

سبک های تفکر موضوع فراموش شده در زندگی و بهره وری

نگارش: محمدرضا شیرزادی

سبک تفکر:

رابرت استرنبرگ (1994) شیوه متفاوت افراد در پردازش اطلاعات را به عنوان "سبک های تفکر" نام گذاری کرده است. از نظر وی سبک تفکر، روش رجحان یافته تفکر است، آن یک توانایی نیست بلکه روش بیان یا کاربرد یک یا چند توانایی^۱ است. به نظر استرنبرگ تمایز بین سبک و توانایی مهم و اساسی است. توانایی به خوب از عهده کاری بر آمدن اشاره دارد در حالی که سبک، به اینکه فرد دوست دارد چگونه کار را انجام دهد اشاره دارد.

لازم به ذکر است، از بین 13 سبک تفکر که معرفی شده، 3 سبک قانونگذار، اجرایی و قضاوتگری حکم اساسی و اصلی داشته، که تظاهر رفتاری هر یک از آنان (در زیر به آنان پرداخته خواهد شد) به منزله وفور و قوت آن سبک تفکر در شخص می باشد.

افراد نیمرخی از سبک ها را دارا هستند، بدین معنی که مقدار متفاوتی از هر سبک را دارا هستند، مثلاً "بعضی افراد دوست دارند کارها را به روش خودشان انجام دهند. این افراد دارای سبک قانونگذارانه^۲ یا ابداعی هستند درحالیکه بعضی دیگر دوست دارند از روش های موجود برای حل یا انجام یک کار استفاده کنند، این افراد دارای سبک اجرایی^۳ هستند. آنها ترجیح می دهند که از عقاید و روش های دیگران پیروی کنند نه اینکه خود عقاید یا روشهایی ابداع کنند. دسته ای دیگر دوست دارند بر کار و روشهای دیگران نظارت داشته باشند و عقاید و کارهای دیگران را تحلیل و ارزیابی کنند این افراد دارای سبک قضایی^۴ یا ارزشیابانه هستند. آنها معمولاً به عنوان داور یا منتقد عمل می کنند تا اینکه مجری نظرات و روشهای دیگران باشند (استرنبرگ، اوهارا، و لوبارت، 997).

¹ - multiabilti

² - legislative

³ - executiue

⁴ - judicial

اصول کلی سبک های تفکر :

استرنبرگ (1997) به منظور درک و فهم بهتر سبک های تفکر اصول کلی را مطرح می کند. این اصول عبارتند از :

- 1- سبک ها توانایی نیستند بلکه ترجیحاتی در بکار گیری توانایی ها هستند. اگر بین سبک ها و توانایی ها تمایز قائل نباشیم ، دیگر به طور کلی نیازی به مفهوم سبک نداریم و سبک یک مفهوم زائد خواهد بود . بنابر این سبک ها از توانایی ها متمایز هستند هر چند که سبک ها ممکن است با توانایی ها هماهنگی داشته یا نداشته باشد .
- 2- هماهنگی بین سبک ها و توانایی ها نوعی هم کوشی⁵ را ایجاد می کند که بیشتر از مجموع اجزای آنهاست. افرادی که بین سبک ها و توانایی های آنها هماهنگی وجود ندارد ، بخاطر تفاوت بین آنچه مایل به انجام آن هستند و آنچه که انجام می دهند احساس ناکامی می کنند. افرادی که خلاقیت بسیار بالایی دارند اما توانایی های تحلیلی ندارند و دوست دارند خلاق باشند یا افرادی که از نظر تحلیلی بالا هستند اما توانایی خلاق ندارند و دوست دارند تحلیل کنند بطور واضح مزیت هایی نسبت به افراد با توانایی های خلاق که ترجیح می دهند تحلیل کنند یا افراد با توانایی های تحلیلی که دوست دارند خلاق باشند دارند. سبک همانند توانایی ها نقش مهمی در کیفیت کاری که انجام می دهیم و در لذت بردن از آن دارند.
- 3- انتخاب های زندگی لازم است با سبک ها همانند توانایی ها تناسب داشته باشد. در بسیاری از انتخاب های زندگی نظیر انتخاب رشته تحصیلی، شغل یا انتخاب همسر تناسب و هماهنگی بین سبک ها با موفقیت یا تناسب و هماهنگی بین سبک های افراد مهم و ضروری است. بسیاری از دانشجویان ممکن است یک رشته را نه به خاطر اینکه آن را دوست دارند بلکه به خاطر فشارهای والدین، همسالان یا جامعه انتخاب کنند. اگر بین انتخاب ها و سبک های آنان تناسب وجود نداشته باشد ممکن است در رشته ای که انتخاب کرده اند موفق نباشد و یا احساس عدم رضایت کنند. نه تنها تناسب بین سبک ها و موقعیت ها ضروری است بلکه تناسب بین سبک های افراد نیز مهم است .
- 4- افراد تنها یک سبک ندارند بلکه نیمرخی (یا الگویی) از سبک ها دارند. فردی که دوست دارد خلاق باشد ممکن است فردی بسیار منظم و سازمان یافته باشد و یا اینکه کاملاً آشفته و نامنظم باشد. او ممکن است دوست داشته باشد گوشه گیر باشد یا اینکه دوست داشته باشد با دیگران کار کند. مقیاس یک بعدی برای سبک ها وجود ندارد. البته افراد بطور کلی تمایل

