



بررسی رابطه بین سبک های تفکر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران

ندا ایروانی^{۱*}، مصطفی عسکریان^۲

۱- کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

۲- استاد تمام دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

*nedairavani1982@gmail.com

ارسال: مرداد ماه ۱۴۰۲ پذیرش: مهر ماه ۱۴۰۲

چکیده

این پژوهش با تعیین نوع رابطه سبک های تفکر با تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها بر اساس متغیرهای تحقیق که رابطه سبک های تفکر را با تعهد سازمانی سنجیده است از روش همبستگی سود جسته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران بوده اند که ۳۳۵ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه تعیین و بر حسب نمونه گیری طبقه ای نسبتی بطور تصادفی ساده انتخاب شدند. روش جمع آوری داده‌ها بر اساس دو پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ (۱۹۹۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۸۷) انجام گرفت که پس از اعتبار سنجی محاسبه پایایی احراز نهایی شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS در دو بخش توصیفی (فراوانی، فراوانی درصدی، میانگین، انحراف استاندارد و دامنه تغییرات) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه (چند متغیری)) انجام پذیرفت. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری میان سبک های سیزده گانه تفکر با تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

کلید واژه ها: سبک های تفکر، تعهد سازمانی، تفکر الیگارشی، تفکر تک قطبی.

۱- مقدمه

در جهان پرشتاب و جهش مند امروز، سازمان های موفق برای بقا و تداوم فعالیت ها و پیشرو بودن در حوزه مورد فعالیت خود، از تحول سازمانی و مدیریتی استقبال می کنند. بی تردید پذیرش تحول، نیاز به ابزار مورد نیاز خود دارد. در سازمان ها کارکنان توانمند زیادی وجود دارند و در صورتی که قابلیت ها، تفکر، ذهنیت و مجموعه توانمندی های کارکنان به عملکرد مطلوب تبدیل شود سازمان شاداب، سودآور و برتر خواهد بود [۱].

از طرفی افراد با توجه به اینکه محیط شغلی آنها تا چه اندازه با سبک تفکرشان همسو یا مغایر باشد، می توانند در مراحل مختلف شغلی خود حضور قوی تر یا ضعیف تری داشته باشند. سبک های تفکر نیروی انسانی را قادر می سازد به توانایی های خود پی ببرد و متناسب با آن شغلی را انتخاب کند. افراد به مشاغلی نیازمند هستند که نه تنها با توانایشان بلکه به همان نسبت و شاید بیشتر با سبک تفکرشان تناسب داشته باشند. افراد ممکن است توانایی های کمابیش مشابهی داشته باشند ولی دارای سبک های تفکر متفاوت هستند

علیرغم این واقعیت آنچه مطرح می شود توانایی نیست بلکه انطباق سبک های تفکر آنان با وظایفی است که برعهده دارند. غالباً وظایفی را که به افراد محول می شود میتوان طوری ارائه نمود که با سبک های تفکر انطباق داشته باشند یا اینکه آنها سبک تفکرشان را متناسب با وظایف تعدیل نمایند.

وقتی سبک های تفکر فرد متناسب خوبی با محیط داشته باشد پیشرفت خواهد کرد، ولی زمانی که تطابق مناسب و کافی نباشد فرد متحمل آسیب هایی خواهد شد؛ بسته به اینکه سبک های تفکر فرد تا چه اندازه و چگونه با انتظارات محیط تطابق یابد و چگونه فرد محیط را ارزیابی می نماید، عملکرد بهتر یا ضعیف تر وی طی دوره های شغلی مشخص می گردد [۲].

مکمل تفکر متناسب فرد با محیط امر تعهد سازمانی اوست چونکه محیطی که فرد در آن اشتغال دارد تعهد فرد را نسبت به کار لازم دارد چرا که تعهد فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد. تعهد موجب می شود که:

۱- یک میل قوی ماندن در عضویت سازمان (تعهد عاطفی) به وجود آید.

۲- تمایل به تلاش زیاد برای سازمان (تعهد مستمر) ایجاد شود.

۳- ایمان به پذیرش ارزش ها و قبول اهداف سازمان (تعهد تکلیفی) در فرد قوی تر شود [۳]

نیروی انسانی مهمترین و ارزنده ترین سرمایه هر سازمانی است و سازمان بدون نیروی انسانی معنا و مفهوم و وجود خارجی ندارد (فورد، ۱۹۹۹) و استفاده بهینه از نیروی انسانی توجه به سبک تفکر و پایا نگهداشتن تعهد اوست چراکه سبک های تفکر نیروی انسانی را قادر می سازد به توانایی های خود پی ببرد و متناسب با آن انجام وظیفه کند و مکمل آن توجه بر امر تعهد است که موجب می شود که نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی تلاش گفته اظهار نظر در این باره انجام تحقیق میدانی است لذا این تحقیق در راستای پاسخگویی به این سوال قرار دارد بین سبک های تفکر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران چه نوع رابطه ای وجود دارد.

۲- مواد و روش ها

این تحقیق در راستای پاسخ یابی به سوال مذکور از روش همبستگی استفاده شده است که طبق مبانی نظری و با الهام از تحقیقات انجام شده طرح تحقیق طراحی شده و در جامعه آماری کارشناسان ارشد صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران به اجرا در آمده است. این تحقیق دو بعد سبک های تفکر بر اساس نظریه استرنبرگ و تعهد سازمانی بر اساس نظریه آلن و مایر انجام شده که نظرات در زیر مشروح است. استرنبرگ (۱۹۹۷) بیان می کند که سبک های تفکر، روش های ترجیحی افراد برای استفاده از توانایی های شناختی هستند و شیوه های متفاوت پردازش اطلاعات افراد را به عنوان "سبک های تفکر" نام گذاری کرده است. از نظر وی سبک تفکر، روش رجحان یافته تفکر است، سبک تفکر یک توانایی نیست بلکه به چگونگی استفاده فرد از توانایی هایش اشاره دارد [۲]. همچنین استرنبرگ با ارائه نظریه اشکال خودگردانی ذهنی ۲ سبک های تفکر را در ۱۳ سبک دسته بندی نموده است. این سیزده سبک در جدول شماره ۱ آورده شده اند:

