

بررسی رابطه بین انسجام گروه‌های نظامی و تأثیر آن بر تعهدات سازمانی (مورد مطالعه: هنگ مرزی گرمی)

سید شاهین اسمعیلی^۱، حسین علی پور^۲، سیروس اکبرزاده^۳، رحیم خزایی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۲۰

صفحه: ۲۷-۱

چکیده

پژوهش حاضر با تأکید بر اینکه انسجام نیروهای نظامی متعهد رکن اصلی سازمان‌های نظامی است، درصدد بررسی و سنجش رابطه علی-تبیینی میان انسجام گروه‌های نظامی و تأثیر آن بر تعهدات شغلی و سازمانی نیروهای نظامی است. جامعه آماری این پژوهش را ۷۰ نفر از مدیران، فرماندهان و جانشینان واحدهای ستادی و عملیاتی هنگ مرزی گرمی تشکیل می‌دهند. برای سنجش رابطه فوق و به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه در دو بعد انسجام گروهی و تعهدات سازمانی بهره گرفته شده است. پرسشنامه انسجام گروهی با مشورت اساتید حوزه جامعه‌شناسی در ۵ شاخص مجزا تنظیم گردید که ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۱ به دست آمد. برای سنجش تعهد سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر که توسط جاروس بازننگری گردیده، بهره گرفته‌ایم که پایایی این ابزار نیز ۰/۷۲ است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش تحت تأثیر رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون، مبین آن است که از یک سو میان سنوات خدمت، بردباری و خودتنظیمی با تعهدات سازمانی و همچنین میان انسجام گروه‌های نظامی با تعهدات عاطفی و مستمر سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و از سویی دیگر میان طیف درجات نظامی، واحد

۱. سرهنگ ستاد و کارشناس ارشد «فرماندهی و مدیریت نظامی»

۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد علوم مرزبانی دانشگاه علوم نظامی،

ایمیل: Hosein.alipour2016@Gmail.com، تلفن: ۰۹۱۴۹۵۷۶۵۲۲

۳. مدیر تحقیقات و کارشناس امور رایانه.

۴. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی توسعه.

خدمت و هم‌دلی گروه‌های نظامی با تعهدات سازمانی و همچنین میان انسجام گروه‌های نظامی با تعهدات هنجاری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: هم‌دلی، انسجام، انسجام گروهی، گروه‌های نظامی، تعهدات سازمانی.

مقدمه و بیان مسئله:

هرچند امروزه تجهیزات و ابزارآلات نظامی در کلیه واحدهای نظامی پیشرفته و مدرن به عنوان رکن دوم یک ارگان نظامی لحاظ می‌شوند ولی آنچه در این میان از اهمیت وافری برخوردار است، افراد تشکیل‌دهنده یک سازمان نظامی است. به واسطه همین عامل اساسی است که ما توانستیم در طول هشت سال دفاع مقدس، مرزوبوم کشور خود را در برابر هجمه عظیم و سنگین تجهیزات پیشرفته نظامی کشورهای مختلف حفظ نماییم. لذا درک روابط متقابل انسان در محیط‌های نظامی و تلاش برای فهم و تبیین کنش‌های درون‌سازمانی این افراد و گروه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که مستلزم مطالعات عمیق و تخصصی جامعه‌شناسان و روان‌شناسان نظامی است.

در این زمینه آنچه بدیهی به نظر می‌رسد این است که درک روحیه و عملکرد نیروهای نظامی ارتباط مستقیمی با مجموعه «روابط درون‌گروهی» این نیروها دارد و مفهومی که در این میان از اهمیت بسزایی برخوردار است، «انسجام گروهی» نیروهای نظامی است. این بعد در رابطه با فعالیت نیروها و یگان‌های واقع در حوزه مرزبانی کشور با توجه به موقعیت استراتژیک ایران و همچنین سبک خاص زندگی این نیروها در برخی از نقاط کشور، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. لذا لازم است که انسجام گروه‌های مذکور همواره مورد ارزیابی قرار گرفته و تقویت گردد. یک گروه منسجم نظامی، «گروهی است که همانند یک سیستم عمل می‌نماید و افراد آن علاوه بر اینکه به توانایی‌های هم‌زمان خود اعتقاد و اعتماد دارند و به صحت و سلامتی یکدیگر توجه می‌کنند، احساس هویت و حمایت اجتماعی نیز نسبت به یکدیگر دارند» (لباک، ۱۹۹۰).

در کنار مفهوم انسجام گروه‌های نظامی، بحث تعهد سازمانی نیز یک مسئله اساسی در تحقیقات مرتبط با یگان‌های نظامی بشمار می‌رود که در دهه‌های اخیر جزء یکی از مهم‌ترین چالش‌های پژوهشی به شمار می‌رود. به همین جهت پژوهش حاضر با مهم قلمداد کردن انسجام روابط گروهی یگان‌های نظامی و رزمی، درصدد مطالعه و بررسی

رابطه بین انسجام گروهی نیروهای نظامی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی این افراد با تمرکز بر هنگ مرزی گرمی است.

در این راستا سؤال محوری پژوهش حاضر این است که آیا وجود «انسجام گروه‌های نظامی» بر تعهدات سازمانی‌شان مؤثر واقع می‌شود؟ در این صورت کدام یک از شاخص‌های انسجام گروهی بیشترین تأثیر را بر تعهدات سازمانی می‌گذارند؟

مبانی نظری پژوهش

همدلی، انسجام اجتماعی و انسجام گروهی:

موضوع پژوهش حاضر در ابتدا با توجه به سیاست‌های کلی نظام تحت عنوان سال «دولت، ملت، همدلی و هم‌زبانی»، بررسی رابطه بین همدلی گروه‌های نظامی و تعهدات سازمانی بود که با توجه به عمیق‌تر شدن در موضوع مشخص گردید که در مباحث جامعه‌شناختی همدلی تحت عنوان مفاهیم کلی‌تری همچون؛ انسجام یا همبستگی قرار دارد. از این رو در این پژوهش همدلی را به صورت کلی تحت عنوان انسجام و به صورت تخصصی‌تر به عنوان یکی از مؤلفه‌های جزئی‌تر انسجام در نظر گرفته و مورد بررسی قرار خواهیم داد. لذا برای دقیق‌تر شدن موضوع در ادامه به تشریح هر یک از مفاهیم مطروحه خواهیم پرداخت و نهایتاً در بخش روش‌شناختی تعاریف عملیاتی هر یک از مفاهیم را ارائه خواهیم نمود.