⁵ - synergy

دارند نگاهی تک بعدی به چیزها داشته باشند، بطورمثال آنها تمایل دارند افراد را به صورت خوب یابد، فعال یا منفعل و نظایر آن ارزیابی کنند. آنها همچنین تمایل دارند هم بستگی ها و روابط غیر واقعی را در نظر بگیرند، یعنی فکر می کنند افرادی که یک ویژگی را دارند ویژگی دیگر را نیز دارند. در حالی که چنین همبستگی که ممکن است وجود داشته یا نداشته باشد. افراد در مورد سبک ها نیز اینگونه عمل می کنند. به عنوان مثال آنها فرض می کنند که افراد خلاق آشفته (یا منظم) هستند، زیرا که آنها باید آشفته (یا منظم) باشند. بنابر این خطر اینکه دو بعد مجزا به یک بعد کاهش یابد وجود دارد، و افراد بطور چند بعدی در نظر گرفته نمی شوند.

5- سبک ها از یک تکلیف یا موقعیت به تکلیف یا موقعیت دیگر تغییر می کنند. یک فرد ممکن است در کارها و در بسیاری از جنبه های زندگی خلاق باشد اما در همه جنبه ها خلاق نباشد. بنابراین سبکی که یک فرد در موقعیت یا تکلیف دارد ممکن است کاملاً متفاوت با سبک وی در موقعیت یا تکلیف دیگر باشد. بنابراین سبک ها نه تنها با تکالیف بلکه با موقعیت ها تغییر می کنند.

6- افراد از نظر نیرومندی ترجیحاتشان با هم متفاوت هستند. برخی افراد خیلی ترجیح می دهند با افراد دیگر باشند و با آنها کار کنند در حالی که افراد دیگر ممکن است ترجیح کمتری برای چنین کاری داشته باشند، یعنی آنها ممکن است مدتی چنین ترجیحی را داشته باشند اما بعد از مدتی آن را رها می کنند.

7- افراد از نظر انعطاف پذیری در سبک هایشان با هم متفاوت هستند. اگر کلیدی برای انطباق وجود داشته باشد، آن کلید، انعطاف پذیری سبک هاست. هیچ کس نعمت بودن در محیطی را ندارد که همیشه از سبک های رجحان یافته وی حمایت شود. افراد انعطاف پذیر ترمی توانند احتمالاً در سازگاری با موفقیت های مختلف بهتر عمل کنند. انعطاف پذیری تقریباً در همه جنبه های زندگی نظیر محیط مدرسه، محل کار، روابط صمیمی با دیگران و حتی در مواقع تنها بودن با خود ارزشمند است.

