

سلام افلا



دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی

ارتباط سبکهای تفکر با تعهد سازمانی مدیران

ودود اسمعیل نژاد ملکی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عباسعلی الهیاری

استاد مشاور:

آقای دکتر رسول روشن

اسفند ۸۸

تقدیم به :

روح پدر ، مادر و همسر و

فرزندانم : مهدی ، عبدالرضا

## تقدیر و تشکر :

خدای خوب و مهربان را شکر گزارم که به من سلامتی بخشیده و توان اندیشیدن را بر من میسر گردانیده بی شک بدون مدد و یاری او هیچ آغازی به انجام نخواهد رسید .

در تدوین این پایان نامه اساتید بزرگوار و دوستان زیادی اینجانب را یاری کردند که از همه کسانی که به نحوی در این کار سهیم بوده اند صمیمانه تشکر و قدر دانی می نمایم .

- بی شک این پروژه بدون راهنمایی های ارزشمند جناب آقای دکتر عباسعلی الهیاری استاد راهنمای بزرگوارم غیر ممکن می نمود. لذا بر خورد لازم می دانم از زحمات بی دریغ ایشان تشکر و قدر دانی نمایم .
- از جناب آقای دکتر رسول روشن که استاد مشاور اینجانب را پذیرفتند بسیار ممنونم .
- نگارنده بر خود وظیفه می دانم از کمک های آقای مهندس علیپور ، آقای رضا تاجیک و آقای وحید صادقی در اجرای پرسشنامه ها کمال تشکر را داشته باشد.
- برای دوستان دانشگاهیم : آقای مهران دستورانی ، آقای سیاوش پوریوسف و آقای امید که هر کدام به نحوی مرا کمک نموده اند آرزوی پیروزی را دارم .

## چکیده:

هدف اصلی این پژوهش ارتباط سبک های تفکر و تعهد سازمانی مدیران انتظامی استان آذر بایجانغربی در سال ۸۸ بوده است. متغیر وابسته سبک های تفکر بوده که در ۹ سبک اجرایی، قانونگذار، قضاوتی، درونی، کلی نگر، جزئی نگر، محافظه کار و آزاد اندیش و (متغیر مستقل تعهد سازمانی بوده که در سه بعد عاطفی - مستمر و هنجاری) بررسی شده است. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی - همبستگی بوده و داده ها به وسیله دو پرسشنامه ۱- پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ ۲- پرسشنامه تعهد سازمانی می یرو و آلفا جمع آوری شده است. پرسشنامه ها در بین همه فرماندهان کلانتری استان آذر بایجانغربی (۹۲ نفر) پخش شد و ۹۲ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

داده های جمع آوری شده در سطح آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی از جدول و نمودار و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که:

۱- بین دو متغیر سبک های تفکر و تعهد سازمانی همبستگی خطی و مستقیم وجود دارد  
( $R = 0.252$ )

۲- سبک تفکر با تعهد سازمانی (تعهد عاطفی) همبستگی مستقیم و معنی دار و با تعهد هنجاری رابطه معنی دار ندارد.

۳- تمامی سبک های (اجرایی، قانونگذار، قضاوتگر، درونگرا، برون گرا، کلی نگر، جزئی نگر، محافظه نگر) با ابعاد تعهد سازمانی، دارای همبستگی مستقیم و معنی دار هستند و همچنین تفکر آزاد اندیش با تعهد سازمانی رابطه معنی داری به دست نیامده است.

۴- سبک تفکر مدیرانی که دارای عوامل دموگرافیک (سن - مدرک تحصیلی - سابقه خدمت تاهل) متفاوت بوده اند. تفاوت معنی دار نشان نداده است.

در پایان با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد شده است در هنگام انتصاب و بکارگیری فرماندهان کلانتری به تعهد سازمانی و سبک تفکر آنها توجه شود و با اجرای برنامه های آموزشی ضمن خدمت فرماندهان با انواع سبک های تفکر و تعهد سازمانی آشنا شوند.

