

## بررسی رابطه بین ساختار اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان کرمان

روح الله هاشمی نژاد

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

---

### چکیده

از آنجایی که امروزه سازمان‌ها شاهد افزایش تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در محیط هستند. افزایش رقابت جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های نیروی انسانی و ارباب‌رجوع در قلب تغییرات قرار دارند. از این رو، امروزه مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس است. ایجاد بستر مناسب جهت ایجاد تعهد در کارکنان با ایجاد ساختار اجتماعی مناسب می‌توان کمک شایانی جهت ایجاد اطمینان خاطر جهت مدیران و پرداختن به مسائل دیگر از جمله شناسایی محیط‌های داخلی و خارجی جهت رقابت است. در این تحقیق با هدف شناسایی و بررسی میزان ساختار اجتماعی حاکم بر سازمان و تعهد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان کرمان با جامعه آماری ۱۰۰ نفر انجام شده و از طریق طرح سؤالاتی به بررسی میزان علاقه، افتخار به عضویت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان و ساختار اجتماعی از طریق بررسی ساختار هنجاری از طریق شناسایی ارزش‌ها، هنجارها و نقش‌ها و ساختار رفتاری از طریق شناسایی فعالیت‌ها، کنش‌های متقابل و گرایش‌ها بررسی گردد. در این راستا از طریق پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن این نتیجه حاصل گردید که بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** تعهد سازمانی، ساختار اجتماعی، ساختار رفتاری، ارزش‌ها، هنجارها، نقش‌ها، ساختار هنجاری، فعالیت‌ها، کنش‌های متقابل، گرایش‌ها.

---

## مقدمه

برای اداره یک سازمان باید بدانیم که اصولاً یک سازمان چگونه عمل می‌کند چطور می‌توان عملکرد آن را بهبود بخشید و کارایی و بازدهی آن را افزایش داد. چگونه می‌توان از امکانات محدود سازمان حداکثر استفاده را در جهت تحقق هدف‌ها و مأموریت‌های آن به عمل آورد و امکان سلامت و رشد سازمان را در بلند مدت فراهم نمود (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۳: ۱۴).

از آنجایی که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که جهت دستیابی به اهداف مشترک به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی است و با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها شاهد افزایش تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در محیط هستند. افزایش رقابت جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند در چنین شرایط مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. از این رو، امروزه مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند. تعهد سازمانی در علوم رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه ما بین افراد و سازمان شناخته شده است.

برخی از محققان بر این باورند که تعهد سازمانی عاملی است که علاقه و دل‌بستگی فرد را به سازمان افزایش می‌دهد؛ همچنین با تعهد کارکنان، بسیاری از عواقب ناخواسته در سازمانها از میان می‌رود. مطالعات زیادی برای یافتن عوامل موثر بر تعهد سازمانی صورت پذیرفته است. تعهد سازمانی به ویژه از منظر مدیران در جهت دستیابی به موفقیت، بسیار مهم است. امروزه با افزایش تغییر در سازمانها، مدیران در جست و جوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند، تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند. از دلایل دیگر اهمیت و بررسی و مطالعه‌ی تعهد سازمانی این است که سازمانهایی که اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی دارند معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند، به نظر می‌رسد ایجاد ساختار اجتماعی مناسب نیز کمک می‌کند به تعهد سازمانی در افراد و همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع ناشی می‌شود که رابطه‌ی آن با ترک خدمت، منفی است و چنین استنباط می‌شود که احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است تا کارکنانی که به سازمان تعهدی ندارند.

هدف عمده و اساسی مقاله حاضر عبارت است از شناخت و توصیف رابطه ساختار اجتماعی با تعهد سازمانی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان است.

مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند و سازمانها برای اینکه بتوانند در بازار رقابتی و ورود به سازمانهای جهانی موفق باشند باید بیش از پیش به اصلی‌ترین سرمایه خود یعنی منابع انسانی توجه کنند و گرچه فعالیتهای دسته جمعی همراه با کار و کوشش صادقانه باعث افزایش عملکرد می‌شود ولی با این وجود به نظر می‌رسد که فعالیتهای ارگانهای مختلف به ویژه ارگانهای دولتی از نظر کیفی و کمی در امتداد توانایی‌های بالقوه افراد نمی‌باشد و با توجه به اینکه یکی دیگر از موضوعات مهم مساله تعهد سازمانی که از دیدگاه شلدن<sup>۱</sup> تعهد سازمانی عبارت است از نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۸، ۲: ۱۳۸۶: ۴۳). است و برای تحقق این مهم نیز نیاز به ایجاد بسترهای لازم جهت تحقق این امر است و از آنجایی که سازمانها، پدیده اجتماعی هستند که به طور آگاهانه برای به دست آوردن اهداف مشترک از طریق روابط، افراد یا گروههایی با هم در تعاملند ایجاد شده است، بنابراین الگوهای تعاملی که اعضای سازمان از آن پیروی می‌کنند باید هماهنگ باشند تا ابهام و سردرگمی به حداقل خود برسد این امر برای افزایش اطمینان از دستیابی به اهداف سازمانی لازم است که در این بین به نظر می‌رسد یکی از راههای تحقق این هدف ایجاد ساختار اجتماعی مناسب است؛ بنابراین محقق قصد دارد در این تحقیق به بررسی رابطه بین ساختار اجتماعی با تعهد سازمانی بپردازد.

<sup>1</sup> Sheldon

<sup>2</sup> Hersy and Blanchard

## مبانی نظری

### هنجار

هنجارها قواعد تعمیم یافته ای که رفتار را کنترل می کنند و در حالت خاص، وسایل مناسب برای تعقیب اهدافند (اسکات، ۱۳۷۴: ۲). هنجارها راهنمای کارکنان در چگونگی عمل در موقعیتی خاص است (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۳۸۳). هنجارهای اجتماعی شیوه های رفتاری معینی است که در گروه یا جامعه متداول است و فرد در جریان زندگی خود می آموزد، به کار می بندد و نیز انتظار دارد که دیگر افراد گروه یا جامعه آن را انجام دهند (قرائی مقدم، ۲۰۷: ۱۳۷۴). باید و نبایدهای رفتاری یا راههای مناسب عمل را که اعضای یک گروه یا جامعه مناسب تشخیص داده اند هنجار گویند. بدین ترتیب هنجارها فشار اجتماعی برای انجام یا عدم انجام یک فعل وارد می کنند. تکالیف اجتماعی ادراک شده برای انجام رفتار خاص را هنجار نظری گویند. برخی از صاحب نظران معتقدند هنجارهای نظری نیز تابعی از باورها هستند اما باورهایی از نوع دیگر، این باورها را باورهای شخصی می نامند. بر اساس این باورها شخص با در نظر گرفتن نظریات دیگران و بایدها و نبایدهای مورد قبول آنان رفتار خود را تنظیم می کند. هنجارهای نظری می تواند تاثیر قدرتمندی بر نیت رفتاری کسانی که نسبت به عقاید مورد احترامشان حساسند بگذارد (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۲۳۴-۲۳۵).

