

The relationship between thinking styles and feelings of efficiency with accepting organizational change in primary school principals in Kerman Region 2

Akram Sayyari akramsayyaari@gmail.com

Abstract:

Times New Roman 12 The aim of this study was to investigate the relationship between thinking styles and feelings of efficiency with the acceptance of organizational change in primary school principals in District 2 of Kerman. The method of this research was descriptive-correlational and its statistical population included all primary school principals in District 2 of Kerman to 192 people, 124 people were selected by random sampling method. Data collection tools were three questionnaires of Sternberg-Wagner (1991) thinking styles, determining the efficiency of Bani Hashemi managers (1998) and accepting the organizational change of Saatchi, Kamkari and Askarian (2010). Reliability was estimated with Cronbach's alpha coefficient of 0.78, 0.92 and 0.87. Data were collected by SPSS software using Cronbach's alpha coefficient, skewness and elongation coefficient, Pearson correlation coefficient and regression analysis. According to the research, Pearson correlation coefficient between thinking styles and acceptance of organizational change in primary school principals was equal to 0.132, which according to the significance level of 0.144, it can be concluded that there is no significant correlation Pearson correlation coefficient between sense of efficiency . And acceptance of organizational change in primary school principals equal to 0.157 which according to the significance level of 0.082 can be concluded that there is no significant correlation.

Keywords: Thinking style, Feeling of efficiency, Organizational change, Primary school

رابطه سبک های تفکر و احساس کارآمدی با پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرمان

اکرم سیاری^۱

صص ۱۷-۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۲۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه سبک های تفکر و احساس کارآمدی با پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرمان بود. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۲ شهر کرمان به تعداد ۱۹۲ نفر بود، با روش نمونه گیری تصادفی ۱۲۴ نفر آنها انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده، سه پرسشنامه ی سبک های تفکر استرنبرگ- واگنر (۱۹۹۱)، تعیین میزان کارایی مدیران بنی هاشمی (۱۳۷۷) و پذیرش تغییر سازمانی ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) بود. سنجش میزان پایایی با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۷ برآورد گردید. داده های تحقیق پس از جمع آوری با نرم افزار SPSS و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضرایب چولگی و کشیدگی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تحلیل شد. بر اساس یافته های تحقیق ضریب همبستگی پیرسون بین سبک های تفکر و پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی برابر با مقدار ۰/۱۳۲ حاصل شد که با توجه به سطح معناداری ۰/۱۴۴ میتوان نتیجه گرفت که همبستگی معنی دار وجود ندارد همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین احساس کارآمدی و پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی برابر با مقدار ۰/۱۵۷ شد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۸۲ می توان نتیجه گرفت که همبستگی معنی دار وجود ندارد.

کلیدواژه ها: سبک تفکر، احساس کارآمدی، تغییر سازمانی، مدارس ابتدایی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان ها تغییر را به عنوان چالشی واقعی و موضوع اصلی مورد توجه کارکنان سازمان ها می دانند (جمالی روش و محمدشاهی، ۱۳۹۶). تغییر به معنای انتقال سازمان از وضع موجود به وضع دلخواه است (فلوید، ۲۰۰۲). سازمان ها برای بقای خود دست به تغییر میزنند (نظریوری، ۱۳۸۶). امروز، سازمان ها به صورت فزاینده ای با محیط پویا و درحال تغییر روبه رویند. سازمان ها برای زنده ماندن و اثر بخش بودن راهی جز همگامی با دنیای پرتحول پیرامون خود را ندارند (تپن^۱، ۲۰۱۰). اهمیت تغییر و تحول مثبت بر کسی پوشیده نیست چرا که نیاز آینده است. سازمان های موفق در جهان امروز سازمان هایی هستند که تغییر و تحول را در چهارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند، بر کسی پوشیده نیست که بنیان هر سازمان بر پایه برآورده سازی نیازها است و از آنجایی که نیاز انسان ها دایم در حال تغییر و یا میل به سمت نیاز جدید است بنابراین لزوم تغییر در سازمان ها همواره دیده می شود و احساس نیاز به مدیریت بر روی این تغییرات بیش از پیش خود را نشان می دهد و مدیر می تواند این تغییرات را مدیریت کند (کوهی، ۱۳۸۷). ایجاد و پیشبرد تغییر در وهله ی نخست نیازمند متفاوت اندیشیدن به منظور متفاوت عمل کردن است (زاهدی^۲، ۲۰۰۳). اگر قرار است تغییر و تحول تحقق یابد باید شیوه تفکر انسان ها دگرگون شود (کرینز^۳، ۲۰۰۷). اگر بخواهیم در ساختار سازمان تغییر به وجود آوریم، باید نحوه تفکر و نگاهمان را تغییر دهیم (فریس، لازاریدو، ۲۰۰۶). اگر با سبک های تفکر آشنا باشیم بهتر می توانیم بفهمیم دیگران چگونه فکر می کنند؛ این امر ما را برای برقرارکردن ارتباط با دیگران، پیش بینی رفتار و تحت تاثیر قرار دادن آنها تواناتر می کند و به ما این امکان را می دهد تا اندیشه های خود را به گونه ای ابراز کنیم که به طور نزدیک تری با سبک تفکر آن ها سازگاری داشته باشد (گودبرند، ۱۹۹۸). همچنین آشنایی با سبک تفکر می تواند به افراد کمک کند تا نقاط ضعف و قوت خود را تشخیص دهند و بفهمند چگونه می توانند استراتژی های خود را در تصمیم گیری و حل مسئله گسترش دهند (زارعی، ۲۰۰۷). این سبک های تفکر است که انسان خود و دیگران را متحول می کند. بنابراین همه سازمان ها برای بقا نیازمند داشتن سبک های تفکر و کارآمدی لازم در مدیران خود هستند. در مطالعات مدیریتی بحث درباره ی تفکر شیوه های ادراکی مدیران جایگاه خاصی به خود اختصاص داده است، چرا که تفکر مدیر به طور مستقیم تاثیر خود را در تصمیم ها، طرحها، رفتارها، نحوه ی برخورد با مسائل و شرایط گوناگون در سطح سازمان متجلی می سازد (زارعی^۴، ۲۰۰۶). هریسون و برامسون^۵ (۱۹۸۳) معتقدند که شناخت سبک های تفکر می تواند به فهمیدن این موضوع کمک کند که مدیران به دنبال چه هستند و دیدگاهشان چیست. استرنبرگ سبک تفکر را به عنوان راهی که فرد می اندیشد، عنوان می کند (سیف، ۱۳۸۲). به عقیده استرنبرگ، سبک تفکر، شیوه ای برای تفکر و به کارگیری توانایی فرد است (استرنبرگ، ۱۳۸۱). مطالعات متعدد نشان داده است که کارآمدی شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است (زنگنه، ۱۳۹۱). مدیران با سبک های تفکر مختلف در هر رشته و زمینه کارآمد باشند و از توانایی های خود حداکثر استفاده را ببرند (اباذر، مولوی، مهران و ولی پور، ۱۳۹۵). احساس کارآمدی را می توان اعتقاد و داوری فرد درباره ی مهارت ها، توانمندی ها و قابلیت هایش در اجرا با رسیدن به یک هدف تعریف کرد (بندورا، ۱۹۹۷). سازمان ها برای بقای خود دست به تغییر میزنند و نظریه پردازان سازمان برای توصیف و تبیین آن ها نیاز به الگوهای پویا خواهند داشت (نظریوری، ۱۳۸۶). طراحی و به کار گیری این الگوهای پویا وابسته به سبک تفکر و میزان کارآمدی مدیران است. در واقع مدیر کار آمد احساس تعهد نسبت به سازمان دارد و همواره برای بقا سازمان تلاش می کند (فریس و لازاریدو، ۲۰۰۶).

