

سبک تفکر مدیران و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر فتاح ناظم*

چکیده: هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را تمام مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. با روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌بندی تعداد ۵۴۰ نفر از مدیران واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت از پرسش‌نامه سبک تفکر استرانبورگ است که روی مدیران اجرا شد. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون پیگردی LSD نشان داد که: ۱- بین سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد، ۲- بین ابعاد قانون‌گذاری، اجرایی و سطح فکری درون نگر از ابعاد سبک تفکر مدیران به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و ۳- بین ابعاد قضاوت‌گر، سطح فکری کلی‌نگر، سطح فکری جزئی‌نگر و سطح فکری برون‌نگر از ابعاد سبک تفکر مدیران به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر^۱، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه است. در بین انواع مدیریت‌ها، مدیریت دانشگاه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش عالی در هر جامعه در شمار مهم‌ترین مسائل هر جامعه به‌شمار آید، مدیریت دانشگاه‌ها نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی جامعه دارد. از طرف دیگر اگر مدیران آموزش عالی یک جامعه دارای دانش، مهارت و سبک تفکر مناسب باشند بدون تردید نظام آموزش عالی نیز از بهره‌وری بالایی برخوردار خواهد بود. فکر کردن، تهیه نقشه است. باور داشتن یعنی گرایش به اقدام. عمل فکر کردن متشکل از سه عنصر احساس، تخیل و حافظه است. تفکر، عبارت است از توانایی به‌کار بردن قوای استنباط، تصور و تشخیص به‌منظور دستیابی به یک نتیجه. تفکر، جریانی است که در آن فرد کوشش

* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن F_nazem@yahoo.com

می‌کند مشکلی را که با آن روبرو شده مشخص سازد و با تجربیات قبلی خویش به حل آن اقدام کند (وان فانژه، ۱۳۷۴). جان دیوئی فکر را عبارت از درک روابط می‌داند و تفکر اساسی از نظر وی یعنی بررسی دقیق هر نظر یا عقیده با توجه به دلایلی که از آن حمایت می‌کند و نتایجی که این نظر یا عقیده متوجه آنهاست. فکر عبارت است از فعالیت‌های جهت دار ذهن، برای حل مسأله، یا به عبارت دیگر اندیشیدن و تفکر به آن نوع فعالیت یا رفتار ذهنی گفته می‌شود که به حل مسأله‌ای متوجه باشد. خصوصیات تفکر شامل: ۱- برخورد با مسأله: تفکر اساسی وقتی شروع می‌شود که فرد با مسأله یا مشکلی برخورد نماید و نتواند راه حل ثابت و مشخصی را در تجربیات قبلی خود پیدا کند. در این صورت باید فعالیت کند تا راه حل مناسب را دریابد و با اجرای آن مشکل را از میان بردارد. ۲- تفکر به عنوان عکس‌العمل: تفکر مانند سایر اشکال رفتار فرد عکس‌العملی است که در مقابل موقعیت‌های مختلف با مسائل گوناگون از فرد سر می‌زند. فرق تفکر با سایر رفتار مربوط به محرک است. ۳- جنبه تجریدی تفکر: تفکر طبعاً جنبه تجریدی دارد و جزء اعمال غیرقابل مشاهده است. ۴- جهت مشخص: آنچه فرد در جریان تفکر انجام می‌دهد در جهت و مسیر معینی قرار دارد. بنابراین حل مسأله جهت فعالیت فرد را در موقع تفکر مشخص می‌سازد. ۵- هدف معین: در جریان تفکر معمولاً فرد می‌خواهد مشکل یا مسأله‌ای را که مانع رسیدن به هدف است از میان بردارد و خود را به هدف نزدیک کند. محرک اساسی فرد در تفکر هدف مشخصی است که می‌خواهد به آن برسد (شریعتمداری، ۱۳۶۱).

۱۵ نکته اساسی وجود دارد که برای درک سبک‌های تفکر و یادگیری مورد نیاز است:

- ۱- سبک‌های تفکر توانایی نیستند بلکه رجحان‌هایی برای به کارگیری توانایی‌ها، هستند.
- ۲- همخوانی بین سبک‌های تفکر و توانایی‌ها یک «نیروی افزایشی» ایجاد می‌کند که بسیار افزون‌تر از مجموع اجزای آن است.
- ۳- انتخاب‌های زندگی مستلزم تناسب بین سبک‌های تفکر و توانایی‌ها است.
- ۴- افراد دارای الگوهای متعدد سبک تفکر هستند.
- ۵- سبک‌های تفکر در موقعیت‌های مختلف متفاوت هستند.
- ۶- «پایداری» در سبک‌های تفکری که افراد ترجیح می‌دهند، متفاوت است.
- ۷- افراد در «انعطاف‌پذیری» نسبت به سبک‌های تفکر خود متفاوت هستند.
- ۸- سبک‌های تفکر دارای ویژگی «جامعه‌پذیری» هستند.
- ۹- سبک‌های تفکر در طول زندگی تغییر می‌کنند.