8- سبک ها قابلیت اجتماعی شدن دارند. اجتماعی شدن در تحول سبک ها نقش دارد. کودکان سر مشق های فراوانی را مشاهده می کنند و غالباً بسیاری از ویژگی های این سر مشق ها را درونی می کنند. بنابر این کودکانی که سر مشق های مستبد را مشاهده می کنند، آمادگی مستبد شدن را خواهند داشت. کودکانی که سر مشق های انعطاف پذیرتری را مشاهده می کنند، احتمالاً انعطاف پذیرتر خواهند شد. البته باید توجه داشت که تلاشهای

والدین، معلمان، مربیان، کارفرمایان برای سرمشق دهی سبک های خاصی از تفکر تا اندازه ای در انتقال این سبک موفقیت آمیز است .

9- سبک ها در طول دوران زندگی تغییر می کنند. سبک ها در طول دوران زندگی تغییر می کنند این تغییر نه تنها بخاطر منابع مورد دسترس است بلکه همچنین بخاطر تغییراتی است که در خود فرد بوجود می آید. ممکن است فردی در یک زمان به چیزی بسیار علاقمند باشد اما 5 یا 10 سال بعد آن چیز اصلاً "مورد علاقه اش نباشد . باید توجه داشت که هر فردی به روش یکسانی تغییر نمی کند بلکه بیشتر افراد با تغییر سن سبک های تفکرشان تغییر می کند . سبک ها مانند توانایی ها سیال هستند نه ثابت. آنها ماهیتی پویا دارند نه ساکن. بدلیل اینکه سبک ها در طول زندگی تغییر می کنند ، درک این واقعیت مهم است که روش تفکری که شما در حال حاضر دارید ممکن است با روش تفکری که 5 یا 10 سال دیگر خواهید داشت متفاوت باشد و یا احتمالاً "مشابه روش تفکر 5 یا 10 سال پیش شما نباشد .

10- سبک ها قابل اندازه گیری هستند. اندازه گیری موضوع مهمی در علم است . اگر قادر به اندازه گیری سازه ای باشیم غالباً "مشکل است که حتی وجود آن را نشان دهیم. اگر سازه ای قابل اندازه گیری نباشد از نظر علمی گنگ و مبهم است. اندازه گیری در امرآموزش نیز بسیار مهم است. برای تشخیص یا پیش بینی یک سازه به یک یا چند مقیاس محکم برای آن سازه نیاز است. در مورد سبک ها نیز نیاز به اندازه گیری آنها وجود دارد. استرنبرگ چندین مقیاس به منظور اندازه گیری سبک های تفکر طراحی کرده است .

11- سبک ها قابل آموزش هستند. در بسیاری موارد افراد سبک ها را از طریق فرآیند اجتماعی شدن کسب می کنند اما این امکان وجود دارد که آنها سبک را بیاموزند. یکی از روش های آموزش سبک ها این است که تکالیفی به دانش آموزان و کودکان ارائه شود که نیاز به سبک هایی داشته باشند که شما قصد تحول و توسعه آنها را داشته باشید. روش دیگر برای آموزش سبک ها، آموزش نظریه خود حکومتی ذهنی یا نظریه های دیگر مربوط به سبک هاست. وقتی افراد بطور مستقیم درباره سبک ها آموزش ببینند، آنها درک خواهند کرد که انتخاب های بیشتری از آنچه که فکر می کردند دارند و بعلاوه اگر افرادی متفاوت با آنها فکر می کند به معنی این نیست که فرد بهتر یا بدتر از آنها فکری کند. بیشتر دانش آموزان هنگامی که سبک ها را می آموزند احساسی از خودکارآمدی کسب می کنند، زیرا آنها می فهمند که چیز اشتباهی در روش تفکرشان وجود دارند، چیزی که مهم است، آن است که بیشترین استفاده را از آن ببرند.