- دلایل اهمیت هنجارها یا معیارها:

- اگر آن هنجار یا معیار موجب دوام و بقای گروه گردد.
- اگر آن هنجار بتواند پیش بینی رفتار اعضای گروه را بالا ببرد. هنجارها یا معیارهایی که موجب افزایش پیش بینی می شوند اعضای گروه را قادر خواهند ساخت تا بتوانند نوع اقدامات یکدیگر را پیش بینی کنند و آماده دادن پاسخ یا واکنشهای مناسب گردند.
- اگر آن هنجار بتواند مسائل بین گروهی را حل نماید، هنجارها یا معیارهایی اهمیت دارند که بتوانند موجب رضایت اعضا گردند و بر خو، ردها و تعارضات فردی بین اعضا را کاهش دهند.
- اگر آن هنجار بتواند برای اعضای گروه این امکان را به وجود آورد که آنها ارزشهای اصلی گروه را ابراز نمایند و هویت و وجه مشخصه گروه را اعلام کنند، هنجارها و معیارهایی که موجب تعیین ارزشهای گروه و تاکید بر هویت آن گردند موجب تحکیم و انسجام گروه خواهند شد (رابینز، ۴۸۵: ۱۳۷۴).
- نهادی شدن هنجارها هم از راه پذیرش عمیق باطنی آنها در نزد فرد انجام می گیرد و هم از طریق پاداش و کیف (قرائی مقدم، ۱۳۷۴: ۲۰۹).

### تعهد سازمانی

مفهوم تعهد<sup>۳</sup> از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از:

- عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور.
- عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع.
- تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۷).
- از دیدگاه سلزنیک<sup>۴</sup> تعهد زمانی واقعیت می یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی کند (برهانی، ۱۳۸۱: ۱۳).

<sup>3</sup> Commitment

<sup>4</sup> Slznyk

**مفهوم سازمان:** منظور از سازمان پدیده ای اجتماعی است که آگاهانه هماهنگ شده و دارای حد و مرز به طور نسبی مشخصی بوده که وظیفه اساسی آن رسیدن به اهداف مشترک یا مجموعه اهداف می باشد (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۲۱). سازمان، سیستمی عقلایی است که در آن گروهی از افراد برای رسیدن به اهداف مشترک و از پیش تعیین شده آگاهانه و به طور منظم با یکدیگر مشارکت می کنند. یکی از پایه های اساسی سازمان مجموعه وظایفی است که توسط اعضاء انجام می گیرد (سعادت، ۱۳۸۳: ۳۵).

سازمان عبارت است از یک رشته روابط منظم و عقلایی است بین افرادی که وظایف پیچیده و متعددی را انجام می دهند، کثرت تعداد آنان به قدری است که نمی توانند با هم در تماس نزدیک باشند، به منظور تامین هدفهای مشترک خاصی برقرار می گردد (اقتداری، ۱۳۷۰: ۲۵).

عده ای که تابع مکتب اجتماعی هستند سازمان را یک سیستم اجتماعی می دانند که ناشی از همکاری دسته جمعی افراد برای غلبه بر نیازمندی های بیولوژیکی، فیزیکی و اجتماعی آنان است (اقتداری، ۱۳۷۰: ۲۷۵).

سازمانها ساختارهایی را به وجود می آورند تا فعالیت های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضاء را کنترل کنند (اعرابی، ۱۳۸۵: ۱۵).

مک گروهیل<sup>۵</sup> سازمان را چنین تعریف میکند: عمل طبقه بندی وظایف، تفویض اختیار و تثبیت مسئولیت برای اجرای وظایف و تعیین روابط به منظور همکاری مؤثر در انجام هدفهای سازمان (گلشن فومنی، ۱۳۸۸: ۶).

سازمان عبارت است از یک نظام پیچیده اجتماعی که از افراد، وسایل و محصولات که به دست می دهد، تشکیل یافته است و در آن فعالیتهای کارکنان با رعایت سلسله مراتب قدرت، در جهت نیل به هدفهای مشترک، هماهنگ می شوند (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۱۲۸).

سازمان<sup>۶</sup> سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است (غفوری ورنو سفادرانی و گل پرور، ۱۳۸۸: ۴).

### مفهوم تعهد سازمانی:

تحقیق در مورد تعهد سازمانی قدمت آن به ۱۹۶۰ بر می گردد (واستی، ۲۰۰۵: ۲۹۰).

مفهوم تعهد سازمانی برای اولین بار توسط وایت<sup>۷</sup> مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و سپس توسط بسیاری از محققان از جمله پورتر، مودای، استیرز، آلن، می یو و بیکر<sup>۸</sup> توسعه داده شد (کیخسروی، ۱۳۹۰: ۱).

### شیوه تقویت تعهد سازمانی:

برخی از راهبردها و راهکارهای افزایش تعهد کارکنان که توسط محققان در سازمانهای تجاری، خدماتی، اجتماعی و ... در کشورهای مختلف ارائه شده عبارتند از:

- ۱- خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک: آرمان در واقع جهتی را دنبال می کند، تصویری از آیند به دست می دهد که ما به دنبال ساختن آن هستیم و ایدئولوژی چارچوب های درونی کارکنان را مشخص می سازد.
- ۲- استخدام مبتنی بر ارزش ها: در بسیاری از سازمانها فرایند اجتماعی شدن سازمانی حتی قبل از استخدام، از طریق استخدام مبتنی بر ارزش سازمانی آغاز می شود بر این اساس آنهایی که مناسب و سازگار با ارزشهای سازمانی هستند جذب و عده زیادی از آنها بازگردانده می شوند.
- ۳- جهت گیری آموزشی و ارزشی: سوق دادن کارکنان در جهت ارزش ها و فرهنگ سازمانی نیز اهمیت زیادی برخوردار است.

<sup>5</sup> Mac Grvhyl

<sup>6</sup> Organization

<sup>7</sup> White

<sup>8</sup> Baker

۴- انتخاب رهبری مناسب: رهبری اثر بخش آموزشی، به کارکنان الهام و انگیزه می بخشد و همکاران را با علاقه و اشتیاق به تلاش در راستای اهداف مشترک ترغیب می کند. تحقیقات نشان می دهد بین توانایی مدیران و رهبران در برآورده کردن خواسته مسیر شغلی کارکنان و بهبود شرایط فرهنگی وجود مدرسه با تعهد سازمانی افراد رابطه معنا داری وجود دارد.

۵- توجه به متغیرهایی که امنیت فیزیکی و روانی و احساس شایستگی افراد را تامین کند شامل: استقلال کاری، چالش شغلی، منصفانه بودن پاداش مبتنی بر عملکرد، فرصت پیشرفت، حمایت سازمانی، وضوح نقش و مشارکت در تصمیم گیری (شکر زاده، ۱۳۸۱: ۵۱).