- ۱۰- سبک‌های تفکر قابل «اندازه‌گیری» هستند.
- ۱۱- سبک‌های تفکر «قابل آموزش» هستند.
- ۱۲- ارزش‌گذاری سبک‌های تفکر، در بعد زمان، نسبی است.
- ۱۳- ارزش‌گذاری سبک‌های تفکر از نظر مکانی امری نسبی است.
- ۱۴- درستی و نادرستی سبک‌های تفکر امری نسبی است.
- ۱۵- تناسب بین سبک تفکر و سطوح مختلف توانایی امر پیچیده‌ای است (استرانبرگ، ۱۹۹۷).
- برای دستیابی به تفکر منطقی لازم است که توانایی‌های تشکیل‌دهنده آن رشد یابند این توانایی‌ها تنها در روند عملی و ملموس توسط خود فرد در به‌کارگیری مکرر آنان برپایه تجربیات عینی شکل می‌گیرند و تکامل می‌یابند و سرانجام تفکر را برخوردار از بعدی منطقی در رویارویی با پدیده‌های مختلف می‌نماید (شریعتمداری، ۱۳۶۱).
- سبک، عبارت است از شیوه ترجیحی تفکر. سبک مترادف با توانایی نیست، بلکه نحوه‌ی استفاده از توانایی‌های بالقوه است. اگر مشاغلی که افراد برمی‌گزینند متناسب با سبک تفکرشان باشد به درصد بالاتر از موفقیت جهت پرورش توانایی فکری خود می‌رسند. افراد دارای سبک‌های مختلف تفکر هستند که تعدادی از آنها شامل موارد زیر است:
- ۱- سبک قانون‌گذار: افرادی که دارای تفکر قانون‌گذار هستند مایلند کارها را به شیوه‌ای که ترجیح می‌دهند انجام دهند و خود تصمیم بگیرند، که چه کاری را انجام دهند و چگونه آن را به انجام برسانند. افراد قانون‌گذار دوست دارند، قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی پردازند که قبلاً طرح ریزی و سازماندهی نشده باشد. نوع مشاغلی که این افراد ترجیح می‌دهند و به آنان فرصت می‌دهد تا قانون‌گذار بودن خود را بهتر به نمایش بگذارند، مشاغلی از قبیل: نویسندگی خلاق، دانشمندی، هنرپیشگی، مجسمه‌سازی، اختراع، سهامداری، سیاستگذاری و معماری است. سبک قانون‌گذار عملاً به خلاقیت می‌انجامد، زیرا افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده‌های بدیع هستند بلکه به آن مبحث علاقه‌ی بیشتری دارند.
- ۲- سبک اجرایی: افراد با سبک اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است. آن‌ها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختاری نو، در درون ساختارهای موجود اجرا کنند. از جمله فعالیت‌های مورد علاقه‌ی آنان می‌توان به حل مسایل ریاضی، به‌کارگیری ضوابط موجود در حل

- مسائل سخنرانی و تدریس براساس نظر دیگران و پافشاری بر اجرای مقررات، اشاره کرد. بعضی از مشاغل مناسب برای افراد مجری عبارتند از: وکالت، نیروی انتظامی، اجرای طرح‌های از پیش تعیین شده، تبعیت از طرح‌های متفاوت و مشاوره مدیریتی.
- ۳- سبک قضاوت‌گر: افرادی که دارای تفکر قضاوت‌گر هستند، مایلند قوانین و برنامه‌ها را ارزیابی کنند. آن‌ها اموری را ترجیح می‌دهند، که در آن عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی شود. فردی که دارای سبک قضاوت‌گر است، فعالیت‌هایی مانند: نوشتن مقالات انتقاد آمیز، ارائه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آنان و ارزیابی برنامه را ترجیح می‌دهند. قاضی، منتقد، ارزیاب برنامه، مشاوره، بازرس، مسئول قرارداد و تحلیل‌گر سیستم از این قبیل هستند.
- ۴- سطح فکری کلی‌نگر: افراد کلی‌نگر ترجیح می‌دهند مسائل را در حد بسیار وسیع و انتزاعی بررسی کنند. آن‌ها به جزئیات توجهی ندارند و دوست دارند به درختان در متن جنگل توجه کنند. آن‌ها اغلب مجموعه‌ی درختانی که جنگل را تشکیل می‌دهند، از نظر دور می‌دارند. در نتیجه باید مواظب باشند در این جنگل انبوه گم نشوند.
- ۵- سطح فکری جزئی‌نگر: افراد جزئی‌نگر روی جزئیات مسائل تأکید دارند. آن‌ها مایلند به جهت‌های عملی یک موفقیت هدایت شوند. آن‌ها اهل عمل هستند. خطری که این افراد را تهدید می‌کند این است که توجه به درختان باعث می‌شود جنگل را نبینند.
- ۶- تفکر درون‌نگر: افراد درون‌نگر با امور درونی سروکار دارند. می‌توان گفت آن‌ها افرادی هستند که به درون توجه می‌کنند. آن‌ها به درون‌نگری، وظیفه‌مداری، کناره‌گیری از دیگران و گهگاه ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند. آن‌ها مایلند که به تنهایی کار کنند و برتری آنان ضرورتاً استفاده از هوش در مورد اشیا و عقاید، جدای از دیگران است.
- ۷- تفکر برون‌نگر: افراد برون‌نگر بیشتر به محیط بیرون گرایش دارند و مردم‌دار هستند. غالباً دارای حساسیت اجتماعی هستند و از آنچه برای دیگران اتفاق می‌افتد، آگاهی دارند. آن‌ها تا جایی که ممکن است دوست دارند با دیگران کار کنند. معمولاً افراد درون‌نگر کمتر به کار گروهی علاقه نشان می‌دهند، و افراد برون‌نگر کمتر به فعالیت‌های انفرادی می‌پردازند. آنچه مسلم است، این که افراد باید بیاموزند که در موقعیت‌های مختلف یادگیری، انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند (استرانبرگ، ۱۹۹۷).

