



تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۳
تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۲۷

نقش سبک‌های تفکر مدیران آموزشی در انطباق رفتار آنان با شاخص‌های رهبری تحولی

علی مهدوی شکیب *

محمدرضا آهنچیان **

چکیده

سبک‌های تفکر و نوع نگاه مدیران به مسائل پیرامون خود می‌تواند به عنوان یک مؤلفه مهم در ارتباط با توسعه و بالندگی سازمانی و رهبری سازمان نقش‌آفرینی نماید. تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش سبک‌های تفکر مدیران آموزشی در انطباق رفتار آنان با شاخص‌های رهبری تحولی انجام شد. روش تحقیق همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۷۲ مدیر آموزشی شاغل در مدارس بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه سبک‌های تفکر (استرنبرگ، ۱۹۹۷) و سبک رهبری تحولی (بس و اولیو، ۱۹۸۵) استفاده شد. داده‌ها در سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون‌های t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که: مدیران آموزشی مورد بررسی به سبک‌های نوع اول در دسته‌بندی زانگ و استرنبرگ گرایش بیشتری داشته‌اند و در سبک‌های تفکر قضایی، آزادمنشانه، اجرایی، بیرونی و کلی در مقایسه با دیگر سبک‌ها نمره بالاتری داشته‌اند. رفتار مدیران از حیث انطباق با شاخص‌های رهبری تحولی به دو شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی نزدیک‌تر بوده است. ضمن آن که، رفتار مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن انطباق بیشتری با شاخص‌های رهبری تحولی داشته‌است. بین سبک‌های نوع اول، دوم و سوم با یکدیگر رابطه معناداری وجود داشته است؛ اما بین هیچ یک از سبک‌های تفکر با شاخص‌های رهبری تحولی رابطه معناداری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: سبک‌های تفکر، مدیران آموزشی، شاخص‌های رهبری تحولی

مقدمه

مدیریت و رهبری در محیط‌های آموزشی از دشوارترین و حساس‌ترین انواع مدیریت در سازمان‌های عمومی و دولتی است. در سازمان‌های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روش‌های اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است (حقیقت‌جو، ۱۳۸۷). بنابراین، مدیران نمی‌توانند با اتکا به مفروضات و شیوه‌های سنتی مدیریت، از عهده ایجاد، مهار، همگامی و بهره‌وری از تغییرات برآیند؛ بلکه برای بقا و توسعه خود، به نوآوری و خلاقیت نیازمندند. یکی از عوامل مؤثر در ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان، سبک‌های تفکر افراد می‌باشد (استرنبرگ^۱، ۱۹۹۷). به عبارت دیگر، سبک‌های تفکر متفاوت یک مؤلفه و عنصر مهم در ارتباط با رویکردهای رهبری، مدیریت و ارتباطات در سازمان‌ها هستند (ملانی^۲، ۲۰۰۶). زیرا به زعم استرنبرگ افراد به روش‌های متفاوتی از توانایی‌های ذهنیشان استفاده می‌کنند و این باعث می‌شود که افراد فعالیت‌های روزانه و وظایف خود را مدیریت و آن‌ها را با یکدیگر مرتبط نمایند. (استرنبرگ، ۱۹۹۸، به نقل از چن^۳، ۲۰۱۱).

حساسیت و اهمیت مدیریت و رهبری در مدارس ابتدایی به خاطر آغاز تعلیم و تربیت و اثر آن بر ادامه فرایند آموزش در سایر دوره‌ها بیشتر است و مدیران هرروز با همکاران خود در تعامل و ارتباط هستند، به عبارت دیگر همکاران مدیر در مدارس برای موفقیت در کار خود به حمایت‌های مدیر نیاز دارند. مدیر به عنوان رهبر آموزشی در مدارس بایستی ضمن فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی (کنترل و نظارت مستقیم و نگاه مبادلاتی) برای کارکنان انگیزش لازم را فراهم نموده، به نیازهای آنان توجه کرده و آنان را ترغیب به فعالیت‌های سطح بالاتر و روش‌های جدید و خلاق در انجام کارهایشان تشویق نماید و مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف مدرسه فراهم آورد. به

1. Sternberg
2. Melanie
3. Chen

زعم اسمیت^۱ (۱۳۷۰) تفکر مدیر به طور مستقیم تأثیر خود را در تصمیم‌ها، طرح‌ها، رفتارها، نحوه برخورد با مسائل و شرایط گوناگون سازمان متجلی می‌سازد، و می‌توان از این نوع نتایج نحوه تدوین و تنظیم تفکر مدیر را ردیابی نمود (زارعی، ۱۳۸۵).

افزون بر این، نتایج مطالعات حاکی از آن است که مدیران بر حسب سبک تفکرشان، سبک رهبری متمایزی داشته‌اند (چنگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۱؛ سلک و آتش پور، ۱۳۸۵؛ والدیما^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، سبک‌های فکری متفاوت مدیران و افراد در سازمان‌های متفاوت، می‌تواند منجر به عملکردهای متفاوتی شود، زیرا سبک تفکر فردی به شدت بر چگونگی تجزیه و تحلیل، ارتباط با دیگران، رویکردها، موقعیت‌ها، سازماندهی کردن، حل مسائل، رهبری و مدیریت تأثیر می‌گذارد (هریسون و برامسون، ۱۹۹۷ و ۱۹۷۴، به نقل از ملانی، ۲۰۰۶).

رهبران تحولی با بهره‌مندی از عواملی چون نفوذ آرمانی، تحریک ذهنی، انگیزش الهام بخش، و ملاحظات فردی قادر خواهند بود موجبات تغییرات بنیادین در نگرش‌ها و ادراکات کارکنان و هم‌چنین فرهنگ سازمانی را فراهم نموده و از این طریق قابلیت‌های مورد نیاز در جهت توفیق سازمان را ارتقاء دهند (حسینی سرخوش، ۱۳۸۹).

در این تحقیق از تئوری خود حکومتی ذهنی استرنبرگ برای شناسایی سبک‌های تفکر مدیران استفاده به عمل می‌آید. استرنبرگ معتقد است سبک تفکر استعداد نیست، بلکه استعداد انتخاب نمودن یک راه جهت استفاده از راه‌های دیگر است. وقتی نیمرخ سبک‌های تفکر فرد تناسب خوبی با محیط داشته باشد، پیشرفت خواهد کرد؛ و بسته به این که نیمرخ سبک‌های تفکر فرد تا چه اندازه و چگونه با انتظارات محیط تطابق یابد و چگونه فرد محیط را ارزیابی می‌نماید، عملکرد بهتر یا ضعیف‌تر وی طی دوره‌های شغلی مشخص می‌گردد (استرنبرگ، ۱۳۸۱). از طرف دیگر، سبک رهبری تحولی که بیشتر ویژگی‌های فردی رهبران را مورد توجه قرار می‌دهد، (نوپن‌نام، ۱۳۸۰) رهبران را قادر می‌سازد تا از طریق مشخصه

1. Smith.
2. Chang
3. Yildirim

حمایت‌های توسعه‌گرا (ملاحظات فردی) به تک تک نیازهای پیروان توجه نموده و آن‌ها را راهنمایی و هدایت نمایند (بس و اولیو^۱، ۱۹۹۳). در مسیر توسعه تحقیقات مربوط به رهبری تحولی و رابطه آن با ویژگی‌های شخصی مدیران آموزشی، تحقیق حاضر نقش سبک‌های تفکر مدیران آموزشی در انطباق رفتار آنان با شاخص‌های رهبری تحولی را مورد مطالعه قرار داد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

