی شدن^۱ و هجوم مستمر دانشجویان بین‌المللی

1. Globalization

هستیم و هم چنین از آن جایی که ایران کشوری دارای خرده فرهنگ‌های گوناگون است و یکی از مسئولیت‌های آموزش و پرورش این است که دانش‌آموزان مختلف دارای سوابق فرهنگی گوناگون را تربیت کند و به طور هم‌زمان فرهنگ، توانایی‌های شخصی و مؤلفیت‌های تحصیلی آن‌ها را غنا بخشد، اهمیت بیشتری می‌یابد. در این جاست که بحث شایستگی فرهنگی^۱ معلم مطرح می‌شود. بهره‌مندی از شایستگی فرهنگی برای حرفه معلمی لازم و ضروری به نظر می‌رسد (حمیدی، دماوندی و دهنوی، ۱۳۹۱). در حوزه آموزشی، شایستگی فرهنگی به عنوان «توانایی تدریس موفق به دانش‌آموزانی که از فرهنگ‌های دیگری غیر از فرهنگ خود معلم هستند» تعریف می‌شود (نیئو^۲ و بود، ۲۰۰۸). چنین معلمانی در مدیریت کلاسی به دنبال راه‌هایی هستند که به واسطه آن بتوانند، با اختلافات و تنوعات فرهنگی کلاس درس به گونه‌ای احترام‌آمیز مواجه شوند، با دانش‌آموزان دارای پیشینه‌های فرهنگی گوناگون به راحتی ارتباط برقرار کنند و مانع تحقیر و به حاشیه رانده شدن این دانش‌آموزان شوند. برداشت‌های غلط از الگوهای ارتباطی یا رفتارهای دانش‌آموزانی که دارای پیشینه‌های زبانی یا فرهنگی مختلف هستند، ممکن است موجب شود معلمانی که برای مواجهه با آن‌ها آمادگی ندارند، آن‌ها را به صورت یک ناتوانی قلمداد کنند و درخواست کنند که این دانش‌آموزان را به مدارس با آموزش‌های خاص منتقل کنند (صادقی و همکاران، ۱۳۸۹). سبک‌های تفکر در افراد اهمیتی ویژه دارد، ولی متأسفانه به دلیل ناشناخته ماندن و ناآگاهی از مفهوم سبک‌های تفکر، به این سبک‌ها بسیار کم‌تر از استحقاق آن‌ها توجه شده است و بیشتر به عملکرد افراد اهمیت داده شده است (استرنبرگ، ۱۹۹۷). با توجه به اینکه سبک‌های تفکر یا شیوه‌های ترجیحی فکرکردن در افراد متفاوت است، طبیعتاً عملکردها و توانایی‌های هر فرد نیز با توجه به سبک‌های ترجیحی خود متفاوت خواهد بود. بنابراین، شناختن مفهوم سبک‌های تفکر به افراد و درک ارتباط بین آن سبک‌ها با توانایی‌ها از اهمیتی ویژه بهره‌مند خواهد بود. هم‌چنین درباره سبک‌های تفکر معلم باید این نکته را در نظر داشته باشند که در فعالیت‌های آموزشی ممکن است، افراد توانا را از فرصت‌های لازم محروم کنند یا در مقابل برای افرادی با توانایی‌های کم‌تر فرصت‌هایی به‌وجود آورند. توجه داشته باشیم که اگر

1. Cultural Competence

2. Nieto

سبک‌های تفکر را در نظر نگیریم، با به‌کارگیری مفاهیمی نامرتب و گیج‌کننده و ندانستن سبکی مناسب، از افراد توانمند و موفقیت‌های احتمالی آینده آن‌ها غفلت کرده‌ایم (عابدینی منش و خادمی نوش آبادی، ۱۳۹۳).

ابزری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی شرکت فولاد مبارکه اصفهان را بررسی کردند؛ نتایج تحقیق نشان داد بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار) با اثربخشی گروهی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه انگیزش و رفتار، قابلیت پیش‌بینی اثربخشی گروهی را دارا بودند.

حسینی نسب و قادری (۱۳۹۰) در پژوهشی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی را بررسی کردند، نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با بهره‌وری مدیران، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از آن است که بین متغیرهای هوش فرهنگی با توجه به عوامل دموگرافیک شامل سابقه خدمت، سطح تحصیلات، جنسیت و مقاطع تحصیلی رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج پژوهش رضاییان و نائیجی (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که در جامعه ایران، متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه تعاملات فرهنگی، با برخی جنبه‌های هوش فرهنگی ارتباطی قوی دارند. در نهایت، نقش هوش فرهنگی به عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر کارآفرینی استراتژیک شناسایی شد که این امر، بیان‌کننده لزوم توجه به قابلیت‌های هوش فرهنگی در مدیران برای انجام دادن فعالیت‌های کارآفرینانه در محیط‌های چندفرهنگی است. نتایج پژوهش قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی (برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری، روان‌رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد و ویژگی تطابق‌پذیری، بهترین پیش‌بینی‌کننده هوش فرهنگی است. خورشیدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند پژوهش که بین هوش فرهنگی کارکنان در چهار مؤلفه فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ضرایب همبستگی پیرسون رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. براساس نتایج تحلیل

