

رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان (مورد کاوی)*

زهره رئیسی^۱، فرهاد سلیمیان^۲، رضا نجاری^۳، امیرحسین امیرخانی^۳

چکیده

مقدمه: یکی از فرایندهای مهم در رابطه با نیروی انسانی، فرایند جامعه‌پذیری سازمانی افراد تازه وارد است؛ که اعضای جدید از آن طریق با ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان آشنا می‌شوند و خود را با فرهنگ سازمان هماهنگ می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان انجام گرفته است.

روش بررسی: این پژوهش توصیفی-همبستگی در سال ۱۳۸۹ انجام شد و جامعه‌ی آماری آن، پرستاران شاغل در بیمارستان شریعتی اصفهان بودند. با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آماری این پژوهش، پرسش‌نامه بین‌کلیه‌ی اعضای جامعه‌ی آماری توزیع گردید که از ۲۷۹ پرسش‌نامه‌ی توزیع شده، ۲۰۶ پرسش‌نامه برگشت داده شد. در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌ی استاندارد جامعه‌پذیری "Jones" و تعهد سازمانی "Allen و Meyer" استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه، از نظر استادان راهنما و مشاور و چند تن از صاحب‌نظران مدیریت بهره گرفته شد. برای سنجش میزان پایایی پرسش‌نامه از روش Cronbach's alpha استفاده شد و پایایی پرسش‌نامه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی ۰/۸۳ و تعهد سازمانی ۰/۸۲ تعیین گردید. ۶ فرضیه‌ی پژوهش (بین روش جمعی، رسمی، متوالی، ثابت، پیوسته و تأییدی جامعه‌پذیری با تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد)، با آزمون همبستگی Pearson و Regression analysis مورد بررسی قرار گرفت. همچنین جهت تکمیل نتایج تحقیق، از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (Manova)، آزمون Independent t و LSD (Least significant difference) استفاده شد.

یافته‌ها: ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با ۰/۵۷۳ به دست آمد؛ که بر این اساس، بین جامعه‌پذیری با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد و نتایج Regression analysis نشان داد که روش جامعه‌پذیری متوالی، تأییدی و رسمی، پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری برای تعهد سازمانی هستند.

نتیجه‌گیری: هنگامی که جامعه‌پذیری سازمانی به گونه‌ای مناسب انجام شود، باعث افزایش تعهد سازمانی - که یکی از عوامل اصلی افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها است - خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری؛ فرهنگ سازمانی؛ تعهد سازمانی.

نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۲۱

اصلاح نهایی: ۱۹/۱۲/۲۲

دریافت مقاله: ۱۹/۹/۸

ارجاع: رئیسی زهره، سلیمیان فرهاد، نجاری رضا، امیرخانی امیرحسین. رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان (مورد کاوی). مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸(۸): ۱۱۱۱-۱۱۰۴.

مقدمه

* این مقاله، حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱. کارشناس ارشد، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. کارشناس ارشد، فن‌آوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، نجف‌آباد، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: Salimian_f@yahoo.com

۳. استادیار، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

یکی از نکات ضروری گزینش نیروی انسانی در هر سازمان این است که بعد از گزینش و استخدام، برای افراد تازه وارد تدابیری اتخاذ گردد تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر

اصلی را به دست می‌آورند (۷). ب. رویارویی که بخش کوچکی از فرایند جامعه پذیری کارکنان در سمت تازه یا یک عضو جدید است (۸). در این مرحله قوانین سازمان به تازه واردها یاد داده می‌شود (۹). ج. دگرگونی، که در این مرحله ارزش‌ها و هنجارهای سازمان درونی می‌شوند (۱۰، ۷).

جدول ۱: مدل‌های مرحله‌ای جامعه‌پذیری سازمانی

نظریه پردازان	مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳
باچان (۱۹۷۴)	سال اول استخدام	سال‌های دوم تا چهارم	سال پنجم
پورتر (۱۹۷۵)	پیش از ورود	مواجهه	فراگیری نقش تغییر
شاین (۱۹۷۸)	ورود	جامعه‌پذیری	پذیرش دو جانبه
ونوس (۱۹۸۰)	مواجهه و پذیرش	دستیابی به وضوح نقش و واقعیت سازمان	شناسایی نشانه‌های جامعه‌پذیری موفق
فلدفن (۱۹۸۱)	پیش از ورود	مواجهه	تغییر