هنگامی که محققین به سبک‌ها علاقه نشان دادند، مفاهیم گوناگونی از سبک‌ها ارائه شد تا تفاوت‌های فردی را در بین افراد حمایت کند. برخی از محققین تفاوت‌های فردی را توسط شخصیت، (فارهام^۲، ۲۰۰۸؛ مایرز^۳ و مایرز^۳، ۱۹۹۳)، و دیگران سعی کرده‌اند که تفاوت‌های فردی را از طریق توانایی شناختی (رینرای^۴، گربر^۵، و وایلی^۶، ۲۰۰۶؛ ردینگ^۷ و راینر^۸، ۱۹۹۸؛ ویتکین^۹، ۱۹۶۷) یا رویکردهای توانایی محور (دان^{۱۰} و پرایس^{۱۱}، ۱۹۷۸؛ تامسون^{۱۲} و ماسکازین^{۱۳}، ۲۰۰۰) توضیح دهند. در حالی که شیوه تحقیق برای درک تفاوت‌های فردی طراحی شده بود، بسیاری از پژوهش‌ها در حوزه شناختی مربوط می‌شد به اینکه افراد چگونه خوب انجام می‌دهند و چطور آن‌ها می‌توانند، در حوزه‌های شناختی عملکرد، بهتری انجام دهند. با این وجود رویکرد (دیدگاه) سبک‌های تفکر بر نحوه عملکرد متفاوت ما هنگامی که

1. Bass & Avasolio
2. Furham
3. Myers
4. Rayneri
5. Gerber
6. Wiley
7. Riding
8. Rayner
9. Witkin
10. Dunn
11. Price
12. Thomson
13. Masczine

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فکر می‌کنیم، متمرکز است (استرنبرگ، ۱۹۹۷).

اگر چه افراد توانایی‌های مشابه دارند، آن‌ها ممکن است عملکردهای متفاوتی را از طریق شیوه‌های ارزیابی متفاوت ارائه کنند و به طور متفاوتی بسته به ترجیحات تفکرشان به آن پاسخ دهند. فرضیه اساسی تئوری سبک‌های تفکر این است که افراد تعارض یا کشمکش‌هایی دارند، زیرا آن‌ها متفاوت هستند، نه به خاطر اینکه یک نفر از دیگری بهتر است (استرنبرگ، ۱۹۹۷). بنابراین، تحقیقات سبک تفکر تلاش می‌کند تا تفاوت‌های فردی را بر حسب ترجیحات در فکر کردن و مطابقت ترجیحات با روش‌های آموزشی و تصمیمات حرفه‌ای درک نماید تا استعداد افراد را به حداکثر برساند (کیم^۱، ۲۰۰۹).

نظریه سبک‌های تفکر استرنبرگ

استرنبرگ در دسته بندی خود از سبک‌های تفکر استعاره خود حکومتی ذهنی^۲ را به کار بسته و در نتیجه اصطلاحات حکومت داری را برای توضیح مفاهیم مورد نظر خود برگزیده است. تئوری خود حکومتی ذهنی بر این فرض مبتنی است که افراد به طور روزانه بر فعالیت‌های خود با استراتژی‌های متفاوتی حکومت می‌کنند. او این استراتژی‌های متفاوت را سبک‌های تفکر می‌نامد. تئوری خود حکومتی ذهنی استرنبرگ سبک‌های تفکر افراد را توصیف می‌کند؛ یعنی روش‌هایی که افراد ترجیح می‌دهند تا کارهایشان را انجام دهند. بر این اساس، افراد به نوعی حکومت یا مدیریت فعالیت‌های روزانه‌شان نیاز دارند. برای این کار روش‌های بسیاری وجود دارد. افراد تمایل دارند تا از سبک‌هایی که آن‌ها راحت‌تر هستند استفاده کنند. بنابراین، افراد در استفاده از سبک‌هایشان تا اندازه‌ای انعطاف‌پذیرند و سعی می‌کنند با درجات متفاوتی از موفقیت، خودشان را برای تقاضاهای سبکی از یک موقعیت معین سازگار کنند. بنابراین یک فرد که در یک موقعیت سبک خاصی را ترجیح می‌دهد ممکن است در موقعیتی دیگر سبک متفاوتی را ترجیح دهد. به زعم استرنبرگ (۱۹۹۴)، سبک‌های تفکر می‌تواند توسط محیطی که افراد در آن تأثیر متقابل دارند اصلاح و

1. Kim

2. mental self-government

تعدیل شوند (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۲).

الگوی سبک‌های تفکر استرنبرگ شامل سه کارکرد، چهار صورت یا شکل، دو سطح، دو گستره یا محدوده و دو گرایش است. سه کارکرد مهم حکومت داری عبارتند از: قانونگذارانه (آفریننده)، اجرایی (تحقق بخش) و قضایی (ارزشیابانه). چهار شکل حکومت عبارتند از: پادشاهی (مونارشی یا تک سالاری)، سلسله مراتبی (هیرارشی یا پایور سالاری)، گروه سالاری (الیگارش‌ی یا جرگه سالاری)، و هرج و مرج سالاری (آنارشی، بی‌قانونی). دو سطح حکومت عبارتند از: کلی (فراگیر) و جزئی؛ دو گستره عبارتند از: داخلی (درونی) و خارجی (بیرونی)؛ و دو گرایش عبارتند از: محافظه کارانه و ترقی خواهانه (آزاد منشانه) (سیف، ۱۳۸۳، ص ۲۷۵).

این سبک‌ها در مورد همه افراد و در همه نقاط، از جمله رهبران سازمانی مصداق دارد.

مرور تحقیقات انجام شده و داده‌های تجربی (زانگ و استرنبرگ، ۲۰۰۲؛ زانگ، ۲۰۰۶، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۰) بیانگر آن است که سیزده سبک تفکر معرفی شده در مدل خود حکومتی ذهنی استرنبرگ را می‌توان درون سه سبک کلی به شرح ذیل قرار داد.

سبک‌های تفکر نوع اول، این سبک‌ها مولد خلاقیت بوده، سطوح بالاتری از پیچیدگی شناختی را طلب می‌کنند و به عنوان ارزش‌های انطباقی یا سازگار در نظر گرفته شده‌اند زیرا، آن‌ها شدیداً با ویژگی‌های انسانی مطلوب از قبیل سطوح بالای توسعه شناختی (زانگ ۲۰۰۲) و ویژگی آزادی شخصیت انسان (افجل و والهود، ۲۰۰۴) در ارتباط هستند (نقل از زانگ، ۲۰۱۰). سبک‌های نوع اول شامل پنج سبک قانونی (خلاق بودن)، قضایی (ارزیابی افراد دیگر یا بازده‌ها)، سلسله مراتبی (اولویت بندی تکالیف فردی)، کلی (تمرکز بر تصویر کلی) و آزادمنشانه (اتخاذ رویکرد بدیع نسبت به انجام تکالیف) هستند.

سبک‌های تفکر نوع دوم، این سبک‌ها فرد یا افراد را به تبعیت از هنجار رهنمون ساخته و سطوح پایین‌تری از پیچیدگی شناختی را در بر می‌گیرند. سبک‌های نوع دوم برخلاف سبک‌های نوع اول به عنوان ارزش‌های انطباقی یا سازگار پایین‌تر در نظر گرفته شده‌اند زیرا آن‌ها شدیداً با ویژگی‌های انسانی نامطلوب از قبیل سطوح پایین رشد شناختی و ویژگی‌های

نامطلوب شخصیت انسان در ارتباط هستند و شامل چهار سبک اجرایی (انجام تکلیف در یک زمان)، جزئی (تمرکز بر جزئیات)، سلطنتی یا تک سالاری (کار روی یک تکلیف در یک زمان) و محافظه‌کار (استفاده از رویکردهای سنتی در انجام تکالیف) هستند.

