

واکاوی تاثیر سبک‌های شناختی مدیران میانی بر اثربخشی مدیریتی آنان (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های دانشی)

حامد کریم زاده بجستانی^۱

دکتر رضا حسنوی^۲

دکتر علیرضا بوشهری^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور واکاوی تاثیر سبک‌های شناختی مدیران میانی بر اثربخشی مدیریتی آنان در یکی از سازمان‌های دانشی انجام گرفت. لذا با توجه به ادبیات پژوهش، سبک‌های شناختی مدیران می‌توانند بر اثربخشی مدیریتی آنان تاثیر گذار باشند و اثربخشی عملکرد مدیران افزایش یابد. به عبارت دیگر مشخص شود آیا بین سبک‌های شناختی مختلف، تفاوتی وجود دارد یا ندارد؟ لذا فرضیه اصلی این پژوهش نیز این است که سبک‌های شناختی مدیران میانی سازمان در اثربخشی مدیریتی آنان موثر است. بدین منظور، جامعه آماری این پژوهش را ۳۵ نفر از مدیران میانی این سازمان تشکیل می‌دهد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، دو پرسشنامه شاخص نمای مایرز بریگز که پرسشنامه هنجار شده است و برای تعیین سبک شناختی توسط مدیران پاسخ داده شده است و پرسشنامه خودارزیابی اثربخشی عملکرد مدیریتی که توسط محقق ساخته شده است و توسط خبرگان اجرا و تایید گردیده است که این پرسشنامه نیز توسط مدیران پاسخ داده شده است. در حوزه روش تحقیق در این پژوهش، از آزمون مقایسه میانگین (t-test) استفاده شده است. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم افزار اکسل و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این پژوهش بر اساس نتایجی که حاصل شده است، سبک شناختی درون‌گرا، حسی، احساسی، قضاوتی (ISFJ) در بین مدیران میانی سازمان دارای بالاترین وضعیت اثربخشی است. در بررسی فرضیه اصلی تحقیق نیز در این پژوهش، میان اثربخشی عملکرد مدیران میانی با سبک‌های شناختی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است. در واقع ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی این سازمان‌ها روی اثربخشی عملکرد شغلی آن‌ها زیاد نتوانسته است تاثیر بگذارد. چون که فعالیت‌های آن‌ها در سازمان به صورت روتین و معمول می‌باشد و کارهای مشخصی را انجام می‌دهند و این باعث می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بر اثربخشی عملکرد شغلی آن‌ها تاثیر نگذارد.

کلید واژه‌ها: سبک شناختی، شاخص نمای مایرز بریگز^۱ (MBTI)، اثربخشی مدیران

۱- کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع گرایش مدیریت پروژه، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران / نویسنده مسئول مکاتبات

hmd.krmzd@gmail.com ۰۹۱۵۳۷۵۳۱۹۰

hosnavi@mut.ac.ir

arb1148@yahoo.com

۲- استاد دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

۳- دانشیار دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

۱. مقدمه

مدیران امروزی، در محیطی پویا، پر ابهام و متحول کار می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. سرعت تغییرات به گونه‌ای است که نمی‌توان منحنی تغییر را در بعد زمان ترسیم کرد و جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به مدیرانی در نقش ابر رهبر به شدت احساس می‌شود. ظهور سازمان‌ها و گسترش روز افزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. با توجه به عوامل گوناگون مکانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. در عصر امروز، اهمیت مدیریت تا بدان‌جاست که برخی از اندیشمندان، شکست و موفقیت سازمان را در گرو عملکرد مدیریت دانسته و معتقدند اگر سازمان، مدیریت موثر نداشته باشد از ادامه کار باز می‌ماند. باید توجه داشت در سازمان‌ها دو عامل مهم و حیاتی برای بقا وجود دارد. یکی مدیریت که مهم‌ترین عامل در حیات رشد، بالندگی و یا مرگ سازمانی محسوب می‌شود و دیگری انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می‌باشند، که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق اهداف ما را میسر می‌سازند (حقیقت‌جو، ۱۳۸۶).

یکی از عوامل پیشرفت یک سازمان، سبک‌های مدیریتی تحت تاثیر سبک‌های شناختی مدیران می‌باشند. در این پژوهش، تاثیر سبک‌های شناختی مدیران میانی بر اثربخشی مدیریتی آنان با محوریت مدیران سازمان قرار می‌گیرد.

سبک شناختی مانند بسیاری از توانایی‌های افراد امری مادرزادی نیست و حاصل تعاملات فرد با محیط پیرامونش در فرایند رشد و اجتماعی شدن است. سبک شناختی یک ویژگی فردی بخصوص در انجام امور است که امکان اجرای فعالیت‌های ارادی را می‌دهد. بنابراین بسیاری از باورهای اخلاقی بارز افراد، افکار اقتصادی آنان، رفتارهای اجتماعی و به طور کلی ویژگی‌های بنیادین شخصیت افراد را شکل می‌دهد (میرسپاسی، ۱۳۸۹). سبک شناختی از بسیاری جهات با هوش متفاوت است. هوش، بیانگر قابلیت فرد برای اندیشیدن به طور سازنده، استدلال کردن و حل مسئله است. در حالی که سبک شناختی به پردازش رفتارها می‌پردازد. برای سنجش رفتارها باید ابتدا وظایف و فعالیت‌هایی که نشان‌دهنده تفاوت افراد هستند، مشخص شود؛ وظایفی که همه از عهده انجام آن برآیند، اما هرکس به روش متفاوتی آن را انجام دهد (کرتون^۲، ۱۹۸۶). سبک شناختی بر اساس مدل‌های مختلف طبقه‌بندی می‌شود که هر طبقه به ویژگی‌های متضاد فردی تکیه دارد و نشان می‌دهد که مردم زنجیره‌ای از ویژگی‌ها را ارائه می‌دهند (بانکر و کافمن^۳، ۲۰۰۴). در حوزه مدیریتی می‌توان اذعان کرد، اثربخشی یکی از مباحث عمده در بحث مدیریت اثربخشی است. در فرهنگ، مدیریت اثربخشی را درجه و میزان رسیدن به هدف پیش‌بینی شده در نتیجه یک اقدام و یا فعالیت و یا میزان دستیابی مدیر به بازده مورد نیاز شغلی تعریف کرده‌اند (لی فام و هووئه، ۱۳۷۷). اثربخشی مدیریتی به درجه برآورده‌سازی انتظارات نقش، از طرف مدیر اشاره دارد (اسپیتزر، ۱۹۹۵). معیارهای اثربخشی مدیریتی به وسیله زمینه‌های سازمانی مختلف تحت تاثیر قرار می‌گیرد (هاملین^۴، ۲۰۰۴).

آنگونه که ادبیات موضوع نشان می‌دهد، سبک‌های شناختی به تفاوت‌های پایدار انسان‌ها از نظر شیوه ادراک، تفکر، حل مساله، یادگیری، تصمیم‌گیری و ارتباط با دیگران اشاره دارند (ویتکین^۵ و همکاران، ۱۹۷۷). بسیاری از روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، سبک‌های شناختی را عاملی اساسی در تعیین رفتار فردی و سازمانی می‌دانند (استروفر و نوگامی^۶، ۱۹۸۹؛ هادکینسون^۷، ۲۰۰۳). برخی نیز این سبک‌ها را متغیری می‌دانند که بر مدیریت و کسب و کار تأثیری جدی دارد (هایس و آلینسون^۸، ۱۹۹۴).