ایران نژاد (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک های تفکر و پذیرش تغییر سازمانی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان سیرجان پرداخته است که یافته های او بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین سبک تفکر و پذیرش تغییر سازمانی است. مولوی و ولی پور (۱۳۹۵) در تحقیق

¹ - Tappen

² - Zahedi

³ - Krins

⁴ - Zarei

⁵ - Bramson & Harrison

خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر و تحول در سازمان (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی)، نتیجه گرفتند بین سبک‌های تفکر مدیران با پذیرش تغییر و تحول رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. از بین متغیرهای سبک‌های تفکر مدیران، متغیر سبک تفکر اجرایی با میانگین ۴۶/۳ و متغیر سبک تفکر آزاداندیش با میانگین ۵۶/۲ به ترتیب بیشترین و کمترین اثرگذاری را بر سبک‌های تفکر مدیران داشته‌اند. بیرانوند و مهرداد (۱۳۸۹) در پژوهش بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد نشان دادند که بین سبک‌های تفکر و پذیرش تغییر در بین مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با توجه به نوع سبک تفکر افراد می‌توان میزان پذیرش تغییر آن‌ها را پیش‌بینی کرد. بین میزان پذیرش تغییر مدیرانی که سبک قضاوتگر آنان در حد زیاد است، بیشتر از مدیرانی است که در حد کم و متوسط از این سبک استفاده می‌کنند، اما میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که در حد کم و متوسط این سبک را بکار می‌برند، تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین مدیران مدارس مذکور با سبک تفکر قضاوتگر متفاوت عمل می‌نمایند و هرچه سبک تفکر قضاوتگر در سطحی زیادتر باشد به همان میزان از پذیرش تغییر بیشتری برخوردارند. شریفی و مهرجو (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر در به این نتیجه رسیدند که میزان پذیرش تغییر در مدیران با انواع سبک تفکر رابطه معناداری وجود دارد بدان معنا که سبک تفکر با پذیرش تغییر سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های نبوی (۱۳۹۶) در خصوص بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر در سازمان در شرکت‌های صنعتی شاهرود نشان داد بین کارکرد سبک‌های تفکر (اجرایی، قضایی و قانون‌گذار) و پذیرش تغییر در بین مدیران شرکت‌های شهرک صنعتی شاهرود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با توجه به نوع سبک تفکر افراد می‌توان میزان پذیرش تغییر آن‌ها را پیش‌بینی کرد. محمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی که به بررسی رابطه بین سبک تفکر با پذیرش تغییر مدیران آموزشی مقطع ابتدایی شهرستان جیرفت پرداخت نشان داد که بین تفکر قانونی و پذیرش تغییر رابطه منفی و معناداری وجود دارد اما بین سبک اجرایی و قضایی با پذیرش تغییر مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد. ترک‌زاده، جهانی، هاشمی و مرزوقی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان آمادگی تغییر در روابط تعدی نظارتی و احساس خودکارآمدی نوآوران کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان دادند که تعدی نظارتی تأثیر منفی و معنی‌داری بر ابعاد مختلف آمادگی برای تغییر دارد. آمادگی عاطفی برای تغییر، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر احساس خودکارآمدی نوآوران داشت و سهم واسطه‌گری در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآوران کارکنان دارا بود. علی‌عسگری (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر، مطالعه موردی: گروه صنعتی ایران خودرو، نتیجه گرفت بین میزان پذیرش تغییر و برخورداری مدیران از تفکر قانون‌گذار رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین میزان پذیرش تغییر و برخورداری مدیران از تفکر قضاوت‌گرا رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین میزان پذیرش تغییر و برخورداری مدیران از تفکر اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. چانکو (۲۰۰۹) در مطالعه خود نشان داده است که تغییر سازمانی، در صورتی که کارکنان احساس کنند که در طول تلاش‌های تغییر حمایت خواهند شد موفقیت بالاتری کسب خواهند کرد.