### مطالعات دانشمندان در مورد تعهد سازمانی:

#### ۱- مطالعه باتمن و استراسر<sup>۹</sup>

در مطالعه ای که توسط باتمن و استراسر صورت گرفت، ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است: رفتار تشویقی رهبر، رفتار تنبیهی رهبر، ویژگیهای شغل، تمرکز، نیاز به موفقیت، جایگزین های شغلی در خارج از سازمان، استرس شغلی، رضایت شغلی، سن، تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه در مسیر شغلی. تجزیه و تحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می دهد که تمام این متغیرها با تعهد دارای رابطه (مثبت یا منفی) هستند. همچنین این تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی، پیش شرط رضایت شغلی است نه اینکه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی (خوشنود، ۱۳۹۰: ۲۹).

۲- مک گریکور<sup>۱۰</sup> که عقیده داشت بزرگترین چالش برای مدیران پرسنلی، یکپارچه نمودن نیازهای سازمان با نیازهای فردی اعضایش می باشد (رضاپور، ۱۳۸۸: ۲۰).

۳- پاسکال و اتوس<sup>۱۱</sup>: مطالعه آنان پیرامون دلایل موفقیت ژاپن آشکار ساخت که ژاپنی ها فرهنگ های قوی سازمانی را در سازمان های خود بوجود آورده اند که این امر برخاسته از وجود ارزش های مشترک بین مدیریت و کارگران به گونه ای دو جانبه می باشد (رضاپور، ۱۳۸۸: ۲۰).

۴- دل پنی و گولد<sup>۱۲</sup>: پنی و گولد یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آنها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی می یابد و آلن و تعهد ارزشی آنجل و پری<sup>۱۳</sup> و مایر و شورمن<sup>۱۴</sup> یکسان است. استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود. سرانجام منظور آنها از تعهد بیگانگی تاحدی با تعهد مستمر می یابد و آلن یکسان است (لطفی فروشانی، ۱۳۹۰: ۳).

تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر، ۱۹۸۴)، حضور (ماتيو و زاجیک، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (اریلی و چتمن، ۱۹۸۶) و عملکرد شغل (می، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد (امامی، ۱۳۹۰: ۱۳۱).

### ارکان عمده تعهد سازمانی:

مارتین و نیکولس<sup>۱۵</sup> پیشنهاد کرده اند چهار رکن عمده تعهد به شرح زیر می باشد:

۱- وجود احساس تعلق خاطر نسبت به سازمان.

۲- وجود احساس برانگیختگی ذاتی در شغل.

<sup>9</sup> Butmn and Strasser

<sup>10</sup> Mc Greor

<sup>11</sup> Pascal And Athose

<sup>12</sup> Dell Panel and Gould

<sup>13</sup> Angel and Perry

<sup>14</sup> Shvrnm

<sup>15</sup> Martin And Nicholas

۳- وجود اعتماد در مدیریت.

۴- ایجاد احساس تعلق خاطر نسبت به سازمان.

برای ایجاد حالتی از داشتن تعلق خاطر نسبت به سازمان در کارکنان، بایستی وضعیتی را برای آنان بوجود آورد که با نام و یاد سازمان احساس هویت کنند باور کنند که برای امر مقدس و با ارزشی کار می‌کند در کار احساس راحتی کنند و در نتیجه از رسالت سازمان (آنچه که تعیین شده انجام شود) ارزش‌هایش (آنچه که مدیریت باور دارد مهم هست) و هنجارهایش (طرف پذیرفته شده رفتار نموده در سازمان حمایت کنند) (رضاپور، ۱۳۸۸: ۲۱).

تعهد سازمانی، چگونگی رابطه یا ارتباط فرد با سازمان را مشخص می‌نماید. این افراد در نحوه‌هایی که این ارتباط یا رابطه بهبود یافته و توضیح داده می‌شود، متفاوت عمل می‌کنند. (سیدنقوی و بهارلو، ۱۳۸۸: ۵۶)

### فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

۱. بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان ارتباط وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین ساختار هنجاری با تعهد عاطفی کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.
۲. بین ساختار هنجاری با تعهد تکلیفی یا هنجاری کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.
۳. بین ساختار هنجاری با تعهد مستمر کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.
۴. بین ساختار رفتاری با تعهد عاطفی کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.
۵. بین ساختار رفتاری با تعهد تکلیفی کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.
۶. بین ساختار رفتاری با تعهد مستمر کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

### روش تحقیق

انتخاب روش تحقیق بستگی به ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد؛ بنابراین هنگامی می‌توان در مورد روش بررسی و انجام یک تحقیق تصمیم گرفت که ماهیت موضوع پژوهش، هدف و دامنه آن مشخص شده باشد (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۹: ۳۱). در این مقاله با توجه به موضوع، هدف، فرضیات و اطلاعات مربوط به آن از روش همبستگی و همخوانی استفاده شده است. اولین گام صد درصد اجرایی پس از تأیید طرح تحقیق، گردآوری اطلاعات است (سنجری، ۱۳۸۸: ۱۵۲). ابزارهای اندازه‌گیری به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: استاندارد یا میزان شده و محقق ساخته. ابزارهای استاندارد یا میزان شده به دلیل کاربردهای فراوانی که داشته‌اند در مسیر تجارب تحقیقاتی مورد اصلاح قرار گرفته‌اند، قابلیت اعتماد بالایی دارند و بیشتر مورد استفاده محققان قرار می‌گیرند. این ابزارها هم باعث صرفه جویی زیاد در برنامه تحقیق می‌شوند و هم به دلیل اعتمادی که محققان به آنها دارند، باعث افزایش اعتبار تحقیق علمی و نتیجه حاصل از آن می‌شوند (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۱۷۲).

داده‌ها را می‌توان به روشهای گوناگون در مکان‌های مختلف و از انواع مختلف منابع گردآوری کرد. روشهای گردآوری اطلاعات مشتمل بر مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی، پرسشنامه حضوری، پستی، الکترونیکی و انواع سایر فنون انگیزشی همچون آزمونهای برون فکنی می‌باشد (سکاران، ۱۳۸۰: ۱۳۲).

همچنین ابزارهای متنوع برای گردآوری داده‌ها وجود دارند که به وسیله آنها می‌توان داده‌های مورد نیاز را جمع‌آوری و ثبت نمود. در این بین می‌توان به مواردی نظیر پرسشنامه، مشاهده و بررسی اسناد و مدارک (مطالعات کتابخانه‌ای) اشاره کرد محقق برای به

دست آوردن داده‌های مورد نیاز در تحقیق باید از ابزار متناسب با آن استفاده کند و پس از آن با تحلیل پردازش و تبدیل آنها به اطلاعات، به آزمون فرضیه‌ها پردازد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۴۶).  
روش پرسشنامه ای یکی از روشهای متداول در گردآوری اطلاعات است که در امر جمع آوری اطلاعات را در سطح وسیع امکان پذیر می سازد (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۲۱۲).