## کلید واژه:

فرماندهان کلانتری، سبک های تفکر، تعهد سازمانی

عنوان	صفحه
-------	------

**فصل اول : طرح پژوهش**

مقدمه.....	۱-۱- ۲
بیان مساله.....	۱-۲- ۳
ضرورت و اهمیت تحقیق .....	۱-۳- ۴
اهداف تحقیق .....	۱-۴- ۵
فرضیه های تحقیق .....	۱-۵- ۵
تعریف اصطلاحات و متغیر ها .....	۱-۶- ۶

**فصل دوم : مبانی نظری و پژوهشی تحقیق**

مبانی نظری .....	۱-۲- ۹
مبانی نظری سبک تفکر .....	۱-۱-۲- ۹
شیوه های تفکر .....	۱-۲- ۱۰
الگوهای تفکر .....	۱-۲- ۱۲
متغیرهای موثر در شکل گیری سبک های تفکر .....	۱-۴- ۱۸
ابزارهای سنجش شیوه های تفکر .....	۱-۵- ۱۹
مبانی نظری تعهد سازمانی .....	۲-۲- ۲۰
مفهوم تعهد .....	۱-۲-۲- ۲۰
انواع تعهد .....	۲-۲-۲- ۲۱
مفهوم سازمان و تعریف آن .....	۲-۲-۳- ۲۵
وابستگی ( تعهد ) سازمانی .....	۲-۲-۴- ۲۷
دیدگاه های مختلف در خصوص تعهد سازمانی .....	۲-۲-۵- ۲۹
عوامل موثر بر تعهد سازمانی .....	۲-۲-۶- ۳۶

عنوان	صفحه
-------	------

۷-۲-۲- شیوه های تقویت تعهد کارکنان .....	۳۹
۲-۲- مبانی پژوهشی .....	۴۰
۱-۲-۲- مبانی پژوهشی سبک های تفکر .....	۴۴
۲-۲-۲- مبانی پژوهشی تعهد سازمانی .....	۴۸

### فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه .....	۵۸
۱-۳- روش تحقیق .....	۵۸
۲-۳- جامعه و نمونه آماری .....	۵۸
۳-۳- متغیرهای تحقیق .....	۵۸
۴-۳- ابزارهای تحقیق .....	۵۹
۵-۳- روش جمع آوری اطلاعات .....	۶۱
۶-۳- روش های آماری تحقیق .....	۶۱

### فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۱-۴- مقدمه .....	۶۴
۲-۴- نتایج بررسی اعتبار پرسشنامه ها .....	۶۴
۳-۴- شاخص های توصیفی متغیر ها .....	۶۵
۴-۴- تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیه های پژوهشی .....	۶۸
۵-۴- آزمون تحلیل واریانس یکطرفه .....	۷۰

## فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۸۵	۱-۵- بحث کلی .....
۸۵	۲-۵- بحث و نتیجه گیری .....
۹۰	۳-۵- محدودیت های تحقیق .....
۹۰	۳-۳-۱ محدودیت های خارج از کنترل محقق .....
۹۱	۴-۵- پیشنهادات تحقیق .....
۹۱	۵-۴-۱- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی .....
۹۱	۵-۴-۲- پیشنهادها های کاربردی .....
۹۳	منابع .....



## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱ : توزیع آزمودنی ها بر حسب تاهل .....	۶۵
جدول ۴-۲ : توزیع آزمودنی ها بر حسب تحصیلات .....	۶۶
جدول ۴-۳ : توزیع آزمودنی ها بر حسب سن .....	۶۷
جدول ۴-۴ : توزیع آزمودنی ها بر حسب سابقه خدمت .....	۶۸
جدول ۴-۵ : نتایج آزمون پیرسون در مورد سطح .....	۶۹
جدول ۴-۶ - مدل رگرسیونی خطی پیش بینی سبک تفکر با تعهد سازمانی .....	۶۹
جدول ۴-۷ : آزمون آنالیز واریانس یک طرفه سبک های .....	۷۰
جدول ۴-۸ : آزمون آنالیز واریانس یکطرفه سبک های .....	۷۱
جدول ۴-۹ : آزمون آنالیز واریانس یکطرفه تعهد سازمانی .....	۷۱
جدول ۴-۱۰ : آمار توصیفی متغیر سبک تفکر به تفکیک وضعیت تاهل فرماندهان .....	۷۲
جدول ۴-۱۱ (T) .....	۷۲
جدول ۴-۱۲ : آمار توصیفی سبک تفکر و هر یک از تعهد سازمانی (عاطفی) .....	۷۳
جدول ۴-۱۳ : ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر و تعهد سازمانی (عاطفی) .....	۷۳
جدول ۴-۱۴ : آمار توصیفی سبک تفکر و هر یک از تعهد سازمانی (مستمر) .....	۷۴
جدول ۴-۱۵ : ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر و تعهد سازمانی (مستمر) .....	۷۴
جدول ۴-۱۶ : آمار توصیفی سبک تفکر و هر یک از تعهد سازمانی (هنجاری) .....	۷۵
جدول ۴-۱۷ : ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر و تعهد سازمانی (هنجاری) .....	۷۵
جدول ۴-۱۸ : ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر (اجرایی) و تعهد سازمانی .....	۷۶
جدول ۴-۱۹ : ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر (قانون گذار) و تعهد سازمانی .....	۷۷

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۲۰ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(قضاوتگر) و تعهد سازمانی.....	۷۸
جدول ۴-۲۱ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(درونگرا) و تعهد سازمانی.....	۷۸
جدول ۴-۲۲ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(برونگرا) و تعهد سازمانی.....	۷۹
جدول ۴-۲۳ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(کل نگر) و تعهد سازمانی.....	۸۰
جدول ۴-۲۴ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(جزئی نگر) و تعهد سازمانی.....	۸۱
جدول ۴-۲۵ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(محافظه نگر) و تعهد سازمانی.....	۸۲
جدول ۴-۲۶ ضریب همبستگی پیرسون سبک تفکر(آزاد اندیش) و تعهد سازمانی.....	۸۳

## فصل اول

مقدمه و کلیات طرح تحقیق

## ۱-۱ مقدمه

جامعه انسانی به عنوان یک ابر سیستم از سیستم های فرعی بسیاری تشکیل یافته که هر یک از این زیر سیستم ها یکی از نیازهای انسان را مرتفع می سازند و در جای خود دارای اهمیت می باشند ، اما در بین آن ها سیستم های نظامی - انتظامی که تأمین کننده امنیت به عنوان مهمترین عامل توسعه جامعه می باشند - از اهمیت والایی برخوردار می باشد . نیروی انتظامی به عنوان یک سیستم اجتماعی ، از اجزاء و عناصر بسیاری تشکیل یافته است ، که بی شک یکی از مهم ترین این عناصر ، عنصری انسانی می باشد . نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد ، احتمال موفقیت ، اثر بخشی ، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد . لذا باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی تلاش فراوانی نمود اما این مهم تنها با آموزش های تخصصی و یا افزایش حقوق و دستمزد به دست نمی آید . بلکه باید به نیروی انسانی به عنوان انسان نگریسته شود و به نیازها ، نگرش ها ، افکار و ارزش های آن ها اهمیت داد . یکی از مهمترین نگرش های افراد تعهد سازمانی است ، این نگرش می تواند اثر بخشی ، کارایی ، رضایت شغلی و ... را برای سازمان به همراه داشته باشد ، لذا مدیران همواره در جهت بالا بردن آن کوشیده اند و محققان به پژوهش پیرامون آن پرداخته اند . در این زمینه تحقیقات متعددی و در ابعاد مختلف انجام گرفته است . این تحقیقات در دو مقوله دسته بندی می شوند . دسته اول سعی در شناخت ماهیت تعهد داشته اند و گروه دوم به بررسی عوامل مرتبط با تعهد پرداخته اند . با توجه به اهمیت این متغیر جامعه شناسان و متخصصان روان شناسی درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر آن برآمده اند تا از این طریق به بالا بردن میزان آن کمک نمایند . در این رابطه متغیرهای برون سازمانی (محیطی) و دورن سازمانی زیادی بررسی شده اند . با توجه به این که تعهد یک نوع نگرش می باشد ، بنابراین انتظار می رود ویژگیهای شخصیتی ، ارزش ها و طرز تلقی افراد بر آن تأثیر فراوانی داشته باشد . بنابراین در این تحقیق به بررسی رابطه ی یکی از مهمترین عوامل مفروض یعنی سبک تفکر با تعهد سازمانی پرداخته شده است.

