

## بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان

مریم آزادی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده جامعه آماری تحقیق، کارکنان خواهد بود که جمعا ۱۱۰ نفر می باشند. بنابراین با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر به طور تصادفی از جامعه آماری انتخاب خواهد شد. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می یر استفاده شده است. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی  $\alpha = 0/87$  و تعهد سازمانی  $\alpha = 0/82$  بدست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج حاکی از آن است که: ۱- بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه ای آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ۲- ابعاد دریافت آموزش و تفاهم می توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد جامعه پذیری سازمانی را پیش بینی کنند.

واژه های کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر.

## مقدمه

سازمان نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روشها، ارزشها و باورهای خاص خود محقق میسازد. برای اینکه افراد تازهوارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوهها، ارزشها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند. جامعهپذیری سازمانی فرایندی است که طی آن کارکنان جدید را با ارزشها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق میدهند. در فرایند جامعهپذیری فرد دانش و اطلاعات و مهارتهای لازم را برای ایفای نقش سازمانی را به دست میآورد؛ و خود را از مجموعه بیرونی به مجموعه یکدست و یکنواخت داخلی سازمان تغییر و وفق میدهند. شخص در این فرایند فرهنگسازمانی را یاد میگیرد و ارزشها، تواناییها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را میآموزد. جامعهپذیری تازهواردها برای سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا تاثیرات پذیرفته شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. از طرفی کم توجهی به این فرایند، امکان بروز تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط کارکنان تازهوارد را بیشتر میکند. تداوم این وضعیت موجب شکلگیری نگرشها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکشها، جا به جایی و ترک کار میشود. بالا بودن هزینه فرایند استخدام و گزینش برای سازمانها و نقش جامعهپذیری در موفقیت این فرایند از دیگر دلایل برای اهمیت آن است (محمودآبادی و فتحی زاده، ۱۳۹۵). هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید می تواند یک گزاره دلهره آور باشد. تازه واردین در سازمان نیاز به یادگیری چگونگی انجام وظایف و همچنین دست یابی به رفتار نرمال و قابل قبول از سوی همکاران دارند. در واقع افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (نادی و همکاران، ۱۳۹۲). جامعه پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. دلیل اول اینکه، اگر مورد کم توجهی یا بی توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردها بیشتر می شود. استمرار این وضعیت موجب شکل گیری نگرشها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش ها، جابجایی و ترک کار می گردد (گرچی پشتی و همکاران، ۱۳۹۵). جامعه پذیری شامل، تغییر، مهارت های نوین، دانش، توانایی ها، نگرش ها، ارزش ها و روابط و درک صحیح و چارچوب های کاری می باشد. از طریق این فرایند فرد، دانش و مهارت های اجتماعی، فرهنگ را آموخته و با شیوه های عمل آشنا می شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است را فرا می گیرد که در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می شود از دیدگاه تلفیقی جامعه پذیری فرایند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تاثیر می گذارند. از یک سو فرایند یادگیری است که از آن طریق افراد ارزش ها، هنجارها، شبکه های غیر رسمی و مهارت های مورد نیاز سازمانی را می آموزد؛ و از سوی دیگر فرایند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می کند. جامعه پذیری سازمانی به محتوای اشاره دارد که از طریق آن فرد با نقش خاص خود در سازمان سازگار می شوند (سلطانزاده و قلاوندی، ۱۳۹۲).