### آزمون فرض

فرضیه اصلی: بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

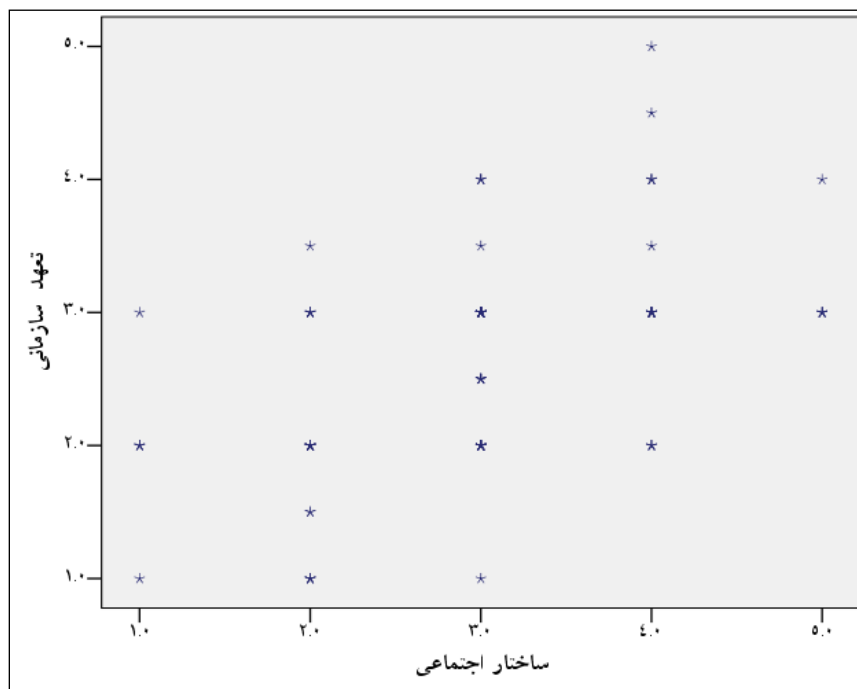
$H_0$ : بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون ( $0/000$ ) کمتر از سطح معنی داری ( $0/05$ ) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی انتظار داریم هر چه در سازمانی جنبه های تنظیم شده روابط میان افراد بیشتر باشد، وفاداری کارکنان به سازمان نیز افزایش پیدا کند.

جدول ۱: بررسی رابطه بین ساختار اجتماعی در برابر تعهد سازمانی

		تعهد سازمانی		متغیر	
نوع رابطه	اسپیرمن	کندال		فراوانی	ساختار اجتماعی
		$P$ - مقدار	ضریب همبستگی		
مستقیم		$0/000$	$0/534$	۱۰۰	$0/468$



نمودار ۱: نمودار پراکنش ساختار اجتماعی در برابر تعهد سازمانی

فرضیه فرعی اول: بین ساختار هنجاری و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.

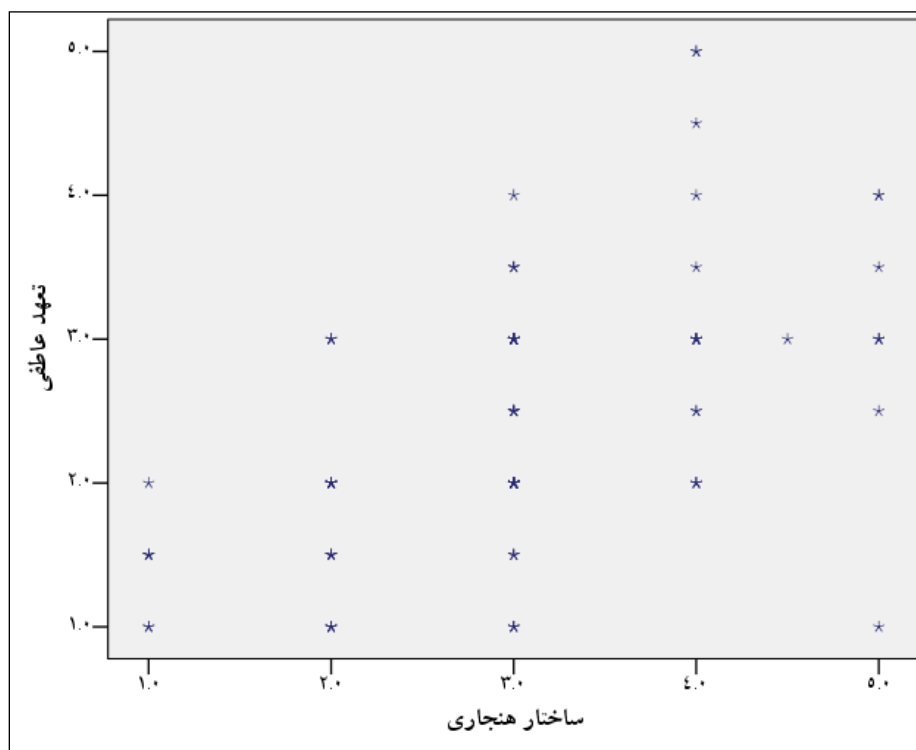
$H_0$ : بین ساختار هنجاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار هنجاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ساختار هنجاری و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی انتظار داریم هر چه ارزش ها، هنجارها و انتظارات نقش هر یک از افراد بیشتر باشد، تعلق عاطفی و حضور فعال در سازمان نیز افزایش می یابد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین ساختار هنجاری در برابر تعهد عاطفی

		تعهد عاطفی				متغیر
نوع رابطه	اسپیرمن		فراوانی	کندال		ساختار هنجاری
	$P$ - مقدار	ضریب همبستگی		$P$ - مقدار	ضریب همبستگی	
مستقیم	۰/۰۰۰	۰/۵۷۹	۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۹۵	



نمودار ۲: نمودار پراکنش ساختار هنجاری در برابر تعهد عاطفی

فرضیه فرعی دوم: بین ساختار هنجاری و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