سبک‌های تفکر ما را قادر می‌سازند به توانایی‌های خود پی ببریم و متناسب با آن شغلی را انتخاب کنیم. افراد با سبک‌های تفکر متفاوت مایلند از توانایی‌هایشان به طرق مختلف استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرشان واکنش‌های متفاوت ارائه دهند. سبک‌ها به ما کمک می‌کنند تا دریابیم چرا بعضی افراد در مشاغل انتخابی خود موفق و برخی ناموفق‌اند. افراد به مشاغلی نیازمند هستند که نه تنها با توانایی‌هایشان بلکه به همان نسبت و شاید بیشتر با سبک تفکرشان تناسب داشته باشد.

- کیانی (۱۳۸۲)، پژوهشی در زمینه «بررسی رابطه بین سبک تفکر دبیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهر قدس»، انجام داده است، دریافت که: بین سبک تفکر دبیران و کارایی آنان رابطه وجود دارد. کارایی دبیران دارای سبک تفکر قانونگذار بیشتر از سایر سبک‌هاست، بین کارایی دبیران زن و مرد تفاوتی وجود ندارد و بین سبک تفکر با جنسیت رابطه وجود دارد. دبیران زن به سبک تفکر اجرایی گرایش دارند و دبیران مرد به سبک تفکر قانونگذار گرایش دارند.

- عربی (۱۳۸۰)، در پژوهشی به نام «رابطه سبک تفکر استادان دانشگاه آزاد اسلامی با سطوح و دامنه فکری آنان»، پی برد که: بین سبک‌های تفکر قانونگذار، اجرایی و قضاوت‌گر استادان زن و مرد با کلی‌نگری آنان رابطه وجود دارد ولی بین سبک‌های تفکر قانونگذار، اجرایی و قضاوت‌گر استادان زن و مرد رابطه وجود ندارد و بین تفکر استادان زن و مرد تفاوت وجود ندارد.

- پایکاری (۱۳۷۸)، نیز در پژوهشی به نام «رابطه سبک تفکر مدیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهرستان کرج»، به نتایج زیر دست یافته است: بین سبک تفکر مدیران با کارایی آنان رابطه وجود دارد، بین کارایی زنان و مردان با یکدیگر تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر کارایی دو گروه زن و مرد یکسان است و بین جنسیت با سبک تفکر مدیران رابطه وجود ندارد.

- در پژوهشی که توسط ارمل (۱۹۹۲) با عنوان «ارتباط میان زیرمقیاس‌های انتخاب شده در سبک‌های تفکر استرنبرگ و زمینه مستقل» انجام شد، این نتیجه به دست آمد که: سبک قانونگذار افراد، زمینه مستقل‌تر از سبک اجرایی افراد بوده و سبک درون‌گرا زمینه مستقل‌تر از سبک برون‌گرا بود و همبستگی منفی مهم بین نمرات قضاوتی و نمرات آزمون، مشکل‌های به کار رفته گروهی را برای اشخاصی که در برنامه‌ی آموزشی بودند، آشکار و نمایان ساخت.

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی سبک تفکر و مؤلفه‌های آن در مدیران دانشگاه آزاد

اسلامی است.

روش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات زمینه‌یابی است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۱۲ گانه تشکیل می‌دهد که در سال ۱۳۸۷ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند.