شناخت، رشد و پرورش سبک‌های تفکر مدیران همواره مسئله‌ای مهم می‌باشد. به طوری که در دهه اخیر مطالعه‌ی رفتار سازمانی و مدیریتی بررسی سبک تفکر مدیران به طور قابل توجهی افزایش یافته است. سبک تفکر یک استدلال خاص و استراتژی حل مسئله است که به روشن شدن این مطلب کمک می‌کند که چرا افراد در مسائل مربوط به تغییرات سازمانی به شیوه‌های متفاوت واکنش نشان می‌دهند. استرنبرگ (۱۹۹۷) معتقد است با بکارگیری مناسب سبک‌های تفکر در زندگی اجتماعی می‌توان بر مشکلات فایق آمد. درک صحیح سبک‌های تفکر می‌تواند در جهت پذیرش تغییر مناسب در سازمان به مدیران کمک کند. کارایی مدیر و توانمندی او برای رساندن سازمان به اهداف و برنامه‌ریزی و عملکرد مناسب او متناسب با تغییرات سازمانی می‌تواند موانع بر سر راه تغییر را کاهش دهد (هاتفی، ۱۳۸۲). توجه به اهمیت سازمان‌ها و مدیران و میزان پذیرش تغییر از جانب آن‌ها باید به سبک تفکر افراد توجه کرد و اینکه افراد چه نوع مکتب تفکری دارند (رابینز، ۲۰۰۸). به طور کلی نیروی انسانی کارا و اثربخش در هر سازمانی بالقوه وجود دارد اما انگیزه به فعل در آوردن فکر و عمل افراد یک سازمان در گرو محیط و نحوه‌ی تفکر مدیریت هر سازمان است که چقدر به افراد اعتماد کند. درک صحیح سبک‌های تفکر می‌تواند در جهت پذیرش

¹Chonko²Robbins

تغییر مناسب در سازمان به مدیران کمک کند. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه ی بین سبک های تفکر و احساس کارایی مدیران با پذیرش تغییر در سازمان پرداخته است (هاتفی، ۱۳۸۲).

فرضیه تحقیق

بین سبک های تفکر و احساس کارآمدی با پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد؛ توصیفی به این دلیل که به بررسی متغیرهای موجود پرداخته و همبستگی از آن جهت که به بررسی رابطه بین متغیر ها می پردازد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ که تعداد آن ها ۱۹۲ نفر می باشد است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده است که ۱۲۴ نفر است و با توجه به جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات در دو سطح میدانی و کتابخانه ای صورت گرفت و در سطح کتابخانه ای به جمع آوری اطلاعات و منابع مورد نیاز در خصوص متغیر های این پژوهش پرداخته شد. در سطح میدانی با استفاده از سه پرسشنامه ی سبک های تفکر استرنبرگ- واگنر (۱۹۹۱)، تعیین میزان کارایی مدیران نرگس خاتون بنی هاشمی (۱۳۷۷) و پذیرش تغییر سازمانی ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) به جمع آوری کمی متغیر ها پرداخته شد. پرسشنامه سبک های تفکر^۱ به وسیله استرنبرگ و واگنر در سال (۱۹۹۲) طراحی شده است (استرنبرگ و واگنر، ۱۹۹۲). آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸ است و این پرسشنامه دارای ۶۵ سوال بوده و هدف آن بررسی سبک تفکر مختلف در افراد می باشد. شیوه نمره دهی این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای بوده است

پرسشنامه کارایی مدیران بنی هاشمی (۱۳۷۷) با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و پایایی ۰/۹۶ مفاهیم کارایی را با ۴ گزینه "همیشه-بیشتر اوقات-گاهی اوقات-بندرت" مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه پذیرش تغییر سازمانی تالیف ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) می باشد در این پژوهش پذیرش تغییر سازمانی به وسیله ی ۱۸ سؤال سنجیده می شود و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۷ می باشد.

یافته ها

پژوهش با استفاده از مدل آماری چند متغیری مورد آزمون قرار گرفت که خلاصه محاسبات در حیطه آمار توصیفی آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱. شاخصهای توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر ها	تعداد گویه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمینه	بیشینه
سبک های تفکر	۶۵	۱۲۴	۳.۴۷	۰.۵۳	۰.۲۸	۲	۴.۵۷
احساس کارآمدی	۲۴	۱۲۴	۲.۵۴	۰.۴۵	۰.۲۰	۱.۵۴	۴
پذیرش تغییر سازمانی	۱۸	۱۲۴	۵.۱۵	۰.۷۸	۰.۶۱	۳.۲۲	۶.۸۹

این جدول بیانگر این است که نمره کل سبک های تفکر با استفاده از میانگین ۶۵ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (سبک های تفکر) برابر با ۳.۴۷ از ۵ و انحراف معیار آن ۰.۵۳ می باشد به گونه ای که کرانه پایین (کمینه) نمرات ۲ و کرانه بالا (بیشینه) نمرات ۴.۵۷ است. نمره کل احساس کارآمدی با استفاده از میانگین ۲۴ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات

^۱ - Thinking Styles Inventory

پاسخگویان در این متغیر (احساس کارآمدی) برابر با ۲.۵۴ از ۴ و انحراف معیار آن ۰.۴۵ می باشد به گونه ای که کرانه پایین (کمینه) نمرات ۱.۵۴ و کرانه بالا (بیشینه) نمرات ۴ است. نمره کل پذیرش تغییر سازمانی با استفاده از میانگین ۱۸ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (تغییر سازمانی) برابر با ۵.۱۵ از ۷ و انحراف معیار آن ۰.۷۸ می باشد به گونه ای که کرانه پایین (کمینه) نمرات ۳.۲۲ و کرانه بالا (بیشینه) نمرات ۶.۸۹ است.

در بخش آمار استنباطی از ضریب آلفای کرونباخ، آزمون نرمالیتی داده ها، رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یکی از پیش شرط های اصلی استفاده از رگرسیون، نرمال بودن توزیع خطاهای رگرسیونی می باشد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲. آزمون نرمالیتی خطاها

آزمون نرمالیتی داده ها	
چولگی	کشیدگی
۰.۶۱۷	۱.۷۰۸

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، مقدار چولگی و کشیدگی باقی مانده های رگرسیونی بترتیب برابر با ۰/۶۱۷ و ۱/۷۰۸ بدست آمده است. لذا اینگونه استنباط می شود که توزیع خطاها نرمال می باشد و این پیش فرض اساسی استفاده از رگرسیون تایید می شود. همچنین نمودار هیستوگرام باقی مانده های رگرسیونی (e_i) حالت متقارن و زنگوله ای داشته و بسیار شبیه به توزیع نرمال می باشد. لذا می توان اینگونه برداشت نمود که توزیع داده های خطاها (باقی مانده ها) ی رگرسیونی نرمال می باشند.