## ۱-۲- بیان مسئله

تعهد سازمانی از جمله مسائلی است که توجه روان شناسان و جامعه شناسان را به خود جلب کرده است. مورهد و گریفین (۱۳۸۲) تعهد سازمانی را (( احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته اند )) . کارکنانی که دارای تعهد بیشتری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند ، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند . مدیران باید این تعهد کارمندان با سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند ( همان منبع ) . تحقیقات زیادی در زمینه ی تعهد سازمانی از اوایل دهه ی ( ۱۰ میلادی ) تا اواخر قرن بیستم انجام گرفته است . آنچه از تحقیقات بر می آید این است که تعهد سازمانی عنصری مفید و مطلوب برای فرد و سازمان می باشد و مدیران باید آن را تقویت کنند ( معین فر ، ۱۳۷۹ ) . از نتایج مفید تعهد سازمانی این است که موجب بالا رفتن اثر بخشی ، کارایی و بهره وری افراد می شود ( حاجی احمدی ، ۱۳۸۲ ) . همچنین موجب بالا رفتن رضایت شغلی ( کوزه چیان ، ۳۱۸۲ ) و پایین آمدن میزان غیبت و ترک خدمت افراد می گردد ( پرتز و استیرز ، ۱۹۷۹ ) . و بالأخره موجب بالا رفتن میزان بازدهی مدیران و کارکنان است ( محمودی ، ۱۳۷۸ ) . با توجه به این نتایج مفید مدیران باید تلاش کنند میزان تعهد سازمانی خود و کارکنانشان را بالا ببرند به همین خاطر دانشمندان از دیر باز به دنبال یافتن راههای افزایش تعهد سازمانی بوده اند و در این رابطه به بررسی رابطه ی افزایش متغیرهای مختلفی با این متغیر مهم پرداخته اند .

نتایج تحقیقات تأثیر متغیرهای زیر را بر تعهد سازمانی نشان داده است . ۱- جو سازمانی ( پیشوا ، ۱۳۷۸ ) ۲- فرهنگ سازمانی ( طلایی ، ۱۳۷۹ ) ۳- رضایت شغلی ( حاجی بابایی ، ۱۳۷۹ ) ؛ وحیدیان رضا زاده ، ۱۳۸۱ ؛ مجیدی ، ۱۳۷۹ ؛ بزرگ اشرفی ؛ کوزه چیان ، ۱۳۸۲ ؛ رضایی ، ۱۳۷۹ )

۴- سبک رهبری ( پیترز و آستین ، ۱۹۸۵ ، به نقل از معین فر ، ۱۳۷۹ ) . ۵- سبک مدیریت ( ابراهیمی ، ۱۳۸۷ ) . ۶- مشارکت در تصمیم گیری ( نوگرادی و کخ ، ۱۹۸۱ ) .