با این مقدمه می‌توان احتمال داد که سبک شناختی افراد، پیش‌بینی کننده اثربخشی عملکرد آن‌ها در مدیریت و کسب و کار باشد و این فرضیه را مطرح کرد که سبک‌های شناختی مدیران میانی سازمان در اثربخشی مدیریتی آنان تاثیر دارد.

۲. مرور ادبیات

۱.۲. مفهوم علوم شناختی

علوم شناختی به بررسی ماهیت فعالیت‌های ذهنی مانند تفکر، طبقه‌بندی و فرایندهایی که انجام این فعالیت‌ها را ممکن می‌کند، می‌پردازد. به صورت مشخص‌تر از جمله اهداف اصلی این رشته پژوهش در زمینه بینایی، تفکر و استدلال کردن، حافظه، توجه، یادگیری، و مباحثی مربوط به زبان می‌باشد. در تعریف دیگر، علوم شناختی، مطالعه علمی ذهن^۹ است. در این تعریف منظور از ذهن مجموع هر آن چه که نمودهای هوشمندی و آگاهی هستند مانند تفکر، ادراک، حافظه، احساس، استدلال و نیز تمام روندهای نا آگاهانه شناختی است. گاهی علوم شناختی را به صورت «مطالعه علمی شناخت» نیز تعریف می‌کنند و شناخت را مجموع حالت‌ها و فرآیندهای روانی مانند تفکر، استدلال، درک و تولید زبان، دریافت حواس پنجگانه، آموزش، آگاهی، احساسات و ... در نظر می‌گیرند (غفارنسب، ۱۳۹۵)

۲.۲. سبک شناختی

سبک شناختی مانند بسیاری از توانایی‌های افراد امری مادرزادی نیست و حاصل تعاملات فرد با محیط پیرامونش در فرایند رشد و اجتماعی شدن است. سبک شناختی، یک ویژگی فردی بخصوص در انجام امور است که امکان اجرای فعالیت‌های ارادی را می‌دهد. بنابراین بسیاری از باورهای اخلاقی بارز افراد، افکار اقتصادی آنان، رفتارهای اجتماعی و به طور کلی ویژگی‌های بنیادین شخصیت افراد را شکل می‌دهد (میرسپاسی، ۱۳۸۶).

سبک‌های شناختی شیوه‌های نسبتاً ثابتی هستند که افراد با استفاده از آن‌ها اطلاعات را دریافت کرده، پردازش می‌کنند و به آن سازمان می‌بخشند (هان^{۱۰}، ۱۹۹۵). سبک‌های شناختی عبارت است از وضعیت پیچیده و شرایطی که فرد در آن به کارآمدترین و اثربخش‌ترین ادراک، پردازش، ذخیره‌سازی و فراخوانی که برای یادگیری نیاز دارند، دست می‌یابد (خزائی، ۱۳۸۵).

سبک‌های شناختی، عادات یا رفتارهای ذهنی منظمی هستند که به راه حل مسئله، پردازش یا نقشه‌های ذهنی می‌پردازند و براساس توانایی‌های اولیه و پایه‌ای فرد بنا می‌شوند. سبک‌های شناختی به‌طور منطقی در مورد رجحان شناختی به تلاش فرد برای یادگیری موضوع، متفاوت خواهد بود. در واقع این سبک‌ها توانایی‌های بالقوه دائمی هستند که از فردی به فرد دیگر متغیر می‌باشند. سبک‌ها ممکن است بر یادگیری، بخصوص بر نحوه عملکرد فرد تأثیر بگذارند (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۸۵).

۳.۲. سنجش سبک شناختی

نکته بسیار مهم در پژوهش‌های مربوط به سبک‌های شناختی این است که روش‌های مورد استفاده برای سنجش و تعیین این سبک‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردار باشند. در ادبیات موضوع از ابزارهای گوناگونی استفاده شده که هریک دارای مزایا و معایب خاص خود است. در ادامه به برخی از این ابزارها اشاره می‌شود.

جدول (۱). ابزارهای سنجش سبک‌های شناختی

سبک (منبع)	ابعاد	شرح
MBTI	برونگرایی (Extraversion) در برابر درونگرایی (introversion)	برونگرایی به معنی عمل کردن در دنیای بیرونی شامل رفتارها، اقدامات، انسان‌ها و اشیاء است.

شرح	ابعاد	سنجه (منبع)
درون‌گرایی به معنای تمرکز بر دنیای درونی شامل ایده‌ها و اندیشه‌ها است.		(مایرز ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۳)
اشخاص دریافتی عمدتاً به اطلاعاتی اعتماد می‌کنند که وجود خارجی دارد، ملموس است و انتزاعی نیست. اشخاص شهودی عمدتاً به اطلاعاتی تکیه می‌کنند که بیشتر انتزاعی و نظری (تئوریک) است.	دریافت (Sensing) در برابر شهود (intuition)	
اشخاص تفکری عمدتاً از منظری بی طرف و منطقی تصمیم می‌گیرند. اشخاص احساسی با همدلی و وفاق تصمیم می‌گیرند.	تفکر (Thinking) در برابر احساس (feeling)	
افراد قضاوتی ترجیح می‌دهند که امور را با طرح‌ریزی و سازماندهی به پیش ببرند. افراد ادراکی رویکرد منعطف‌تری را اتخاذ می‌کنند.	قضاوت (Judgment) در برابر ادراک (perception)	
مشخصه افراد تحلیلی، قضاوت بر مبنای استدلال ذهنی و تمرکز بر جزئیات است. افراد شهودی بی واسطه و بر مبنای احساس و دیدگاه کلی خود قضاوت می‌کنند.	تحلیل (Analysis) در برابر شهود (intuition)	CSI ^{۱۲} (آلینسون و هایس، ۱۹۹۶)
سبک دانستن دلالت بر ترجیح دادن شیوه‌های عقلایی، منطقی و غیرشخصی در پردازش اطلاعات دارد.	سبک دانستن (Knowing style)	
سبک طرح ریزی دلالت بر ترجیح دادن شیوه‌های ساختاریافته، سازماندهی شده و کارآمد در پردازش اطلاعات دارد.	سبک طرح ریزی (Planning style)	CoSI ^{۱۳} (کولز و بروک ^{۱۴} ، ۲۰۰۷)
سبک خلاقیت دلالت بر ترجیح دادن شیوه‌های خلاقانه، منعطف و غیرمعارف در پردازش اطلاعات دارد.	سبک خلاقیت (Creating style)	
در سبک‌های شناختی افراد وابسته به زمینه، اشخاصی هستند که بیشتر تحت تاثیر محیط خود قرار می‌گیرند؛ در یادگیری خود کل‌گرا هستند و به دریافت الگو به صورت کلی گرایش دارند.	وابسته به زمینه (Field Dependence)	
در سبک‌های شناختی افراد مستقل از زمینه، تحلیلی عمل می‌کنند و بیشتر تمایل دارند تا یک الگو را به بخش‌های مختلف تجزیه و به جزئیات آن توجه کنند و کمتر تحت تاثیر محیط قرار گیرند.	مستقل از زمینه (Field Independence)	GEFT ^{۱۵} (ریچاردسون ^{۱۶} ، ۱۹۹۸)
افراد نوگریز یا پذیرنده تمایل دارند کارها و وظایف خود را همواره به نحو بهتری انجام دهند؛ فضا و بستر مسائل موجود را پذیرفته و در ارائه راه‌حل‌ها و تصمیم‌گیری‌ها غالباً شیوه‌های معمول و مقبول را اتخاذ می‌کنند.	نوگریز / پذیرنده (Adaption)	
افراد نوگرا یا پژوهنده می‌کوشند با نوآوری، کارها را به گونه‌ای متفاوت انجام دهند؛ زمینه مسائل موجود را به چالش می‌کشند و سعی دارند راه‌حل‌های تازه و بدیع ارائه دهند.	نوگرا یا پژوهنده (Innovation)	KAI ^{۱۷} (اسدزاده، ۱۳۹۲)