جدول ۳. شاخص های رگرسیون خطی چند متغیر

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار آماره دوربین واتسون
۰.۳۴۴	۰.۱۱۸	۰.۰۰۵	۱.۵۴۴

ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۰۰۵ برآورد شده که نشان دهنده این موضوع است که متغیرهای مستقل مدل (سبک های تفکر و احساس کارآمدی) با همکاری یکدیگر توانسته اند مقدار ناچیزی (۰/۵ درصد) از تغییرات متغیر وابسته پذیرش تغییر سازمانی را تبیین کند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی می باشد که در مدل نیامده است. آماره دوربین - واتسون که استقلال خطاها را مورد آزمون قرار می دهد برابر با ۱/۵۴۴ و در محدوده قابل قبول (۲/۵ و ۱/۵) قرار گرفته است. لذا اینگونه استنباط می شود که خطاهای رگرسیونی دارای استقلال می باشند.

جدول ۴. نتایج رگرسیون بین متغیرهای مستقل و پذیرش تغییر سازمانی

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	آماره های همخطی	
	B	خطای استاندارد				VIF	تولرانس
سبک تفکر	0/119	0/172	0/089	0/533	0/639	3/176	0/340
احساس کارآمدی	0/244	0/165	0/142	1/474	0/143	1/149	0/870

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، سطح معناداری سبک‌های تفکر همگی بیشتر از سطح خطای ۰.۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری سبک‌های تفکر بر پذیرش تغییر سازمانی تأثیر معنادار ندارد ($p>0.05$). در واقع با توجه به داده‌های گردآوری شده سبک‌های تفکر قادر به پیش‌بینی واریانس پذیرش تغییر سازمانی نبوده و اثر معناداری بر متغیر ملاک ندارد. همچنین سطح معناداری احساس کارآمدی با مقدار آماره تی ۱.۹۳۴ برابر با ۰.۰۵۵ و بیشتر از سطح خطای ۰.۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری احساس کارآمدی بر پذیرش تغییر سازمانی با بتای استاندارد (۰.۱۷۳) تأثیر معنادار ندارد ($p>0.05$). در واقع با توجه به داده‌های گردآوری شده احساس کارآمدی قادر به پیش‌بینی واریانس پذیرش تغییر سازمانی نبوده و اثر معناداری بر متغیر ملاک ندارد.

نتیجه‌گیری

در عصر حاضر آموزش و پرورش به مانند سایر سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیطی پویا و در حال تغییر مواجه شده و با توجه به شرایطی که با آن روبرو شده است، به منظور بقا و پویایی خود مجبور است که خود را با تغییرات محیطی که با آنها مواجه می‌شود سازگار سازد. در زمینه اجرای موفقیت‌آمیز این تغییرات بی‌شک نقش مدیران مدارس از عوامل دیگر مهم‌تر می‌باشد. در واقع، آن چه که باعث رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌ها خواهد شد مدیریت سازمان است. وظیفه مدیر، حرکت سازمان از وضع موجود به سوی وضع مطلوب است. یک مدیر اثربخش و کارا باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. همراهی و پشتیبانی مدیران سازمان آموزش و پرورش لازمه ایجاد و پیشبرد تغییرات در آموزش و پرورش و در سطح مدارس می‌باشد. مدیران سازمان آموزش و پرورش به موقعیت‌های پیش رویشان بر اساس سبک تفکر خود پاسخ می‌دهند و همچنین بر اساس آن عمل می‌کنند چرا که به گفته ژانگ (۲۰۰۱) افراد تمایل دارند فعالیت‌هایشان را به وسیله انتخاب سبک‌هایی که برایشان خوشایندند، اداره کنند. پس بنابراین با توجه به این موضوع و همچنین اهمیت بعد ادراکی مدیران در تصمیم‌گیری می‌توان به اهمیت و کارکرد سبک تفکر مدیران و از طرفی تأثیر آن بر اجرای برنامه‌های سازمان آموزش و پرورش پی برد. نکته اساسی در پیروی گرایش به تغییر مدیران از سبک تفکر مدیران ارشد خود در سازمان آموزش و پرورش در این است که سیستم متمرکز آموزش و پرورش منجر به همچنین نتایجی شده است. چرا که این مدیران ارشد سازمان آموزش و پرورش هستند که بر برنامه‌های مدارس و عملکرد مدیران مدارس نظارت می‌کنند. بنابراین از مهم‌ترین الزامات اقدام به تغییر در آموزش و پرورش (و یا هر سازمان دیگری) به چالش کشیدن تفکرات افراد و قالب‌بندی درک جدیدی از دیدگاه‌های افراد می‌باشد. با توجه به این نتایج سازمان آموزش و پرورش، بایستی قبل از تحمیل تغییر با استفاده از آیین‌نامه‌ها و یا طرح‌های جدید در سطح مدارس، بایستی از سبک‌های تفکر و دیدگاه‌های مدیران و کارکنان سازمان خود آگاهی یابد و زمینه‌ای را برای بحث و بررسی مدیرانی با سبک‌های تفکر متفاوت ایجاد کرده که ماحصل این امر شکل‌گیری الگوی تفکر قوی برای پشتیبانی از برنامه‌های تغییر سازمانی خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و احساس کارآمدی با پذیرش تغییر سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی انجام گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده سطح معناداری سبک‌های تفکر همگی بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری سبک‌های تفکر بر پذیرش تغییر سازمانی تأثیر معنادار ندارد ($p>0.05$). در واقع با توجه به داده‌های گردآوری شده سبک‌های تفکر قادر به پیش‌بینی واریانس پذیرش تغییر سازمانی نبوده و اثر معناداری بر متغیر ملاک ندارد. همچنین سطح معناداری احساس کارآمدی با مقدار آماره تی ۱/۹۳۴ برابر با ۰/۰۵۵ و بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری احساس کارآمدی بر پذیرش تغییر سازمانی با بتای استاندارد (۰/۱۷۳) تأثیر معنادار ندارد ($p>0.05$). در واقع با توجه به داده‌های گردآوری شده احساس کارآمدی قادر به پیش‌بینی واریانس پذیرش تغییر سازمانی نبوده و اثر معناداری بر متغیر ملاک ندارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق مولوی و ولی‌پور (۱۳۹۵)، محمدی (۱۳۹۱)، شریفی و مهرجو (۱۳۸۷) همسو است و با نتایج تحقیقات ایران‌نژاد (۱۳۹۲)، مهرداد و بیراندوند (۱۳۹۱)، علی‌عسگری (۱۳۹۳)، نبوی (۱۳۹۶)، مرزوقی و همکاران (۱۳۹۶)، همسو نیست. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت منابع انسانی سازمان که عمده‌ترین منبع توسعه تفکر در سازمان می‌باشند، در کلیه سطوح به این باور برسند که اصولاً بقای سازمان در دنیای رقابتی و بازارهای پیچیده داخلی و بین‌المللی امروز منوط به خلاقیت، سبک تفکر همگانی بوده و همه نیروها باید در جهت ایجاد تفکر و سبک در سازمان فعالیت نمایند. برای ایجاد و تداوم تفکر و