به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران $n = \frac{z^2 \cdot c^2}{d^2}$ استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه مدیران که ۵۴۰ نفر برآورد شده است پرسش‌نامه سبک تفکر استرانبرگ روی گروه مدیران اجرا شد. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش سبک تفکر از پرسش‌نامه استرانبرگ استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۵۶ عبارت است که براساس گزینه‌های اصلاً خوب نیست، خیلی خوب نیست، خوب نیست، بی‌نظیر، خوب است، خیلی خوب است و فوق‌العاده است به آنها پاسخ داده می‌شد. این پرسش‌نامه حاوی ۷ مقیاس فرعی قانون‌گذار (سؤالات ۱-۸)، اجرایی (سؤالات ۹-۱۶)، قضاوت‌گر (سؤالات ۱۷-۲۴)، سطح فکری کلی‌نگر (سؤالات ۲۵-۳۲)، سطح فکری جزئی‌نگر (سؤالات ۳۳-۴۰)، تفکر درون‌نگر (سؤالات ۴۱-۴۸) و تفکر برون‌نگر (۴۹-۵۶) است. به منظور برآورد اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ابتدا روی گروهی از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن ($n=49$) که به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، اجرا شد. برآورد اولیه ضریب اعتبار آن ۰/۹۵ به‌دست آمد. در نهایت پرسش‌نامه با ۵۶ ماده اجرا شد.

یافته‌ها

جدول ۱: خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های مدیران در پرسش‌نامه سبک تفکر و مؤلفه‌های آن

متغیر	شاخص	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	کجی	کشیدگی
قانون‌گذار	۳۷/۷۳	۳۹	۳۹	۹/۲۵	۸۶/۱۹	۰/۲۰	۵/۱۴	
اجرایی	۴۵/۷۱	۴۷	۴۵	۶/۹۰	۴۷/۶۳	-۱/۲۹	۳/۲۰	
قضاوت‌گر	۴۲/۵۴	۴۲/۵۰	۴۰	۷/۱۲	۵۰/۷۸	۰/۲۲۱	۸/۲۶	
سطح فکری کلی‌نگر	۳۳/۹۶	۳۹	۳۸	۶/۷۰	۴۴/۹۳	-۰/۳۲	۰/۶۶	
سطح فکری جزئی‌نگر	۳۴/۷۲	۳۴	۳۱	۷/۶۸	۵۹/۰۶	-۰/۲۱۹	۰/۵۶۳	
تفکر درون‌نگر	۲۷/۶۸	۲۷	۲۴	۹/۸۶	۹۷/۲۴	۰/۳۱۴	-۰/۰۰۷	
تفکر برون‌نگر	۴۲/۹۸	۴۳	۴۰	۶/۹۹	۴۸/۹۲	-۰/۵۶	۱/۱۴	
سبک تفکر (کل)	۲۷۰/۰۴	۲۷۰	۲۸۱	۲۹/۹۶	۸۹۸/۰۲	-۰/۳۷۳	۲/۹۴	

همان‌طور که از جدول ۱ ملاحظه می‌شود، پایین‌ترین نمره «سبک تفکر» ۱۱۸ و بالاترین نمره ۳۸۶ می‌باشد. بیش‌ترین نمره سبک تفکر برابر با ۲۸۱ می‌باشد. نمره سبک تفکر نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۲۷۰ و نیمه دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره سبک تفکر ۲۷۰/۰۴ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «قانون‌گذار» ۹ و بالاترین نمره ۱۰۶ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار قانون‌گذار برابر با ۳۹ است. نمره قانون‌گذار نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳۹ و نیمه دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره قانون‌گذار ۳۷/۷۳ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «اجرایی» ۱۰ و بالاترین نمره ۵۶ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار اجرایی برابر با ۴۵ می‌باشد. نمره اجرایی نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۴۷ و نیمه دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره اجرایی ۴۵/۷۱ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «قضاوت‌گر» ۱۲ و بالاترین نمره ۹۸ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار قضاوت‌گر برابر با ۴۰ است. نمره قضاوت‌گر نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۴۲/۵۰ و نیمه دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره قضاوت‌گر ۴۲/۵۴ است. پایین‌ترین نمره «سطح فکری کلی‌نگر» ۳۸ و بالاترین نمره ۵۶ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار سطح فکری کلی‌نگر برابر با ۳۸ است. نمره سطح فکری کلی‌نگر نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳۹ و نیمه دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره سطح فکری کلی‌نگر ۳۳/۹۶ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «سطح فکری جزئی‌نگر» ۱۱ و بالاترین نمره ۵۴ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار سطح فکری جزئی‌نگر برابر با ۳۱ می‌باشد. نمره سطح فکری جزئی‌نگر نیمه از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳۴ و نیمه دیگر بیش