نخستین فردی که به صورت علمی «Empathy» یعنی «همدلی» را در روان‌شناسی معرفی وارد نمود، ادوارد برادفورد تیچنر^۱ روان‌شناس آمریکایی بود که در سال ۱۹۲۰ این واژه را برگزید (گلمن، ۱۳۸۶). وی که شاگرد مکتب علوم تفهمی ویلهم دیلتای بود با اثرپذیری از هرمنوتیک روش‌شناختی دیلتای، بحث همدلی را مطرح کرد. در مکتب تفهمی دیلتای، فهم در علوم فرهنگی یا علوم انسانی مبتنی بر درک درونی مشترک انسان‌ها بود. به همین دلیل است که تیچنر این واژه را در روان‌شناسی ساختارگرا خود

^۱ E.B.Tchener

برجسته ساخته است و همدلی را تحت عنوان «به احساس کسی وارد شدن» تعریف کرده است. بعدها نظریه پردازان زیبایی شناختی، همدلی را به مفهوم توانایی ادراک تجربه ذهنی فرد دیگر مطرح کردند (گروهی از نویسندگان، ۱۳۹۴).

همدلی که در بطن خود افزایش پاسخ همدلانه و فهم دیدگاه دیگری را در پی دارد، در تعریف دیگری «به عنوان نیرویی برای محقق ساختن اهداف و برنامه‌های سازمان و کارآمدترین دلیل برای رشد شخصی و روابط انسانی و ارتباط با دیگران» در نظر گرفته شده است. در تمام مفهوم‌پردازی‌ها از واژه همدلی همواره دو مؤلفه به‌طور ثابت وجود دارد:

- ۱- واکنش عاطفی به دیگری که شامل اشتراک در حالات هیجانی آن فرد می‌شود و
- ۲- ظرفیت شناختی برای دریافت دیدگاه دیگری درحالی که «خود» و «دیگری» متمایز می‌مانند (همان)

اما انسجام که واژه‌ای کلی‌تر از همدلی است به لحاظ مفهومی، دربرگیرنده احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که از اراده و آگاهی مشترکی برخوردار می‌باشند. درواقع این مفهوم دربردارنده یک معنای اخلاقی است که متضمن وجود التزام متقابل است. درواقع همبستگی و انسجام، مبین شرایطی است که بر مبنای آن اعضاء در سطح یک گروه یا جامعه به یکدیگر وابسته و به‌طور متقابل نیازمند یکدیگر هستند (بیرو، ۱۳۷۵).

در تعریف جامع‌تری که در این رابطه وجود دارد، آورده شده است که انسجام اجتماعی به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن اجزاء تشکیل دهنده جامعه به گونه‌ای به یکدیگر وصل می‌شوند که یک کل معنادار و مؤثر را به وجود می‌آورند؛ به‌عبارتی دیگر، انسجام اجتماعی نوعی از ترتیبات اجتماعی است که تضمین می‌کند افراد، نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های مختلف اجرایی در سطوح مختلف به اشتراک ذهنی (مدل‌های ذهنی مشترک) برسند، قابلیت همکاری با یکدیگر را داشته باشند، به

قوانین احترام بگذارند، از امکانات جامعه استفاده کنند و در مقابل، توانایی‌های خویش را بر اساس توانمندی‌های چندگانه بازشناسی و پرورش دهند و در اختیار جامعه بگذارند. چراکه این امر به نوبه خود توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های جامعه را به بار می‌آورد (گاردنر، ۲۰۰۵ به نقل از کریمی موغاری و همکاران، ۱۳۹۳).

عموماً زمانی که سخن از انسجام به میان می‌آید مفهوم انسجام اجتماعی به ذهن متبادر می‌گردد که با یکی از مفاهیم کلیدی این پژوهش یعنی «انسجام گروهی» تشابه بسیار زیادی دارد. فرهنگ جامعه‌شناسی آلموند کولین انسجام اجتماعی را توافق افکار، احساسات و اعمالی توصیف می‌کند که وحدت یک گروه یا جامعه را مشخص می‌کند (پترز، ۲۰۰۹). انسجام اجتماعی در این معنا، در واقع احساس همبستگی، پیوند و تعهد عاطفی است که اعضاء جامعه نسبت به یکدیگر دارند. این برداشت از انسجام که به برداشت روان‌شناسان اجتماعی از این مفهوم نزدیک است، عمدتاً به صورت احساس نزدیکی عاطفی با افراد دیگر تعریف می‌شود (صالحی امیری و دولت‌آبادی، ۱۳۸۸). در نهایت می‌توان گفت که انسجام اجتماعی بر توافق جمعی میان اعضاء یک جامعه دلالت دارد؛ به عبارتی انسجام در کل ناظر بر میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنشگران، گروه‌ها و خرده‌فرهنگ‌های تمایز یافته است (افروغ، ۱۳۷۸).

اما تحقیق علمی بر روی مفهوم انسجام گروهی تقریباً از اواسط دهه ۱۹۵۰ با کارهای فستینگر^۱ و همکارانش آغاز شد. آن‌ها انسجام گروهی را به عنوان نیرو یا جاذبه‌ای تعریف کردند که موجب بقاء فرد در گروه می‌شود. در اواسط دهه ۱۹۶۰ انسجام گروهی توسط لوت^۲ تحت عنوان «جاذبه بین فردی»^۳ تعریف شد و بعد از آن تا اواخر دهه ۱۹۹۰ مدل‌های چندبعدی متعددی از جمله مدل چندبعدی کارن و مدل «دووجهی عمودی و افقی»، از این مفهوم ارائه گردید (متینی صدر، ۱۳۸۸).

1. Festinger

2. Lott

3. Inter Personal Attraction

انسجام گروهی جایگاه ویژه‌ای در نظریه‌های پویایی گروه دارد و بدیهی است که گروه منسجم‌تر، اثربخشی، موفقیت، بازدهی و بهره‌وری بیشتری دارد. این نوع انسجام به‌عنوان تمایل کل گروه برای خود بودن و از هم نپاشیدن و همچنین تمایل اجزاء آن برای دارا بودن وحدت، تعریف شده است. در حقیقت درجه انسجام هر گروه نشان‌دهنده میزان مقاومت اجزاء یک گروه در مقابل نیروهای خارجی‌ای است که درصدد جداسازی افراد گروه می‌باشند (همان).