آنچه از این تحقیقات بر می آید این است که متغیرهای زیادی بر تعهد سازمانی مؤثرند ، بخش اعظم تحقیقات انجام شده در این باره متغیرهای بیرون فردی را مورد بررسی قرار داده اند ، این در حالی است که متغیرهای زیادی بر تعهد سازمانی مؤثرند اما تحقیقات انجام شده متغیرهای درون فرد مانند عاطفه ، نگرش ، شخصیت ، نحوه تفکر و احساس فرد می توانند از متغیرهای تأثیر گذار بر میزان تعهد سازمانی افراد باشند و با شناسایی این متغیرها شاید بهتر بتوان میزان تعهد سازمانی را تبیین ،

---

۱-Thinking Styles

۲- Organizational commitment

پیش بینی و کنترل کرد. لذا این سؤال برای محقق مطرح شده است که این متغیرها چه تأثیری بر تعهد سازمانی دارند؟ از میان این متغیرها متغیری که بیش از همه بر رفتار و عملکرد فرد تأثیر گذار است، طرز تفکر فرد می باشد، (معین فر، ۱۳۷۹) ویژگی اساسی انسان برخورداری از قدرت تفکر می باشد، افراد آن طور که فکر می کنند، عمل می کنند. سبک های تفکر از موضوعات مهمی است که در دهه های اخیر در قلمرو معرفت شناسی علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است، (همان منبع) با توجه به سبک ها تفکر می توان رفتارها و نحوه نگرش افراد از جمله فرماندهان را در مورد مسائل گوناگون مورد بحث قرار داد. نتایج بدست آمده از تحقیقات به طور کلی حاکی از این است که سبک تفکر افراد با یکدیگر متفاوت می باشد، (همان منبع) این پژوهش به بررسی سبکهای تفکر ۱ با تعهد سازمانی<sup>۲</sup> در بین فرماندهان کلانتری انتظامی استان آذربایجان غربی پرداخته است که در این زمینه به بررسی سبک های تفکر با ۹ سبک (اجرایی، قانون گذار، قضاوتی - کلی نگر، جزئی نگر - درون نگر، برون نگر - محافظه کار و آزاد اندیش) و رابطه آن با تعهد سازمانی در سه بُعد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهدهنجاری) پرداخته است و همچنین چون متغیرهای دیگری نظیر؛ سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی نیز می توانند از عوامل تأثیر گذار بر تعهد سازمانی باشد، به بررسی رابطه این متغیرها نیز پرداخته است بنابراین این سؤال برای محقق مطرح بوده است که سبک های مختلف تفکر چه رابطه ای با تعهد سازمانی فرماندهان دارد. آیا سبک های اجرایی، قانون گذار قضاوتی، کلی نگر، جزئی نگر، درون نگر، برون نگر، محافظه مار و آزاد اندیش با تعهد سازمانی رابطه دارند یا نه؟

### ۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی تلاش مضاعف نمود، چون این اقدام به نفع فرد و هم به نفع سازمان است، و این مهم تنها با آموزش های تخصصی به دست نمی آید بلکه بهبود نگرش ها، طرز تفکر و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می گردد. یکی از مهمترین نگرش ها تعهد سازمانی است. (ایمانی، ۱۳۸۱) امروز تعهد سازمانی به عنوان یکی از انواع تعهد به حرفه، تعهد به اتحادیه و تعهد به مسیر شغلی و ... در ادبیات موضوع رفتار سازمانی به عنوان یک متغیر مورد مطالعه وسیع قرار گرفته است. (همان منبع) توجه به این عامل ناشی از تأثیرات آن بر وفاداری افراد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمان و ماندگاری افراد در سازمان و رابطه آن با انگیزش و رضایت شغلی و یا ترک خدمت می باشد

. چنانچه گفته شدیکی از متغیرهایی که می تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند ، تعهد سازمانی است . مطمئناً تعهد از کم ، متوسط تا زیاد می تواند برای فرد و سازمان آثار مطلوب و نامطلوب در پی داشته باشد و می توان بین سطوح مختلف تعهد و اهداف مورد نظر سازمان به نوعی تعادل دست یافت . ( همان منبع ) اندازه گیری سطح و میزان تعهد سازمانی فرماندهان و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر آن بی شک در رسیدن به اهداف نیروی انتظامی که پایه امنیت در آن شکل می گیرد تأثیر بسزایی دارد . بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر آن جهت پیش بینی و کنترل این متغیر اهمیت بسزایی دارد . یکی از متغیرهای مهمی که بر رفتار و عملکرد و به طور کلی بر انسان به عنوان یک سیستم فوق العاده تأثیر دارد طرز تفکر او می باشد ، به طوری که با شناسایی نحوه تفکر فرد می توان رفتار او را تبیین ، پیش بینی و کنترل کرد که این ها اهداف اساسی علم می باشند .