سنجه (منبع)	ابعاد	شرح
REI ¹⁸ (برگر ^{۱۹} ، ۲۰۰۷)	منطقی/عقلانی (Rational) در برابر تجربه‌ای/شهودی (Experiential)	سامانه پردازش منطقی که سبک پردازش عقلانی نیز نامیده می‌شود یک نظام استنباطی است که بر اساس فهم فرد از قواعد و استدلال مورد قبول در یک فرهنگ، عمل می‌کند. این سامانه، بیشتر کلامی، تحلیلی، عاری از عاطفه، کند، غیر هیجانی و هشیار می‌باشد و رفتارها را از طریق ارزیابی آگاهانه رویدادها، هدایت می‌کند؛ در مقابل سامانه پردازش تجربه‌ای که به سبک پردازش شهودی نیز مشهور است، سریع، هیجانی، عمدتاً ناهشیار و تداعی محور بوده و بر اساس شواهد به دست آمده بر اساس تجارب پیشین عمل می‌کند.
LNTSP ²⁰ (جان‌بزرگی، ۱۳۸۴)	تفکر خطی (Linear Thinking)	تفکر خطی مبتنی بر روابط علت و معلولی خطی است که در واقع تقریب شناختی روابط و فرآیندهای پیچیده‌تر را نشان می‌دهد. تفکر خطی صرف نظر از زمینه خاص کاربردها، بر اساس معیارهای خطی است.
	تفکر غیرخطی (سیستمی) (Non-Linear Thinking)	در تفکر غیرخطی (سیستمی)، جامعه به عنوان یک «کلیت»، شامل مجموعه‌ای از اجزا می‌باشد که در ارتباط متقابل با یکدیگر، زمینه تداوم حیات جامعه را فراهم می‌آورد.
TSI ²¹ (کراسکیان، ۱۳۹۳)	پرسشنامه سبک تفکر (Thinking Style Inventory)	پرسشنامه سبک‌های تفکر استرنبرگ-واگنر، که در سال ۱۹۹۱ طراحی شده است، ۱۰۴ سؤال دارد و ۱۳ خرده آزمون را بررسی می‌کند. بر این اساس، هر خرده آزمون شامل ۸ سؤال است و یکی از سبک‌های تفکر اشاره شده در فوق را اندازه‌گیری می‌کند. در این پرسشنامه از آزمون شونده خواسته می‌شود تا براساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای به سوال‌ها پاسخ دهد. سپس نمره‌های آزمودنی در هر خرده آزمون با یکدیگر جمع می‌شوند و نمره حاصل تقسیم بر ۸ می‌شود. بدین ترتیب، آزمودنی امتیازی بین ۱ تا ۷ را در هر خرده آزمون به دست می‌آورد.

۴.۲. ارتباط سبک‌های شناختی و عملکرد شغلی

سبک‌های شناختی تاکنون در گروه‌های کاری مختلفی (مثلاً گروه حسابداران) و همچنین در سطوح کاری گوناگونی (مثلاً سطح مدیران) مطالعه شده است. این مطالعات نشان داده است که سبک شناختی حسابداران اولاً بیشتر به سمت تطبیق^{۲۲} متمایل است تا نوآوری (گول^{۲۳}، ۱۹۸۶)؛ بیشتر تحلیلی است تا شهودی (هیکس^{۲۴} و همکاران، ۲۰۰۷)؛ و بر اساس معیارهای میرز-بریکز بیشتر به دریافت (به جای شهود)، تفکر (به جای احساس) و قضاوت عینی (به جای برداشت ذهنی) تمایل دارند (تاگارت و پارکینسون، ۲۰۰۷).

گریندلی با استفاده از شاخص سبک تفکر^{۲۵} به مقایسه هنرمندان و مهندسان پرداخت و مشاهده کرد که هنرمندان به توسعه ایده های جدید و اختراع (سبک قانون‌گذاری)^{۲۶} و نه پیاده سازی ایده‌های موجود (سبک اجرایی)^{۲۷} تمایل دارند و تغییر (یادگیری آزادانه)^{۲۸}

را به حفظ شرایط موجود (یادگیری محافظه کارانه)^{۲۹} ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر، مهندسان ترجیح می‌دهند تفکر خود را بصورت سلسله مراتبی سازماندهی کنند، در برابر ایده‌های دیگران مقاومت کمتری دارند و پذیرای دروندادهایی از بیرون هستند.

از نظر سطوح کاری، سبک غالب بر اساس معیارهای میرز-بریگز در بین مدیران ارشد سبک شهودی و در بین مدیران میانی و پایین‌تر سبک دریافتی است (گاردنر و مارتینکو^{۲۰}، ۱۹۹۶). سایر مطالعات نیز نتایج مشابهی داشته‌اند و نشان داده‌اند که مدیران ارشد در مقایسه با مدیران میانی و پایین‌تر، بیشتر شهودی و کمتر تحلیلی هستند (آلینسون و هایس، ۱۹۹۶). مشاغل مختلف را می‌توان بر مبنای پردازش اطلاعاتی که لازم دارند با سبک‌های شناختی تطابق داد. ارزیابی سبک‌های شناختی می‌تواند به رویه‌های انتخاب کارکنان کمک کند (رایدینگ و راینر^{۲۱}، ۱۹۹۸)، موجب شکل‌گیری تیم‌های متوازن شود (دسیانیتیس و کرتون^{۲۲}، ۱۹۸۶) و میزان تطابق بین شغل و شاغل را بهبود بخشد (آلینسون و هایس، ۱۹۹۴).

در زمینه کارهای ساختارمند که به انجام فعالیت‌های روتین و دارای جزئیات نیاز دارند، اشخاصی که سبک شناختی آن‌ها بر اساس معیارهای میرز-بریگز از نوع دریافتی است در مقایسه با اشخاصی که سبک شناختی آن‌ها شهودی است از اثربخشی بیشتری برخوردارند (اسکلومر^{۲۳}، ۱۹۹۷).

۵.۲. مفاهیم مدیریتی

۱.۵.۲. تعریف مدیریت

مدیریت عبارت است از هدایت فعالیت‌های افراد در جهت اهداف معین. به عبارت دیگر، مدیریت به فعالیتی اطلاق می‌شود که توسط یک یا چند نفر برای اداره و هدایت فعالیت‌های یک یا چند نفر در جهت برآوردن یک یا چند هدف معین و از پیش تعیین شده، انجام می‌پذیرد. در کل می‌توان گفت که در همه تعاریف مدیریت عامل رسیدن به مقاصد سازمان مشترک می‌باشد.

فالت، (۱۹۲۴) می‌گوید: «مدیریت، هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران است.» فورستره (۱۹۶۲) به نقل از آلبانیر (۱۹۷۵) می‌گوید: «مدیریت، فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل است.» استونر (۱۹۸۳) مدیریت را «فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی هدایت و کنترل کوشش-های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به اهداف معین سازمانی است» تعریف می‌کند.

بطور کلی می‌توان گفت مدیریت، فعالیت و عملی است منظم که در یک موقعیت سازمان یافته به وسیله افراد و گروه‌های درگیر موضوع، برای هدایت و هماهنگی امور و در جهت دستیابی به هدف‌های معین (فردی، گروهی و سازمانی) انجام می‌شود (رضائیان، ۱۳۷۶).

۲.۵.۲. تعاریف سبک مدیریت

برای مفهوم سبک مدیریت نیز هر یک از صاحب‌نظران علم مدیریت، تعریفی ارائه داده‌اند: هرسی و بلانچارد (۱۹۷۷) می‌گویند شخصیت و سبک مترادف می‌باشند و بیان می‌کنند که شخصیت یا سبک مدیریت یک فرد عبارتست از الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت‌کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد و این الگو را عموماً شامل رفتار وظیفه‌مدار یا رفتار رابطه‌مدار یا ترکیبی از این دو می‌دانند. مصطفی‌عسکریان (۱۳۷۱) در این باره چنین می‌گوید: «سبک مدیریت عبارت است از انتخاب روش مدیریت بر اساس محدوده‌ای که دستورالعمل‌های سازمان برای فرد مدیر ایجاد می‌کند که روش مذکور با خواسته سازمان، موقعیت زمانی، شخصیت فرد مدیر و بستگی دارد.» مارک هنسن نیز چنین تعریفی ارائه می‌دهد «سبک مدیریت عبارت از رفتار ویژه مدیر به منظور انگیزش گروه برای تحقق پاره‌ای از هدف‌هاست» (کردبهنی و همکاران، ۱۳۸۹).

۳.۵.۲. اثربخشی مدیریتی

۱.۳.۵.۲. تعریف اثربخشی

مهم‌ترین جنبه اثربخشی نیروی کار، ارتباط آن با کل سیستم (سازمان) است. البته باید در تعیین سازه اثربخشی به ساز و کار درونی اثربخشی نیروی کار برای ارزشیابی نتایج کار کارکنان، مدیران و عملکرد سازمان توجه شود (استیر و پروتر^{۳۴}، ۱۹۹۱). تعریف متداولی که بسیاری از اندیشمندان مدیریت در مورد اثربخشی انجام داده‌اند عبارت است از: «اثربخشی، میزان رسیدن به اهداف سازمانی را گویند». سازمان می‌تواند اهداف متعددی را فراسوی خود قرار دهد، اهدافی مانند: رضایت کارکنان، رضایت مشتریان، (ارباب رجوع) کیفیت تولیدات و خدمات و ... اثربخشی خود را با میزان تحقق اهداف تعیین شده، بسنجد. اثربخشی توجه به بازده یا ستاده صحیح و مناسب است (هاشمی، ۱۳۹۶).

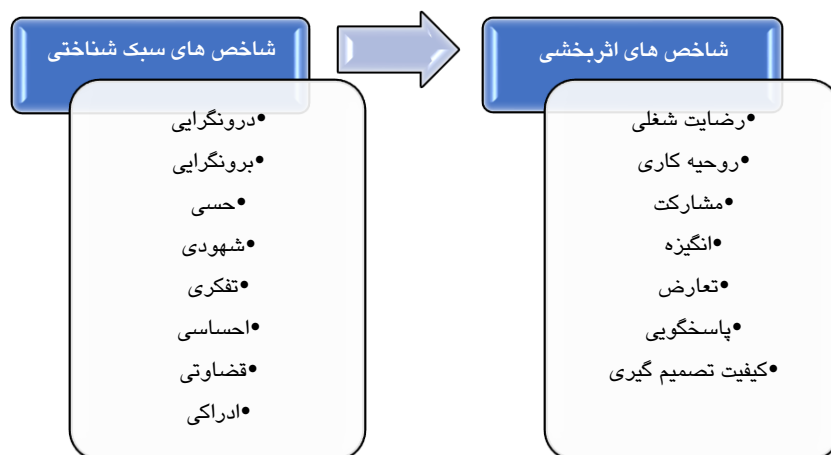
۲.۳.۵.۲. شاخص‌های اثربخشی

اثربخشی با هر رویکردی دارای شاخص‌هایی است که هر یک از آن‌ها نشانگر اثربخش بودن فعالیت‌های فرد، گروه یا سازمان است (مارکز^{۳۵} و همکاران، ۲۰۰۵). برخی از شاخص‌های اثربخشی عبارتند از: رضایت شغلی؛ روحیه کاری؛ مشارکت؛ انگیزه؛ تعارض؛ پاسخگویی؛ کیفیت تصمیم‌گیری (درودی و بیات، ۱۳۹۶).

- **رضایت شغلی:** رضایت شغلی پدیده‌ای است که در اثر عوامل گوناگون شکل می‌گیرد و خود نیز بر عوامل گوناگون تأثیر دارد. از یک سو رضایت شغلی یک متغیر مستقل است که بر متغیرهای وابسته‌ای چون بازدهی، غیبت، جابجایی، ترک خدمت، رفتار فرد در جامعه، رفتار فرد در خانواده و تا حدودی بر نگرش فرد نسبت به محیط‌های اجتماعی فرهنگی، سیاسی و غیره تأثیر دارد (اسماعیلی و رنانی انصاری، ۱۳۶۸).
- **روحیه کاری:** ادوین فلیپو، روحیه را چنین تشریح می‌کند: «نگرش یا شرایط روانی افراد یا گروه‌ها که اراده‌شان را برای انجام کار یا همکاری تعیین می‌کنند و معمولاً این عامل با یک احساس خوب، نشاط و اشتیاق همراه است». روحیه فردی عبارت است از نگرش یک فرد نسبت به کار، محیط، همکاران و ... در حالی که روحیه گروهی بازتاب نگرش کلی گروهی از افراد است. روحیه گروهی شامل نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های هریک از افراد است و ممکن است به مرور زمان دست‌خوش تغییر شود.
- **مشارکت:** مقصود از مشارکت کارکنان، انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضاء سازمان انجام می‌گیرد. این امر نوعی فرایند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضاء سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است (قزل سوفلو، ۱۳۹۶).
- **انگیزه:** انگیزه، انرژی، تعهد و خلاقیتی است که کارکنان یک شرکت برای به انجام رساندن وظایفشان به کار می‌گیرند (اسدی سیرچی، ۱۳۹۴).
- **تعارض:** وضعیتی است که افراد متعامل در زمینه اهداف اصلی و فرعی و ارزش‌ها با یکدیگر اختلاف دارند (مقیمی، ۱۳۸۰).
- **پاسخگویی:** پاسخگویی عبارت است از وجود نوعی تعهد و التزام به منظور جوابگویی و پاسخ دادن به مسئولیت‌های انجام شده توسط فردی که آن مسئولیت‌ها بر عهده او بوده است (دشمنگیر و عزیزی ۱۳۹۴).
- **کیفیت تصمیم‌گیری:** تصمیم‌گیری عبارت است از عمل و انتخابی که متعاقب تفکر، اندیشه و مذاقه در موضوعی برای حل مشکل و یا مشکلاتی که در دنیای واقعیت به وقوع می‌پیوندد، باشد (الوانی، ۱۳۸۵).

