

بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان

پدافند غیر عامل کشور

پذیرش مقاله: ۹۰/۷/۴

دریافت مقاله: ۹۰/۴/۱۵

دکتر سید عبدالرضاحسینی^۱، دکتر مجتبی اسکندری^۲، مهندس صادق شایق^۳

چکیده

تعهد سازمانی^۴ فرآیندی مستمر است که از طریق آن، کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان معتقد شده و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند. تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان است و به نوعی نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان را نشان می‌دهد.

این تحقیق با هدف شناسایی و بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور انجام شده است که در آن به بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان، پدافند غیر عامل کشور از طریق طرح سؤالاتی به بررسی میزان علاقه و افتخار به عضویت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان، تعیین هویت فرد با سازمان پدافند غیر عامل کشور و ویژگی‌های فردی (تحصیلات، سابقه خدمتی، سن، پست سازمانی) پرداخته است.

در این راستا از طریق پرسشنامه و مصاحبه، تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با دو روش آماری (توصیفی و استنباطی) مورد آزمون قرار گرفت که نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق از این قرار است که هر چه میزان علاقه به سازمان افزایش یابد، سازمان در رسیدن به اهداف خود، نزدیکتر شده و به همان میزان تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان افزایش می‌یابد و هر میزان افتخار به عضویت در سازمان بیشتر باشد به همان میزان کارکنان پایور سازمان تعهدشان نسبت به سازمان افزایش می‌یابد و یا تمایل به ماندن آنان در سازمان، موجبات افزایش تعهد سازمانی را فراهم می‌آورد و تمایلی به انتخاب شغل جایگزین ندارد و هر میزان هویت افراد در سازمان مشخص‌تر گردد، به همان میزان رابطه تعهد آنان به سازمان افزایش خواهد یافت.

کلید واژه:

تعهد سازمانی / پایوران سازمان / پدافند غیر عامل

۱- استادیار دانشگاه امام حسین (ع)

۲- استادیار دانشگاه امام حسین (ع)

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود؛ چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در فرآیند و چرخه سازمانی، توسط آنان صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان‌ها، به عنوان سرمایه بالقوه، نهفته و راکد می‌باشد که هر سازمان و مدیریتی که بتواند از این سرمایه‌های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه در آن سازمان میسر خواهد شد. نیروی انسانی، بر خلاف سایر منابع، با بکارگیری کاهش و یا مستهلک نمی‌شود، هر چقدر از اندیشه و فکر او بیشتر استفاده شود به همان اندازه توانایی‌اش بهبود می‌یابد. از طرف دیگر مشارکت نیز یکی از نیازهای فرا مرتبه انسان‌ها به شمار می‌رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در امور و فعالیت‌های سازمان شرکت نمایند و از اندیشه و فکر خود استفاده کنند، علاوه بر پیشرفت سازمان، در جهت تعالی و رشد خویش نیز گام برداشته‌اند. به عبارت دیگر نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، با تعهد سازمانی بالا و عشق و علاقه به سازمان فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در موفقیت و اثر بخشی او در مسیر تعالی سازمان و اهداف آن باشد.

تعهد در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد کارکنان و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت آنان است و سوی دیگر وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده و زمینه برای رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌آورد. بر عکس نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت میل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران، مؤثر می‌باشد. به همین دلیل در دو دهه اخیر به تحقیقات در زمینه تعهد سازمانی، توجه ویژه‌ای

شده است. بر این اساس و با توجه به تأثیرگذاری و حساسیت عامل انسانی در اقدامات در سازمان پدافند غ.ع. کشور در گام نخست محقق را بر آن داشت تا به بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران این سازمان بپردازد، در این راستا، اهداف و سؤالاتی برای تحقیق تعیین شد.

اهداف

هدف اصلی

بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور

هدف فرعی

- ۱- بررسی میزان مؤلفه های فردی در ایجاد و یا افزایش تعهد سازمانی؛
- ۲- بررسی میزان فرصت‌های شغلی جایگزین شغل فعلی در ایجاد و یا افزایش تعهد سازمانی.

سؤالات

سؤال اصلی

میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

سؤال فرعی

- میزان علاقه پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟
- میزان افتخار به عضویت به سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟
- میزان تمایل به ماندن در سازمان پدافند غیر عامل کشور یا انتخاب شغل جایگزین چقدر است؟
- میزان تعیین هویت فرد با سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

مهم‌ترین و اصلی‌ترین مانعی که در شناخت وضعیت تعهد سازمانی در ایران وجود دارد فقدان مطالعات ملی و نبود تحقیق‌های مکفی استاندارد و منظم، حتی در یک شهر است. پراکندگی مطالعات موجود، بکارگیری مقیاس‌های سنجش متنوع و بعضاً غیر قابل مقایسه، جامعه‌های آماری متفاوت و نامنظم بودن آنها، اجازه نمی‌دهد تصویری قابل اعتماد از وضعیت تعهد سازمانی در ایران ترسیم شود. بر این اساس اگرچه با اتکا به داده‌های تجربی موجود نمی‌توان گزارش کافی از وضعیت تعهد سازمانی در ایران به دست آورد ولی در هر صورت بررسی تطبیقی این یافته‌های پراکنده بهتر از هیچ است.

با توجه به اینکه تحقیقات زیادی راجع به تعهد سازمانی در سازمان پدافند غیر عامل کشور انجام نشده بود (به علت تازه تأسیس بودن آن)، ولیکن مطالعات و تحقیقات متعددی درباره تعهد سازمانی و عوامل مؤثر در آن در سایر سازمان‌ها و مراکز علمی (داخلی و خارجی) صورت گرفته است که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

جدول شماره ۱ - مطالعات و تحقیقات انجام شده در کشورهای خارجی

محقق	نتایج تحقیق
می‌یر والن ^۱ (۱۹۹۱)	۱. فرصت ارتقاء و پیشرفت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی دارد. ۲. ماهیت کار (چالش شغلی) با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی دارد.
باتمن و استراسر ^۲ (۱۹۸۴)	۱. نیاز به کسب موفقیت با تعهد سازمانی دارای ارتباط معناداری است. ۲. ویژگی‌های شغل با تعهد سازمانی کارکنان دارای رابطه معناداری است.