رگرسیون گام به گام سه مؤلفه شناختی، انگیزشی و فراشناختی، توان پیش‌بینی سطح رفتار شهروندی سازمانی را دارند و مؤلفه شناختی مهم‌ترین نقش را به خود اختصاص داده است. آنگ و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که بین سازگاری و رفتار فرهنگی، همبستگی مثبت، ولی بین ثبات هیجانی و رفتار فرهنگی، همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. در پژوهشی که آنگ و همکارانش (۲۰۰۷) برای اندازه‌گیری هوش فرهنگی و میزان تأثیر آن بر سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای انجام داده‌اند؛ نتایج نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با هر کدام از این متغیرها ارتباط دارد و در واقع هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده این متغیرها معرفی شده است.

ایمای (۲۰۰۷) تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی در میان مذاکره‌کنندگان آمریکایی و آسیای غربی را بررسی کرده است که در آن هوش فرهنگی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی معرفی شده است. همچنین تحلیل‌های اکتشافی این تحقیق نشان می‌دهد که بعد انگیزش هوش فرهنگی قدرت پیشگویی‌کنندگی قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد داشته است.

زانگ (۲۰۰۸) به بررسی سبک تفکر معلمان و هماهنگی بین سبک تفکر و سبک‌های تدریس اقدام کرد و به این نتیجه رسید که سبک‌های تدریس را می‌توان با توجه به سبک‌های تفکر معلمان پیش‌بینی کرد. اینورگبو^۱ (۲۰۰۶) در بررسی رابطه سبک تفکر و رویکردهای یادگیری نشان داد که افرادی با نمره‌های بالا در سبک تفکر گرایش داشتند که آزاد و دقیق باشند (متفکران لیبرال). در واقع سبک‌های تفکر با رویکردهای یادگیری منتقل‌کننده داده‌ها همبستگی بالایی دارند. در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه سبک‌های تفکر با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه شهر بیرجند انجام شد، یافته‌های پژوهش نشان داد که شیوه تفکر غالب در میان مدیران، تفکر برون‌نگر است. تحلیل استنباطی داده‌ها نشان می‌دهد که بین شیوه‌های تفکر قضایی، آزاداندیش و برون‌نگر با خلاقیت و خطرپذیری مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ هم‌چنین بین شیوه تفکر درون‌نگر با استقلال‌طلبی مدیران مدارس رابطه معنادار و مثبتی مشاهده شد. همه شیوه‌های تفکر به جز تفکر درون‌نگر با توفیق طلبی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری داشتند.

یافته‌های پژوهش هم چنین نشان داد که بین شیوه‌های تفکر قضایی، آزاداندیش، اجرایی و برون‌نگر با مرکز کنترل درونی مدیران مدارس و بین شیوه‌های تفکر قضایی و آزاداندیش با تحمل ابهام مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (پورقاز و همکاران، ۱۳۹۰). عبدالله‌زاده (۱۳۸۸). در پژوهشی به مقایسه رابطه بین انواع سبک‌های تفکر با میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات در میان دانش‌آموزان دختر و پسر مدارس فنی حرفه‌ای شهرستان تهران اقدام کرد که نتایج نشان دادند بین سه متغیر پیش‌بین سبک‌های تفکر اجرایی، قضایی و قانون‌گذارانه با میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مباحث مطرح شده هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه سبک‌های تفکر با هوش فرهنگی است و برای این منظور فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۱. سبک‌های تفکر می‌تواند کل ابعاد هوش فرهنگی را پیش‌بینی کند.
۲. سبک‌های تفکر می‌تواند بعد فراشناختی هوش فرهنگی را پیش‌بینی کند.
۳. سبک‌های تفکر می‌تواند بعد شناختی هوش فرهنگی را پیش‌بینی کند.
۴. سبک‌های تفکر می‌تواند بعد انگیزشی هوش فرهنگی را پیش‌بینی کند.
۵. سبک‌های تفکر می‌تواند بعد رفتاری هوش فرهنگی را پیش‌بینی کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی بود. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۶۲ نفر از دبیران مرد و زن دبیرستان‌های شهر نقدة بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از گروه‌ها ۱۴۵ دبیر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند که در جدول (۱) متناسب با جنسیت هر طبقه

آورده شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (سرایی، ۱۳۸۲). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و از آزمون‌های تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۱: حجم جامعه و نمونه آماری براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای

جنسیت	حجم جامعه آماری	حجم نمونه آماری انتخاب شده
مرد	۲۰۰	۸۰
زن	۱۶۲	۶۵
کل	۳۶۲	۱۴۵

ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها به شرح زیر بودند:

پرسشنامه هوش فرهنگی: برای اندازه‌گیری هوش فرهنگی دبیران از پرسشنامه آنگ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس از ۲۰ گویه تشکیل شده و بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. این مقیاس شامل چهار خرده مقیاس فراشناخت، شناخت، انگیزشی و رفتاری است. این پرسشنامه را در کشورهای مختلف جهان، از جمله در ایران، کاظمی (۱۳۸۷)، عباسعلی‌زاده و دیگران اجرا کرده‌اند و روایی آن با ارجاع به نظر متخصصان و کارشناسان به روش صوری و تحلیل عامل تأییدی تعیین شد. آنگ در سال ۲۰۰۷، پایایی این پرسشنامه را ۰/۷۰ و قاسمی در سال ۱۳۹۰، ۰/۸۵ محاسبه کردند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۸۶۱ به دست آمد.