۴.۵.۲. تاثیر مولفه های سبک های شناختی بر شاخص های اثربخشی مدیریتی

در این بخش با توجه به چارچوب مفهومی ذیل به واکاوی تاثیر مولفه های سبک های شناختی بر شاخص های حوزه اثربخشی مدیریتی پرداخته می شود. در واقع با بررسی رابطه بین مولفه های سبک های شناختی و شاخص های حوزه اثربخشی مدیریتی به این مهم توجه صورت خواهد پذیرفت که دارندگان کدام سبک های شناختی دارای عملکرد مدیریتی اثربخش تری می باشند.



شکل (۱). تاثیر مولفه های سبک های شناختی بر شاخص های اثربخشی مدیریتی

۳. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر اهداف، تحقیقی کاربردی است و از نظر زمانی، مقطعی است و از لحاظ محتوای پژوهش، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۵ نفر از مدیران میانی یکی از سازمان های دانشی می باشند. روش نمونه گیری از نوع "نمونه گیری در دسترس" می باشد. همچنین برای انجام تحلیل های مورد نیاز از تکنیک آماری آزمون مقایسه میانگین (t-Test) استفاده شده است.

برای اندازه گیری متغیرها بدین شرح اقدام شد: (۱) نشانگر سبک شناختی مایرز-بریگز (MBTI) که شامل ۸۷ سوال است و ابعاد شناختی مدیران شامل بعد درون گرایی-برون گرایی، بعد حسی-شهودی، تفکری-احساسی و بعد قضایوتی-ادراکی را شناسایی می کند. (۲) پرسشنامه خود ارزیابی اثربخشی مدیریتی که شامل ۲۳ سوال بر اساس طیف لیکرت می باشد و جهت سنجش اثربخشی مدیران استفاده شده است. همچنین جهت روایی این پرسشنامه، به رویت ۵ نفر از خبرگان (اساتید محترمی که در این زمینه آشنایی داشتند) رسید. برای سنجش پایایی نیز از تست آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۳ بدست آمد.

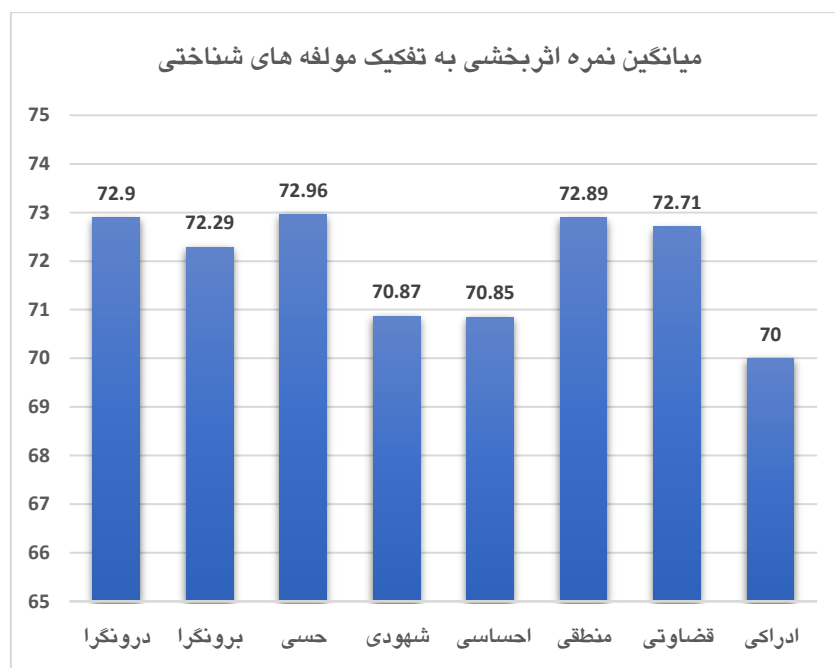
۴. تجزیه و تحلیل داده ها

۱.۴. میزان اثربخشی به تفکیک مولفه های شناختی

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها از بین پاسخ دهندگان مورد بررسی، میزان فراوانی پاسخ دهندگان با هر مولفه شناختی، میانگین، حداقل و حداکثر نمره اثربخشی برای هر مولفه شناختی به طور مجزا محاسبه شده است و همینطور وضعیت اثربخشی هر مولفه شناختی مشخص شده است.

جدول (۳). میزان اثربخشی پاسخ‌دهندگان به تفکیک مولفه شناختی

مولفه شخصیتی	فراوانی	میانگین	حداقل	حداکثر	وضعیت اثربخشی
درون‌گرا (I)	۱۱	۷۲.۹۰	۵۷	۸۶	متوسط
برون‌گرا (E)	۲۴	۷۲.۲۹	۴۱	۱۰۲	متوسط
حسی (S)	۲۷	۷۲.۹۶	۴۱	۹۵	متوسط
شهودی (N)	۸	۷۰.۸۷	۵۷	۱۰۲	متوسط
احساسی (F)	۷	۷۰.۸۵	۵۷	۷۷	متوسط
منطقی (T)	۲۸	۷۲.۸۹	۴۷	۱۰۲	متوسط
قضاوتی (J)	۳۲	۷۲.۷۱	۴۱	۱۰۲	متوسط
ادراکی (P)	۳	۷۰	۵۷	۷۷	متوسط



شکل (۵). میانگین نمره اثربخشی پاسخ‌دهندگان به تفکیک مولفه‌های شناختی

۲.۴. بررسی فرضیه‌های تحقیق

۱.۲.۴. بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 : بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 : بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۴). آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی درون‌گرا و برون‌گرا

آزمون t-Test				
مولفه سبک شناختی	میانگین	T Start	T Critical	وجود/عدم وجود تفاوت معنی‌دار
درون‌گرا	۷۲.۹۰۹۰	۰.۱۳۸۹	۱.۷۰۵۶	عدم وجود تفاوت معنی‌دار
برون‌گرا	۷۲.۲۹۱۶			

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد از آنجایی که مقدار $T \text{ Start} < T \text{ Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 رد نمی‌شود و در نتیجه بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۲.۲.۴. بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۵). آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی حسی و شهودی

آزمون t-Test				
مولفه سبک شناختی	میانگین	T Start	T Critical	وجود/عدم وجود تفاوت معنی‌دار
حسی	۷۲.۹۶۲۹	۰.۳۳۷۳	۱.۸۱۲۴	عدم وجود تفاوت معنی‌دار
شهودی	۷۰.۸۷۵			

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد از آنجایی که مقدار $T_{Start} < T_{Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 رد نمی‌شود و در نتیجه بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حساسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۳.۲.۴. بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی (تفکری) در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۶). آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی احساسی و منطقی

آزمون t-Test				
مولفه سبک شناختی	میانگین	T Start	T Critical	وجود/عدم وجود تفاوت معنی‌دار
احساسی	۷۰.۸۵۷۱	-۰.۵۰۵۹	۱.۷۳۴۰	عدم وجود تفاوت معنی‌دار
منطقی	۷۲.۸۹۲۸			

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد از آنجایی که مقدار $T_{Start} < T_{Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 رد نمی‌شود و در نتیجه بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۴.۲.۴. بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۷). آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی قضاوتی و ادراکی

آزمون t-Test				
مولفه سبک شناختی	میانگین	T Start	T Critical	وجود/عدم وجود تفاوت معنی‌دار
ادراکی	۷۰	-۰.۳۹۱۱	۲.۳۵۳۳	عدم وجود تفاوت معنی‌دار
	۷۲.۷۱۸۷			
قضاوتی				