12- سبک هایی که در یک زمان ارزشمند هستند ممکن است در زمان دیگر اینگونه نباشند. برای موفقیت در طول چرخه زندگی به سبک های مختلفی در موقعیت های آموزشی و حرفه ای مختلف نیاز است. به عنوان مثال کودکان در دوران پیش دبستانی و مهد کودک در محیطی سازمان نیافته بسر می برد و برای بازی های اکتشافی و دیگر فعالیت های کنجکاوانه تشویق می شوند. هنگامی که وارد مدرسه می شوند، وارد محیط سازمان یافته ای می شوند که در آن از آنها انتظار می رود از قوانین و دستورالعمل ها پیروی کنند. بنابراین در هر دوره ای از زندگی سبک های خاصی ارزشمند تر هستند.

13- سبک هایی که در یک موقعیت ارزشمند هستند ممکن است در موقعیتی دیگر ارزشمند نباشد. فردی که به امر آموزش و تدریس اشتغال دارد ممکن است تاکنون در چنین موقعیتی قرار گرفته باشد که یک درس مشابه را در دو کلاس تدریس کند. وی ممکن است این موضوع را تجربه کرده باشد که درس دادن در یک کلاس خوب پیش می رود اما در کلاس دیگر به سختی پیش می رود. این پدیده نه فقط در کلاس درس بلکه در موقعیت های شغلی و نیز در روابط بین فردی ممکن است اتفاق بیفتد. به عنوان مثال در روابط فردی ممکن است، فردی با فرد دیگری که بسیار منظم است احساس راحتی کند در حالی که فرد دیگری با چنین فرد منظم و مرتبی احساس ناخوشایند و ملالت آوری داشته باشد.

14- سبک ها خوب یا بد یا متوسط نیستند. هنگام بحث در مورد توانائی ها، میتوان از بهتر یا بدتر بودن آنها صحبت کرد. اما هنگام بحث در مورد سبک ها فقط با توجه به زمینه یا موقعیت می توان از بهتر یا بدتر بودن آنها صحبت کرد. یک سبک ممکن است در یک موقعیت خوب باشد و با آن تناسب داشته باشد اما در موقعیت دیگر چنین نباشد. بنابراین مسئله تناسب و هماهنگی یک موضوع بسیار مهم است.

15- تناسب بین سبک تفکر و سطوح مختلف توانایی امری پیچیده است.

انواع سبک های تفکر

هر فردی که با امر آموزش و پرورش کودکان و دانش آموزان سر و کار داشته باشد می داند که آنها به روش های متفاوتی فکر می کنند و یاد می گیرند. به عنوان مثال یک دانش آموز یک ممکن است تکالیف یادگیری سازمان یافته را دوست داشته باشد در حالی که دیگری ممکن است از آن متنفر باشد. یک دانش آموز ممکن است از روش های جدید انجام کارها استقبال کند در حالی که دیگری ممکن است از آنها بترسد و از آنها اجتناب کند. یک دانش آموز ممکن است تکالیف را با روش منظم و مرتب انجام دهد در حالی که دیگری

ممکن است همان تکالیف را کاملاً" با تمرکز و سرپیچی از نظم و ترتیب انجام دهد. تفاوت های یادگیری افراد صرفاً" به خاطر میزان توانایی های آنها نیست. بلکه افراد سبک های متفاوت دارند یعنی ترجیح می دهند به روش های مختلف توانایی های خود را به کار گیرند، پس سبک گرایش ها یا ترجیحات هستند نه توانایی ها (استرنبرگ ، 1990).