مدل‌های نظری جامعه‌پذیری سازمانی شامل ۴ مرحله‌ای اصلی است؛ الف. نظریه‌ی کاهش عدم اطمینان که این مدل در سال ۱۹۸۷ توسط Lester ارایه شد (۱۱، ۱۲). تازه واردها سطوح بالای عدم اطمینان را هنگام ورود به سازمان تجربه می‌کنند و تلاش می‌کنند با دستیابی به اطلاعات از کانال‌های رسمی و غیر رسمی عدم اطمینان را کاهش دهند (۱۳). ب. نظریه‌ی یادگیری اجتماعی که این نظریه‌ی توسط Bandura ارایه شد و بر رفتار افراد متمرکز است. بر این اساس عوامل شخصی، شناختی، رفتاری و رویدادهای محیطی بر هم اثر می‌گذارند (۱۴). ج. نظریه‌ی شناختی که مبنای این نظریه به وسیله‌ی Louis ارایه شد و بر رفتارها، تعاملات و جستجوی اطلاعات متمرکز دارد و کمتر بر فرایندها و تعاملات شناختی تازه واردها تأکید دارد (۱۵). د. نظریه‌ی Van maanen و Schien بیان می‌کند که روش‌های خاص جامعه‌پذیری با

سازمان تطبیق دهند. جامعه‌پذیری به فرایندی اطلاق می‌گردد که از طریق آن فرد تازه وارد، دانش و مهارت و اطلاعات لازم را برای سازمانی که به آن وارد شده کسب می‌کند و با قبول هنجارها و ارزش‌های سازمان، خود را با آن مطابقت می‌دهد. اگر سازمان نتواند در جامعه‌پذیری کارکنان تازه وارد کامیاب شود، آنان سازمان را ترک خواهند کرد و سازمان هزینه‌هایی برای آموزش و استخدام مجدد متحمل می‌شود و اگر در سازمان بمانند سازمان هزینه‌هایی را در زمینه‌ی عملکرد پایین، تأخیر و غیبت متحمل می‌گردد (۱). جامعه‌پذیری برای تناسب شخص با سازمان اساسی است (۲). از سوی دیگر هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر این که کارکنان سازمان نسبت به آن تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند (۳). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان در تحقیقات مختلف تأیید شده است. افرادی که تعهد کمتری دارند ترک خدمت و غیبت از کار در آنان بیشتر است (۴). تعهد سازمانی حالتی روانی و بیانگر نوعی تمایل و الزام به ادامه‌ی اشتغال در یک سازمان است و شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد (۵). در این تحقیق جهت بررسی رابطه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی از مدل جامعه‌پذیری Jones استفاده شده که شامل ۶ بعد است و عبارت از: روش جمعی، روش رسمی، روش متوالی، روش ثابت، روش پیوسته و روش تأییدی می‌باشد (۱).

مدل‌های جامعه‌پذیری سازمانی

مدل‌های جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به دو دسته‌ی، مدل‌های مرحله‌ای و مدل‌های نظری تقسیم کرد؛ در مدل اول تازه واردها برای این که عضوی از سازمان شوند باید مراحل گوناگونی را پشت سر بگذارند. همان طور که در جدول ۱ آمده است نظریه پردازان مختلف مدل‌های مرحله‌ای متفاوتی را ارایه داده‌اند (۶). همه این مدل‌ها حداقل ۳ مرحله دارند که عبارت از پیش از ورود، رویارویی و دگرگونی است (۵). همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد جامعه‌پذیری سازمانی شامل ۳ مرحله‌ی اصلی است؛ الف. پیش از ورود به سازمان، که در این مرحله تازه واردها ارزش‌ها و مهارت‌های

عکس العمل‌های رفتاری (تغییرات نقش) در ارتباط هستند (۱).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به شیوه‌های متفاوتی تعریف می‌شود، ولی همه‌ی این تعاریف یکی از ۳ موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف را در بر دارند (۱۶). الف. وابستگی عاطفی؛ بر این اساس فردی که به شدت متعهد است، با مشارکت در سازمان با کارها درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. ب. درک هزینه‌ها؛ تعهد به عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس درک فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان می‌باشد. ج. احساس تکلیف؛ می‌توان تعهد را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسؤلیت فرد به سازمان تصور کرد.