پرسشنامه سبک‌های تفکر: برای سنجش سبک‌های تفکر از پرسشنامه تعدیل یافته استرنبرگ و واگنر (۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس از ۲۵ گویه تشکیل شده و بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. این مقیاس شامل پنج خرده مقیاس سبک تفکر قانونی، قضایی، سلسله‌مراتبی، کلی‌نگر و آزاداندیش است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۹۴ به دست آمد. پرسشنامه سبک‌های تفکر را در سال ۱۳۸۰، امامی پور برای جامعه ایرانی هنجاریابی کرده است. ضرایب اعتبار این پرسشنامه بر اساس همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) در مطالعات استرنبرگ و واگنر (۱۹۹۲) برای سبک‌های قانون‌گذار، اجرایی و

قضایی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ گزارش شده است. امامی‌پور (۱۳۸۰) نیز همسانی درونی پرسشنامه را در گروه دانشجویان برای سبک‌های قانون‌گذار، اجرایی و قضایی به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۷۱ و ۰/۷۵ گزارش کرده است. محاسبه روایی سازه ابزار با انجام روش تحلیل عاملی، ۰/۷۷ گزارش شده است. در ایران نیز امامی‌پور و سیف (۱۳۸۲) بر اساس نتایج حاصل از ۸۱۰ آزمودنی به روش تحلیل عاملی و با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد (واریماکس) ضریب ۰/۵۹ را برای روایی ابزار گزارش داده‌اند.

یافته‌ها

قبل از بحث درباره تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف بررسی شده است (جدول ۲) چرا که نرمال بودن توزیع متغیرها از پیش فرض‌های روش‌های پارامتریک است.

جدول ۲: آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	Z	P - value
رهبری معنوی	۰/۹۰	۰/۷۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۱/۲۷	۰/۱۴

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد با توجه به اینکه مقدار Z کالموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگ‌تر از $p > ۰/۱$ است، پس مقادیر Zها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنادار نیست. یعنی اینکه توزیع تمام متغیرها نرمال است. فرضیه اول: بین سبک‌های تفکر و کل ابعاد هوش فرهنگی دبیران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل مانوای سبک‌های تفکر با کل ابعاد هوش فرهنگی.

مؤلفه‌های سبک‌های تفکر	لامبدای ویلکز	F	درجه آزادی	سطح معناداری	میزان اشتراک	توان آزمون
قانونی	۰/۹۲	۲/۸	۴	۰/۰۲۸	۰/۰۷۶	۰/۸۵
قضایی	۰/۸۹	۴/۱۶	۴	۰/۰۰۳	۰/۱۰۹	۰/۹۱
سلسله مراتبی	۰/۷۹	۸/۸۷	۴	۰/۰۰۰	۰/۲۰۷	۰/۹۹
کلی‌نگر	۰/۹۲	۲/۶۷	۴	۰/۰۳	۰/۰۷۳	۰/۸۲
آزاداندیش	۰/۸۶	۵/۱۹	۴	۰/۰۰۱	۰/۱۳۳	۰/۹۶

در جدول (۳)، ضرایب F نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین سبک‌های تفکر قانونی ($P=0/028$) با میزان اشتراک $0/076$ ، قضایی ($P=0/003$) با میزان اشتراک $0/109$ ، سلسله مراتبی ($P=0/000$) با میزان اشتراک $0/207$ ، کلی‌نگر ($P=0/003$) با میزان اشتراک $0/073$ و آزاد اندیش ($P=0/001$) با میزان اشتراک $0/133$ هوش فرهنگی وجود دارد. از این رو نشان می‌دهد که فرضیه در سه مورد تأیید می‌شود و توان آماری بیش از $0/8$ است که نشان‌دهنده کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است.

فرضیه دوم: بین سبک‌های تفکر و عامل فراشناختی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از سبک‌های تفکر و عامل فراشناختی.

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
قانونی						0/11	1/24	0/21
قضایی	فراشناختی	2/4	0/000	0/85	0/72	0/36	4/29	0/000
سلسله مراتبی						0/36	5/19	0/000
کلی‌نگر						0/29	5/21	0/000
آزاداندیش						-0/114	-1/55	0/12

بر اساس جدول ۴، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هریک از مؤلفه‌های سبک‌های تفکر و عامل فراشناختی برابر با $2/4$ است که در سطح $P=0/000$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/72$ از واریانس فراشناختی از طریق مؤلفه‌های سبک‌های تفکر تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که سبک‌های تفکر قضایی ($\beta=0/36$)، سلسله مراتبی ($\beta=0/36$) و کلی‌نگر ($\beta=0/29$) به‌طور مثبت و معناداری عامل فراشناختی را تبیین می‌کند.

فرضیه سوم: بین سبک‌های تفکر و عامل شناختی رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از سبک‌های تفکر و عامل شناختی.

