

بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹

حسین مهرداد^۱، پری بیرانوند^{۲*}

^۱ دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران
^۲ دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران (عهده دار مکاتبات)

چکیده

هدف از این پژوهش «بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹» بوده است. جامعه آماری این پژوهش ۷۶ نفر بود که براساس جدول مورگان ۶۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده شیوه قرعه‌کشی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش دو پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ-واگنر و پرسشنامه پذیرش تغییر رابرت هلر بود. برای روایی این دو ابزار از نظر متخصصان و جهت پایایی از آلفای کرنباخ استفاده شد، که مقدار آن برای پرسشنامه سبک تفکر ۰/۹۶ و برای پرسشنامه تغییر ۰/۹۳ به دست آمده است. داده‌های به دست آمده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از شیوه‌های مناسب آماری از قبیل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس، آزمون‌های تعقیبی و ضریب همبستگی پیرسون به تناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد: سبک غالب تفکر در بین مدیران مدارس راهنمایی شهر خرم آباد اجرایی و قضاوت‌گر است. سبک تفکر قضاوت‌گر و اجرایی در (طبقه بالا) در بین آنها دیده می‌شود. در رابطه با میزان پذیرش تغییر بیشتر مدیران ۵۸.۱ درصد به عنوان عامل تغییر عمل می‌کنند، ۳۸.۷ درصد از مدیران ضرورت تغییر را درک می‌نمایند و ۳.۲ درصد مدیرانی هستند که در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. همبستگی محاسبه شده بین سطوح مختلف سبک‌های تفکر و پذیرش تغییر توسط مدیران نشان داد بین سطوح سبک تفکر قضاوت‌گر، قانون‌گذار و اجرایی با پذیرش تغییر رابطه معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر، پذیرش تغییر، رابطه بین سبک تفکر و پذیرش و تغییر

۱- مقدمه

تغییر به معنای سیر به مقصد جدید است که همواره با ترس و کنجکاوی همراه می‌باشد. در عین حال مدیریت تغییر به معنای قدرت دادن به سازمان و افراد آن برای به عهده گرفتن مسئولیت‌های جدید در جهت آینده خودشان است (حنیفی، ۱۳۸۳، ص ۵۸). مطابق با تعریف «هنسن^۲» نیز تغییر در سازمان فرآیند تحول و دگرگونی است که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها یا بروندادهای پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد (هنسن، به نقل از نائلی، ۱۳۷۰، ص ۳۳۰). تغییر در ابعاد مختلف اتفاق می‌افتد. این ابعاد را به چهار طبقه تقسیم کرده‌اند که عبارتند از: تغییر در ساختار، تغییر در تکنولوژی، تغییر در مکان و تغییر در افراد. مقصود از تغییر در افراد این است که در نگرش‌ها، مهارت‌ها، انتظارات، پنداشت‌ها و برداشت‌ها و یا در رفتار افراد تغییراتی ایجاد کرد (رابینز^۳، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۲۲).

در عصر حاضر سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند و بنابراین به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق و کارآمد می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (آقایی فیشنانی، ۱۳۷۷، ص ۱۲۵). چرا که به گفته تافلر^۱ «تنها با بهره‌گیری خلاقانه از تغییر برای هدایت کردن خود تغییرات است که می‌توانیم از آسیب شوک آینده در امان بمانیم و به آینده‌ای بهتر و انسانی‌تر دست یابیم» (تافلر، ۱۹۷۴، به نقل از کامرانی، ۱۳۷۳، ص ۵۰۰). در تعریف پدیده تغییر گفته شده است تغییر، ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد اما نوآوری اتخاذ ایده‌هایی است که برای سازمان جدید است. بنابراین، تمام نوآوری‌ها منعکس کننده یک تغییرند، اما تمام تغییرها نوآوری نیستند (آقایی فیشنانی، ۱۳۷۷، ص ۲۶) همچنین

2- Henson
3- Robbins

* gavanan110@yahoo.com
1- Toffler

سبک تفکر قانون‌گذار

افراد قانون‌گذار دوست دارند قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح ریزی و سازماندهی نشده باشند (سیف، ۱۳۸۷، ص ۲۷۵).

سبک تفکر اجرایی

افراد با سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است (همان منبع، ص ۲۷۶).

سبک تفکر قضاوت‌گر

افراد قضاوت‌گر مایلند قوانین و مراحل انجام کار را ارزیابی کرده و درباره هر چیزی قضاوتی داشته باشند (همان منبع، ص ۲۷۶).

رابطه سبک‌های تفکر با متغیرهای متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. زانگ پژوهش‌های متعددی را پیرامون سبک‌های تفکر انجام داده است. زانگ^{۱۱} (۲۰۰۲) نشان داد که سبک‌های تفکر و رشد شناختی به هم وابسته‌اند و هرچقدر رشد شناختی بیشتر باشد فرد گرایش به استفاده از طیف وسیع‌تری از سبک‌های تفکر دارد. همچنین زانگ (۲۰۰۲) نشان داد که بین سبک‌های تفکر و صفات شخصیتی براساس پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت تفاوت وجود دارد.

در مورد سبک تفکر و نوآوری سازمانی نتایج متفاوتی حاصل شده است که برخی این رابطه را تأیید و بعضی به عدم ارتباط این دو متغیر اشاره کرده‌اند. در مطالعه سال ۱۹۹۹ که در خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار بر نوآوری مدیران بین سبک تفکر و نوآوری مدیران همبستگی وجود داشت (فورد^{۱۲}، ۱۹۹۹). استرنبرگ و لوبارت^{۱۳} (۱۹۹۱) به نقل از سروقد و همکاران، (۱۳۸۹، ص ۱۳۶) در پژوهشی نشان دادند که سبک‌های تفکر با خلاقیت رابطه دارند و افراد خلاق به سبک‌های تفکر قانون‌گذاری و کلی‌گرایش دارند.

اینورگبو^{۱۴} (۲۰۰۶) در تحقیق خود نتیجه گرفت که همبستگی بالایی بین سبک‌های تفکر و رویکردهای یادگیری وجود دارد. زارعی (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که بین سبک تفکر و نوآوری مدیران رابطه وجود دارد و مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد بطور معناداری نوآوری سازمانی بیش‌تری دارند.

سبک‌های تفکر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های مختلف مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی و معرفت‌شناختی قرار گرفته‌اند. در روانشناسی این سازه در حوزه‌های مختلف شخصیت، شناخت، ارتباطات، انگیزش، ادراک و یادگیری گسترش یافته است (امامی پور، ۱۳۸۲، ص ۳۷). نظریه‌ها و مدل‌های بسیاری برای توصیف سبک‌ها طراحی و ارائه شده‌اند. تمامی این نظریه‌ها و مدل‌ها بر این موضوع توافق دارند که تفاوت‌های

اگر قرار است تغییر و تحول تحقق یابد باید شیوه تفکر انسان‌ها دگرگون شود. عدم توفیق در این مهم عامل عمده شکست مدیران اجرایی است. (کرینر^۴، به نقل از حسین نژاد، ۱۳۸۱، ص ۵۰).