1-Ford

2-Mental Self-Government

جدول ۱- طبقه‌بندی ویژگی‌های سبک‌های تفکر (استرنبرگ، ۱۹۹۸)

| ویژگی‌ها | سبک‌های تفکر |
|---|---------------|
| به ایجاد، اختراع و طراحی تمایل دارد و کارها را به روش خود انجام می‌دهد. | قانون‌گذارانه |
| به پیروی از دستورات تمایل دارد و آن چه را که به او گفته می‌شود، انجام می‌دهد. | اجرایی |
| به قضاوت و ارزیابی افراد و کارها تمایل دارد. | قضایی |
| تمایل دارد در یک زمان به انجام کار بپردازد و تقریباً همه انرژی و قوای خود را به آن اختصاص دهد. | سلطنتی |
| تمایل دارد در یک زمان کارهای زیادی انجام دهد و برای آن چه انجام می‌دهد و چگونگی و موقعیت آن و نحوه تخصیص انرژی و منابع آن، الویت بندی می‌کند. | سلسله‌مراتبی |
| تمایل دارد در یک زمان کارهای زیادی انجام دهد اما در اولویت بندی کارها دچار مشکل است. | الیگارش |
| تمایل دارد روش‌های تضاد را برای حل مسائل به کار گیرد، از نظام‌ها، قواعد و دستور العمل‌ها و به طور کلی از هر نوع محدودیتی بیزار و متنفر است. | آنارش |
| تمایل دارد به کلیات، صور کلی و انتزاعی درگیر باشد. | کلی |
| تمایل دارد به جزئیات و نمونه‌های عینی و خاص درگیر باشد. | جزئی |
| تمایل به انجام کارها به صورت انفرادی دارد و بر دنیای درونی خویش متمرکز است. | درونی |
| تمایل به انجام کارها با دیگران دارد و بر جهان بیرون متمرکز است. | بیرونی |
| تمایل دارد کارها را با روش‌های جدید انجام دهد؛ با آداب و رسوم مخالف است و با آن‌ها مبارزه می‌کند. | آزادمنشانه |
| تمایل دارد کارها را با روش‌های از پیش تجربه شده و صحیح انجام دهد و از آداب و رسوم پیروی می‌کند. | محافظه‌کارانه |

تعهد سازمانی طبق نظریه آلن و مایر انجام گردید آنها مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت ایجاد کردند. مبحث کلی آنها این بود که تعهد فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قایل می‌شوند؛ تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان؛ تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عنصر سازمان را منعکس می‌کند. تحقیقاتی در این باره انجام شده است که به پاره‌ای از آنها اشاره می‌کنیم:

شکری (۱۳۹۳) از پژوهشی تحت عنوان " رابطه بین سبک‌های تفکر مدیران و تعهد سازمانی با بهره‌وری کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر شیراز" دریافته رابطه معنادار بین سبک‌های تفکر مدیران و تعهد سازمانی با بهره‌وری کارکنان مورد تأیید است [۴]. ابراهیمی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با تعهد خدمتی (تعهد سازمانی) کارکنان اداره دارایی و مالیات شهرستان شاهرود" یافته است که با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان بیان کرد روابط مشاهده شده بین تعهد خدمتی و ویژگی‌های شخصیتی این مسأله را نشان می‌دهد که افراد با شخصیت وظیفه‌شناسی و برونگرایی بالاتر می‌توانند باعث افزایش تعهد کاری بالاتر شده و رضایت مدیران سازمان را جلب نمایند. همچنین در خصوص هوش معنوی نیز می‌توان بیان کرد هوش معنوی کارکنان باعث ایجاد و افزایش تعهد کاری بیشتر می‌شود [۵].

کوهی مقدم (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه سبک‌های تفکر و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های دخترانه نظری دولتی شهر تهران" انجام داده است و رابطه سبک‌های تفکر و تعهد سازمانی مدیران مورد تأیید قرار گرفته است [۶]. زارع و آخوندی (۱۳۹۱) در پژوهش تحت عنوان " رابطه بین سبک‌های تفکر با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور" یافته‌اند. رابطه مثبت و معنی‌داری را بین سبک‌های تفکر قانونی، قضاوتی، درونی و آزادمنشی با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور را نشان داده‌اند. در حالی که رابطه بین سبک‌های تفکر تک‌سالاری، سلسله‌مراتبی با خلاقیت منفی بوده است [۷]. هاشمی، صادقی فر و همتی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بین انواع سبک‌های تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد" به این نتیجه رسیدند که سبک تفکر بیشتر مدیران مدارس شهرستان لامرد، سبک تحلیل‌گرا و آرمان‌گرا بود. همچنین نتایج نشان داد که سبک تفکر عمل‌گرا بهترین پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی است [۸].

سهیلی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین مولفه های سبک های تفکر و رضایت شغلی با تعهد سازمانی مدیران" یافته است که بین تفکر درون نگر و تعهد سازمانی رابطه معنادار است. بین تفکر آزاد اندیش و رضایت شغلی رابطه معنادار و منفی بوده است [۹].

نتایج تحقیق کشتکاران، محبی، هدایتی و روشن فرد (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه سبک تفکر با نوآوری سازمانی ارشد و میانی بیمارستان های آموزشی شیراز" نشان دادند که ارتباط معنی داری بین سبک تفکر عمل گرای مدیران ارشد و میانی بیرستان های آموزشی شیراز با نوآوری سازمانی وجود داشته است [۱۰]. امامی پور (۱۳۸۰) پژوهشی تحت عنوان رابطه سبک های تفکر مدیران با انجام وظایف مدیریتی آنان را انجام داد [۱۱].

یافته های پژوهش نشان داد که: ۱. بین سبک های تفکر آزمودنی های گروه های سنی گوناگون تفاوت وجود دارد، به طوری که با افزایش سن از میزان سبک های تفکر مورناکی، الیگارشی، انارشی و محافظه کارانه و تا حدی سبک تفکر جزئی کاسته می شود و سبک های تفکر قانون گذارانه و سلسله مراتبی در بین برخی گروه های سنی افزایش می یابد. اورکیک، ورگوویک و تکیک (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "سبک های تفکر و نوع توسعه محصول و چگونه مطابقت آنها" بیان داشته اند که تمرکز بر روی سبک های تفکر مختلف بر توسعه محصول اثرگذار است. یافته ها نشان می دهد که افراد باید تفکر خود را با توجه به چالش سبک تفکر وفق دهند. حتی اگر افراد از بیش از یک نوع سبک تفکر بهره ببرند، می توان آنها را موفق تر دید. با توجه به اینکه سبک تفکر متفاوت ایده ها و نتیجه گیری های مختلفی را حاصل می کند، پیشنهاد می شود که با توجه به آنها به توسعه محصول پرداخت [۱۲].

ژانگ (۲۰۰۲) پژوهشی تحت عنوان "سبک های تفکر و مدل های تفکر: پیامدهای برای آموزش و پژوهش" انجام داده است و در این پژوهش بر روی ۳۷۱ نفر با هدف بررسی رابطه بین سبک تفکر و خلاقیت انجام داد. وی نتیجه گرفت که خلاقیت با سبک تفکر رابطه دارد، بدین صورت که با تفکر کل نگر رابطه مثبت و با تفکر جزءنگری رابطه منفی دارد [۱۳].

از آنجا که تعهد سازمانی نیز یکی از عواملی است که می تواند تحت تاثیر سبک تفکر قرار گیرد و کارکنان با توجه به اینکه محیط شغلی آنها تا چه اندازه با سبک تفکرشان همسو یا مغایر باشد، می توانند تعهد سازمانی قوی تر یا ضعیف تری داشته باشند. بعبارت دیگر ساخت های مربوط به سبک تفکر، تصور فرد را نسبت به آن چیزی که افراد ترجیح می دهند تا انجام بدهند نزدیک می کند. محقق با استفاده از مطالبی که ذکر شد بر اساس سوال اصلی تحقیق به طراحی فرضیه ها پرداخته و در مسیر آزمون آنها جهت پاسخ گویی به سوال تحقیق قدم برداشته است.