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
قانونی						0/43	2/72	0/007
قضایی	شناختی	3/4	0/006	0/33	0/109	0/46	3/09	0/002
سلسله مراتبی						0/24	1/59	0/045
کلی‌نگر						-0/113	-1/12	0/26
آزاد اندیش						-0/222	-1/68	0/095

براساس جدول ۵، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هریک از مؤلفه‌های سبک‌های تفکر و عامل شناختی برابر با ۳/۴ است که در سطح $P=0/006$ معنادار است، مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۱۰۹ از واریانس عامل شناختی از طریق مؤلفه‌های سبک‌های تفکر تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که ابعاد قانونی ($\beta=0/43$)، قضایی ($\beta=0/46$) و سلسله مراتبی ($\beta=0/24$) به طور مثبت و معناداری عامل شناختی را تبیین می‌کند. فرضیه چهارم: بین سبک‌های تفکر و عامل انگیزشی رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج رگرسیون چندگانه رابطه هریک از سبک‌های تفکر و عامل انگیزشی.

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
قانونی						۰/۰۹۴	۰/۶۱۹	۰/۵۳۷
قضایی	انگیزشی	۶/۴	۰/۰۰۰	۰/۴۳۳	۰/۱۸۷	۰/۲۴	۱/۶۷	۰/۰۹۶
سلسله مراتبی						۰/۴۷	۳/۹۷	۰/۰۰۰
کلی نگر						۰/۱۹۵	۲/۰۲	۰/۰۴۵
آزاداندیش						۰/۰۷	۰/۵۵۵	۰/۵۹۷

براساس جدول ۶، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هریک از مؤلفه‌های سبک‌های تفکر و عامل انگیزشی برابر با ۶/۴ که در سطح $P=0/000$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۱۸۷ از واریانس عامل انگیزشی از طریق مؤلفه‌های سبک‌های تفکر تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که ابعاد سلسله مراتبی ($\beta=0/47$) و کلی نگر ($\beta=0/195$) به طور مثبت و معناداری عامل انگیزشی را تبیین می‌کند. فرضیه پنجم: بین سبک‌های تفکر و عامل رفتاری رابطه وجود دارد.

جدول ۷: نتایج رگرسیون چندگانه رابطه هریک از سبک‌های تفکر و عامل رفتاری

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
قانونی						۰/۱۵۱	۱/۱۲	۰/۲۶
قضایی	رفتاری	۵/۸۹	۰/۰۰۰	۰/۶۰۳	۰/۳۶	۰/۲۹	۲/۲۸	۰/۰۲۴
سلسله مراتبی						۰/۲۸	۲/۷	۰/۰۰۸
کلی نگر						۰/۲۰۸	۲/۴۵	۰/۰۱۵
آزاداندیش						۰/۲۷	۲/۴۹	۰/۰۱۴

بر اساس جدول (۷)، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هریک از مؤلفه‌های سبک‌های تفکر و عامل رفتاری برابر با $5/89$ که در سطح $P=0/000$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/36$ از واریانس عامل رفتاری از طریق مؤلفه‌های سبک‌های تفکر تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که ابعاد قضایی ($\beta=0/029$)، سلسله مراتبی ($\beta=0/028$)، کلی‌نگر ($\beta=0/208$) و آزاد اندیش ($\beta=0/27$) به‌طور مثبت و معناداری عامل رفتاری را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر نوع اول و کل ابعاد هوش فرهنگی مندرج در جدول (۳)، بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر قضایی، سلسله‌مراتبی، کلی‌نگر و آزاد اندیش با کل ابعاد هوش فرهنگی است. نتایج مذکور نشان داد که سبک‌های تفکر می‌تواند به شکل‌گیری فراشناخت، شناخت، انگیزش و عامل رفتاری هوش فرهنگی منجر شود. بنابراین، شایسته است که در سازمان‌ها توجه روزافزونی به سبک‌های تفکر شود؛ در نتیجه چنین توجهی در سازمان، بستر و محیطی فراهم می‌شود که افراد از دانش و کنترل فرایندهای فکری فردی مرتبط با فرهنگ استفاده کرده و زیربنایی برای دریافت و رمزگشایی رفتار خود و دیگران به دست خواهند آورد و نسبت به تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی خود و دیگران آگاهی پیدا می‌کنند و هنگام برقراری ارتباط با دیگران در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل می‌کنند و برای پذیرفتن مؤلفه‌های فرهنگی آن‌ها تلاش کنند و به آن احترام بگذارند. بنابراین، در گروه‌هایی که از تنوع فرهنگی بهره‌مند هستند، می‌توان از طریق مطابقت سبک‌های تفکر، هوش فرهنگی کارکنان را پیش‌بینی کرد و اثربخشی گروه‌ها را افزایش داد. درباره سبک‌های تفکر معلم باید این نکته را در نظر داشته باشند، که اگر سبک‌های تفکر را در نظر نگیرند، با به‌کارگیری مفاهیمی نامرتبط و گیج‌کننده و ندانستن سبکی مناسب، از افراد توانمند و موفقیت‌های احتمالی آینده آن‌ها غفلت خواهند کرد و از آن جایی که هوش فرهنگی توانایی سازگاری با شرایط و مجموعه‌های فرهنگی جدید است، به نظر می‌رسد معلمانی که از لحاظ فرهنگی باهوش قلمداد می‌شوند، در مدیریت کلاس درس خود انعطاف بیشتری داشته و کم‌تر از دانش‌آموزان انتظار دارند که بی‌چون و چرا به قوانین و مقرراتی که وضع می‌کنند،