بنابراین سبک، روش تفکر است و توانایی نیست، بلکه سبک روش رجحان یافته فرد برای کاربرد توانایی هاست. تمایز بین سبک و توانایی بسیار مهم و جدی است. توانایی اشاره به خوب از عهده کار بر آمدن دارد. در حالی که سبک به اینکه فرد دوست دارد چگونه کار را انجام دهد اشاره دارد. مطمئناً" توانایی ها برای موفقیت در کارها و امور مختلف زندگی مهم و ضروری هستند اما توانایی ها نمی توانند همه چیز باشند. توانایی ها شاید تا حدود 20٪ از پراکندگی (واریانس) بین عملکرد دانش در مدرسه 10٪ پراکندگی بین عملکرد شغلی کارمندان را پوشش دهند اما چه توضیحی برای پراکندگی های باقیمانده در عملکرد تحصیلی و شغلی وجود دارد. سبک های تفکر می توانند یکی از منابع این پراکندگی های توضیح داده نشده باشند. به دلیل وجود سبک های متفاوت افراد با توانایی های یکسان ممکن است مشاغل مختلفی را انتخاب کنند. افراد با سبک های متفاوت دوست دارند توانایی هایی را با روش های متفاوتی به کار گیرند و بنابر این، به طور متفاوتی به انواع تقاضاها و مسایل موجود در مشاغل و موقعیت های گوناگون پاسخ دهند (استرنبرگ ، 1997).

دو یا چند نفر با میزان یا سطح توانایی یکسان ممکن است روشهای متفاوتی داشته باشند. تفاوت های بین این افراد ممکن است ظاهراً" به عنوان تفاوت های شخصیتی این افراد قلمداد شود. اما این تفاوت ها در واقع صفات شخصیتی منفرد ثابتی نظیر پرخاشگری یا سلطه پذیری یا نظایر آن نمی باشند بلکه نمایی از گرایشهای فرد با توجه به کاربرد توانایی های عقلانی هستند. این تفاوت ها تنها مربوط به کارکرد های شناختی یا کارکردهای شخصیتی نیستند بلکه مربوط به سبک های تفکر هستند که بین شناخت و شخصیت قرار دارند (استرنبرگ ، 1994).

نظریه خود حکومتی ذهنی معتقد است که افراد نیاز دارند به طریقی فعالیت های روزمره خود را در مدرسه، خانه و دیگر موقعیت ها اداره و کنترل کنند. روشهای مختلفی برای چنین کنترلی وجود دارد. به هر حال افراد روش هایی از کنترل را انتخاب می کنند که برای آنها راحت تر باشد. آنها حداقل تا حدی در بکارگیری سبک های خود انعطاف پذیر هستند و سعی می کنند خود را با تقاضاهای مربوط به موقعیت با درجات مختلفی از موقعیت انطباق دهند. سبک ها مانند توانایی در هنگام تولد حک شده بر سنگ نیستند. بخش زیادی از آنها حاصل تعامل با محیط است و بنابر این قابل توسعه و تحول هستند. یک فرد با یک تمایل خاص در یک

موقعیت ممکن است در موقعیت دیگر تمایل دیگری داشته باشد. به طور کلی بیشتر افراد ممکن است یک سبک غالب یا رجحان یافته در یک مقطع از زندگی داشته باشند و در قطع دیگر سبک دیگری باشند. بنابراین سبک ها ثابت نیستند بلکه سیال هستند (استرنبرگ ، 1994).

همانگونه که اشاره شده سبک های تفکر، روش رجحان یافته یا غالب فرد در بکارگیری توانایی هایش هستند. بنابراین سبک های مختلف نه خوب هستند و نه بد، بلکه فقط متفاوت هستند. هر فرد نیمرخی از سبک ها را دارد ، یعنی به میزان متفاوتی هر سبک را نشان می دهد. باید توجه داشت که افراد در چارچوب یک سبک محبوس و گرفتار نیستند. بلکه قادرند سبک های خود را با موقعیت ها و تکالیف مختلف تغییر دهند. برای مثال سبکی که یک فرد برای درک معنای یک اثر هنری به آن نیاز دارد با سبکی که وی برای مطالعه دستور العمل های جزئی و دقیق به آن نیاز دارد متفاوت است و یا سبکی که فرد برای حل مسئله جبر به آن نیاز دارد با سبکی که برای ساخت برهان هندسی به آن نیازمند است، متفاوت میباشد (استرنبرگ ، 1994).