تفکر یکی از مهم‌ترین مباحثی است که همواره توجه بسیاری را به خود جلب کرده است بررسی تاریخی این موضوع نیز نشان می‌دهد که نظریات مطرح شده در این زمینه عمری بس طولانی دارد. با این حال در دیدگاه‌های جدید تعلیم و تربیت، تفکر مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است به نحوی که امروزه رشد، پرورش و ارزشیابی تفکر یکی از کارکردهای اساسی تعلیم و تربیت است. در مطالعات مدیریتی نیز بحث درباره تفکر و شیوه‌های ادراکی مدیران جایگاه خاصی به خود اختصاص داده است زیرا تفکر مدیر به طور مستقیم تأثیر خود را در تصمیم‌ها، طرح‌ها، رفتارها، نحوه برخورد با مسائل و شرایط گوناگون در سطح سازمان متجلی می‌سازد. به طوری که می‌توان از این نوع نتایج نحوه تدوین و تنظیم تفکر مدیر را ردیابی کرد (زارعی، ۱۳۸۵، ص ۲).

سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول رویگردان نبوده، بلکه حتی خود می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (کشتکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۴).

رابرت استرنبرگ^۵ شیوه‌های متفاوت افراد را در پردازش اطلاعات، «سبک‌های تفکر» نامگذاری کرده است. از نظر وی سبک تفکر روش رجحان یافته تفکر است. سبک تفکر یک توانایی نیست بلکه چگونگی استفاده فرد از توانایی‌هایش است. توانایی به «خوب از عهده کاری برآمدن» اشاره دارد، در حالی که سبک به این امر که فرد «دوست دارد؛ چگونه کاری را انجام دهد» اشاره دارد. دو فرد با توانایی‌های یکسان ممکن است سبک‌های متفاوتی داشته باشند. سبک‌های متفاوت نه خوب هستند و نه بد، بلکه متفاوت اند (رضوی و وشیری، ۱۳۸۴، ص ۸۸). استرنبرگ با ارایه نظریه «خودگردانی ذهنی» سبک‌های تفکر را در ۱۳ سبک مطرح می‌نماید که در ۵ بعد کارکردها^۶ (قانون‌گذارانه، قضایی و اجرایی)، اشکال^۷ (مونارکی، الیگارکی، آنارکی و سلسله مراتبی)، سطوح^۸ (کلی و جزئی)، دامنه‌ها^۹ (درونی و بیرونی) و گرایش‌ها^{۱۰} (آزادمنشانه و محافظه کارانه) طبقه‌بندی می‌شود (فرخی و سیف، ۱۳۸۴، ص ۱۸).

تفکر را از نظر عملکرد به سه دسته تقسیم می‌کنند:

- 4-Kriener
- 5- Sternberg
- 6- Functions
- 7- Forms
- 8- Levels
- 9- Scope
- 10- Lenning

11- Zang
12- Ford
13- Loubart
14- Enorgb

در موفقیت و پیشرفت فرد دارد در سطح گسترده تر در سازمان تطابق متناسب سبک‌های تفکر و تغییر می‌تواند سبب شکوفایی سازمان شود. سبک‌های تفکر از اهمیت بسیاری برخوردارند، چه بسا افرادی که به دلیل ناهماهنگی سبک تفکرشان با محیط به ناتوانی محکوم می‌شوند و به جای توجه به توانایی‌های آنان در موقعیت‌های متناسب با سبک تفکرشان، کنار گذاشته می‌شوند و ما اغلب فریفته این بازی می‌شویم. اگر سبک‌های تفکر را در نظر بگیریم، خطر از دست‌دادن بهترین افراد باهوش را به خاطر مفاهیم گیج‌کننده‌ای مانند تیزهوش یا برتر خواهیم داشت در واقع افراد تیزهوشی که فقط به خاطر فقدان سبکی که ما برای آنها ترجیح داده‌ایم، از نظر دور می‌مانند. با انجام این تحقیق به مدیران کمک می‌شود تا تصویر ذهنی که از خود و دیگران دارند مورد بازنگری و احتمالاً اصلاح قرار بدهند، پیش‌دوری‌های خود را بشناسند و بدانند که دیگران دوست دارند چگونه تصویری از آنها داشته باشند.

پرداختن به مسائل سازمان‌های آموزشی و تلاش برای شناسایی و تقویت عناصر کلیدی و مؤثر در موفقیت یا شکست این گونه سازمان‌ها از وظایف مهم محققان است، در این میان توجه به مدیران مدارس به منظور مطالعه عوامل تأثیرگذار بر کار آنها امری مهم به شمار می‌آید. زیرا می‌تواند سازمان‌های آموزشی را در رسیدن به اهداف خود یاری نماید. دو مورد از این عوامل مهم و شاید مهم‌ترین آنها تفکر و پذیرش تغییر در مدیران است. اما علی‌رغم اهمیت این عوامل تاکنون تحقیق زیادی در زمینه آنها در کشور ما بویژه در شهرستان خرم‌آباد انجام نشده است.

هدف پژوهش حاضر پی‌بردن به رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد در غالب اهداف جزئی زیر است:

- ۱- شناخت سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد.
 - ۲- شناخت میزان پذیرش تغییر در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد.
 - ۳- تشخیص رابطه سبک تفکر قانون‌گذار با میزان پذیرش تغییر از سوی مدیران مدارس مورد مطالعه.
 - ۴- تشخیص رابطه سبک تفکر قضاوت‌گر با میزان پذیرش تغییر از سوی مدیران مدارس مورد مطالعه.
 - ۵- تشخیص رابطه سبک تفکر اجرایی با میزان پذیرش تغییر از سوی مدیران مدارس مورد مطالعه.
- بمنظور تحقق اهداف فوق محقق در پی یافتن پاسخ به سوالات زیر است.

سؤال اصلی:

آیا بین سبک تفکر و میزان پذیرش تغییر توسط مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد رابطه‌ای وجود دارد؟

سؤال‌های ویژه:

قابل توجهی در روش یادگیری و پردازش اطلاعات افراد وجود دارد. این موضوع نشان می‌دهد که افراد به جهان به طور یکسانی نمی‌نگرند و ممکن است هر فردی نسبت به دیگری و تعامل با جهان بیرونی علایق و تمایلات متفاوتی داشته باشد در بسیاری از محیط‌ها و موقعیت‌های آموزشی و شغلی بر توانایی‌های فردی تأکید می‌شود و به طور مطمئن توانایی‌ها برای موفقیت در مدرسه، موقعیت‌های شغلی و زندگی بعدی مهم و ضروری هستند، اما باید توجه داشت که توانایی‌ها به تنهایی نمی‌تواند عامل موفقیت باشند بلکه باید سبک‌های تفکر و یادگیری را به عنوان یکی از عوامل مهم و مؤثر در موفقیت شغلی و تحصیلی افراد در نظر گرفت. افراد با توانایی‌های یکسان به دلیل وجود سبک‌های تفکر متفاوت، توانایی‌های خود را به شیوه‌های متفاوتی به کار می‌گیرند در نتیجه به تقاضاها و درخواست‌های موجود در موقعیت‌های آموزشی یا شغلی به طور متفاوتی پاسخ می‌دهند (استرنبرگ، ۱۹۹۷، به نقل از اهری و خسروی، ۱۳۸۱، ص ۱۳۴).