احترام بگذارند و آن‌ها را بپذیرند، بلکه به دانش‌آموزان توجه داشته و آن‌ها را محور کار و فعالیت‌ها قرار می‌دهند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های مشابه مودی^۱ (۲۰۰۷)، ون دین و آنگ (۲۰۰۵)، ارلی و موساکوفسکی (۲۰۰۴) و قدم پور و همکاران همخوانی دارد.

بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و عامل فراشناختی هوش فرهنگی که در جدول (۴) بیان شده است، بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر و عامل فراشناختی هوش فرهنگی است. از میان سبک‌های تفکر، قضایی، سلسله مراتبی و کلی‌نگر، رابطه پیش‌بینی‌کننده معناداری با عامل فراشناختی هوش فرهنگی دارد. بر این اساس با توجه به سبک‌های تفکر در سازمان می‌توان شاهد بود که کارکنان در تلاش باشند که به دانش فرهنگ‌های دیگر پی برده و دانش فرهنگی خود را با آن‌ها سازگار کنند. و همچنین با آگاهی از دانش فرهنگی خود و بررسی صحت و درستی آن در مطابقت بیشتر با فرهنگ‌های دیگر تعامل بیشتر و بهتری با آن‌ها داشته باشند. هم چنین معلمان برنامه‌ریزی می‌کنند که چگونه به یادگیری درباره فرهنگ جدید دست پیدا کنند، قوه ادراک خود را کنترل کنند و پیشرفت خود را در درک همه جانبه فرهنگ جدید ارزیابی کنند. این مسأله باعث می‌شود معلمان تفکر فعال را درباره دانش‌آموزان با موقعیت‌های مختلف فرهنگی ارتقاء دهند، از خشکی، مفروضات و تفکر محدود فرهنگی دور شوند و به سمت باز آفرینی استراتژی‌ها و روابط بین فرهنگی موفق هدایت شوند. از این رو از معلمان با هوش فرهنگی فراشناختی بالا انتظار می‌رود به هنگام قرارگیری در موقعیت‌های متنوع فرهنگی مؤثرتر از افرادی با هوش فرهنگی فراشناختی پایین‌تر باشند. نتایج با پژوهش مشابه مودی (۲۰۰۷)، ون دین و آنگ (۲۰۰۵) و قدم پور و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

در بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و عامل شناختی هوش فرهنگی، مندرج در جدول (۵)، نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر و عامل شناختی هوش فرهنگی است. از میان سبک‌های تفکر، قانونی، قضایی و سلسله مراتبی، رابطه پیش‌بینی‌کننده معناداری با عامل شناختی هوش فرهنگی دارد. بر این اساس با توجه به سبک‌های تفکر در سازمان، می‌توان شاهد بود که کارکنان در تلاش باشند، نظام‌های حقوقی و قانونی فرهنگ‌های دیگر بشناسند، ارزش‌ها و اعتقادات فرهنگی و معنوی دیگران را شناخته و احترام بگذارند،

قوانین بیان(ابزار) رفتارهای غیر کلامی فرهنگ‌های دیگر را بهتر بشناسند تا بتوانند تعامل بیشتر و بهتری با فرهنگ‌های متفاوت داشته باشند. هم چنین معلمانی که از جنبه ذهنی و شناختی دارای هوش فرهنگی نیرومندی باشد، مفاهیم مشترک را زود پیدا می‌کند. شناخت تفاوت‌های فرهنگی ممکن است پرسیدن سؤالی درباره عوامل برانگیزاننده افراد در فرهنگ‌های گوناگون باشد. یادگیری مفاهیم فرهنگ دیگران به درک و شناخت رفتارهای آن‌ها کمک می‌کند. نتایج با پژوهش مشابه مودی(۲۰۰۷) و قدم پور و همکاران(۱۳۹۰) همخوانی دارد.

بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و عامل انگیزشی هوش فرهنگی که در جدول ۶ بیان شده است، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر و عامل انگیزشی هوش فرهنگی است. از بین سبک‌های تفکر، سلسله مراتبی و کلی‌نگر رابطه پیش‌بینی کننده معناداری با عامل انگیزشی هوش فرهنگی دارد. بر این اساس با توجه به سبک‌های تفکر در سازمان می‌توان شاهد بود که دبیران فشارهای ناشی از سازگاری با فرهنگ‌های جدید را تحمل کنند و قادر به زندگی در کنار فرهنگ‌های ناآشنا باشند و از تعامل و معاشرت با فرهنگ‌های متفاوت و ناآشنا لذت ببرند. بنابراین، تمایل اعضای گروه برای آشنایی با فرهنگ‌های افراد دیگر باعث می‌شود آن‌ها بتوانند در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کنند و سعی کنند مؤلفه‌های فرهنگی آن‌ها را بپذیرند و به آن احترام بگذارند. این شیوه‌ها قادر خواهند بود درک، علاقه، قدرت سازگاری، اثربخشی ارتباطات و تحمل افراد نسبت به افراد دیگر فرهنگ‌ها و همچنین انگیزه برای درآمیختن با همکاران از فرهنگ‌های دیگر را افزایش دهند. و در نهایت معلمان دارای انگیزه و پشتکار و باور قوی می‌شوند، این عنصر توانایی همدل شدن را مدنظر قرار می‌دهد. تمایل به برقراری ارتباط و استمرار در راه رسیدن به هدف، بزرگ‌ترین شکاف‌های فرهنگی را پوشش می‌دهد. نتایج با پژوهش مشابه ون دین و آنگ(۲۰۰۵) و قدم پور و همکاران(۱۳۹۰) همخوانی دارد.

بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و عامل رفتاری هوش فرهنگی که در جدول(۷) بیان شده است، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر و عامل رفتاری هوش فرهنگی است. از بین سبک‌های تفکر، قضایی و سلسله مراتبی، کلی‌نگر و آزاداندیش رابطه پیش‌بینی کننده معناداری با عامل رفتاری هوش فرهنگی دارد. بر این اساس، با توجه به سبک‌های تفکر در سازمان می‌توان شاهد بود که کارکنان در تلاش باشند تا سازگاری آن‌ها

نسبت به رفتارها و هنجارهای مختلف اعضاء بیشتر باشد. رفتار کلامی خود را متناسب با موقعیت تغییر دهند، حتی اگر لازم باشد نحوه صحبت کردنشان را تغییر دهند تا بتوانند در تعامل با فرهنگ‌های متفاوت و ناآشنا سازگاری بهتری داشته باشند. رفتار و سلوک معلم نشان می‌دهد که به فرهنگ طرف مقابل علاقه دارد و سعی می‌کند مؤلفه‌های فرهنگی آن‌ها را بپذیرد و به آن احترام بگذارد؛ همچنین قابلیت معلمان برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیر کلامی که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند و از اعمال کلامی، غیرکلامی و از عبارات دقیق در زمان انتقال پیام استفاده می‌کنند. نتایج با پژوهش مشابه آنگ و همکاران (۲۰۰۷) و قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیات پژوهشی پیشنهاد می‌شود:

در سازمان آموزش و پرورش و مدارس توجه روزافزونی به سبک‌های تفکر معلمان شود؛ تا بستر و محیطی فراهم شود تا معلمان نسبت به تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی خود و دیگران آگاهی پیدا کنند و هنگام برقراری ارتباط با دیگران در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل کنند.

برنامه‌ریزی لازم برای معلمان انجام شود که چگونه به یادگیری درباره فرهنگ جدید دست پیدا کنند، قوه ادراکشان را کنترل کنند و پیشرفت خودشان را در درک همه جانبه فرهنگ جدید ارزیابی کنند. همچنین دبیران فشارهای ناشی از سازگاری با فرهنگ‌های جدید را تحمل کنند و به زندگی در کنار فرهنگ‌های ناآشنا قادر باشند و از تعامل و معاشرت با فرهنگ‌های متفاوت و ناآشنا لذت ببرند.

برگزاری دوره‌های آموزشی برای معلمان تا سازگاری آن‌ها نسبت به رفتارها و هنجارهای مختلف اعضاء بیشتر شود. رفتار کلامی خود را متناسب با موقعیت تغییر دهند، حتی اگر لازم باشد نحوه صحبت کردنشان را تغییر دهند تا بتوانند در تعامل با فرهنگ‌های متفاوت و ناآشنا سازگاری بهتری داشته باشند.

. پیشنهاد می‌شود در گزینش دبیران به سبک‌های تفکر (خصوصاً قانون‌نگر، کلی‌نگر و سلسله‌مراتبی) آن‌ها نیز توجه شود تا بدین طریق بتوان بهترین فرد را انتخاب کرد و در عین حال، حضور قوی‌تر و رضایت کارکنان را شاهد بود.

منابع

- ابزری، مهدی، اعتباریان، اکبر و خانی، اعظم (۱۳۸۹). تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲(۴): ۲۶-۴۱
- استرنبرگ، رابرت جی (۱۳۸۰). سبک‌های تفکر، ترجمه علالدین اعتمادی اهری و علی اکبر خسروی، تهران: پژوهش دادار.
- امامی پور، سوزان (۱۳۸۰). بررسی تحولی سبک‌های تفکر دانش‌آموزان و دانشجویان در رابطه با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، رساله دکتری، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی
- امامی پور، سوزان و سیف، علی اکبر (۱۳۸۲). بررسی تحولی سبک‌های تفکر در دانش‌آموزان و رابطه آن‌ها با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، تهران.
- پورقاز، عبدالوهاب، کاظمی، یحیی و محمدی، رامین (۱۳۹۰). بررسی رابطه سبک‌های تفکر با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه شهر بیرجند، فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۳(۱۱): ۶۷-۷۵.
- حسینی نسب، سید داود و قادری، وریا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی، فصلنامه علوم تربیتی، ۴(۱۳): ۲۷-۴۴.
- حمیدی، فریده، دماوندی، مجید ابراهیم و دهنوی، الهام (۱۳۹۱). رابطه هوش فرهنگی و سواد کامپیوتری معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان، فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۳(۱): ۷.
- خورشیدی، مریم و همکاران (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۳: ۶۵-۸۴.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سی و دوم
- رضائیان، علی و نائیجی، محمد جواد (۱۳۹۱). هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک، مطالعات مدیریت راهبردی. ۹: ۳۴-۱۵.
- سرایبی، حسن (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری. تهران: سمت.
- صادقی، علیرضا، مهرمحمدی، محمود و ملکی، حسن (۱۳۸۹). آموزش چند فرهنگی،