اهمیت و ضرورت این تحقیق را می توان با اهمیت کاربردی نتایج آن ، به طور خلاصه چنین توصیف کرد که :

- ۱- به مدیران و مسئولان رده های بالاتر کمک خواهد کرد که به میزان تعهد سازمانی مدیران رده میانی پی ببرند و به مطلوب کردن بیش از پیش آن اقدام نمایند .
- ۲- موجب شناسایی سبک های تفکر مدیران می گردد .
- ۳- نتایج این تحقیق می تواند موجب بهبود کیفیت خدمات ناجا شده و به جلوگیری از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی کمک نماید .

#### ۴-۱- اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق عبارت است از کسب شناخت علمی در خصوص رابطه بین سبک های تفکر و تعهد سازمانی فرماندهان کلانتری انتظامی استان آذربایجان غربی بوده است .

اهداف فرعی تحقیق نیز عبارت اند از :

- تعیین میزان تعهد سازمانی مدیران
- شناسایی سبک های تفکر غالب در بین مدیران
- ارائه راهکارهای پیشنهادی جهت بالا بردن تعهد سازمانی مدیران

## ۱-۵ - فرضیه های تحقیق

فرضیه های اصلی :

- ۱ - بین تفکر و تعهد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد .
- ۲ - بین سبک های تفکر (اجرایی ، قانون گذار ، قضاوتی - کلی نگر ، جزئی نگر - درون نگر ، برون نگر ، محافظه کار و آزاد اندیش ) و تعهد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد .
- ۳ - بین هر یک از ابعاد تعهد سازمانی ( تعهد عاطفی ، تعهد مستمر ، تعهد هنجاری ) و هر یک از سبک های تفکر (اجرایی ، قانون گذار ، قضاوتی - کلی نگر ، جزئی نگر - درون نگر ، برون نگر - محافظه کار و آزاد اندیش ) در مدیران رابطه وجود دارد .

## ۱-۶ - تعریف اصطلاحات و متغیر ها

**تعهد سازمانی:**

تعریف مفهومی : بیانگر وابستگی به سازمان است به طوری که فرد به شدت به سازمان متعهد می باشد . هویت خود را از سازمان می گیرد . در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت و ماندن در سازمان لذت می برد ( ساروقی ، ۱۳۷۵ ) .

تعریف عملیاتی : نمره ای است که فرد از ۲۴ گویه پرسشنامه تعهد سازمانی بدست می آورد . دامنه تغییرات از بین ۲۴ و ۹۶ متغیر می باشد .

**تعهد عاطفی :**

تعریف مفهومی : بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزش ها و اهداف سازمان و میزان درگیری با سازمان است ، مدیرانی که دارای تعهد عاطفی تری هستند ، عضویت خود را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می دهند چرا که قلباً و باطناً مایل به انجام چنین کاری هستند ( مه یرو آلن ، ۱۹۹۱ ؛ به نقل از ابراهیمی ، ۱۳۷۸ ) .

تعریف عملیاتی : از نظر عملیاتی نمره ای است که افراد از مجموع ۷ سؤال بُعد تعهد سازمانی به دست می آورند که دامنه تغییرات آن بین ۷-۲۸ متغیر می باشد .



### تعهد مستمر

تعریف مفهومی : بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان می باشد ، میزانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر می باشد نیز در سازمان باقی خواهد ماند ، زیرا که باقی ماندن برای آنها در سازمان یک ضرورت است و به آن نیاز دارد ( همان منبع ) .