مطالعه سبک تفکر نه تنها برای موقعیت‌های مختلف آموزشی و شغلی امری مهم و ضروری است، بلکه عامل مهم کلیدی برای خلاقیت و شناخت افراد خلاق نیز به شمار می‌روند. یکی از دلایل اهمیت شناخت سبک تفکر از نظر استرنبرگ «پیش‌بینی انتخاب‌های شغلی و موفقیت شغلی مهم و ضروری هستند». مطالعه و تحقیق در مورد سبک تفکر و تغییر ضرورتی روز افزون برای حرکت به سوی آموزش و پرورش است و در این حرکت، آگاهی و آمادگی مدیران در زمینه آشنایی سبک‌های تفکر و تغییر اهمیت بسیاری دارد. بنابراین لازم است مدیران آموزشی با این مفاهیم آشنا شوند تا بتوانند از آنها در موقعیت‌های اجرایی استفاده کنند و با به کارگیری آنها زمینه برای رشد فردی و سازمانی خود و دیگران فراهم نمایند، اما کمبود مطالعه و تحقیق پیرامون سبک تفکر و تغییر سازمانی و بررسی رابطه آنها در مدیریت آموزشی به شدت کاربرد آنها را در آموزش و پرورش محدود کرده است. با درک چنین ضرورتی تحقیق حاضر سعی در توسعه این‌گونه مطالعات در آموزش و پرورش دارد (زارعی، ۱۳۸۵، ص ۹).

در صورت انجام این تحقیق باید اشاره کرد که آشنایی با سبک تفکر می‌تواند به افراد کمک کند تا نقاط ضعف و قوت تفکر خود را تشخیص دهند و بفهمند چگونه می‌توانند استراتژی‌های خود را در تصمیم‌گیری و حل مسئله گسترش دهند. این امر می‌تواند سبب کاهش تصمیمات اشتباه افراد شود (همان منبع، ص ۹). پیدا کردن رابطه بین نگرش مدیران و میزان پذیرش تغییر از سوی آنها در محیط کاری و تأثیر آن بر روی کارکرد آنها و در نهایت بهره‌وری و کارایی سازمان از ضرورت‌های دیگر انجام تحقیق است.

تغییر نیز مانند سایر جریان‌های شناختی و ذهنی تحت تأثیر نوع نگرش و تفکر فرد است، به نظر می‌رسد توجه به سبک‌های تفکر که شیوه ترجیحی تفکر فرد را مطرح می‌سازد، کمک شایانی به انتخاب مدیر شایسته و اصلاح می‌کند. بنابراین درک سبک‌های تفکر تأثیر به‌سزایی

شده است. این مقیاس به شکل طیف لیکرت هفت گزینه ای، "اصلا خوب نیست" "خیلی خوب نیست" "اندکی خوب است" "تا حدودی خوب است" "خوب است" "خیلی خوب است" و "فوق العاده خوب است" سازمان دهی شده است و ترتیب از ۷ تا ۱ را بر می گیرد و نمره ۱ یعنی اصلا خوب نیست و نمره ۷ به معنی فوق العاده خوب است. روایی پرسشنامه با نظر متخصصان مربوط تأیید گردید و جهت تعیین پایایی یا تحلیل اعتبار ابزار مورد نظر آن را روی نمونه ۳۰ نفر از جامعه آماری اجرا و داده ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب پایایی محاسبه شده برای سبک های اجرایی، قضایی و قانون گذارانه به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۳ و ۰/۹۲ و برای کل (۲۴ سوال)، ۰/۹۶ درصد بدست آمده است.

۳-۲ پرسشنامه تغییر

برای سنجش پذیرش تغییر مدیران از پرسشنامه ۳۲ سوالی استفاده شد که به وسیله رابرت هلر^{۱۶} (۱۹۸۶) تهیه شده است. نمره گذاری این آزمون به صورت طبقه ای می باشد. در مقابل هر پرسش چهار گزینه ای هرگز، گاهی اوقات، اغلب و همیشه قرار دارد که به هر کدام از این گزینه ها به ترتیب نمره های یک تا چهار تعلق می گیرد. بر اساس نمرات بدست آمده، آزمودنی ها در سه طبقه قرار می گیرند:

- امتیاز ۶۴-۳۲ افراد در برابر تغییر مقاوم یا از فواید بالقوه آن بی اطلاع هستند

- امتیاز ۹۵-۶۵ نیاز به تغییر را درک می کنند.

- امتیاز ۱۲۸-۹۶ به عنوان عامل تغییر هستند (هلر، به نقل از ابیلی و علی میرزایی، ۱۳۸۴، ص، ۶۶-۶۹).

روایی پرسشنامه تغییر با نظر متخصصان مربوط تأیید گردید و جهت تعیین پایایی یا تحلیل اعتبار ابزار مورد نظر آن را روی نمونه ۳۰ نفر از جامعه آماری اجرا و داده ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب بدست آمده ۰/۹۳ نشان دهنده پایایی ابزار است. بنابراین آزمون قادر به پیش بینی نمره های واقعی آزمودنی ها است.

۴- یافته های پژوهش

۴-۱ یافته های توصیفی

جدول (۱): آماره های توصیفی سبک های تفکر و پذیرش تغییر مدیران

سبک تفکر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
سبک تفکر قضاوتگر	1/1	7/0	5/146	1/5048
سبک تفکر قانونگذار	1/3	7/0	4/814	1/3994
سبک تفکر اجرایی	1/3	7/0	5/218	1/5448
میزان پذیرش تغییر	62/0	122/0	98/548	16/6356

۱- سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد کدام است؟

۲- میزان پذیرش تغییر در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد چقدر است؟

۳- آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قانون گذار تفاوت وجود دارد؟

۴- آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت وجود دارد؟

۵- آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر اجرایی تفاوت وجود دارد؟

۲- روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. بدین طریق که ابتدا ادبیات و پیشینه تحقیق بررسی گردید، آنگاه برای پاسخ به سوالات تحقیق، نظرات گروه نمونه جمع آوری و رابطه بین متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد تشکیل می دهد که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ در دو ناحیه یک و دو مشغول به کار بوده اند و برابر آمارنامه این دو مدیریت تعداد آنها ۷۶ نفر می باشد حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی مورگان^{۱۵} ۶۲ نفر تعیین گردید.

برای نمونه گیری به دلیل محدود بودن جمعیت هدف، پژوهشگر ناگزیر از استفاده از روش تصادفی ساده و به شیوه قرعه کشی استفاده نموده است. نمونه گیری تصادفی ساده نوعی نمونه گیری است که در آن هر یک از اعضای مورد مطالعه، برای انتخاب شدن شانس مساوی دارند (دلاور، ۱۳۸۷، ص ۲۸۲). شیوه قرعه کشی به این صورت انجام گرفت که برای هر یک از اعضای جامعه شماره ای انتخاب گردید، سپس شماره ها بر روی تکه ای از کاغذ نوشته شدند. تکه های کاغذ در ظرفی قرار داده شد پس از به هم زدن آنها نمونه ای با حجم معین شده از آن انتخاب گردید.