1- Meyer & Allen (1991)
2- Bateman & Strasser

جدول شماره ۲- مطالعات و تحقیقات انجام شده داخلی

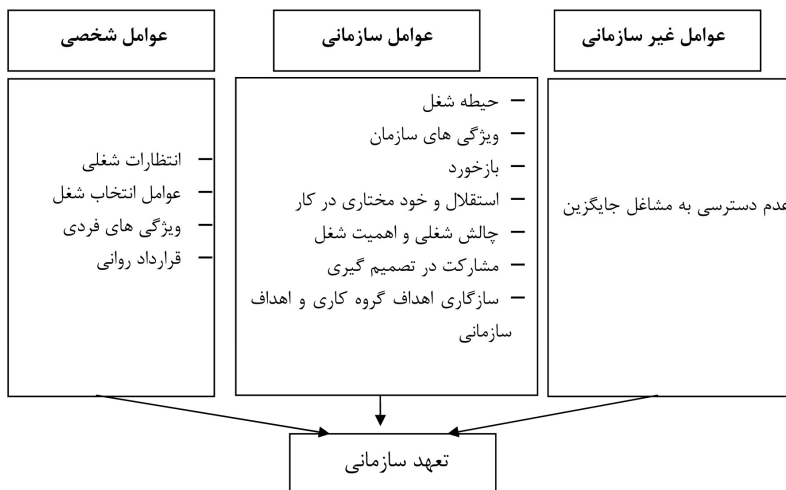
محقق	نتایج تحقیق
هوشنگ ریگی (۱۳۷۷)	هم سویی اهداف فردی و اهداف سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان دارای ارتباط معناداری است.
مدنی (۱۳۸۳)	فرصت های ارتقای شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و معنادار دارد.
عراقی (۱۳۷۷)	۱. رابطه معنا داری بین فرصت های ترفیع با ابعاد مختلف تعهد سازمانی وجود دارد. ۲. رابطه معنا داری بین ماهیت کار با ابعاد مختلف تعهد سازمانی وجود دارد.
زکی (۱۳۸۲)	ماهیت کار با تعهد سازمانی دارای ارتباط معناداری است

مبانی نظری

مطالعات گسترده‌ای درباره تعهد سازمانی در سال‌های اخیر انجام گرفته که مدل‌های زیر مهم‌ترین مدل‌های تعهد سازمانی مطرح است که به تشریح آن می‌پردازیم:

مدل استیروز و همکاران^۱

استیروز، پرترو و مودی^۲ تعدادی از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی را به صورت مدل زیر مطرح کرده اند.



شکل ۱- مدل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی استیروز و همکاران (ساروقی، ۱۳۷۴: ۲۴)

۱-عوامل شخصی^۳: مقدار تعلق و پیوستگی بالقوه‌ای که کارمند در اولین روز کاری خود به سازمان پیدا می‌کند، اصلی‌ترین عامل شخصی است. افرادی که در روزهای اول کاریشان خود را خیلی متعهد به سازمان نشان می‌دهند، به احتمال زیاد در سازمان خواهند ماند. آنان مسئولیت‌های اضافه را خواهند پذیرفت و به عضویت خود در سازمان ادامه خواهند داد.

۲-عوامل سازمانی^۴: عوامل سازمانی چون ((حیطه شغل، بازخورد، استقلال و خود مختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت شغل)) مشارکت رفتاری را افزایش می‌دهد.

1- Steers Etal

2- Steers,Porter & Mowdey

3- Personal Factors

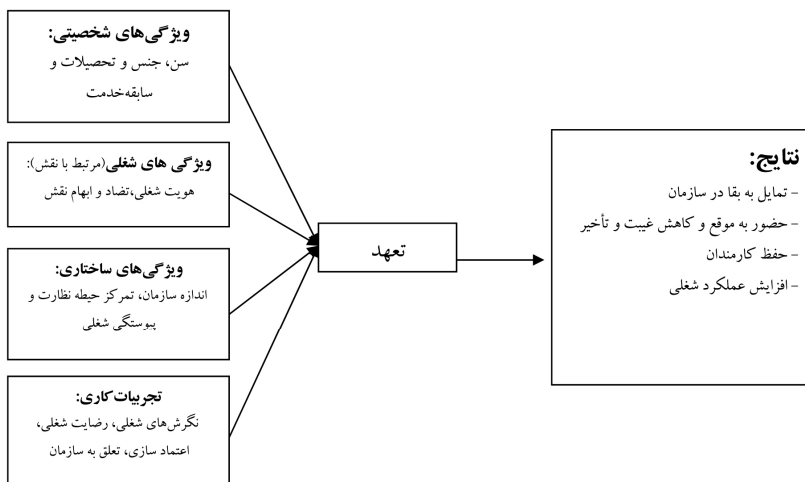
4-Organization Factors

توانایی مشارکت در تصمیم گیری مربوط به شغل بر سطح تعهد مؤثر است. سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهد نسبت به این اهداف را افزایش می دهد. ویژگی های سازمانی چون: توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان، به طور مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی می شود.

۳- عوامل غیر سازمانی: مهم ترین عوامل غیر سازمانی مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی، قابلیت دستیابی به جایگزین های شغلی بعد از انتخاب شغلی فرد است (ساروقی، ۱۳۷۵)

مدل مودی و همکاران^۱

مودی و همکاران در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط های تعهد سازمانی را بیان کرده اند.



شکل ۲- عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی (مودی، پرتز، و استیرز، ۱۹۸۲: ۱۵۳)

۱- ویژگی های شخصی و فردی^۱: ویژگی های بررسی شده در این خصوص شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش، جنسیت، نژاد و عوامل شخصی دیگر است. بر مبنای مطالعات انجام شده، سن و سابقه خدمت با تعهد، ارتباط مستقیم دارد. همچنین سطح آموزش دارای ارتباط معکوس با تعهد سازمانی است. این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این باشد که سازمان قادر به برآوردن انتظارات افراد با تحصیلات بالا نیست. علاوه بر این، افراد با تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه متعهد باشند تا به سازمان.

۲- ویژگی های مرتبط با نقش^۲: سه جنبه از ویژگی های مرتبط با نقش که تأثیر بالقوه ای بر تعهد سازمانی دارند، عبارتند از: حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش.

تحقیقات زیادی ارتباط بین حیطه شغل و تعهد سازمانی را بررسی کرده اند. با توجه به اینکه شغل تقویت و غنی شده، چالش شغلی را افزایش می دهد، در نتیجه آن، تعهد نیز افزایش می یابد. همچنین مطالعات دیگری ارتباط بین تضاد نقش و ابهام نقش را بررسی و بیان می کند که تعهد با تضاد نقش و ابهام نقش، ارتباط معکوس دارد.

