

رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان

رضا هویدا، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

عبدالرسول جمشیدیان، مربی گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

حجت اله مختاری فر، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان*

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر همدان بوده است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر همدان بود که در پژوهش حاضر ۱۴۳ نفر از آن‌ها بصورت خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب شدند، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی کلاین و همکاران (۲۰۰۶) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) استفاده بعمل آمد. پس از یک مطالعه مقدماتی ضریب پایائی دو پرسش‌نامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب برای جامعه‌پذیری سازمانی ۰/۷۵ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۷ بدست آمد. مدل ارائه شده شامل شش مولفه جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه، همکاران) و سه مولفه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفته بنابراین، بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). از بین مولفه‌های جامعه‌پذیری، دو بعد وظیفه و همکاران دارای توان پیش‌بینی معنا داری برای تعهد سازمانی بوده‌اند. تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی در کل و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از این ابعاد، وظیفه، اهداف و ارزش‌ها و تاریخچه رابطه معناداری با تعهد عاطفی نشان داد. همچنین بین ابعاد شش‌گانه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد که ابعاد زبان، سیاست و همکاران در سطح ($p < 0/05$) دارای رابطه معناداری با تعهد مستمر می‌باشند. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط بین شش بعد جامعه‌پذیری در کل و تعهد هنجاری مثبت بوده و ابعاد وظیفه و سیاست در سطح ($p < 0/05$) رابطه معناداری با تعهد هنجاری دارند.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، دبیران مدارس متوسطه

مقدمه

سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تاثیر گذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان پی برده‌اند. صالحی عمران و رستمی (۱۳۸۸، ص ۲۳) معتقدند: "عصر جدید عصر رقابت بر سر منابع و سرمایه‌هاست. کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه‌اند بهره‌وری از منابع و سرمایه‌ها را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند". مدیران سازمان‌ها به خوبی اهمیت تعهد را دریافته‌اند از این رو تعهد^۱ و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان-هاست. نیاز به تعهد کارکنان سیستم آموزشی و علمی بخصوص معلمان و دبیران، بدلیل تعداد زیاد کارکنان و اهمیت کاری که این افراد بر عهده دارند ملموس‌تر بنظر می‌رسد. بهمین دلیل پژوهش‌های زیادی در خصوص تعهد شغلی معلمان و رضایت شغلی آنان که بر تعهد تاثیر گذار است صورت پذیرفته است.

تعهد سازمانی عبارت از یک حالت روانشناختی شرح دهنده رابطه‌ی یک کارمند با سازمان می‌باشد که بر قصد کارمند برای حفظ مسیر ویژه از عمل که در این

^۱ Commitment

مورد ماندن در سازمان است اثر می‌گذارد (آلن^۲، ۲۰۰۷). نظر به تغییرات سریع جهانی و ادغام سازمان‌ها و افزایش کار مجازی، تحلیل تعهد بین کارمند و کارفرما از اهمیت بالایی برخوردار است (روسو^۳، ۲۰۰۴). افراد بسیاری در زمینه تعهد مطالعه کرده‌اند زیرا بر این باورند که تعهد بر عملکردهای سازمانی تاثیر گذار است. عوامل گوناگونی شکل دهنده تعهد به سازمان می‌باشند از جمله احساس خوشبختی روانی (نوردنمارک^۴، ۱۹۹۹)، هوش هیجانی^۵ (گولریاز^۶ و همکاران، ۲۰۰۸) و سرمایه‌هوشی سازمانی^۷ (کوانتس^۸، ۲۰۰۷). یکی از عوامل پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی جامعه‌پذیری سازمانی^۹ می‌باشد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که در آن یک کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضو خودی و موثر برای سازمان تبدیل می‌گردد و این زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند در یک محدوده سازمانی وارد می‌شود. (وان مانن^{۱۰} و شاین^{۱۱}، ۱۹۷۹). منظور از خودی شدن در تعریف فوق، آشنائی با سازمان و

^۲ Allen, N, J

^۳ Rocio

^۴ Norden Mark

^۵ Emotional Intelligence

^۶ Guleryuz

^۷ Organizational Capital IQ

^۸ Quantz

^۹ Organizational Socialization

^{۱۰} Van Mannen

^{۱۱} Schin

اطلاعات را داشته باشند دست به آموزش‌هایی کوتاه مدت و بلندمدت می‌زنند. این آموزش‌ها بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمانها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری تجربه کنند. آموزش‌های حین خدمت و آموزش‌های دوران تربیت معلم و حتی کارآموزی‌های چند ماهه‌ای که دبیران مدارس قبل از ورود به سازمان می‌گذرانند هدفی جز جامعه پذیر کردن آنان ندارد. در برخی موارد تغییرات در تمام سطوح سازمان از فرد تا سازمان باعث اهمیت یافتن جامعه‌پذیری سازمانی می‌شود. افزایش تناوب تغییرات در سازمانها، تغییرات متناوبی که از سطح فرد تا سطح سازمان را شامل می‌شود (استیرز^۲ و همکاران، ۲۰۰۴) و بی‌ثباتی حاصل از این تغییرات موجب می‌شود افراد کارراهه طرح‌ریزی شده توسط سازمان را رها کنند و به جای آن به اهداف و کارراهه شخصی خود پایبند شوند این بدان معنی است که پس از هر تغییر دوباره به جامعه‌پذیری سازمانی نیاز می‌شود. (وان منن و شاین، ۱۹۷۹). از دیدگاه وان منن و شاین این تغییرات باعث عدم اطمینان می‌شود و همین عدم اطمینان نیاز به نیرویی دارد که باعث خارج کردن کارکنان از شک شود و جامعه‌پذیری در چنین شرایطی می‌تواند راهگشا باشد.

مدارس امروزی به سمت تغییرات چشمگیری در حرکت اند و روابط پیشین بین مدیر و معلمان و بین تمام اجزای سیستم آموزشی در حال تحول می‌باشد و در میانه این تغییر و تحولات کارکنان قدیمی نیاز به

سازمان را از آن خود دانستن می‌باشد که مفهوم تعهد سازمانی را نیز در خود مستتر دارد. در تعریف فوق می‌توان توان پیش‌بینی جامعه‌پذیری را در ایجاد و تقویت تعهد احساس نمود اما نمی‌توان برای هر دو مفهوم تعهد و جامعه‌پذیری یک نقش را در نظر گرفت زیرا، جامعه‌پذیری علاوه بر کمک به درونی کردن ارزشهای سازمان دارای مولفه‌ها و کارکردهای دیگری نیز می‌باشد. فرایند جامعه‌پذیری، نقش انتقال فرهنگ سازمان را به نسل جدید کارکنان بر عهده دارد که اگر سازمان به نحو صحیح این فرایند را بکار گیرد از طرفی فرهنگ سازمان را تثبیت و توسعه می‌بخشد و از طرف دیگر نواقص و کاستی‌های فرایندهای دیگر نظیر فرایند انتخاب، استخدام، و آموزش را با صرف کمترین هزینه و زمان جبران کرده و به ماندگاری افراد در سازمان کمک شایانی می‌کند (اندرخورا و صفائی قادیکلانی، ۱۳۸۳).