۳- ابزار گرد آوری اطلاعات

۳-۱ پرسشنامه سبک های تفکر (بعد کارکرد)

پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ- واگنر در سال (۱۹۹۱) طراحی شده، شامل ۱۰۴ سوال است که ۱۳ خرده آزمون را تشکیل می دهد. هر خرده آزمون شامل ۸ سوال است که یک سبک تفکر را اندازه گیری می کند. بعد کارکردی پرسشنامه سبک های تفکر ۲۴ سوال دارد که سه نوع سبک تفکر مدیران شامل سبک تفکر قضایی، قانون گذارانه و اجرایی را اندازه گیری می کند. از این ۲۴ سؤال سوالات (۱ تا ۸) برای سنجش سبک تفکر قضاوتگر، سوالات (۹ تا ۱۶) برای سنجش سبک تفکر قانون گذار و سوالات (۱۷ تا ۲۴) برای سنجش سبک اجرایی پیش بینی

شده به روش گام به گام تنها سبک تفکر قضاوت گر به عنوان متغیر پیش بین در تحلیل مانده است.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیونی به روش گام به گام جهت تعیین نقش متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای برآورد معیار	آماره F	سطح معناداری	ضریب رگرسیونی (استاندارد β)
0/480	0/230	14/7160	17/952	P<0/001	β=0/480 (t=10/621)

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۴، از بین متغیرهای پیش بینی وارد شده در تحلیل در مدل رگرسیونی، تنها متغیر سبک تفکر قضاوت گر بر اساس بیشترین سطح معنی داری در تحلیل باقیمانده است، مقدار بدست آمده برای آماره F (۱۷/۹۵۲) حاکی از آن است که برازش مدل مناسب است، ضریب تعیین محاسبه شده (۰/۲۳۰) نشان می دهد که متغیر سبک تفکر قضاوت گر به تنهایی حدود ۲۳ درصد از تغییرات پذیرش تغییر را تبیین می کند، بر اساس ضریب رگرسیونی استاندارد بدست آمده (۰/۴۸۰) = β₁، نتیجه می گیریم که با یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر سبک تفکر قضاوت گر، میزان پذیرش تغییر در بین مدیران ۰/۴۸۰ انحراف استاندارد افزایش می یابد. با توجه مطالب مذکور می توان نتیجه گرفت که متغیر سبک تفکر قضاوت گر پیش بینی کننده ی قوی تری برای پذیرش تغییر توسط مدیران می باشند.

سؤال ۱: سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد کدام است؟

جدول (۵): مقایسه سبک های تفکر (قضاوتگر، قانونگذار و اجرایی) با استفاده از آزمون تحلیل واریانس مقادیر مکرر

سبک تفکر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره F	درجه آزادی	سطح معناداری
سبک تفکر قضاوتگر	5/146	1/5048	4/712	2, 122	P=0/011<0/05
سبک تفکر قانونگذار	4/814	1/3994			
سبک تفکر اجرایی	5/218	1/5448			

همانطور که نتایج به دست آمده در جدول ۵ نشان می دهند، چون مقادیر F محاسبه شده (۴/۷۱۲) با درجات آزادی ۲ و ۱۲۲ در سطح ۰/۰۵ از F جدول (۳) بیشتر است، لذا معنادار می باشد (P>۰/۰۵)، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین های سبک های تفکر تفاوت معنادار وجود دارد در ادامه برای بررسی بیشتر با استفاده از آزمون t گروه های وابسته به مقایسه های زوجی (دو به دو) پرداخته شده است.

یافته های جدول ۱ نشان می دهد، سبک تفکر اجرایی بیشترین میانگین (۵/۲) و سبک تفکر قانون گذار کمترین میانگین (۴/۸) را دارد و در این میان سبک تفکر قضاوت گر دارای میانگین (۵/۱) است. حداقل نمرات مربوط به میزان پذیرش تغییر ۶۲ و حداکثر این نمرات ۱۲۲ است. این نمرات دارای میانگین ۹۸/۵۴ و انحراف استاندارد ۱۶/۶۳ می باشند.

جدول (۲): فراوانی و درصد مربوط به نمره های طبقه بندی شده میزان پذیرش تغییر

میزان پذیرش تغییر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مقاوم در برابر تغییر	2	3/2	3/2
درک کننده ضرورت تغییر	24	38/7	41/9
عامل تغییر	36	58/1	100/0
مجموع	62	100/0	

جدول (۳): نتایج آزمون معنی داری رابطه ی بین سبک های تفکر و میزان پذیرش تغییر

همبستگی بین سبک تفکر و میزان پذیرش تغییر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معناداری	نتیجه رابطه
سبک تفکر و میزان پذیرش تغییر	+0/454**	62	P<0/001	معنادار - مستقیم
سبک تفکر قضاوتگر و میزان پذیرش تغییر	+0/480**	62	P<0/001	معنادار - مستقیم
سبک تفکر قانونگذار و میزان پذیرش تغییر	+0/279*	62	P=0/028<0/05	معنادار - مستقیم
سبک تفکر اجرایی و میزان پذیرش تغییر	+0/460**	62	P<0/001	معنادار - مستقیم

یافته های جدول ۲ نشان می دهد توزیع درصدی میزان پذیرش تغییر در بین مدیران بدین شرح است: ۳/۲ درصد مقاوم در برابر تغییر، ۳۸/۷ درصد درک کننده ضرورت تغییر و ۵۸/۱ درصد عامل تغییر می باشند.

۴-۲ یافته های استنباطی

سؤال اصلی تحقیق: آیا بین سبک تفکر و میزان پذیرش تغییر توسط مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد رابطه وجود دارد؟

نتایج بدست آمده از انجام آزمون معنی داری ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین متغیر پذیرش تغییر با همه سبک های تفکر در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد. و این بدین معنی است که با افزایش نمرات سبک تفکر (قضاوتگر، قانونگذار و اجرایی) نمرات پذیرش تغییر نیز افزایش می یابند. در مدل رگرسیونی اجرا

بین میانگین های سبک های تفکر قضاوت گر و اجرایی (۵/۲۱ و ۵/۱۵) تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین چنین استنباط می کنیم که سبک تفکر غالب مدیران، سبک های اجرایی و قضاوت گر هستند.

سؤال ۲: میزان پذیرش تغییر در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد چقدر است؟

جدول (۷): مقایسه میانگین میزان پذیرش تغییر مدیران با متوسط معیار

نقطه برش	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
80	98/548	16/6356	8/779	61	P<0/001

با توجه به این که دامنه ی نمرات میزان پذیرش تغییر از ۳۲ تا ۱۲۸ است لذا متوسط این نمرات ۸۰ می باشد، بنابراین برای مقایسه میانگین متغیر پذیرش تغییر در بین مدیران با متوسط معیار (نقطه برش) از آزمون t یک گروهی استفاده گردیده که نتایج آن در جدول ۷ آورده شده است.

بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران و نرم مقیاس (۸۰) تفاوت معنادار وجود دارد. براین اساس و با توجه به میانگین بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر (۹۸/۵۴)، چنین استنباط می کنیم که میزان پذیرش تغییر در بین مدیران بیشتر از حد متوسط است.