از آن می‌باشد. میانگین نمره سطح فکری جزئی‌نگر ۳۴/۷۲ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «تفکر درون‌نگر» ۸ و بالاترین نمره ۵۶ می‌باشد. بیش‌ترین نمره تکرار تفکر درون‌نگر برابر با ۲۴ است. نمره تفکر درون‌نگر نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۲۷ و نیمی دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره تفکر درون‌نگر ۲۷/۶۸ می‌باشد. پایین‌ترین نمره «تفکر برون‌نگر» ۱۲ و بالاترین نمره ۵۶ است. بیش‌ترین نمره تکرار تفکر برون‌نگر برابر با ۴۰ می‌باشد. نمره تفکر برون‌نگر نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۴۳ و نیمی دیگر بیش از آن می‌باشد. میانگین نمره تفکر برون‌نگر ۹۸/۴۲ است.

پرسش اصلی پژوهش: آیا بین سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۱۰۷۶۷/۷۳۹	۱۱	۹۷۸/۸۸۵	۱/۰۹۲	۰/۳۶۵
درون گروهی	۳۹۵۱۳۸/۴۶۴	۴۴۱	۸۹۶/۰۰۶		
جمع	۴۰۵۹۰۶/۲۰۳	۴۵۲			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۰۹۲) و سطح معنی‌داری (۰/۳۶۵) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه در سطح $\alpha=0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

آیا بین قانون‌گذاری به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۱۹۲۴/۵۳۵	۱۱	۱۷۴/۹۵۸	۲/۰۷۵	۰/۰۲۱
درون گروهی	۴۳۶۷۲/۹۵۴	۵۱۸	۸۴/۳۱۱		
جمع	۴۵۵۹۷/۴۸۹	۵۲۹			

با توجه به F محاسبه شده (۲/۰۷۵) و سطح معنی داری (۰/۰۲۱) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره قانون‌گذار به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

منطقه	میانگین نمره قانون‌گذاری منطقه	از مناطق	سطح معنی داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱		۳	(MD=۴/۳۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲		۳	(MD=۷/۴۳ و $P \leq ۰/۰۵$)
		۴	(MD=۴/۴۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
		۷	(MD=۶/۷۴ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۵		۳	(MD=۶/۷۲ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۶		۳	(MD=۸/۸۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
		۴	(MD=۵/۹۵ و $P \leq ۰/۰۵$)
		۷	(MD=۸/۱۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۸		۳	(MD=۵/۱۳ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۹		۳	(MD=۵/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۱۱		۳	(MD=۴/۶۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۱۲		۳	(MD=۴/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره قانون‌گذاری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۳ (MD=۴/۳۹ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۲ از منطقه ۳ (MD=۷/۴۳ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۲ از منطقه ۴ (MD=۴/۴۹ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۲ از منطقه ۷ (MD=۶/۷۴ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۵ از منطقه ۳ (MD=۶/۷۲ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۳ (MD=۸/۸۹ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۴ (MD=۵/۹۵ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۷ (MD=۸/۱۹ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۸ از منطقه ۳ (MD=۵/۱۳ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۹ از منطقه ۳ (MD=۵/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۱ از منطقه ۳ (MD=۴/۶۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۳ (MD=۴/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$) بزرگ‌تر است. در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران مناطق ۲ (MD=۷/۴۳ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۵ (MD=۶/۷۲ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۸ (MD=۵/۱۳ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۹ (MD=۵/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۱ (MD=۴/۶۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۲ (MD=۴/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۲ از مدیران منطقه ۴ (MD=۴/۴۹ و $P \leq ۰/۰۵$)

منطقه ۴ از مدیران منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD=5/95$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۲ ($P \leq 0/05$) و $MD=6/74$)، مدیران منطقه ۷ از مدیران منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD=8/19$) کوچک‌تر است. آیا بین بعد اجرایی به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۹۴۰/۲۱۲	۱۱	۸۵/۴۷۴	۱/۸۲۵	۰/۰۴۷
درون گروهی	۲۴۰۲۲/۶۱۵	۵۱۳	۴۶/۸۲۸		
جمع	۲۴۹۶۲/۸۲۷	۵۲۴			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۸۲۵) و سطح معنی‌داری (۰/۰۴۷) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره مؤلفه اجرایی به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۶: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

منطقه	میانگین نمره اجرایی	از مناطق	سطح معنی‌داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۱۲	($MD=3/77$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۵	۴	($MD=4/59$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۴	۱۲	($MD=5/26$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۸	۱۱	($MD=5/31$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۱۰	۱۲	($MD=2/47$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۱۰	۱۱	($MD=3/27$ و $P \leq 0/05$)	
منطقه ۱۲	۱۲	($MD=3/27$ و $P \leq 0/05$)	