هرفردی، انواع سبکها را به میزان متفاوتی دارد ، و آنچه که در بین افراد متفاوت است نیرومندی ترجیحات و انواع تکالیف و موقعیتهای است که ترجیحات مختلف را برمی انگیزاند (استرنبرگ و گریگورنکو، 1997).

بیان دقیق اینکه منشاء سبک ها چیست، مشکل است . به نظر می رسد که بخش زیادی از آنها مربوط به کارکردهای تکالیف و موقعیت ها باشد. تکالیف خاص به طور بهتری با سبک های خاص انجام می شوند. پاداش دادن به دانش آموزان برای استفاده از سبک رجحان یافته در این تکالیف احتمالا " باعث می شود که آنها سبک های پاداش داده شده را بیشتر نشان دهند. اما در واقع برخی افراد علیرغم فشارهای محیط ، سبک های کمتر پاداش داده خود را حفظ می کنند .

این نشان می دهد که اجتماعی شدن نمی تواند به طور کامل منشاء سبک ها باشد و ممکن است آمادگی های از پیش برنامه ریزی شده ای که تغییر آنها دشوار است نیز در این امر دخیل باشند (استرنبرگ ، 1994).

استرنبرگ بیان می کند که نظریه خود حکومتی ذهنی بر اساس این فرض که افراد مانند شهرها ، ایالت ها یا کشورها نیاز به حکومت کردن بر خودشان دارند استوار است . حکومت ها جنبه های متفاوتی نظیر کارکرد ، شکل ، سطح ، دامنه و گرایش دارند. سه کارکرد اساسی عبارتند از : قانونگذارانه ، اجرایی و قضایی . چهار شکل حکومت ها عبارتند از : مونارکی، سلسله مراتبی، الیگارکی و آنارکی. دو سطح اساسی حکومت کلی و جزئی است. دو دامنه مسلط حکومت شامل درونی (امور داخلی) و بیرونی (امور خارجی) و دو گرایش حکومت محافظه کارانه و آزاد منشانه است. بنا به نظریه خود حکومتی ذهنی سبک های مختلف حکومتی که در جهان وجود دارند انعکاس های بیرونی از آنچه هستند که در ذهن ها وجود دارند. بنابر این به منظور درک

بهتر سبک های تفکر، می توان جنبه های حکومت را برای فهم آنچه که درونی (همچنین بیرونی) است تا حد امکان مورد بررسی قرار داد (استرنبرگ، 1988).

کارکرد های سبک های تفکر:

در مجموع حکومت ها دارای سه نوع عملکرد هستند. اجرایی، قانون گذاری و قضایی.

بخش اجرایی، اقدامات، خط مشی ها و قوانین را که توسط بخش قانون گذاری وضع می شود. به اجراء در می آورد و بخش قضایی میزان دقت و صحت و تطابق قوانین اجرا شده با قوانین وضع شده را مورد ارزیابی قرار می دهد. بدین ترتیب لازم است افراد نیز چنین عملکرد هایی را در فکر و عمل خود به کار گیرند.

1- تفکر اجرایی⁶:

افراد با سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرد و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است. آنها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختارهای نو، در درون ساختارهای موجود ایفاء نمایند. از جمله فعالیت های مورد علاقه آنان به حل مسائل ریاضی، بکار گیری ضوابط موجود در حل مسائل، سخنرانی و تدریس بر اساس نظر دیگران و پافشاری بر اجرای مقررات، اشاره کرد. بعضی از حرف مناسب برای افراد مجری، عبارتند از: وکالت، نیروی انتظامی، اجرای طرحهای از پیش تعیین شده، تبعیت از طرحهای متفاوت و مشاوره مدیریتی. این سبک تفکر در محیط های آموزشی و بسیاری از حرف دیگر مورد استقبال افراد قرار می گیرد، زیرا افراد مجری آنچه را که به آنها گفته میشود، انجام می دهند و غالباً "انجام کار با خوشرویی همراه است. آنها دستورات و فرامین را دنبال میکنند، و خود را بر اساس شیوه ای که سازمان آنها را ارزیابی میکند، مورد ارزیابی قرار میدهند. مثلاً" برحسب اینکه دیگران از آنان چه خواسته اند و آنان تا چه آن را به خوبی انجام داده اند. بنابر این یک دانش آموز باهوش که دارای تفکر اجرایی است، در مدرسه به عنوان شاگردی ایده آل شناخته می شود، در حالی که از یک دانش آموز باهوش که دارای سبک تفکر قانونگذار است، به عنوان یک فرد متمرّد و سرکش یاد می شود. فشارگروه همسالان کودک را تشویق به پذیرش سبک تفکر اجرایی و احترام به هنجارهای گروهی می کند. بنابر این فشارهایی که از سوی بسیاری از منابع وارد می شود، دانش آموزان را به پذیرش این نوع سبک تفکر هدایت و ترغیب می کند (اعتماد اهری، همان پیشین: 1381. صص 35-36).

