

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: روانسنجی

عنوان :

بررسی عملی بودن ، اعتبار ، روایی و نرم یابی پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ بر روی کارکنان  
شرکت گاز استان خراسان رضوی و رابطه آن با رضایت شغلی

استاد راهنما

دکتر علی اکبر خسروی بابادی

استاد مشاور

دکتر شیرین کوشکی

پژوهشگر

ابراهیم باقری

زمستان ۱۳۹۰

## تقديم به

مادر عزيزم كه هميشه مرا در رسيدن به تكامل و تعالي حمايت كرد  
شمائي كه بهترين لحظات زندگيتان را در راه رسيدن به تكامل و تعالي من  
صرف نموديد و ثانيه هاي عمرتان را نردبان رشد و ترقي من قرار داديد،  
دستان مهربانتان را بوسيده و بر دو ديده منت مي گزارم و ايزد يكتا را به لطف  
داشتن عزيزاني چون شما از عمق جان سپاسگزارم.

سپاسگزارى:

سپاس به درگاه ایزدمنان که به لطف و رحمت خود به مخلوقاتش قدرت اندیشه و تفحص بخشید و راه ترقی و پیشرفت را فراسوی آنان گشود و با اعطای برکات خود توفیق چیدن خوشه ای از خرمن علم را به بنده حقیرش عطا فرمود.

ضمن قدردانی و سپاس از زحمات بی شائبه جناب آقای دکتر علی اکبر خسروی که با راهنمایی های ارزشمند و پر ارج آموخته های خویش را چون چراغی فرا روی من نهادند.

در اینجا لازم می دانم که از زحمات استاد گرانقدر سرکار خانم دکتر شرین کوشکی که با مشورت هوشمندانه و دقت نظر عالمانه در تدوین این مجموعه یاریم نمودند.

پژوهش حاضر با حمایت مالی شرکت گاز استان خراسان رضوی

انجام شده است

## تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب ابراهیم باقری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۷۰۸۴۹۶۱۸ در رشته روانسنجی در تاریخ ۹۰/۱۱/۳۰ از پایان نامه خود تحت عنوان " بررسی عملی بودن ، اعتبار ، روایی و نرم یابی پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ با کسب نمره ۱۹.۵ و درجه عالی نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران ( اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر ) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است .

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت .

نام و نامخانوادگی : ابراهیم باقری

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ: ۹۰/۱۱/۳۰

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای ابراهیم باقری از پایان نامه خود دفاع

نموده و با نمره ۱۹٫۵ به حروف نوزده و پنج و با درجه عالی مورد تصویب قرار

گرفت.

امضاء استاد راهنما



**فصل یکم : معرفی پژوهش**

۲	.....	مقدمه
۴	.....	بیان مسئله
۵	.....	اهمیت پژوهش
۶	.....	اهداف پژوهش
۷	.....	سوال های پژوهش
۸	.....	تعاریف مفاهیم و اصطلاحات

**فصل دوم : بررسی پیشینه پژوهش**

۱۴	.....	تفکر چیست؟
۱۵	.....	مبانی نظری سبک ها
۱۵	.....	سبک های شناخت مدار
۲۱	.....	سبک های شخصیت مدار
۲۲	.....	سبک های فعالیت مدار
۲۳	.....	سبک های یادگیری
۲۴	.....	سبک های تدریس
۲۵	.....	نظریه توانمندی سبک های ذهنی
۲۶	.....	نظریه خود گردانی ذهنی
۳۳	.....	اصول سبک های تفکر
۳۴	.....	انواع سبک های تفکر
۴۱	.....	رابطه سبک های تفکر و شیوه های تفکر
۴۴	.....	متغیر های مؤثر در تحول سبک های تفکر
۵۰	.....	مفهوم رضایت شغلی
۵۳	.....	پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۵۴	.....	نظریه های زیربنایی رضایت شغلی
۶۱	.....	کاربرد و اهداف سنجش رضایت شغلی
۶۲	.....	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۶۷	.....	پژوهش های خارجی
۷۱	.....	پژوهش های داخلی