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره اجرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۱۱ ($MD=3/92$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۱ از منطقه ۱۲ ($MD=3/77$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۵ از منطقه ۴ ($MD=4/59$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۴ از منطقه ۱۱ ($P \leq 0/05$) و $MD=5/31$)، منطقه ۵ از منطقه ۱۲ ($MD=5/26$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۸ از مناطق ۱۲ ($P \leq 0/05$) و $MD=2/47$)، منطقه ۱۰ از منطقه ۱۱ ($MD=3/27$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۱۰ از منطقه ۱۲ ($P \leq 0/05$) و

بزرگتر است. در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۴ از مدیران مناطق ۵ (MD=۳/۲۷ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۵ (MD=۵/۳۱ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۱۰ (MD=۳/۳۲ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۱ (MD=۳/۵۷ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۵ (MD=۵/۲۶ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۶ (MD=۱/۷۲ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۸ (MD=۲/۴۷ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۱۰ (MD=۳/۲۷ و $P \leq ۰/۰۵$) کوچکتر است.

آیا بین بعد قضاوت‌گر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۷: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین‌گروهی	۷۵۵/۲۵۴	۱۱	۶۸/۶۵۹	۱/۳۶۲	۰/۱۸۷
درون‌گروهی	۲۵۴۰۰/۷۲۱	۵۰۴	۵۰/۳۹۸		
جمع	۲۶۱۵۵/۹۷۴	۵۱۵			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۳۶۲) و سطح معنی‌داری (۰/۱۸۷) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره قضاوت‌گر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

آیا بین بعد سطح فکری کلی‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۸: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین‌گروهی	۷۳۴/۷۷۹	۱۱	۶۶/۷۹۸	۱/۵۰۳	۰/۱۲۷
درون‌گروهی	۲۲۴۰۵/۱۹۶	۵۰۴	۴۴/۴۵۵		
جمع	۲۳۱۳۹/۹۷۵	۵۱۵			

با توجه به F محاسبه شده ($۱/۵۰۳$) و سطح معنی داری ($۰/۱۲۷$) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره سطح فکری کلی‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

آیا بین بعد سطح فکری جزئی‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۹: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۵۴۸/۶۹۰	۱۱	۴۹/۸۸۱	۰/۸۴۲	۰/۵۹۸
درون گروهی	۲۹۹۳۰/۰۷۹	۵۰۵	۵۹/۲۶۷		
جمع	۳۰۴۷۸/۷۷۰	۵۱۶			

با توجه به F محاسبه شده ($۰/۸۴۲$) و سطح معنی داری ($۰/۵۹۸$) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره سطح فکری جزئی‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

آیا بین بعد سطح فکری درون‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۱۰: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲۳۶۳/۳۲۲	۱۱	۲۱۴/۸۴۷	۲/۲۶۸	۰/۰۱۱
درون گروهی	۴۸۳۰۲/۲۵۱	۵۱۰	۹۴/۷۱۰		
جمع	۵۰۶۶۵/۵۷۳	۵۲۱			

با توجه به F محاسبه شده ($۲/۲۶۸$) و سطح معنی داری ($۰/۰۱۱$) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره مؤلفه سطح فکری درون‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۱: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

میانگین نمره سطح فکری درون‌نگر	از مناطق	سطح معنی‌داری و اختلاف میانگین منطقه
منطقه ۲	۷	(MD=۷/۰۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۶	۳	(MD=۷/۴۲ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۴	(MD=۶/۶۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۷	(MD=۱۱/۴۰ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۸	(MD=۷/۰۴ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۰	(MD=۷/۱۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۱۱	۷	(MD=۷/۱۳ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۱۲	۳	(MD=۴/۵۸ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۴	(MD=۳/۸۲ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۷	(MD=۸/۵۶ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۸	(MD=۴/۱۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۰	(MD=۷/۱۷ و $P \leq ۰/۰۵$)

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره سطح فکری درون‌نگر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۲ از مدیران منطقه ۷ ($MD=۷/۰۱$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۳ ($MD=۷/۴۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۴ ($MD=۶/۶۷$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۷ ($MD=۱۱/۴۰$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۸ ($MD=۷/۰۴$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۶ از منطقه ۱۰ ($MD=۷/۱۷$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۱ از منطقه ۷ ($MD=۷/۱۳$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۳ ($MD=۴/۵۸$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۴ ($MD=۳/۸۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۷ ($MD=۸/۵۶$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۸ ($MD=۴/۱۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۱۰ ($MD=۷/۱۷$ و $P \leq ۰/۰۵$) بزرگ‌تر است.