جامعه‌پذیری فرایندی است که طبق آن افراد نگرش‌ها، رفتارها و دانش مورد نیاز برای مشارکت بعنوان یک عضو سازمانی را بدست می‌آورند (وان مانن و شاین، ۱۹۷۹). این فرایند شامل روش‌هایی است که سازمان‌ها برای کاهش اضطراب مرتبط با عدم اطمینان در محیط جدید و ورود افراد تازه وارد به یک سازمان جدید و دستیابی به نگرش‌ها، رفتارها و دانش مورد نیاز استفاده می‌کنند. در فرایند جامعه‌پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی بدست می‌آورد (فلدمن^۱، ۱۹۸۱؛ شاین، ۱۹۸۵). سازمان‌ها و علی‌الخصوص نظام آموزشی برای اینکه دارای افرادی باشند که این مهارت‌ها و

² Steers

¹ Feldman

دستیابی به هدف کار راهه شغلی به جای مسیر شخصی هدایت شده از طرف سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی را یک پدیده کاملاً معمولی برای کارمندان و کارفرمایان ساخته است (هال^۵، ۲۰۰۴).

یکی از مهمترین مسائلی که در سیستم آموزشی کشور دارای اهمیت بالایی می باشد تعهد معلمان به سازمان خود است. برای دستیابی به یک تعهد پایدار در معلمان ضرورت سنجش متغیرهایی که می توانند به بهبود این فرایند یاری رسانند انتظار زیادی نیست. یکی از مفاهیمی که از بدو ورود به رفتار سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان ها با مفهوم تعهد سازمانی مرتبط تشخیص داده شده جامعه‌پذیری سازمانی می باشد. در چندین پژوهش که در سه دهه گذشته انجام گرفته به نتایج مثبتی پیرامون ارتباط جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی منجر شده است اما پژوهش‌های اندکی چه در خارج و چه در داخل کشور در خصوص سنجش ارتباط این دو متغیر در نظام آموزشی دیده می شود. پژوهش‌های انجام گرفته در دیگر سازمان ها را نیز به دلیل تفاوت‌های جامعه‌شناختی و ساختاری بین نظام آموزشی و سازمان‌های تجاری نمی توان نتایج حاصله عینا در آموزش و پرورش بکار بست بنابراین ضرورت انجام پژوهشی در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است. این پژوهش به سنجش ارتباط بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد در مدارس متوسطه شهر همدان پرداخته است. هدف بررسی تاثیر میزان مهارت در هر یک از حیطه‌های جامعه‌پذیری بر میزان تعهد دبیران در مدارس بوده است. انجام مطالعه در ابتدا کمک می کند تا معناداری

جامعه‌پذیری نوینی در تمامی حیطه‌ها دارند. بنابراین مدارس نیازمند، جامعه‌پذیری دوباره کارکنانی می باشند که در دوران شغلی خود با این تغییر و تحولات برخورد می کنند.

جامعه‌پذیری سازمانی به چند دلیل برای کارکنان سازمان مهم است. عدم توجه به جامعه‌پذیری بر کارمند جدید تاثیر منفی حیاتی داشته است و کارمندانی که بخوبی جامعه‌پذیر نشده اند سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز داده‌اند و این به نوبه خود با نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی و بالای ترک خدمت همراه می‌شود (وانوس و کوله‌لا^۱، ۱۹۸۹ و وانوس، ۱۹۹۲). باید توجه داشت که عضوگیری و انتخاب هزینه سنگینی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند. (بائور^۲، ۱۹۹۸). دلیل دوم اینکه تازه واردها استخدام می‌شوند تا به معیارهای عملکردی فردی و گروهی و سازمانی یاری رسانند و جامعه‌پذیری سازمانی یک امر اساسی در توانمندسازی کارکنان به این منظور است. (وان مان و شاین ۱۹۷۹). این مهم است که کارمندان جدید بدانند معیارهای عملکرد در سازمان چه چیزهایی هستند. دلیل سوم این است که تازه واردها باید بدانند چگونه در سازمان انجام وظیفه کنند که این نیازمند این است تا کارمندان ارزشها، هنجارها، سیستمها و شبکه‌های منابع را یاد بگیرند. (بائور و همکاران، ۱۹۹۸؛ براس^۳، ۱۹۸۵ و لوئیس^۴، ۱۹۸۰) بنابراین جامعه‌پذیری سازمانی به خاطر تاثیرات آتی و آنی مهم است. این عوامل همراه با نرخ بالای ترک خدمت کارکنان در

¹ Wanous & Colella

² Bauer

³ Brass

⁴ Louis

⁵ Hall

ارتباط بین هر یک از این مولفه‌ها با مولفه‌های تعهد سازمانی سنجیده و ثابا نشان دهد که کدام یک از این مولفه‌ها یا حیظه‌های جامعه پذیری می‌تواند بیشترین تاثیر را بر تعهد دبیران درمدارس بر جای بگذارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پارسونز جامعه شناس آمریکائی و از صاحب نظران مکتب ساخت گرایی در جامعه شناسی هر نظام اجتماعی را برای اینکه بتواند کارکردهای اصلی خود را به انجام برساند دارای چهار کارکرد ابزاری می‌داند که عبارتند از هدف جوئی، انطباق و سازگاری با محیط، وحدت و هماهنگی و حفظ موجودیت الگوئی و برای حفظ نظام اجتماعی بر دو نکته تاکید دارد. به اعتقاد او یک جنبه از نظم را می‌توان از طریق اطاعت ناشی از اجتماعی شدن و نظارت اجتماعی حفظ کرد و در وهله دوم نظام اجتماعی نیاز به سازوکاری که به تعادل و تطابق می‌انجامد دارد (توسلی، ۱۳۸۸). بنابراین طبق دیدگاه پارسونز سازمان‌ها به عنوان نظام‌های اجتماعی نیاز دارند تا برای حفظ نظم در خود و همچنین برای تحقق بخشیدن به لوازم چهارگانه کارکردی، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را به اعضای خود انتقال دهند و این یکی از کارکردهای جامعه پذیری در سازمان‌هاست. تحقیقات جامعه‌پذیری سازمانی در چند دهه گذشته بطور عمده‌ای بر بازده‌های ثانوی جامعه‌پذیری از قبیل رضایت شغلی و تعهد در مقابل بازده‌های اولیه که شامل یادگیری و سازگاری می‌باشد، تاکید کرده است. نظریه پردازان جامعه شناسی و مدیریت معتقدند که جامعه‌پذیری سازمانی دارای چندین بعد است.