به‌طور کلی می‌توان گفت که انسجام گروهی که ذیل عناوین چون؛ چسبندگی گروهی، اتحاد گروهی و یکپارچگی گروهی آورده می‌شود عبارت است از؛ نیرویی که افراد گروه را به هم نزدیک می‌سازد و اجازه نمی‌دهد آن‌ها متفرق و پراکنده شوند. انسجام گروهی دارای دو بعد کلی است:

- بعد هیجانی و عاطفی

- بعد عملکردی

بعد هیجانی ناشی از احساس همبستگی و اتصال اعضاء گروه است و بر مؤلفه تمایل اعضاء گروه مبنی بر گذران وقت با یکدیگر تأکید دارد.

بعد عملکردی نیز اشاره به کیفیتی دارد که اعضاء گروه تمایل دارند تا در رسیدن به اهداف گروه مشارکت و تلاش نمایند و بر این امر تأکید دارد که اعضاء گروه تا چه حد احساس همکاری و وحدت دارند تا در دستیابی به اهدافشان تحقق یابند (بیل و همکاران، ۲۰۰۳).

انسجام گروهی در رویکردهای سازمانی نه تنها بر عملکرد فردی و جمعی افراد گروه تأثیرگذار است بلکه جنبه‌های دیگری از رفتار اجزاء گروه از قبیل؛ رضایت شغلی، تغییر تمایلات و سلايق افراد و حتی انگیزه‌های درونی را تحت شعاع قرار می‌دهد. همچنین انسجام گروهی منجر به تشکیل هویت گروهی می‌شود که در اثر محدودیت‌های فردی

وارد شده بر افراد در کنار زندگی جمعی ناخودآگاه افراد گروه به وجود می‌آید (گری فیت، ۲۰۰۲).

در زمینه نظامی، انسجام گروهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و به دلیل اهمیتی که از جنبه نظری و عملی وجود داشته، تحقیقات بسیاری در این خصوص صورت گرفته است (متینی صدر، ۱۳۸۸). در بیشتر تحقیقات صورت گرفته ابعاد عاطفی و عملکردی انسجام گروهی مدنظر قرار گرفته و از آن تحت عنوان انسجام افقی^۱ (انسجام بین هم‌زمان) و انسجام عمودی^۲ (روابط با فرماندهان و سلسله‌مراتب) نام برده شده است. مثلاً مک کان^۳ در یک تحقیق کنترل‌شده اثر «ارتباط تصحیح‌شده بین فردی» میان اعضاء یک گروه نظامی با یکدیگر و نیز با فرمانده و سازمان را در ارتقای انگیزه برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌های جنگی بسیار چشمگیر و مؤثر می‌بیند. در واقع اهمیت انسجام گروهی بخصوص انسجام افقی زمانی بیشتر می‌شود که بدانیم این انسجام روی عملکرد جمعی و عملکردی فردی افراد گروه تأثیر بسزایی می‌گذارد (اولیور و همکاران، ۱۹۹۹).

در خصوص این‌گونه تحقیقات، انستیتوی پژوهشی والتر رد^۴ پژوهش جامعی دربارهٔ اداره یگان‌های رزمی ارتش در امریکا انجام داده است که دربرگیرنده نتایج مهمی است. این تحقیق به بررسی ۵۰ گردان عادی و بیش از ۸۰ گردان رزمی پرداخته که برای اجرای آن ۱۶۵۰ مصاحبه و ۲۶۰۰۰ پرسشنامه تکمیل گردیده است. در پایان این تحقیق مفهوم نظری «آمادگی روان‌شناختی برای نبرد» مطرح گردیده است که شامل پنج بعد؛ انسجام افقی، انسجام عمودی، روحیه فردی، اعتماد به توانایی گروه و اعتماد به فرماندهان است که بر طبق نتایج پژوهش، تمامی این عوامل آثار استرس را کاهش و

1. Horizontal Cohesion

2. Vertical Cohesion

3. Mac Coun

4. Walter Reed

تعدیل می کنند و باعث افزایش امنیت نیروها و بقای آنان در محیطها و یگانهای نظامی می گردند (متینی صدر، ۱۳۸۸).

تعهد سازمانی:

در تحقیقات انجام شده درباره سازمان، سه نگرش عمده بیشترین توجه را از سوی محققان به خود جلب کرده اند. این سه نگرش عبارت اند از: ۱- رضایت شغلی^۱ ۲- وابستگی شغلی^۲ و ۳- تعهد سازمانی^۳ (رکنی نژاد؛ ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر تعهد سازمانی به دلیل جامعیتی که در بطن خود دارد، به طوری که رضایت و وابستگی شغلی را نیز در لفافه به همراه دارد، به عنوان متغیر وابسته انتخاب گردیده است.

در توضیح اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را مدنظر قرار دهد دلایل زیادی وجود دارد. اولاً باید اذعان داشت که تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند، ناراضی باشند که در این صورت آنها شغل های مشابهی را در محیط های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمت های رستورانها ممکن است احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰)؛ ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور به موقع بر سر کار و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳ می یر و همکاران، ۱۹۹۳، مودی و همکاران، ۱۹۹۱؛ به نقل از متینی صدر، ۱۳۸۸).

عموماً تحقق اهداف سازمانی مستلزم همکاری و هماهنگی کلیه عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر علت وجودی سازمان را در بر می گیرد و به آن معنا و مفهومی

1. Job Satisfaction

2. Job Involvement

3. Organizational Commitment

خاصی می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تری از سایر عوامل دارد که باید به آن به‌عنوان یک عامل ذی‌شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی بیش از سایر عوامل توجه شود. تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان تحت عنوان یک کل دلالت دارد و مستلزم پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان، عضویت دائمی در سازمان و وفاداری به آن است. بر اساس این رویکرد «فردی که به‌شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد» (ساروقی، ۱۳۷۵). از نظر استرون تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان و نه شغل خاص، که در آن مشغول به کار است. از این‌رو در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۲).

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد وجه اشتراک اکثر تعاریف مطروحه در باب تعهد سازمانی این است که تعهد یک حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند که به‌طور ضمنی تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵). ریچرز یکی از اولین محققان درباره بحث تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی زمانی بهتر درک شوند که آن‌ها را مجموعه‌ای از تعهدات در نظر بگیریم. به اعتقاد وی کارکنان می‌توانند تعهدات گوناگونی را با توجه به اهداف و ارزش‌های گروه در درون سازمان تجربه کنند. لذا در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه آنچه از اهمیت وافری برخوردار است درک کانون‌های تعهد است. ریچرز تعهد به مدیریت خوب، سرپرستان، گروه کار و همکاران را از جمله کانون‌های اساسی تعهدات سازمان می‌داند و معتقد است که کارکنان می‌توانند با این کانون‌ها، بر مبنای درجه انطباق با اهداف و ارزش‌هایشان نسبت به سازمان متعهد گردند (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳).

در رابطه با رویکردهای متفاوت در خصوص تعهد سازمانی باید اذعان داشت که رویکرد آلن و می‌یر در این رابطه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. به صورتی که در حال حاضر مدل سه‌تکه‌ای تعهدات سازمانی آلن و می‌یر با توجه به استفاده گسترده و دقت مقیاس‌هایش تبدیل به مدل اصلی مطالعات سازمانی شده است (جاروس؛ ۲۰۰۷). آنان معتقدند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱).

از این رو برای سنجش میزان تعهد سازمانی میدان پژوهشی حاضر نیز از این مدل و بازنگری‌هایی که توسط محققین دیگری (جاروس، ۲۰۰۷) در رابطه با آن صورت گرفته، استفاده نموده‌ایم. لذا برای درک جزئیات مدل در ادامه به تشریح جامع‌تر آن می‌پردازیم.

تعهد سازمانی از منظر آلن و می‌یر به‌عنوان نیروی قلمداد می‌شود که شخص را در یک مسیر مشخص کاری مرتبط به یک یا چند هدف، مقید می‌کند. آنان معتقدند که تعهد، دربرگیرنده دو عنصر عاطفی و شناختی است. عنصر شناختی به‌عنوان شرایط رفتاری و مبنای تعهد بشمار می‌رود و عنصر احساسی، شامل هر احساسی است که طرز فکر خاصی را در ذهن تداعی می‌کند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۳).

تعهد سازمانی از منظر آلن و می‌یر دارای سه جزء عمده ذیل است:

۱- تعهد عاطفی^۱: که دربردارنده پیوند عاطفی کارکنان با سازمان است. به‌طور کلی تعهد عاطفی در بطن خود واجد این بار معنایی است که فرد خود را از طریق سازمانی که در آن مشغول بکار است به دیگران معرفی نماید.

۲- تعهد مستمر^۲: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌نماید. در این رابطه فرد خود را با این پرسش به چالش می‌کشد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد

^۱. Affective commitment

^۲. Continuance commitment

می‌باشند کسانی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان نیاز آن‌ها به ماندن در همان سازمان را توجیه می‌کند.

۳- تعهد هنجاری^۱: در رابطه با این نوع تعهد کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان التزام به عمل و کاری است که دارای بار هنجاری و ارزشی است (لوتانز، ۲۰۰۸).

تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که تعهد سازمانی از یک سو با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی رابطه مستقیمی دارد و از سویی دیگر تعهد سازمانی با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان رابطه معکوسی دارد. باید اذعان داشت که ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری متفاوت است. بدین صورت که کارکنانی که دارای تعهد عاطفی قوی هستند، در سازمان می‌مانند چرا که خواهان حضور و ماندن در سازمان هستند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند، می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و آن‌هایی که تعهد تکلیفی قوی دارند در سازمان می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند باید بمانند (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸).

روش‌شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر یک تحقیق علی - تبیینی است که با توجه به گردآوری داده‌ها در یک مقطع زمانی از روش پیمایش استفاده کرده است. از این رو در راستای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از ابزار پرسشنامه، برای سنجش و ارزیابی متغیرهای اصلی تحقیق یعنی؛ انسجام گروهی و تعهدات سازمانی بهره گرفته شده است. برای سنجش متغیر انسجام گروهی اقدام به شاخص سازی در پنج مقوله مجزا نموده‌ایم که مجموعاً دربرگیرنده ۲۵ گویه در قالب طیف لیکرت است. همچنین هر کدام از گویه‌ها در قالب این طیف با پنج

^۱. Normative commitment

گرایش کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم، به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده‌اند.

در ذیل تعریف عملیاتی هر یک از این مقولات آورده شده است:

۱- همدلی گروهی: در پژوهش حاضر همدلی علاوه بر آنکه به عنوان نیرویی برای پیشبرد اهداف و برنامه‌های گروه تعریف شده است به معنای، «خود را در جای دیگری گذاشتن به منظور توانایی تجربه و درک آنچه دیگری احساس می‌کند» قلمداد می‌شود.

۲- وفاداری گروهی: میزان تمایل به وفاداری و تعهد متقابل در مقابل بی تفاوتی نسبت به همکاران توسط این مقوله موردسنجش قرار گرفته است.

۳- وابستگی عاطفی گروهی: عواطف و احساسات از ابعاد وجودی انسان محسوب می‌شوند، چراکه بسیاری از کنش‌های اجتماعی، اساساً ریشه‌های عاطفی و غیرعقلانی دارند. در حقیقت احساس تعلق به جمع و دوستی متقابل که منجر به ایجاد تعهد می‌گردد از مشخصه‌های اصلی انسجام و همدلی گروهی محسوب می‌شود؛ بنابراین هر چه میزان تعلقات عاطفی درون گروهی بیشتر باشد، انسجام گروه نیز به همان میزان افزایش می‌یابد. به طوری کلی این شاخص میزان میل به تعلق و تمایل به دوستی و معاشرت با همکاران و هم خدمتی‌ها را موردسنجش قرار می‌دهد.

۴- صبر و بردباری گروهی: با این مقوله به بررسی میزان تمایل به تحمل و صبوری افراد در راستای پذیرش آراء و نظرات مختلف در روابط درون گروهی، پرداخته‌ایم.

۵- خودتنظیمی در روابط گروهی: این مقوله اشاره به ضمانت اجرایی دارد که توأم با التزام درونی هر فرد در جهت پذیرش قوانین و مقررات روابط گروهی و سازمانی است. در ادامه به منظور سنجش و بررسی متغیر تعهدات سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر و همچنین مقیاس بازنگری شده آن (جاروس، ۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه در سه مقوله: ۱- تعهد عاطفی، ۲- تعهد مستمر و ۳- تعهد هنجاری با مجموع

۲۴ گویه که هر ۸ گویه به یکی از مقولات فوق مربوط می‌شود در قالب طیف لیکرت، شاخص سازی شده است.

برای بررسی اعتبار یا روایی محتوا پرسشنامه انسجام گروهی از متداول‌ترین نوع این اعتبار یعنی اعتبار صوری بهره گرفته‌ایم. به همین خاطر پس از تدوین اولیه گویه‌ها با مشورت اساتید و صاحبان فن حوزه جامعه‌شناسی به پالایش سؤالات پرداختیم که در نهایت منجر به این شد که سؤالات اضافه و مبهم را حذف نماییم. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ که مبتنی بر ماتریس همبستگی گویه‌ای است و ضریب پایایی کل طیف را مشخص می‌کند، محاسبه شد که ضریب پایایی آن ۸۱٪ را نشان می‌دهد.

در همین راستا به منظور سنجش اعتبار محتوا پرسش‌نامه تعهد سازمانی که آلن و می‌یر پایایی آن را ۷۰٪ گزارش کرده‌اند نیز پس از ترجمه متن اصلی پرسشنامه به مشورت با اساتید حوزه روان‌شناسی و مدیریت پرداخته که پس از حذف سه گویه، مجموعاً ۲۱ گویه تأیید گردید. پایایی این بخش از پرسشنامه نیز پس از پر نمودن پرسشنامه‌ها مجدداً مورد محاسبه قرار گرفت که با ضریب آلفای کرونباخ ۷۲٪ ضریب پایایی کل طیف را مناسب نشان داد.

جامعه آماری این تحقیق شامل: کلیه مدیران، فرماندهان و معاونین واحدهای تابعه هنگ مرزی گرمی (ستاد و پاسگاه) و همچنین جانشینان آنها است که با توجه به تعداد محدود آنها یعنی ۷۵ نفر، نمونه آماری ما دربرگیرنده تمامی این افراد است. در نهایت از این تعداد، ۵ نفر به دلایل متفاوتی از پر نمودن پرسشنامه‌ها خودداری نمودند که در مجموع ۷۰ پرسشنامه تکمیل گردید و کلیه داده‌های آن پس از ورود در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه نیز برای سنجش رابطه بین متغیرها و آزمون فرضیات از رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون بهره گرفته‌ایم.

یافته‌های پژوهش:

گزارش توصیفی متغیرهای زمینه‌ای پژوهش

جدول (۱)- وضعیت تأهل پاسخگویان

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
مجرد	۱۱	۷.۱۵	۷.۱۵	۷.۱۵
متأهل	۵۹	۳.۸۴	۳.۸۴	۱۰۰
بی‌پاسخ	۰	۰	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

با توجه به جدول فوق تعداد پاسخگویان مجرد در جامعه نمونه حدود ۱۶ درصد برابر ۱۱ نفر و تعداد پاسخگویان متأهل ۸۴ درصد است که معادل ۵۹ نفر است. چنانکه مشخص است اکثریت جامعه نمونه متأهل می‌باشند.

جدول (۲)- سطح تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
دیپلم	۱۰	۳.۱۴	۳.۱۴	۳.۱۴
فوق‌دیپلم	۲۱	۳۰	۳۰	۳.۴۴
لیسانس	۳۴	۶.۴۸	۶.۴۸	۹.۹۲
فوق‌لیسانس و بالاتر	۵	۱.۷	۱.۷	۱۰۰
بی‌جواب	۰	۰	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

جدول (۲) مبین این امر است که حدود ۷۹ درصد یعنی، ۵۵ نفر از جامعه آماری مطالعه شده دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس می‌باشند که در واقع مبین این امر است که اکثر مدیران، فرماندهان و جانشینان هنگ مرزی گرمی واجد سطح مناسبی از تحصیلات می‌باشند.

جدول (۳) - سن پاسخگویان

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۲۰-۲۵ سال	۴	۷.۵	۷.۵	۷.۵
۲۶-۳۰ سال	۲۵	۷.۳۵	۷.۳۵	۴.۴۱
۳۱-۳۵ سال	۲۰	۶.۲۸	۶.۲۸	۷۰
۳۶-۴۰ سال	۱۸	۷.۲۵	۷.۲۵	۷.۹۵
۴۰ سال به بالا	۳	۳.۴	۳.۴	۱۰۰
بی جواب	۰	۰	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

با توجه به جدول فوق حدود ۶۴ درصد یعنی ۴۵ نفر از جامعه بررسی شده در رده سنی ۲۶ تا ۳۵ سال قرار گرفته‌اند که در میدان پژوهشی مورد بررسی به عنوان یک رده سنی جوان محسوب می‌شود.

جدول (۴) - طیف درجات

طیف درجه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
درجه‌دار	۱۴	۲۰	۳.۲۰	۳.۲۰
افسر جز	۵۰	۴.۷۱	۵.۷۲	۸.۹۲
افسر ارشد	۵	۱.۷	۲.۷	۱۰۰
بی جواب	۱	۴.۱	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

همان گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود حدود ۷۲ درصد یعنی ۵۰ نفر از جامعه مورد مطالعه در رده افسران جزء هستند.

جدول (۵) - سنوات خدمت

سنوات خدمت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
تا ۵ سال	۹	۹.۱۲	۱۳	۱۳
۶-۱۰ سال	۳۸	۳.۵۴	۱.۵۵	۱.۶۸
۱۱-۱۵ سال	۱۵	۴.۲۱	۱.۲۱	۹.۸۹
۱۶-۲۰ سال	۴	۷.۵	۸.۵	۷.۹۵
بالای ۲۱ سال	۳	۳.۴	۳.۴	۱۰۰
بی جواب	۱	۴.۱	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

چنانکه در جدول (۵) مشخص گردیده است حدود ۵۵ درصد یعنی ۳۵ نفر از جامعه مورد مطالعه دارای سنوات خدمتی بین ۶ تا ۱۰ سال می باشند و همچنین حدود ۲۱ درصد یعنی ۱۵ نفر نیز دارای سنوات خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال می باشند.

جدول (۶) - واحد خدمت

واحد خدمت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
ستادی	۴۱	۶.۵۸	۶.۵۸	۶.۵۸
عملیاتی	۲۹	۴.۴۱	۴.۴۱	۱۰۰
بی جواب	۰	۰	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

همان گونه که در جدول فوق ملاحظه می گردد، تعداد کسانی که در واحد ستادی خدمت می کنند حدود ۵۹ درصد و تعداد کسانی که در واحد عملیاتی مشغول به خدمت می باشند حدود ۴۱ درصد می باشند. لذا با توجه به این که ممکن است نیروهای مذکور پس از چند سال خدمت از واحد مربوطه تعدیل گردند، یعنی ممکن است نیروهای ستادی در واحدهای عملیاتی یا بالعکس نیروهای عملیاتی در واحدهای ستادی به خدمت گمارده شوند، بستر مناسبی برای کسب تجربه برای هر کدام از نیروها هم در حوزه عملیاتی و هم در حوزه ستادی مهیا می گردد.

جدول (۷) - وضعیت استخدام

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
رسمی	۶۳	۹۰	۶.۹۲	۶.۹۲
پیمانی	۵	۱.۷	۴.۷	۱۰۰
بی‌جواب	۲	۹.۲	-	-
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	-

با توجه به نتایج جدول (۷) می‌توان عنوان نمود که ۹۰ درصد از جامعه آماری مورد بررسی دارای وضعیت استخدام رسمی می‌باشند که این امر سطح مناسبی از امنیت شغلی را برای نیروهای واحد مورد بررسی فراهم ساخته است.

❖ گزارش استنباطی متغیرهای تحقیق

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین طیف درجات نظامی با میزان تعهدات سازمانی ارتباط وجود دارد.

جدول (۸) - آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بر حسب طیف درجه

متغیر وابسته:	مجموع	میانگین	df	F	سطح معناداری
تعهد سازمانی	مجدورات				
برون‌گروهی	۰/۰۲۹	۰/۰۲۹	۱		
درون‌گروهی	۷۱/۹۹	۰/۱۵۲	۴۷۴	۰/۱۰۵	۰/۱۴۱
کل	۷۹/۷۷		۴۹۶		

جدول فوق به بررسی تفاوت معنادار تعهد سازمانی بر حسب مقدار میانگین طیف درجات نظامی پرداخته است که با توجه به سطح معناداری $\text{Sig: } 0/141$ که بزرگ‌تر از $0/05$ درصد است فرض تفاوت میانگین نمره تعهد سازمانی در طیف درجات مختلف نظامی را رد می‌نماید. لذا فرض اینکه دست کم میانگین تعهد سازمانی بر حسب یکی از درجات و سمت‌ها با دیگر سمت‌ها و درجات نظامی تفاوتی داشته باشد رد می‌شود. نتایج آزمون شفه و توکی نیز اختلاف در تعهد سازمانی افراد بر حسب طیف درجات را

رد می کند که از آوردن آنان صرف نظر می کنیم. لازم به ذکر است یکی از دلایل عمده رد فرضیه فوق این است که حدود ۷۲ درصد از جامعه آماری را افسران جزء تشکیل داده اند. در واقع به دلیل محدود بودن جامعه آماری، توزیع نرمالی میان افسران جزء با درجه داران و افسران ارشد وجود نداشته است.

فرضیه دوم: به نظر می رسد بین سنوات خدمت با میزان تعهدات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۹)- بررسی همبستگی میان سنوات خدمت و تعهدات سازمانی

پیرسون	ردیف
۰/۵۱۴	ضریب همبستگی
۰/۰۲۱	معناداری
۶۸	تعداد

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۱۴ است که در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ رابطه نسبی و قابل اتکایی میان میزان سنوات خدمت و تعهد سازمانی افراد را با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می کند. در واقع بر اساس همبستگی پیرسون فرضیه فوق الذکر با همبستگی نرمالی تأیید می شود. در واقع چنین می توان ادعان داشت که هرچقدر میزان سنوات خدمت کارکنان نظامی افزایش یابد، میزان تعهدات سازمانی نیز افزایش می یابد.

فرضیه سوم: به نظر می رسد بین واحد خدمتی (عملیاتی یا ستادی) با میزان تعهدات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۰) - آزمون تحلیل واریانس بین واحد خدمت با میزان تعهدات سازمانی

	N	F	t	sig	Mean	Std. Deviation	Meam Difference	Std.error Meam
نمره تعهد								
در واحد ستادی	۴۱				۲/۱۶۰۳	۰/۶۱۲۶۱		۰/۰۹۵۶۷
		۰/۷۳۰	۰/۶۸۳	۰/۳۹۶			۰/۱۱۰۰	
نمره تعهد								
در واحد عملیاتی	۲۹				۲/۰۵۰۳	۰/۷۳۱۴۲		۰/۱۳۵۸

با توجه به جدول فوق نتایج آزمون F (ضریب لون) برابر ۰/۷۳۰ است که تفاوت نمرات در تعهد سازمانی پاسخگویان دو واحد ستادی و عملیاتی را نشان می‌دهد. میزان Sig به دست آمده (سطح معنی داری) ۰/۳۹ درصد است که فرض «عدم برابری واریانس دو گروه و تفاوت با یکدیگر» را رد می‌کند. میانگین اختلاف نمره دو گروه در تعهد سازمانی واحدهای ستادی و عملیاتی ۰/۱۱ است؛ یعنی تعهد سازمانی در واحد عملیاتی ۰/۱ بیشتر از واحد ستادی است، که در واقع تأثیر تعهد سازمانی را در تفاوت بین دو گروه کم و غیر معنادار نشان می‌دهد و لذا این فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد، اختلاف بیان شده میان دو متغیر فوق را رد می‌نماید؛ بنابراین می‌توان چنین عنوان نمود که خدمت در واحدهای ستادی و عملیاتی تأثیری در میزان تعهد سازمانی کارکنان نمی‌گذارد و از این حیث اختلاف معناداری در میان دو رده ستادی و عملیاتی وجود ندارد. فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد بین خودتنظیمی با میزان تعهدات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۱)- آزمون تحلیل واریانس بین خودتنظیمی با میزان تعهدات سازمانی

sig	t	ضریب	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین	روش رگرسیون
		استاندارد شده	Beta	Sta.Error			
۰/۰۰۰	۶/۳۸۱	-	۰/۲۴۶	۰/۹۷۹	Conctant	F:۵/۴۰۲	Enter
۰/۰۲۳	۲/۳۲۴	۰/۲۷۱	۰/۱۲۲	۰/۲۲۴	خودتنظیمی	Sig:۰/۰۲۳	

جدول (۱۱) از همبستگی رگرسیونی متغیر مستقل انسجام گروهی در بعد خودتنظیمی با متغیر وابسته تعهد سازمانی به دست آمده است که با توجه به همبستگی به دست آمده، در بتای ۰/۲۷۱ و سطح معناداری ۰/۰۲۳ یک رابطه معنادار را با اطمینان ۰/۹۵ درصد نشان می دهد. لذا می توان چنین عنوان کرد که با قدرت پیش بینی ۰/۲۷۱ می توان شاهد هم تغییری بین میزان تعهدات سازمانی در جامعه آماری پژوهش حاضر باشیم.

فرضیه پنجم: به نظر می رسد بین بردباری گروهی با میزان تعهدات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۲)- آزمون تحلیل واریانس بین بردباری با میزان تعهدات سازمانی

sig	t	ضریب	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین (R2)	روش رگرسیون
		استاندارد شده	Beta	Sta.Error			
۰/۰۰۰	۵/۶۱۵	-	۰/۱۷۱	۱/۵۱۹	Conctant	F: ۵/۲۷۴	Enter
۰/۰۲۵	۲/۲۹۷	۰/۲۶۸	۰/۱۱۵	۰/۲۶۴	بردباری	Sig:۰/۰۲۵	

مدل رگرسیون ساده فوق از رابطه بین متغیر مستقل انسجام گروهی در بعد بردباری با متغیر وابسته تعهد سازمانی به دست آمده است که در سطح معناداری ۰/۰۲۵ با بتای ۰/۲۶۸ یک رابطه تقریباً ضعیف اما معناداری را نشان می دهد. لذا می توان نتیجه گرفت که در مدل تک متغیره بر اساس تغییر در متغیر بردباری می توان تغییر در تعهد سازمانی افراد را پیش بینی کرد لذا با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه مذکور در این بعد تأیید می شود.

فرضیه ششم: به نظر می‌رسد بین همدلی گروه‌های نظامی با میزان تعهدات سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۳) - آزمون تحلیل واریانس بین همدلی با میزان تعهدات سازمانی

sig	t	ضریب	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین (R2)	روش رگرسیون
		استاندارد شده	Sta.Error	B			
۰/۰۰۰	۸/۴۱۹	-	۰/۲۲۱	۱/۸۵۸	Conctant	F:۱/۵۵۳	Enter
۰/۲۱۷	۱/۲۴۶	۰/۱۴۶	۰/۱۴۳	۰/۱۷۸	همدلی	Sig: 0/217	

مدل رگرسیونی که در جدول (۱۳) آورده شده است همبستگی بین متغیر مستقل انسجام گروهی در بعد همدلی، با متغیر وابسته تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. در این مدل با توجه به اینکه در سطح معناداری ۰/۲، بتای ضعیف ۰/۱۴۶ به دست آمده است. لذا رابطه مذکور غیر معنادار ارزیابی شده است و ارتباط بین این دو متغیر رد می‌شود.

فرضیه هفتم: به نظر می‌رسد بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات عاطفی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۴) - آزمون تحلیل واریانس بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات عاطفی سازمان

sig	t	ضریب	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین (R2)	روش رگرسیون
		استاندارد شده	Sta.Error	B			
۰/۰۰۰	۸/۰۲۶	-	۰/۲۰۷	۱/۶۵۸	Conctant	F:۴/۸۵۰	Enter
۰/۰۳۱	۲/۲۰۲	۰/۲۵۸	۰/۱۰۳	۰/۲۲۷	انسجام گروهی	Sig: ۰/۰۳۱	

مدل رگرسیون فوق به تحلیل همبستگی میان انسجام گروه‌های نظامی به‌عنوان متغیر مستقل با تعهد عاطفی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته پرداخته است. با توجه به سطح معناداری زیر ۰/۰۵ درصد (۰/۰۳۱)، بتای ۰/۲۵۸ به دست آمده است. این ارقام هرچند

یک همبستگی ضعیف را نشان می‌دهند اما با اطمینان ۹۵ درصد وجود رابطه میان دو متغیر فوق را تأیید می‌کنند. لذا می‌توان استنباط کرد که انسجام گروه‌های نظامی در حدود (۰/۲۵) بر میزان تعهدات عاطفی افراد نسبت به سازمان محل خدمتشان اثرگذار است. در واقع می‌توان اذعان داشت که قدرت تبیین و پیش‌بینی تعهد عاطفی کارکنان هنگ مرزی گرمی تا حدود ۰/۲۵ متأثر از تغییر در انسجام گروهی‌شان است. فرضیه هشتم: به نظر می‌رسد بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات مستمر سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (۱۵) - آزمون تحلیل واریانس بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات

مستمر سازمان

sig	t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین (R2)	روش رگرسیون
		Beta	Sta.Error	B			
۰/۰۰۰	۷/۵۲۲	-	۰/۱۹۳	۱/۴۵۱	Conctant	F:۱/۰۹۳	
۰/۰۰۲	۳/۱۷۷	۰/۳۶۰	۰/۰۹۶	۰/۳۰۶	انسجام گروهی	Sig: ۰/۰۰۲	۰/۱۲۹ Enter

در جدول بالا همبستگی رگرسیونی تعهد مستمر به عنوان متغیر وابسته بر اساس متغیر مستقل یعنی انسجام گروهی مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۲، بتای ۰/۳۶۰ به دست آمده است که مبین یک همبستگی استاندارد میان متغیرهای مذکور است. لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان هم تغییر تعهد مستمر بر اساس انسجام گروهی را با احتمال پیش‌بینی ۰/۳۶۰ بر اساس مدل فوق بیان نمود. فرضیه نهم: به نظر می‌رسد بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات هنجاری رابطه وجود دارد.

جدول (۱۶) - آزمون تحلیل واریانس بین انسجام گروه‌های نظامی با میزان تعهدات
هنجاری سازمان

sig	t	ضریب	ضریب استاندارد نشده		ANOVA	ضریب تعیین (R2)	روش رگرسیون
		استاندارد شده	Sta.Error	B			
۰/۰۰۰	۷/۱۵۹	-	۰/۲۴۹	۱/۷۸۵	Conctant	F:۱/۵۲۲	
۰/۲۲۲	۱/۲۳۴	۰/۱۴۸	۰/۱۲۵	۰/۱۵۴	انسجام گروهی	۰/۲۲۲ Sig:	۰۰۲۲ Enter

در جدول فوق همبستگی متغیر وابسته تعهد هنجاری بر اساس متغیر مستقل انسجام گروهی به صورت کلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که با توجه به سطح معناداری ۰/۲۲۲ با بتای به دست آمده ۰/۱۴۸ این رابطه غیر معنادار ارزیابی می‌گردد. نمره $t: 1/234$ که قدرت مدل را نشان می‌دهد مؤید پایین بودن و ضعف مدل در انتخاب متغیر تبیین کننده یعنی انسجام گروهی برای پیش‌بینی تعهد هنجاری است. لازم به ذکر است که بدیهی به نظر می‌رسد انسجام گروهی تأثیری در تعهدات هنجاری کارکنان نگذارد و یا دستکم تأثیر جزئی در این رابطه داشته باشد. چراکه با توجه به تعریف ما از تعهد هنجاری که ماندن فرد در سازمان را بر مبنای التزام به عملی با بار ارزشی و اخلاق تلقی می‌کردیم، لذا تعهدات هنجاری جنبه‌ای کاملاً فردی و خصوصی داشته‌اند و نمی‌بایست متأثر از بحث‌های جمعی و گروهی باشند.

بحث و نتیجه‌گیری:

جایگاه و محوریت مفاهیمی همچون؛ همدلی، انسجام، همبستگی، تعهد و غیره صرفاً زمانی محرز می‌گردد که بخواهیم آن‌ها را در چارچوب و زمینه‌های کاربردی مورد بررسی قرار دهیم. پژوهش حاضر با بدیهی انگاشتن این فرض و همچنین پیچیدگی و چندبعدی بودن مجموعه روابط گروهی، به بررسی مفاهیم مطرح شده پرداخت که اهمیت آن برای ساختار و سیاست‌های کلی نظام به هیچ وجه قابل انکار نیست.

در این پژوهش همان‌گونه که مشخص گردید میان سنوات خدمت، بردباری و خودتنظیمی با تعهدات سازمانی و همچنین میان انسجام گروه‌های نظامی با تعهدات عاطفی و مستمر سازمانی رابطه معناداری وجود داشت و از سویی دیگر میان طیف درجات نظامی، واحد خدمت و همدلی گروه‌های نظامی با تعهدات سازمانی و همچنین میان انسجام گروه‌های نظامی با تعهدات هنجاری سازمانی به دلایلی که ذکر آن رفت رابطه معناداری وجود نداشت.

بر این اساس و چنانچه که برآمد، نمی‌توان تعهد سازمانی را صرفاً بر مبنای انسجام درونی گروه‌های نظامی تحلیل نمود بلکه متغیرهای دیگری همچون؛ ساختار فرهنگی و اجتماعی، برقراری عدالت سازمانی در این‌گونه واحدها، هویت کاری و خود پنداره از ارزش کار، رضایت شغلی، وابستگی شغلی، ویژگی‌های شغلی، داشتن آزادی عمل در سازمان، احساس امنیت مادی و معنوی، خصوصیات شخصی و غیره، هر کدام به تناسب قدرت تأثیرگذاری و پیش‌بینی میزان تعهدات سازمانی را خواهند داشت که تعیین دقیق اثرگذاری این متغیرها منوط به انجام پژوهش‌های میدانی جداگانه‌ای است.

فهرست منابع:

- افروغ، عماد (۱۳۷۸)، خرده‌فرهنگ‌ها، مشارکت و وفاق اجتماعی، مجموعه مقالات وفاق اجتماعی و فرهنگ عمومی، تهران: سازمان چاپ و نشر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- بهروان، حسین؛ سعیدی، رقیه (۱۳۸۹)، عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۳۸۸.
- بیرو، آلن (۱۳۶۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی. تهران: انتشارات کیهان.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصل‌نامه مدیریت دولتی. شماره ۳۵.
- صالحی امیری، سید رضا و همکاران (۱۳۸۸)، آموزش و پرورش و انسجام اجتماعی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. دوره ۱۳، شماره ۱.
- کریمی موغاری، زهرا و همکاران (۱۳۹۳)، تحلیل فازی انسجام اجتماعی و رابطه آن با توسعه اقتصادی. فصلنامه تحقیقات اقتصادی، دوره ۴۹، شماره ۳.
- گروهی از نویسندگان (۱۳۹۴)، «رسانه ملی، دولت، ملت، همدلی و هم‌زبانی»، مرکز پژوهش و سنجش افکار صداوسیما. (اداره کل پژوهش‌های اسلامی).
- گلمن، دانیل (۱۳۹۳)، هوش هیجانی، خویشتن‌داری، همدلی و یاری به دیگران. ترجمه نسرين پارسا. تهران: انتشارات رشد.
- متینی‌صدر، محمدرضا (۱۳۸۸)، بررسی عوامل «انسجام گروهی» و ارتباط آن با «پرخاشگری» در سربازان وظیفه به‌منظور ارائه یک مدل پیشگیری. پایان‌نامه دکتری. دانشکده روانشناسی علامه طباطبایی.
- Beal DJ, Cohen R, Burke MJ, Mc Lendon CL. (2003). Cohesion and performance groups: A meta-analytic clarification of construct relation. *Journal of Applied psychology*. 88 (6): 989 - 1004.

- Greenberg, Baron, R.A “Behavior in Organizations”, Prentic-Hall, INC, 7 Theed, 2000.
- Griffith, J. (2002). Measurement of group cohesion in u.s Army units. Basic and applied social psychology.
- Griffith, J. (2002). Multilevel analysis of cohesion’s relation to stress, wellbeing, reidentification, Military psychology. 14 (3) pp. 217-239.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues, The Icfai 8 Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4.
- Labucs.S. (1990). Cultural and Social factors in military, in The Bandbook of military psychology. PP. 471-488, New york Wiley.
- Luthans, F. (2008). Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.
- Meyer J P and Herscovitch L. (2001). “Commitment in the Workplace: Toward a General Model”, Human Resource Management Review, Vol. 11, pp. 299-326.
- Meyer, J. P, Allen, N. J, & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: external and test of tree-component conceptualizations, Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Oliver, L W&Harmen, j & Holver, E. (1999). qualitative of the military cohesion, military psychology, 11 (1) 57-83.
- Peters, Karin & Etal. (2009). “Social interactions in Urban Parks: Stimulating social cohesion?” Urban Forestry & Urban Greening, Wageningen University. The Netherlands.p 4.
- Shiunan, C.B & YU, J. D & Relley, J.H. (2003). Organizational Comitment, Super Visory Comitment and Employee Outcomes in The Chinese Context Proximal Phyothsis Or Global Hypothesis. Journal of Organizational Behavior, VOL 24, NO 3.
- Stephen Jaros. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4.