**فصل سوم : روش پژوهش**

۷۸	.....	روش پژوهش
----	-------	-----------



۷۸	جامعه آماری و گروه نمونه مورد مطالعه
۸۰	ابزار پژوهش
۸۱	اعتبار و روای
۸۲	روش گردآوری اطلاعات
۸۳	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۳	منطق اساسی روش های تحلیل عاملی

#### فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۸۸	تحلیل توصیفی داده ها
۹۶	تحلیل داده ها

#### فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۱۶	نتیجه گیری
۱۲۳	محدودیت ها
۱۲۴	پیشنهادها
۱۲۵	منابع
۱۲۸	پیوست ها

# فصل يكم كليات تحقيق

## مقدمه

شاید بتوان بزرگترین دستاورد بشر را برخورداری وی از اندیشه های پیچیده دانست. تفکر، گستره وسیعی از فعالیت های ذهنی را در برمی گیرد. هنگامی که تصمیم می گیریم کالایی را از بازار بخریم، برنامه ای برای تعطیلات خود تنظیم کنیم، درباره یک دوست نگران شویم و غیره، در همه این موارد مشغول تفکر هستیم. تفکر عبارت است از توانایی که اشیاء و رویدادها را در غیاب آنها تجسم یا بازنمایی می کنیم، برای مثال هنگامی که به یک شیء اشاره می کنیم که در مقابل چشمانمان نیست، یا فعالیتی را در نظر می گیریم که در حال حاضر روی نمی دهد، در این موارد باید بتوانیم اشیاء و فعالیت ها را در نزد خود بازنمایی کنیم. هنگام برقراری ارتباط با دیگران نیز ناچار به انتقال این بازنمایی ها به دیگران هستیم.

آنچه در زندگی اتفاق می افتد نه تنها به کمیت خوب فکر کردن، بلکه به کیفیت تفکر نیز پیوند می یابد. تحقیقات نشان می دهد آدمی فراتر از آنچه دیگران درباره تفکر وی درک می کنند، می اندیشد و دقیقاً به همین دلیل بین همسران، معلمان و دانش آموزان و مدیران و کارمندان سوءتفاهم ایجاد می شود. درک درست سبک های تفکر مانع بروز چنین سوءتفاهم هایی می شود. در واقع موجب می گردد که انسان درک بهتری نسبت به خود و اطرافیان پیدا کند. اینکه محیط شغلی افراد تا چه اندازه با سبک تفکرشان همسو یا مغایر باشد، آنها را قادر می سازد تا در اوضاع مختلف کاری حضوری قوی تر یا ضعیف تر داشته باشند. سبک های تفکر تصور آدمی را به آنچه که افراد ترجیح می دهند انجام دهند، نزدیک می کند. وقتی که نیمرخ سبک های تفکر شخص متناسب با محیط او باشد، پیشرفت خواهد کرد و هنگامی که این تناسب، درست و کافی نباشد، فرد متحمل آسیب هایی می شود. رده های مختلف مدیریت و حوزه های گوناگون و متنوع آن سبک های مختلفی از تفکر را اقتضا می کند که خود می تواند موجب عملکرد بهتر یا ضعیف تر افراد در مقاطع مختلف شغلی آنها گردد؛ البته بسته به اینکه سبک های تفکر شخصی تا چه اندازه و چگونه با انتظارات محیط اطرافش تطابق یابد و چطور محیط خود را ارزیابی کند، سازمان ها به برخی از سبک های تفکر توجه بیشتری نشان می دهند و افرادی را که سبک های تفکرشان با آنچه که مورد توجه آنهاست همخوان نیست را جریمه می کنند. در جامعه، سبک های تفکر و توانایی ها به کرات با یکدیگر اشتباه گرفته می شود و تفاوت های فردی ناشی از سبک های تفکر به خطا به توانایی افراد نسبت داده می شوند، گرچه در بین روان شناسان در خصوص قدرت پیش بینی آزمون های توانایی اتفاق نظر وجود ندارد ولی همگی در این باره متفق القولند که این آزمون ها از قدرت پیش بینی لازم برخوردار نیستند. درباره پیش بینی توانایی ها از طریق آزمون ها، این توافق عمومی وجود دارد که توانایی هایی که توسط آزمون ها پیش بینی می شود، ۲۰ درصد تغییرپذیری عملکرد دانش آموزان در مدارس و ۱۰ درصد