تقسیم‌بندی مطرح شده توسط چائو و همکارانش برگرفته از کار شاین (۱۹۸۵)، فلدمن (۱۹۸۱) و فیشر^۱ (۱۹۸۶) می‌باشد. به نظر آنها جامعه‌پذیری سازمانی دارای سه حیظه کلی نقش یا وظیفه فردی، اهداف سازمانی و ارزش‌های سازمانی می‌باشد. این ابعاد توسط چائو و همکاران او توسعه داده شد و شامل شش بعد خبرگی (مهارت در وظایف فردی)، افراد (همکاران در سازمان)، سیاست، زبان، اهداف و ارزش‌های سازمانی و تاریخ می‌باشد.

خبرگی (مهارت در وظیفه فردی): به نظر فیشر (۱۹۸۶) "یادگیری انجام وظایف کاری مورد نیاز بطور آشکاری یک بخش اساسی از جامعه‌پذیری سازمانی است" (ص. ۱۰۷). بعلاوه فلدمن (۱۹۸۱) بطور آشکاری بعد عملکرد را شرح داده در حالی که می‌گوید: "مهم نیست کارمند چطور برانگیخته می‌شود زیرا بدون مهارت‌های کاری کافی باوجود انگیزتگی بالا نیز شانس کمی برای موفقیت در کارش دارد" (ص، ۳۱۳).

افراد (همکاران): این ایده که جامعه‌پذیری شامل بکارگیری ارتباط کاری موفق و ارضاء کننده با اعضای سازمان است موضوع مهمی در ادبیات جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد. فیشر (۱۹۸۶) استدلال نموده که یافتن شخص یا اشخاصی مناسب برای یادگیری در سازمان، گروه کاری و شغل نقش کلیدی در جامعه‌پذیری سازمانی ایفا می‌کند. این ارتباطات معمولاً بوسیله شخصیت‌های کاری و غیر کاری که عضو سازمانند صورت می‌گیرد. ویژگی‌های شخصیتی، پویائی شناسی گروهی، و بطورمشابه علایق

¹ Fisher

یک دانش پایه از زبان سازمان دارند تا اطلاعات را زمانی که که بطور اثربخشی با سایر اعضای سازمان ارتباط برقرار می‌کنند، درک نمایند. (مانینگ^۲، ۱۹۷۰).

اهداف و ارزش‌های سازمان: به نظر شاین (۱۹۸۵) جامعه‌پذیری شامل بعضی از نقش‌ها و اصولی است که در هم تنیدگی سازمان را حفظ می‌کند. یادگیری اهداف و ارزش‌های سازمانی شامل اهداف و ارزش‌های شفاهی، غیررسمی، تلویحی و اهداف افراد قدرتمند در سازمان می‌باشد. فلدمن (۱۹۸۱) نقش هنجارها و ارزش‌های گروهی را در پردازش کارکنان از اینکه چطور هنجارها و قوانین نانوشته و شبکه‌های غیررسمی را درک می‌کند برجسته نمود. حیطه اهداف و ارزش‌های سازمانی فرد را به سازمان بزرگتری متصل می‌کند که فراتر از محیط بلافصل و مشاغل فردی است. این بدان معنی است که فرد با درک این اهداف و ارزش‌ها در واقع افق دید خود را گسترده ساخته و برای اهداف بزرگتری تلاش می‌کند که نشان دهنده رشد اخلاقی بالایی در سازمان است.

تاریخ: به نظر ریتی و فانخورز^۳ (۱۹۸۷) سنت‌ها، آداب و رسوم، اسطوره‌ها و تشریفات یک سازمان برای انتقال دانش فرهنگی مفید بوده و به موجب آن یک نوع خاص از اعضای سازمانی برای همیشه در خاطر ثبت می‌شوند. دانش تاریخی به همان خوبی دانش در باره پیش زمینه شخصی اعضای سازمان می‌تواند به افراد کمک کند تا یادگیرند که چه نوع از رفتارها در تعاملات یا اوضاع و احوال خاص مناسب یا نامناسب است. (شاین، ۱۹۸۶). همچنین اهمیت داستان‌ها و حماسه‌های محبوب سازمانی بوسیله فیشر (۱۹۸۶)

غیر کاری مثل ارتباطات کاری و ساختاری که معرف ارتباطات سازمانی‌اند، چگونگی رفتارها و مهارت‌های فردی را تحت تاثیر قرار خواهد داد و بوسیله سایر اعضای سازمان پذیرفته خواهد شد.

سیاست‌های سازمان: جامعه‌پذیری در زمینه سیاست‌های سازمانی با موفقیت فرد در بدست آوردن اطلاعات مرتبط با ساختار ارتباطات و قدرت کاری رسمی و غیر رسمی در درون سازمان مرتبط است. یادگیری و سازگاری اثربخش با شغل یا سازمان جدید زمانی می‌تواند کارآمدتر باشد که فرد درک درستی از اینکه چه کسی نسبت به دیگران دارای قدرت و دانش زیادی می‌باشد داشته باشد (لوئیس، ۱۹۸۰). به نظر فلدمن (۱۹۸۱) کشف راه حل‌ها برای تضادهای درون گروهی جزئی کلیدی از جامعه‌پذیری است. جامعه‌پذیری سازمانی شامل یادگیری همراه با کار در درون فرهنگ گروهی و سروکار داشتن با رفتار سیاسی است. یادگیری درباره پویایی‌های قدرت معمولاً نیاز به زمان طولانی‌تری دارد چون آنها ممکن است سخت تحقق یابند.

زبان: این بعد دانش افراد را از زبان فنی حرفه خود از قبیل دانش اصطلاحات خاص، زبان خودمانی و زبان فنی‌ای که برای سازمان منحصر بفرد است توصیف می‌کند. مکوبی^۱ (۱۹۸۴) اهمیت توسعه زبان در جامعه‌پذیری کودکان را خاطر نشان نموده است. به نظر او اکتساب زبان به کودک اجازه می‌دهد که راهنمایی‌ها، استدلالها و توضیحات والدین را بفهمد. یک استدلال موازی با این مساله را می‌توان در خصوص اعضای سازمان بکار برد. کسانی که نیاز به

² Manning

³ Ritti & Funkhouser

¹ Maccoby

بعنوان وسیله‌ای از اصول سازمانی کلیدی یادگیری مورد تاکید قرار گرفته است.