۳- ویژگی های ساختاری^۳: بر مبنای تحقیق های انجام گرفته در این خصوص، تعهد با میزان رسمیت، وابستگی و وظیفه ای و عدم تمرکز در سازمان، دارای رابطه مثبت است، به علاوه تعهد با میزان مشارکت افراد در تصمیم گیری و میزان مالکیت فرد بر واحد تولیدی و کنترل سازمان رابطه مثبت دارد.

1- Personal Characteristics

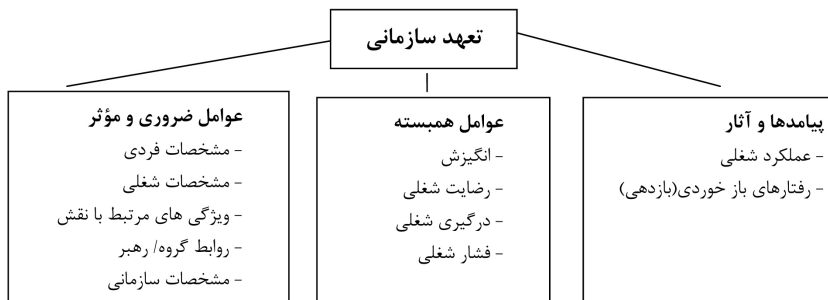
2- Role Related Characteristics

3- Structural Characteristics

۴- تجربیات کاری^۱: به عنوان یک نیروی عمده در فرآیند اجتماعی شدن و یا اثر پذیری کارکنان محسوب می شود و این امر نیز به نوبه خود، عامل عمده‌ای است که بر میزان تأثیر گذاری و وابستگی روانی کارکنان به سازمان مؤثر است. بوکانان و استیرز^۲ به این نتیجه رسیدند که احساس اهمیت شخصی برای سازمان با تعهد سازمانی مرتبط است به این معنی وقتی کارکنان احساس کنند مورد نیاز سازمان هستند و یا برای مأموریت سازمان مهم می باشند، تعهد سازمانی شان افزایش می یابد. عامل دیگر، احساس کارکنان در مورد نگرش های مثبت همکاران نسبت به سازمان می باشد، بدین معنا که نگرش های مثبت همکاران بر تعهد فرد مؤثر است (ساروقی، ۱۳۷۵).

مدل ماتيو و زاجاک^۳

ماتيو و زاجاک با تجزيه و تحليل يافته های، بيش از دويست تحقيق در زمينه تعهد سازمانی به ارايه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله زیر پرداخته اند:



شکل ۳- عوامل ضروری، عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی

(ماتیووزاجاک ۱۹۹۰: ۱۹۴-۱۷۴)

۱ - عوامل پیش نیاز، ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی؛ ۲- عوامل همبسته با تعهد سازمانی؛ ۳- نتایج، اثرها و پیامدهای تعهد سازمانی.

1 - Work experiences
2- Bukanan & Experiences
3- M athieu & Zajac

عوامل ضروری و مؤثر برای ایجاد تعهد در پنج دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از:

۱- ویژگی های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی: ویژگی‌هایی همانند سن، جنسیت، تحصیلات، ازدواج، سابقه در سازمان و در سمت سازمانی، استنباط از شایستگی شخصی، توانایی ها، حقوق و دستمزد و سطح شغلی در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش مؤثر است.

۲- خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی: تحقیق ماتیو و زاجاک در این خصوص تأیید می‌کند که مشاغل غنی شده، موجب تعهد سازمانی بیشتر می‌شود. خصوصیات شغلی به دست آمده از تحقیقات شامل مهارت، استقلال، چالش و دامنه شغلی است. تنوع مهارت با تعهد سازمانی دارای همبستگی مثبت است.

استقلال و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و بسیار ضعیفی دارند. مشاغل چالش برانگیز با تعهد سازمانی به خصوص در مورد کسانی که به رشد شدید نیازمندند رابطه مثبت و قابل توجهی داشته است.

۳- تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد: در این باره، به مواردی مانند انسجام گروه، وابستگی متقابل وظایف، ملاحظه کاری و ساخت دهی مدیران، ارتباط با رهبر و رهبری مشارکتی اشاره شده است.

۴- ویژگی های سازمان و تعهد سازمانی: در تعدادی از مطالعات، میان اندازه سازمان و تعهد سازمان همبستگی معنادار مشاهده شده است. به نظر می‌رسد در سازمان‌های بزرگ، که امکانات ترفیع بیشتر است این امر به تعهد سازمانی می‌انجامد. همچنین استنباط کارمند از عدم تمرکز با میزان مشارکت واقعی، رابطه داشته و با درگیر شدن در سازمان، تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کند.

۵- وضعیت نقش و تعهد سازمانی: در تحقیقات انجام شده وضعیت نقش را از طریق تضاد نقش، ابهام نقش و تعهد نقش اندازه‌گیری کرده‌اند. با توجه به مطالعات انجام شده وضعیت نقش یکی از مقدمات ایجاد تعهد است (اسماعیلی، ۱۳۷۹).

در این تحقیق برای بررسی میزان مؤلفه‌ها و رابطه آنان با تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور، ضمن بهره‌گیری از مدل‌های فوق و به منظور بررسی میزان تعهد سازمانی و بیان تأثیرگذارترین مؤلفه‌ها ضمن توجه به مبانی نظری تعهد سازمانی (نظریه‌ها و ایده‌های ارایه شده از طرف محققان و دانشمندان علوم رفتاری) پیشینه تحقیق که عمده‌ترین مؤلفه‌ها در آنها ذکر شده، اهداف تحقیق به دو موضوع مهم «بررسی وضع موجود، وضعیت و شرایط فعلی کارکنان سازمان پدافند غیر عامل کشور» و اظهار نظر تعدادی از خبرگان در این خصوص، توجه ویژه شده است و این چنین استنباط گردیده که از مؤلفه‌های متعدد و رابطه آن با تعهد سازمانی، چهار مؤلفه «میزان علاقه و تعهد سازمانی کارکنان، افتخار به عضویت به سازمان، تمایل به ماندن در سازمان (عدم انتخاب شغل جایگزین)، تعیین هویت فرد با سازمان» بیش از سایر اجزاء با تعهد سازمانی پایوران رابطه دارد و استفاده از این نظریات منجر به شکل‌گیری چهار سؤال این تحقیق گردید که در این تحقیق، صحت آن مورد سنجش قرار می‌گیرد.