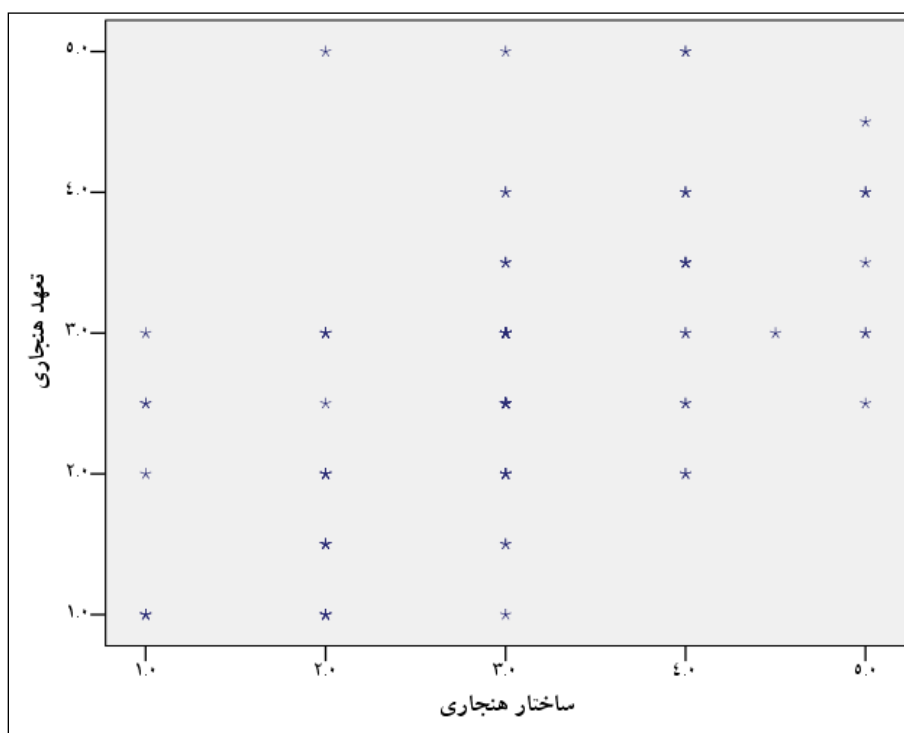
$H_0$ : بین ساختار هنجاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.



$H_1$ : بین ساختار هنجاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون ( $0/000$ ) و کمتر از سطح معنی داری ( $0/05$ ) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ساختار هنجاری و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد؛ بنابراین انتظار داریم هر چه در سازمان ساختار هنجاری بیشتر باشند، الزام کارکنان برای ماندن در سازمان نیز افزایش پیدا کند.

جدول ۳: بررسی رابطه بین ساختار هنجاری در برابر تعهد هنجاری

تعهد هنجاری		متغیر	
نوع رابطه	اسپیرمن		کندال
	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
مستقیم	$0/000$	$0/579$	$0/490$



نمودار ۳: نمودار پراکنش ساختار هنجاری در برابر تعهد هنجاری

فرضیه فرعی سوم: بین ساختار هنجاری و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.

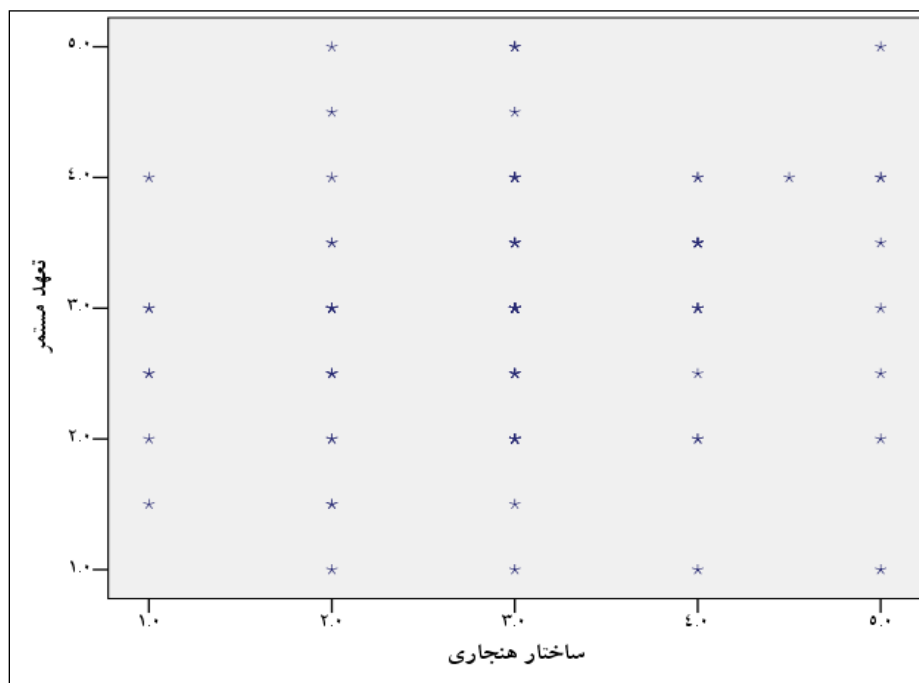
$H_1$ : بین ساختار هنجاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار هنجاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب  $(۰/۰۵۹)$  و  $(۰/۰۷۱)$  است و بیشتر از سطح معنی داری  $(۰/۰۵)$  می باشد لذا فرض صفر را نمی توان رد کرد؛ بنابراین دو متغیر ساختار هنجاری و تعهد مستمر با یکدیگر رابطه ای ندارند. این نکته به توجه به کوچک بودن ضریب همبستگی به دست آمده در جدول نیز مورد انتظار بود.

جدول ۴: بررسی رابطه بین ساختار هنجاری در برابر تعهد مستمر

		تعهد مستمر		متغیر	
نوع رابطه	اسپیرمن		فراوانی	کندال	
	ضریب همبستگی	$P$ - مقدار		ضریب همبستگی	$P$ - مقدار
فاقد رابطه	۰/۱۸۱	۰/۰۷۱	۱۰۰	۰/۰۵۹	۰/۱۵۴



نمودار ۴: نمودار پراکنش ساختار هنجاری در برابر تعهد مستمر

فرضیه فرعی چهارم: بین ساختار رفتاری و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.

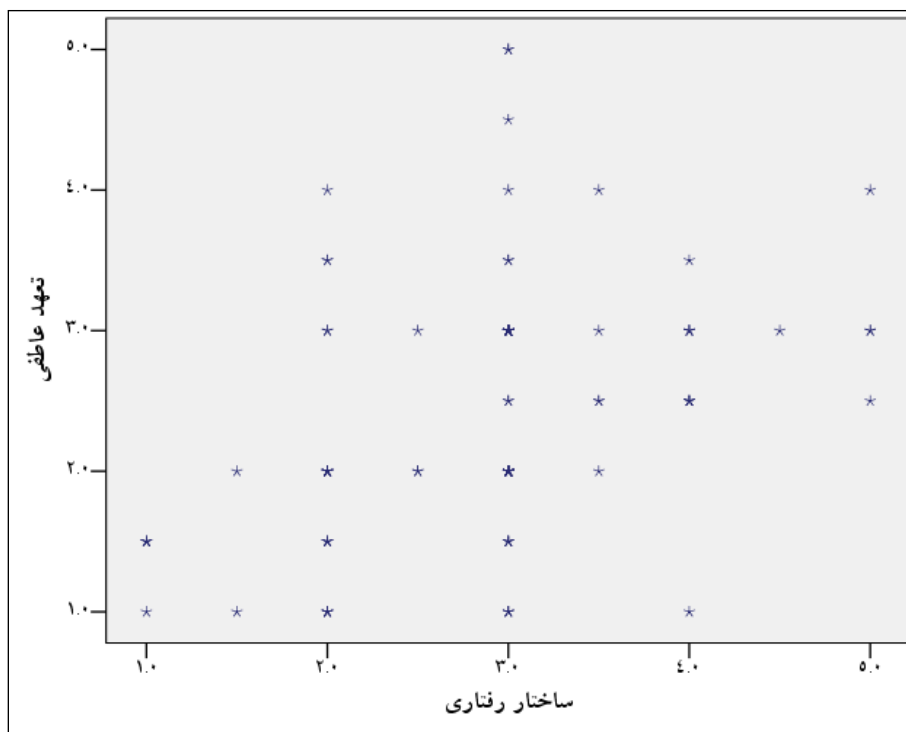
$H_0$ : بین ساختار رفتاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار رفتاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون  $(۰/۰۰۰)$  کمتر از سطح معنی داری  $(۰/۰۵)$  می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ساختار رفتاری و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی هرچه فعالیت ها، کنش های متقابل و گرایش های ساختاری بیشتر باشد، احساس یگانگی افراد با سازمان نیز افزایش می یابد.

جدول ۵: بررسی رابطه بین ساختار رفتاری در برابر تعهد عاطفی

متغیر		تعهد عاطفی			
نوع رابطه	اسپیرمن		فراوانی	کندال	
	ضریب همبستگی	$P$ - مقدار		ضریب همبستگی	$P$ - مقدار
مستقیم	۰/۴۲۸	۰/۰۰۰	۱۰۰	۰/۳۵۵	۰/۰۰۰



نمودار ۵: نمودار پراکنش ساختار رفتاری در برابر تعهد عاطفی

فرضیه فرعی پنجم: بین ساختار رفتاری و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

$H_0$ : بین ساختار رفتاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

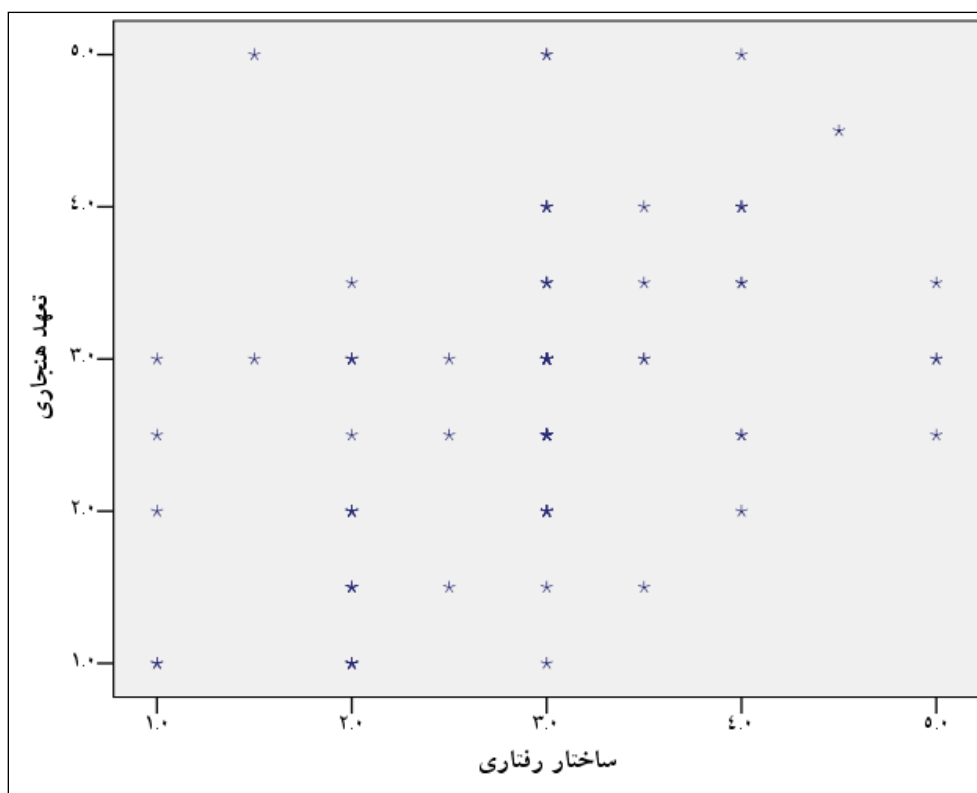
$H_1$ : بین ساختار رفتاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ساختار رفتاری و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی این رابطه از نوع مستقیم است.

جدول ۶: بررسی رابطه بین ساختار رفتاری در برابر تعهد هنجاری

متغیر		تعهد هنجاری		
نوع رابطه	اسپیرمن	فراوانی	کندال	
	ساختار			

رفتاری	ضریب همبستگی	$P$ - مقدار	ضریب همبستگی	$P$ - مقدار
مستقیم	۰/۳۸۰	۰/۰۰۰	۰/۴۵۴	۰/۰۰۰



نمودار ۶: نمودار پراکنش ساختار رفتاری در برابر تعهد هنجاری

فرضیه فرعی ششم: بین ساختار رفتاری و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.

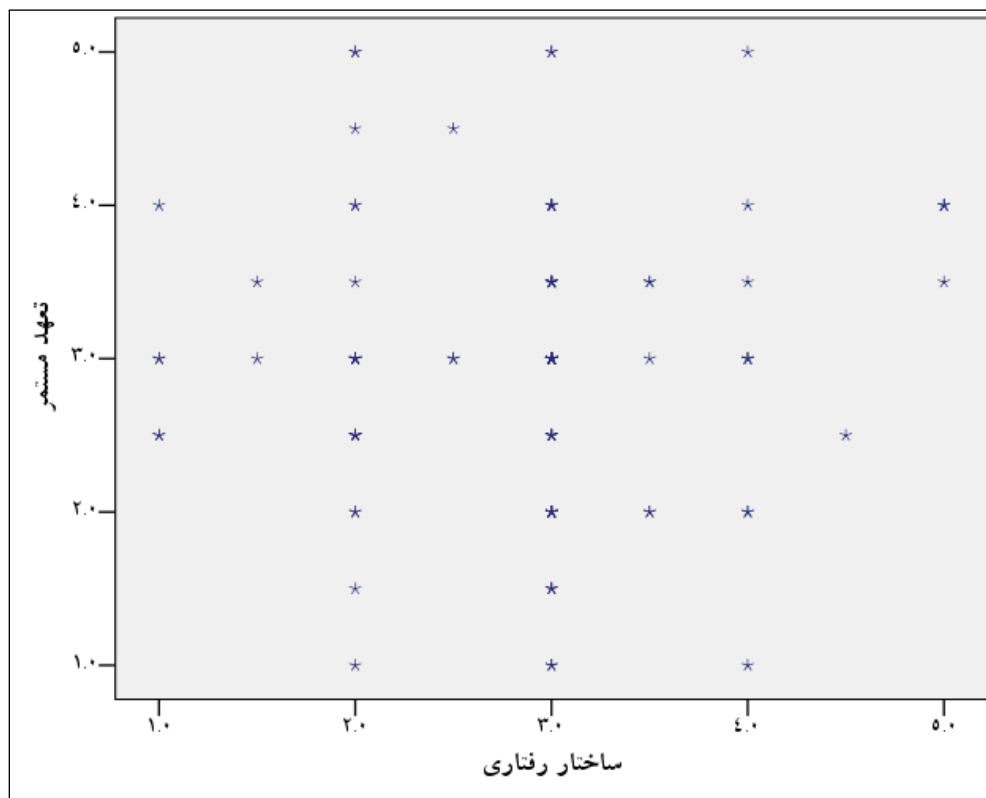
$H_0$ : بین ساختار رفتاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار رفتاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه  $P$  - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۶۵۵ و ۰/۶۷۹) بیشتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد لذا فرض صفر را نمی توان رد کرد بنابراین دو متغیر ساختار رفتاری و تعهد مستمر با یکدیگر رابطه ندارند.