۳- نتایج و بحث

۳-۱- داده ها

میانگین و انحراف مولفه های متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۲ قابل مشاهده می باشد:

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد |
|-----------------------|---------|------------------|
| تعهد سازمانی | ۳.۱۸ | ۱.۰۸۳ |
| سبک تفکر قانونی | ۳.۳۳ | ۱.۰۰۰ |
| سبک تفکر اجرایی | ۳.۳۹ | ۰.۵۴۷ |
| سبک تفکر قضایی | ۳.۴۴ | ۰.۷۸۴ |
| سبک تفکر تک قطبی | ۳.۴۸ | ۰.۶۸۸ |
| سبک تفکر سلسله مراتبی | ۳.۴۲ | ۰.۸۲۵ |
| سبک تفکر الیگارشی | ۳.۴۹ | ۰.۶۹۸ |
| سبک تفکر آنارشی | ۳.۲۸ | ۰.۶۴۱ |

| | | |
|-------|------|---------------------|
| ۰.۷۲۹ | ۳.۴۶ | سبک تفکر کلی نگر |
| ۰.۶۷۱ | ۳.۴۸ | سبک تفکر جزئی نگر |
| ۰.۷۶۸ | ۳.۵۴ | سبک تفکر درون نگر |
| ۰.۷۷۴ | ۳.۴۶ | سبک تفکر برون نگر |
| ۰.۶۸۴ | ۳.۴۹ | سبک تفکر آزاد اندیش |
| ۰.۶۶۲ | ۳.۴۹ | سبک تفکر محافظه کار |

ارقام جدول بالا نشان می دهد بالاترین میانگین مربوط به "سبک تفکر درون نگر" است (۳.۵۴). در حالی که آزمودنی ها در "تعهد سازمانی" کمترین نمره یعنی ۳.۱۸ را کسب کرده اند. مقایسه انحراف استاندارد ها نیز حاکی از آن است که نمرات آزمودنی ها در "سبک تفکر اجرایی" دارای کمترین پراکندگی نسبت به دیگر سبک ها است.

۳-۲- بررسی نرمال بودن متغیرها

برای روش های آماری پارامتریک و غیر پارامتریک از آزمون اسمیرنوف استفاده شده است. جدول شماره ۳ نتایج آزمون K-S در مورد داده های پژوهش در قالب سوالات مربوط به «سبک های تفکر» و «تعهد سازمانی» را نشان می دهد:

جدول ۳- نتایج آزمون K-S در مورد داده های پژوهش

| متغیر | آماره K-S | تعداد | سطح معناداری |
|-----------------------|-----------|-------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱.۰۰۴ | ۳۳۵ | ۰.۲۶۶ |
| سبک تفکر قانونی | ۰.۸۷۱ | ۳۳۵ | ۰.۴۳۳ |
| سبک تفکر اجرایی | ۰.۷۳۴ | ۳۳۵ | ۰.۶۵۴ |
| سبک تفکر قضایی | ۱.۲۰۵ | ۳۳۵ | ۰.۱۱۰ |
| سبک تفکر تک قطبی | ۰.۴۳۹ | ۳۳۵ | ۰.۶۵۸ |
| سبک تفکر سلسله مراتبی | ۱.۳۰۷ | ۳۳۵ | ۰.۰۶۶ |
| سبک تفکر الیگارش | ۱.۳۱۴ | ۳۳۵ | ۰.۰۶۳ |
| سبک تفکر آنارشی | ۰.۸۰۵ | ۳۳۵ | ۰.۵۳۵ |
| سبک تفکر کلی نگر | ۱.۱۱۶ | ۳۳۵ | ۰.۱۶۶ |
| سبک تفکر جزئی نگر | ۱.۲۷۶ | ۳۳۵ | ۰.۰۷۷ |
| سبک تفکر درون نگر | ۱.۱۱۵ | ۳۳۵ | ۰.۱۶۷ |
| سبک تفکر برون نگر | ۱.۱۳۰ | ۳۳۵ | ۰.۱۵۶ |
| سبک تفکر آزاد اندیش | ۰.۷۴۲ | ۳۳۵ | ۰.۶۴۰ |
| سبک تفکر محافظه کار | ۱.۲۷۹ | ۳۳۵ | ۰.۰۷۶ |

مطابق با این جدول، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰.۰۵، برای تمام متغیرها می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی اینکه توزیع داده های پژوهش نرمال است، تأیید می شود.

۳-۳- سیمای پاسخ دهندگان

تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت:

| جنسیت | زن | مرد |
|-------|------|------|
| درصد | ۲۲.۵ | ۷۷.۵ |

تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس سن:

| سن | زیر ۲۵ سال | بین ۲۵ تا ۳۰ | بین ۳۰ تا ۳۵ | بین ۳۵ تا ۴۰ | بیشتر از ۴۰ سال |
|----|------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|---------------|-------------|--------------|---------------|-------|
| درصد | ۱۰ | ۲۹ | ۲۵ | ۲۱ | ۱۵ |
| تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس میزان تحصیلات: | | | | | |
| مقطع تحصیلی | دیپلم | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس | دکترا |
| درصد | ۲۰ | ۲۴ | ۳۹ | ۱۲ | ۵ |
| تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس سابقه ی خدمت: | | | | | |
| سابقه خدمت | کمتر از ۵ سال | بین ۵ تا ۱۰ | بین ۱۰ تا ۱۵ | بیش از ۱۵ سال | |
| درصد | ۲۲ | ۳۰ | ۱۸ | ۳۰ | |

۴-۳- آزمون فرضیه ها

۴-۳-۱- آزمون فرضیه اصلی

بین سبک های تفکر با تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد. خلاصه نتایج رگرسیون در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۴ - خلاصه نتایج رگرسیون

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه | مجدور ضریب همبستگی چندگانه | مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده | سطح معنی داری |
|----------------|----------------------|----------------------------|--------------------------------------|---------------|
| مدل فرضیه اصلی | ۰.۳۳۰ | ۰.۱۰۹ | ۰.۰۷۲ | ۰.۰۱ |

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴، رابطه بین سبک های تفکر و تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۳ برآورد شده است. همچنین این متغیرها ۱۰٪ از واریانس مربوط به "تعهد سازمانی" را از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، تبیین می کنند ($R^2=0/109$). نتایج برآورد در جدول شماره ۵ نشان داده شده است:

جدول ۵ - نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به رابطه ی بین سبک های تفکر و تعهد سازمانی

| سطح معناداری | مقدار t | انحراف معیار | ضرایب استاندارد نشده بتا | ضریب ثابت |
|--------------|---------|--------------|--------------------------|-----------------------|
| ۰.۰۳۶ | ۲.۱۱۰ | ۰.۴۴۴ | ۰.۹۳۶ | ضریب ثابت |
| ۰.۰۰۲ | ۳.۱۶۷ | ۰.۰۵۹ | ۰.۰۶۹ | سبک تفکر قانونی |
| ۰.۰۰۱ | ۳.۳۳۹ | ۰.۱۴۰ | ۰.۴۶۸ | سبک تفکر اجرایی |
| ۰.۹۱۳ | ۰.۱۱۰ | ۰.۱۶۴ | ۰.۰۱۸ | سبک تفکر قضایی |
| ۰.۰۰۰ | ۴.۲۶۹ | ۰.۳۲۹ | ۰.۳۸۸ | سبک تفکر تک قطبی |
| ۰.۹۰۹ | ۰.۱۱۵ | ۰.۱۱۹ | ۰.۰۱۴ | سبک تفکر سلسله مراتبی |
| ۰.۰۰۰ | ۴.۰۲۰ | ۰.۱۸۸ | ۰.۱۹۲ | سبک تفکر الیگارش |
| ۰.۸۱۲ | ۰.۲۳۸ | ۰.۱۲۴ | ۰.۰۳۰ | سبک تفکر آنارش |
| ۰.۶۸۸ | ۰.۴۰۲ | ۰.۲۵۷ | ۰.۱۰۳ | سبک تفکر کلی نگر |
| ۰.۰۳۴ | ۲.۹۸۳ | ۰.۰۹۰ | ۰.۱۴۲ | سبک تفکر جزئی نگر |
| ۰.۶۷۱ | ۰.۴۲۵ | ۰.۱۸۲ | ۰.۰۷۷ | سبک تفکر درون نگر |
| ۰.۰۰۰ | ۴.۸۲۸ | ۰.۰۹۰ | ۰.۱۹۳ | سبک تفکر برون نگر |
| ۰.۲۰۰ | ۱.۲۸۳ | ۰.۱۲۶ | ۰.۱۶۲ | سبک تفکر آزاد اندیش |
| ۰.۰۰۰ | ۵.۴۱۵ | ۰.۴۲۸ | ۰.۱۷۷ | سبک تفکر محافظه کار |

جدول شماره ۵ نشان می دهد که سبک های تفکر قانونی، اجرائی، تک قطبی، الیگارش، جزئی نگری، برون نگر و محافظه کار به دلیل سطح معناداری محاسبه شده که از ۰.۰۵ کمتر می باشد، بر تعهد سازمانی موثر می باشند. بنابراین بر اساس داده های موجود در جدول، می توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

$$\text{تعهد سازمانی (Y)} = ۰.۹۳۶ + ۰.۰۶۹ (\text{سبک تفکر قانونی}) + ۰.۴۶۸ (\text{سبک تفکر اجرائی}) + ۰.۰۱۸ (\text{سبک تفکر قضائی}) + ۰.۳۸۸ (\text{سبک تفکر تک قطبی}) + ۰.۰۱۴ (\text{سبک تفکر سلسله مراتبی}) + ۰.۱۹۲ (\text{سبک تفکر الیگارش}) + ۰.۰۳۰ (\text{سبک تفکر انارش}) + ۰.۱۰۳ (\text{سبک تفکر کلی نگر}) + ۰.۱۴۲ (\text{سبک تفکر جزئی نگر}) + ۰.۰۷۷ (\text{سبک تفکر درون نگر}) + ۰.۱۹۳ (\text{سبک تفکر برون نگر}) + ۰.۱۶۲ (\text{سبک تفکر آزاد اندیش}) + ۰.۱۷۷ (\text{سبک تفکر محافظه کار})$$

در اینجا تمامی متغیرهای مستقل با هم وارد شده و تأثیر آنها بر متغیر وابسته سنجیده شده است. در آزمون رگرسیون چند گانه، تأثیر همه جانبه متغیرها با هم آزموده می شود.

بر پایه مدل رگرسیون بالا می توان گفت: با افزایش یک واحد در سبک های تفکر قانونی، اجرائی، تک قطبی، الیگارش، جزئی نگر، برون نگر و محافظه کار شاهد افزایشی معنادار در تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۰.۰۶۹، ۰.۴۶۸، ۰.۳۸۸، ۰.۱۹۲، ۰.۱۴۲، ۰.۱۹۳ و ۰.۱۷۷ خواهیم بود.

۳-۴-۲ - آزمون فرضیه های فرعی

۱. بین سبک تفکر قانونی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر قانونی | سطح معناداری |
|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۱۲۸ | ۰.۰۱۹ |
| سبک تفکر قانونی | ۰.۱۲۸ | ۱ | ۰.۰۱۹ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۵) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. بدین معنی که رابطه ی بین سبک تفکر قانونی و تعهد سازمانی معنی دار می باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۲۸ در جدول شماره ۶ نشان دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر قانونی و تعهد سازمانی می باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر قانونی موجب افزایش تعهد سازمانی می گردد.

۲. بین سبک تفکر اجرائی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر اجرائی | سطح معناداری |
|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۲۹۸ | ۰.۰۱ |
| سبک تفکر اجرائی | ۰.۲۹۸ | ۱ | ۰.۰۱ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می شود. بدین معنی که همبستگی ی بین سبک تفکر اجرائی و تعهد سازمانی معنی دار می باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۲۹۸ در جدول شماره ۷ نشان دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر اجرائی و تعهد سازمانی می باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر اجرائی موجب افزایش تعهد سازمانی می گردد.

۳. بین سبک تفکر قضایی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سبک تفکر قضایی | تعهد سازمانی | سازه ها | سطح معناداری |
|----------------|--------------|----------------|--------------|
| ۰.۱۴۹ | ۱ | تعهد سازمانی | ۰.۰۰۶ |
| ۱ | ۰.۱۴۹ | سبک تفکر قضایی | ۰.۰۰۶ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر قضاییو تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۴۹ در جدول شماره ۸ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر قضاییو تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر قضایی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۴. بین سبک تفکر تک قطبی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سبک تفکر تک قطبی | تعهد سازمانی | سازه ها | سطح معناداری |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| ۰.۱۶۶ | ۱ | تعهد سازمانی | ۰.۰۰۲ |
| ۱ | ۰.۱۶۶ | سبک تفکر تک قطبی | ۰.۰۰۲ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر تک قطبیو تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۶۶ در جدول شماره ۹ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر تک قطبی و تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر تک قطبی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۵. بین سبک تفکر سلسله مراتبی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سبک تفکر سلسله مراتبی | تعهد سازمانی | سازه ها | سطح معناداری |
|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| ۰.۱۵۰ | ۱ | تعهد سازمانی | ۰.۰۰۶ |
| ۱ | ۰.۱۵۰ | سبک تفکر سلسله مراتبی | ۰.۰۰۶ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر سلسله مراتبیو تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۵۰ در جدول شماره ۱۰ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر سلسله مراتبیو تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر سلسله مراتبی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۶. بین سبک تفکر الیگارش و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر الیگارشویی | سطح معناداری |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۱۷۶ | ۰.۰۰۱ |
| سبک تفکر الیگارشویی | ۰.۱۷۶ | ۱ | ۰.۰۰۱ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر الیگارشویی تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۷۶ در جدول شماره ۱۱ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر الیگارشویی تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر الیگارشویی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۷. بین سبک تفکر آناارشی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر آناارشی | سطح معناداری |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۲۰۲ | ۰.۰۱ |
| سبک تفکر آناارشی | ۰.۲۰۲ | ۱ | ۰.۰۱ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر آناارشی تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۲۰۲ در جدول شماره ۱۲ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر آناارشی تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر آناارشی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۸. بین سبک تفکر کلی نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر کلی نگر | سطح معناداری |
|------------------|--------------|------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۰۸۷ | ۰.۱۱۴ |
| سبک تفکر کلی نگر | ۰.۰۸۷ | ۱ | ۰.۱۱۴ |

همانگونه که در جدول شماره ۱۳ مشاهده می‌شود، در ماتریس همبستگی سطح معناداری بیشتر از میزان خطا (۰.۰۵) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد نمی‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر کلی نگر و تعهد سازمانی معنی دار نمی‌باشد. به عبارتی از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر کلی نگر موجب افزایش تعهد سازمانی نمی‌گردد.