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد از آن جایی که مقدار $T \text{ Start} < T \text{ Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود و در نتیجه بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

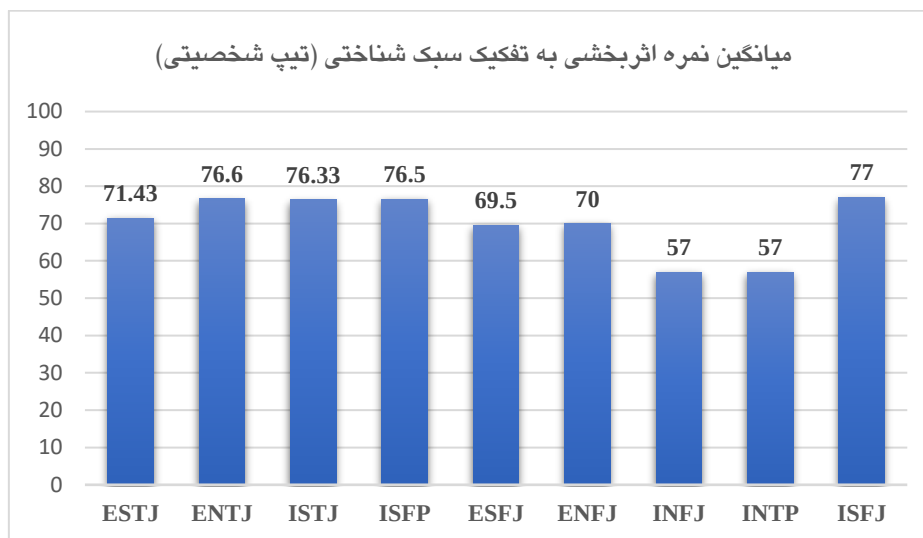
۳.۴. واکاوی تاثیر سبک شناختی مدیران میانی بر اثربخشی عملکرد مدیریتی آنان

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین پاسخ‌دهندگان مورد بررسی، میزان فراوانی پاسخ‌دهندگان با هر سبک شناختی، میانگین، حداقل و حداکثر نمره اثربخشی برای هر سبک شناختی به طور مجزا محاسبه شده است و همین‌طور وضعیت اثربخشی هر سبک شناختی مشخص شده است.

جدول (۸). جدول توافقی تاثیر سبک شناختی (تیپ شخصیتی) مدیران میانی بر اثربخشی عملکرد مدیریتی آنان

سبک شناختی (تیپ شخصیتی)	فراوانی	میانگین	حداقل	حداکثر	وضعیت اثربخشی
درون‌گرا، حسی، احساسی، قضاوتی (ISFJ)	۱	۷۷	۷۷	۷۷	بالا
برون‌گرا، شهودی، منطقی، قضاوتی (ENTJ)	۵	۷۶.۶	۵۷	۱۰۲	بالا
درون‌گرا، حسی، احساسی، ادراکی (ISFP)	۲	۷۶.۵	۷۶	۷۷	بالا
درون‌گرا، حسی، تفکری، قضاوتی (ISTJ)	۶	۷۶.۳۳	۵۸	۸۶	بالا
برون‌گرا، حسی، منطقی، قضاوتی (ESTJ)	۱۶	۷۱.۴۳	۴۱	۹۵	متوسط
برون‌گرا، شهودی، احساسی، قضاوتی (ENFJ)	۱	۷۰	۷۰	۷۰	متوسط

سبک شناختی (تیپ شخصیتی)	فراوانی	میانگین	حداقل	حداکثر	وضعیت اثربخشی
برون‌گرا، حسی، احساسی، قضاوتی (ESFJ)	۲	۶۹.۵	۶۴	۷۵	متوسط
درون‌گرا، شهودی، احساسی، قضاوتی (INFJ)	۱	۵۷	۵۷	۵۷	متوسط
درون‌گرا، شهودی، منطقی، ادراکی (INTP)	۱	۵۷	۵۷	۵۷	متوسط
کل	۳۵	۷۲.۴۸			متوسط



شکل (۶). میانگین نمره اثربخشی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سبک شناختی (تیپ شخصیتی)

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در بحث پژوهش حاضر با توجه به نتایج حاصل شده از تحلیل فرضیه‌های این پژوهش، به ترتیب: فرضیه اول؛

بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H₀: بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H₁: بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی درون‌گرا و برون‌گرا، میانگین مولفه شناختی درون‌گرا برابر ۷۲/۹۰۹۰ و همینطور میانگین مولفه شناختی برون‌گرا برابر ۷۲/۲۹۱۶ و T_{Start} برابر با ۰/۱۳۸۹ و همچنین $T_{Critical}$ برابر با ۱/۷۰۵۶ می‌باشد و از آنجایی که مقدار $T_{Start} < T_{Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرضیه H_0 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ به این مفهوم که بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی درون‌گرا و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی برون‌گرا در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و در نهایت فرضیه H_1 رد می‌شود.

فرضیه دوم؛

بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی حسی (دریافت) و شهودی، میانگین مولفه شناختی حسی (دریافت) برابر ۷۲/۹۶۲۹ و همینطور میانگین مولفه شناختی شهودی برابر با ۷۰/۸۷۵ و T_{Start} برابر با ۰/۳۳۷۳ و همچنین $T_{Critical}$ برابر با ۱/۸۱۲۴ می‌باشد و از آنجایی که مقدار $T_{Start} < T_{Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرضیه H_0 مورد تایید قرار می‌گیرد؛ به این مفهوم که بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی حسی (دریافت) و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی شهودی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و در نهایت فرضیه H_1 رد می‌شود.

فرضیه سوم؛

بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی (تفکری) در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H_0 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی (تفکری) در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی (تفکری) در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی احساسی و منطقی (تفکری)، میانگین مولفه شناختی احساسی برابر ۷۰/۸۵۷۱ و همینطور میانگین مولفه شناختی منطقی (تفکری) برابر با ۷۲/۸۹۲۸ و T_{Start} برابر با ۰/۵۰۵۱ و همچنین $T_{Critical}$ برابر با ۱/۷۳۴۰ می‌باشد و از آنجایی که مقدار $T_{Start} < T_{Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرضیه

H₀ مورد تایید قرار می‌گیرد؛ به این مفهوم که بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی احساسی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی منطقی (تفکری) در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و در نهایت فرضیه H₁ رد می‌شود.

فرضیه چهارم؛

بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

H₀ = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

H₁ = بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون t-Test مربوط به نمره اثربخشی بین مولفه‌های سبک شناختی قضاوتی و ادراکی، میانگین مولفه شناختی قضاوتی برابر ۷۰ و همینطور میانگین مولفه شناختی منطقی برابر با ۷۲/۷۱۸۷ و T Start برابر با ۰/۳۹۱۱- و همچنین T Critical برابر با ۲/۳۵۳۳ می‌باشد و از آنجایی که مقدار $T \text{ Start} < T \text{ Critical}$ می‌باشد، بنابراین فرضیه H₀ مورد تایید قرار می‌گیرد؛ به این مفهوم که بین اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی ادراکی و اثربخشی عملکرد مدیران میانی با مولفه سبک شناختی قضاوتی در یکی از سازمان‌های دانشی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و در نهایت فرضیه H₁ رد می‌شود.