معرفی اجمالی سازمان مورد مطالعه:

از آنجایی که سازمان مورد مطالعه در این تحقیق، سازمان پدافند غیر عامل کشور می‌باشد، آشنایی با گوشه‌ای از وظایف این سازمان، به جهت بسط و توسعه موضوع اصلی (تعهد سازمانی پایوران این سازمان) و اهمیت بکارگیری پدافند غیر عامل لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

پدافند (دفاع) غیرعامل شامل مجموعه طرح‌ها، اقدامات و برنامه‌ریزی‌هایی است که بدون بکارگیری سلاح موجب کاهش آسیب پذیری، افزایش آستانه تحمل و مقاومت مردم و تداوم فعالیت‌های منابع ملی در گستره کشور در مقابل تهدیدات خارجی گردیده و در واقع دفاع در مقابل دشمنی که از تمامی مؤلفه‌های ملی خود (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اطلاعاتی، سایبری و...) برای به زانو در آوردن کشور هدف و مورد تهاجم استفاده می‌نماید را گویند. در جنگ‌های ناهم‌تراز امروزی نیز در جهت مقابله با تهاجمات خصمانه و تقلیل خسارات ناشی از حملات هوایی، زمینی و دریایی کشور مهاجم، که وسعت و گستره آن تمامی زیرساخت‌ها و مراکز حیاتی، حساس و مهم نظامی و غیرنظامی، سیاسی، ارتباطی، مواصلاتی (نظیر بنادر، فرودگاه‌ها، پل‌ها) پالایشگاه‌ها، نیروگاه‌ها، مجتمع‌های بزرگ صنعتی، مراکز هدایت و فرماندهی و ... کشور هدف را در بر می‌گیرد، تا حدی است که حفظ حاکمیت سیاسی، امنیت ملی، اقتصادی و شکست ناپذیری در جنگ، به نحو چشمگیری، وابسته به برنامه ریزی و ساماندهی همه جانبه اصل حیاتی در دفاع غیرعامل می‌باشد.

کشورها، دستگاه‌های اجرایی کشور در شرایط بحران ناشی از تهاجم دشمن به این مجموعه اقدامات غیر مسلحانه نیازمند می‌باشد تا منجر به استمرار تولید و تداوم خدمات، کاهش آسیب پذیری، پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران برای ادامه حیات حداقلی مردم باشد.

تهاجمات و تهدیدات یکی دو دهه اخیر دشمنان، خصوصاً آمریکا علیه کشورهای مورد تهاجم، ضمن تغییر رویکرد جنگ صرفاً نظامی، پا به عرصه‌های ملی کشورها گذشته و با تهاجم به کلیه مؤلفه‌های ملی یک کشور (سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اطلاعاتی، سایبری و...) ابتدا با حداقل هزینه سعی در به زانو در آوردن کشور مقابل و احیاناً تغییر حاکمیت کشورها دارند و با ایجاد ضعف در این حوزه

ها، در صورت عدم تسلیم کشور مورد تهاجم، به آخرین حربه که ورود به فاز نظامی است روی می‌آورند. بر این اساس جنگ‌ها ماهیتی دیگر پیدا کرده و با پیشرفت فناوری و به کارگیری تسلیحات مدرن و هوشمند، ماهیت پیچیده‌تر و مخرب‌تری به خود گرفته و دلیل آن این است که هر روز، هر گوشه‌ای از جهان، شاهد کشتار انبوه مردم و تخریب و انهدام منابع و سرمایه‌ها و زیر ساخت‌های ملی آنها در اثر بمباران‌ها و انبوه آتش ویرانگر دشمنان بوده و این روند، متوقف نشده و ادامه خواهد داشت. امروزه کشورهایی که طعم خرابی و خسارات ناشی از جنگ را چشیده‌اند و یا شاهد آسیب‌های وارده به کشورهای دیگر بوده‌اند، جهت حفظ سرمایه‌های ملی و منابع حیاتی خود و در راستای کاهش آسیب‌پذیری، استمرار تولید و تداوم خدمات ضروری و حیاتی کشور در شرایط بحران ناشی از جنگ (از قبیل تأمین حداقلی آب، برق، سوخت، نان، درمان و...)، پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران، توجه خاص و ویژه‌ای به دفاع غیرعامل نموده و در راهبرد دفاعی خود، جایگاه ویژه‌ای را برای آن قائل هستند.

چارچوب نظری

تعهد سازمانی را با اشاره به نظریات افرادی همچون ریچرز مورد بررسی قرار دهد، همچنین با استفاده از عقاید افرادی همچون آلن و می‌یر که عناصر تشکیل دهنده در اشکال گوناگون تعهد سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند را بررسی نماید، ضمن آنکه با استفاده از نظریات موریس و استیرز خصوصیات سازمان‌ها بررسی شده و با در نظر گرفتن نتایج مثبت و منفی در سازمان به بررسی نظرات راندل پرداخته و با ارائه سطوح مختلف تعهد در سازمان بر پایه نظرات وایت آن را مورد بررسی قرار دهد. از سویی دیگر به جهت تأثیر انگیزه به عنوان یک عامل مهم در حفظ و تقویت تعهد سازمانی با بررسی نظرات اندیشمندانی هم چون کمپل، ریچارد، جان انیکسون،

وین ماندی، رابینز و نظریه سه گانه مک کلند پرداخته و در نهایت نظریه مازول در این زمینه مورد بحث قرار گرفته است و به جهت بررسی همه جانبه موضوع تحقیق، نظریه های برابری، تعارض در تعهد حرفه ای مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. همچنین دیدگاه های سازگار با تعهد سازمانی از جمله بکر و بیلبنگس، نظریه پورتر، اریل و چتمن، آنچل و پری، مایر و شورمن، پنلی و گولد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و جهت بررسی همه جانبه دیدگاه های مخالفان تعهد سازمانی همچون نظریه بارچ نیز مد نظر بوده است.