دیدگاه‌های مطرح در مورد تعهد سازمانی

اولین دیدگاه، تعهد را امری عاطفی یا نگرشی می‌داند. مطابق این نظریه افراد خودشان را با سازمان تعیین هویت می‌کنند (۱۶). در دیدگاه دوم، اعتقاد بر این است که تعهد امری رفتاری است و افراد به خاطر سرمایه گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند در سازمان باقی می‌مانند. این دو دیدگاه و یا به عبارت دیگر، ابعاد و اجزای تعهد سازمانی در مقابل یکدیگر قرار نمی‌گیرند، بلکه مکمل یکدیگر هستند (۱۷).

Geuss در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین فرایند جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش» در بین کسانی که معلمی شغل اولشان بود و کسانی که معلمی شغل دومشان بود؛ به این نتیجه رسید که همبستگی قوی بین ۶ بعد روش‌های جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد (۱۸).

Exum تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش» را در بین دانشجویان فارغ التحصیلی که در پنج سال اول کارشان بودند، انجام داد. در این تحقیق، از مدل جامعه پذیری Jones برای سنجش جامعه پذیری استفاده شده است. نتایج Regression analysis نشان می‌دهد که بین بعضی از

ابعاد جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (۶).

Kowtha در تحقیقی با عنوان «روش‌های جامعه پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان» جامعه پذیری ۱۳۵ مهندس تازه وارد را که ارزش‌های جامعه پذیری سازمانی Jones برای آن‌ها استفاده شده بود، مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق که جنسیت را به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر گرفته بود، نشان داد که روش‌های جامعه پذیری به میزان زیادی وضوح نقش تازه کارها، انسجام گروه کاری و سلطه‌ی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۹).

شائمی برزکی و همکاران در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان» نشان دادند بین ابعاد مختلف جامعه پذیری و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان رابطه‌ی معنی‌دار وجود داشته است و همچنین روش‌های جامعه پذیری تحت تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی قرار می‌گیرند و بین تعهد سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت و تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. اما بر اساس سابقه‌ی کار تفاوت معنی‌دار بوده است (۲۰).

این تحقیق در نظر داشت رابطه‌ی جامعه پذیری و تعهد سازمانی را در میان پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان شناسایی نماید تا به این وسیله روش‌های اثرگذار جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی شناسایی گردد و با به کارگیری آنان در جامعه پذیری کارکنان به بهبود عملکرد کارکنان و سازمان کمک شود.

روش بررسی

این پژوهش از نوع همبستگی-مقطعی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش متشکل از پرستاران شاغل در بیمارستان شریعتی اصفهان در سال ۱۳۸۹ بود که تعداد آن‌ها به ۲۷۹ نفر می‌رسید. با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آماری این پژوهش، پرسش‌نامه بین کلیه‌ی اعضای جامعه‌ی آماری توزیع گردید و از ۲۹۷ پرسش‌نامه‌ی توزیع شده تعداد ۲۰۶ پرسش‌نامه برگشت داده شد. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌ی استاندارد جامعه پذیری Jones و تعهد سازمانی Allen و

ضریب همبستگی بین جامعه پذیری و تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با $0/573$ بود، که بر این اساس بین جامعه پذیری با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین جامعه پذیری رسمی با تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با $0/353$ بود. بنابراین بین جامعه پذیری رسمی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین جامعه پذیری متوالی با تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با $0/518$ بود که می‌توان گفت بین جامعه پذیری متوالی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین جامعه پذیری ثابت با تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با $0/353$ بود. بنابراین بین جامعه پذیری ثابت با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین جامعه پذیری پیوسته با تعهد سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ برابر با $0/220$ بود و بر این اساس بین جامعه پذیری پیوسته با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین جامعه پذیری $P \leq 0/05$ برابر با $0/502$ بود، پس بین جامعه پذیری تأییدی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت.