سبک‌های تفکر نوع سوم، این سبک‌ها معمولاً با توجه به مطالبات سبکی هر تکلیف خاص، ویژگی‌های سبک‌های نوع اول و دوم را نشان می‌دهند. این سبک‌ها به عنوان ارزش‌های متفاوت در نظر گرفته شده‌اند؛ و شامل چهار سبک هرج و مرج سالاری (کار روی تکالیفی که برای فرد انعطاف لازم را در خصوص "چه"، "کجا"، "کی" و "چگونه" انجام دادن تکلیف در اختیار داشته باشد)، الیگارش‌ی (کار روی تکالیف چندگانه بدون اولویت بندی قبلی)، درونی (انجام تکالیف به تنهایی) و بیرونی (کار با دیگران) می‌باشند. برای مثال، فرد می‌تواند از سبک آنارش‌یست به صورتی پیچیده استفاده کند (ویژگی سبک‌های نوع اول). چنین فردی بدون توجه به تصویر کلی موضوع اصلی با تکالیف پیچیده مواجه می‌شود. در مقابل، فرد می‌تواند از سبک آنارش‌یست به صورت ساده استفاده نماید (ویژگی سبک‌های نوع دوم). این فرد بدون آگاهی از اینکه چگونه هر تکلیف برای رسیدن به هدف نهایی به او کمک می‌کند توان مواجهه با تکالیف مختلف را دارد (زاتگ، ۲۰۰۲).

نظریه رهبری تحولی

یکی از جدیدترین رویکردهای شخصی که برای مطالعه رهبری پدید آمده است، بر اساس مدل رهبری تحولی-تبادلی خلق شده از سوی بس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی بس و اولیو (۱۹۹۵) می‌باشد. به زعم گل (۲۰۱۱) جیمز مک‌گریگور برنز^۱ (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود به نام «رهبری» اصطلاحات رهبری تبادلی و تحولی را وضع کرد؛ رهبران تحول آفرین نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند؛ بر اساس نظریه رهبری تحولی، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبر تحولی آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی

1. James Mc Gregore Burns

بازیگران داخلی درک شده است. (بوینکه^۱، ۲۰۰۳، انصاری رنانی، ۱۳۸۴).

پس از برنز، برنارد بس^۲ (۱۹۸۵) این الگو را با تلفیق رهبری تحولی و مراوده‌ای، توسعه داد و بیان کرد که هر دو سبک می‌تواند با دستیابی به هدف‌ها و مقاصد مطلوب، رابطه داشته باشد (گاردنر و استاف^۳ ۲۰۰۲). ویژگی‌های کلیدی یک رهبر تحولی، ترسیم یک چشم‌انداز روشن، توانایی الهام‌بخشی به دیگران با این چشم‌انداز، ظرفیت ایجاد معانی جدید، توانایی دیدن تصویر بزرگ و مهارت در برنده شدن تعهد از طرف دیگران، یعنی پیروان می‌باشد (استوری^۴، ۲۰۰۴). رهبران تحولی به عنوان رهبرانی توصیف می‌شوند که علایق پیروانشان را ارتقا و گسترش می‌دهند، آگاهی و تعهد افراد را در جهت هدف و مأموریت گروه پرورش می‌دهند و زیردستان را توانمند می‌کنند یا تا خویش کامی یا سود شخصی‌شان را برای بهبودی (ترقی) گروه بالا ببرند (سلتزر^۵ و همکاران، ۱۹۸۹ به نقل از نیلسن^۶، ۲۰۰۸). از طریق نفوذ ایده‌آل رهبری تحولی مجموعه‌ای از ارزش‌های شفاف و روشن را ابراز می‌کند و از طریق طرح‌ریزی نقش، پیروان می‌توانند مشاهده کنند که آن‌ها ممکن است خودشان برای انجام کارهایشان مسئولیت بر عهده گیرند. پیروانی که با رهبرانی با استانداردها و انتظارات بالا کار می‌کنند، احساس راحتی بیشتری می‌کنند و قادرند در تصمیماتی که در خصوص کار در دست آن‌هاست، درگیر شوند (بس و اولیو، ۱۹۹۴).

رهبران تحولی باید چهار نوع رفتار را دارا باشند و این رفتارها را در عمل از خود نشان دهند، این رفتارها عبارت است از:

(۱) نفوذ آرمانی: این ویژگی قوی رهبرانی است که احترام، اعتماد و تعهد دارند و هویت فردی پیروانشان را شناسایی می‌کنند و به یک شناخت عاطفی نسبت به آنان می‌رسند. چنین رهبرانی قادرند که تلاش مورد نیاز برای رسیدن به سطوح بهینه توسعه و عملکرد را

1. boehnke
2. Bernard Bass
3. Gardner & Stough
4. Storey
5. Seltzer
6. Nielsen

در کارکنانشان برانگیزانند؛

۲) تحریک ذهنی: خصوصیت رهبران، کارکنان را در مورد فعالیت‌هایی که برای تمایز خود از دیگران انجام می‌دهند، رشد می‌دهد. بدین ترتیب، کارکنان به طور اثربخش‌تر حل‌کننده مسایلیشان با و بدون کمک رهبران می‌شوند؛

۳) انگیزه‌های روحی: رهبران با صحبت‌هایشان به افراد نیرو می‌دهند، نیک بینی و اشتیاق را افزایش می‌دهند، و بینش خودشان از آینده در دسترس را با شایستگی افراد ارتباط می‌دهند. آن‌ها بینشی را فراهم می‌کنند که توان لازم برای انجام سطوح بالایی از عملکرد و توسعه را بر می‌انگیزند؛ و

۴) ملاحظات فردی: رهبران بر شناخت نیازها و ظرفیت‌های کارکنان خود تمرکز می‌کنند. آن‌ها نیازهای کارکنانشان را می‌شناسند و شخصاً با آن‌ها همراه می‌شوند. آن‌ها نیازها و سطوح شایستگی پیروانشان را برای به دست آوردن سطوح بالاتری از مسئولیت، بالا می‌برند (بس و اولیو، ۲۰۰۷).

هر یک از موضوعات سبک‌های تفکر و رهبری تحولی تحقیقات زیادی را در منابع علمی به خود اختصاص داده‌اند؛ اما تحقیقی که به طور خاص رابطه این دو را بررسی کرده باشد، یافت نشد.

چنگ^۱ و همکاران (۲۰۰۱)، سبک‌های تفکر و متغیرهای مرتبط با مدیران مدارس متوسطه (دبیرستان) در تایوان را بر اساس تئوری خود حکومتی ذهنی استرنبرگ بررسی نمودند. نتایج نشان داد که مدیران بر اساس ابعاد پنج‌گانه تئوری استرنبرگ، در کارکردهای تفکر بیشتر سبک تفکر اجرایی، در سطوح تفکر، بیشتر سبک کل‌گرا، در قلمرو تفکر بیشتر برون‌گرا و در گرایش‌های سبک تفکر بیشتر به سبک آزادمنشانه گرایش دارند و مدیران مرد نمره بالاتری را نسبت به مدیران زن در سبک تفکر جزئی داشته‌اند، همچنین نتایج نشان داد، مدیران بر حسب سبک تفکرشان سبک رهبری متمایزی دارند. مشابه با یافته‌های این تحقیق درباره سبک‌های تفکر و سبک رهبری، سلک و آتش‌پور، (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان «رابطه بین

سبک‌های رهبری (رابطه گرا - وظیفه گرا) و سبک تفکر در مدیران و سرپرستان مجتمع عسویه^۱ انجام دادند؛ نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که: بین سبک رهبری رابطه گرا و سبک‌های تفکر برون‌گرا و آزاداندیشانه و بین سبک رهبری وظیفه گرا و سبک‌های تفکر اجرایی، جزئی‌نگر رابطه همبستگی معنادار وجود داشت.

استرنبرگ و گریگورنکو^۱ (۱۹۹۷)، سبک‌های تفکر دانش‌آموزان و معلمان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که، معلمان کلاس‌های پایین‌تر، در مقایسه با معلمان کلاس‌های بالاتر، بیشتر به سبک قانون‌گذاری، و کمتر به سبک اجرایی گرایش داشته‌اند (نقل از امامی‌پور، ۱۳۸۶). همچنین، والدیما^۲ و همکاران (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود به بررسی روابط بین سبک رهبری مشاهده شده معلمان، سبک یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی ۷۴۶ دانش‌آموز دبیرستانی پرداختند، در این تحقیق سبک رهبری معلم بر اساس رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری ارزیابی شد. تجزیه و تحلیل چندگانه به‌طور مجزا نشان داد که سبک رهبری معلمان یک فاکتور اصلی تأثیر گذار در پیشرفت تحصیلی است.