سؤال ۳: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قانون گذار تفاوت وجود دارد؟

جدول (۶): مقایسه های زوجی سبک های تفکر (قضاوت گر، قانون گذار و اجرایی) با استفاده از آزمون t گروه های وابسته

مقایسه ها	سبک تفکر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
1	سبک تفکر قضاوت گر	5/146	1/5048	2/092	61	P=0/041<0/05
	سبک تفکر قانون گذار	4/814	1/3994			
2	سبک تفکر قضاوت گر	5/146	1/5048	0/691	61	P=0/492>0/05
	سبک تفکر اجرایی	5/218	1/5448			
3	سبک تفکر قانون گذار	4/814	1/3994	2/668	61	P=0/010≤0/01
	سبک تفکر اجرایی	5/218	1/5448			

همانطور که نتایج به دست آمده در جدول ۶ نشان می دهند، مقادیر بدست آمده برای آماره های t در مقایسه های شماره ۱ و ۳ معنادار هستند ($P>0/05$)، اما مقدار بدست آمده برای آماره t در مقایسه شماره ۲ معنادار نیست ($p<0/05$)، بر این اساس و با توجه به میانگین های محاسبه شده نتیجه می گیریم که میانگین های سبک های تفکر قضاوت گر و اجرایی (۵/۲۱ و ۵/۱۵) از میانگین سبک قانون گذار (۴/۸۱) بیشترند، اما

جدول (۸): مقایسه میزان پذیرش تغییر در بین مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قانون گذار، قضاوت گر و اجرایی

سبک تفکر	سطوح	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F(آزمون تحلیل واریانس)		
سبک تفکر قانون گذار	کم	26	95/769	13/4024	منبع تغییرات	درجه آزادی	F آماره
	متوسط	23	97/304	19/4526	بین گروهی	۲	1/895
	زیاد	13	106/308	15/9342	درون گروهی	۵۹	
	مجموع	62	98/548	16/6356	مجموع	۶۱	
سبک تفکر قضاوت گر	کم	9	88/444	12/1769			
	متوسط	14	85/143	12/9309	بین گروهی	2	13/970
	زیاد	39	105/692	14/5966	درون گروهی	59	
	مجموع	62	98/548	16/6356	مجموع	61	
سبک تفکر اجرایی	کم	12	89/167	15/4733			
	متوسط	10	89/400	10/9463	بین گروهی	2	6/206
	زیاد	40	103/650	16/2000	درون گروهی	59	
	مجموع	62	98/548	16/6356	مجموع	61	

حد کم (۸۸/۴۴) و متوسط (۸۵/۱۴) این سبک را بکار می برند، تفاوت معناداری وجود ندارد.

سؤال ۵: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر اجرایی تفاوت وجود دارد؟

نتایج به دست آمده در جدول ۸ نشان می دهند، چون مقادیر F محاسبه شده (۶/۲۰۶) با درجات آزادی ۲ و ۵۹ در سطح ۰/۰۱ از F جدول (۴/۹۹) بیشتر است، لذا معنادار می باشد ($P > 0/01$)، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر اجرایی تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه برای بررسی بیشتر و مقایسه های زوجی آزمون تعقیبی شفه (به دلیل نابرابر بودن حجم گروه ها)، بکار رفته است.

با توجه به اطلاعات جدول ۹ و میانگین های بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر در هر سطح از سبک تفکر اجرایی، نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک اجرایی آنان در حد زیاد است (۱۰۳/۶۵)، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می کنند (۸۹/۱۶ و ۸۹/۴۰)، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در حد کم (۸۹/۱۶) و متوسط (۸۹/۴۰) این سبک را بکار می برند، تفاوت معناداری وجود ندارد.

۵- نتیجه گیری

سؤال اصلی تحقیق: آیا بین سبک تفکر و میزان پذیرش تغییر توسط مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد رابطه وجود دارد؟

یافته ها تحقیق بیانگر آن است که بین کارکرد سبک های تفکر (اجرایی، قضایی و قانون گذارانه) و پذیرش تغییر در بین مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با توجه به نوع سبک تفکر افراد می توان میزان پذیرش تغییر آنها را پیش بینی کرد. این یافته ها با بخشی از یافته های فورد (۱۹۹۹)، که به این نتیجه رسید که بین سبک تفکر و نوآوری مدیران همبستگی حدود ۰/۲۵ وجود داشت، همسو می باشد. همچنین با یافته های تحقیق زانگ (۲۰۰۲) که با هدف بررسی تفکر و خلاقیت و با پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ و خلاقیت تورنس انجام گرفته و به این نتیجه رسید که خلاقیت با سبک تفکر رابطه دارد نیز همسو می باشد. در داخل کشور هم مطالعاتی در این خصوص انجام شده است که از آن جمله می توان مطالعات توانگر مروستی (۱۳۸۳)، امامی پور و سیف (۱۳۸۲)، زارعی (۱۳۸۵)، کشتکاران (۱۳۸۷) و هاشمی (۱۳۸۸) نام برد که همگی آن ها رابطه میان سبک تفکر و نوآوری سازمانی را معنا دار دانسته اند.

همچنین به منظور پاسخگویی به این که در بین مدیران کدام سبک تفکر پذیرش تغییر را تبیین می کند از آزمون رگرسیون چند گانه استفاده شده است که یافته های پژوهش بیانگر این است که از بین کارکردهای سبک تفکر تنها سبک تفکر قضاوتگر قدرت پیش بینی پذیرش تغییر را در بین مدیران مدارس راهنمایی شهر خرم آباد داشته است که با نتایج پژوهش پور کیانی و شاهیلو (۱۳۸۸) و برخوردار پور

نتایج به دست آمده در جدول ۸ نشان می دهند، چون مقادیر F محاسبه شده (۱۳/۹۷۰) با درجات آزادی ۲ و ۵۹ در سطح ۰/۰۱ از F جدول (۴/۹۹) بیشتر است، لذا معنادار می باشد ($P > 0/01$)، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه برای بررسی بیشتر و مقایسه های زوجی آزمون تعقیبی شفه (به دلیل نابرابر بودن حجم گروه ها)، بکار رفته است.

جدول (۹): مقایسه های زوجی میزان پذیرش تغییر در بین مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر و اجرایی

سبک تفکر	سبک (الف) تفکر	سبک (ب) تفکر	اختلاف میانگین ها	سطح معناداری
قضاوتگر	کم	متوسط	3/302	$P=0/858 > 0/05$
	متوسط	زیاد	-17/248**	$P=0/006 < 0/01$
	کم	زیاد	-20/549**	$P < 0/001$
اجرایی	کم	متوسط	-0/233	$P=0/999 > 0/05$
	متوسط	زیاد	-14/483*	$P=0/022 < 0/05$
	کم	زیاد	-14/250*	$P=0/039 < 0/05$

با توجه به اطلاعات جدول ۹ و میانگین های بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر در هر سطح از سبک تفکر قضاوتگر، نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک قضاوتگر آنان در حد زیاد است (۱۰۵/۶۹)، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می کنند (۸۸/۴۴ و ۸۵/۱۴)، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در حد کم (۸۸/۴۴) و متوسط (۸۵/۱۴) این سبک را بکار می برند، تفاوت معناداری وجود ندارد.

بر اساس اطلاعات جدول فوق، مقدار بدست آمده برای آماره آزمون t در سطح ۰/۰۱ و با درجه آزادی ۶۱ از مقدار بحرانی (۲/۵۸) بیشتر بوده و معنا دار است ($P > 0/01$).