در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران مناطق ۶ ($MD=۷/۴۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۲ ($MD=۴/۵۸$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۶ ($P \leq ۰/۰۵$) و $MD=۶/۶۷$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۱۲ ($MD=۳/۸۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۲ ($MD=۷/۰۱$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۶ ($MD=۱۱/۴۰$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۱۱ ($MD=۷/۱۳$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۱۲ ($P \leq ۰/۰۵$) و $MD=۸/۵۶$)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۶ ($MD=۷/۰۴$ و $P \leq ۰/۰۵$)، مدیران منطقه ۸ از مدیران منطقه ۹ ($MD=۱/۰۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۱۲ ($MD=۴/۱۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)،

منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD=7/17$)، مدیران منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۱۲ ($P \leq 0/05$ و $MD=4/32$) کوچکتر است.

آیا بین بعد سطح فکری برون‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۱۲: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۶۷۲/۳۴۹	۱۱	۶۱/۱۲۳	۱/۲۵۶	۰/۲۴۷
درون گروهی	۲۵۲۱۰/۴۲۲	۵۱۸	۴۸/۶۶۹		
جمع	۲۵۸۸۲/۷۷۲	۵۲۹			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۲۵۶) و سطح معنی‌داری (۰/۲۴۷) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره سطح فکری برون‌نگر به‌عنوان یکی از ابعاد سبک تفکر به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که بین سبک تفکر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک مناطق مختلف تفاوت معنی‌دار وجود دارد، بین ابعاد قانون‌گذار، اجرایی و سطح فکری درون‌نگر از ابعاد سبک تفکر مدیران به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و همچنین بین ابعاد قضاوت‌گر، سطح فکری کلی‌نگر، سطح فکری جزئی‌نگر و سطح فکری برون‌نگر از ابعاد سبک تفکر مدیران به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. کیانی (۱۳۸۲) در پژوهش خود دریافت که بین سبک تفکر با جنسیت رابطه وجود دارد و دبیران زن به سبک تفکر اجرایی گرایش دارند و دبیران مرد به سبک تفکر قانون‌گذار گرایش دارند. عربی (۱۳۸۰) در مطالعه خود دریافت که بین سبک‌های تفکر قانون‌گذار، اجرایی و قضاوت‌گر استادان زن و مرد با کلی‌نگری آنان رابطه وجود دارد ولی بین سبک‌های تفکر قانون‌گذار، اجرایی، قضاوت‌گر استادان زن و مرد رابطه وجود ندارد. پایکاری (۱۳۷۸) نیز در پژوهش خود پی برد که بین سبک تفکر مدیران با کارایی آنان رابطه وجود دارد اما بین جنسیت با سبک تفکر مدیران رابطه وجود ندارد. همچنین، امامی‌پور (۱۳۸۰) در مطالعات خود دریافت که بین سبک‌های تفکر قانون‌گذار، قضایی، سلسله

مراتبی و آزادمنشانه دانش‌آموزان و دانشجویان در گروه‌های مختلف سنی رابطه وجود دارد، سطح تحصیلات با سبک تفکر رابطه معنی‌دار وجود دارد و بین جنسیت و پیشرفت تحصیلی با سبک‌های تفکر رابطه وجود دارد.

علاوه بر آن، برخوردار پور (۱۳۷۸) دریافت که اثر کلی سن و نوع مدرسه با عملکرد دانش‌آموزان تیزهوش و عادی در دو سبک تفکر کلی‌نگر و جزئی‌نگر متفاوت هستند به طوری که دانش‌آموزان تیزهوش از این دو سبک تفکر بیشتر از دانش‌آموزان عادی استفاده کرده‌اند.

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، امری محسوس و حیاتی است منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری لایق، روبه کاهش و نابودی می‌رود اما در این میان مدیران آموزش عالی به‌عنوان اداره‌کنندگان، یا مسئولان سازمان‌ها و واحدهای دانشگاهی عامل اصلی تعیین‌کننده آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه هستند. با توجه به اهمیت و نقش نظام آموزش عالی به‌ویژه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است تا در جهت بهتر کردن کیفیت این نظام‌ها، فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدررفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود.

مدیران ممکن است توانایی‌های کمابیش مشابهی داشته باشند ولی دارای سبک‌های تفکر متفاوت هستند و جامعه همیشه با توجه به توانایی‌های یکسان افراد، در مورد آن‌ها یک‌جور قضاوت نمی‌کند بلکه افرادی که دارای سطوح بالای توانایی هستند مورد قضاوت قرار می‌گیرند. علی‌رغم این واقعیت آنچه مطرح می‌شود توانایی نیست بلکه انطباق سبک‌های تفکر آنان با وظایفی است که برعهده دارند. غالباً وظایفی را که به افراد محول می‌شود می‌توان طوری ارائه نمود که با سبک‌های تفکرشان انطباق داشته باشد. یا این که آن‌ها سبک تفکرشان را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند. اما اگر افراد توانایی لازم در زمینه خاصی را نداشته باشند هرگز نمی‌توانند شانس این را داشته باشند که رویکردشان را تغییر دهند. درک سبک‌های تفکر به فرد کمک می‌کند تا بهتر دریابد که چرا بعضی از فعالیت‌ها برای او متناسب هستند و برخی دیگر متناسب نیستند و اینکه چرا در انجام یک مسئولیت احساس خوشایندی به آنان دست می‌دهد ولی در مسئولیتی دیگر این احساس دیده نمی‌شود (استرنبرگ، ۱۹۹۷).