با توجه به موضوعات مطروحه و سؤالات تحقیق، مدل مفهومی تحقیق تعیین گردید که جدول زیر ارتباط مؤلفه های تحقیق، شاخص ها، درصد فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس این مدل مفهومی ارائه شده است:

ارتباط مؤلفه های تحقیق، شاخص ها، درصد فراوانی پاسخ دهندگان

بر اساس مدل مفهومی تحقیق

ردیف	مفهوم	مؤلفه	شاخص	بیشترین درصد پاسخ دهندگان	
۱	تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور	علاقه به سازمان	نگرانی زیاد نسبت به سرنوشت سازمان	کاملاً موافق	
۲			پیوستن به سازمان دستاورد زیادی ندارد	کاملاً مخالف	
۳			خوشحالی زیاد از پیوستن به سازمان	کاملاً موافق	
۴			تلاش زیاد برای موفقیت در سازمان	کاملاً موافق	
۵		سازمان	افتخار به عضویت در سازمان	کار در سازمان یک اشتباه مسلم	کاملاً مخالف
۶				این سازمان بهترین سازمان	کاملاً موافق
۷				اظهار افتخار به عضویت در سازمان	نه موافق و نه مخالف
۸				سازمانی بزرگ برای کارکردن	کاملاً موافق
۹		تعمیل به ماندن در سازمان	تعمیل به ماندن در سازمان	تغییر کم در شرایط فعلی کار مساوی با ترک سازمان	کاملاً مخالف
۱۰				کار در دو سازمان به منظور انطباق تشابه آنها	نه موافق و نه مخالف
۱۱				پذیرفتن هر نوع تکلیف کاری برای حفظ شغل	کاملاً موافق
۱۲				احساس وفاداری خیلی کم به سازمان	کاملاً مخالف
۱۳		سازمان	تعیین هویت خود	مشابهت ارزش ها با ارزش های سازمان	کمی موافق
۱۴				ناسازگاری خواسته ها با خط مشی سازمان	کاملاً مخالف
۱۵				افزایش عملکرد با روحیه الهام بخشی از سازمان	کاملاً موافق

روش شناسی تحقیق

جهت گیری این تحقیق از نوع کاربردی است و به منظور توصیف شرایط فعلی تعهد سازمانی و رابطه مؤلفه های آن، از روش توصیفی میدانی و برای تعیین وجود

این رابطه بین مؤلفه‌های تحقیق و تعهد سازمانی، از روش استنباطی استفاده شده است.

در سؤالات تحقیق، از ابزارهای پرسشنامه استفاده شد که برای اعتبارسنجی آن قبل از انجام آزمون اصلی، پرسشنامه با چهار مؤلفه، علاقه به سازمان (چهارسؤال)، افتخار به عضویت در سازمان (چهارسؤال)، تمایل به ماندن در سازمان و تعیین هویت فرد با سازمان (هرکدام سه سؤال) به صورت آزمایشی تهیه و بین ۳۰ نفر توزیع گردید و همچنین به علت اینکه پاسخ‌ها چندگانه بودند و قبل از انجام آزمون اصلی طی یک تحلیل آماری با آزمون الفای کرونباخ و بدست آوردن عدد ۰/۸۲۵ روایی نیز علاوه بر اعتبار آن حاصل شد، سپس به وسیله مدل مودی، استیروز و پورتر به سبک امتیازبندی تنظیم شده و با استفاده از طیف لیکرت رتبه‌بندی شد که بعد از اخذ تأییدیه اساتید راهنما و مشاور و به علت محدودیت جامعه آماری به صورت تمام شماری اقدام و پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع گردید.

با توجه به اینکه در تحقیق مزبور به تحلیل روابط بین مؤلفه‌ها و تعهد سازمانی اقدام گردیده می‌توان راهبرد آن را توصیفی عنوان نمود. به همین منظور ابتدا با مطالعه مبانی نظری تحقیق، اهداف و سؤال‌های تحقیق، مدل مفهومی تحقیق ارائه گردید. بر اساس مدل مفهومی، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و با استفاده از پاسخ ارائه شده توسط افراد جامعه آماری، نرم افزاری SPSS مورد بررسی، تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت میزان رابطه مؤلفه‌های تحقیق با تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور بررسی و نتایج آن اعلام گردید.

نتیجه گیری

۱- بررسی توزیع فراوانی و درصدهای مؤلفه های تحقیق (آمار توصیفی):

الف) علاقه و میزان تعهد سازمانی

بررسی و تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به این مؤلفه با توجه به سؤال های تحقیق، نشان می دهد که ۸۸ درصد پاسخ دهندگان با انتخاب گزینه های ضعیف (۲۸ درصد)، متوسط (۶۰ درصد)، از سؤال های مربوط به این مؤلفه و شاخص های مرکزی مانند میانگین، نما و انحراف معیار نیز این نتیجه را تأیید می نماید، که قریب به اتفاق پاسخگویان در حد متوسط به بالا به سازمان علاقه مند می باشند.

ب) افتخار به عضویت به سازمان

بررسی و تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به این مؤلفه، با توجه به سؤال های مطرح شده نشان می دهد که ۹۰ درصد پاسخ دهندگان دارای نظر ضعیف (۱۴ درصد)، متوسط (۷۶ درصد) هستند که حاکی از ارزیابی متوسط به بالا آنان از افتخار به عضویت به سازمان پدافند غیر عامل کشور است. شاخص های مرکزی مانند میانگین، نما و انحراف معیار نیز این نتیجه را تأیید می کنند.

ج) تمایل به ماندن در سازمان

با توجه به سؤال های تحقیق و داده های جمع آوری شده، بررسی و تجزیه و تحلیل این مؤلفه، بیان کننده اینست که ارزیابی پاسخ دهندگان درباره تمایل به ماندن در سازمان، نشان دهنده ارزیابی در حد متوسط به بالا می باشد. یعنی ۸۴ درصد از پاسخ دهندگان (گزینه های ضعیف (۲۴ درصد)، متوسط (۶۰ درصد) در خصوص سؤال های مربوط به این مؤلفه، نظر مثبتی داشته که مؤید این مطلب است که تمایل به ماندن در سازمان با تعهد سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد که شاخص های مرکزی مانند میانگین، نما و انحراف معیار نیز این نتیجه را تأیید می کند.

د) تعیین هویت فرد با سازمان

نتایج حاصل از بررسی و تجزیه و تحلیل یافته های سؤال های تحقیق و داده های جمع آوری شده این مؤلفه، نشان می دهد که ۸۸ درصد از پاسخگویان در جواب سؤال های مربوط به تعیین هویت فرد با سازمان گزینه های ضعیف (۳۴ درصد)، متوسط (۵۴ درصد) را انتخاب کرده اند، لذا می توان نتیجه گرفت ارزیابی آنان از تعیین هویت فرد با سازمان در سازمان پدافند غیر عامل کشور در حد پایین است. شاخص های مرکزی مانند میانگین، نما و انحراف معیار نیز این نتیجه را تأیید می کند.