متغیردیگر این پژوهش تعهد است. پیش از تعریف بایستی بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی یا تعهد شغلی تفاوت قائل شد. دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می شود که که شخص شغل را معرف خود و کار و عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند و شغلش را برحسب اجزائی چون تعلق خاطر، هموائی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آنها به انجام می رساند، یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه ای دل به کار می بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می کند (رابینز، ۱۳۷۷). اما تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد (سازمان را معرف خود می داند) و آرزو می کند تا در عضویت سازمان باقی بماند. بنابراین تعهد سازمانی مفهوم به مراتب گسترده تری نسبت به دلبستگی شغلی یا تعهد شغلی می باشد. "تعهد در لغت به معنی گردن گرفتن کاری، عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن می باشد" (سنجری، ۱۳۷۵، ص ۳۵). تعهد سازمانی عبارتست از حالتی که کارمند، سازمانی بخصوص و هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. اکثر محققان، تعهد سازمانی را به عنوان یک حالت روان شناختی شرح دهنده رابطه‌ی یک کارمند با سازمان در نظر می‌گیرند. این رابطه بر قصد کارمند برای حفظ یک مسیر ویژه از عمل که در این مورد ماندن در سازمان است اثر می‌گذارد (آلن، ۲۰۰۷). مطالعات متعدد نشان داده که تعهد

سازمانی پیش بینی کننده متغیرهای مهمی همچون غیبت از کار، تابعیت سازمانی، عملکرد و ترک خدمت کارکنان است (فیوریتو^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). کلبرت و کن^۲ (۲۰۰۰) دریافته‌اند که تعهد سازمانی بطور معکوس با دو عامل تمایل برای جستجوی جایگزین-های شغلی و تمایل به ترک شغل در ارتباط بوده است. همچنین تعهد سازمانی فراوانی غیبت از کار را کاهش می‌دهد (اسکام^۳، ۱۹۹۸). بعلاوه، تعهد سازمانی با نتایج مطلوب‌تر سازمانی از جمله رضایت شغلی و انگیزش به باقی ماندن در سازمان مرتبط بوده است.

اندیشمندان مدیریت و روانشناسی ابعاد گوناگونی برای تعهد سازمانی برشمرده‌اند اما کاملترین مدل ارائه شده برای تعهد در پژوهش های آلن و می‌یر (۱۹۹۱) شکل گرفته است. سه بعد مطرح شده در رابطه با تعهد تحت عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به عنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان به ترتیب به عنوان تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری طبقه‌بندی شده‌اند:

۱- **تعهد عاطفی:** بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است. در این بعد از تعهد، کارکنان در سازمان می‌مانند چون می‌خواهند بمانند (مایر و آلن، ۱۹۹۱)

۲- **تعهد مستمر:** در بردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار

¹ Fiorio

² Colbert & Kwon

³ Exum

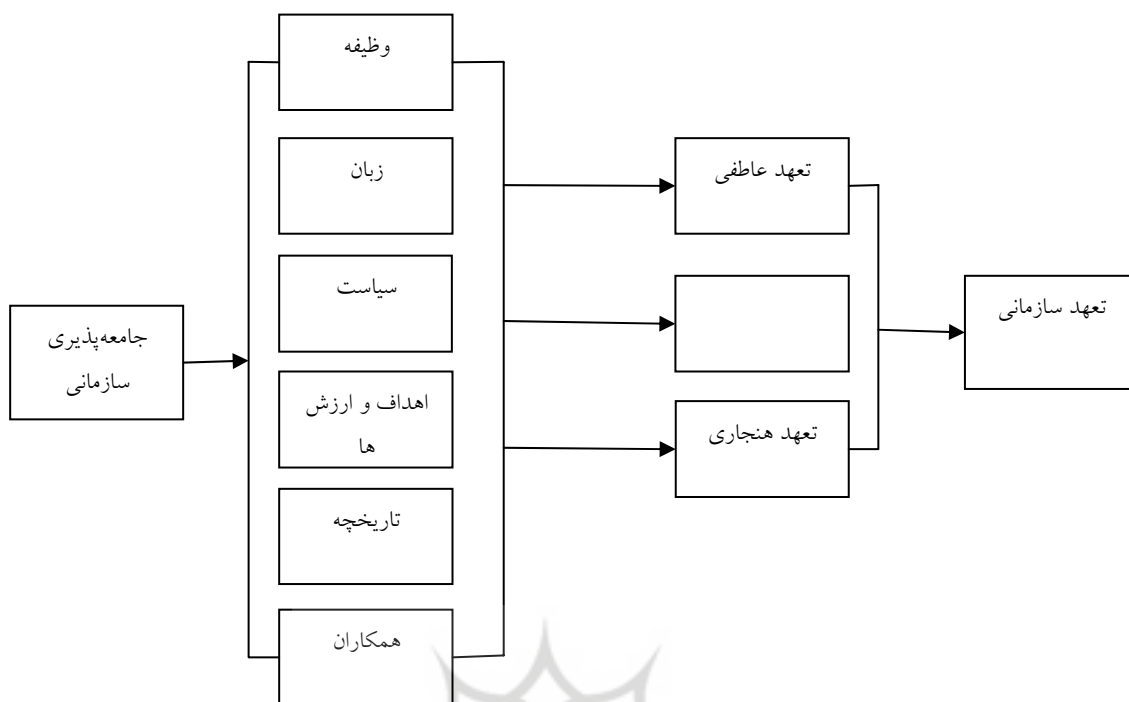
انجام شده توسط اصغری (۱۳۸۸) در شرکت گاز استان کردستان که بر مبنای مدل شاین از جامعه‌پذیری طراحی شده، نشان می‌دهد که مولفه‌های جامعه‌پذیری پیش بین‌های مناسبی برای تعهد به شمار می‌روند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تاکتیک‌های نهادی شده جامعه‌پذیری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالا ارتباط مثبتی دارد (بائور، ۲۰۰۶). در بیشتر بخشها شاخص‌های پیامد جامعه‌پذیری در سطح فردی شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی بیشتر، کاهش تنش، و کاهش قصد ترک خدمت می‌شود (ساکس و اشفورت، ۱۹۹۶). کلاین و همکارانش (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیده‌اند که میانجی‌های جامعه‌پذیری که همان شش مولفه جامعه‌پذیری سازمانی به شمار می‌روند با تعهد، شفافیت نقش و رضایت شغلی ارتباط دارند. یالایک (۲۰۰۸) نیز پژوهشی پیرامون جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های ادغام شده و ارتباط آن با تعهد سازمانی انجام داد که بیشتر فرضیاتش مورد تایید قرار گرفت. به نظر کلاین و ویور^۱ (۲۰۰۰) مهارت در دو بعد اهداف و ارزش‌های سازمانی و تاریخچه سازمان بطور معناداری با تعهد اثربخش سازمانی مرتبط می‌باشد. با توجه به پژوهش‌های انجام شده می‌توان رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و تعهد آنان را مطابق مدل زیر پیشنهاد نمود:

دیگری نمی‌تواند انجام دهد. هر چه میزان سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت او کاهش می‌یابد. و لذا میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. و هر قدر ادامه کار افراد در یک سازمان طولانی‌تر شود احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سال‌ها سعی در حفظ آن‌ها کرده‌اند بیشتر می‌شود. بسیاری از افراد خود را متعهد و ملزم به ادامه کار می‌دانند فقط به این سبب که نمی‌خواهند آن را از دست بدهند چون جایگزینی ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد مستمرند. امروزه افزایش ابراز تمایل به ترک کار بازتابی از کم‌اهمیت شدن تعهد مستمر است. کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند.

۳- تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. تعهد هنجاری اشاره به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری است که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. آن‌ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آنند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران در باره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. این گونه اشخاص میل ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت سازند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود. به طور خلاصه در این مفهوم سازی، کارکنان در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند که می‌بایست بمانند (گرین برگ و بارون، ۲۰۰۰ به نقل از عسگری، ۱۳۸۳).

نتایج بدست آمده ارتباطی مثبت بین دو متغیر جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. پژوهش

¹ Weaver



شکل ۱- مدل پیشنهادی پژوهش

با توجه به اینکه پژوهشگر در صدد سنجش رابطه بین دو متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی با استفاده از ابزار پرسش نامه بوده است، بنابراین روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه دبیران دبیرستان-های شهر همدان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ یعنی ۱۴۸۴ دبیر بوده که از این تعداد ۸۴۶ نفر را زنان و ۶۳۸ نفر را مردان به خود اختصاص داده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای استفاده شده است. با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای ۱۲ مدرسه دخترانه و پسرانه بصورت تصادفی انتخاب و پس از انجام مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس، تعداد ۱۴۳ نفر از معلمان

با توجه به مدل پیشنهادی فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- ۱- بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش ها، تاریخچه، همکاران) و تعهد عاطفی دبیران دبیرستان‌ها رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش ها، تاریخچه، همکاران) و تعهد مستمر دبیران دبیرستان‌ها رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش ها، تاریخچه، همکاران) و تعهد هنجاری دبیران دبیرستان‌ها رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

و نمونه آماری را بر اساس ناحیه نشان می‌دهد:

با استفاده از فرمول $N = \frac{Nt^2 \cdot s^2}{Nd^2 + t^2 \cdot s^2}$ بعنوان نمونه

پژوهش برگزیده شدند. جدول توزیع فراوانی جامعه

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی نمونه برحسب متغیر جنسیت

جنس		
مرد	زن	
۶۳	۸۰	فراوانی
۴۴/۱	۵۵/۹	درصد فراوانی
۱۰۰	۵۵/۹	فراوانی تجمعی

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۷۷) که توسط شکر کن و سیاحی (۱۳۷۵) ترجمه و تالیف گردیده است. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را می‌سنجد. شکل تعدیل شده این پرسش نامه دارای ۲۴ سوال و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره ۵ (کاملاً موافقم) ارزشگذاری شده است. پایائی پرسشنامه تعهد سازمانی نیز، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب پایائی این پرسش نامه در این پژوهش ۰/۷۷ تعیین گردید.

نتایج یافته‌ها

توصیف داده‌های مربوط به تعهد سازمانی دبیران

جهت اندازه‌گیری میزان جامعه‌پذیری دبیران مدارس متوسطه از پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی که توسط کلاین و همکارانش (۲۰۰۶) و براساس مقیاس‌های فراهم شده توسط چائو (۱۹۹۴) تدوین شده، استفاده شده است. در این پرسشنامه میزان تسلط پاسخ دهندگان بر هر یک از ابعاد وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران مورد آزمون قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد که از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره ۵ (کاملاً موافقم) ارزشگذاری شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه جامعه‌پذیری از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتیجه بدست آمده ضریب آلفای ۰/۷۵ را برای سوالات پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی نشان داد.

جدول ۲- توصیف داده‌های مربوط به تعهد سازمانی

درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	طبقه	
۱/۲	۲/۱	۳	پایین تر از متوسط	تعهد عاطفی
۳۸/۵	۳۶/۴	۵۲	متوسط	
۱۰۰	۶۱/۵	۸۸	بالتر از متوسط	
۷	۷	۱۰	پایین تر از متوسط	تعهد مستمر
۴۲/۷	۳۵/۷	۵۱	متوسط	
۱۰۰	۵۷/۳	۸۲	بالتر از متوسط	
۰	۰	۰	پایین تر از متوسط	تعهد هنجاری
۶۰/۸	۶۰/۸	۸۷	متوسط	
۱۰۰	۳۹/۲	۵۶	بالتر از متوسط	
۰	۰	۰	پایین تر از متوسط	تعهد سازمانی کل
۴۴/۸	۴۶/۸	۶۴	متوسط	
۱۰۰	۵۵/۲	۷۹	بالتر از متوسط	

هنجاری بیشتر اعضای نمونه دارای سطح متوسطی می‌باشند. در ادامه به آزمون فرضیات پژوهش می‌پردازیم:
فرضیه اول: بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران) با تعهد عاطفی دبیران رابطه وجود دارد.
یافته‌های حاصل از رگرسیون چند گانه در جدول ۲ ارائه شده است:

چنان که جدول شماره ۴-۶ نشان می‌دهد تعهد سازمانی و سه مولفه آن هر کدام براساس میانگین به دست آمده به سه طبقه «پایین تر از متوسط»، «متوسط» و «بالتر از متوسط طبقه بندی شده است. با توجه به جدول می‌توان دریافت که ۵۵٪ اعضای نمونه دارای تعهد سازمانی بالاتر از متوسط بوده‌اند. در خصوص سه مولفه تعهد سازمانی ۶۱٪ از مدرسین دارای تعهد عاطفی بالاتر از متوسط بوده‌اند اما در خصوص تعهد

جدول ۳- تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد عاطفی از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخصهای آماری	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۴/۴	۰/۹۱	۶	۵/۴۸	رگرسیون	
-	-	۰/۲	۱۳۶	۲۸/۲	باقیمانده	
-	-	-	۱۴۲	۳۳/۷	کل	

$R^2 = 0/16$ و $R = 0/403$

توضیح و تبیین می‌باشد. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۶ و ۱۳۶ درجه آزادی در سطح $\alpha=0/05$ معنی دار است بنابراین می‌توان ضریب تعیین بدست آمده را به جامعه تعمیم داد.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۶ می‌باشد به عبارت بهتر ۱۶ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد عاطفی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران قابل