براساس یافته‌های جدول ۲ بهترین پیش بینی کننده‌های تعهد سازمانی؛ جامعه پذیری متوالی، تأییدی و رسمی بودند. براساس ضریب Beta به ازای هر یک واحد افزایش در جامعه پذیری متوالی میزان تعهد سازمانی $0/315$ واحد، به ازای یک واحد افزایش در جامعه پذیری تأییدی میزان تعهد سازمانی $0/295$ واحد و به ازای یک واحد افزایش در جامعه پذیری رسمی میزان تعهد سازمانی $0/137$ واحد افزایش یافت. بر این اساس؛ تعهد سازمانی = ضریب ثابت $(36/62) +$ جامعه پذیری متوالی $(0/315) +$ جامعه پذیری تأییدی $(0/295) +$ جامعه پذیری رسمی $(0/137)$

F مشاهده شده در خصوص جامعه پذیری تأییدی در سطح $P \leq 0/05$ از لحاظ آزمون آماری Manova معنی‌دار می‌باشد، بنابراین بین جامعه پذیری تأییدی بر حسب جنسیت و کارکنان تفاوت وجود داشت. بین تعهد سازمانی پرستاران مرد و زن به کمک آزمون آماری Independent t تفاوت معنی‌دار وجود

Meyer که به زبان لاتین بود، استفاده گردید که پس از ترجمه به زبان فارسی، هنجاریابی و برای تعیین روایی آن از نظر اساتید راهنما و مشاور و چند تن از صاحب نظران مدیریت بهره گرفته شد. برای سنجش میزان پایایی پرسش‌نامه از روش Cronbach's alpha استفاده شد و در یک مطالعه‌ی مقدماتی بر روی نمونه‌ی ۴۰ نفری پایایی پرسش‌نامه‌ی جامعه پذیری سازمانی $0/83$ و تعهد سازمانی $0/82$ تعیین گردید. (سؤال‌های ۵-۱ پرسش‌نامه مربوط به روش جمعی جامعه پذیری، سؤال‌های ۹-۶ پرسش‌نامه مربوط به روش رسمی جامعه پذیری، سؤال‌های ۱۴-۱۰ پرسش‌نامه مربوط به روش متوالی جامعه پذیری، سؤال‌های ۱۷-۱۵ پرسش‌نامه مربوط به روش ثابت جامعه پذیری، سؤال‌های ۲۲-۱۸ پرسش‌نامه مربوط به روش پیوسته‌ی جامعه پذیری سازمانی، سؤال‌های ۲۷-۲۳ پرسش‌نامه مربوط به روش تأییدی جامعه پذیری سازمانی، سؤال‌های ۳۵-۲۸ پرسش‌نامه مربوط به تعهد عاطفی، سؤال‌های ۴۱-۳۶ پرسش‌نامه مربوط به تعهد هنجاری و سؤال‌های ۴۹-۴۲ پرسش‌نامه مربوط به تعهد مستمر می‌باشد). برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار و نمودار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی Pearson و Regression analysis) استفاده شد. در ضمن به منظور مقایسه‌ی جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در مقاطع مختلف تحصیلی، جنسیت و سابقه‌ی کار، از آزمون Independent t و LSD (Least significant difference) استفاده شده است.

یافته‌ها

از مجموع ۲۰۶ پرستار شرکت کننده در این پژوهش از نظر متغیر جنس، ۶۲/۱ درصد پرستاران زن و ۳۷/۹ درصد مرد بودند. از نظر متغیر تحصیلات، ۱۰/۷ درصد آن‌ها دارای مدرک دیپلم، ۸/۳ درصد فوق دیپلم، ۶۹/۹ درصد لیسانس و ۱۱/۲ درصد دارای مدرک فوق لیسانس به بالا بودند. از نظر متغیر سابقه‌ی کار، ۴۴/۷ درصد پرستاران دارای سابقه‌ی کار کمتر از ۱۰ سال، ۴۶/۶ درصد دارای سابقه‌ی کار ۱۰ تا ۲۰ سال و ۸/۷ درصد دارای سابقه‌ی کار ۲۰ سال به بالا بودند.

جدول ۲: متغیرهای معنی‌دار در رگرسیون چند گانه (پیش بینی کننده‌های تعهد سازمانی)

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معنی‌دار
	B	خطای استاندارد	Beta	t	
مرحله‌ی اول	ضریب ثابت	۵۱/۹۷	-	۲۲/۳۶	۰/۰۰۱
	جامعه‌پذیری متوالی	۱/۳۲	۰/۱۵۴	۸/۶۴	۰/۰۰۱
	ضریب ثابت	۴۱/۳۳	۳/۱۱	۱۳/۲۶	۰/۰۰۱
مرحله‌ی دوم	جامعه‌پذیری متوالی	۰/۹۰۷	۰/۱۷۰	۵/۳۳	۰/۰۰۱
	جامعه‌پذیری تأییدی	۱/۰۸	۰/۲۲۴	۴/۸۳	۰/۰۰۱
	ضریب ثابت	۳۶/۶۲	۳/۳۲	۱۱/۶۳	۰/۰۰۱
مرحله‌ی سوم	جامعه‌پذیری متوالی	۰/۸۰۷	۰/۱۷۴	۴/۶۳	۰/۰۰۱
	جامعه‌پذیری تأییدی	۰/۹۹۷	۰/۲۲۵	۴/۴۳	۰/۰۰۱
	جامعه‌پذیری رسمی	۰/۸۸۶	۰/۳۹۹	۲/۲۲	۰/۰۲۸
	ضریب ثابت	۰/۳۱۵	۰/۱۳۷	۰/۳۱۵	۰/۰۰۱