۹. بین سبک تفکر جزئی نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر جزئی نگر | سطح معناداری |
|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۱۵۲ | ۰.۰۰۵ |
| سبک تفکر جزئی نگر | ۰.۱۵۲ | ۱ | ۰.۰۰۵ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر جزئی نگر و تعهد سازمانی معنی دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب

همبستگی یعنی ۰.۱۵۲ در جدول شماره ۱۴ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر جزئی‌نگر و تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر جزئی‌نگر موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۱۰. بین سبک تفکر درون‌نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه‌ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر درون‌نگر | سطح معناداری |
|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۰۸۷ | ۰.۱۱۳ |
| سبک تفکر درون‌نگر | ۰.۰۸۷ | ۱ | ۰.۱۱۳ |

همانگونه که در جدول شماره ۱۵ مشاهده می‌شود، در ماتریس همبستگی سطح معناداری بیشتر از میزان خطا (۰.۰۵) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد نمی‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر درون‌نگر و تعهد سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد. به عبارتی از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر درون‌نگر موجب افزایش تعهد سازمانی نمی‌گردد.

۱۱. بین سبک تفکر برون‌نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۶ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه‌ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر برون‌نگر | سطح معناداری |
|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۱۶۷ | ۰.۰۰۲ |
| سبک تفکر برون‌نگر | ۰.۱۶۷ | ۱ | ۰.۰۰۲ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر برون‌نگر و تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۶۷ در جدول شماره ۱۶ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر برون‌نگر و تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر برون‌نگر موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۱۲. بین سبک تفکر آزاد‌اندیش و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۷ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه‌ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر آزاد‌اندیش | سطح معناداری |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۲۳۵ | ۰.۰۰۰ |
| سبک تفکر آزاد‌اندیش | ۰.۲۳۵ | ۱ | ۰.۰۰۰ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر آزاد‌اندیش و تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۲۳۵ در جدول شماره ۱۷ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر آزاد‌اندیش و تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر آزاد‌اندیش موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۱۳. بین سبک تفکر محافظه‌کار و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۸ - ماتریس همبستگی میان متغیرها

| سازه ها | تعهد سازمانی | سبک تفکر محافظه کار | سطح معناداری |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| تعهد سازمانی | ۱ | ۰.۱۷۲ | ۰.۰۰۲ |
| سبک تفکر محافظه کار | ۰.۱۷۲ | ۱ | ۰.۰۰۲ |

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰.۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که همبستگی بین سبک تفکر محافظه کار و تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰.۱۷۲ در جدول شماره ۱۸ نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین سبک تفکر محافظه کار و تعهد سازمانی می‌باشد؛ بدین معنی که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر محافظه کار موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۴- بحث و نتیجه گیری بر اساس داده ها

نتیجه کلی پژوهش که از فرضیه اصلی و سیزده فرضیه فرعی قابل استنباط است وجود رابطه معنادار بین سبک های تفکر با تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را مورد تأیید قرار داد، بعبارت دیگر در صورت توجه به سبک تفکر هر یک از کارشناسان ارشد سازمان می‌توان در ایجاد، بهبود و ارتقاء تعهد سازمانی در آنها موفق عمل نمود. از آنجا که به زعم زندی راد (۱۳۸۹) تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی، توجه کارکنان به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند، به شدت تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی و خصوصیات اخلاقی کارکنان می‌باشد که یکی از مهمترین این ویژگی ها سبک تفکر می‌باشد، لذا نوع سبک تفکر می‌تواند تعیین کننده تعهد یا عدم تعهد کارکنان و کارشناسان هر سازمانی باشد. ۳ از طرفی همانطور که استرنبرگ در چهار چوب نظریه خود ۱۳ سبک تفکر را توصیف می‌کند. این ۱۳ سبک تفکر را می‌توان به دو نوع سبک تقسیم کرد. اولین نوع سبک های تفکرها از قبیل قانونی، قضایی، کل نگر، سلسله مراتبی و آزاد اندیش مولد خلاقیت هستند و کارکنانی که این سبک تفکر را به کار می‌گیرند، متمایل به چالش طلبیدن هنجارها و پذیرش خطر هستند، لذا این سبک های تفکر با بروز خلاقیت و ایجاد روش های جدید انجام امور سبب می‌گردد کارکنان با انجام امور جدید و خلاقانه در خود حس مالکیت به سازمان را بوجود آورده و در پی آن نوعی تعهد عاطفی و مستمر در آنها ایجاد می‌گردد. در این خصوص ژو و ژانگ (۲۰۱۱)، دین و همکاران (۲۰۰۸) و ژانگ (۲۰۰۲) نیز تأیید نموده اند که سبک تفکر و خلاقیت دارای رابطه معناداری می‌باشند [۱۳-۱۵].

دومین نوع سبک های تفکر از قبیل اجرایی، جزئی، تک قطبی و محافظه کارانه به پردازش اطلاعات ساده نیاز دارد. افرادی که این سبک تفکر را به کار می‌گیرند، مایل به حفظ هنجارها و اقتدار محور می‌باشند و به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند. در نهایت چهار سبک تفکر باقیمانده از قبیل آنارشی، الیگارش، درونی و بیرونی بسته به سبک تکلیف خاص می‌توانند در هر یک از دو نوع سبک های تفکر پیچیده و یا ساده انگارانه قرار گیرند و در کارکنان و کارشناسان سازمان ایجاد تعهد کنند. در نهایت این یافته با نتایج تحقیقات محققانی همچون شکری (۱۳۹۳)، کوهی مقدم (۱۳۹۲) و باقری (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت دارد [۱۶، ۶، ۴].

نتیجه آزمون بین سبک های تفکر با تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار گرفت، بعبارت دیگر در صورت توجه به سبک تفکر هر یک از کارشناسان ارشد سازمان می‌توان در ایجاد، بهبود و ارتقاء تعهد سازمانی در آنها موفق عمل نمود. از آنجا که به زعم زندی راد (۱۳۸۹) تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی، توجه کارکنان به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند، به شدت تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی و خصوصیات اخلاقی کارکنان می‌باشد که یکی از مهمترین این ویژگی ها سبک تفکر می‌باشد، لذا نوع سبک تفکر می‌تواند تعیین کننده تعهد یا عدم تعهد کارکنان و کارشناسان هر سازمانی باشد. ۳ از طرفی همانطور که استرنبرگ در چهار چوب نظریه خود ۱۳ سبک تفکر را توصیف می‌کند. این ۱۳ سبک تفکر را می‌توان به دو نوع سبک تقسیم کرد. اولین نوع سبک های تفکرها از قبیل قانونی، قضایی،