تغییرپذیری عملکرد شغلی کارکنان را در سازمان را تعیین می کند. باقی مانده این تغییرپذیری عملکرد چه می شود؟

سبک های تفکر می تواند یکی از منابع مهم تغییرپذیری عملکرد شغلی و تحصیلی باشد. شناخت سبک های تفکر باعث می شود افراد به توانایی خود پی برده و متناسب با آن شغلی را انتخاب نمایند. شناخت سبک های تفکر همچنین به درک دلایل موفقیت و عدم موفقیت افراد به مشاغل آنها کمک می کند.

از سوی دیگر مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است. هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را ارضاء کند. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری است. در غیر اینصورت با سپردن مشاغل به افرادی که علاقه ای به انجام شغل مورد نظر ندارند و یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه موفقیت های شغلی سازمان کند می شود، موجب از بین رفتن سرمایه ملی نیز می گردد.

برای رسیدن به موفقیت های شغلی کارکنان، باید به عواملی همچون رضایت شغلی توجه ویژه ای داشت. در بحث رضایت شغلی، هنگامی که سخن از رشد و توسعه می شود در درجه نخست باید از این امر مطمئن گردید که آیا خود نظام حاکم بر آن سازمان از رشد و توسعه لازم برخوردار است؟

طبیعی است در شرایطی که نظام حاکم از نارسائیهای جدی و عمیقی رنج می برد و از امکانات کافی برخوردار نیست، نمی تواند مسئولیت توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را بر عهده گیرد. بدیهی است بی علاقه ای به کار، ناتوانی در ارضای نیازهای فیزیولوژیک، امنیت شغلی و عدم رضایت از نحوه مدیریت سازمان، بر کارایی افراد و در نهایت بر بهره وری سازمان اثر منفی داشته و نظام سازمان را از رشد و توسعه لازم باز می دارد. از سویی دیگر طرح ها و فعالیت های سازمان ها و کارکنان آن عامل مهمی در جلب رضایت و اعتماد مردم نسبت به طرح ها و برنامه های اجرایی و نظام مجری این برنامه می باشد.

به نظر می رسد اگر چنانچه شرکت ملی گاز بخواهد، نگرش ها، مهارت ها و رفتارهای کارکنان خود را به منظور افزایش قابلیت ها و کارایی آنها برای تأمین نیازهای خویش اصلاح کند، لازم است به رابطه سبک های تفکر با رضایت شغلی در سازمان توجه و نسبت به نتایج سنجش سبک های تفکر کارکنان و رابطه آن با رضایت شغلی اهتمام ورزد.

## بیان مساله

با توجه به ماهیت شرکت گاز که از سازمانهای وسیع و مادر در صنعت کشور محسوب می شود و با عنایت به اهمیت روزافزون سرمایه انسانی به عنوان عامل استراتژیک توسعه سازمانی، توجه فزاینده به نیروی انسانی ضروری می نماید. این مهم تحقق خواهد یافت جز با

مدیریت صحیح سرمایه های انسانی سازمان، که این سرمایه عظیم شامل تمامی نیروهای خدمت گذار در رده های مختلف سازمان می باشد. از آنجایی که مدیریت این صنعت در مقایسه با سایر صنایع و سازمان ها با ابهام ها و دشواری های بیشتری مواجه است، لذا کارکنانی را می طلبد که از توانمندی لازم و افکار متناسب با اهداف و آرمانهای سازمان بر خوردار باشند.

انسان ها در ابعاد مختلف دارای تفاوت هایی هستند که در توانایی ها، استعدادها، رغبت ها و سرانجام در سبک تفکر نمود پیدا می کند و توجه به این تفاوت ها باعث می شود تا افراد در مسیر شغلی مناسبی هدایت شوند، شاید مهم ترین مساله ای که باید نسبت به آن آگاه و هوشیار بود، وجود تفاوت در سبک تفکر افراد است. بی توجهی به سبک های تفکر در موقعیت های مختلف منجر به این می شود که بهترین و با ارزش ترین استعداد ها و سرمایه های بالقوه حذف و یا نادیده گرفته شوند.