نظر سابقه‌ی کار، بین روش پیوسته‌ی جامعه‌پذیری و سابقه‌ی کار در سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. اما شائمی برزکی در تحقیق خود نشان داد که بین روش جمعی جامعه‌پذیری بر حسب جنسیت رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد و بین روش جمعی، ثابت و پیوسته بر حسب سابقه‌ی کار تفاوت معنی‌دار بود (۲۰). یعقوبی و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی، جنسیت و تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ بلکه فقط با سابقه‌ی کار ارتباط دارد و بیشترین تعهد مربوط به کسانی است که سابقه‌ی بالاتری داشتند (۴). اما در تحقیق حاضر اثبات شد که بین تعهد سازمانی پرستاران، جنسیت و سابقه‌ی کار تفاوت معنی‌دار وجود ندارد، اما بین تحصیلات و تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد و بیشترین تعهد مربوط به پرستارانی است که مدرک فوق دیپلم داشتند.

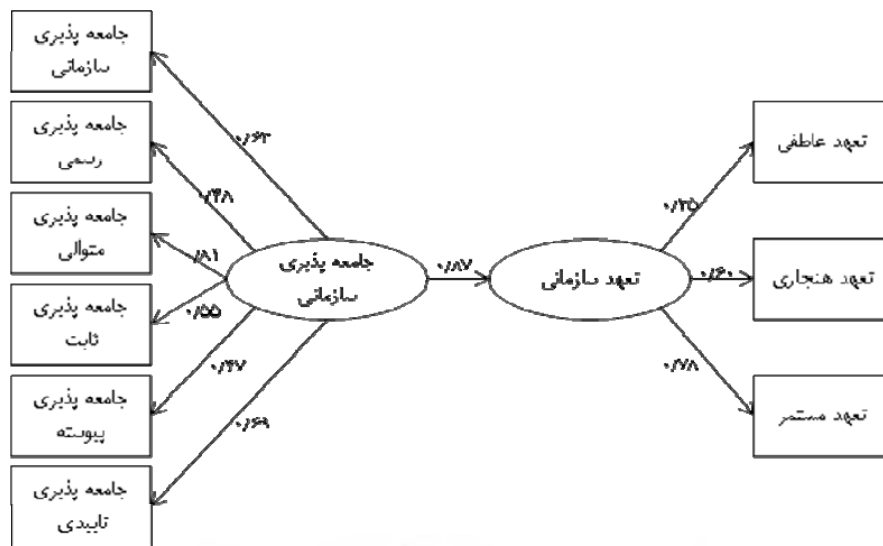
نتیجه‌گیری

بررسی نتایج سؤالات تحقیق و بحث‌های مربوط به هر یک از سؤالات تحقیق در این پژوهش نشان می‌دهد که بین جامعه‌پذیری سازمانی با مؤلفه‌های آن (جمعی، رسمی، متوالی، ثابت، پیوسته و تأییدی) و تعهد سازمانی با مؤلفه‌های آن (تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی) رابطه وجود دارد (شکل ۱). روش‌های متوالی، تأییدی و رسمی جامعه‌پذیری پیش بینی کننده‌های بهتری برای تعهد سازمانی در پرستاران

نداشت ($t = ۰/۳۸۷, P = ۰/۶۶۹$). بین تعهد سازمانی پرستاران بر حسب مدرک تحصیلی از لحاظ آزمون آماری Manova تفاوت معنی‌دار وجود داشت ($F = ۲/۷۲, P = ۰/۴۵$) و بر این اساس تعهد سازمانی در پرستاران فوق دیپلم بالاتر از لیسانس و فوق لیسانس بود. بین تعهد سازمانی پرستاران بر حسب سابقه‌ی خدمت به کمک آزمون آماری Manova تفاوت معنی‌دار وجود ندارد ($F = ۰/۲۰۸, P = ۰/۸۱۲$).