سؤال ۴: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت وجود دارد؟

نتایج به دست آمده در جدول ۸ نشان می دهند، چون مقادیر F محاسبه شده (۱۳/۹۷۰) با درجات آزادی ۲ و ۵۹ در سطح ۰/۰۱ از F جدول (۴/۹۹) بیشتر است، لذا معنادار می باشد ($P > 0/01$)، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه برای بررسی بیشتر و مقایسه های زوجی آزمون تعقیبی شفه (به دلیل نابرابر بودن حجم گروه ها)، بکار رفته است. با توجه به اطلاعات جدول ۹ و میانگین های بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر در هر سطح از سبک تفکر قضاوتگر، نتیجه می گیریم که بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک قضاوتگر آنان در حد زیاد است (۱۰۵/۶۹)، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می کنند (۸۸/۴۴ و ۸۵/۱۴)، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در

سؤال سوم: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قانون گذار تفاوت وجود دارد؟

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۸) نتیجه می‌گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قانون گذار تفاوت معنادار وجود ندارد و این بدان معناست که سطوح مختلف سبک تفکر قانون گذار تأثیری در پذیرش تغییر از سوی آنها ندارد. این نتیجه با پژوهش توانگر مروستی (۱۳۸۳) که معتقد است عملکرد افراد با سبک تفکر قانون گذار قوی متفاوت از افراد با سبک تفکر قانون گذار ضعیف است. گریکو نکو و استرنبرگ (۱۹۹۷) در مطالعات خود نشان دادند که سبک تفکر قانون گذاران با مقیاس‌های پروژه نهایی، تحلیلی و خلاق رابطه مثبت و معنی داری دارد. عبدا...زاده (۱۳۸۶) در پژوهش خود دریافت که بین سبک تفکر قانون گذاران و میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات ICT همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

افراد قانون گذار فعالیت‌های جدید آموزشی را ترجیح داده و در مجموع، اغلب موفق عمل می‌کنند. سبک قانون گذار عملاً به خلاقیت می‌انجامد، زیرا افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده‌های بدیع هستند بلکه به آن مبحث علاقه بیش‌تری دارند. (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۹).

سؤال چهارم: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت وجود دارد؟

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۸) نتیجه می‌گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر قضاوتگر تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه برای بررسی بیشتر و مقایسه‌های زوجی آزمون تعقیبی شفه (به دلیل نابرابر بودن حجم گروه‌ها)، بکار رفته است.

با توجه به اطلاعات جدول (۹) و میانگین‌های بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر در هر سطح از سبک تفکر قضاوتگر، نتیجه می‌گیریم که بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک قضاوتگر آنان در حد زیاد است (۱۰۵/۶۹)، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می‌کنند (۸۸/۴۴ و ۸۵/۱۴)، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در حد کم (۸۸/۴۴) و متوسط (۸۵/۱۴) این سبک را بکار می‌برند، تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین مدیران مدارس مذکور با سبک تفکر قضاوتگر متفاوت عمل می‌نمایند و هر چه سبک تفکر قضاوتگر در سطحی زیادت‌تر باشد به همان میزان از پذیرش تغییر بیشتری برخوردارند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش عبدا...زاده (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. همچنین، نتایج این سؤال با این بخش از یافته‌های توانگر مروستی (۱۳۸۳) که نشان داد که عملکرد دو گروه افراد با سبک تفکر قضایی ضعیف و قوی با هم تفاوت معنی داری ندارد همسو نمی‌باشد.

(۱۳۷۸) همسو است. دلیل این امر را می‌توان سطح مدیریتی این مدیران دانست. طبق بررسی صورت گرفته، سبک تفکر غالب در بین مدیران سطوح پایین، تحلیل‌گری است. چرا که به علت گسترده نبودن حیطه مدیریتی، مدیران یاد شده یاد می‌گیرند که توجه زیادی به جزئیات داشته باشند و مهارت‌های تحلیلی در سطوح پایین سلسله مراتب سازمان مهم تر است (دنیلسون و دیلیسی^{۱۷}، ۲۰۰۱). از جمله دلایل دیگر شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه بگونه‌ای است که باعث شده درصد زیادی از افراد به سبک تفکر قضاوتگر گرایش پیدا کنند

سؤال اول: سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد کدام است؟

بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر این است که سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد سبک اجرایی و قضاوتگر می‌باشد. نتایج این سؤال با بخشی از پژوهش توانگر (۱۳۸۳)، احمدیان (۱۳۸۵) و پور کیانی و شاهیلو (۱۳۸۸) همسو می‌باشد که در آن تحقیقات نیز سبک تفکر غالب در گروه مورد مطالعه تفکر اجرایی بوده است.

هریسون و برامسون^{۱۸} (۱۹۸۳) معتقدند که شناخت سبک‌های تفکر می‌تواند به فهمیدن این موضوع کمک کند که آنها به دنبال چه هستند و دیدگاهشان چیست، این احتمال را می‌توان داد که وقتی سبک تفکر غالب مدیران در سازمان‌های آموزشی قضاوتی و اجرایی است، دیدگاهشان چگونه است و به دنبال چه چیزی هستند. استرنبرگ (۲۰۰۲) معتقد است که مدیران با سبک تفکر قضاوتگر کسانی هستند که مایلند قوانین و برنامه‌ها را ارزیابی کنند، اموری را ترجیح می‌دهند که در آن عقاید و امور موجود، تحلیل و ارزیابی شود. مدیران با سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده، کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است و همچنین کسانی هستند که نقش خود را به جای خلق ساختارهای نو، در درون ساختارهای موجود ایفا می‌نمایند. بنابراین می‌توان گفت: که مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد تمایل بیش‌تری به استفاده از سبک تفکر اجرایی و قضاوت‌گر دارند و از سبک تفکر قانون گذار استفاده کمتری می‌کنند.

سؤال دوم: میزان پذیرش تغییر در بین مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد چقدر است؟

در رابطه با میزان پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد، ۳۸/۷ درصد از مدیران ضرورت تغییر را درک می‌نمایند. یا به بیانی دیگر در محیط اطراف خود وجود تغییر و نیاز به آن را اجتناب‌ناپذیر می‌دانند و ۵۸/۱ درصد به عنوان عامل تغییر عمل می‌کنند و در کل می‌توان بیان نمود که پذیرش تغییر در مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد بالاتر از حد متوسط می‌باشند. مدیرانی که در برابر تغییر مقاومت می‌کنند و یا از فواید آن بی‌اطلاع هستند کمترین درصد (۳/۲) را شامل می‌شوند

17- Danielson and Delisi

18- Harrison A.f.&Bramson R. M

۱- طراحی دوره‌های آموزشی جهت آشنایی افراد با سبک‌های تفکر تا با شناخت سبک‌های تفکر خود بتوانند، سبک تفکرشان را با الگوی توانایی‌هایشان همسو کنند و در جهت خود شکوفایی و اعتلای هر چه بیشتر سازمان بکوشند.