توانگر (۱۳۸۳) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه تحلیلی رابطه بین سبک‌های تفکر و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز» انجام داد. در این تحقیق از نه سبک تفکر مورد بررسی همه، به استثنای سبک تفکر قضاوتگر، با عملکردشان در سطح ۰.۵ تا ۱.۰. رابطه همبستگی معنادار دارند. کانو و هیوگز^۳، (۲۰۰۰) با انجام تحقیقی تحت عنوان «سبک‌های تفکر و یادگیری: تحلیل و رابطه متقابلشان و تأثیر بر روی پیشرفت تحصیلی» نشان دادند، بین سبک‌های تفکر و یادگیری یک رابطه متعادل وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که پیشرفت تحصیلی دانشجویان با سبک‌های تفکرشان مرتبط است. افزون بر این، کلارک^۴ و همکاران، (۲۰۱۰)، رابطه میان سبک‌های تفکر با سبک‌های یادگیری و آموزش در دانشجویان فوق لیسانس به بالا را بررسی کردند، نتایج نشان داد که، سه سبک تفکر از

-
1. Sternberg & Grigorenko
 2. Yildirim
 3. Cano & Hughes
 4. Clarke

تئوری خود حکومتی ذهنی استرنبرگ بالاتر از متوسط با سبک‌های یادگیری تئوری فلدر و سیلورمن^۱ همبستگی داشتند. سبک‌های تفکر محافظه‌کار، اجرایی و محلی (جزئی) با سبک‌های یادگیری حسی و ترتیبی ارتباط داشتند.

استیفن^۲، (۲۰۰۸) به بررسی رابطه سبک تفکر کارآفرینان با نوآوری در شرکت‌های چینی مبتنی بر فن‌آوری پرداخت. در این تحقیق ۶۶ نفر شرکت کردند. نتایج نشان داد، تنها سبک تفکر آزادمنشانه با نوآوری رابطه مثبت و معنادار دارد. مشابه با این تحقیق، زارعی ۱۳۸۵، رابطه بین سبک‌های تفکر و نوآوری سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز را بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران رابطه معنی‌دار وجود دارد. سبک تفکر عمل‌گرایی بیشترین رابطه را با نوآوری سازمانی دارد. همچنین، کشتکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی سبک تفکر با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز» نشان داد که بین سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز رابطه وجود دارد و سبک تفکر عمل‌گرایی بیشترین رابطه را با نوآوری سازمانی دارد.

مرور تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد تحقیقاتی که به طور مستقیم به بررسی رابطه سبک تفکر مدیران با سبک رهبری تحولی بپردازند، اندک می‌باشد و تنها در چند مورد رابطه سبک‌های تفکر با سبک‌های رهبری رابطه‌گرایی - وظیفه‌گرایی مورد بررسی قرار گرفته است، ضمن آنکه عمده تحقیقات انجام شده محدود به بررسی رابطه سبک تفکر و پیشرفت تحصیلی، رشد روانی، خلاقیت و نوآوری، شیوه تدریس معلمان و عملکرد مدیران و سایر زمینه‌ها می‌باشد. همانطور که تحقیقات نشان داد سبک‌های تفکر با نوع عملکرد مدیران، و برخی سبک‌های رهبری (رابطه‌گرایی و وظیفه‌گرایی) رابطه وجود دارد. همچنین سبک‌های تفکر با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان، شیوه تدریس معلمان و با روش‌های یادگیری رابطه داشته است. از طرف دیگر بر پایه داده‌های تجربی حاصل از تحقیقات انجام شده، متغیرهای مانند جنسیت، سن افراد، مدرک تحصیلی، سابقه کار نیز در نوع سبک تفکر

و سبک رهبری تأثیر گذار می‌باشند.

در مجموع از مرور پیشینه این نتیجه حاصل شد که به‌رغم تأکید نظریه‌پردازان بر ارزش رهبری، و توجه به سبک‌های رهبری از جمله رهبری تحولی، پژوهشگران در تناسب با آن توجه و تأکید، به مطالعات رهبری توجه لازم نشان نداده‌اند. این خلاء به‌ویژه در مطالعات رهبری در سازمان‌های آموزشی، بیشتر به چشم خورد. چنان که انتظار می‌رفت، نتیجه وجود این کمبود، در مطالعات رهبری در سازمان‌های آموزشی مشهود بود. بنابراین، تحقیق حاضر ضمن شناسایی سبک تفکر مدیران آموزشی بر مبنای دسته بندی اخیر زانک (۲۰۰۲) و تعیین میزان انطباق رفتار مدیران با چهار شاخص رهبری تحولی در نظریه بس و اولیو (۲۰۰۷)، رابطه و نقش سبک‌های تفکر مدیران را در انطباق رفتار آنان با شاخص‌های رهبری تحولی را مورد بررسی قرار داده است.

سوالات پژوهش

- ۱) مدیران آموزشی به کدام یک از سبک‌های تفکر در مدل استرنبرگ گرایش بیشتری داشته‌اند؟
- ۲) آیا در گرایش مدیران به سبک‌های تفکر بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۳) رفتار مدیران با کدام یک از شاخص‌های رهبری تحولی انطباق بیشتری دارد؟
- ۴) آیا در انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۵) آیا بین سبک‌های تفکر مدیران با میزان انطباق رفتار آن‌ها با شاخص‌های رهبری تحولی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

این تحقیق از حیث روش، تحقیق کمی و با استفاده از روش همبستگی انجام شد. در تحقیقات همبستگی رابطه میان متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد (سرمد، حجازی و بازرگان ۱۳۸۴: ۹۰). جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس دولتی دوره ابتدایی شهر نیشابور و کارکنان زیرمجموعه آنان (معلمین و معاونین آموزشی و پرورشی) برابر با ۱۰۲۷ نفر بود که در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ در این مدارس مشغول به کار بودند. با توجه به امکان دسترسی محقق به تمام نفرات جامعه؛ افزایش امکان کنترل اثر متغیرهای مداخله‌گر؛ و بالا بردن اعتبار یافته‌های پژوهش، نمونه‌گیری از مدیران مدارس به صورت سرشماری انجام شد. بدین ترتیب که ۷۲ نفر مدیر مدرسه در بازه زمانی انجام مطالعه پرسشنامه خود ارزیابی سبک‌های تفکر را تکمیل کردند و برای ارزیابی میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی در هر مدرسه با استفاده از روش تصادفی ساده تعداد ۲۷۰ معلم (هر مدرسه به طور متوسط ۳ تا ۴ نفر) انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بود. به این منظور، از دو پرسشنامه سبک‌های تفکر استرنبرگ و واگنر (۱۹۹۲) برای اندازه‌گیری و مشخص نمودن نوع سبک تفکر مدیران و برای تعیین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی از پرسشنامه سنجش رهبری تحولی بس و اولیو، (۱۹۸۵) استفاده شد. برای بررسی پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌های این تحقیق، ابتدا یک آزمون مقدماتی انجام شد که در آن ۳۷ آزمودنی به پرسشنامه سبک‌های تفکر پاسخ دادند. پس از تحلیل نتایج به وسیله نرم افزار Spss، پایایی پرسشنامه سبک‌های تفکر، ۰/۹۲، به دست آمد. همچنین ضریب پایایی خرده آزمون‌ها از ۰/۵۱ برای سبک بیرونی تا ۰/۸۳ برای سبک درونی- با میانگینی برابر ۰/۶۴ به دست آمده است. زانگ (۲۰۰۴)، در تحقیقی برای بررسی سبک‌های تفکر معلمان، ضریب خرده آزمون‌ها را در محدوده‌ای بین ۰/۵۵، برای سبک قضایی تا ۰/۷۶، برای سبک گروه سالاری با میانگین ۰/۶۵، به دست آورد. ضمن آنکه زانگ (۲۰۰۶) در مطالعه دیگری ضریب پایایی برای خرده آزمون‌ها را برای سبک قانونی ۰/۷۱، سبک اجرایی ۰/۷۶، سبک قضایی ۰/۶۱، سبک سلسله مراتبی ۰/۷۲، سبک مونارشی ۰/۷۱، الیگارش ۰/۸۰، سبک آنارشی، ۰/۶۸، سبک کلی ۰/۶۴، سبک جزئی ۰/۶۶، سبک آزادمنشانه ۰/۷۶، سبک محافظه‌کارانه ۰/۷۵، سبک