بحث

بررسی نتایج سؤالات تحقیق و بحث‌های مربوط به هر یک از سؤالات تحقیق در این پژوهش نشان داد که بین ۶ بعد جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود داشت. این نتیجه با یافته‌های تحقیق Geuss, Exum و شائمی برزکی و همکاران مشابهت دارد (۲۰، ۱۸، ۶). در این پژوهش نتایج Regression analysis نشان داد که روش‌های متوالی، تأییدی و رسمی جامعه‌پذیری پیش بینی کننده‌های بهتری برای تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان می‌باشند، که در این زمینه تحقیق مشابهی یافت نگردید. همان طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، در این پژوهش به اثبات رسید که از نظر تأثیر متغیرهای جمعیتی شناختی بر روش‌های جامعه‌پذیری، فقط بین روش تأییدی جامعه‌پذیری و جنسیت ارتباط معنی‌داری وجود دارد و نیز از



شکل ۱: مدل تجربی

مهارت‌های آنان قدرانی کنند تا آنان این مهارت‌ها را هر چه بیشتر در جهت اهداف سازمان مورد استفاده قرار دهند.

۳. با توجه به این که روش متوالی جامعه پذیری، پیش بینی کننده‌ی قویتری برای تعهد سازمانی است، اطلاعات صریحی در رابطه با توالی فعالیت‌ها و مراحل شغلی در سازمان از طریق بروشورها و کلاس‌های آموزشی در اختیار تازه واردان قرار دهند؛ چرا که اگر تازه واردان از مسیر شغلی آینده آگاه باشند عدم اطمینان آنان کاهش می‌یابد و می‌دانند چگونه برای دریافت پاداش و پیشرفت شغلی حرکت کنند.

۴. با توجه به این که رابطه‌ی تعهد سازمانی و تحصیلات در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان معنی‌دار می‌باشد و نیز میزان تعهد در پرستاران لیسانس و فوق لیسانس کمتر از دیپلم و فوق دیپلم بوده است و این که هر چه سطح تحصیلات و تخصص بالاتر رود انتظارات شغلی بیشتر و فرصت‌های شغلی در خارج سازمان بیشتر است، به مدیران پیشنهاد می‌شود تا جهت جذب و نگهداری پرسنل تحصیل کرده و افزایش تعهد آنان، تسهیلات بیشتری در نظر بگیرند.

بیمارستان شریعتی اصفهان می‌باشد. بررسی رابطه‌ی جامعه پذیری و تعهد سازمانی اهمیت فراوانی برای هر سازمانی دارد؛ چرا که اگر جامعه پذیری سازمانی به گونه‌ای مناسب انجام شود باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد که یکی از عوامل اصلی افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها است. با توجه به این که هر سازمان فرهنگ خاص خود را دارد از این رو باید برنامه‌ی جامعه پذیری خود را به طور مستقل تدوین کند.

پیشنهادهای

همان گونه که از نتایج تحقیق مشخص گردید، به طور کلی روش متوالی، رسمی و تأییدی بهترین پیش بینی کننده‌های تعهد سازمانی هستند، از این رو به کلیه‌ی مدیران، به خصوص مدیران بیمارستان شریعتی اصفهان پیشنهادات زیر ارایه می‌گردد؛

۱. به منظور افزایش تعهد کارکنان از این ۳ روش جهت جامعه پذیری کارکنان استفاده کنند.

۲. به توانایی‌های پرستاران بیشتر توجه کرده و از

References

1. Jones GR. Socializational tactic, self-efficacy and newcomers adjustments to organization. Academy of Management Journal 1986; 29(2): 262-79.