با توجه به نتایجی که از این پژوهش حاصل شد، تاثیر سبک‌های شناختی مدیران میانی در یکی از سازمان‌های دانشی بر اثربخشی عملکرد مدیریتی آنان مورد واکاوی و بررسی قرار داده شده است که با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین پاسخ‌دهندگان مورد بررسی، سبک‌های شناختی بر اساس بالاترین میزان (میانگین) اثربخشی به ترتیب عبارتند از: میزان فراوانی سبک شناختی درون-گرا، حسی، احساسی، قضاوتی (ISFJ) برابر ۱ و میانگین برابر ۷۷ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۷۷ و حداکثر نمره اثربخشی برابر ۷۷ و با وضعیت اثربخشی بالا؛ میزان فراوانی سبک شناختی برون‌گرا، شهودی، تفکری، قضاوتی (ENTJ) برابر ۵ و میانگین ۷۶/۶ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۵۷ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۱۰۲ و با وضعیت اثربخشی بالا؛ میزان فراوانی سبک شناختی درون‌گرا، حسی، احساسی، ادراکی (ISFP) برابر ۲ و میانگین ۷۶/۵ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۷۶ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۷۷ و با وضعیت اثربخشی بالا؛ میزان فراوانی سبک شناختی درون‌گرا، حسی، تفکری، قضاوتی (ISTJ) برابر ۶ و میانگین برابر ۷۶/۳۳ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۵۸ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۸۶ و با وضعیت اثربخشی بالا؛ میزان فراوانی سبک شناختی برون‌گرا، حسی، تفکری، قضاوتی (ESTJ) برابر ۱۶ و میانگین برابر ۷۱/۴۳ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۴۱ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۹۵ و با وضعیت اثربخشی متوسط؛ میزان فراوانی سبک شناختی برون‌گرا، شهودی، احساسی، قضاوتی (ENFJ) برابر ۱ و میانگین برابر ۷۰ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۷۰ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۷۰ و با وضعیت اثربخشی متوسط؛ میزان فراوانی سبک شناختی برون‌گرا، حسی، احساسی، قضاوتی (ESFJ) برابر ۲ و میانگین برابر ۶۹/۵ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۶۴ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۷۵ و با وضعیت اثربخشی متوسط مشخص شد. و در آخر دو سبک

شناختی: ۱. درون‌گرا، شهودی، احساسی، قضاوتی (INFJ) ۲. درون‌گرا، شهودی، تفکری، ادراکی (INTP) با میزان فراوانی، میانگین، حداقل نمره اثربخشی و حداکثر نمره اثربخشی و وضعیت اثربخشی برابر شناخته شدند که بدین شرح می‌باشند: میزان فراوانی برابر ۱ و میانگین برابر ۵۷ و حداقل نمره اثربخشی برابر ۵۷ و حداکثر نمره اثربخشی برابر با ۵۷ و با وضعیت اثربخشی متوسط شناخته شده‌اند.

مجید سعیدی فرحانی و همکاران در مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و اثربخشی آنان در مدیریت بحران با رویکرد برنامه سازی اقتضایی پرداخته است. این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و اثربخشی آنان در سازمان جهاد کشاورزی جنوب استان کرمان انجام گرفته است و از پرسشنامه تیپ شخصیتی مایرز بریگز و پرسشنامه اثربخشی مدیر به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. روش تحقیق در این بررسی همبستگی است. و برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون جداول توافقی و برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS) استفاده شده است. نتایج به دست آمده در این پژوهش عبارتند از:

- ۱) بین تیپ شخصیتی مدیران و اثربخشی آنان رابطه وجود دارد.
- ۲) افرادی که تیپ شخصیتی آن‌ها ESTJ است از اثربخشی بالایی برخوردار می‌باشند.
- ۳) افرادی که تیپ شخصیتی آن‌ها ISTJ است از اثربخشی بالایی برخوردار می‌باشند.
- ۴) افرادی که تیپ شخصیتی آن‌ها ESTP است از اثربخشی بالایی برخوردار می‌باشند.
- ۵) افرادی که تیپ شخصیتی آن‌ها ISTP است از اثربخشی پایینی برخوردار می‌باشند.

- Allinson C., J. Hayes**, The Cognitive Style Index: A Measure of Intuition-Analysis For Organizational Research. *Management Studies*, 33 (1996), 119–135.
- Armstrong S.J.**, Cognitive Style and Dyadic Interaction: A Study of Supervisors and Subordinates Engaged in Working Relationships, Unpublished doctoral dissertation, University of Leeds, (1999).
- Banker R.D, and R.J. Kauffman**, The Evolution of Research on Information Systems: a fiftieth-year Survey of the Literature in Management Science. *Management Science* 50 (2004), 281–298.
- Berger C.R.**, Tale Of Two Communication Modes: When Rational And Experiential Processing Systems Encounter Statistical And Anecdotal Depictions Of Threat. *Journal of Language and Social Psychology*, 26 (2007), 215-133.
- Cools E., and Van den Broeck H.**, Development and validation of the Cognitive Style Indicator. *Journal of Psychology*, 141 (2007), 359–387.
- Gardner W.I. and Martinko M.J.**, Using the Myers– Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda, *Journal of Management*, 22 (1996), 46–83.
- Groves K., Vance C.M and Paik Y.**, “Linking Linear/Nonlinear Thinking Style Balance And Managerial Ethical Decision Making”, *Journal of Business Ethics*, 80 (2008), 305-325.
- Gul F.A.**, A Note on the Relationship Between age, Experience, Cognitive Styles and Accountants' Decision Confidence, *Accounting and Business Research*, Winter, 53 (1986), 85–88.
- Hamlin R. G.**, In Support of Universalistic Models of Managerial and Leadership Effectiveness: Implications for HRD Research and Practice, *Human Resource Development Quarterly*, 15 (2004), 189-215.
- Hayes and Allinson C.W.**, Cognitive style and its relevance for management practice. *British Journal of Management*, 5, pp. 53–71, (1994).
- Hicks E., Bagg R., Doyle W. and Young J.D.**, Public Accountants’ Field Dependence: Canadian Evidence, Perceptual and Motor Skills, 105 (2007), 1127–1135.
- Hodgkinson G.P.**, The Interface of Cognitive and Industrial, Work and Organizational Psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2003), pp. 1–25.
- Hohn L.**, Classroom Learning and Teaching. Boston : Longman, (1995).
- Kirton M. J.**, Adaptors and Innovators: The Way People Approach Problems, *Planned Innovation*, 3rd edition, (1980), 51–54.
- Kirton M.J. and DeCiantis S.M.**, Cognitive style and personality: the Kirton adaption–innovation inventory and Cattell’s sixteen personality factor inventories, *Personality and Individual Differences*, 7(1986), 141– 1466.
- Marques J., Dhiman S. and King R.**, Spirituality in The Model and a Comperhensive Defenition, *America Academy Of Businesss*, 1 (2005), 81 -91.

Myers I.B., McCaulley M.H., Quenk N.L., and Hammer A.L., MBTI Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers–Briggs Type Indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, (2003).

Parkinson J. and Taggart S., Jobs And Careers: Earning and Outgoing, Financial Management, (2007), 55–57.

Richardson J.T.E.... Field independence in higher education and the case of distance learning. International Journal of Education Research, 29 (1998), 241-250.

Riding R.J. and Rayner S.G.. Cognitive Styles and Learning Strategies. London: David Fulton Publishers, (1998).

Sadler-Smith E., , Spicer D.P., and Tsang F., Validity of the Cognitive Style Index: Replication and Extension, British Journal of Management, 11 (2000), 175–181.

Schloemer P.G. and Schloemer M.S., The personality Types and Preferences of CPA Firm Professionals: An Analysis of Changes in the Profession, Accounting Horizons, 11 (1997), 24–39.

Spreitzer G. M., Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, Academy of Management Journal, 38 (1995), 1442– 1465.

Steer R.M. and Porter L.W., Motivation & Work Behavior, mcgraw Hill, Series in Management, New York, 1991.

Streufert S. and Nogami G.Y., Cognitive style and complexity: implications for I/O psychology. In Cooper, (1989).

Witkin H.A., C.A.Moore, Goodenough D.R., and Cox P.W., Field Dependent and Field Independent Cognitive Styles and Their Educational Implications. Review of Educational Research, (1977), 1–64.

احمدیان رضا. "طرح های توسعه شهری، ناکارآمد و تحقق ناپذیر" ماهنامه شهرداری ها، سال پنجم، شماره ۵۰، ۱۳۸۲.

اسدزاده حسن ، سبک شناختی، هیجان تحصیلی و عملکرد درسی در دانشجویان، پژوهش در نظام های آموزشی، (۱۳۹۲)، ۷۹–۹۶.

اسدی سیرچی مجید ، ایجاد انگیزه در کارکنان یک سازمان، کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، (۱۳۹۴).

اسماعیلی محمودرضا ، رنانی انصاری قاسم ، بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۲۳ (۱۳۶۸)، ۶۵–۸۰.

الوانی سیدمهدی، مدیریت عمومی، چاپ بیست و سوم، نشر نی، تهران، (۱۳۸۵).

جان بزرگی، حسین (۱۳۸۴)، فرایند تصمیم گیری در سازمان، مجموعه مدیریت، ش ۶۹، ۱۳۸۴.

جیمز لی فام، جیمز هووئه، مدیریت مدارس، ترجمه محمد علی نائلی، مرکز انتشارات دانشگاه شهید چمران، اهواز، (۱۳۷۷)، ص ۸۳.

- حسینی نسب سید داوود ، روئین حسین ، سلطان القرای خلیل ، بررسی رابطه سبک های شناختی (شیوه های یادگیری) با عوامل شخصیتی دانشجویان کارشناسی دانشگاه تبریز، پژوهش های نوین روان شناختی، شماره ۲ و ۳، (۱۳۸۵)، ص ۸۷-۱۲۱.
- حقیقت جو زهرا ، فتاح ناظم، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. دو فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت. دوره ۴. شماره ۱. (۱۳۸۶).
- خزائی کامیان ، سبک‌های شناختی، نشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر و چالوس، چاپ اول، (۱۳۸۵).
- درودی هما ، بیات محسن ، بررسی تاثیر شاخص های کنترل های داخلی بر اثربخشی فعالیت کارکنان بانک ملی استان زنجان، مطالعات مدیریت و حسابداری، ۴ (۱۳۹۶)، ۳۵۵-۳۶۶.
- دشمنگیر بهنام، عزیزی خسرو، بررسی رابطه بین پاسخگویی با رضایت شغلی در بین کارکنان شعب شرکت خدمات بیمه ایران-خودرو (بیمه پارسیان)، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، (۱۳۹۴).
- رضائیان علی، اصول مدیریت، انتشارات سمت، تهران، چاپ هشتم، ۱۳۷۶، ص ۲۱-۱۹.
- غفارنسب محمدمهدی ، مروری بر علوم شناختی، کنفرانس ملی فناوری‌های نوین در مهندسی برق و کامپیوتر، سازمان صنعت، معدن و تجارت خوزستان (اهواز)، ۱۵ اسفند (۱۳۹۵)، ۱-۱۰.
- قزل سوفلو علی ، بررسی نقش مشارکت کارکنان سازمان‌ها بر بهره‌وری نیروی انسانی، کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین در علوم و تکنولوژی، دانشگاه آزاد علی آباد کتول، (۱۳۹۶).
- کراسکیان آدیس، پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر، دوره نهم، ش ۴، ۱۳۹۳.
- کردبهمنی سیروان ، خاکسار منصور ، شافعی رضا ، بررسی تاثیر سبک های مدیریتی لیکرت بر تعهد سازمانی کارکنان - مطالعه موردی آموزش و پرورش استان کردستان، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، (۱۳۸۹).
- میرسپاسی ناصر ، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. انتشارات میر، تهران، (۱۳۸۹).
- هاشمی سید احمد، مدیریت منابع انسانی، انتشارات پارلاق قلم، بناب، ۱۳۹۶.

Analysis of the effect of middle level managers' cognitive styles on their managerial effectiveness (Case study: one of the knowledge organizations)

Abstract:

The present study was conducted to investigate the effect of cognitive styles of middle level managers on their managerial effectiveness in one of the knowledge organizations. Therefore, according to the research literature, managers' cognitive styles can affect their managerial effectiveness, and in this way can help increase the effectiveness of managers' performance in these organizations. In other words, to determine whether there is a difference between different cognitive styles or not? Therefore, the main hypothesis of this study is that the cognitive styles of middle level managers of the organization are effective in their managerial effectiveness. For this purpose, the statistical population of this study consists of 35 middle level managers of this organization. Data collection tools in this study are two Myers Briggs index questionnaires that have been standardized and answered by managers to determine cognitive style and a self-assessment questionnaire of managerial performance developed by the researcher and implemented and approved by experts. This questionnaire was also answered by managers. In the field of research method in this research, the mean comparison test (t-test) has been used. The obtained data were analyzed using Excel and SPSS software. In this study, based on the results, introverted, sensory, emotional, judgmental (ISFJ) cognitive style has the highest effectiveness among middle level managers of the organization. In examining the main hypothesis of the research in this study, there was no significant difference between the effectiveness of the performance of middle level managers with different cognitive styles. In fact, the personality traits of the middle managers of these organizations have not been able to greatly affect the effectiveness of their job performance. Because their activities in the organization are routine and they do certain things, and this makes their personality traits do not affect the effectiveness of their job performance.

Keywords: Cognitive style, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Managers' effectiveness.

-
- ¹ Myers-Briggs Type Indicator
 - ² Kirton
 - ³ Banker & Kauffman
 - ⁴ Hamlin
 - ⁵ Witkin
 - ⁶ Streufert & Nogami
 - ⁷ Hodgkinson
 - ⁸ Hayes & Allinson
 - ⁹ Mind
 - ¹⁰ Hohn
 - ¹¹ Myers
 - ¹² Cognitive Style Index
 - ¹³ Cognitive Style Indicator
 - ¹⁴ Cools & Broeck
 - ¹⁵ Group Embedded Figures Test
 - ¹⁶ Richardson
 - ¹⁷ Kirton Adaption-Innovation Inventory
 - ¹⁸ Rational Experiential Inventory
 - ¹⁹ Berger
 - ²⁰ Linear/non-linear Thinking Styles Profile
 - ²¹ Thinking Style Inventory
 - ²² Adaptation
 - ²³ Gul
 - ²⁴ Hicks
 - ²⁵ Thinking Style Inventory (TSI)
 - ²⁶ Legislative style
 - ²⁷ Executive style
 - ²⁸ Liberal leaning
 - ²⁹ Conservative leaning
 - ³⁰ Gardner & Martinko
 - ³¹ Riding & Rayner
 - ³² Kirton & DeCiantis
 - ³³ Schloemer
 - ³⁴ Steer & Porter
 - ³⁵ Marques