افراد با سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است. این سبک تفکر در محیط‌های آموزشی و بسیاری از حرفه‌های دیگر مورد استقبال افراد قرار می‌گیرد، زیرا افراد مجری همواره آنچه را که بدان‌ها گفته

می‌شود انجام می‌دهند و غالباً هم با خوشرویی آنها دستورات و فرامین را دنبال می‌کنند و خود را براساس شیوه‌ای که سازمان آنها را ارزیابی می‌کند، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. مثلاً برحسب اینکه دیگران از آنها چه خواسته‌اند و آنان تا چه حد آن را به‌خوبی انجام داده‌اند. به‌طور کلی سبک‌های مختلف ممکن است با توجه به جنبه‌های متفاوت یک شغل، به اشکال مختلفی ارائه شود. مدیران رده‌های پایین‌تر لازم است که سبک تفکرشان اجرایی باشد اما در سطوح بالاتر مدیریت عملکردهای قانون‌گذاری و قضاوتی بیشتر دنبال می‌شود. در واقع در هر شغلی که ملزومات سبکی، همگام با افزایش سطح عملکرد تغییر کند، مباحث جدی را درباره‌ی چگونگی انتخاب و انتصاب افراد در سلسله مراتب مشاغل مطرح می‌کند.

با توجه به پژوهش‌های فراوانی از جمله پایکاری (۱۳۷۸)، رحمتی (۱۳۸۴)، عسلی نباتی (۱۳۸۴)، که در مورد رابطه سبک تفکر مدیران با بهره‌وری و عملکرد آنان انجام شده است، پیشنهاد می‌شود که با توجه به نقش دانشگاه آزاد در سیستم آموزش عالی ایران برای انتصاب و به کارگیری مدیران در رده‌های مختلف مدیریتی، ابتدا سبک تفکر آنان سنجیده و با توجه به سبک تفکر آنها سمت‌های مدیریتی مناسب واگذار شود کمااینکه این مطلب در پژوهش استرانبرگ (۱۹۹۷) به اثبات رسیده است. علاوه بر آن با توجه به اینکه سبک‌های تفکر قابل آموزش هستند، با آموزش‌های مناسب و با توجه به ویژگی‌های مناسب مدیریتی لازم برای سمت‌های مدیریتی در دانشگاه آزاد اسلامی، افراد با سبک تفکر مورد انتظار برای مدیریت واحدهای مختلف دانشگاهی تربیت می‌شوند که باعث ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی شود.

منابع فارسی

- امامی پور، س.** (۱۳۸۰). بررسی تحولی سبک‌های تفکر در دانش‌آموزان و دانشجویان و رابطه آن با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، پایان نامه دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- پایکاری، ف.** (۱۳۷۸). رابطه سبک تفکر مدیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- عسلی نباتی، م.** (۱۳۸۴). رابطه سبک‌های تفکر مدیران با انجام وظایف مدیریتی آنان از نظر دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

کیانی، پ. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با کارایی آنان در مدارس متوسطه شهر قدس. شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

شریعتمداری، ع. (۱۳۶۱). پرورش روح علمی و تفکر منطقی. تهران: انتشارات پیوند. عربی، ع. (۱۳۸۰). رابطه سبک تفکر استادان دانشگاه آزاد اسلامی با سطوح و دامنه فکری آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

برخودارپور، ز. (۱۳۷۸). بررسی رابطه توانش‌های سه گانه ذهنی و الگوهای تفکر با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان راهنمایی و دبیرستان‌های تیزهوش و عادی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.

وان فانژه، ا. (۱۳۷۴). هنر خلاقیت در صنعت و فن. ترجمه: حسن نعمتی. تهران: انتشارات امیرکبیر.

رحمتی، ز. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سبک تفکر مدیران و جو سازمانی با بهره‌وری کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

منابع انگلیسی

- Strenberg, R. J. (1997).** Thinking styles. Cambridge university Press.
- Su- Chao Chang, M. S. L. (2006).** Relationships among personality Traits, Job characteristics, job satisfaction and organizational commitment- an empirical study in Taiwan. The Business Review, Cambridge. The business Review, Vol. 6, Iss. pgs.1,201.
- Ermel, D. M. (1992).** The Relationship Between Selected subscales in Sternberg's thinking styles and field independence. MAI 32/03, P. 797, Jun