درونی ۰,۷۷ و سبک بیرونی ۰,۷۹ بدست آورده است. در خصوص پایایی پرسشنامه رهبری تحولی، محقق با توجه به وجه اشتراک سازمانی و نزدیکی زمان اجرای دو تحقیق، به پایایی به دست آمده حاصل از تحقیق انجام شده توسط اطهری (۱۳۸۸)، ۰/۹۸ اعتماد نمود. بررسی روایی پرسشنامه، از طریق تعیین روایی محتوایی، به شیوه داوری تخصصی و از حیث انطباق با بنیان نظری آن توسط سه تن از متخصصان علوم تربیتی صورت گرفت. ضمن آن که، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با سوالات پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، واریانس و انحراف استاندارد و...) و آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل (t) و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

(۱) مدیران آموزشی به کدام یک از انواع سبک‌های تفکر گرایش بیشتری داشته‌اند؟

▼ جدول (۱) شاخص‌های توصیفی سبک‌های تفکر مدیران بر اساس سبک‌های سیزده‌گانه استرنبرگ

Max	Min	Std. D	V	M	سبک‌های تفکر	
۲۸	۵	۴/۹۰	۲۴/۰۱	۱۶/۱۱	قانونی	سبک تفکر نوع ۱
۲۸	۵	۴/۳۲	۱۸/۶۸	۳۴/۲۲	قضایی	
۲۱	۱۱	۲/۲۰	۴/۸۶	۱۸/۱۹	سلسله مراتبی	
۳۴	۱۱	۵/۱۱	۲۶/۱۶	۲۴/۵۴	کلی	
۳۵	۱۹	۳/۶۲	۱۳/۱۶	۲۹/۹۸	آزادمنشانه	
۱۵۰	۹۱	۱۳/۵۷	۱۸۴/۱۶	۱۲۳/۰۵	نمره کل سبک ۱	
۳۵	۱۴	۴/۸۳	۲۳/۳۸	۲۵/۵۶	اجرایی	سبک تفکر نوع ۲
۲۱	۳	۴/۲۹	۱۸/۴۲	۱۲/۰۹	تک سالاری	
۲۵	۶	۴/۵۹	۲۱/۱۲	۱۶/۴۱	جزئی	
۳۴	۶	۶/۲۰	۳۸/۵۲	۱۹/۶۹	محافظه کارانه	
۱۰۲	۴۷	۱۳/۸۷	۱۹۲/۵۷	۷۳/۸۶	نمره کل سبک ۲	

Max	Min	Std. D	V	M	سبک‌های تفکر	
۲۸	۹	۴/۶۰	۲۱/۲۰	۱۷/۸۴	هرج و مرج سالاری	سبک تفکر نوع ۳
۲۴	۴	۴/۹۰	۲۴/۰۸	۱۲/۲۶	گروه سالاری	
۲۲	۳	۴/۲۹	۱۸/۴۶	۹/۶۱	درونی	
۲۸	۱۷	۲/۷۰	۷/۲۹	۲۵	بیرونی	
۹۳	۴۴	۱۱/۴۵	۱۳۱/۱۶	۶۴/۷۲	نمره کل سبک ۲	

n=۷۲

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، در بین سه نوع کلی سبک تفکر بالاترین نمره سبک تفکر مدیران مربوط به سبک نوع یک با میانگین (۱۲۳/۰۵) و در بین سبک‌های نوع یک بالاترین نمره مربوط به سبک قضایی با میانگین (۳۴/۲۲) می‌باشد. ضمن آنکه، در بین سبک‌های مربوط به نوع ۲، بالاترین نمره مربوط به سبک اجرایی با میانگین (۲۵/۵۶) و در دسته سبک‌های نوع سوم بالاترین نمره مربوط به سبک تفکر بیرونی با میانگین (۲۵) می‌باشد. با توجه به میانگین بالای نمرات ۵ سبک قضایی (۳۴/۲۲)، آزادمنشانه (۲۹/۹۸)، اجرایی (۲۵/۵۶)، کلی (۲۴/۵۴) و بیرونی (۲۵) در مقایسه با سایر سبک‌های مورد بررسی، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که مدیران نسبت به سبک‌های نام برده گرایش بیشتری داشته‌اند و این سبک‌ها، سبک‌های تفکر غالب مدیران محسوب می‌شود. همچنین با توجه به این که در میان سبک‌های غالب (دارای بالاترین نمره) سبک‌های تفکر قضایی، آزادمنشانه و کلی جزء سبک‌های نوع یک محسوب می‌شوند، بنابراین، مدیران مورد بررسی در بین سبک‌های تفکر به سبک‌های نوع اول گرایش بیشتری دارند.

(۲) آیا در گرایش مدیران به سبک‌های تفکر بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

▼ جدول (۲): نتایج آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل جهت مقایسه مدیران مرد و زن در سبک‌های سه گانه تفکر

آزمون t			آزمون لونز	مدیران زن		مدیران مرد		متغیرها
p	df	t	نمره F	SD	M	SD	M	
۰/۵۸۲	۷۰	۰/۵۵۳	۰/۱۱۵	۱۳/۱۷۲	۱۲۲/۱۶۶	۱۴/۰۸۷	۱۲۳/۹۴	سبک‌های نوع اول (قانونی، قضایی، سلسله‌مراتبی، کلی، آزادمنشانه)
۰/۴۴۹	۷۰	۰/۷۶۲	۰/۱۳۰	۱۳/۶۵۹	۷۲/۶۱۱	۱۴/۱۷۱	۷۵/۱۱۱	سبک نوع دوم (اجرایی، تک‌سالاری، جزئی و محافظه‌کارانه)
۰/۴۷۵	۷۰	۰/۱۱۵	۲/۵۴۷	۱۰/۳۴۹	۶۳/۷۵۰	۱۲/۵۳	۶۵/۶۹	سبک نوع سوم (هرج مرج سالاری، گروه‌سالاری، درونی و بیرونی)

* $p < 0/50$ $n = 36$ و $n = 36$

مطابق با داده‌های جدول (۲) نتیجه آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل در ارتباط با مقایسه گرایش مدیران مرد و زن به سه نوع کلی سبک تفکر نشان داد که، سطح معنی‌داری بدست آمده برای هر سه نوع سبک تفکر ($p < 0/05$) می‌باشد، بنابراین، فرض برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود؛ یعنی به رغم بالاتر بودن نمره میانگین مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن، این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد. یعنی در میزان گرایش مدیران مورد مطالعه به سبک‌های نوع اول، دوم و سوم بر حسب زن یا مرد بودن آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

(۳) رفتار مدیران با کدام یک از شاخص‌های رهبری تحولی انطباق بیشتری دارد؟

▼ جدول (۳) داده‌های توصیفی شاخص‌های رهبری تحولی مدیران بر اساس مدل بس و اولیو

Max	Min	Std. D	V	M	شاخص‌های رهبری تحولی
۶۵	۳۵	۶,۲۵	۳۹/۰۹	۵۳,۰۷	نفوذ آرمانی
۵۸	۳۴	۵,۳۷	۲۸/۸۴	۴۹,۱۱	تحریک ذهنی

Max	Min	Std. D	V	M	شاخص‌های رهبری تحولی
۱۰۲	۵۶	۱۰,۲۵	۱۰۵/۱۴	۸۴,۸۲	انگیزش الهام بخش
۹۲	۵۴	۸,۶۰	۷۴/۰۷	۷۷,۳۱	ملاحظات فردی

n=۷۲

همان‌گونه که داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد، بالاترین نمرات مدیران بر اساس نزدیکی رفتار آن‌ها به شاخص‌های رهبری تحولی به ترتیب مربوط به شاخص انگیزش الهام بخش با میانگین (۸۴,۸۲) و پایین‌ترین نمره مربوط به شاخص تحریک ذهنی با میانگین (۴۹,۱۱) می‌باشد. ضمن آنکه نمره مدیران در شاخص ملاحظات فردی (۷۷,۳۱) و نفوذ آرمانی برابر با (۷۷,۳۱) می‌باشد. بنابراین، با توجه به داده‌های جدول بالا، رفتار مدیران مورد مطالعه از حیث انطباق با شاخص‌های رهبری تحولی، به شاخص انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی نسبت به شاخص‌های نفوذ آرمانی و تحریک ذهنی انطباق بیشتری داشته است.