جدول ۴- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد عاطفی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد		شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش
			خطای استاندارد	بتا	
۰/۰۰	۴/۵		۰/۷۳	۳/۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	۲/۹	۰/۳۰۶	۰/۱۱	۰/۳۵	وظیفه
۰/۹۸	۰/۰۲	۰/۰۰۲	۰/۱۲۵	۰/۰۰۳	زبان
۰/۴۴	-۰/۷۶	-۰/۰۷۵	۰/۰۹۷	-۰/۰۷	سیاست
۰/۰۰۴	۲/۹	۰/۲۵	۰/۰۹۴	۰/۲۷	اهداف و ارزش ها
۰/۰۰۱	-۳/۳۵	-۰/۳۱	۰/۰۹۷	-۰/۳۲	تاریخچه
۰/۱۴	-۱/۴۷	-۰/۱۵	۰/۱۱۴	-۰/۱۶	همکاران

فرضیه دوم: بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران) تعهد مستمر رابطه چندگانه وجود دارد. یافته‌های حاصل از رگرسیون چند گانه در جدول ۴ ارائه شده است:

چنانکه در جدول ۳ ملاحظه می‌شود از بین شش متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر وظیفه با ضریب استاندارد بتا ۰/۳ و متغیر اهداف و ارزش ها با ضریب استاندارد ۰/۲۵ و متغیر تاریخچه با ضریب استاندارد بتا ۰/۳۱- دارای توان پیش بین معناداری برای تعهد عاطفی بوده است.

جدول ۵- تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد مستمر از طریق متغیرهای پیش بین

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخصهای آماری	
					منبع تغییرات	متغیرها
۰/۰۰۸	۳/۰۶	۰/۹۱	۶	۵/۴	رگرسیون	همزمان
-	-	۰/۲۹	۱۳۶	۴۰/۳۵	باقیمانده	
-	-	-	۱۴۲	۴۵/۸۱	کل	

$R^2=0/11$ و $R=0/342$

$\alpha=0/05$ معنی دار است بنابراین می‌توان چنانکه در جدول ۵ ملاحظه می‌شود از بین شش متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر زبان با ضریب استاندارد بتا ۰/۲ و متغیر سیاست با ضریب استاندارد ۰/۱۱ و متغیر همکاران با ضریب استاندارد ۰/۳۸- دارای توان پیش بین معنا داری برای تعهد مستمر بوده است.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۱ می‌باشد به عبارت بهتر ۱۱ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد مستمر به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران قابل توضیح و تبیین می‌باشد. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۶ و ۱۳۶ درجه آزادی در سطح ضریب تعیین بدست آمده را به جامعه تعمیم داد.

جدول ۶- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد مستمر

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد		شاخصهای آماری	متغیرهای پژوهش	
		ضریب استاندارد	خطای خطای			
۰/۰۳	۲/۱۱	۰/۸۸	۱/۸۶	مقدار ثابت	همزمان	
۰/۰۷	۱/۷۹	۰/۱۸۹	۰/۱۴	۰/۲۵		وظیفه
۰/۰۳	۲/۰۹	۰/۲۰۷	۰/۱۵	۰/۳۱		زبان
۰/۰۱	۲/۴۶	۰/۲۴۹	۰/۱۱	۰/۲۸		سیاست
۰/۷	۰/۳۷	-۰/۰۳۴	۰/۱۱	-۰/۰۴		اهداف و ارزش ها
۰/۳۱	۱/۰۱	۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۱۱۸		تاریخچه
۰/۰۰	-۳/۵۹	-۰/۳۸	۰/۱۳	۰/۴۸		همکاران

فرضیه سوم: بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران) با تعهد هنجاری رابطه چندگانه وجود دارد.

یافته‌های حاصل از رگرسیون چندگانه در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۷- تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد هنجاری از طریق متغیرهای پیش‌بین

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخصهای آماری	
					منبع تغییرات	R^2
۰/۰۰۳	۳/۵۷	۱/۱	۶	۶/۶۵	رگرسیون	۰/۳۶
-	-	۰/۳۱	۱۳۶	۴۲/۲	باقیمانده	
-	-	-	۱۴۲	۴۸/۸۵	کل	

$$R^2 = 0/13 \text{ و } R = 0/36$$

توضیح و تبیین می‌باشد. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۶ و ۱۳۶ درجه آزادی در سطح $\alpha = 0/05$ معنی دار است بنابراین می‌توان ضریب تعیین بدست آمده را به جامعه تعمیم داد.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۳ می‌باشد به عبارت بهتر ۰/۱۳ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد هنجاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین یعنی وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران قابل

جدول ۸- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تعهد هنجاری

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد		شاخصهای آماری
		ضریب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۱	۲/۲۸	۰/۹	۲/۳۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۳۴	۰/۱۴	وظیفه
۰/۸۱	-۰/۲۳	-۰/۰۲	۰/۱۵	زبان
۰/۰۲	-۲/۲۸	-۰/۲	۰/۱۱	سیاست
۰/۱	۱/۶۱	۰/۱۴	۰/۱۸	اهداف و ارزش‌ها
۰/۹۵	۰/۰۶	۰/۰۰۶	۰/۱۲	تاریخچه
۰/۷۸	-۰/۲۷	۰/۰۲	-۰/۰۳۸	همکاران

چنانکه در جدول ۷ ملاحظه می‌شود از بین شش متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر وظیفه با ضریب استاندارد بتا ۰/۳۴ و متغیر سیاست با ضریب استاندارد ۰/۲- دارای توان پیش بین معنا داری برای تعهد هنجاری بوده است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور بررسی فرضیه اول در جدول ۲ نشان داد که ۱۶ درصد تغییراتی که در تعهد عاطفی رخ می دهد با مجموعی از مولفه های جامعه پذیری سازمانی قابل تبیین است. بدین ترتیب فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار گرفت. بنابراین می توان ادعا کرد که با توانمند ساختن دبیران دبیرستانها در مولفه های شش گانه جامعه پذیری سازمانی، تعهد عاطفی آنها افزایش خواهد یافت. در بررسی این فرضیه همچنین مشخص گردید که بیشترین تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر تعهد عاطفی توسط سه مولفه وظیفه، تاریخچه و اهداف و ارزش ها صورت می پذیرد. بنابراین در وظایف محوله به دبیران باید، تاریخچه مدارس و سیستم آموزشی و اهداف و ارزش های مدارس و کل نظام آموزش پرورش که قوام بخش تعهد در آموزش پرورش می باشد توجه بیشتری صورت پذیرد تا دلبستگی و احساس هویت دبیران نسبت به مدرسه افزایش یابد. کلاین و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود پیرامون متغیرهای پیشین و میانجی بر روی تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که اهداف و ارزش ها بطور معناداری میانجی بین تعهد سازمانی و متغیرهای پیش بین به شمار می‌روند. یالا بیک

(۲۰۰۸، ص ۹۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که داشتن اطلاعات در باره نقش کار فردی، کارگروهی، اهداف و ارزش های رسمی سازمان، زبان، تدبیر مدیر و تغییر در اعمال مدیریت منابع انسانی بطور مثبتی با تعهد سازمانی کارکنان مرتبط است در حالی که کسب اطلاعات بیشتر در خصوص اهداف و ارزش های غیر رسمی سازمانی و سیاست های سازمانی انتظار می‌رود که بطور منفی با این بازده ها مرتبط باشند. توان پیش بینی متغیر وظیفه در پژوهشی که توسط کامی یر، مولر و وانبرگ (۲۰۰۳) انجام شده نیز مورد تایید قرار گرفته است. البته متغیر زبان در این پژوهش با نتیجه بدست آمده توسط یالابیک همسوئی ندارد. کلاین و ویور (۲۰۰۰) ادعا می‌کنند که ابعاد تاریخ و اهداف/ ارزش ها به مقدار زیادی با تعهد سازمانی مرتبطند.