شکوفایی در سازمان بایستی عادت به تفکر و خلاقیت را در کارکنان، کارشناسان و مدیران ایجاد کرد. چرا که سبک با تفکر و خلاقیت بوجود می‌آید. وقتی تفکر و اندیشه در راستای مأموریت و اهداف سازمان بصورت عادت و روزمره درآید مجموعه کارکنان یک سازمان به دنبال شکوفایی و ارتقای سازمان مربوطه خواهند بود. این تفکر بصورت یک فرهنگ سازمانی در لایه‌های مختلف سازمان رسوخ کرده و در اجرای استراتژی تاثیر کلی و دائمی می‌گذارد. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران، کارشناسان و کارکنان آن بر اساس استراتژی سازمان همواره در یک رقابت پویا به دنبال تفکر و سبک باشند و تفکر در نیروهای سازمان بصورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی گردد. در این صورت با نهادینه شدن سبک و تولید فکر و اندیشه نو، سازمان تبدیل به یک سازمان خلاق، نوآور و شکوفا می‌گردد و حاصل آن هم‌افزایی در تفکر سازمانی است. حاصل فکر جمعی موجب هم‌افزایی در سازمان شده و نهایتاً یک هم‌آوایی جمعی موجب تلاش سازمان در راستای هدف‌های سازمان با فکر نو و شکوفایی سازمان می‌گردد. با توجه به نظریه ایترنبرگ که هیچ سبکی خوب یا بد نیست و سبک‌های تفکر افراد شیوه‌های ترجیحی آنان در استفاده از این سبک‌هاست بنابراین مدیران نیز با هر سبک تفکر می‌توانند از توانایی‌های خود حداکثر استفاده را ببرند و در تمام زمینه‌ها کارآمد باشند. جامعه در نظر گرفته شده در این تحقیق مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر کرمان بود که این امکان وجود داشت جامعه بزرگتری را مورد بررسی قرار داد تا امکان تعمیم یافته‌ها به جوامع دیگر وجود داشته باشد. زمان تحقیق همزمان با آخر سال تحصیلی بود که دسترسی به جامعه را دشوار کرده بود. پرسشنامه دارای محدودیت ذاتی است و این امکان وجود داشت از مقیاس‌های دیگری برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شود. زمان بر بودن مراحل و فرایندهای اداری برای اخذ مجوز توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های مرتبط با مدیران، تعدادی از مدیران در اجرای پژوهش همکاری لازم را به عمل نمی‌آوردند، کمبود تحقیقات پیشین در مورد احساس کارآمدی و پذیرش تغییر، محافظه کاری برخی از مدیران در پاسخگویی به سوالات، عدم امکان کنترل تمام متغیرهای تاثیرگذاری که ممکن است روی نتیجه تحقیق اثر داشته باشد مثل سابقه خدمت، پایگاه اجتماعی افراد و... تعمیم یافته‌ها را با مشکل مواجه می‌کند. پژوهش حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی‌ارشد می باشد که با همکاری دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد کرمان و همچنین اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرمان انجام گردیده است، بدین وسیله نویسنده مراتب تشکر و قدردانی خود را از اساتید محترم دانشگاه و مدیران ارجمند مدارس ابتدایی به عمل می‌آورد.

پیوست ها:

پرسشنامه استاندارد پذیرش تغییر سازمانی ساعتچی، کامکاری و عسکریان.

ردیف	سؤالات (دو صفحه پشت و رو می باشد)	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی مخالفم	نظری ندارم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	به طور کلی تغییر توانایی مرا برای کنترل آنچه در کار رخ می دهد، می کاهد							
۲	به طور معمول در برابر افکار و اندیشه های جدید، مقاومت می کنم							
۳	تغییر را دوست ندارم							
۴	تغییر موجب ناکامی و عجز من می شود							
۵	بیشتر تغییرهای محیط کار، برایم آزاردهنده است							
۶	به طور معمول، افکار و اندیشه های جدید را با تردید و دودلی به کار می گیرم							
۷	به طور معمول، تغییر برای سازمان سودمند است							
۸	بیشتر همکارانم از تغییر سود می برند							
۹	برای حمایت از تغییر، هر آنچه را که ممکن باشد، انجام می دهم							
۱۰	به طور معمول، از افکار و اندیشه های جدید، حمایت می کنم							
۱۱	دریافته ام که بیشتر تغییرها، خوشایند هستند							
۱۲	به طور معمول، از تغییر سود می برم							
۱۳	در انتظار تغییر در کارم هستم							
۱۴	تمایل نسبت به استفاده از افکار و اندیشه های جدید دارم							
۱۵	تغییرها موجب ترغیب و برانگیختن من می شوند							
۱۶	غالباً شیوه ها و روش های جدید را برای کارها پیشنهاد می کنم							
۱۷	تغییرها اغلب به من کمک می کنند تا بهتر عمل کنم							
۱۸	افراد دیگر فکر می کنند که من از تغییر حمایت می کنم							

پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ و واگنر

لطفا عبارات زیر را به دقت مطالعه کرده و نظر خود را نسبت به هریک از سوالات، در پاسخ نامه علامت بزنید.