(۴) آیا در انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

▼ جدول (۴): نتایج آزمون میانگین برای گروه‌های مستقل جهت تعیین معنی‌داری میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی بر حسب جنسیت آنان

متغیرها		مدیران مرد		مدیران زن		آزمون لونز		آزمون t	
		SD	M	SD	M	نمره F	t	df	p
نفوذ آرمانی	۵۴/۷۰	۵/۰۰۶	۵۱/۴۴	۶/۹۸	۳/۲۱۵	۳/۲۷۶*	۲/۲۷۶*	۷۰	۰/۰۲۶
تحریک ذهنی	۵۰/۴۳	۴/۲۷	۴۷/۷۹	۶/۰۵	۴/۱۹۹	۲/۱۳۶*	۲/۱۳۶*	۶۲/۶۰	۰/۰۳۷
انگیزش الهام‌بخش	۸۷/۱۲	۷/۹۰	۸۲/۵۱	۱۱/۸۲	۵/۴۹۲	۱/۹۴۷*	۱/۹۴۷*	۶۱/۰۸	۰/۰۵۶
ملاحظات فردی	۷۹/۴۸	۶/۹۵	۷۵/۱۳	۹/۶۰	۴/۲۷۸	۲/۲۰۴*	۲/۲۰۴*	۶۳/۷۹	۰/۰۳۱

* p < ۰/۵۰ n=۳۶ و ۳۶

برای مقایسه میزان انطباق رفتار مدیران مرد و زن با شاخص‌های رهبری تحولی با اجرای آزمون لونز، برابری واریانس‌ها محرز گردید و بر این اساس آزمون t اجرا شد. نتیجه تحلیل داده‌ها با اجرای آزمون t و سطح معنی‌داری برای هر یک از شاخص‌های رهبری تحولی به ترتیب برای شاخص نفوذ آرمانی برابر با $(t=2/p276, 0/05)$ ، برای شاخص تحریک ذهنی برابر با $(t=2/p136, 0/05)$ ، برای شاخص انگیزش الهام بخش برابر با $(t=1/p947, 0/05)$ و برای شاخص ملاحظات فردی نیز $(t=2/p204, 0/05)$ به دست آمد. با توجه به این که، سطح معنی‌داری مشاهده شده برای تمام متغیرهای مورد بررسی کوچک تر و یا مساوی با $0/05$ می‌باشد؛ بنابراین، فرض برابری میانگین‌ها پذیرفته نمی‌شود؛ یعنی انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی بر جنسیت مدیران به لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری می‌باشد. به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت مدیران در انطباق رفتارشان با شاخص‌های رهبری تحولی تفاوت وجود دارد و با عنایت به این که، نمره میانگین مدیران مرد از مدیران زن در تمامی متغیرها بیشتر می‌باشد؛ بنابراین، رفتار مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن انطباق بیشتری با شاخص‌های رهبری تحولی داشته است.

(۵) آیا بین سبک‌های تفکر مدیران با میزان انطباق رفتار آن‌ها با شاخص‌های رهبری تحولی رابطه معناداری وجود دارد؟

▼ جدول (۵): آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سبک‌های تفکر مدیران با میزان انطباق رفتار آن‌ها با شاخص‌های رهبری

متغیرها	M	SD	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)
سبک‌های نوع ۱	۱۲۳/۰۵	۱۳/۵۷	-							
سبک‌های نوع ۲	۷۳/۸۶	۱۳/۸۷	۰/۵۶۷** ۰/۰۰۰	-						

(۸)	(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	SD	M	متغیرها		
						۰/۷۰۸*** ۰/۰۰۰	۰/۵۷۲*** ۰/۰۰۰	۱۱/۴۵	۶۴/۷۲	(۳) سبک‌های نوع ۳		
					-۰/۰۴۳ ۰/۷۲۲	-۰/۰۴۸ ۰/۶۸۹	-۰/۰۳۴ ۰/۷۷۷	۶/۲۵۲	۵۳/۰۷۵	(۴) نفوذ آرمانی		
					۰/۹۳۵*** ۰/۰۰۰	-۰/۱۰۷ ۰/۳۷۰	-۰/۱۱۴ ۰/۳۴۲	۵/۳۷۰	۴۹/۱۱۴	(۵) ذهنی تحریک		
					۰/۹۳۷*** ۰/۰۰۰	۰/۹۵۲*** ۰/۰۰۰	-۰/۱۲۰ ۰/۳۱۷	-۰/۱۲۲ ۰/۳۰۹	۱۰/۲۵۴	۸۴/۸۲۰	(۶) روحی انگیزه	
					۰/۹۷۴*** ۰/۰۰۰	۰/۹۳۰*** ۰/۰۰۰	۰/۹۵۵*** ۰/۰۰۰	-۰/۰۸۳ ۰/۴۸۸	-۰/۰۷۴ ۰/۵۳۶	-۰/۰۸۱ ۰/۵۰۱	(۷) فردی ملاحظات	
					۰/۹۹۸*** ۰/۰۰۰	۰/۹۹۰*** ۰/۰۰۰	۰/۹۶۳*** ۰/۰۰۰	۰/۹۷۷*** ۰/۰۰۰	-۰/۰۹۳ ۰/۴۳۷	-۰/۰۹۳ ۰/۴۳۵	-۰/۰۸۴ ۰/۴۸۲	(۸) رهبری نمره کل

** p < ۰/۱۰ n = ۷۲

همان‌گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود با اجرای آزمون همبستگی پیرسون رابطه معنی داری بین انواع سبک‌های تفکر مدیران با میزان انطباق رفتار آن‌ها با شاخص‌های رهبری مشاهده نشد. اما رابطه میان هر یک از شاخص‌های رهبری تحولی با یکدیگر و همچنین بین انواع سبک‌های نوع اول، دوم و سوم با یکدیگر رابطه همبستگی مستقیم و معنادار مشاهده می‌شود.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق نقش سبک‌های تفکر مدیران آموزشی در انطباق رفتار آنان با شاخص‌های رهبری تحولی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیران مورد مطالعه در بین ۱۳ سبک تفکر معرفی شده در مدل استرنبرگ به ۵ سبک تفکر قضایی، آزادمنشانه، اجرایی، بیرونی و کلی گرایش بیشتری نشان داده‌اند. در بین ۵ سبک مذکور، سبک‌های تفکر قضایی، آزادمنشانه و کلی در دسته سبک‌های نوع اول قرار می‌گیرند. اما سبک تفکر اجرایی مربوط به دسته دوم سبک‌های تفکر و سبک تفکر بیرونی مربوط به دسته سوم سبک‌های تفکر در دسته‌بندی زانگ و استرنبرگ (۲۰۰۲) از سبک‌های تفکر قرار می‌گیرند. به زعم زانگ و استرنبرگ سبک‌های تفکر نوع اول، مولد خلاقیت بوده، سطوح بالاتری از پیچیدگی شناختی را طلب می‌کنند و به عنوان ارزش‌های انطباقی یا سازگار در نظر گرفته شده‌اند در حالی که سبک‌های نوع دوم فرد را به تبعیت از هنجارها و وضعیت موجود رهنمون ساخته و سطوح پایین‌تری از پیچیدگی شناختی را در بر می‌گیرند. بر این اساس می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که، مدیران آموزشی ضمن تمایل به قرار داشتن در گروه سبک‌های نوع اول (میل به خلاقیت و نوآوری در کارها، ارزیابی و به نقد کشیدن شیوه‌های موجود کاری و برخورد از یک نگاه کل‌گرا به مسایل) به خاطر فضای حاکم بر شرایط کاری و شغلی یعنی قرار دادن رفتار و کارهای خود در یک چارچوب تعیین شده و از قبل تعیین شده نسبت به سبک تفکر اجرایی و بیرونی نیز تمایل نشان داده‌اند. یافته‌های مربوط به این سؤال با نتایج تحقیقات رضوی (۱۳۸۷)، شکری و همکاران (۱۳۸۵ و ۱۳۸۸) و سروقند و همکاران (۱۳۸۹) در نتایج به دست آمده در رابطه با گرایش دانشجویان و دانش‌آموزان به سبک‌های آزادمنشی، قضایی، اجرایی، کلی و بیرونی هم‌خوانی دارد. همچنین نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر با نتایج تحقیق انجام شده توسط چنگ^۱ (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. یافته‌های مربوط به سؤال اول اصلی همچنین دسته‌بندی زانگ^۲ (۲۰۰۲) از سبک‌های تفکر را نیز تأیید می‌کند، بدین ترتیب که سبک‌های تفکر مدیران مورد مطالعه در تحقیق حاضر به سه سبک از سبک‌های

1. Chang

2. Zhang

نوع اول (یعنی سبک‌های قضایی، کلی و آزادمنشانه)، به سبک اجرایی از سبک‌های نوع دوم و به سبک بیرونی از سبک‌های نوع سوم نزدیک می‌باشد.

یافته‌های به دست آمده از سؤال دوم نشان داد در میزان گرایش مدیران به هر یک از سبک‌های تفکر نوع اول، دوم و سوم بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. به بیان دیگر، مدیران مرد و زن در سبک‌های تفکر با یکدیگر تفاوتی ندارند. یافته مذکور با نتایج تحقیقات زانگ^۱، (۱۹۹۹)، (۲۰۰۱) و (۲۰۰۲)؛ همسو و با تحقیقات انجام شده توسط چنگ^۲ (۲۰۰۱)، زانگ، (۲۰۰۸)، رضوی و شیرینی، (۱۳۸۷) همسو نمی‌باشد. با توجه به زمینه انجام تحقیق یعنی مدارس و جایگاه شرکت کنندگان در تحقیق یعنی مدیران مدارس به نظر می‌رسد عدم تفاوت در سبک‌های تفکر مدیران زن و مرد به خاطر موقعیت شغلی یکسان، رویه کاری مشابه و انتظارات واحد سازمانی و همکاران از آنان باشد. هر چند که ممکن است این یافته (عدم تفاوت در سبک‌های تفکر و نزدیکی و دوری به سبک‌های غالب) درباره کل مدیران مورد مطالعه کاملاً صدق نکند، اما در تحقیق حاضر، به طور کلی بین مدیران زن و مرد در سبک‌های تفکر تفاوت معناداری وجود نداشت.

یافته‌های مربوط به سؤال دوم تحقیق نشان داد، رفتار مدیران آموزشی از لحاظ انطباق با شاخص‌های رهبری تحولی به شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی نزدیک‌تر است. به بیان دیگر از دیدگاه معلمان مدارس به عنوان پیروان رهبر آموزشی مدرسه یعنی مدیران رفتار مدیران در بین چهار شاخص رهبری تحولی به شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی نسبت به دو شاخص دیگر یعنی نفوذ آرمانی و تحریک ذهنی نزدیک‌تر هستند. یافته‌های این سؤال با نتایج تحقیق نورشاهی و یمنی (۱۳۸۵) هم‌خوانی دارد، در این تحقیق آنان نیز مدیران مورد مطالعه (رؤسای دانشگاه‌ها) در شاخص انگیزش الهام بخش و نفوذ ایده‌آل نمرات بالایی کسب کرده‌اند. ضمن آنکه نتایج تحقیق حاضر به طور نسبی یافته‌های تحقیق اطهری (۱۳۸۸) به ویژه انطباق رفتار مدیران مورد مطالعه را با شاخص‌های انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تأیید می‌کند.

1.Zhang

2.Chang

یافته‌های به دست آمده در پاسخ به سؤال چهارم نشان داد که در نمونه تحقیق، نمره رهبری تحولی مدیران زن و مرد مدارس آموزشی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات تریسی، (۲۰۰۲) و مرتضوی، ۱۳۸۴ مشابه و با نتایج تحقیقات ماندل و فروانی (۲۰۰۳)، سالی (۱۹۹۸)، دراسکت (۱۹۹۴) و اطهری (۱۳۸۸) که در تحقیق خود به نتایج تحقیقات وودز (۲۰۰۸)، لالی (۲۰۰۸)، منینگ (۲۰۰۲)، اوشاگیمی و جیل (۲۰۰۳)، اشاره کرده است؛ متفاوت بود. فضای حاکم بر مدارس، روابط نزدیک و صمیمانه مدیر با همکاران، شناخت مدیر از کارکنان و توجه به نیازهای آنان سبب شده تا محیط مدارس ابتدایی به محیطی توأم با صمیمیت و روابط همدلانه تبدیل شود و مدیران مرد در نقش رهبر مدرسه علاوه بر تأکید بر ارزش‌ها و هنجارهای سازمان و روابط رسمی نسبت به بعد رابطه‌گرایی و توجه به شاخص‌های رهبری تحولی از جمله انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تمایل نشان دهند، و از نظر کارکنان خود توانسته‌اند ویژگی‌های مربوط به این شاخص‌ها را در رفتار خود به نمایش بگذارند.

یافته‌های مربوط به سؤال پنجم در تحقیق حاضر، نشان داد اگر چه بین انواع سبک‌های تفکر نوع اول، دوم و سوم با یکدیگر و همچنین بین شاخص‌های رهبری تحولی با یکدیگر رابطه همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد؛ اما بین هیچ یک از انواع سبک‌های تفکر مدیران با شاخص‌های سبک رهبری تحولی مدیران رابطه همبستگی معناداری مشاهده نشد. به عبارت دیگر یافته‌های مربوط به این سؤال مبین آن است که سبک‌های تفکر نقش تعیین‌کننده‌ای در میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحولی نداشته است و پیش فرض محقق مبنی بر وجود رابطه میان سبک‌های تفکر مدیران آموزشی با سبک رهبری تحولی آنان رد می‌شود. در تفسیر نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که سبک‌های تفکر هر یک به صورت جداگانه نمی‌توانند به عنوان یک سبک متعلق به یک فرد در نظر گرفته شوند. استرنبرگ (۱۹۹۷) معتقد است سبک‌ها مانند توانایی‌ها تا حدود زیادی حاصل تعامل فرد با محیط و قابل توسعه و تحول‌اند، به عبارت دیگر، سبک‌ها سیال‌اند؛ به این معنا که سبک‌های متفاوت چه بسا در موقعیت‌های متفاوتی به کار گرفته شوند. فردی که در یک موقعیت به سبک خاصی عمل می‌کند، ممکن است در موقعیتی دیگر به سبک دیگری عمل

کند. با توجه به اینکه محیط مدارس و سازمان‌های آموزشی تحت تأثیر متغیرهایی زیادی قرار می‌گیرد، شاید سبک‌های تفکر به تنهایی نتواند در بروز شاخص‌های رهبری تحولی در رفتار مدیران تأثیر مستقیم داشته باشد. بنابراین، این سبک‌ها در تعامل با یکدیگر و بر حسب موقعیتی که افراد در آن قرار دارند، می‌توانند رفتار فرد را تحت تأثیر قرار دهند.



منابع

- استرنبرگ، رابرت. جی (۱۳۸۱). سبک‌های تفکر، ترجمه علاالدین اعتمادی اهری و علی اکبر خسروی، تهران: پژوهش دادار.
- اطهری، عاطفه (۱۳۸۸). «رابطه نگرش کارکنان به سبک رهبری تحولی مدیران با میزان بهسازی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد» پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- امامی پور، سوزان و شمس اسفندآباد، حسن (۱۳۸۶). سبک‌های یادگیری و شناختی (نظریه‌ها و آزمون‌ها)؛ تهران: سمت.
- انصاری رانی، قاسم و ارسطو، ایمان (۱۳۸۴). رابطه هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین در مدیران صنعت بیمه، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. صص: ۱-۱۴
- توانگر، زهرا (۱۳۸۳). «بررسی تحلیلی رابطه بین سبک‌های تفکر و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شیراز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- حسینی سرخوش، سید مهدی (۱۳۸۹). چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص: ۵۹-۷۲.
- حقیقت جو، زهرا و همکاران (۱۳۸۷). «رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور»، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره هفتم، شماره اول، بهار، صص ۲۰-۱۳.
- رضوی، عبدالحمید؛ و احمد علی شیری؛ (۱۳۸۴). «بررسی تطبیقی رابطه بین سبک‌های تفکر دختران و پسران دبیرستانی با پیشرفت تحصیلی آنان»، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۲، سال چهارم، تابستان ۸۴، صص ۱۰۷-۸۶.
- زارعی، عبدالرسول (۱۳۸۵). «بررسی رابطه بین انواع سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز»، پایانه کارشناسی ارشد، شیراز، دانشگاه شیراز.
- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و حجازی، الهه (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
- سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و معصومی، فائزه (۱۳۸۹). رابطه‌ی بین سبک‌های تفکر با

خود کارآمدی جوانان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شیراز، فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه، سال اول، شماره‌ی چهارم، صص ۱۳۳-۱۵۴.

سیف، علی اکبر (۱۳۸۳). روانشناسی تربیتی، تهران: انتشارات آگاه.

شکری، امید و دیگران (۱۳۸۸). "کاربردپذیری نظریه خود‌مدیریتی روانی استرنبرگ در موقعیت‌های تحصیلی: سبک‌های تفکر و پنج رگه شخصیتی"، مجله علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸، صص ۲۸۶-۲۷۹.

کشتکارن، علی و دیگران؛ (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین انواع سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های شیراز. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۷، شماره ۴، صص: ۳۳-۴۰.

نوبین‌نام، غلامعباس؛ شکرکن، حسین؛ مهربانی زاده هنرمند (۱۳۸۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هشتم، شماره‌های ۳ و ۴-صص: ۸۷-۱۰۴.

نورشاهی، نسربین و محمد یمینی دوزی سرخابی (۱۳۸۵). "بررسی رابطه سبک شناختی و سبک رهبری در میان رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی"، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۱.

Bass, B.M. & Avolio, B. (1994). shatter the Glass ceiling: women may make better Managers. Human resource management, 33, 549-56.

Bass, B. M. & Avolio B. J. (1993). "Transformational Leadership and Organizational Culture", Public Administration Quarterly, Vol. 17, No. 1, pp.112-122.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2007). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training, Vol 14(5). pp. 21-27.

Boenke.k, Bontis .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003) Transformational

- leadership, *Leadership and Organizational journal*, Vol.1, No.24, p.5-6.
- Cano-García, Francisco and Hughes, Elaine Hewitt(2000) «Learning and Thinking Styles: An analysis of their interrelationship and influence on academic achievement», *Educational Psychology*, 20: 4, 413 — 430.
- Cheng, Y. Y., Chang, J. F., Guey, C. C., Wun, C. L., & Chen, Y. W. (2001). A Study of Thinking Styles and Their Relevant Variables of Junior High School Principals in Taiwan, Paper presented at the AARE Conference in Fremantle, Australia, Dec. 4th, 2001.
- Clarke, Tricia A. , Lesh, Jennifer J. , Trocchio, Jennie S. and Wolman, Clara(2010) «Thinking styles: teaching and learning styles in graduate education students», *Educational Psychology*, 30: 7, 837 — 848.
- Druskat V. U. (1994). Gender and Leadership Style: Transformational and Transactional Leadership In The Roman Catholic Church. *Leadership Quarterly*, 5(Z), 99-119.
- Gardner, L. and Stough, C. (2002) , “Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23 No. 2, pp. 68-78.
- Gul. H. & Ince, M.(2011) , An Empirical Research from Turkey to Determine the Relations between Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior, *European Journal of Scientific Research*, Vol.52 No.4 (2011) , pp.528-552.
- Kim, Mihyeon. (2009) , The Relationship between Thinking Style Differences and Career Choice for High-Achieving High School Students, A Dissertation Presented to The Faculty of the School of Education The College of William and Mary in Virginia.
- Mandell B. and Pherwani Sh. (2003). Relationship Between Emotional

Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, No. 3:387-404.

Melanie S. Jones, Ed.D (2006). “ thinking style differences of female college and university presidents: a national study”. Dissertation submitted to the Faculty of the Marshall University, Graduate College in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Educational Leadership.

NIELSEN, K. , YARKER J . , BRENNER S. -O., RANDALL R. & BORG V. (2008) The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people. *Journal of Advanced Nursing* 63(5) , 465–475.

Sally A. C. (1998). Gender Differences in Transformational Leadership: An Examination of Superior, Leader, and Subordinate Perspectives, *Sex Roles*, Vol. 39: 880-901.

Sternberg, R. (1997). *Thinking styles*. Cambridge: Cambridge University Press.

Stephen, Ko. (2008) , DO THINKING STYLES OF ENTREPRENEURS MATTER IN INNOVATION?, *Journal of Global Business and Technology*, Volume. 4, Number 2: 24-33.

Storey, Anne(2004) <The problem of distributed leadership in schools>, *School Leadership & Management*, 24: 3, 249 — 265.

TRACEY T. M. (2002) Gender, managerial level, transformational leadership and work satisfaction, *Women in Management Review*, volume 17. Number 5: 207-216.

Yildirima, O. , Acarb, A. C. , Bulc, S. and Sevincb, L. (2008) , Relationships between teachers’ perceived leadership style, students’ learning style,

- and academic achievement: a study on high school students. *Educational Psychology*, Vol. 28, No. 1, January 2008, 73–81.
- Zhang, Li-Fang and Sternberg, Robert J.(2002) <Thinking styles and teachers' characteristics>, *International Journal of Psychology*, 37: 1, 3 — 12.
- Zhang, Li-Fang. (2002) , *Thinking Styles and Cognitive Development*, *The Journal of Genetic Psychology*, 2002, 163(2) , 179–195.
- Zhang, L.F. (2002) , *Thinking Styles and Modes of Thinking: Implications for Education and Research*, *The Journal of Psychology*, 2002, 136(3) , 245–261.
- Zhang, L.F. (2006). Does student-teacher thinking match/mismatch matter in students' achievement? *Educational Psychology*, 26(3) , 395–409.
- Zhang, L.F. & Higgins, Paul. (2008). The predictive power of socialization variables for thinking styles among adults in the workplace, *Learning and Individual Differences* 18 (2008) 11–18.
- Zhang, L.F. (2008). Teachers' Styles of Thinking An Exploratory Study, *The Journal of Psychology*, 2008, 142(1) , 37–55.
- Zhang, L.F., (2010) , Further investigating thinking styles and psychosocial development in the Chinese higher education context, *Journal of Learning and Individual Differences* (2010) doi:10.1016/j.lindif.2010.04.011.