2. Maanen JV, Schein EH. Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior* 1979; 1(1): 209-64.
3. Stoner J, Freeman E. *Management*. Trans. Esmael Pour H. Eshraghi A. Tehran: Neghah Danesh Publication; 1996. [In Persian].
4. Yaghoubi M, Karimi S, Raeisi A, Javadi M, Sharbafchi N. A study of Relationship between the learning Organization and Organizational commitment among managers in Education Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management* 2010; 7(2): 225-34. [In Persian].
5. Allen NT, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology* 1990; 63(1): 1-18.
6. Exum ME. An examination of the relationship between Organizational socialization and the Organizational commitment, job satisfaction, and role orientation of new student affairs professionals [Doctoral Thesis]. Ohio: Ohio University; 1998.
7. Buchanan B. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* 1974; 19(4): 533-46.
8. Louis MR. Acculturation in the workplace: Newcomers as lay ethnographers. In: Schneider B, Editor. *Organizational Climate and Culture*. London: Natl Book Network; 1990.
9. Feldman DC. A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly* 1976; 21(3): 433-52.
10. Larson MH. Patterns in Transition: A Writing Teacher's Survey of Organizational Socialization. *Journal of Business and Technical Communication* 1996; 10(7): 352-68.
11. Robbins SP. *Organizational behavior*. Tehran: Office of Cultural Research; 1999.
12. Lester RE. Organizational culture, uncertainty reduction, and the Organizational socialization members. In: Thomas S, Editor. *Culture and communication: methodology, behavior, artifacts, and institutions*. New York: Ablex Pub. Corp; 1987.
13. Morrison EW. Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78(2): 173-83.
14. Bandura A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New York: Prentice-Hall; 1986.
15. Baker KW. Allen and Meyer's 1990 longitudinal study: a reanalysis and reinterpretation using structural equation modelling. *Human Relations* 1995; 48(2): 169-86.
16. Akbari H. Collection of study reports of administrative, financial and human resource management [Online]. 2005; Available from: URL: www.hrnews.blogfa.com/cat-12/ [In Persian].
17. Ashrafi B. Appointment of sensational parameters in Organizational commitment of managers and personnels in Zoghale Sange Alborze Sharghi company. [Thesis]. Tehran: School of Managment, Tarbiat Modares University; 1985. [In Persian].
18. Geuss RR. Organizational socialization of first and second carrer teacher: A survey of selected outcomes [Thesis]. Virginia: University Microfilms International; 1993.
19. Kowtha NR. Engineering the Engineers: Socialization Tactics and New Engineer Adjustment in Organizations. *IEEE Transactions on Engineering Management* 2008; 55(1): 67-81.
20. Shaemi Barzaki A, Asghari J. The Relationship between organizational socialization and organizational commetment in Kordestan Gaz Company personnels. *Transformation Managemet Journal* 2010; 2(3): 109-27. [In Persian].

The Relationship between Organizational Socialization and Commitment among Nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran*

Zohre Raisi¹; Farhad Salimian²; Reza Najari, PhD³; Amir Amirkhani, PhD³

Abstract

Introduction: One of the significant processes concerning human resources is the organizational socialization of the recruited people through which new members get acquainted with values, norms and behavioral models and adapt themselves with the organizational culture. The present study evaluated the relationship between organizational socialization and commitment among nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran.

Methods: In 2010, a descriptive-correlational study was conducted to assess employed nurses (209 subjects) in Shariati Hospital. Due to the limited number of participants, the questionnaires were distributed among all subjects. However, 206 questionnaires were finally returned. In this research, Jones's standard socialization and Allen and Meyer's organizational commitment questionnaires were used. The 6 hypotheses of the research (significant relationships exist between collective, formal, sequential, fixed, serial and investiture socialization methods and organizational commitment among nurses in Shariati Hospital) were investigated by Pearson's correlation test and regression analysis. Furthermore, in order to complete the research results, multivariate analysis of variance (MANOVA), independent t-test, and the least significant difference (LSD) test were used.

Results: The correlation coefficient between socialization and commitment was calculated as 0.573 at $P \leq 0.05$. Therefore, there was a significant relationship between socialization and organizational commitment. Regression analysis results revealed that socialization, and sequential and formal methods are more powerful predictors for organizational commitment.

Conclusion: When appropriately fulfilled, organizational socialization can increase organizational commitment which is one of the major factors in the efficacy of organizations.

Keywords: Socialization; Organizational Culture; Organizational Commitment.

Type of article: Original article

Received: 29 Nov, 2010

Accepted: 11 May, 2011

Citation: Raisi Z, Salimian F, Najari R, Amirkhani A. The Relationship between Organizational Socialization and Commitment among Nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran. Health Information Management 2012; 8(8): 1111.

* This article was derived from an MSc thesis.

1. MSc, Human Resource Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran.

2. MSc, Information Technology, Payam-e-Noor University, Najaf Abad, Iran. (Corresponding Author)
Email: salimian_f@yahoo.com

3. Assistant Professor, Human Resource Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran.