مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۶جلد۲، ص ۱۵۴-۱۴۶
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۱۵۴-۱۴۶

بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان اداره کل صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان

جمشید ابراهیم پور[۱]، سید علیرضا افشانی[۲]، حسین مظاهری[۳]
[۱]عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور
[۲]عضو هیات علمی دانشگاه یزد
[۳]کارشناس امور فرهنگی اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی شهرستان سامان
نویسنده مسئول:

جمشید ابراهیم پور

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان اداره صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، ۱۵۵ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می‌یر استفاده شده است. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی ۰/۸۷=α و تعهد سازمانی ۰/۸۲=α بدست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج حاکی از آن است که:۱- بین جامعه‌پذیری سازمانی و مولفه‌ای آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.۲- ابعاد دریافت آموزش و تفاهم می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بینی کنند.

کلید واژه ها: جامعه‌پذیری سازمانی؛ تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی؛ تعهد هنجاری؛ تعهد مستمر.

مقدمه

ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائما از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. پیش‌بینی تغییرات با وقت نسبتا معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نا مطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایئهای حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می‌نماید که پرداختن به نیروی منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است. یکی از مفاهیمی که در مطالعات مدیریت در سال‌های اخیر در رابطه با مدیریت منایع انسانی مطرح شده جامعه‌پذیری سازمانی[1] است، جامعه‌پذیری سازمانی کلیدی کارآمد و موثر در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان و همسویی کارکنان با سابقه با تغییرات که در سازمان رخ می‌دهد است (شیخ اسماعیلی وهمکاران، ۱۳۹۳: ۲۵).

هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید می‌تواند یک گزاره دلهره آور باشد. تازه واردین در سازمان نیاز به یادگیری چگونگیانجام 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 سازگارشوند (نادی وهمکاران، ۱۳۹۲).

جامعه‌پذیری شامل، تغییر، مهارت‌های نوین، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط و درک صحیح و چارچوب‌های کاری می‌باشد. از طریق این فرایند فرد، دانش و مهارت‌های اجتماعی، فرهنگراآموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است را فرا می‌گیرد که در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود از دیدگاه تلفیقی جامعه‌پذیری فرایند مستمری است که در آن فرد و سازمان با همتعامل کرده و بر هم تاثیر می‌گذارند. از یک سو فرایند یادگیری است که از آن طریق افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیر رسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزد. و از سوی دیگر فرایند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می‌کند. جامعه‌پذیری سازمانی به محتوای اشاره دارد که از طریق آن فرد با نقش خاص خود در سازمان سازگار می‌شوند (سلطانزاده و قلاوندی، ۱۳۹۲: ۳۲).

تائورمینا[2] (۱۹۹۷) جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان جای می‌دهد که در ادامه به توضیح آنها پرداخته می‌شود:

دریافت آموزش[3]: آموزش‌هایی که در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و به اجرا در می‌آیند را شامل می‌شوند.

تفاهم[4]:این بعد فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود که بسیار مهم جلوه می‌کند به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را به دنبال دارد.

حمایت کارکنان[5]: این بعد به ارزیابی کارکنان از همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان می‌پردازد. این بعد تعامل‌های مثبت و حمایت گرانه همکارانه در درون سازمان را شامل می‌شود.

چشم انداز از آینده سازمان[6]: این بعد ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند را شامل می‌شود (نادی و همکاران، ۱۳۸۸؛ تائورمینا، ۲۰۰۷).

در مقابل نیز سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متعهد نیازمند هستند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف، از معضل‌های بزرگ دستگاه‌هایی اجرایی. ترک خدمت غیبت تاخیر، عدم درگیری فعال نیروی کارو سطح پایین عملکردنیروی انسانی، از بارزترین نمونه‌های این معضل محسوب می‌شود. برای رفع این مشکل، ارتقای تعهد از بهترین راه‌ها است (شائمی برزکی و اصغری، ۱۳۸۹: ۱۶).

تعهد سازمانی۱ وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را است، و در نهایت می‌توان گفت تعهد سازمانی ساخت چند بعدی است که نشان دهنده ارتباط و نفوذ سازمان بر اعضاء سازمان است که در نتیجه آن، تابعیت، تلاش

---

1 . socialization
2. Taormina
3 . Training
4 . Understanding
5 . Coworker support
6 . Future prospects

کاری، عملکرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش تعارض، تمایل ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک خدمت به همراه است (روشنی وهمکاران، ۱۳۹۴: ۳۶). 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 استکه 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 می‌دهد تعریف شده است. که این نوع، تعهد نگرشی نام دارد که نشان دهنده همسویی فرد با سازمان است (قلاوندی و سلطانزاده، ۱۳۹۱: ۲۳).

در تحقیقی که توسطمی‌یر وآلن۲ (۱۹۹۰)انجام گرفته است مشخص گردید که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه گانه تعهد عاطفی۳، تعهد هنجاری۴و تعهد مستمر۵ اشاره می‌نمایند.

تعهد عاطفی: به میزان دلبستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می‌کند، 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 فشارهای 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 می‌داند.

تعهد مستمر: در این دیدگاه تعهد فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه‌های ناشی از ترک شغل در نظر گرفته می‌شود، به عبارتی در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹: ۱۷).

سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تاثیرگذارترین عامل رشد و بهره وری سازمان پی برده اند. سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنانمتخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه‌هایاجرایی است. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص- سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های 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 می‌شود تا کارکنان سازمان‌ها تکالیف و وضایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سازمان برسانند و از سوی دیگر موجب بهبود تعامل و ارتباط آنان با «ارباب رجوع» می‌گردد (صیادی و عرب نژادخانوکی، ۱۳۹۳: ۳۸).

تعهد سازمانی از جمله نگرش‌هایی است که در مباحث رفتار سازمانی مطرح می‌شود . این نگرش حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند (روشنی وهمکاران، ۱۳۹۴: ۲۶).بر این اساس، تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمان‌ها و تعهد سازمانی کارکنان اداره صنعت و معدن اصفهان است. در واقع سوال اصلی این تحقیق این است آیا بین جامعه‌پذیری سازمان‌ها و تعهد سازمانی کارکنان اداره صنعت و معدن رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

در زیر به برخی از تحقیقات انجام گرفته در این حوزه پرداخته می‌شود.

رئیسی وهمکاران (۱۳۹۰) درتحقیقی با عنوان "رابطه جامعه‌پذیری سازمانی وتعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان" که جامعه آماری کلیه اعضای پرستاران شاغل در بیمارستان شریعتی اصفهان بود به حجم نمونه ۲۷۹با استفاده از روش توصیفی– همبستگی بود. نتایج نشان داد که بین جامعه‌پذیری ومولفه‌های آن (تاییدی، جمعی رسمی، ثابت، پیوسته و متوالی) باتعهد سازمانی رابطه مثبت ومعنا داریوجود دارد ونیز تایید کردندکه روش جامعه‌پذیری متوالی، تاییدی ورسمیپیش‌بینی کننده‌های قوی تری برای تعهد سازمانی هستند.همچنین نتایج نشان داد زمانی که جامعه‌پذیری سازمانی به گونه‌ای مناسب صورت گیرد باعث افزایش تعهد سازمانی وافزایش اثر بخشی و کارایی کارکنان می‌شود.

علی نسب وبالویی (۱۳۹۵)به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی اداره ثبت احوال استان مازندران پرداختندجامعه اماری پژوهش را کلیه کارکنان ثبت احوال استان مازندران درسال ۱۳۹۴ به تعداد ۸۳ نفر تشکیل می‌داد. حجم نمونه ازجامعه موردنظر طبق جدول مورگان تعداد ۶۹ نفر محاسبه شد. نمونه گیری به روش تصادفی صورت پذیرفت.ابزار گرداوری اطلاعات شامل دوپرسشنامه‌ی جامعه‌پذیری و تعهدسازمانی بود به منظور تجزیه و تحلیل آماری ازامارتوصیفی و اماراستنباطی جهت

1 Organizational Commitment
2 Allen& Meyer
3Affective Commitment
4Normative Commitment
5Continuance Commitment

تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج حاصل ازضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جامعه‌پذیری و مولفه‌های آن با تعهد عاطفی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد ونتایج تحلیل رگرسیون نشان داد دوروش رسمی و تایید جامعه‌پذیری سازمانیپیش‌بینی کننده‌های قوی تری برای تعهدسازمانی هستند.