علاوه بر اهمیت سبک تفکر در ارتقاء بهره وری سازمانی، مولفه دیگری همچون رضایت شغلی در طول چند دهه گذشته به شدت مورد توجه پژوهشگران منابع انسانی بوده است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می گردد که در نهایت این رضایت مندی فردی، سبب افزایش بهره وری سازمان خواهد شد. در نتیجه هر کارفرما به نوعی در صدد افزایش رضایت شغلی کارکنان موسسه خود می باشد. در نهایت باید دید بین سبک های تفکر با رضایت شغلی چه رابطه ای وجود دارد؟

### **اهمیت و ضرورت پژوهش**

بدون شک سرمایه های انسانی بزرگترین ذخایر بالقوه هر جامعه ای می باشند. لذا اهمیت هدایت صحیح این نیروی عظیم بر کسی پوشیده نیست. هدایت شغلی صحیح افراد به قدری مهم است که می توان آن را از ارکان مهم بهداشت روانی فرد و جامعه تلقی نمود. از میان ده ها، بلکه صد ها عامل گوناگون که در انتخاب رشته تحصیلی و شغلی و در نهایت بوجود آمدن رضایت یا عدم رضایت شغلی دخالت دارند، عامل سبک تفکر است.

عامل سبک تفکر را نباید نادیده گرفت چرا که با اطلاع یافتن از سبک تفکر افراد می توان علایق و نگرش های افراد را در زمینه های مختلف شناخت و آن را به گونه ای صحیح هدایت نمود و حداکثر رضایت مندی را از انجام فعالیت های فرد به وجود آورد و علاوه بر تامین بهداشت روانی فرد از به هدر رفتن نیروهای عظیم انسانی جلوگیری کرده و آنها را در جهت پیشبرد اهداف سازمان هدایت نمود.

عملکرد موفقیت آمیز در موارد مذکور و مدیریت اثر بخش در سازمانهای مختلف بدون کمک گرفتن از نتایج پژوهش های علمی مقدور نیست. بررسی ها نشان می دهد که سبک های تفکر و رابطه آن با رضایت شغلی از معدود جنبه هایی است که به آن پرداخته نشده است، لذا با شناسایی سبک تفکر کارکنان و بررسی رابطه آن با رضایت شغلی می توان گامی بزرگ در پیشبرد اهداف سازمان برداشت.

## اهداف پژوهش

- ۱- تهیه مقیاس استاندارد سنجش سبک های تفکر کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی.
- ۲- بررسی عملی بودن ، اعتبار و روایی مقیاس سبک های تفکر .
- ۳- بررسی عوامل تشیکل دهنده مقیاس سبک های تفکر .
- ۴- تهیه ابزار پژوهشی برای بررسی سبک های تفکر .
- ۵- بررسی سبک های تفکر کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی.
- ۶- بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی.
- ۷- بررسی رابطه سبک های تفکر کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی با رضایت شغلی آنان.
- ۸- مقایسه رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی براساس پست های مختلف سازمانی .
- ۹- بررسی رابطه میزان تحصیلات با رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی
- ۱۰- بررسی اثر سابقه کار بر رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی
- ۱۱- ارائه راهکارهایی در جهت استفاده از اثربخشی سبک های تفکر در شرکت گاز استان خراسان رضوی.
- ۱۲- ارائه راهکارهایی برای ارتقاء رضامندی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی

## سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین مجموعه سوالات مقیاس سنجش سبک تفکر هماهنگی درونی وجود دارد؟
- ۲- آیا مقیاس سبک های تفکر از اعتبار کافی برخوردار است؟
- ۳- آیا مقیاس سبک های تفکر از روایی کافی برخوردار است؟
- ۴- مجموعه سوالهای مقیاس سبک های تفکر از چند عامل تشکیل شده است؟
- ۵- نرم قابل قبول مقیاس سبک های تفکر در جامعه کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی چقدر است؟
- ۶- آیا کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی از شغل خود رضایت دارند؟
- ۷- کارکنان کدام حوزه شغلی سازمانی رضایت شغلی بیشتری دارند؟
- ۸- سبک تفکر غالب در بین کارکنان شرکت گاز کدام است؟
- ۹- کارکنان با کدام نوع از سبک های تفکر از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند؟
- ۱۰- آیا تحصیلات بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد؟
- ۱۱- آیا سابقه کار بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است؟
- ۱۲- چه راهکارهایی در جهت استفاده اثربخش از شناخت سبک های تفکر در سازمان وجود دارد؟
- ۱۳- چه راهکارهایی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟

## تعریف مفاهیم و اصطلاحات

**سبک<sup>۱</sup>**: سبک عبارت است از شیوه ترجیحی تفکر<sup>۲</sup>. سبک مترادف با توانایی نیست، بلکه نحوه استفاده از توانایی بالقوه است.

**سبک تفکر قانون گذار<sup>۳</sup>**: کارکرد قانون گذار مربوط به ایجاد، تدوین، طرح ریزی و برنامه ریزی است. افرادی که دارای سبک تفکر قانون گذار هستند، دوست دارند که خود روش هایی برای انجام کارها ارائه دهند. آنها ترجیح می دهند خود درباره اینکه چه کاری بکنند و چگونه آن را انجام دهند، تصمیم گیری نمایند. آنها مایلند خود قوانین و مقررات را وضع کنند و مواجهه با مسائل و مشکلات غیر مترقبه و از پیش برنامه ریزی نشده را ترجیح می دهند. مقصود از سبک تفکر قانون گذار در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر قانون گذار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ- واکنر به دست می آورد.

**سبک تفکر اجرایی<sup>۴</sup>**: افراد با سبک تفکر اجرایی، اجراکننده اند. آنها دوست دارند از قوانین پیروی کنند و در انجام کارها از روش های موجود استفاده نمایند. آنان مسائل از پیش تعیین شده و از پیش سازمان یافته را ترجیح می دهند و دوست دارند شکاف های بین ساختارهای موجود را تکمیل کنند، نه اینکه خودشان ساختارهایی ایجاد کنند. آنها همچنین فعالیت های از پیش تعریف شده را ترجیح می دهند، نظیر بکارگیری قواعد برای مسائل، گفت و گو و تدریس نظریات دیگران و اجرای قوانین. مقصود از سبک تفکر اجرایی در این پژوهش نمره ای است که در بعد تفکر اجرایی مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ- واکنر به آزمودنی تعلق می گیرد.

**سبک تفکر قضایی<sup>۵</sup>**: افرادی که سبک تفکر قضایی دارند مسائلی را ترجیح می دهند که در آن عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی می شود. آنها همچنین مایلند قوانین و برنامه ها را ارزیابی کنند. مقصود از سبک تفکر قضایی در پژوهش حاضر نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر قضایی مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ- واکنر به دست می آورد.

**سبک تفکر فردسالار<sup>۶</sup>**: افراد با سبک تفکر فردسالار به وسیله یک هدف یا نیاز واحد در یک زمان برانگیخته می شوند. آنها تک بعدی و به دنبال چیزی هستند که ملکه ذهنشان شده است. آنان مایلند امور را در حیطه مسائل خودشان ببینند. افراد فردسالار اغلب در پی حل مسائل خود بوده و با سرعت موانع را پشت سر می گذارند و به پیش می روند. آنها می توانند تعیین کننده و گاهی سرنوشت ساز باشند و دید نسبتاً کمی از اولویت ها و راه حل های دیگر دارند. مراد از سبک تفکر فردسالار در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر فردسالار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ- واکنر به دست می آورد.

---

1 - Style

2 - Preferred way of thinking

3- Legislative

4- Executive

5- Judicial

6- Monarchic

**سبک تفکر پایورسالار<sup>۱</sup>:** افراد پایورسالار اغلب توسط سلسله مراتبی از اهداف برانگیخته می شوند. با آگاهی به اینکه همه اهداف به خوبی و به طور یکسان برآورده نمی شوند و برخی از این هدف ها مهم تر از هدف های دیگرند، آنها تنظیم کننده اولویت ها هستند و بر همین اساس منابع و امکانات خود را به دقت توزیع می کنند. افراد پایورسالار مایلند در حل مشکلات و تصمیم گیری ها به طور سازمان یافته و نظام مند عمل کنند. مقصود از سبک تفکر پایورسالار در این پژوهش نمره ای است که در بعد تفکر پایورسالار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به آزمودنی تعلق می گیرد.