کل نگر، سلسله مراتبی و آزاد اندیش مولد خلاقیت هستند و کارکنانی که این سبک تفکر را به کار می گیرند، متمایل به چالش طلبیدن هنجارها و پذیرش خطر هستند. دومین نوع سبک های تفکر از قبیل اجرایی، جزئی، تک قطبی و محافظه کارانه به پردازش اطلاعات ساده نیاز دارد. افرادی که این سبک تفکر را به کار می گیرند، مایل به حفظ هنجارها و اقتدار محور می باشند و به سازمان خود احساس تعهد می کنند. در نهایت چهار سبک تفکر باقیمانده از قبیل آنارشی، لیگارشی، درونی و بیرونی بسته به سبک تکلیف خاص می توانند در هر یک از دو نوع سبک های تفکر پیچیده و یا ساده انگارانه قرار گیرند و در کارشناسان ارشد سازمان ایجاد تعهد کنند. در واقع یافته های این فرضیه نشان می دهد که سبک های تفکر قانونی، اجرائی، تک قطبی، لیگارشی، جزئی نگری، برون نگر و محافظه کار به دلیل سطح معناداری محاسبه شده که از ۰.۰۵ کمتر میباشد، بر تعهد سازمانی موثر می باشند. و بر پایه ی مدل رگرسیون بالا می توان اذعان نمود با افزایش یک واحد در سبک های تفکر قانونی، اجرائی، تک قطبی، لیگارشی، جزئی نگر، برون نگر و محافظه کار شاهد افزایشی معنادار در تعهد سازمانی خواهیم بود که در نهایت این یافته با نتایج تحقیقات محققانی همچون شکری (۱۳۹۳)، کوهی مقدم (۱۳۹۲) و باقری (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت دارد [۴،۶،۱۶].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر قانونی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. بدیهی است از آنجا که کارکنانی که دارای این سبک تفکر هستند، مایلند کارها را به شیوه ای که ترجیح می دهند انجام دهند و خود تصمیم بگیرند، که چه کاری را انجام دهند و چگونه آن را به انجام برسانند. دوست دارند به مسایلی پردازند که قبلاً طرح ریزی و سازماندهی نشده باشد. برخی از فعالیت هایی که در تفکر قانونگذار مطرح است عبارتند از: ارائه مقالات بدیع، طراحی پروژه های نوین و اختراع چیزهای نو. لذا همانطور که زارع و آخوندی (۱۳۹۱)، باقری (۱۳۹۰) اعتقاد دارند سبک قانونگذار عملاً به خلاقیت می انجامد و این خلاقیت زمینه و بستر لازم برای بروز تعهد سازمانی در کارکنان را فراهم می نماید، هر چند که یافته های این فرضیه در تناقض با نتایج تحقیق مرادخانی (۱۳۸۹) می باشد که بیان نموده است بین سبک تفکر قانونی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود ندارد که به نظر می رسد علت این تفاوت وجود اختلاف در فرهنگ و ساختار سازمانی موجود در جامعه آماری پژوهش می باشد [۷،۱۶،۱۷]. نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر اجرایی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. بدون شک کارکنان دارای سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کنند و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است لذا رابط آن با تعهد سازمانی بدیهی است. آنها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختارهای نو، در درون ساختارهای موجود ایفا نمایند لذا تعهد به سازمان در قلب و ذهن آنها نهادینه شده است. همچنین به زعم باقری (۱۳۹۰) آنها دستورات و فرامین را دنبال می کنند، و خود را بر اساس شیوه ای که سازمان آنها را ارزیابی می کند، مورد ارزیابی قرار می دهند که این خصوصیت لازمه بروز تعهد در هر سازمانی می باشد [۱۶]. در این خصوص همانطور که هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) بیان نموده اند سبک تفکر اجرایی بهترین پیش بینی کننده نوآوری سازمانی است که این نوآوری می تواند موجبات تعهد در کارکنان را فراهم کند [۸]. در نهایت نتایج تحقیق مرادخانی (۱۳۸۹) که یافته است بین سبک تفکر اجرایی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد، در تأیید یافته های فرضیه حاضر می باشد [۱۷].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر قضایی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. از آنجا که کارکنان با این سبک تفکر مایلند قوانین و برنامه ها را ارزیابی کنند، بدیهی است آنها ترجیح می دهند که عقاید و امور سازمانی نیز تحلیل و ارزیابی شود. فرد دارای سبک تفکر قضاوتگر، فعالیت هایی را مانند نوشتن مقالات انتقاد آمیز، ارائه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آنان و ارزیابی برنامه ها را ترجیح می دهند و به نوعی احساس تعهد در انجام امور سازمانی دارد و برایش انجام صحیح فعالیت ها دارای اهمیت است و به آن تعهد دارد. همچنین به زعم زارع و آخوندی (۱۳۹۱) رابطه مثبت و معنی داری بین سبک تفکر، قضاوتی با خلاقیت وجود دارد که زمینه ساز بروز تعهد در کارکنان است [۷]. همچنین جریان پور (۱۳۹۳) در این خصوص بیان می کند سبک تفکر قضایی نسبت به دیگر سبک ها پیش بینی کننده قوی تری برای عملکرد شغلی که رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی دارد، می باشد [۱۸].

در نهایت یافته های این فرضیه با نتایج تحقیق مرادخانی (۱۳۸۹) که یافته است بین سبک تفکر قضاوتگر با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد، هم راستا می باشد [۱۷].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر تک قطبی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. از آنجا که این کارکنان بوسیله یک هدف یا نیاز واحد در یک زمان برانگیخته می شوند. آنها تک بعدی و به دنبال چیزی هستند که ملکه ذهنشان شده است که تعهد به سازمان نیز جزئی از مفروضات ذهنی آنها می باشد. آنان مایلند امور را در حیطه مسائل خودشان ببینند. افراد تک قطبی 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 در نتیجه به سازمان و فعالیت های آن تعهد شدیدی دارند و سعی در حل مسائل و مشکلات سازمانی بدلیل تعهد عاطفی دارند.

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر سلسله مراتبی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. بدون شک کارکنان با این سبک تفکر اغلب توسط سلسله مراتبی از اهداف برانگیخته می شوند که همه در راستای اهداف سازمانی و تقویت کننده تعهد در آنها می باشد. با آگاهی به اینکه همه اهداف بخوبی و بطور یکسان برآورده نمی شوند و برخی از این هدف ها از هدف های دیگر مهم تر هستند، لذا آنها تنظیم کننده اولویت ها هستند و بر همین اساس منابع و امکانات خود را به دقت توزیع می کنند. این افراد در حل مشکلات و تصمیم گیری ها بطور سازمان یافته و نظام مند عمل می کنند لذا تعهد سازمانی در سطح مطلوب و قابل قبولی در این کارکنان به چشم می خورد.

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر الیگارشوی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. هر چند این کارکنان در اولویت بندی مشکل دارند، زیرا همه امور و فعالیت ها در سازمان از نظر آنها اهمیت یکسانی دارد ولی همین موضوع سبب بروز تعهد همه جانبه به سازمان می گردد. از طرفی آنان اهداف چندگانه سازمانی را که از اهمیت یکسانی برخوردارند با تعهد سازمانی خود برآورده می سازند. آنها از طریق اهداف متعارض و تنش زا برانگیخته می شوند و از تعهد سازمانی برای حل مشکلات و مسائل سازمانی به شکل مطلوب استفاده می نمایند.