۲- در مدارس شرایط به گونه‌ای فراهم شود که تمام سبک‌های تفکر مجال رشد و بروز ویژگی‌های تفکر خود را داشته باشند. با استفاده از ترکیبی مناسب از سبک‌های متفاوت در محیط‌های آموزشی می‌توان از مزایا و توانمندی‌های سبک‌های مختلف سود برد و همچنین با توجه به این که افراد با سبک‌های تفکر مختلف به ابعاد چندگانه موضوع می‌پردازند، می‌توانند در کنار هم بهترین نتیجه و بازده را به ارمغان آورند.

۳- سازمان آموزش و پرورش از اصول تشویقی، توانمندسازی و ترغیبی برای آماده کردن مدیران برای پذیرش تغییر استفاده کند و شیوه‌هایی را به کارگیرد که مدیران آموزشی مقاومت خود را در برابر تغییر به طور مثبت ابراز دارند مثلاً با صراحت و در ضمن انجام شیوه جدید، نظر خود را بیان دارند. کارگزاران تغییر عوامل مقاومت را بشناسند و در برطرف نمودن آنها قدم بردارند و از توانمندی مدیرانی که به عنوان عامل تغییر عمل می‌کنند در سطوح بالای مدیریت استفاده شود.

۴- از رفتارهای هماهنگ یا متحدالشکل که مانع بروز تفاوت‌ها و استعداد‌های فردی می‌شود پرهیز شود. مدارس باید تا آن جا که ممکن است به طور مستقل عمل کنند. این استقلال بستگی به شرایط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سطح دانش و ویژگی‌های فردی و گروهی مدارس و دانش‌آموزان دارد. سازمان باید مدارس را به سوی جوی باز و حمایت‌کننده سوق دهند تا زمینه برای بروز توسعه و تغییر فراهم شود.

۵- به جای تأکید بر محفوظات و وظایفی که ساختار آنها از قبل مشخص است بر کارها و موقعیت‌هایی تأکید شود که نیاز به تفکر و تحلیل و ارزشیابی بیشتری دارد تا مدیرانی پرورش یابند که قدرت تفکر و تصمیم‌گیری‌های خلاقانه را در موقعیت‌های مختلف داشته باشند و صرفاً افرادی بار نیابند که از ساختار موجود پیروی کرده و فقط توانایی موفقیت در این ساختارها را داشته باشند (نظری فرد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۱).

۶- سازمان آموزش و پرورش مدیران آموزشی را تشویق و ترغیب به استفاده از سبک تفکر قانون‌گذار کند تا زمینه خلاقیت در مدارس شکوفا شود. سازمان باید به مدیران قانون‌گذار توجه بیشتری داشته باشد زیرا آنها می‌توانند به عنوان عامل تغییر عمل کنند و زمینه را برای ایجاد انگیزه و نوآوری در سازمان فراهم آورند. با توجه به برتری‌های مدیران قانون‌گذار نسبت به سایر مدیران پیشنهاد می‌گردد، شرایطی فراهم شود که در مدیریت مدارس از این افراد استفاده شود.

۷- در محیطی مشابه، انواع سبک‌های تفکر با پذیرش تغییر را با در نظر گرفتن عواملی مانند فرهنگ تحصیلات، خرده فرهنگ‌های قومی محلی در دیگر استان‌های کشور اجرا کنند تا زمینه تطبیق نتایج پژوهش فراهم شود.

استرنبرگ می‌گوید: در مدارس و همچنین حوزه‌های مدیریتی سازمان‌ها، برای تفکر تحلیل‌گرا و قضاوت‌گرا که با ارزیابی، نقادی و تحلیل برنامه‌ها و طرح‌ها همراه است، همانند تفکر قانون‌گذار، ارزش اندکی قائلند و به افراد مجری بیش‌تر ارجح می‌نهند و ارتقا می‌بخشند اما افراد دارای تفکر تحلیل‌گری مورد بی‌مهری، اخراج، انفصال از خدمت و ... قرار می‌گیرند (رضوی و شیری، ۱۳۸۴، ص ۸۹).

سوال پنجم: آیا بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر اجرایی تفاوت وجود دارد؟

براساس نتایج به دست آمده در جدول (۸) نتیجه می‌گیریم که بین میزان پذیرش تغییر توسط مدیران بر حسب سطوح برخورداری آنان از تفکر اجرایی تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه برای بررسی بیشتر و مقایسه‌های زوجی آزمون تعقیبی شفه (به دلیل نابرابر بودن حجم گروه‌ها)، بکار رفته است. با توجه به اطلاعات جدول (۹) و میانگین‌های بدست آمده برای میزان پذیرش تغییر در هر سطح از سبک تفکر اجرایی، نتیجه می‌گیریم که بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک اجرایی آنان در حد زیاد است (۱۰۳/۶۵)، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می‌کنند (۸۹/۱۶ و ۸۹/۴۰)، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در حد کم (۸۹/۱۶) و متوسط (۸۹/۴۰) این سبک را بکار می‌برند، تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین مدیران مدارس مذکور با سبک تفکر اجرایی متفاوت عمل می‌نمایند و هر چه سبک تفکر اجرایی در سطحی زیادتر باشد به همان میزان از پذیرش تغییر بیشتری برخوردارند. نتایج این سؤال پژوهشی با یافته‌های استرنبرگ (۱۹۹۱) که باور دارد افراد با سبک تفکر اجرایی قوانین موجود را دوست دارند و آنچه‌شان در چارچوب فرو می‌روند که تغییر را نمی‌پذیرند مغایر است. نتایج این سؤال پژوهشی با این بخش از یافته‌های عبدا...زاده (۱۳۸۶) که نشان داد سبک تفکر اجرایی با میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات ICT همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد، همسو نمی‌باشد. هم چنین نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش سلک و آتش پور (۱۳۸۴) که نشان دادند رهبران وظیفه‌گرا بیشتر به تفکر اجرایی تمایل دارند همسو نمی‌باشد. در نتیجه این سؤال نیاز به پژوهش بیشتری دارد. با توجه به نظر استرنبرگ (۱۹۹۷) که باور دارد سبک‌های تفکر قابل آموزش هستند و بخش زیادی از سبک‌های تفکر افراد از راه فرایند جامعه‌پذیری حاصل می‌شود، شاید بتوان گفت که یافته‌های بدست آمده به دلیل ناآشنایی مدیران با سبک تفکر خود می‌باشد که نتوانستند گویه مناسب حال خود را در مقیاس استرنبرگ بیان کنند زیرا ویژگی فوق در تضاد با پذیرش تغییر است. چرا که تغییر نیاز به آمادگی روبروئی با شرایط پیش‌بینی نشده دارد. اما ظاهراً ساختار نظام آموزش و پرورش ما و شرایط حاکم بر مدارس ما به نحوی است که سبک تفکر اجرایی می‌تواند در آن پذیرش تغییر داشته باشد.

۶- پیشنهادها

۷- محدودیت های تحقیق

- ۱- باتوجه به جدید بودن موضوع تحقیق ناگزیر از ابزار استاندارد شده در خارج از کشور استفاده شد که با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان های کشور و بخصوص آموزش و پرورش، تهیه ابزار بومی را ضروری می سازد. این امر ممکن است در اعتبار بیرونی تحقیق اثر داشته باشد
- ۲- کمبود منابع کافی اعم از کتاب، پایان نامه، مجلات و نشریات تخصصی در زمینه سبک تفکر
- ۳- عدم همکاری بعضی از مدیران برای پاسخگویی به پرسشنامه ها به دلیل واگم داشتن از شرایط و تغییر و تحولات موجود در فضای آموزش و پرورش
- ۴- کمبود تحقیقات پیشین در مورد سبک تفکر و پذیرش تغییر که محقق را در قسمت بحث نتایج با مشکل مواجه شد.
- ۵- عدم امکان کنترل تمام متغیرهای مزاحمی که ممکن است روی نتیجه تحقیق اثر داشته باشد مثل سابقه خدمت، پایگاه اجتماعی افراد، وضع اقتصادی و این امر تعمیم یافته ها را با مشکل مواجه می کند.

۸- منابع و مآخذ

- [۱] آقایی فیثانی، ت. خلاقیت و نوآوری در انسان ها و سازمان ها، چاپ اول، تهران، نشر ترمه، ۱۳۷۹.
 - [۲] احمدیان، ر. ۱۳۸۵، بررسی رابطه میان سبک تفکر و رضایت شغلی کارکنان بخش نقلیه واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی (۱۳۸۵)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
 - [۳] استرنبرگ، ج. ر. ۱۹۹۷، سبک های تفکر، ترجمه علاءالدین اعتماد اهری و علی اکبر خسروی، چاپ دوم، تهران، نشر و پژوهش دادار، ۱۳۸۱.
 - [۴] امامی پور، س. ۱۳۸۲، بررسی تحولی سبک های تفکر در دانش آموزان و رابطه آنها با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۳، سال دوم، بهار ۱۳۸۲.
 - [۵] برخوردارپور، ز. ۱۳۷۸، بررسی رابطه توانش های سه گانه و الگوهای تفکر با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان راهنمایی و دبیرستان تیزهوش و عادی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
 - [۶] پورکیانی، م. شاهیلوف، ف. ۱۳۸۸، بررسی رابطه سبک تفکر و دام های زمان در مدیران سازمان و ادارات آموزش و پرورش شهرستان کرمان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، تدبیر، شماره ۲۱۶.
 - [۷] تافلر، شوک آینده، ترجمه حشمت الله کامرانی، چاپ اول، تهران، نشر ترمه، ۱۳۷۳.
 - [۸] توانگر مروستی، ز. ۱۳۸۳، بررسی تحلیلی رابطه سبک های تفکر و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز.
 - [۹] حقیقت جویز، شفیق پور، م. ر.، سلطانی، ع. ر.، انصاری، ح.، حقیقت جو، ز. ۱۳۸۷، بررسی رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی
- کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره هفتم، شماره اول، بهار ۱۳۸۸.
- [۱۰] حنیفی، ف. ۱۳۸۳، تغییر فرهنگ سازمانی، تعاون، شماره ۱۵۸، آبان ۱۳۸۳.
- [۱۱] دلاور، ع. احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ سوم، تهران، رشد، ۱۳۸۷.
- [۱۲] رایبیز، پ. ۱۹۹۶-۱۹۹۸، رفتار سازمانی (مفاهیم نظریه و کاربردها)، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد سوم، چاپ دوازدهم، تهران، نشر و پژوهش های علمی، ۱۳۸۸.
- [۱۳] رضوی، ع.، شیرازی، ع. ۱۳۸۴، بررسی تطبیقی رابطه بین سبک های تفکر دختران و پسران دبیرستانی با پیشرفت تحصیلی آنان، فصلنامه نوآوری های آموزشی شماره ۱۲ سال چهارم، تابستان ۱۳۸۴.
- [۱۴] زارعی، ع. ۱۳۸۵، بررسی رابطه بین انواع سبک تفکر و نوآوری سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- [۱۵] سروقد، س.، رضایی، آ.، معصومی، ف. ۱۳۸۹، رابطه بین سبک های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر پیش دانشگاهی شیراز، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، شماره ۴، سال اول، زمستان ۱۳۸۹.
- [۱۶] سلک، ن. آتش پور، س. ح. ۱۳۸۴، رابطه بین سبک تفکر (رابطه گرا- وظیفه گرا) و سبک های تفکر در مدیران، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- [۱۷] سیف، ع. ا. ۱۳۸۷، روانشناسی پرورشی نوین (روانشناسی یادگیری و آموزش)، تهران، نشر دوران
- [۱۸] عبدا... زاده، ع. ا. ۱۳۸۶، مقایسه بین انواع سبک های تفکر با میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین دانش آموزان پسر و دختر مدارس فنی و حرفه ای شهرستان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۱۹] فرخی، ن. ع.، سیف، ع. ا. ۱۳۸۴، بررسی تأثیر مشترک راهبردهای یادگیری و سبک های تفکر بر درک مطلب دانش آموزان دوم راهنمایی شهر تهران، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی.
- [۲۰] کرینر، ا. (۹)، دیدگاه های کلیدی در مدیریت، ترجمه محمد علی حسین نژاد، ۱۳۸۱، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- [۲۱] کشتکاران، ع.، محبتی، ف.، هدایتی، س. پ.، روشن فرد، آ. ۱۳۸۸، رابطه ی سبک تفکر و با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان های آموزشی شیراز، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸.
- [۲۲] میرکمالی، م. ۱۳۷۴، رهبری و مدیریت آموزش، تهران، نشر رامین.
- [۲۳] نظریفر، ف.، ابولقاسمی نجف آبادی، م.، کمالی، ه.، حسینی خفحجان، ت. ۱۳۸۹، مقایسه کارکرد سبک های تفکر و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی در بین دانشجویان دانشکده های فنی- مهندسی و روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، شماره بیست و پنجم، بهار ۱۳۸۹.
- [۲۴] هلر، ر. (۹)، مدیریت تغییر، ترجمه خدایار ایبلی و سعید علی میرزایی، ۱۳۸۴، انتشارات سارگل.
- [۲۵] w.w.w.Hashemi.com

منابع انگلیسی

- [1] Danielson , R. and Delisi P., 2001. Thinking styles of American in Executives Santa Clara university [Cited 2008 Mar] Available from URL www.cse.scu.edu/~rdaniels/html/research/gitm.pdf.
- [2] Fisher, A(2002) What is critical thinking it? Retrieved March 12, 2008 ,from <http://www.cambridge.org>.
- [3] Ford .C,1999. Interpretive Style , Motivation ,Ability & Context as Predictors of Creative Performance.Blackwell Publisher Ltd Sep; 8(3) , pp.188- 196.
- [4] ,Harrison A.f.&Bramson R. M. (1983). The Art of Thinking.NewYork: Berkly
- [5] Inweregbu,jude. (2006).An Inverstigation of thinking styles and learning approaches of university students in nigeria . (ph.D)
- [6] Strenberg,R.J(2002),How to choose the right career .Fathom Knowledge Network.
- [7] Strenberg,R.J.&Grigorenko, E.L.(1997).ARE Cognitive still in styles? American psychologist , 52,(7), 700-712.
- [8] Zhang ,L.F &strenberg ,R.J(2000).Are Learning appoeches and thinking styles related?A study in two Chinese Population.The Journal opychology,provincetown Sep. 134- 469- 489
- [9] Zhang ,L.F(2002). Thinking styles and the Big Five Personality Traits. Educational psychology, Volume 12, number 1,pp.17- 31.

Archive of SID