**سبک تفکر جرگه سالار<sup>۲</sup>:** افراد جرگه سالار در اولویت بندی مشکل دارند، زیرا همه امور از نظر آنها اهمیت یکسانی دارد. آنان مردد هستند و نظام های چندگانه ای دارند. نظام ها با برنامه های چندگانه آنها با یکدیگر در رقابت اند. زیرا لازم است آنان اهداف چندگانه را که از اهمیت یکسانی برخوردارند برآورده سازند. آنها از طریق اهداف متعارض و تنش زا برانگیخته می شوند. مراد از سبک تفکر جرگه سالار در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر جرگه سالار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به دست می آورد.

**سبک تفکر ناسالار<sup>۳</sup>:** افراد دارای سبک تفکر ناسالار یا هرج و مرج طلب توسط اهداف و نیازهای مختلفی برانگیخته می شوند که غالباً طبقه بندی کردن آن اهداف و نیازها برای آنها و دیگران مشکل است. آنان روش های تصادفی را برای حل مشکل به کار می گیرند. آنها غالباً درباره اهدافشان تردید می کنند، ساده انگارند و در تعیین اولویت ها مشکل دارند، از نظم گریزان اند و با هر نظامی که از دید ایشان محدود کننده باشد مبارزه می کنند و نظام ها به ویژه نظام های سخت گیر را طرد می کنند. مقصود از سبک تفکر ناسالار در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر ناسالار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به دست می آورد.

**سبک تفکر کلی نگر<sup>۴</sup>:** افراد کلی نگر ترجیح می دهند با موضوعات وسیع و اغلب جامع سروکار داشته باشند. آنها دوست دارند به جنگل فکر کنند ولو به بهای نادیده گرفتن درختان. چالش همیشگی آنان این است که روی زمین باشند تا اینکه در اوام فراموش شوند. مراد از سبک تفکر کلی نگر در این پژوهش نمره ای است که در بعد تفکر کلی نگر مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به آزمودنی تعلق می گیرد.

**سبک تفکر جزئی نگر<sup>۵</sup>:** افراد جزئی نگر ترجیح می دهند به جزئیات، و حتی موارد بسیار ریز بپردازند و اغلب در احاطه امور دست و پاگیر هستند. آنان دوست دارند به درختان فکر کنند ولو بعضی اوقات به بهای نادیده گرفتن جنگل. چالش دایمی آنها نه تنها دیدن کل جنگل

---

1 - Hierarchic  
2- Oligarchic  
3 - Anarchic  
4- Global  
5- Local



نیست، بلکه دقیقاً توجه به تک تک اجزای آن است. سبک تفکر جزئی نگر در این پژوهش نمره ای است که در بعد تفکر جزئی نگر مقاس سبک های تفکر استرنبرگ- واگنر به آزمودنی تعلق می گیرد.

**سبک تفکر درون نگر<sup>۱</sup>:** افراد درون نگر ترجیح می دهند تکالیف را مستقل از دیگران انجام دهند. درونگرا، غالباً وظیفه مدار، گوشه گیر و دارای حساسیت اجتماعی پایین هستند و آگاهی بین فردی اندکی دارند. آنان دوست دارند به تنهایی کار کنند و معمولاً نیروی عقلانی خود را درباره مسائل و افکار، در انزوا و دور از دیگران به کار می گیرند. سبک تفکر درون نگر در این پژوهش نمره ای است که در بعد تفکر درون نگر مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ - واگنر به آزمودنی تعلق می گیرد.

**سبک تفکر برون نگر:** افراد با تفکر برون نگر بیشتر به محیط بیرون گرایش دارند و مردم دار هستند. غالباً حساسیت اجتماعی بالایی دارند و از آگاهی بین فردی بیشتری برخوردارند. آنها تا جایی که ممکن است دوست دارند با دیگران کار کنند و با دنیای مردم رو به رو شوند. مراد از سبک تفکر برون نگر در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر برون نگر مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به دست می آورد.