ه) تحصیلات

با بررسی توزیع فراوانی و درصد سطوح تحصیلاتی پاسخ دهندگان این سازمان، نشان می دهد که ۶۲ درصد از پاسخگویان به سؤال های این تحقیق لیسانس (۲۴ درصد) و (۳۸ درصد) فوق لیسانس به بالا می باشند که بر این اساس می توان عنوان نمود، قریب به اتفاق پاسخ دهندگان دارای مدارج بالای تحصیلات دانشگاهی هستند.

پس از بررسی و آزمون داده های ناشی از سؤالات تحقیق، مبنی بر بررسی میزان رابطه و همبستگی بین دو مؤلفه تحصیلات پایوران و تعهد سازمانی آنان و استفاده از آزمون اسپیرمن، مشخص گردید که ضریب همبستگی بین این دو ۰/۵۴۵ می باشد همچنین سطح معنی داری نیز برابر با ۰/۰۰۰ (که از ۰/۰۵ کوچکتر است) حاصل گردید، در نتیجه می توان عنوان نمود که مؤلفه فوق پذیرفته شده است و هر میزان که کارکنان سازمان پدافند غیر عامل از نظر تحصیلات در سطح بالاتری قرار بگیرند به همان میزان با آگاهی و دانش بیشتری نسبت به سازمان خود نگرسته و تعهد آنان به سازمان افزوده خواهد شد که شاخص های مرکزی مانند میانگین، نما و انحراف معیار نیز این نتیجه را تأیید می کنند.

و) سابقه خدمت

با بررسی فراوانی و درصد سابقه خدمت پاسخ دهندگان، نشان دهنده این است که ۶۶ درصد از پاسخگویان به سؤال‌های این تحقیق، سابقه خدمتی بین ۲۳-۳۰ سال (۵۴ درصد) و ۳۱ و بالاتر از ۳۱ سال (۱۲ درصد) را دارا می‌باشند. یعنی قریب به اتفاق پاسخ دهندگان دارای سوابق خدمتی بالای ۲۵ سال می‌باشند که پس از بررسی و آزمون داده‌های تحقیق، میزان رابطه و همبستگی بین دو مؤلفه سابقه خدمتی پایوران این سازمان و تعهد سازمانی آنان با استفاده از آزمون اسپیرمن مشخص گردید که ضریب همبستگی بین این دو ۰/۶۲۳ می‌باشد همچنین سطح معنی‌داری نیز برابر با ۰/۰۰۰ (که از ۰/۰۵ کوچکتر است) می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه مورد آزمون پذیرفته شده است. به عبارتی، هر میزان که کارکنان سازمان پدافند غیر عامل دارای تجربه خدمتی و سابقه کار بیشتری گردند به همان میزان با شناخت و آگاهی بیشتری نسبت به سازمان نگریسته در نتیجه موجب افزایش تعهد سازمانی آنان می‌گردد.

و) سن

بررسی فراوانی و درصد پراکندگی سن پاسخ‌دهندگان این مؤلفه، نشان می‌دهد که ۳۴ درصد از پاسخگویان به سؤال‌های این تحقیق در گروه سنی ۴۱-۴۷ ساله قرار دارند که به نوعی می‌توان عنوان نمود که قریب به اتفاق پاسخگویان در گروه سنی ۴۱ تا ۴۷ سال و در سن بازنسنجی قرار دارند.

ز) تعهد سازمانی

تعهد سازمانی در تحقیق حاضر نیز مورد آزمون و بررسی قرار گرفت. برای سنجش این عامل از ۱۵ سؤال تحقیق استفاده گردید که با بررسی فراوانی و درصد تعهد سازمانی پاسخ‌دهندگان و نحوه پاسخگویی به سؤال‌ها (گزینه متوسط ۳۴ درصد،

گزینه خوب ۵۸ درصد و گزینه عالی ۸ درصد) می توان عنوان نمود که از لحاظ تعهد سازمانی در حد خوب به پائین ارزیابی می شود.

ه) پست سازمانی

با بررسی فراوانی و درصد پراکندگی پست سازمانی پاسخ دهندگان این مؤلفه، نشان می دهد که ۷۴ درصد از پاسخگویان به سؤال های این تحقیق (۳۴ درصد) در امور مدیریتی و (۴۰ درصد) امور کارشناسی سطوح مختلف سازمان مشغول به کار می باشند، به نوعی می توان عنوان نمود که قریب به اتفاق پست های سازمانی مربوط به مدیران و کارشناسان می باشد که گزینه های ضعیف (۳۴ درصد)، متوسط (۵۴ درصد) را انتخاب کرده اند، لذا می توان نتیجه گرفت میزان تعهد سازمانی در سازمان پدافند غیر عامل کشور در حد خوب رو بالا است که با مقایسه مؤلفه های پست سازمانی، تحصیلات، سن و سابقه و بر اساس جدول تأثیرگذاری مؤلفه های ویژگی های فردی و شخصی، ضریب بتا در این آزمون مقدارسنجی رگرسیونی مشخص می نماید که پست سازمانی بیشترین تأثیرگذاری را بر تعهد سازمانی افراد می گذارد به عبارت دیگر هر یک واحد تغییر در پست سازمانی به اندازه ۰/۸۱۱ تغییر در تعهد سازمانی فرد ایجاد می نماید. سایر مؤلفه ها نیز به ترتیب تحصیلات با ۰/۱۱۴، سن ۰/۷۸۶ و سابقه ۰/۱۵۹ می باشد در مجموعه می توان عنوان نمود که افراد پاسخ دهنده بیشترین عامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی افراد را موضوع پست سازمانی می دانند.