- صلاحیت مغفول نظام تربیت معلم ایران. دهمین همایش سالانه انجمن مطالعات برنامه درسی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- عابدینی منش، انسیه و خادمی نوش آبادی، سیدجلال (۱۳۹۳). سبک‌های تفکر و مهارت‌های اجتماعی، رشد آموزش علوم اجتماعی، ۱۶، ۳: ۴۷.
- عبداله‌زاده، اکبر (۱۳۸۸). مقایسه رابطه بین انواع سبک‌های تفکر با میزان یادگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در میان دانش‌آموزان دختر و پسرمدارس فنی و حرفه‌ای شهر تهران، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۵(۳): ۱۲۵-۱۴۲.
- قاسمی مدنی، شجاع (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش فرهنگی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران مدارس راهنمایی استان قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- قدم‌پور، عزت‌اله، مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۲(۱): ۱۰۱-۸۱.
- هادی زاده مقدم، اکرم و حسینی، ابوالحسن (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی مورد کاوی: مرکز نوسازی و تحول اداری www.jobportal.ir
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، علاقه‌بند، علی، تهران: امیرکبیر، چاپ بیست و سوم.

- Alon, I. & Higgins, J. M. (2005). Global leadership success through emotional and cultural intelligences. [Article]. *Business Horizons*, 48(6): 501-512. doi: 10.1016/j.bushor.2005.04.003
- Ang, S. & Inkpen, A. C. (2008). Cultural intelligence and offshore outsourcing success: A framework of firm-level intercultural capability. *Decision Sciences*, 39(3), 337-358. doi: 10.1111/j.1540-5915.2008.00195.x
- Ang, S. & Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* (pp. 3-15). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Ang, S., Van Dyne, L. & Koh, C., (2006). *Personality correlates of the fourfactor model of cultural intelligence*. Group and organization



- Management, 31, 100-123.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C. & Ng, K.Y. (2004). The measurement of cultural intelligence, *Paper presented at the 2004 Academy of Management Symposium on Cultural Intelligence*.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C.K.S., Ng, K.Y., Templer, K.J., Tay, C. & Chandrasekar, N.A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation, and task performance. *Management and Organization Review*, 3: 335-371.
- Brislin, R., Worthley, R. & Macnab, B. (2006). Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals. *Group & Organization Management*, 31(1):40-55. doi: 10.1177/1059601105275262.
- Buluş, M. (2005). İlköğretim bölümü öğrencilerinin düşünme stilleri profili açısından incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6, 1-24
- Dagher, G. (2010). The relation between motivational and behavioral cultural intelligence and the three dimensions of cross-cultural adjustment among Arabs working in the USA. *The Business Review, Cambridge*, 15(1): 137.
- Deng, L. & Gibson, P. (2009). Mapping and modeling the capacities that underlie effective cross-cultural leadership. *Cross Cultural Management*, 16(4): 347.
- Earley, P. C. & Mosakowski, E. (2004). Toward cultural intelligence: Turning cultural differences into a workplace advantage. *Academy of Management Executive*, 18(3): 151-157.
- Earley, P.C. & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Earley, C. & Gibson, C. (2002). *Multinational work teams: a new perspective*, Routledge, Mahwah.
- Fer, S. (2005). Düşünme stilleri envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Validity and reliability study of the thinking styles inventory]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5 (2): 433-461.
- Fer, S. (2007). What are the thinking styles of Turkish student teachers? *Teachers College Record*, 109 (6): 1488-1516.
- Four Factor Cultural Intelligence Scale. (2004). *Cultural Intelligence Center*, US.
- Grigorenko, E. L., & Sternberg, R. J. (1997). Style of thinking, abilities, and academic performance. *Exceptional children*, 63: 295-312
- Harrison, A. and Bramson, R. (2002). *The Art of Thinking*. Berkley Publishing Group.
- Imai, L. & Gelfand, M. J. (2010). The culturally intelligent negotiator: The impact of cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 112(2), 83-98. doi:10.1016/j.obhdp.2010.02.001
- Imai, Rin, (2007), "The culturally Intelligent Negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness", Thesis, University of Maryland.
- Inweregubu, J. (2006). An investigation of thinking styles and learning approaches