جدول ۷: بررسی رابطه بین ساختار رفتاری در برابر تعهد مستمر

متغیر		تعهد مستمر		ساختار رفتاری	
نوع رابطه	اسپیرمن	ضریب همبستگی	فراوانی	کندال	
				$P$ - مقدار	ضریب همبستگی
فاقد رابطه	۰/۶۷۹	۰/۰۴۲	۱۰۰	۰/۶۵۵	۰/۰۳۶



نمودار ۷: نمودار پراکنش ساختار رفتاری در برابر تعهد مستمر

### بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی اول: بررسی رابطه بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان می باشد که بر اساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آماری بین ساختار اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم (مثبت) وجود دارد؛ یعنی هر چه سازمان دارای ساختار اجتماعی قوی تری باشد به عبارتی هرچه الگوهای تنظیم شده روابط بین افراد بیشتر باشد باعث افزایش تعهد سازمانی، یا تعلق یا وابستگی و احساس هویت و میل باطنی به ماندن و احساس الزام اخلاقی برای ماندن در سازمان نیز بیشتر می شود.

در توضیح و تفسیر این نتیجه از لحاظ تئوریک می توان بحث کرد.

طی سالهای گذشته مطالعات متعددی برای بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و راههای افزایش آن صورت گرفته است. نتایج حاکی از آن است که تئوری کلی برای این وجود ندارد. برای سازمانها وجود نیروهای انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل خود فعالیت کند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا بردن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تاخیر و ترک خدمت می شود بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می آورد. (رضائیان و کشته گر، ۱۳۸۷: ۲۸). نتیجه ای که محقق از تجزیه و تحلیل آماری در مورد فرضیه اول به دست آورد با تحقیقات مودی و همکاران (۱۹۸۲) و خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) و شلدون (۱۹۷۱) همسو می باشد.

در مورد فرضیه فرعی اول نتایج نشان داد که بین ساختار هنجاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

در مورد فرضیه فرعی دوم نتایج نشان داد که بین ساختار هنجاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

در مورد فرضیه فرعی چهارم نتایج نشان داد که بین ساختار رفتاری و تعهد عاطفی در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

در مورد فرضیه فرعی پنجم نتایج نشان داد که بین ساختار رفتاری و تعهد هنجاری در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود دارد.

از آنجایی که ساختار هنجاری از مولفه های ارزش ها و هنجارها و نقش ها تشکیل شده و در تحقیقات توسط دانشمندان از جمله ماتيو در سال ۱۹۹۱ صورت گرفت نشان داد که نقش ها از جمله پیش شرطهای ایجاد تعهد سازمانی بوده و در تحقیق دیگری که توسط ماتيو و زاجاک در سال ۱۸۹۱ صورت گرفت وضعیت نقش را یکی از مقدمات ایجاد تعهد بیان کردند (دهقانپور، ۱۳۸۸: ۳) و از آنجایی که ارزش ها زیر بنای هنجارها، نهادها و ساخت اجتماعی را تشکیل می دهند. چهارچوبه ای هستند برای مشروع ساختن رفتارهای انسانی (قرائی مقدم، ۱۳۷۴: ۲۰۰) و از مزایای وجود ارزش ها ایجاد تعهد، راهنمای واکنش سازمان در زمان بحران و مزیت رقابتی در بازار استخدام است (هاید و ویلیامسون، ۲۰۰: ۱۶) بنابراین با ایجاد ارزشهای بهبود مستمر، پذیرش اهداف خاص، کشف حقیقت و هنجارهای کار تیمی، روحیه انتقاد پذیری و ترجیح منافع سازمانی بر شخصی و مشخص کردن حوزه مسئولیت و دامنه فعالیت هر شغل و همچنین از آنجایی که اگرگرایش سازمان به سمت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها زیادتیر باشد (عزیزی و استرون، ۱۳۸۸: ۳) می توان زمینه را جهت تعلق و وابستگی و احساس هویت و میل باطنی به ماندن و کارکنانی که احساس می کنند به طور وسیعی از طرف سازمان مورد حمایت قرار می گیرند، به احتمال خیلی زیادی یک نوع احساس تکلیف را در خود برای پاسخ دادن به این حمایت سازمانی، ایجاد خواهند نمود. مطابق با بحث توصیه می شود سازمان و واحدهای مربوطه و بویژه مدیران سازمان در راستای حمایت از کارکنان خود بر بیابند از طریق ایجاد ارزش ها، هنجارها و شرح شغل به طور روشن در میان کارکنان بر انگیزند تا این نوع احساس تکلیف را بصورت بیشتری، احساس الزام اخلاقی ماندن در سازمان را در میان کارکنان افزایش داد.

در مورد فرضیه فرعی سوم نتایج نشان داد که بین ساختار هنجاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

در مورد فرضیه فرعی چهارم نتایج نشان داد که بین ساختار رفتاری و تعهد مستمر در نیروی انتظامی شهرستان کرمان رابطه وجود ندارد.

در مورد عدم وجود رابطه بین این مولفه ها و تعهد مستمر می توان اینگونه توضیح داد که: از آنجایی که ویژگیهای ساختاری از جمله پیش زمینه های تعهد سازمانی است لذا افراد می توانند در مورد ادامه فعالیت در سازمان و عدم ترک به دلیل زینهایی که از ترک سازمان نصیب فرد می شود و با توجه به این که تعهد مستمر بیان کننده هزینه های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است. به همین علت هر چه فرصت های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه گذاری های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود و علاوه بر آن به دلایل زیادی علاوه بر سازمانی باشد مانند فشارهای که از خارج از سازمان به وی وارد می شود می توانند تصمیماتی بگیرند که گاهی با وجود قویترین ساختارهای اجتماعی (رفتاری و هنجاری) نتوان جلوی آن را گرفت.