تعریف عملیاتی : نمره ای است که افراد از مجموع ۷ سؤال بعد تعهد مستمر به دست می آورند که دامنه تغییرات آن بین ۷-۲۸ متغیر می باشد .

### تعهد هنجاری

تعریف مفهومی : بیانگر احساس دین و التزام باقی ماندن در سازمان بوده و این نوع تعهد در آنها وجود دارد فکر می کنند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که بر گردن دارند ، آنها احساس می کنند که باید در سازمان باقی بمانند ( همان منبع ) .

تعریف عملیاتی : نمره ای است که افراد از مجموع ۷ سؤال بعد تعهد هنجاری به دست می آورند که دامنه تغییرات آن بین ۷-۲۸ متغیر می باشد .

### سبک تفکر

سبک تفکر : سبک تفکر یک شخص مجموع عکس العملهای فردی مثل تمایلات ذاتی و شرایط موقعیتی و تجارب رفتاری است ( هریسون و برامسون ، ۱۹۸۲ ) .

تعریف عملیاتی : نمره ای است که افرادی از هر یک از سبک های (اجرایی ، قانون گذار ، قضاوتی - کلی نگر ، جزئی نگر - درون نگر ، برون نگر - محافظه کار و آزاد اندیش ) به دست می آورند . دامنه تغییرات نمرات هر یک از سبک ها از ۴-۲۸ متغیر می باشد . اگر فرد در هر یک از سبک ها نمره ۴-۱۱ بگیرد به عنوان فردی که آن خصوصیت را به میزان کمی دارد شناخته می شود ، اگر نمره بین ۱۲-۱۸ بگیرد به عنوان فردی که حد متوسطی از آن را دارد شناخته می شود و اگر نمره بین ۱۹-۲۷ بگیرد به عنوان فردی که حد بالای آن خصوصیت را دارد شناخته می شود .

## فصل دوم

گستره نظری و پیشینه پژوهش

## ۱-۲ مبانی نظری

### ۱-۱-۲- مبانی نظری سبک تفکر

سبک : سبک از نظر لغوی به معنای شیوه ، روش ، سیاق و اسلوب آمده است و همچنین به عنوان رفتاری شاخص و متمایز و یا شیوه عمل و اجرا تعریف شده است . ( امامی پور ۱۳۸۲ )

تفکر: بسیاری از دانشمندان انسان را حیوان متفکر می دانند و تفکر را فصل متمایز انسان از حیوان قرار می دهند . تفکر جریانی است که در آن فرد کوشش می کند مشکلی را که با آن روبرو شده مشخص سازد و با استفاده از تجربیات قبلی خویش به حل آن اقدام کند . فلاسفه اسلامی به پیروی از ارسطو فکر را عبارت از حرکتی می دانند که ذهن از ((مقصود)) یا مطلوب به سوی مبادی یا معلومات و از مبادی به طرف مطلوب انجام می دهد . دیوئی فکر را عبارت از درک روابط می داند که سه جنبه ادراک ، قضاوت و تعقل یا استنتاج دارد ( شریعتمداری ، ۱۳۸۰ ) . تفکر عبارت است از بازآرایی یا تغییر شناختی اطلاعات به دست آمده از محیط و نمادهای ذخیره شده در حافظه دراز مدت ( سیف ، ۱۳۸۰ ) .

#### سبک تفکر :

در طول تاریخ افراد بشر به مسئله تفکر پرداخته اند اما در قرن گذشته این مسئله مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است . یک سبک شیوه ای برای تفکر فرد است . افراد با سبک تفکر ویژه خودشان در مورد چگونگی انجام کارها فکر می کنند ( براین وود وارد ۱ ، ۱۹۹۷ ) . از نظر استرنبرگ سبک تفکر عبارت است از شیوه ترجیحی تفکر که بر چگونگی ارتباط برقرار نمودن افراد ، مشکل گشایی ها و ربط یافتن به یکدیگر تاثیر بسزایی دارد . اغلب سبک با توانایی اشتباه گرفته می شود در حالی که اصلاح سبک مترادف با توانایی نیست و توانایی امری دشوار است . توانایی به این امر اشاره دارد که یک فرد چقدر خوب می تواند کاری را انجام دهد ، اما سبک به این امر اشاره دارد که فرد دوست دارد کار را چگونه انجام دهد ( استرنبرگ ۱۹۹۸ ) . به نظر بعضی از محققان تمایز بین سبک تفکر و سبک شناخت زیاد روشن نیست چنان که سبک تفکر را عنصری از عناصر چندگانه انسان ذکر کرده اند ( گلیان ، ۱۹۹۸ ) برای سبک تفکر تعاریف گوناگونی شده است که در این جا چند تعریف ذکر می شود :