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر آنارشی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. کارکنان دارای این سبک تفکر توسط اهداف و نیازهای مختلفی برانگیخته می شوند که غالباً طبقه بندی کردن آن اهداف و نیازها برای آنها و دیگران مشکل است لذا این مشکل مانع از بروز تعهد سازمانی به شکل صحیح آن می گردد. آنان روش های تصادفی را برای حل مشکلات بکار می گیرند و لذا تعهد خاصی نداشته، 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 و لذا این سبک تفکر رابطه منفی با تعهد سازمانی دارد.

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر کلی نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار نگرفت. با توجه به اینکه خصوصیت اصلی کارکنان دارای این سبک تفکر این است که ترجیح می دهند مسائل را در حد بسیار وسیع و انتزاعی مورد بررسی قرار دهند و آنها به جزئیات توجهی ندارند، لذا تعهد به موفقیت و کل عملکرد سازمان برای آنها اهمیت ندارد هر چند که تعهد به جزئیات نیز لازمه این نوع سبک تفکر می باشد ولی هدف اصلی تعهد در سطح وسیع در همه امور سازمانی می باشد که در آنها ضعیف می باشد.

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر جزئی نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. کارکنان با این سبک تفکر روی جزئیات مسائل تکیه و بر آن تعهد دارند. آنها اهل عمل هستند و به تعهدات سازمانی خود پایبند می باشند. خطری که این کارکنان را تهدید می

کند این است که تعهد به جزئیات باعث می شود تعهد سازمانی را نبینند. لذا کارکنان کلی نگر و جزئی نگر به خوبی می توانند با هم کار کنند، افراط در کلی نگری و یا جزئی نگری باعث می شود که جنبه های کلی یا جزئی تعهد سازمانی از نظر دور بمانند. نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر درون نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار نگرفت. با توجه به اینکه کارکنان با این سبک تفکر به امور درونی سازمان تمرکز دارند. می توان گفت آنها افرادی هستند که فقط به درون سازمان توجه می کنند. آنها به زعم شیرزادی (۱۳۹۲) به درون نگری، وظیفه مداری، گرایش دارند و این موضوع زمینه برای ایجاد تعهد سازمانی را در آنها فراهم نمی کند [۱۹]. همچنین در این خصوص زارع و آخوندی (۱۳۹۱) رابطه مثبت و معنی داری را بین سبک تفکر درونی با خلاقیت مورد تأیید قرار داده اند که همانطور که قبلاً بیان شده خلاقیت بستر لازم برای بروز تعهد سازمانی در کارکنان را ایجاد می کند [۷]. در نهایت یافته های این فرضیه با نتایج تحقیقی که سهیلی در سال (۱۳۹۰) انجام داد همخوانی و مطابقت ندارد [۹].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر برون نگر و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. این کارکنان بیشتر به محیط بیرون سازمان گرایش دارند و تعهد به محیط خارجی سازمان هستند. غالباً دارای حساسیت و تعهد اجتماعی هستند و از آنچه برای دیگران اتفاق می افتد، آگاهی دارند. آنها تا جایی که ممکن است دوست دارند با دیگران کار کنند. در این خصوص پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۳) که بیان داشته است افراد با شخصیت وظیفه شناسی و برون گرایی بالاتر می تواند باعث افزایش تعهد کاری بالاتر شده و رضایت مدیران سازمان را جلب نمایند در تأیید یافته فرضیه حاضر می باشد [۵].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر آزاد اندیش و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. بدیهی است کارکنان با سبک تفکر آزاداندیش ترجیح می دهند فراتر از قوانین و روش های موجود حرکت کنند که این موضوع سبب عدم تعهد سازمانی در آنها می گردد زیرا آنها خواهان حداکثر تغییرات در سازمان هستند. این کارکنان در جستجوی موقعیت های پیچیده و مبهم اند لذا به تعهد سازمانی اعتقادی ندارد. هر چند که در این خصوص زارع و آخوندی (۱۳۹۱) بیان داشته اند که رابطه مثبت و معنی داری را بین سبک تفکر آزادمنشی با خلاقیت وجود دارد که در واقع یکی از ارکان مهم تعهد سازمانی است اما این خلاقیت بطور خاص در این نوع سبک تفکر سبب فراتر رفتن از تعهدات سازمانی موجود می گردد و رابطه منفی و معکوسی ایجاد می کند [۷]. در نهایت نتایج تحقیق مرادخانی (۱۳۸۹) که بیان داشته است بین سبک آزاد اندیش با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود ندارد در رد رابط مذکور راهگشا می باشد [۱۷].

نتیجه آزمون فرضیه رابطه بین سبک تفکر محافظه کار و تعهد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران را بر اساس محاسبه ضریب همبستگی مورد تأیید قرار داد. با توجه به اینکه کارکنان دارای این سبک تفکر به قوانین و برنامه های موجود در سازمان وفادار می مانند و به دنبال حداقل تغییر هستند، لذا در بالاترین حد تعهد سازمانی وجود قرار دارند، این کارکنان تا آنجا که مقدور است از برخورد با موقعیت های ناشناخته اجتناب می ورزند و به موقعیت های آشنا در محل سازمان تعهد قوی دارند که این یافته با نتایج تحقیق مرادخانی (۱۳۸۹) که بیان داشته است بین سبک تفکر محافظ کاری با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد، همراستا می باشد [۱۷].

۵- پیشنهادهای مبتنی بر یافته ها

از آنجا که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر قانونی موجب افزایش تعهد سازمانی می گردد، بنابراین در واگذاری امور ضمن رعایت آیین نامه ها، اختیار قانونی یا تعیین محدوده اختیارات لحاظ گردد.

بر اساس نتایج تحقیق افزایش سبک تفکر اجرایی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین اختصاص منابع سازمانی و مالی کافی به منظور تسهیل پیشبرد اهداف پروژه راهگشا می‌باشد و باید تمهیداتی فراهم شود تا زمینه رشد تعهد استحکام یابد در این باره اجرای برنامه های آموزشی کارساز است.

از آنجا که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر قضایی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین باید ضمن ایجاد فضای انتقادی، فعالیت هایی مانند نوشتن مقالات انتقاد آمیز، ارائه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آنان و ارزیابی برنامه ها در دستور کار قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه افزایش سبک تفکر تک قطبی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، تمهیدات لازم جهت خودباوری، صیانت ذات در کارشناسان تقویت شود تا ضمن واگرایی در همگرایی نیز مشارکت جویند.

بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد افزایش سبک تفکر سلسله مراتبی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین شرایطی فراهم شود که از ظرفیت ها و توانایی این کارشناسان ارشد در جهت بهبود کارایی و اثربخشی سازمانی با دادن پست های کلیدی استفاده لازم بعمل آید.

از آنجا که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر الیگارشوی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین در واگذاری کارها ارائه شرح شغل، تدوین چارچوب و دستورالعمل های مناسب مد نظر قرار گیرد.