روشنی وهمکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام انجام دادند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان بانک کشاورزی ایلام که تعداد آنها ۱۱۰ نفرکه از این تعداد از طریق جدول مورگان ۸۶ نفر به عنوان نمونه بدست آمد. روش پژوهش از نوع توصیفی بود ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها 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 جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

صیادی وعرب نژاد خانوکی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوانجامعه‌پذیری سازمانی و تاثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان انجام دادند این پژوهش از نوع مطالعات کتابخانه‌ای بود.در این تحقیق ضمن پرداختن به تعاریف جامعه‌پذیری و تشریح مفاهیم آن تعاریفی نیز درباره تعهد شغلی، اهداف و پیامدهای تعهد شغلی بیان و در پایان رابطه بین جامعه‌پذیری با تعهد شغلی در پژوهش‌های قبلی بررسی شد.

ازدمیر و ارگان۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسیرابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان: نقش اثر گذار تناسب فرد-محیط پرداخته اند. رفتار سازمانییک مفهوم حیاتی برای هر دو کارمندان و کارفرمایان به منظور میسر بخشی به فرایند سازگاری کارمند می‌باشد. علاوه بر نتایج مختلف جامعه‌پذیری موفقیت آمیز، رفتار تعلق به سازمان به عناون پیامد مهم جامعه‌پذیری سازمانی در نظر گرفته می‌شود. هدف این مطالعه بررسی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان می‌باشد. مطالعه میانی بر روی ۲۰۲ کارمند ادرای در استانبول انجام شد. یافته‌ها نشان داد که تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تاثیر می‌نهد.

کالدرون۲ و همکاران(۲۰۱۵) پژوهشی با هدف رابطه بین جامعه پذیری کارگران مکزیکی و تعهد سازمانی انجام دادند. تعداد ۲۲۵ نفر از کارگران شرکتهای تولیدیبه عنوان نمونه انتخاب شدند و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد نتایج نشان داد که جامعه پذیری کارگران با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

ییگیت۳(۲۰۱۶) پژوهشی با هدف اثر تعهد سازمانی بر مبادله اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی دربیمارستان دانشگاه کوکال انجام دادند جامعه آماری تحقیق کارکنان بیمارستان بود که تعداد ۱۲۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و برای تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد نتایج نشان داد تعهد سازمانی بر جامعه پذیری اثرگذار است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد ۱۵۵ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده جهت مطالعهانتخاب شدند.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می‌یر استفاده شده است.

الف. پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) است. با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است.

این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سوالهای ۱تا ۵)، تفاهم (سوالهای ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوالهای ۱۱ تا ۱۵) و چشم انداز از آینده سازمان (سوال‌های ۱۶ تا ۲۰) است.

این پرسشنامه در برگیرنده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت جامعه‌پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله نادی و همکاران (۱۳۸۸) ۰/۹۲ گزارش شده است.

ب. پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه که بر اساس ابعاد تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) است. این پرسشنامه شامل موارد تعهد عاطفی (سوالهای ۱تا ۸)، تعهد مستمر (سوالهای ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (سوالهای ۱۷ تا ۲۳) است.

این پرسشنامه در برگیرنده ۲۳ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله براتی و عریضی سامانی (۱۳۸۷) ۰/۹۱ گزارش شده است

1. Ozdemir & organ
2. Calderón
3. Yigit

برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی α=۰/۸۷ و تعهد سازمانی α=۰/۸۲ بدست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان

مشخصه		تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۸۹	۵۷/۴۱
	زن	۶۶	۴۲/۵۸
تحصیلات	دیپلم	۸	۵/۱۶
	کاردانی	۲۵	۱۶/۱۲
	کارشناسی	۸۸	۵۶/۷۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۴	۲۱/۹۳
سابقه کار	زیر ۵ سال	۳۲	۲۰/۶۴
	۵ تا ۱۲ سال	۵۶	۳۶/۱۲
	۱۲ تا ۲۰ سال	۴۹	۳۱/۶۱
	۲۰ سال و بیشتر	۱۸	۱۱/۶۱

فرضیه اول: بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با کل مولفه‌های تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

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

جدول۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین جامعه‌پذیری و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی

	تعهد سازمانی	جامعه‌پذیری	دریافت آموزش	تفاهم	حمایت کارکنان
جامعه‌پذیری	۰/۶۵***				
دریافت آموزش	۰/۶۳***	۰/۵۸***			
تفاهم	۰/۶۴***	۰/۶۱***	۰/۵۶***		
حمایت کارکنان	۰/۵۴***	۰/۴۸***	۰/۴۹***	۰/۵۱***	
چشم انداز از آینده و سازمان	۰/۵۸***	۰/۵۶***	۰/۴۹***	۰/۵۱***	۰/۵۲***

با توجه به جدول ۲ جامعه‌پذیری سازمانی (r= ۰/۶۵)، دریافت آموزش (r= ۰/۶۳)، تفاهم (r= ۰/۶۴)، حمایت کارکنان (r= ۰/۵۴) و چشم انداز آینده سازمان (r=۰/۵۸) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح دارد. بنابراین بین جامعه‌پذیری سازمانی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه به بررسی رابطه بین مولفه‌های جامعه‌پذیری با تعهد عاطفی بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد عاطفی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	P
دریافت آموزش تفاهم حمایت کارکنان چشم انداز از آینده سازمان	عاطفی	۸ ۳۳/۷	۰ ۰/۰۰	۶ ۰/۸	۴ ۰/۷	۳ ۰/۱ ۴ ۰/۳ ۱ ۰/۲ ۱ -۰/۵	۰ ۰/۵ ۰ ۰/۰۲ ۳ ۰/۸ ۲ ۰/۷

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد عاطفی (r= ۰/۶۸) رابطه مثبت و معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که ۰/۴۷ از واریانس تعهد عاطفی بوسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است ابعاد دریافت آموزش (β=۰/۳۱) و تفاهم (β=۰/۴۳) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار تعهد عاطفی را پیش‌بینی کنند.

فرضیه سوم: بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی رابطه بین مولفه‌های جامعه‌پذیری با تعهد هنجاری بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد هنجاری

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	P
دریافت آموزش تفاهم حمایت کارکنان چشم انداز از آینده سازمان	هنجاری	۲ ۱۹/۵	۰ ۰/۰۰	۵ ۰/۸	۳ ۰/۴	۰ -۰/۷ ۷ ۰/۰ ۱ -۰/۷ ۰ ۰/۶	۶ ۰/۸ ۰ ۰/۰۰ ۲ ۰/۷ ۶ ۰/۷

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد هنجاری (r= ۰/۵۸) رابطه مثبت و معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که ۰/۳۳ از واریانس تعهد هنجاری بوسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است بعدتفاهم (β=۰/۷۰) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار تعهد هنجاری را پیش‌بینی کنند.

فرضیه چهارم: بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد مستمر رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی رابطه بین مولفه‌های جامعه‌پذیری با تعهد مستمر بررسی گردید که نتایج به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد مستمر

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	P
دریافت آموزش تفاهم حمایت کارکنان چشم انداز از آینده سازمان	مستمر	۹ ۴/۶	۰ ۰/۰۱	۳ ۰/۴	۱ ۰/۱	۵ ۰/۹ ۴ ۰/۹ ۰ -۰/۶ ۱ ۰/۷	۰ ۰/۰۶ ۰ ۰/۰۷ ۷ ۰/۲ ۳ ۰/۳

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد مستمر (r= ۰/۳۴) رابطه مثبت و معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که ۰/۱۱ از واریانس تعهد مستمر بوسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایبرگرسیون بیانگر آن است ابعاد دریافت آموزش (β=۰/۵۹) و تفاهم (β=۰/۴۹) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار تعهد مستمر را پیش‌بینی کنند.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج حاکی از آن است که:۱- بین جامعه‌پذیری سازمانی و مولفه‌ای آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.۲- ابعاد دریافت آموزش و تفاهم می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بینی کنند.

نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های 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 می‌باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی رسیده‌اند. شائمی برزکی و اصغری بیان کردند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. رئیسی و همکارانش بیان کردند که بین تاکیک‌هایجامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. هویدا و همکارانش نیز گزارش کردند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. روشنی وهمکاران (۱۳۹۴) نشان دادند بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بانک کشاورزی ایلام رابطه معناداری وجود دارد و صیادی وعرب نژاد خانوکی (۱۳۹۳) بیان کردند جامعه‌پذیری سازمانی و بر تعهد شغلی کارکنان اثرگذار است.

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

۱. پیشنهاد می‌شود در جهت بالابردن بعد دریافت آموزش در میان کارکنان زمینه‌های مساعد و مناسب نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و حمایت‌های لازم در این خصوص مدنظر گرفته شود.

۲. در راستای افزایش بعد تفاهم در میان کارکنان پیشنهادی می‌گردد که در سازمان بستر و شرایطی فراهم شود که کارکنان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های سازمان در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند، که این امر می‌تواند زمینه ساز ایجاد درکی مشترک از اهداف و نقش‌های سازمان در میان کارکنان شود.

۳.بر اساس نتایج پژوهش، بعد حمایتنیز 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 شبکه‌های دوستی در میان کارکنان شکل گیرد.

۴. بخشی دیگر از نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین چشم انداز از آینده سازمان با تعهد سازمانی بود، در این زمینه پیشنهاد می‌گردد که پرداخت‌ها و فرصت‌ها ترقی شغلی برای کارکنان به نحوی مدنظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کمی و کیفی کارکنان باشد.

منابع

باقری، مسلم؛ تولایی، روح اله، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، دو مانامه توسعه پلیس، سال هفتم، شماره۳۰، صص ۷۳-۹۶.

شیخ اسماعیلی، سامان، حزباوی، سنا، صفری، حجت. (۱۳۹۳). اثرات جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.

روشنی، کلثوم؛ مسعود مرجانی و محمد امین غیاثی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی شهرستان ایلام)، کنفرانس بین المللی جهت گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی

علی نسب، مریم و عزت اله بالویی، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری و ابعاد آن با تعهد عاطفی سازمانی مورد مطالعاتی: ثبت احوال استان مازندران، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان،

صیادی، سعید و حسین عرب نژاد خانوکی، (۱۳۹۳)، جامعه‌پذیری سازمانی و تاثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا،

نادی، محمد علی، ابراهیم زاده، رضا، مشایخی، زهره. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۸، شماره ۴، صفحه ۳۷-۵۰.

رییسی، ز.هره، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.

رئیسی، زهره.؛ سلیمیان، فرهاد؛ نجاری، رضا. و امیرخانی، امیرحسن، (۱۳۹۰)، رابطه جامعه‌پذیری سازمانی وتعهدسازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره۸ ، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی صص۱۰۴-۱۱۱.

سلطانزاده، وحید و قلاوندی، حسن، (۱۳۹۲)، مطالعه تکیه گاه‌های شغلی اعضای هیات علمی و رابطه آن با جامعه‌پذیری سازمانی، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۹، شماره۲. صص ۳۶-۱۰.

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

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**, Radiography15, 113-120.

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.

Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). **Relationship between Mexican Workers' Organizational Socialization and Commitment**. Psicogente, 18(34), 267-277

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.

Yigit, I. (2016). **The effect of organizational commitment on the social exchange and organizational socialization: a study in research and practice hospital of Kocaeli University.** Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal, 7(12), 25.