ردیف	سوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	ترجیح میدهم که به مسائل خاص بپردازم تا سوالات کلی					
۲	هنگام صحبت کردن یا نوشتن درباره موضوعات به یک موضوع کلی می پردازم					
۳	هنگام شروع یک تمرین یا مسئله دوست دارم ایده هایم را با دوستان و همسالان در میان بگذارم					
۴	دوست دارم قبل از انجام کارهای ضروری اولویتهایی برای خود تعیین کنم					
۵	هنگام مواجهه با یک مسئله ایده ها و راهبردهای خود را برای حل آن به کار می گیرم.					
۶	فکر کنم هنگام بحث کردن یا نوشتن درباره یک موضوع جزئیات و واقعیت مهم تر از تصویر کلی آن باشند.					
۷	معمولاً به جزئیات توجه کمی دارم.					
۸	دوست دارم در حل یک مسئله از قوانین خاصی پیروی کنم.					
۹	دوست دارم که همه مراحل یک طرح را بدون مشورت با دیگران انجام دهم.					
۱۰	دوست دارم ایده هایم را به کار گرفته و ببینم تا چه اندازه اثر گذار هستند.					
۱۱	سعی می کنم برای حل مسائل روش مناسب را به کار گیرم.					
۱۲	از کار کردن بر روی مسائلی که دستورالعمل مشخصی دارند لذت می برم.					
۱۳	در انجام کارها از قوانین یا شیوه های معینی پیروی می کنم.					
۱۴	مسائلی را دوست دارم که در آن ها می توانم راه حل های شخصی خود را امتحان کنم.					
۱۵	در هنگام تصمیم گیری درباره شرایط به قضاوت خود متکی هستم.					
۱۶	می توانم به راحتی از یک تکلیف به تکلیف دیگر بپردازم زیرا همه تکالیف برای من از اهمیت یکسانی برخوردار هستند.					
۱۷	درباره بحث یا گزارش موضوعات دوست دارم ایده های خود و دیگران را باهم ترکیب کنم.					
۱۸	من به تاثیر کلی تکلیفی که باید انجام دهم بیشتر اهمیت می دهم تا به جزئیات آن					
۱۹	هنگام کار کردن بر روی یک تکلیف می توانم از ارتباط اجزا با هدف					

					کلی تکلیف آگاه شوم.	
					موقعیت هایی را دوست دارم که در آنها امکان مقایسه و ارزیابی انجام کارها به شیوه های گوناگون وجود دارد.	۲۰
					هنگامی که باید کارهای زیاد و مهم انجام دهم سعی می کنم در مدت زمانی که در اختیار دارم تعداد بیشتری از کارها را انجام دهم.	۲۱
					هنگامی که مسئولیت انجام کاری را بر عهده می گیرم از روشها و ایده هایی که در گذشته مورد استفاده بودند بهره می گیرم.	۲۲
					دوست دارم که ایده های متضاد و دیدگاه های متناقض را بررسی و ارزیابی کنم.	۲۳
					دوست دارم برای انجام طرح ها اطلاعات مشروح یا مشخص جمع آوری کنم.	۲۴
					در حل مسائل همواره می دانم که هر کدام از آنها چه اهمیتی برخوردار هستند و به چه ترتیبی باید به آنها بپردازم.	۲۵
					موقعیت هایی را دوست دارم که در آن ها می توانم از شیوه های معین و باثبات استفاده کنم.	۲۶
					هنگام بحث یا نوشتن درباره یک موضوع دیدگاه های مورد قبول همکارانم را دنبال می کنم.	۲۷
					تکالیف یا مسائلی را دوست دارم که برای تکمیل و حل آنها باید از قوانین خاص استفاده کرد.	۲۸
					هم بر روی طرح ها یا تکالیف کار کنم که خوشایند و مورد تایید همسالانم باشند.	۲۹
					هنگامی که چندین کار مهم برای انجام دادن وجود دارند مواردی که برای من و همکارانم از بیشترین اهمیت برخوردار است را انجام می دهم.	۳۰
					طرح هایی را دوست دارم که ساختار برنامه و هدف مشخصی دارند.	۳۱
					هنگام انجام یک تکلیف دوست دارم که تکلیف با ایده های خودم شروع کنم.	۳۲
					هنگامی که کارهای زیادی برای انجام دادن وجود دارند از ترتیب انجام آن ها به خوبی آگاهم.	۳۳
					دوست دارم در فعالیتهای شرکت کنم که بتوانم به عنوان عضوی از یک گروه با دیگران تعامل داشته باشم.	۳۴
					پرداختن به مسائل مختلف را دوست دارم حتی آنهایی که در ظاهر کم اهمیت هستند.	۳۵
					هنگام مواجه شدن با یک مسئله دوست دارم آنها را با روشی مرسوم و متعارف حل کنم.	۳۶
					دوست دارم به تنهایی بر روی یک مسئله یا تکلیف کار کنم.	۳۷
					معمولاً بر ابعاد کلی مسائل و یا اثر کلی یک طرح تاکید می کنم.	۳۸
					دوست دارم هنگام حل یک مسئله یا انجام یک تکلیف از قوانین یا دستورالعمل های معینی پیروی کنم.	۳۹

۴۰	هنگام بحث کردن یا نوشتن درباره موضوعات از آنچه به ذهن می آید استفاده می کنم.				
۴۱	هنگام کار کردن بر روی یک طرح دوست دارم دیگران را در ایده هایم شریک نموده و از آنها کمک بگیرم.				
۴۲	طرح هایی را دوست دارم که در آن ها می توانم دیدگاه های مختلف نسبت به یک موضوع را بررسی و ارزیابی کنم.				
۴۳	تصمیم گیری معمولاً فقط یک عامل اصلی را در نظر می گیرم.				
۴۴	مسائلی را دوست دارم که در انجام آنها توجه به جزئیات ضروری است.				
۴۵	دوست دارم که ایده ها یا روش های قدیمی برای انجام کارها را به چالش کشیده و ایده ها و روش های جدید جستجو کنم.				
۴۶	موقعیت هایی را دوست دارم که در آنها با دیگران تعامل و با یکدیگر کار می کنیم.				
۴۷	فکر کنم که حل یک مسئله معمولاً به مسائل دیگری منجر می شود که دقیقاً به همان اندازه اهمیت دارند.				
۴۸	دوست دارم بر روی طرح هایی کار کنم که به موضوعات کلی می پردازند و نه به جزئیات مطلب.				
۴۹	موقعیت هایی را دوست دارم که می توانم از ایده ها و روش های خود برای انجام کارها استفاده کنم.				
۵۰	اگر چندین کار مهم برای انجام دادن وجود داشته باشد ابتدا کاری را که از بیشترین اهمیت برخوردار است انجام می دهم.				
۵۱	تکالیف یا مسائلی را ترجیح می دهم که در آن بتوانم تریه یا روش مورد استفاده افراد دیگر را ارزیابی کنم.				
۵۲	هنگامی که چندین کار مهم برای انجام دادن وجود دارد مواردی را که از بیشترین اهمیت برخوردار است انجام می دهم.				
۵۳	هنگام مواجهه با یک مسئله و حل آن ترجیح می دهم راهبردهای یا روش های جدیدی را امتحان کنم.				
۵۴	دوست دارم که در یک لحظه بر روی یک تکلیف خاص تمرکز کنم.				
۵۵	طرح هایی را دوست دارم که می توانم به طور مستقل آنها را تکمیل کنم.				
۵۶	هنگام شروع یک تکلیف دوست دارم فهرستی از کارهایی را که باید انجام دهم تهیه کرده و آنها را بر اساس اهمیت مرتب کنم.				
۵۷	از انجام کارهایی لذت می برم که مستلزم تجزیه و تحلیل ارزیابی و مقایسه باشد.				
۵۸	دوست دارم کارها را با استفاده از روش های جدید انجام دهم که قبلاً دیگران آن را به کار نگرفته اند.				
۵۹	هنگامی که یک تکلیف یا طرح شروع می کنم بر روی بخش هایی از آن تمرکز می کنم که بیشترین ارتباط را با گروه همسالان من دارد.				
۶۰	انتخاب یک طرح جدید مستلزم اتمام طرح قبلی است.				
۶۱	هنگام بحث کردن یا نوشتن درباره موضوعات دوست دارم که تصویری				

					کلی از ایده هایم نشان دهم.	
					بیشتر به اجزاء یک تکلیف توجه می کنم تا به تاثیر یا اهمیت کلی آن.	۶۲
					موقعیت هایی را ترجیح میدهم که بتوانم ایده های خود را بدون اتکا به دیگران به کار گیرم.	۶۳
					دوست دارم برای بهبود انجام کارها روال عادی انجام آنها را تغییر دهم.	۶۴
					دوست دارم روش های جدیدی برای حل مسائل قدیمی پیدا کنم.	۶۵

پرسشنامه کارآیی مدیران

مدیر محترم

سلام علیکم

پرسشنامه پیوست به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای انجام پایان نامه کارشناسی ارشد تهیه و تدوین شده است. دقت و همکاری جنابعالی به عنوان یک مدیر موفق در پاسخگویی به سوالات می تواند ما را در دستیابی به اطلاعات معتبر یاری رساند. یادآوری می شود که تکمیل این پرسشنامه مسئولیتی برای جنابعالی ایجاد نمی کند و اطلاعات بدست آمده نیز به صورت کاملاً محرمانه خواهد شد. از پیش به خاطر سهمی که در انجام این پژوهش خواهید داشت، سپاسگزارم.

	سوالات	همیشه	بیشتر اوقات	گاهی اوقات	بندرت
۱	- تمایل و آمادگی را تا چه حد برای قبول مدیریت مناسب می دانید؟				
۲	- ابزار کار و کتاب، وسایل آزمایشگاهی، کامپیوتر، اطلاعات به هنگام، به اندازه کافی در اختیار کارکنان قرار دارد.				
۳	- تا چه حد افزایش تجربه، مهارت و تخصص را در عملکرد بالا برای مدیر موثر می دانید؟				
۴	- آیا نظام جاری حقوق و دستمزد انگیزه لازم را در کارکنان ایجاد می کند؟				
۵	- آیا شایستگی و صلاحیت در موفقیت مدیر موثر است؟				
۶	- آیا از آخرین اخبار علمی و پژوهشی مربوط به شغل خود مطلع هستید؟				
۷	- آیا اعتبار لازم جهت خرید وسائل اداری و آموزشی در اختیار واحد شما قرار می گیرد.				
۸	- روشهایی جهت بهبود انجام کار در آن واحد به اجرا گذاشته شده است.				
۹	- کارکنان آن واحد از وسیله ایاب و ذهاب و امکانات رفاهی دیگر برخوردار می باشند.				
۱۰	- در آن واحد آموزشهای لازم به منظور آشنایی با شیوه های نگهداری و توزیع لوازم و ملزومات اداری ارائه می گردد.				
۱۱	- آیا تاکنون طرحی برای رشد و ارتقاء و سنجش عملکرد کارکنان تهیه و اجرا شده است؟				
۱۲	- آیا فضای کافی جهت استقرار کارکنان و وسایل کار در اختیار واحد شما قرار گرفته است؟				
۱۳	- آیا برنامه هایی جهت استفاده از نظامهای پیشرفته ماشینی در آن واحد وجود دارد؟				
۱۴	- به نیازهای روانی و کاری کارکنان توجه می شود.				
۱۵	- برای بهبود کیفیت آموزش و کاراداری کارکنان تسهیلات کافی در اختیار دارید.				
۱۶	- کارکنان واحد شما بر اساس شرایط احراز شغل(علاقه، استعداد، توانایی های ادراکی و شخصیتی) به کار گمارده شده اند.				