سبک تفکر عبارت است از روشی که افراد اطلاعات را پردازش می کنند (مثلاًقین ، ۱۹۸۱) . روش هایی که افراد آن را مناسب و راحت برای خود می یابند (استرنبرگ و گریگورونگو ۱۹۹۳) . فرآیند شناخت درونی که گاهی می تواند به صورت رفتار بیرونی خود را نشان می دهد . ( ماری ، ۱۹۹۰ ) .

جایگزینی و پردازش اطلاعات در ذهن (استرنبرگ ، ۱۹۹۵). خود مدیریتی هوش و آنچه که شخص ترجیح می دهد انجام دهد و نحوه ای که دوست دارد ، آن را انجام دهد (لی تسیا ، ۲۰۰۴) . سبک های تفکر ، ابزاری قوی برای افراد هستند تا بدان وسیله آن ها بتوانند خود و دیگران را درک کنند و مهارت های اجتماعی خود را بهبود بخشند (استرنبرگ ، ۱۹۹۹) . هرینسون و برامسون (۱۹۸۳) معتقدند که عدم تطابق بین یادگیری و تفکر به تفاوت های فردی نسبت داده می شود که البته صحیح تر آن است که تفکر به شخصیت افراد نسبت داده شود ، آن ها این طور استدلال می کنند که سبک های تفکر مکمل مجموعه راهبردهای مفهومی و عینی افراد هستند . در سازمان هایی که ارتباطات قوی و تنگاتنگ بین افراد باعث ایجاد خلاقیت و موفقیت است ، مقوله سبک های تفکر کارایی بسیاری دارد . در یک محیط گروهی اطلاع از شناخت<sup>۱</sup> ، طرز گفتار<sup>۲</sup> و رفتار افراد<sup>۳</sup> درون گروه برای افزایش کارایی بسیار مؤثر است . منظور از شناخت ، فرآیندهای ذهنی و فکری افراد است . طرز گفتار ، به معنای کلمات و زبان گفتاری اشخاص است و رفتار افراد ، حرکات و رفتارهایی که اشخاص به عنوان نتیجه سبک تفکر از خود نشان می دهند ، را در بر می گیرد . شناخت فرآیند تفکر افراد در یک گروه باعث می شود که اطلاعات طوری به آن ها ارائه شود که باعث گردد آن ها با یکدیگر به طوری مؤثرتری هم فکری کنند و موفقیت های گروهی بدست آورند . شناخت سبک های تفکر به افراد کمک می کند که آن ها فکر خود را به منظور سازگاری با سبک های تفکر مختلف تعدیل کنند و در ارتباطات خود موفق باشند .

به هر حال افراد باید سعی کنند سبک تفکر خود و دیگران را بشناسند و تفاوت های میان آن را بپذیرند تا بتوانند در برقراری ارتباط با دیگران موفق باشند . در فرآیندهای آموزشی نیز شناخت سبک های تفکر کاربرد زیادی دارد .

## ۲-۱-۲- شیوه های تفکر

آلپورت (۱۹۳۷) اولین کسی بود که به معرفی مفهوم سبک های تفکر پرداخت ، او اصطلاح سبک تفکر را برای الگوهای رفتاری یا روش های انجام وظایفی که به صورت ثابت و مستمر باشند ، بکار برده است .

---

۱-Cognitive

۲-Linguisti

۳-Behavioral