یافته های تحلیل رگرسیون چندگانه برای بررسی فرضیه دوم پژوهش در جدول ۴ نشان داد که ۱۱ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد مستمر به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران قابل توضیح و تبیین می‌باشد. بنابراین مولفه های جامعه‌پذیری روی هم پیش بین های خوبی برای تعهد مستمر دبیران دبیرستانها می باشد. همچنین چنانکه در جدول ۵ ملاحظه می‌شود از بین شش متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر زبان و متغیر همکاران دارای توان پیش بین معنا داری برای تعهد مستمر بوده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که برای افزایش سطح تعهد مستمر دبیران دبیرستانها بایستی از ظرفیت های زبانی مشترکی که بین دبیران

برای جامعه‌پذیری کارکنان در زمینه مولفه‌های جامعه‌پذیری و تاثیرشان بر تعهد سازمانی رقم زده است. کلاین و همکارانش (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیده‌اند که بعد همکاران بطور کامل با شفافیت نقش و بطور جزئی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد. به اعتقاد سیموسی (۲۰۱۰) بدون آگاهی از اهداف و ارزش‌های سازمانی تازه وارد ها نمی‌توانند آنها را بپذیرند زیرا این اهداف جزء تعهد سازمانی بشمار می‌آیند.

یافته‌های تحلیل رگرسیون چندگانه برای بررسی فرضیه سوم پژوهش در جدول ۶ نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۳ می‌باشد به عبارت بهتر ۱۳ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد هنجاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی وظیفه، زبان، سیاست، اهداف، تاریخچه، همکاران قابل توضیح و تبیین می‌باشد. بنابراین فرض سوم پژوهش گرفت. بر طبق نتایج می‌توان انتظار داشت که با افزایش توانائی دبیران در مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی، دبیران از ترس قضاوتی که دیگران نسبت آن‌ها خواهند داشت ترجیح می‌دهند که مدرسه را ترک نکنند. همچنین در جدول ۷ ملاحظه می‌شود که از بین شش متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر وظیفه و متغیر سیاست دارای توان پیش بین معنا داری برای تعهد هنجاری بوده است. بنابراین مدیران می‌توانند با ارائه آموزش‌هایی که مهارت دبیران دبیرستانها را در زمینه روش‌های تدریس، ارزشیابی و مدیریت کلاس درس افزایش می‌دهد، دلبستگی هنجاری آن‌ها را افزایش دهند. همچنین همانگونه که مشاهده می‌شود مولفه سیاست

وجود دارد استفاده کرد تا باعث افزایش این نوع از تعهد شود. در تعهد مستمر، فرد سازمان را به این دلیل ترک نمی‌کند چون احساس می‌کند در این سازمان سرمایه‌گذاری کرده است و شاید یکی از نمود‌های بارز این سرمایه‌گذاری، سرمایه اجتماعی دبیر در مدرسه باشد. از نظر پیربورديو (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل بین افراد یا به بیان دیگر عضویت در گروه است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد. سرمایه اجتماعی همان چیزی است که با نتایج این فرضیه همخوانی دارد و روابط مناسب دبیران در مدرسه به آنان کمک می‌کند که علاوه بر افزایش سطح سرمایه اجتماعی‌شان، تمایلشان بر ماندن در سازمان و حفظ این سرمایه که تعهد مستمر نام دارد افزایش یابد. در پژوهش انجام شده توسط یالابیک (۲۰۰۸) نیز برنامه‌های کارآموزی برای کسب اطلاعات در باره اهداف و ارزش‌های رسمی، روابط گروه کاری، زبان، استدلال مدیر و تغییر در اعمال مدیریت منابع انسانی بطور مثبتی با تعهد سازمانی کارکنان مرتبط است. اما در همین مقاله یالابیک (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیده است که تمرکز بر روی فعالیت‌های اجتماعی برای کسب اطلاعات در باره اهداف و ارزش‌های رسمی، روابط گروه کاری، زبان، استدلال مدیر و تغییر در اعمال مدیریت منابع انسانی، با تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی دارد. بنابراین دو متغیر پیش‌بین کارآموزی و تمرکز روی فعالیت‌های اجتماعی نتیجه متفاوتی را

که شامل دوره های تدریس، ارزشیابی و مدیریت کلاس درس می شود.

۲. با توجه به نتایج پژوهش می توان ادعا کرد که سیاست های سازمانی نقش پررنگی در بهبود تعهد مستمر و هنجاری دبیران بازی می کنند. بنابراین به مدیران و دست اندرکاران پیشنهاد می شود که برنامه ها و جلساتی را در جهت توجیه و یادآوری سیاست های مدرسه تدارک ببینند و با استفاده از بوروشور ها و کتابچه ها در جهت آگاه ساختن دبیران از این سیاست ها اقدام نمایند.

۳. به مدیران توصیه می شود که با استفاده از نتایج تحقیقات و همچنین با بکارگیری رویکرد های جمعی و گروهی در بهبود همکاری بین دبیران اقدام نمایند. زیرا همکاری دبیران در مدارس باعث رشد سرمایه اجتماعی آن ها شده و باعث تمایل آنها به ماندن در مدرسه شود این تمایل از تعهد مستمر نشات می گیرد چون فردی که دارای تعهد مستمر بالا باشد بخاطر سرمایه گذاریهایش در سازمان تمایلی به ترک آن نخواهد داشت.

منابع

۱- اصغری، ژیلا. (۱۳۸۸). رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه اصفهان.