۱۷	- آیا استفاده بهینه از فضا و امکانات موجود در آن واحد به عمل آمده است.			
۱۸	- کارکنان واحد شما بر اساس شرایط احراز شغل (تحصیلات، تخصص، سنوات خدمتی و تجربه) به کار گمارده شده اند.			
۱۹	- جو سازمانی تا چه حد در رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد.			
۲۰	- بر اساس تشکیلات سازمانی تعداد کارکنان مورد نیاز در اختیار واحد شما قرار گرفته است.			
۲۱	- آیا شرایط نور و صدا و هوا جهت کار مناسب است؟			
۲۲	- کارکنان واحد شما دوره های آموزشی لازم، ماموریت های علمی، فرصت های مطالعاتی را در رابطه با شغل خویش گذرانده اند.			
۲۳	- بین ابزار، محیط و نوع کار تناسب وجود دارد.			
۲۴	- تا چه حد از همکاری کارکنانتان در انجام امور استفاده می کنید؟			

References

- Ali Asgari, Maral (2014), A Study of the Relationship between Managers' Thinking Style and Acceptance of Change, Case Study: Iran Khodro Industrial Group, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch. [in perseian]
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a uni fying theory of behavioral change.
- Bramson R. M & Harrison A.f. (1983). The Art of Thinking.NewYork: Berkly
- Chonko, L. B. (2009). The need for speed: Agility selling. Journal of Personal Selling & Sales Management, J. Person. Sell. Sales Manag, 25(4): 371-82
- Fris, J., & Lazaridou, A. (2006), An Additional Way of Thinking about Organizational Life and Leadership: The Quantum Perspective. *canadian Journal of Educational administration and policy*, 48, 1-29.
- Goodbrand, A. ,(1998). The art of Thinking, Abstract. [sited 2008] Avilable from URL: w w w. Cpsc. Ucalgary ca / alang / SENG 693 / Minor. Html.
- Hatefi, Mohammad Ali (2003), The intellectual transformation of management. [in perseian]
- Jamali Rousht, Saeed, Mohammad Shahi, Jila (2017), Measuring knowledge leadership and its impact on acceptance of organizational change. [in perseian]
- Koohi, p. (2008), Transformation Management, Statistics and Information Technology Office, Tehran. [in perseian]
- Krins A. Key perspectives in management: thinkers who changed the management world. Translated by Hosseinnejad MA. 2nd ed. Tehran: **Publish Cultural Research**. 2007; 142-172.
- Marzooqi, Rahmatollah, Sahranvard, Maliheh, Heidari, Elham (2017), Readiness for change in regulatory abuse relationships and innovative self-efficacy of Shiraz University of Medical Sciences staff. *Journal of Health and Development*, Volume 6, Number 2, 110-122. [in perseian]
- Mehrdad, Hossein, Biranvand, Peri (2012), A Study of the Relationship between Thinking Style and Acceptance of Change of Khorramabad Boys' Middle School Principals in the Academic Year 2010-2011, Development and Transformation Management Quarterly, Volume 1, Number 8, Pages 23-33. [in perseian]
- Nazarpour, Amir Houshang (2007), The Three Philosophies of Organizational Change. [in perseian]
- Mohammad Shahi, Jila and Jamali Rousht, Saeed (2013), Measuring Knowledge Leadership and Its Impact on Acceptance of Organizational Change, National Conference on New Research in Management and Accounting, Isfahan. [in perseian]

Mohammadi, Samira (2012), The relationship between thinking styles and creativity of managers with acceptance of change in the organization, Master Thesis in Educational Sciences, Sistan and Baluchestan University. [in perseian]

Molavi, Mehran and Valipour, Abazar (2016), A Study of the Relationship between Managers' Thinking Style and Acceptance of Change in Organization (Case Study: General Department of Education of West Azerbaijan Province), Sixth International Conference on Accounting and Management with a New Research Science Approach ,Tehran. [in perseian]

Rabins, Ap. (2008). Organizational behavior concepts, theory and applications. Translated by Parsaian A, Erabi SM. 8th ed. Tehran: Publish Cultural Research.

Robbins, Steven (2005), Organizational Behavior, Concepts, Theories and Applications, Volume 3, translated by Mohammad Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Tehran, **Cultural Research Office**.

Razavi, Abdolhamid, Shiri, Ahmad Ali (2005) A Comparative Study of the Relationship between High School Girls 'and Boys' Thinking Styles and Their Academic Achievement, **Quarterly Journal of Educational Innovations**, Volume 4, Number 12. [in perseian]

Saif, Ali Akbar, (1387). Psychology of modern upbringing (turn 7). Tehran: Doran Publishing. [in perseian]

Sharifi, Asghar, Mehrjoo, Zeinab (2008) A study of the relationship between managers' thinking style and acceptance of change in the organization. Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Master Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [in perseian]

Sternberg, R. J. (1997). Mental self Government: A Theory of Intellectual styles and their development, human development, 31, 197 – 224.

Sternberg, R. J. (1997). Thinking Styles. New York: Cambridge University Press.

Sternberg, Robert J. (2002), Thinking Styles, translated by Alaeddin Etemadi Ahari and Ali Akbar Khosravi, Tehran, Dadar Research. [in perseian]

Tappen, RM. (2010). Nursing leadership and management (concepts and practice). 4th edition. Philadelphia: Frank City.

Zahedi, z. (2003). Sweet hemlock: Aristotle and Socrates. 1st ed. Tehran: Idea of the world Publication.

Zarei, A., (2007). Study of relationship between thinking styles organizational innovation in Shiraz school managers, Dissertation Msc of management, Shiraz University.

Zarei, AA. (2006). Investigate the relationship between thinking and innovation organizations in Shiraz high school principals. [dissertation]. Shiraz Univ.

Zhang, L.F,(2001). Rilationship between thinking styles inventory and study process questionnaire personality and individual differences, 21, 841-856.