## پیشنهادات

- نحوه فعالیت در این سازمان که از جمله سازمانهای دولتی می باشد به صورتی است که کارکنان نمی توانند از استقلال و آزادی عمل کامل برخوردار باشند چرا که فعالیتها براساس دستور العمل هایی است که از جانب دولت تعیین شده و آنها تنها مجری آن هستند، بنابراین فعالیتها یا براساس دستورالعملهای خاص یا زیر نظر سرپرست مستقیم هر بخش صورت می گیرد اما با دادن آزادی عمل در چگونگی انجام وظایف کاری و همچنین فراهم آوردن موقعیتهایی که موجب افزایش ابتکار فردی و خلاقیت و مشارکت در کارکنان شود، می تواند در بالا بردن تعهد کارکنان بسیار موثر باشد.

- بالا بردن تعهد عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان.

- بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار.

- اهمیت وظیفه به مبانی و اعتقادات فکری هر فرد بستگی، عامل خارجی و دور از کنترل سازمان محسوب می شود. در این رابطه گزینشهای اولیه برای استخدام، مناسب ترین افراد متناسب با ارزشهای سازمانی می توانند شیوه هایی برای همونوا کردن افراد با ارزشهای سازمان محسوب شوند. در این صورت می توان اطمینان نسبی حاصل شود که وظایف سازمانی از جانب اعضا با ارزش تلقی شوند.

- محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد برای انجام شغل.

- تاکید بر جنبه هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می شود.

- زمانی که این احساس در کارکنان به وجود آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده است، یک نوع احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد، لذا در این راستا توصیه می شود که سازمان با آگاه نمودن کارکنان از میزان هزینه هایی که صرف انجام آموزشها و آماده سازی آنها در راستای بهبود عملکرد کاریشان می شود این احساس تکلیف را برای ماندن و ادامه فعالیت در سازمان برای جبران خدمات ایجاد نماید.

- به علت گسترده بودن فعالیت ها و وظایف نمی توان انجام یک فعالیت را از ابتدا تا انتها به یک کارمند

محول کرد بلکه هر کارمند مسئول انجام بخشی از کار میباشد و برای حفظ یکپارچگی فعالیتی که انجام می شود می توان برای آن فعالیت یک گروه کاری تشکیل داد تا ضمن ایجاد و حفظ هویت وظیفه، افراد بتوانند درک واضح و روشنی از کل فعالیت مورد نظر بدست آورند.

## منابع

۱. ابطحی، س. ح. و مولایی، ن. (۱۳۸۶)، رفتار سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۷.
۲. ابطحی، س. ح. و عابسی، س. (۱۳۸۶)، توانا سازی کارکنان، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، کرج.
۳. اسکندری، م. و مهدوی، م. و محمدیان، ی. (۱۳۹۱)، بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از دانشگاه های کشور، فصلنامه علمی دفتر توسعه آموزش، سال نهم، شماره ۳۴، ص ۳۵-۳۸.
۴. امیر نژاد، س. و غلام پور، م. و طالب پور، م. (۱۳۹۱)، بررسی میزان تعهد مدیران در اجرای استراتژی سازمانهای ورزشی، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۳، ص ۷۹-۹۲.
۵. دلاور، علی. (۱۳۸۳). روشهای تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران.
۶. رایینز، اس. پی. (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی جلد دوم رفتار گروهی، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، تهران.
۷. رایینگتن، ا. و واینبرگ، م. (۱۳۹۰)، رویکردهای نظری هفتگانه در بررسی مسائل اجتماعی، ترجمه رحمت اله صدیق سروستانی، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.

۸. رحمان سرشت، ح. (۱۳۸۶)، تئوری های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۹. رضائیان، ع. (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، تهران.
۱۰. سید حسینی، س. ع. و اسکندری، م. و شایق، ص. (۱۳۹۰)، بررسی میزان تعهد سازمانی پاوران سازمان پدافند غیر عامل کشور، فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۲۰، ص ۱۰۳-۱۳۰.
۱۱. سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۸)، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه های مدیریت و سازمان جلد دوم، نگاه دانش، تهران.
۱۲. شریفی، س. (۱۳۹۰)، اهمیت تعهد در رفتار سازمانی، ماهنامه ارتباط علمی، شماره ۱، جلد ۲۱، ص ۱-۱۲.
۱۳. عمیدی، ع. (۱۳۸۵)، نظریه نمونه گیری و کاربردهای آن جلد اول، انتشارات امین، تهران.
۱۴. طراویان، م. (۱۳۸۵)، ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره دهم و یازدهم، ص ۱۰۵-۱۲۰.
۱۵. فرهنگ، ع. و حسین زاده، ع. (۱۳۸۸)، نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی. <http://www.modiryar.com/theorists-management>
۱۶. فرهنگ، ع. و حسین زاده، ع. (۱۳۸۴)، دیدگاه های نوین در مورد تعهد سازمانی. نشریه ماهنامه مدیریت تدبیر، شماره ۱۵۷.
۱۷. کوئن، ب. (۱۳۸۴)، درآمدی به جامعه شناسی، توتیا، تهران.
۱۸. گلشن فومنی، م. ر. (۱۳۸۸)، جامعه شناسی سازمان ها و توان سازمانی ۱، انتشارات دوران، تهران.
۱۹. لطفی فروشانی، ن. (۱۳۹۰)، بررسی دیدگاه های مختلف در مورد تعهد سازمانی، خدمات انفورماتیک.
۲۰. مهداد، ع. و دهقان، ا. و گلپر، م. و شجاع، ع. (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه های سلامت روان شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم، نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی، دوره ۱۳، شماره ۲، ص ۷۱-۸۰.
۲۱. هویدا، ر. و جمشیدیان، ع. و مختاری فر، ح. (۱۳۹۰)، رابطه جامعه پذیری سازمان و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان، نشریه جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره ۳، ص ۶۳-۸۲.
22. Armstrong, M., (2006 ), Human Resource Management Practice, London and Philadelphia: Kogan page, Tenth edition.
23. Chang, H.& Chi, N.& Miao, M., (2006), Testing the relationship between three-component organizational / occupational commitment and organizational /occupational turnover intention using a non-recursive model, Journal of Vocational Behavior 70, pp 352-368.
24. Meier, J.D., (2007 ), Organizational Values, Sources of insight.
25. <http://sourcesofinsight.com/organizational-values/>
26. Teal Trust, (2012 ), The Value of Organizational Values.
27. <http://www.teal.org.uk/mat/page6.htm>
28. Rosenbach, W. E. , (2004 ), Work Values Inventory.
29. <http://pace.leadingandfollowing.com/OBQ.htm>
30. Stanleigh, M., (2010), How to Make Your Organization's Values and Principles More Effective.