- of university students in Nigeria(Ph.D).
- Kao, G. Y.M., Lei, P.L. & Sun, C.T. (2007). Thinking style impacts on web search strategies. *Computers in Human Behavior*, 24 (4): 1330-1341.
- Livermore, D. (2010). *Leading with cultural intelligence: The new secret to success*. New York: American Management Association.
- Meyer, J. W. (2007). Globalization: Theory and trends. *International Journal of Comparative Sociology*, 48(4): 261- 273.
- Moody, M.C. (2007). "Adapting behavior in intercultural environments: The relation between cultural intelligence factors and BIG five personality traits". Dissertation for the degree of doctor of philosophy.
- Moon, T. (2010). Organizational cultural intelligence: Dynamic capability perspective. *Group & Organization Management*, 35(4): 456-493. doi: 10.1177/1059601110378295
- Murphy, A., & Janeke, H. (2009). The relationship between thinking styles and emotional intelligence: An exploratory study. *South African Journal of Psychology*, 39(3): 357-375.
- Nieto, C. P., & Bode, P. (2008). *Affirming diversity: The sociopolitical context of multicultural education*, (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Ramalu, S. S., Raduan Che, R., Kumar, N., & Uli, J. (2010). Doing business in global arena: An examination of the relationship between cultural intelligence and crosscultural adjustment. *Asian Academy of Management Journal*, 15(1): 79-97.
- Ruby, A. (2005). Reshaping the university in an era of globalization. *Phi Delta Kappan*, 87(3): 233-236.
- Saracaloğlu, A. S., Yenice, N., & Karasakaloğlu, N. (2008). Eğitim fakültesi öğrencilerin düşünme stillerinin çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması [The comparison of education faculty student's thinking styles in terms of various varieties]. *The Journal of International Social Research*, 1(5): 732-751.
- Sternberg, R. J. & Wagner, R. K. (1992). *Thinking Styles Inventory*, unpublished test, Yale University
- Sternberg, R. J. (2009). *Thinking styles*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1998) Mental self- government: A theory of intellectual 1. styles and their development. *Human Development*, 31, 197-224.
- Sternberg, R. J. 1997. Mental self Government: A Theory of Intellectual styles and their development, *human development*, 31, 197 – 224.
- Templer, K.J., Tay, C., & Chandrasekar, N.A. (2006). Motivational cultural intelligence: Realistic job previews, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group and Organization Management*, 31, 154-173.
- Thomas, D. C. & Inkson, K. (2003). *Cultural intelligence: People skills for global business*. San Francisco, CA: Berret-Koehler.
- Thomas, D., Elron, E. & Stahl, G. (2008), "Cultural intelligence: Domain and

- Assessment", *International journal of cross cultural management*, vol. 8, no. 123, pp. 123-143.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 31(1), 20-26. doi: 10.1177/1059601105275253.
- Triandis, Harry C. (2004). The many dimensions of culture. *Academy of Management Executive*, 18 (1): 151-170
- Van Dyne, Lin - Ang, Soon, (2005), "Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations", Global Edge. Msu. Edu. [http:// www.culturalq.com](http://www.culturalq.com)
- van Woerkom, M. & de Reuver, R. S. M. (2009). Predicting excellent management performance in an intercultural context: A study of the influence of multicultural personality on transformational leadership and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 20(10), 2013-2029. doi:10. 1080/09585190903175589.
- Walker, A. & Riordan, G. (2010). Leading collective capacity in culturally diverse schools. *School Leadership & Management*, 30(1): 51-63.
- Zhang, L. f & Sternberg, r. j(2005)." A threefold model of intellectual styles" *Educational psychological psychology review*, 17(1): 1-53.
- Zhang, LF. & Sternberg, R. J. (2001). *Perspectives on thinking, learning and cognitive styles*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zhang, LF. & Sternberg, R. J. (2006). *The nature of intellectual styles*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zhang, LF. (2008). Teachers' styles of thinking: An exploratory study. *Journal of Psychology*, 142 (1):37-55.
- Zhang, Li-Fang, and Robert J. Sternberg, eds. (2009). *Perspectives on the Nature of Intellectual Styles*. New York, NY: Springer Publishing Company.

Investigating the Relationship between Thinking Styles and Cultural Intelligence of High School Teachers

Kamal Naqipour¹

MA in Educational Administration

Hasan Qalavandi

Associate professor, Urmia University, Urmia, Iran

Abstract

The present study aimed at investigating the relationship between thinking styles and cultural intelligence in high school teachers. A descriptive-analytic research method was used in this correlational study. The population consisted of 362 male and female high school teachers in the city of Naghade, out of which, a sample of 145 teachers was selected using stratified random sampling. The data was collected employing Cultural Intelligence Scale (Ang et al., 2004) and Sternberg-Wagner Thinking Styles Inventory (1992). The reliability of the instruments was assessed using Cronbach alpha and it turned out to be $\alpha = 0.861$ for Cultural Intelligence Scale and $\alpha = 0.94$ for Thinking Styles Inventory. Data was then analyzed using MANOVA and multiple linear regression analysis. The results showed a significant positive relationship between thinking styles and all the components of cultural intelligence. Furthermore, legislative, judicial, hierarchical, global and liberal thinking styles significantly predicted a positive variation in metacognitive, cognitive and behavioral components.

Keywords: Cultural intelligence; Thinking styles; School teachers

¹. k.naghipor@gmail.com
DOI: 10.22051/jontoe.2017.2684
Reseived:2015/2/15

Accepted:2016/10/26