**سبک تفکر محافظه کار:** افراد دارای این سبک تفکر به قوانین و برنامه های موجود وفادار می مانند و به دنبال حداقل تغییر هستند. تا آنجا که مقدور است از برخورد با موقعیت های ناشناخته اجتناب می ورزند و به موقعیت های آشنا در محل کار و زندگی تمایل دارند. مقصود از تفکر محافظه کار در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر محافظه کار مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ-واگنر به دست می آورد.

**سبک تفکر آزاد اندیش:** افراد آزاداندیش ترجیح می دهند فراتر از قوانین و روش های موجود حرکت کنند و خواهان حداکثر تغییرات هستند. آنان در جستجوی موقعیت های پیچیده و مبهم اند و یا حداقل در چنین موقعیت هایی احساس راحتی می کنند. آنها به میزان زیادی خواستار مواجهه با چهره های ناآشنا و جدید در زندگی و محل کارند. مراد از سبک تفکر آزاداندیش در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی در بعد تفکر آزاداندیش مقیاس سبک های تفکر استرنبرگ - واگنر به دست می آورد (استرنبرگ، ۱۹۹۷، ترجمه اعتمادی اهری و خسروی، ۱۳۸۱).

**رضایت شغلی:** عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد (مقیمی، ۱۳۷۷).

# فصل دوم

## ادبیات و پیشینه تحقیق

## تفکر چیست؟

از جمله مسائلی که از دیرباز همواره ذهن اندیشمندان را به خود مشغول داشته تفکر بوده است. چرا که آنان به این نکته توجه داشتند که انسان، تمدن و فرهنگ خویش را، مدیون تفکر است. بنابراین می‌بینیم از زمان سقراط تا به حال خصوصاً در طول قرن بیستم، بسیاری از روانشناسان برجسته از جمله: وونت، جیمز، ثرندایک، دیویی، استرن، ورتهایمر و دوبونو به ماهیت و مراحل تفکر توجه کرده‌اند. ادوارد بونو درباره اهمیت تفکر می‌گوید:

«سرچشمه تمامی نیروهای انسان تفکر است، با این وجود هرگز نمی‌توانیم ادعا کنیم که در این مهارت انسانی که پرارزش‌ترین توانایی ماست، کامل شده‌ایم. هر قدر که در آن متبحر شده باشیم، باز هم باید بخواهیم بهتر و بهتر بیندیشیم».

از جمله کسانی که درباره تفکر تحقیقات فراوانی انجام داده است، جان دیویی است. او جریان تفکر را شامل مراحل زیر می‌داند:

۱. **پیشنهاد:** این مرحله، پیشنهاد راه‌حلی‌های مختلفی است که ممکن است به جواب برسند. بنابراین در این مرحله هرگونه راه‌حلی که به ذهن برسد، ارائه می‌گردد.

۲. **تعقل:** در این مرحله فرد به جمع‌آوری مدارک، شواهد مربوط به مسأله و نیز به بررسی راه‌حلی‌های مختلف پرداخته و درباره آن تفکر می‌نماید.

۳. **فرضیه‌سازی:** پس از تعقل راه‌حلی‌های فرد می‌تواند راه‌حلی مناسبی که احتمال بیشتری دارد به نتیجه برسد را انتخاب کند. به عبارتی برای مسأله مورد نظر فرضیه تشکیل می‌دهد.

۴. **استدلال:** در این مرحله فرضیه مورد بررسی قرار گرفته و با معیار استدلال مورد پذیرش واقع می‌گردد.

۵. **کاربرد:** فرضیه مورد پذیرش در این مرحله به کار گرفته می‌شود و مورد آزمایش قرار می‌گیرد تا بتوان آن را اثبات نمود.

بعضی از محققان تفکر را فرایندی می‌دانند که تجربه‌های گذشته خود را سازمان می‌دهد، مانند ونیاک که تفکر را چنین تعریف می‌کند: «تفکر سازمان دادن و تجدید سازمان در یادگیری گذشته جهت استفاده در موقعیت فعلی است» (کاوایانی، ۱۳۸۴).