۲- بررسی روابط متغیرهای (آمار استنباطی):

برای بررسی میزان ارتباط بین سؤال های تحقیق و تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور، از دو روش آماری (توصیفی و استنباطی) استفاده گردید. در روش توصیفی، با بررسی داده های پرسشنامه و استخراج میانگین، واریانس و

انحراف معیار، مورد بررسی قرار گرفت و در روش آمار استنباطی، با آزمون همبستگی اسپیرمن و t ، نسبت به انجام عملیات آماری اقدامات لازم صورت پذیرفت و یافته های تحقیق حاصل گردید، که با مشاهده روابط حاکم بین مفاهیم فوق مشاهده می شود که میزان علاقه و تعهد سازمانی، افتخار به عضویت به سازمان، تمایل به ماندن در سازمان، تعیین هویت فرد با سازمان به عنوان ویژگی های شخصی و فردی با تعهد سازمانی به شدت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر می توان این گونه استنباط کرد که میان مؤلفه های مورد تحقیق و تعهد سازمانی ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- بررسی و آزمون سؤال های تحقیق

اگرچه در بخش های قبلی با انجام آزمون های مربوطه، وجود و یا عدم وجود رابطه بین مؤلفه های تحقیق و تعهد سازمانی و با تعیین شدت آن بوسیله آمار توصیفی مشخص شده، در این قسمت نیز به بررسی و آزمون سؤال های تحقیق برای تأیید یا رد آنها و تعیین میزان رابطه آنها با تعهد سازمانی آزمون اسپیرمن صورت گرفته است.

سؤال ۱- میزان علاقه پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

بر اساس آمار توصیفی و با بررسی و تجزیه تحلیل این سؤال تحقیق، مشخص شد که علاقه افراد به سازمان با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، به عبارت دیگر اینکه هر چه میزان این علاقه افزایش یابد سازمان در رسیدن به اهداف خود، نزدیکتر شده و به همان میزان تعهد و پایبندی آنان به سازمان مشخص می گردد. بنابراین سؤال مورد نظر تأیید می گردد.

سؤال ۲- میزان افتخار به عضویت به سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

بررسی و تجزیه تحلیل سؤال تحقیق مشخص نمود که بین افتخار به عضویت در سازمان و میزان تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد، به عبارت دیگر اینکه، هر میزان افتخار به عضویت در سازمان بیشتر باشد به همان میزان تعهد پایوران این سازمان نسبت به سازمان افزایش می یابد. بنابراین سؤال شماره ۲ نیز تأیید می شد.

سؤال ۳- میزان تمایل به ماندن در سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

با استفاده جدول فراوانی، بررسی و تجزیه تحلیل سؤال این تحقیق مشخص گردید که بین تمایل به ماندن در سازمان و میزان تعهد سازمانی، رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، به عبارت دیگر تمایل به ماندن افراد در سازمان، موجبات ایجاد و افزایش تعهد سازمانی را فراهم می آورد. بنابراین سؤال شماره ۳ تأیید می گردد.

سؤال ۴- میزان تعیین هویت فرد با سازمان پدافند غیر عامل کشور چقدر است؟

بین تعیین هویت فرد در سازمان و میزان تعهد سازمانی آنان، با استفاده از آزمون و بررسی و تجزیه تحلیل این سؤال، مشخص شد که رابطه مستقیم و معنی داری بین آنها وجود دارد، به عبارت دیگر به هر میزان که هویت افراد در سازمان مشخص تر گردد، به همان میزان تعهد آنان به سازمان افزایش خواهد یافت، بنابر این سؤال چهارم محقق تأیید می گردد.

یافته های تحقیق

نتایج بررسی ها، تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق حاکی از آن است که بین مؤلفه های تحقیق و تعهد سازمانی ارتباط مثبت، معنادار و مستقیم وجود دارد.

۱- زمانی که کارکنان احساس کنند که با احترام قائل شدن به افکار آنان و مورد مشورت قرار دادنشان در مسائل سازمان از قبیل تنظیم اهداف و برنامه ها و اقدامات اجرایی کار، حل مشکلات و نارسایی ها و همچنین توجیه شدن به تصمیمات گرفته

شده در سازمان توسط مسئولان، رعایت عدالت و مدیریت عدالت محور، تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت.

۲- با توجه به موضوع تحقیق، ابزارهای تحقیق، اهداف، سؤالها و پاسخهای تحقیق، آزمون انجام شده، تجزیه و تحلیل دادهها و موضوعات مطروحه، نتیجه گیری زیر حاصل گردید:

۳- در بررسی رابطه بین علاقه افراد برای موفقیت و تلاش در سازمان و تعهد سازمانی مطلبی که حائز اهمیت می باشد این است که، افراد در سازمان با توجه به شناختی که از اهداف و برنامه های سازمان دارند، فعالیتها و خلاقیتهایی در جهت رشد و شکوفایی در سازمان از خود بروز می دهند که ضمن مطرح نمودن خود، موجبات پیشرفت و تعالی سازمان را فراهم می آورند و در نتیجه علاقه آنان نسبت به سازمان افزایش می یابد و از سوی دیگر وجود افتخار به عضویت در سازمان موجب پیشرفت و تعالی در سازمان شده و به خودی خود زمینه های افزایش تعهدات سازمانی را فراهم می آورد. از سویی دیگر در این سؤال به این جمع بندی رسیده که افتخار به عضویت در سازمان موجبات افزایش تعهد سازمانی را فراهم نموده و تأثیر به سزایی در این زمینه دارد و در سؤال فرعی سوم مبنی بر تمایل به ماندن در سازمان به عنوان عاملی در جهت افزایش روحیه افراد به این جمع بندی رسیده که این مسأله موجبات فراهم شدن افزایش سطح اشتیاق و علاقه در پایوران سازمان می گردد و در خصوص آزمون انجام شده نسبت به سؤال چهارم تحقیق مبنی بر تعیین هویت فرد با سازمان و میزان رابطه آن با تعهد سازمانی که یکی از نکات مهم و حائز اهمیت است به این نتیجه رسیده که به هر میزان، افراد به درک هویت خود با سازمان برسند، هویت خود را با هویت سازمان یکی دانسته و در راستای تداوم و پیشرفت اهداف سازمان تلاش مضاعفی انجام خواهند داد که نتیجه تحقیق نیز این سؤال را اثبات نموده است. در خصوص مؤلفه های فردی (از