⁶ - executive

2- تفکر قانونگذار:

افرادی که که دارای تفکر قانون گذار هستند، مایلند کارها را به شیوه ای که ترجیح میدهند انجام دهند و خود تصمیم می گیرند، که چه کاری را انجام دهند و چگونه آن را به انجام برسانند. افراد قانون گذار دوست دارند، قوانین را خود وضع کنند و به مسایلی بپردازد که قبلاً " طرح ریزی و سازماندهی نشده باشد.

برخی از فعالیت هایی که در تفکر قانون گذار مطرح است، عبارتند از: ارائه مقالات بدیع، طراحی پروژه های نوین، ایجاد برنامه های آموزشی و شغلی پیشرفته و اختراع چیزهای نو. نوع مشاغلی که این افراد ترجیح می دهند به آنان فرصت می دهد تا قانون گذار بودن خود را بهتر به نمایش بگذارند، مشاغلی از قبیل نویسندگی خلاق، دانشمندی، هنر پیشگی، مجسمه سازی، اختراع، سهامداری سیاستگذاری و معماری است. سبک قانون گذار عملاً " به خلاقیت می انجامد، زیرا افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده های بدیع هستند، بلکه به آن مبحث علاقه بیشتری دارند. متأسفانه در محیط مدارس اغلب سبک تفکر قانون گذار مورد توجه قرار نمی گیرد. (علاوه بر آن در آموزش مشاغلی که لازم است افراد از خلاقیت خود استفاده کنند نیز گرایشی به ترغیب این سبک وجود ندارد). بنابراین شخصی که میخواهد یک رشته علمی را دنبال کند، مجبور است نمودار، فرمولها و وقایع را حفظ نماید. در حالی که دانشمندان هرگز چیزی را حفظ نمی کنند. اگر برخی چیزها را به خاطر نیاورند به کتابچه هایشان مراجعه می کنند. نویسندگان خلاق نیز به یک سبک تفکر قانون گذار نیازمندند، اما این نوع تفکر غالباً " تشویق و ترغیب نمی شود. در کلاسهای درس ادبیات، چه در سطوح پایین مثل درک مطلب و یا سطوح بالاتر مثل انتقاد و تحلیل، به این امر توجه می شود (اعتماد اهری، همان پیشین: 1381، ص 35).

3- تفکر قضاوتگر:

افرادی که دارای تفکر قضاوتگر هستند، مایلند قوانین و برنامه ها را ارزیابی کنند. آنها اموری را ترجیح می دهند، که در آن عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی شود. فردی که دارای تفکر قضاوتگر است فعالیت هایی مانند، نوشتن مقالات انتقاد آمیز، رایه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آنان و ارزیابی برنامه ها را ترجیح می دهند. قاضی، منتقد، ارزیاب برنامه، مشاور، بازرس، مسئول قرار داد و تحلیل گر سیستم از این قبیل هستند. مدارس غالباً " برای سبک تفکر قضاوتگر، ارزش اندکی قائل هستند، به عنوان مثال، اگر چه بخش مهمی از کار یک مورخ تحلیل وقایع تاریخی و نوعی قضاوت است، ولی بسیاری از دانش آموزان حفظ کردن تاریخ ها و وقایع را یک کار اجرایی قلمداد میکنند. بدین ترتیب در علوم پایه، بعضی از قادرترین