سولسو (۱۹۹۰) این تعریف را از تفکر دارد و معتقد است که تفکر فرایندی است که از طریق آن یک بازنمایی ذهنی جدید به وسیله تبدیل اطلاعات و تعامل بین خصوصیات ذهن، قضاوت، انتزاع، استدلال و حل مسأله ایجاد می‌گردد.

## مبانی نظری سبک‌ها

سبک‌های تفکر از موضوعات نوین و از دغدغه‌های اندیشمندان در عصر حاضر به شمار می‌آید در ادامه به بررسی رویکردهای مختلف در زمینه سبک تفکر می‌پردازیم.

### سبک‌های شناخت مدار

این جنبش با این عقیده که سبک‌های تفکر می‌تواند پلی بین مطالعات شناختی (مثلاً چگونه درک می‌کنیم، چگونه یاد می‌گیریم، چگونه فکر می‌کنیم) و مطالعات شخصیت برقرار سازد، در سال‌های ۱۹۵۰ و اوایل ۱۹۶۰ بوجود آمد و جنبش سبک‌های شناختی نامیده شد. ولی سبک‌های گوناگونی که ارائه شد به نظریه رسید بیشتر مربوط به شناخت باشد تا شخصیت. رویکرد شناخت مدار به سبک‌های گوناگونی تقسیم می‌شوند که عبارتند از:

**وابستگی – استقلال میدانی<sup>۱</sup>:** هرمان ویتکین<sup>۲</sup> معتقد است که افراد را می‌توان با توجه به میزان وابستگی شان به ساختار میدان دیدشان طبقه‌بندی کرد. بعضی از افراد تا حد زیادی به این میدان وابسته هستند و برخی دیگر چنین نیستند. فردی که مستقل از میدان است می‌تواند به یک نقاشی پیچیده نگاه کند و تصاویر و اشکال موجود در زمینه آن مثل یک مثلث پنهان را پیدا کند، در حالیکه فرد وابسته به میدان در جدا کردن شکل پنهان از زمینه دچار مشکل می‌شود. ویتکین و همکارانش در واقع دو آزمون اصلی وابستگی- استقلال از میدان را ابداع کردند که اثر سازه‌هایی مانند بالا را اندازه می‌گیرند، که این دو آزمون به طور کامل از نظر شیوه ارائه و آنچه که آزمودنی برای انجام آن نیاز دارد متفاوتند. آیا پدیده استقلال از میدان در مقابل وابستگی به میدان یک سبک است یا یک توانایی؟ برای اینکه یک سازه به عنوان یک سبک طبقه‌بندی شود باید از توانایی تمیز داده شود. اگر سبک‌ها و توانایی‌ها به یک معنی باشند، ایجاد یک سبک غیر ضروری به نظر می‌رسد.

تحقیق ویتکین و همکارانش حکایت از آن دارد که اندازه‌گیری آنان با آنچه از طریق آزمون‌های توانایی کلامی و آزمون‌های هوشی اندازه‌گیری شده بود متفاوت است و نشان می‌دهد که در نظر گرفتن آن توانایی‌ها گمراه‌کننده است. وقتی یکی از دو سبک مکمل همواره بهتر از دیگری به نظر می‌رسد فرد ممکن است در ارتباط بین یک سبک و یک توانایی دچار شک شود. ممکن است در یک موقعیت یک سبک نسبت به سبک دیگر بهتر باشد اما به طور متوسط سبک‌ها بهتر یا بدتر نیستند و در حد نسبتاً متفاوتی برای محیط‌های مختلف مناسب هستند. هر چند در مورد سبک‌های وابستگی به میدان و استقلال از میدان تقریباً به نظر می‌رسد که سبک استقلال از میدان سبک مرجحی است.

نهایتاً آزمون‌هایی که برای اندازه‌گیری وابستگی- استقلال از میدان به کار می‌روند به طور نادرستی، به آزمون‌هایی توانایی نسبت داده می‌شوند. در این آزمون‌ها، پاسخ‌ها به صورت صحیح و غلط هستند و سطح دشواری یک سوال را می‌توان از طریق تعداد پاسخ‌های درستی

1- Field Dependence – Independent

2- Herman Witkin