توجه به کارکنان و بهبود شرایط کار و فراهم آوردن زمینه های رشد و بالندگی سازمانی از اواسط قرن بیستم مورد تأکید صاحب نظران مدیریت منابع انسانی قرار داشته است و نظریه های متنوعی در این خصوص همچون برنامه های مزایای کارکنان، انسانی کردن کار، توسعه سازمان و... ارائه کرده است، مراحل مختلف جامعه پذیری در سازمان شامل از قبل پیوستن به سازمان، مواجه شدن با سازمان و تغییر و تطبیق فرد با سازمان. نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود را در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران روح همکاری و تعاون را ضعیف می کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تاخیر می اندازد یا مانع آن می شود. در این راستا، امروزه بسیاری از محققان به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تاثیر گذار بر تعهد کارکنان متخصص نسبت به سازمان (یا به تعبیر دیگر کارکنان دانشی که از جمله دارایی های با ارزش سازمان محسوب می شوند) و هم چنین بهره مندی از حداکثر توانایی آن ها هستند. همچنین با توجه به تحقیقات محدود جامعه پذیری سازمانی در داخل کشور شایسته به مطالعاتی بیشتری در زمینه روی آورد. وجود تعهد کاری در میان کارکنان سازمان به عنوان عامل اساسی پیشرفت کاری و

پشبرد اهداف سازمانی در مطالعات ثابت شده است (عرب، ۱۳۹۵)؛ بنابراین تحقیق در زمینه شناسایی عوامل موثر بر افزایش تعهد در میان کارکنان می تواند راه گشای مسائل مدیریتی باشد.

## ادبیات تحقیق

جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که در آن یک کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضوی خودی و موثر برای سازمان تبدیل میگردد و این زمانی اتفاق میافتد که یک کارمند در یک محدوده سازمانی وارد میشود. منظور از خودی شدن در تعریف فوق، آشنایی با سازمان و سازمان را از آن خود دانستن میباشد (محمودآبادی و فتحی زاده، ۱۳۹۵)

در مقابل نیز سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متعهد نیازمند هستند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف، از معضله های بزرگ دستگاه هایی اجرایی. ترک خدمت غیبت تاخیر، عدم درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی، از بارزترین نمونه های این معضل محسوب می شود. برای رفع این مشکل، ارتقای تعهد از بهترین راه ها است. (شائمی برزکی و اصغری، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی<sup>۱</sup> وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را است و در نهایت می توان گفت تعهد سازمانی ساخت چند بعدی است که نشان دهنده ارتباط و نفوذ سازمان بر اعضاء سازمان است که در نتیجه آن، تابعیت، تلاش کاری، عملکرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش تعارض، تمایل ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک خدمت به همراه است (روشنی و همکاران، ۱۳۹۴). در ادبیات مدیریت تعاریف تعهد سازمانی در دو مسیر متمایز مفهومی کشیده شده است. در مسیر اول تعهد به عنوان درک قصد کارمند برای ادامه کار و ماندن در سازمان تعریف شده است که این نوع، تعهد رفتاری نام دارد که نشان دهند پیوند فرد با سازمان است و در مسیر دوم تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می دهد تعریف شده است؛ که این نوع، تعهد نگرشی نام دارد که نشان دهنده همسویی فرد با سازمان است (قلاوندی و سلطانزاده، ۱۳۹۱).

در تحقیقی که توسط می یو و آلن<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) انجام گرفته است مشخص گردید که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه گانه تعهد عاطفی<sup>۳</sup>، تعهد هنجاری<sup>۴</sup> و تعهد مستمر<sup>۵</sup> اشاره می نمایند.

**تعهد عاطفی:** به میزان دل بستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می کند، به عبارتی تعهد عاطفی به عنوان احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانند سازی با آن و درگیری در سازمان مفهوم سازی شده است.

**تعهد هنجاری:** تعهد هنجاری مجموعه فشار های هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که خود اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می داند.

**تعهد مستمر:** در این دیدگاه تعهد فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه های ناشی از ترک شغل در نظر گرفته می شود، به عبارتی در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه های ترک سازمان به سازمان متعهد می ماند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).

<sup>1</sup> Organizational Commitment

<sup>2</sup> Allen & Meyer

<sup>3</sup> Affective Commitment

<sup>4</sup> Normative Commitment

<sup>5</sup> Continuance Commitment

سازمان های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تاثیرگذارترین عامل رشد و بهره وری سازمان پی برده اند. سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه های اجرایی است. جامعه پذیری برای تناسب شخص- سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه پذیری، استمرار ارزش های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است. همچنین تعهد شغلی از یک سو موجب می شود تا کارکنان سازمان ها تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سازمان برسانند و از سوی دیگر موجب بهبود تعامل و ارتباط آنان با «ارباب رجوع» می گردد (صیادی و عرب نژادخانوی، ۱۳۹۳). تعهد سازمانی از جمله نگرش هایی است که در مباحث رفتار سازمانی مطرح می شود. این نگرش حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف های آن را معرف خود می داند تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند (روشنی وهمکاران، ۱۳۹۴). بر این اساس، تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه جامعه پذیری سازمان ها و تعهد سازمانی کارکنان اداره صنعت و معدن اصفهان است. در واقع سوال اصلی این تحقیق این است آیا بین جامعه پذیری سازمان ها و تعهد سازمانی کارکنان اداره صنعت و معدن رابطه وجود دارد؟ در زیر به برخی از تحقیقات انجام گرفته در این حوزه پرداخته می شود.

رئیس و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان" که جامعه آماری کلیه اعضای پرستاران شاغل در بیمارستان شریعتی اصفهان بود به حجم نمونه ۲۷۹ با استفاده از روش توصیفی - همبستگی بود. نتایج نشان داد که بین جامعه پذیری و مولفه های آن (تاییدی، جمعی رسمی، ثابت، پیوسته و متوالی) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نیز تایید کردند که روش جامعه پذیری متوالی، تاییدی و رسمی پیش بینی کننده های قوی تری برای تعهد سازمانی هستند. همچنین نتایج نشان داد زمانی که جامعه پذیری سازمانی به گونه ای مناسب صورت گیرد باعث افزایش تعهد سازمانی و افزایش اثر بخشی و کارایی کارکنان می شود.

علی نسب و بالویی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین جامعه پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی اداره ثبت احوال استان مازندران پرداختند جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ثبت احوال استان مازندران در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۸۳ نفر تشکیل می داد. حجم نمونه از جامعه مورد نظر طبق جدول مورگان تعداد ۶۹ نفر محاسبه شد. نمونه گیری به روش تصادفی صورت پذیرفت. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دوبرسشنامه ی جامعه پذیری و تعهد سازمانی بود به منظور تجزیه و تحلیل اماراتی توصیفی و امارات استنباطی جهت تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جامعه پذیری و مولفه های آن با تعهد عاطفی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد دوروش رسمی و تایید جامعه پذیری سازمانی پیش بینی کننده های قوی تری برای تعهد سازمانی هستند.

روشنی وهمکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام انجام دادند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان بانک کشاورزی ایلام که تعداد آنها ۱۱۰ نفر که از این تعداد از طریق جدول مورگان ۸۶ نفر به عنوان نمونه بدست آمد. روش پژوهش از نوع توصیفی بود ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و از آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن) با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

علی نسب و بالویی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین جامعه پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی اداره ثبت احوال استان مازندران انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ثبت احوال استان مازندران در سال

۱۳۹۴ به تعداد ۸۳ نفر بوده اند حجم نمونه از جامعه مورد نظر طبق جدول مورگان تعداد ۶۹ نفر محاسبه شده است نمونه گیری به روش تصادفی صورت پذیرفته است ابزار گردآوری اطلاعات شامل دopersشننامه ی جامعه پذیری و تعهدسازمانی می باشد روایی ابزار توسط متخصصان و صاحب نظران درحوزه مدیریت مورد تایید قرار گرفته است پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۰.۷۹ و پرسشنامه جامعه پذیری برابر ۰.۸۶ شده است به منظور تجزیه و تحلیل اماراتی از امارتوصیفی و اماراستنباطی جهت تحلیل داده ها استفاده شده است نتایج حاصل ازضرب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جامعه پذیری و مولفه های آن با تعهد عاطفی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد ونتایج تحلیل رگرسیون نشان داد دوروش رسمی و تایید جامعه پذیری سازمانی پیش بینی کننده های قوی تری برای تعهدسازمانی هستند

صیادی و عرب نژاد خانوکی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان جامعه پذیری سازمانی و تاثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان انجام دادند این پژوهش از نوع مطالعات کتابخانه ای بود. در این تحقیق ضمن پرداختن به تعاریف جامعه پذیری و تشریح مفاهیم آن تعاریفی نیز درباره تعهد شغلی، اهداف و پیامدهای تعهد شغلی بیان و در پایان رابطه بین جامعه پذیری با تعهد شغلی در پژوهش های قبلی بررسی شد.

ازدمیر و ارگان<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان: نقش اثر گذار تناسب فرد-محیط پرداخته اند. رفتار سازمانی یک مفهوم حیاتی برای هر دو کارمندان و کارفرمایان به منظور میسر بخشی به فرایند سازگاری کارمند می باشد. علاوه بر نتایج مختلف جامعه پذیری موفقیت آمیز، رفتار تعلق به سازمان به عنوان پیامد مهم جامعه پذیری سازمانی در نظر گرفته می شود. هدف این مطالعه بررسی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان می باشد. مطالعه میانی بر روی ۲۰۲ کارمند اداری در استانبول انجام شد. یافته ها نشان داد که تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تاثیر می نهد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده جامعه آماری تحقیق، کارکنان خواهد بود که جمعا ۱۱۰ نفر می باشند. بنابراین با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر به طور تصادفی از جامعه آماری انتخاب خواهد شد. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می ی استفاده شده است.

الف. پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سوالاتی ۱ تا ۵)، تفاهم (سوالاتی ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوالاتی ۱۱ تا ۱۵) و چشم انداز از آینده سازمان (سوالاتی ۱۶ تا ۲۰) است. این پرسشنامه در برگیرنده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت جامعه پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله نادلی و همکاران (۱۳۸۸) ۰/۹۲ گزارش شده است.

ب. پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه که بر اساس ابعاد تعهد سازمانی می ی و آلن (۱۹۹۰) است. این پرسشنامه شامل موارد تعهد عاطفی (سوالاتی ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سوالاتی ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (سوالاتی ۱۷ تا ۲۳) است. این پرسشنامه در برگیرنده ۲۳ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت تعهد سازمانی را مورد

<sup>۱</sup>. ozdemir

سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله براتی و عریضی سامانی (۱۳۸۷) ۰/۹۱ گزارش شده است

برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی  $\alpha = 0/87$  و تعهد سازمانی  $\alpha = 0/82$  بدست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

### یافته ها

فرضیه اول: بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی با کل مولفه های تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون وجود رابطه بین دو متغیر بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می باشد.

### جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین جامعه پذیری و مولفه های آن با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
جامعه پذیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۶۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تایید
دریافت آموزش	همبستگی پیرسون	۰/۶۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تایید
تفاهم	همبستگی پیرسون	۰/۶۴
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تایید
حمایت کارکنان	همبستگی پیرسون	۰/۵۴
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تایید
چشم انداز از آینده سازمان	همبستگی پیرسون	۰/۵۸
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تایید

با توجه به جدول ۱ جامعه پذیری سازمانی ( $r = 0/65$ )، دریافت آموزش ( $r = 0/63$ )، تفاهم ( $r = 0/64$ )، حمایت کارکنان ( $r = 0/54$ ) و چشم انداز آینده سازمان ( $r = 0/58$ ) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در سطح دارد؛ بنابراین بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی با تعهد عاطفی رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی رابطه بین مولفه های جامعه پذیری با تعهد عاطفی بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می باشد.

### جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد عاطفی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	$\rho$
دریافت آموزش	عاطفی	۳۳/۸۷	۰/۰۰۰	۰/۶۸	۰/۴۷	۰/۳۱	۰/۰۵
تفاهم						۰/۴۳	۰/۰۰۲
حمایت کارکنان						۰/۱۲	۰/۳۸
چشم انداز از آینده سازمان						-۰/۱۵	۰/۲۷

نتایج جدول ۲ نشان می دهد بین مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد عاطفی ( $r = ۰/۶۸$ ) رابطه مثبت و معنی دار است. مقدار  $R^2$  نشان می دهد که ۰/۴۷ از واریانس تعهد عاطفی بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است ابعاد دریافت آموزش ( $\beta = ۰/۳۱$ ) و تفاهم ( $\beta = ۰/۴۳$ ) می توانند به طور مثبت و معنی دار تعهد عاطفی را پیش بینی کنند.

فرضیه سوم: بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی با تعهد هنجاری رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی رابطه بین مولفه های جامعه پذیری با تعهد هنجاری بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می باشد.

### جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد هنجاری

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	$\rho$
دریافت آموزش	هنجاری	۱۹/۲۵	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۰/۳۳	-۰/۰۷	۰/۶۸
تفاهم						۰/۷۰	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان						-۰/۱۷	۰/۲۷
چشم انداز از آینده سازمان						۰/۰۶	۰/۶۷

نتایج جدول ۳ نشان می دهد بین مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد هنجاری ( $r = ۰/۵۸$ ) رابطه مثبت و معنی دار است. مقدار  $R^2$  نشان می دهد که ۰/۳۳ از واریانس تعهد هنجاری بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است بعد تفاهم ( $\beta = ۰/۷۰$ ) می تواند به طور مثبت و معنی دار تعهد هنجاری را پیش بینی کنند.

فرضیه چهارم: بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی با تعهد مستمر رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی رابطه بین مولفه های جامعه پذیری با تعهد مستمر بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می باشد.

#### جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد مستمر

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	P
دریافت آموزش	مستمر	۴/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۵۹	۰/۰۰۶
تفاهم						۰/۴۹	۰/۰۰۷
حمایت کارکنان						-۰/۰۶	۰/۷۲
چشم انداز از آینده سازمان						۰/۱۷	۰/۳۳

نتایج جدول ۴- نشان می دهد بین مولفه های جامعه پذیری سازمانی و تعهد مستمر ( $r = ۰/۳۴$ ) رابطه مثبت و معنی دار است. مقدار  $R^2$  نشان می دهد که ۰/۱۱ از واریانس تعهد مستمر بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است ابعاد دریافت آموزش ( $\beta = ۰/۵۹$ ) و تفاهم ( $\beta = ۰/۴۹$ ) می توانند به طور مثبت و معنی دار تعهد مستمر را پیش بینی کنند.

#### نتایج

نتایج حاکی از آن است که: ۱- بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه ای آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ۲- ابعاد دریافت آموزش و تفاهم می توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد جامعه پذیری سازمانی را پیش بینی کنند.

نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های شائمی برزکی و اصغری (۱۳۸۹)، رئیسی و همکاران (۱۳۸۹)، هویدا و همکاران (۱۳۹۰)، یالابیک (۲۰۰۸)، چوهن و ولدهچت (۲۰۰۸)، گی و همکاران (۲۰۱۰)، گائو (۲۰۱۱) و افسانه پوراک و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیده اند. شائمی برزکی و اصغری بیان کردند که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. رئیسی و همکارانش بیان کردند که بین تاکیک های جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. هویدا و همکارانش نیز گزارش کردند که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. روشنی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام رابطه معناداری وجود دارد و صیادی و عرب نژاد خانوکی (۱۳۹۳) بیان کردند جامعه پذیری سازمانی و بر تعهد شغلی کارکنان اثرگذار است.

بر اساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. پیشنهاد می شود در جهت بالابردن بعد دریافت آموزش در میان کارکنان زمینه های مساعد و مناسب نظیر آموزش های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و حمایت های لازم در این خصوص مدنظر گرفته شود.
۲. در راستای افزایش بعد تفاهم در میان کارکنان پیشنهادی می گردد که در سازمان بستر و شرایطی فراهم شود که کارکنان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش های سازمان در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند که این امر می تواند زمینه ساز ایجاد درکی مشترک از اهداف و نقش های سازمان در میان کارکنان شود.



۳. بر اساس نتایج پژوهش، بعد حمایت نیز در افزایش تعهد سازمانی کارکنان موثر است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که محیط سازمان پذیرای روابط و تعاملات سازنده کارکنان با یکدیگر باشد که در نتیجه آن، روابط صمیمانه و شبکه های دوستی در میان کارکنان شکل گیرد.
۴. بخشی دیگر از نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنی دار بین چشم انداز از آینده سازمان با تعهد سازمانی بود، در این زمینه پیشنهاد می‌گردد که پرداخت ها و فرصت ها ترقی شغلی برای کارکنان به نحوی مدنظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کمی و کیفی کارکنان باشد.

## منابع

۱. باقری، مسلم؛ تولایی، روح اله، (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها"، دو مانامه توسعه پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۷۳-۹۶.
۲. شیخ اسماعیلی، سامان، حزباوی، سنا، صفری، حجت. (۱۳۹۳). اثرات جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.
۳. روشنی، کلثوم؛ مسعود مرجانی و محمد امین غیائی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی شهرستان ایلام)، *کنفرانس بین المللی جهت گیری های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی*
۴. علی نسب، مریم و عزت اله بالویی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین جامعه پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی: ثبت احوال استان مازندران، *کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان*.
۵. صیادی، سعید و حسین عرب نژاد خانوکی، ۱۳۹۳، جامعه پذیری سازمانی و تاثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان، *کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا*.
۶. نادى، محمد علی، ابراهیم زاده، رضا، مشایخی، زهره. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان، دوره ۸، شماره ۴، صفحه ۳۷-۵۰.
۷. ریسی، ز. (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
۸. رئیس، ز؛ سلیمیان، ف؛ نجاری، ر؛ و امیرخانی، ا.ح. (۱۳۹۰)، "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان"، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۸ ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی صص ۱۰۴-۱۱۱.
۹. سلطانزاده و و قلاوندی، ح. (۱۳۹۲)، "مطالعه تکیه گاه های شغلی اعضای هیات علمی و رابطه آن با جامعه پذیری سازمانی"، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۶-۱۰.
۱۰. علی نسب، مریم و عزت اله بالویی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین جامعه پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی: ثبت احوال استان مازندران، *کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان*.
۱۱. عرب، جواد، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی،

۱۲. محمودآبادی، محمد و علیرضا فتحی زاده، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتارهای انحرافی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری شهر سیرجان، ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق،
۱۳. گرجی پشتی، مرضیه و سعید صفاتی، ۱۳۹۵، رابطه هوش عاطفی با جامعه پذیری، سومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی صنعتی طرود شمال،

14. Afsanepurak, S. A; Seyfari, M. K. and Mohamadali Nasab, z. (2012). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments `Employees in Mazandaran-Iran, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1.pp. 187-195
15. Akroyd,D, Legg,J, Jackowski,M.B, and Adams,R.D. (2009), The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment, *Radiography* 15, 113e120.
16. Allen, N.J, and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
17. Özdemir, Y, & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443.

# Investigating the Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among the Employees of Rafsanjan Islamic Azad University

Maryam Azadi

*Master student of educational management, Islamic Azad University, Rafsanjan Branch*

---

## Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational socialization and organizational commitment among the employees of Rafsanjan Islamic Azad University. This is an applied research in terms of the purpose and the study population consists of all of the 110 employees of the Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. Using the Morgan table, we randomly selected 86 employees from among the study population as the sample size. To collect the data, we used two standard questionnaires of organizational socialization based on the Taormina model and organizational commitment based on the Allen & Meyer model. To measure the reliability of the questionnaires, we used Cronbach's alpha coefficient, which was obtained as  $\alpha = 0.87$  and  $\alpha = 0.82$  for the organizational socialization questionnaire and the organizational commitment questionnaire respectively. The research data were analyzed based on the research hypotheses and using Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The results indicate that: 1- Organizational socialization and its components (receiving education, understanding, employee support, vision of the future of the organization) are positively and significantly related with organizational commitment. 2. The education and understanding dimensions can positively and significantly predict the dimensions of organizational socialization.

**Keywords:** organizational socialization, organizational commitment, emotional commitment, normative commitment, continuance commitment

---