مطابق نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر آثارشی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین با توجه به اینکه غالباً طبقه بندی کردن اهداف و نیازها برای آنها مشکل است با برگزاری دوره های مدیریتی ویژه طبقه بندی صحیح اهداف و نیازها باید به آنها آموزش داده شود. همچنین باید تعیین اولویت بندی کارها و فعالیت ها با برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت به آنها آموزش داده شود. در نهایت با توجه به نظم گریزی این افراد باید برنامه ها و فعالیت ها بطور مکتوب روزانه، هفتگی و ماهیانه به آنها ابلاغ گردد تا از بی نظمی جلوگیری گردد.

بر اساس نتایج تحقیق که بر اساس آن افزایش سبک تفکر کلی نگر موجب افزایش تعهد سازمانی نمی‌گردد، بنابراین علاوه بر عدم بررسی مسائل در حد بسیار وسیع و انتزاعی، به فواید و مزایای جزئیات توجه شود. بر اساس داده های تحقیق مشخص شد افزایش سبک تفکر جزئی نگر موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، لذا تفویض وظایف با جزئیات و نیازهای هر فعالیت در دستور کار این کارشناسان قرار گیرد. از آنجا که از نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر درون نگر موجب افزایش تعهد سازمانی نمی‌گردد، بنابراین تشکیل تیم های کاری و ترویج کار گروهی کارشناسان را متعهد تر می‌کند.

بر اساس داده های تحقیق افزایش سبک تفکر برون نگر موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد، بنابراین باید از تشکیل و گسترش فعالیت گروه های تخصصی حمایت شود. با توجه به داده تحقیق مبنی بر افزایش تعهد با افزایش سبک تفکر آزاد اندیش پیشنهاد می‌شود که جهت افزایش تعهد از مدیریت مشارکتی استفاده شده و جلسات هم اندیشی در سازمان تشکیل شود. با توجه به یافته های تحقیق مطابق نظر کارشناسان ارشد سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران افزایش سبک تفکر محافظه کار موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد لذا پیشنهاد می‌شود اطاق فکر در سازمان به وجود آید تا با استفاده از رهبری سازمان سطح تفکر کارشناسان بالا برود و در نتیجه با حل مسائل خود متعهد تر شوند. دوره های آموزشی برای تفهیم سبک های تفکر در سازمان تشکیل شود و با اجرای مولفه های آن در آگاه سازی کارشناسان اقدام شود. دوره های آموزشی برای تفهیم مفاهیم تعهد از دیدگاه های مختلف تشکیل شود.

۶- منابع

۱. نوع پسند اصیل، سید محمد، ملک اخلاق، اسماعیل و عاشق حسینی، مجید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی، پیام مدیریت، ۶، صص ۵۱-۳۱.
2. Sternberg, R.J., (1997). *Thinking styles*, Cambridge University Press, New York.
۳. زندی راد، سارا. (۱۳۸۹). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان سازمان توسعه تجارت ایران در سال ۸۸-۸۹، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
۴. شکری، عباس. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک‌های تفکر مدیران و تعهد سازمانی با بهره‌وری کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۵. ابراهیمی، ابراهیم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با تعهد خدمتی (تعهد سازمانی) کارکنان اداره دارایی و مالیات شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۶. کوهی مقدم، طاهره. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک‌های تفکر و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های دخترانه نظری دولتی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۷. زارع، حسین و آخوندی، لیلا. (۱۳۹۱). رابطه بین سبک‌های تفکر با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور. مجله مطالعات روان شناختی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء. دوره ۸، شماره ۱. بهار ۱۳۹۱. صص ۱۶۰-۱۴۱.
۸. هاشمی، سید احمد، صادقی فرد، احمد، همتی، ابوذر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین انواع سبک‌های تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال هشتم، دوره دوم، شماره ۳۰. پائیز ۱۳۹۰. صص ۷۲-۶۳.
۹. سهیلی، محبوبه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مولفه‌های سبک‌های تفکر و رضایت شغلی با تعهد سازمانی مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۱۰. کشتکاران، علی، محبی، فاطمه، هدایتی، سید پوریا و روشن فرد، آمنه. (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر با نوآوری سازمانی ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸. صص ۴۰-۳۳.
۱۱. امامی پور، سوزان. (۱۳۸۰). بررسی تحولی سبک‌های تفکر دانش‌آموزان و دانشجویان در رابطه با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، رساله دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
12. Orcik, Anja, Petar Vrgovic, Zeljko Tekic (2013). *Thinking Styles and Product Development Project Types: How to Match Them?* 24th DAAAM International Symposium on Intelligent Manufacturing and Automation, 2013.
13. Zhang, L.F. (2002). *Thinking Styles and models of thinking: implications for education and research*. Journal Psychol. May: 136(3), 245-261
14. Zhu, C. ; Zhang, L.-F.(2011). " Thinking styles and conceptions of creativity among university students", *Educational Psychology*, Volume 31, Issue 3, Pages 361-375.
15. Dean, Geoff; Andre Fahsing, Ivar; Gottschalk, Petter; Solli-Saether, Hans. (2008). *Investigative thinking and creativity: an empirical study of police detectives in Norway*. *International Journal of Innovation and Learning* - Vol. 5, No.2 pp. 170 - 185 .
۱۶. باقری، ابراهیم. (۱۳۹۰). بررسی عملی بودن، اعتبار، روایی و نرم‌یابی پرسشنامه سبک‌های تفکر استرنبرگ بر روی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی و رابطه آن با رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۱۷. مرادخانی، صادق. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و تعهد سازمانی کارکنان استانداری استان ایلام سال ۱۳۸۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا.
۱۸. جریان پور، پروانه. (۱۳۹۳). رابطه سبک‌های تفکر و مدیریت مشارکتی با عملکرد شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

۱۹. شیرزادی، محمدرضا (۱۳۹۲). 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.

The Relationship between Thinking Style and Organizational Commitment of Senior Experts from the Perspective of the Islamic Republic of Iran Broadcasting

Neda Iravani^{1*}, Mostafa Askarian²

1- Graduate of the Master's Degree in the Field of Educational Management, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran

2-Professor of Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran

*nedairavani1982@gmail.com

Abstract

This study determined the relationship between thinking method and organizational commitment from the perspective of senior experts of the central organization of The Islamic Republic of Iran Broadcasting and was done in 1394. Correlation method was used for the purpose of research practicability and data collection on the basis of variables that measured the relationship between thinking method and organizational commitment. The statistical society consisted of all senior officials of the Islamic Republic of Iran Broadcasting of which 335 members were determined as the statistical volume according to Morgan and Kerjes table and were selected simply random based on stratified comparatively sampling. Method of data collection was carried out based on the Sternberg thinking style Questionnaire (1991) and Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire (1987) and has been authenticated after the validation of the reliability of the final calculation. Analysis of data obtained from questionnaires by SPSS software implementation in both descriptive (frequency, frequency-percentage, average, standard deviation and extent- change) and inferential statistics (Pearson correlation and multiple regression analysis (multivariate)) were performed. According to results of research there is a significant association between thirteen thinking style and organizational commitment from the perspective of senior experts of The Islamic Republic of Iran's Broadcasting (IRIB).

Keywords: Thinking Style, Organizational Commitment, Monarchic, Oligarchic.