قبیل سن، تحصیلات، سابقه خدمتی و سمت سازمانی و... این مطلب از این منظر حائز اهمیت است که این ویژگی‌های شخصی و فردی پایوران، در پدیده‌ها تأثیرگذار خواهند بود و در صورتی که افراد سازمان نسبت به تعهدات خود به سازمان از یک سری از مؤلفه‌های فردی پیروی نمایند، به طور قطع در افزایش تعهدات سازمانی آنان مؤثر خواهد بود و منجر به افزایش تعهد سازمانی در پایوران سازمان پدافند غیر عامل کشور می‌گردد، یعنی در خصوص تحصیلات و رابطه آن با تعهد سازمانی این مطلب مشخص است که افراد تحصیل کرده به پدیده‌های اطراف خویش با دید وسیع‌تر و هدفمند نگاه می‌کنند، آنان هر پدیده‌ای را با دیدگاهی علمی مورد نظر قرار می‌دهند و در شناخت اهداف سهل الوصول‌تر تصمیم‌گیری می‌نمایند، لذا این موضوع نیز با توجه به سطح معنی دار آن مورد بحث و مطالعه قرار گرفت. در خصوص سابقه کار و تجربه سال‌های گذشته باید به این نکته اذعان نمود که انسان به جهت دارا بودن تجربه و ذهن پویا و فعال، ثابت نموده که وجود سابقه کار علاوه بر بالا بردن اعتماد به نفس افراد در حین کار، موجبات شناخت بیشتر آنان از محیط فعلی کارشان می‌گردد با توجه به محاسبات بدست آمده از آزمون، مشخص گردید که این دو مؤلفه با سطح معنی داری با یکدیگر رابطه معناداری دارند. همچنین در بررسی میزان اثرگذاری برخی از مؤلفه‌های فردی بر روی تعهد سازمانی مشخص گردید که پست سازمانی از جمله مؤلفه‌های است که بر افزایش تعهد سازمانی تأثیرگذاری مثبت دارد، به عبارت دیگر تحصیلات و سن نسبت به پست سازمانی دارای ارتباط کمتری با تعهدات سازمانی فرد داشته ولی پست و مقام سازمانی، از جمله موارد مؤثر در افزایش تعهد سازمانی بوده است که باید به آن توجه کرد.

پیشنهادهای مرتبط با یافته های تحقیق:

- پیشنهاد می‌گردد هر فصل یا هر سال عملکرد مثبت تعدادی از افراد مشخص و به عنوان کارمند نمونه تعیین و معرفی شوند تا موجبات افزایش انگیزه خدمتی در سایر کارمندان و زمینه سازی احساس هویت فرد با سازمان مهیا گردد؛
- پیشنهاد می‌گردد افرادی جذب سازمان شوند که متناسب با ویژگی‌های شغلی و تخصصی و نیاز سازمان بوده و با دادن اختیار و مسئولیت لازم در حوزه وظایف محوله و با ارزش قائل شدن به نظریه تخصص آنان، موجبات افزایش تعهد سازمانی و کاهش بیگانگی آنان از سازمان و کارشان را فراهم نمود؛
- پیشنهاد می‌گردد از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان زیادتیر استفاده گردد تا به واسطه تعیین هویت فرد با سازمان، تعهد سازمانی آنان افزایش یابد؛
- پیشنهاد می‌گردد مسئولین و مدیران سازمان با حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب در محیط کار موجبات ازدیاد تمایل به ماندن در سازمان و شرایط افزایش تعهد آنان در سازمان را مهیا کنند؛
- سازمان پدافند غیر عامل کشور، ضوابط و مقررات شغلی کارکنان را رعایت کرده و از اعمال روابط اجتناب نماید. این امر با ایجاد بستر لازم برای احراز مشاغل بالاتر به طور یکسان و شفاف برای همه کارکنان میسر خواهد بود؛

پیشنهادهای تحقیق

- ✓ در صورت امکان، فرآیند و شرایطی فراهم گردد که دانشجویان توانایی دسترسی به برخی منابع جامع علمی در کشور را داشته باشند؛
- ✓ در صورت امکان موضوع فوق در سطح وسیع‌تر و با در نظر گرفتن مؤلفه‌های بیشتری توسط سایر دانشجویان در آینده مورد بررسی قرار گیرد؛

✓ در صورت امکان، نتایج بدست آمده در تحقیق فوق، با مدیران ارشد سازمان‌های مختلف کشوری و لشگری مورد بحث و بررسی قرار گیرد تا موجبات افزایش تعهد سازمانی کارکنان ایجاد گردد؛

✓ در صورت امکان با توجه به اینکه در این تحقیق تأثیر اقدامات رفاهی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان پدافند غیر عامل کشور رد شده است، دراین زمینه تحقیقات دقیق‌تر و گسترده‌تری به صورت خاص انجام گیرد؛

✓ با عنایت به اینکه مستندات اسلامی در خصوص تعهد سازمانی به صورت جمع بندی شده وجود نداشت پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از این منابع غنی و مغفول مانده، عنوان پیشنهاد تحقیق دانشجویی استفاده گردد و در صورت امکان شرایطی فراهم گردد تا دانشگاه‌ها، اساتید، محققان عزم خود را جزم نموده تا فرهنگ غنی اسلامی در حوزه منابع انسانی پا به عرصه ایران و بعد جهان بگذارد؛

✓ یافته‌های این تحقیق، مبانی برنامه ریزی‌های مسئولین و مدیران قرار گیرد تا تعهد سازمانی کارکنان در حد مطلوب افزایش یابد؛

✓ مسئولین و مدیران عالی و میانی سازمان پدافند غیر عامل کشور بایستی جهت جلوگیری از پی‌آمدهای احتمالی عدم توجه به مؤلفه‌های افزایش تعهد سازمانی، به مسأله مؤلفه‌های افزایش تعهد پایوران این سازمان، توجه ویژه مبذول دارند.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

- ۱- اسماعیلی، کوروش، (۱۳۸۰)، تعهد سازمانی، مجله تدبیر، ش ۱۱۲.
- ۲- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۶)، نقش تعهد سازمانی در بهره مندی، فصلنامه تحقیق، ش ۵.
- ۳- ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، ۷۵ و ۲۴، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- ۴- ریگی، خداداد (۱۳۷۷)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشگاه آزاد کرمان، دانشکده علوم اداری و مدیریت.
- ۵- مدنی، حسین (۱۳۷۷)، تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- ۶- عراقی، محمود (۱۳۷۷)، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته مدیریت دولتی)؛ اصفهان: دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- ۷- زکی، محمد علی (۱۳۸۲)، بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، نشریه دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.

- 1-Mowday R.T;Porter L.W & Steers R.M,(1982),Employee organization Linkage; the psychology of commitment, Absenteeism and Turnover, Newyork: Academic press.
- 2- Matieu john E,and Dennis Zajac(1990)"A Review and Analysis of Antecedents,Correlation and Consequences of organization commitment"