دانش آموزان، ممکن است علیرغم سبک تفکرشان به حیطه های دیگری روی بیاورند. مشکل عدم تناسب، صرفاً به آموزش محدود نمی شود. در بسیاری از حرف و مدارس، مدیران سطوح پایین در پی یافتن افرادی با سبک اجرایی هستند. زیرا چنین افرادی کار محوله را به بهترین نحوه انجام می دهند. کسانی که از چنین سبکی پیروی می کنند، احتمالاً به سطوح بالاتر مدیریتی ارتقاء می یابند. مسئله مهم این است که در سطوح بالاتر مدیریت، سبک تفکر قانون گذار یا قضاوتگر هم مطلوب است. در حالی که امکان دارد تعداد زیادی از افراد دارای سبک تفکر قانونگذار یا قضاوتگر، قبلاً از حیطه وظایف مدیریتی حذف گردیده باشد. به طوری که هرگز به سطوح بالاتر مدیریت راه پیدا نکنند. افراد ممکن است به موقعیت هایی بالاتری که متناسب با سبک تفکرشان نیست، ارتقاء یابند. بنابر این تعجبی ندارد که بعضی از مدیران در مقابل تغییر ایستادگی می کنند. آنها در کار خود در جا می زنند، چون تصمیم گیری اولیه با خودشان نیست، بلکه کاری را انجام می دهند که از آنها خواسته می شود. (اعتماد اهری، همان پیشین: 1381، صص 36-37).



شکل 1- این شکل نشانگر کارکردهای مختلف سبک های تفکر است. می توان فرد دارای سبک تفکر قانونگذارانه را به صورت فردی که دستور می دهد و روش های جدیدی برای انجام کارها مطرح می کند تصور کرد. فرد اجرایی، فردی است که دستورها را اجرا می کند و از توصیه ها اندرزهای مرد دانایی که حرف ها و اعمال دیگران را قضاوت، ارزیابی و تحلیل می کند (گریگورنکو و استرنبرگ، 1995).

در خصوص سبک های تفکر گفتنی زیاد بوده و مدیران و رهبران سیستم های مختلف (سیستم های اجتماعی و سازمانی و ...) با شناسایی سبک تفکر افراد خواهند توانست، بهره شایسته ای از سرمایه انسانی خود در جهت ارتقاء بهره وری داشته باشند. در همین راستا یک مدیر و یا رهبر خردمند با شناسایی و ارزیابی عینی، و دیگر روش های ارزیابی های و در نهایت کمک گرفتن از روش های آکادمیک می تواند گام موثری در ابتدایی

ترین پله تبدیل منابع انسانی به سرمایه انسانی در سیستم (یا سازمان خود) برداشته و بهره وری را افزایش دهد. علاوه بر این که دقت نظر رهبران و مدیران به موضوع سبک های تفکر باعث ارتقاء هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی، ایجاد معرفت، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و... خواهد شد. شایان ذکر است سنجش سبک های تفکر دارای روش ها و شیوه های خاصی است که باید توسط کسانی که در این مورد کار کرده اند، آموزش و اجرا شود.

منابع:

- 1) Sternberg, R. J. (1997), Thinking styles. New York: Cambridge University Press.
- 2) استرنبرگ، جی. رابرت (1381). سبکهای تفکر، ترجمه: اعتمادی اهری، علاء الدین و خسروی، علی اکبر، چاپ دوم، تهران: نشر و پژوهش دادار.
- 3) امامی پور، سوزان (1380). بررسی تحولی سبکهای تفکر در دانش آموزان و دانشجویان و رابطه آنها با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی. پایان نامه دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد علوم و تحقیقات.
- 4) شیرزادی، محمدرضا (1392). تطابق سبک های تفکر مدیران و کارکنان مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) با وظایف سازمانی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد جامع رودهن.