۲-

ندرخورا، ا. صفائی قادیکلانی، ر. (۱۳۸۳). تبیین فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازندران براساس الگوی فرهنگی کرت هافستد: نهمین

می تواند باعث افزایش تعهد هنجاری دبیران مدارس به سازمانشان شود. در نظر داشتن پویائیهای قدرت در مدرسه و تلاش در جهت کسب اطلاعات در زمینه این پویائیها باعث خواهد شد که دبیران برای اینکه به جایگاه مناسبی از نظر قدرت در مدرسه برسند مدرسه را ترک نکنند و اگر از جایگاه مناسبی نیز برخوردارند سعی خواهند کرد که بدلیل ترس از قضاوت دیگران در مدرسه باقی بمانند. کامی، یر، مولر و وانبرگ (۲۰۰۳) تشریح می کنند که کسب دانش و مهارت کافی توسط تازه وارد ها در خصوص وظایف عملکردی به همان اندازه ای که همکاری آنها را درک می کنند باعث بر انگیختن تعهد اثربخش در سازمان می شود (سیموسی ۲۰۱۰).

پیشنهادات کاربردی

در ارتباط با فرضیات تحقیق نتایج حاکی از این بود که جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دبیران دارد، بدین ترتیب که با افزایش میزان جامعه پذیری دبیران در حیطه های شش گانه، تعهد سازمانی و میل ماندگاری در دبیران مدارس بهبود خواهد یافت و با کاهش مهارت افراد در حیطه های محتوایی جامعه پذیری سازمانی تعهدشان نیز به مدرسه کاهش خواهد یافت. بنابراین به مسئولان و مدیران آموزشی پیشنهاد می شود:

۱. با توجه به این که مولفه وظیفه در دو فرضیه، سطح معناداری را برای پیش بینی تعهد عاطفی و هنجاری نشان داد، مدیران مدارس باید سعی در بهبود مهارت در این مولفه برای دبیران نمایند. این کار از طریق آموزش های ضمن خدمتی صورت می پذیرد

برنامه‌ریزی در نظام های آموزشی، شماره دوم، بهار ۱۳۸۸، صص، ۲۲-۳۴.

۱۰- عسگری، م. (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقاطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان در سال ۸۲-۸۲، مدیریت آموزش و پرورش استان اصفهان، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

1- Allen, N. J. (2007). Organizational commitment. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE publications, 1, 548- 551.

2- Allen, N., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

3- Ashforth, B. and Saks, A. (1996), "Socialization tactics: longitudinal effects on newcomer adjustment", *Academy of Management Journal*, 39, 149-78.

4- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. and Tucker, J. (2006), "Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods", unpublished manuscript.

5- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, 149-214.

6- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In *Handbook of Theory and Research for the*

کنفرانس توزیع شبکه های توزیع نیروی برق، دانشگاه زنجان: اردیبهشت، ۱۳۸۳.

۳- پایدار، ز. (۱۳۷۸). *بررسی سبک مدیران و رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی*. گزارش پژوهشی آموزش و پرورش استان قم

۴- توسلی، غلام عباس (۱۳۸۸). *نظریه های جامعه شناسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، تهران*. چاپ پانزدهم.

۵- رابینز، استیفن پ. (۱۳۷۷). *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، ترجمه علی ژارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد اول*.

۶- سرائی، حسن. (۱۳۷۲). *مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، تهران*.

۷- سنجرى، ا. (۱۳۷۵). *تعهد شغلی مدیران آموزشی*. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران: سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۴۱-۳۴.

-۸

رکن، حسین؛ سیاحی، عبدالحسین (۱۳۷۵). *بررسی رابطه خشنودی شغلی، تعهدی سازمانی و دلبستگی شغلی با میل ماندن در شغل، عملکرد شغلی و سطح تحصیلات در بین کارکنان شرکت فولاد خوزستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، اهواز: دانشگاه آزاد اسلامی.

-۹

الحی عمران، ا. رستمی، ف. (۱۳۸۸). *بررسی تاثیر آموزش های دانشگاهی در پرورش ویژگی های کارآفرینی دانشجویان*. دو فصلنامه مدیریت و

- satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*: 1-11.
- 15-Hall, D. T. (2004), "The protean career: a quarter-century journey", *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- 16-Kammeyer-Mueller, J. and Wanberg, C. (2003), "Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment", *Journal of Applied Psychology*, 88, 779-94.
- 17-Klein, H. J., & Fan, J., Preacher, K. J. (2006). The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior*. 68: 96-115.
- 18-Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, 53, 47-66.
- 19-Kwantes, C. T (2007). Organizational Commitment, Intellectual Capital and Organizational Competitiveness. *South Asian Journal of Management*: 1 – 25.
- 20-Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- 21-Maccoby, E. E. (1984). Socialization and development change. *Child Development*, 55, 317-328.
- 22-Manning, P. K. (1970). Talking and becoming: A view of organizational socialization. In J. D. Douglas (ED), *Sociology of Education*. J. Richardson (eds). New York, Greenwood Press.
- 7- Brass, D. J. (1985), "Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization", *Academy of Management Journal*, 28, 327-43.
- 8- Chao, G. T., Oleary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- 9- Colbert, A. & Kwon. I. W. (2000). Factors related to the organization of college and university auditors. *Journal of managerial Issue*. 12 (4), 484-501.
- 10-Exum, M. E. (1998). An examination of the relationship between organizational socialization and the organizational commitment, job satisfaction, and role orientation of new student affairs professionals. Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy. Ohio University.
- 11-Feldman, D. (1981), "The multiple socialization of organization members", *Academy of Management Review* 6, 309-18.
- 12- Fiortio, J; Bozaman, D. P; Young, A; & Meures, j. A. (2007). Organizational commitment, human resource practices and organizational characteristics. *Journal of Managerial Issues*. 5 (2), 186-207.
- 13-Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative view. *Research in Personal and Human Resource Management*, 4: 101-145.
- 14-Guleryuz, G, S. Guney, E. M. Ayдын, and O. Asan (2008). The mediating effect of job

Rowlands, K. M. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 7, JAI Press, Greenwich, CT, 59-120.

32-Yalabik, Z. Y. (2008). *Organizational socialization approach to mergers and acquisition integration: Helpfulness to organizational commitment*. Doctoral Dissertation, University of Illinois. Proquest.

Understanding everyday life Chicago, IL: Aldine. 239-256.

23-Nordenmark, M. (1999). *Employment Commitment and Psychological Well-being among Unemployed Men and Women*. *Acta Sociologica*, 42, 135-146.

24-Ritti, R. R., & Funkhouser, G. R. (1987). *The ropes to skip and the ropes to know* (3rd ed). New York: Wiley.

25-Rosseau, D. M. (2004). *Psychological contracts in organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.

26-Schein, E. I. I. (1985), *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.

27-Simosi, M. (2010). *The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers affective commitment*. *Journal of managerial psychology*, 25, 31-327.

28-Steers, R. M., Mowday, R. T. and Shapiro, D. L. (2004), "The future of work motivation theory", *Academy of Management Review*, 29, 379-87.

29-Van Maanen, J., & Schein, E. (1979). *Toward a theory of organizational socialization*. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.

30-Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of Newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.

31-Wanous, J. P. and Colella, A. (1989), "Organizational entry research: current status and future directions", in Ferris, G. R. and