

تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران

لیلا زمانی*

^۱ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، گرمسار، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران انجام شده است. روش پژوهش مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را ۷۰۵ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۷) و پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون رگرسیون خطی و روش مدلسازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار اس پی اس و آموس مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده سازمان) بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران

مقدمه

با افزایش رقابت، سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی هستند که خود و کارکنانشان را از دیگر سازمان‌ها متمایز نمایند. از این جهت بسیاری از شرکت‌ها بر روی کارکنان خود به عنوان بهترین دارایی سازمانی تمرکز ویژه نموده‌اند (بیلی و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۸۲۱). چرا که داشتن کارکنانی کارآمد، احتمال موفقیت در هر سازمانی را افزایش می‌دهد (هی و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ۵۹۳).

نیروی انسانی کارآمد، نیرویی متخصص، وفادار و سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی است که فراتر از شرح وظایف تعیین شده و معمولی، به کار و فعالیت می‌پردازد و در یک کلام، خود را نسبت به کار سازمانی محول شده، متعهد می‌دانند (دژبانی، ۱۳۹۴: ۷۶). در واقع تعهد سازمانی^۳ به عنوان فرایندی است که در آن اهداف سازمانی و کارکنان سازمان تا حد زیادی با یکدیگر ادغام می‌شود (میرمحمدی و معرفت^۴، ۲۰۱۴: ۱۷۷۷).

در چند دهه گذشته، به تعهد سازمانی کارکنان در محیط‌های کاری توجه بسیاری شده است (به عنوان مثال لوک و کرافورد^۵، ۲۰۰۱؛ پون و همکاران^۶، ۲۰۰۷؛ مارتین و رودت^۷، ۲۰۰۸). به این خاطر که سطح تعهدی از کارکنان به سازمان خود، نتایج مفید فردی و سازمانی مانند رضایت شغلی، کاهش ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری و اثربخشی (چن و فرانچسکو^۸، ۲۰۰۳-۲۰۰۲؛ مارتین و رودت، ۲۰۰۸؛ سگی^۹، ۱۹۹۸؛ واندنبرگ و ترمبلی^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ وانگ و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۱) را به همراه خواهد آورد. همچنین برخی مطالعات (لوک و کرافورد^{۱۲}، ۲۰۰۳؛ مارتین و رودت، ۲۰۰۸؛ پری و ترمبالی^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ سومر و همکاران^{۱۴}، ۱۹۹۶؛ واستی^{۱۵}، ۲۰۰۳) نشان دادند که تعهد سازمانی بسیاری از عوامل از جمله مسائل مربوط به شغل (به عنوان مثال پیچیدگی کار، تصمیم‌گیری، سبک رهبری)، جنبه‌های زندگی سازمانی (به عنوان مثال فرهنگ سازمانی، تعلق، ارتباطات) و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (چیو و ان جی^{۱۶}، ۲۰۱۵: ۲۷۲).

شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً ننگه داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آن‌ها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند، ولی عامل ماندن آن‌ها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. بنابراین برای افزایش تعهد کارکنان به سازمان باید عوامل مرتبط با آن شناسایی و تقویت شود (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۳).

تحقیقات انجام شده نشان دادند که یکی از فرایندهای مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان جامعه‌پذیری سازمانی^{۱۷} است (سیموسی^{۱۸}، ۲۰۱۰: ۳۰۱). جامعه‌پذیری سازمانی جریانی است که به برکت آن نیروی انسانی، تمامی عناصر اجتماعی فرهنگی محیط سازمان خود را فرا می‌گیرد و درونی می‌سازد تا خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست کند، تطبیق دهد تا تنش‌های ناشی از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی و هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام و خسارت‌های مالی را کاهش دهد (آنتوناکوپول و گوتتل^{۱۹}، ۲۰۱۰: ۲۴-۲۵). چنانچه این فرایند به خوبی صورت پذیرد، افراد در سازمان جا افتاده می‌شوند، یعنی با انتظارات سازمان آشنا شده، ارتباطات بهتری برقرار می‌کنند، تناسب بین شغل و شاغل به وجود می‌آید، ثبات شغلی ایجاد می‌شود، مسیر ترقی شغلی (کارراهه) به خوبی طی می‌گردد (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴: ۱۳۱).

¹.Bailey and et al

².He and et al

³.Organizational Commitment

⁴.Mirmohamdi and Marefat

⁵.Lok and Crawford

⁶.Poon and et al

⁷.Martin and Roodt

⁸.Chen and Francesco

⁹.Sagie

¹⁰.Vandenbergh and Tremblay

¹¹.Wong and et al

¹².Lok and Crawford

¹³.Pare and Trembaly

¹⁴.Sommer and et al

¹⁵.Wasti

¹⁶.Chiu and Ng

¹⁷.Organizational Socialization

¹⁸.Simosi

¹⁹.Antonacopoulou and Güttel

لذا با توجه به موارد فوق پژوهشگران با انجام این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که جامعه‌پذیری سازمانی تا چه اندازه بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تاثیر دارد؟

ادبیات و چارچوب نظری پژوهش

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی جایگاه مهمی در مطالعه رفتار سازمانی پیدا کرده است، چرا که هم کارکنان و هم سازمان از وجود افراد متعهد در سازمان سود می‌برند (سو و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۱: ۱۳۸۳).

سابقه پژوهش درباره تعهد سازمانی، به دهه ۱۹۶۰ و تعریف بکر بر می‌گردد. بکر در سال ۱۹۶۰ تعهد را گرایش به تداوم خدمت در یک سازمان به خاطر ادراک هزینه‌های تغییر و عدم ثبات (ترک سازمان) می‌داند. در طول این دهه و دهه بعد، تعریف‌های مختلفی از تعهد سازمانی ارائه شد، اما پس از انتشار مقاله پورتر، استیز، مودی و بولیان در سال ۱۹۷۴ که به ارائه تعریفی جامع از تعهد سازمانی پرداختند و به دنبال آن در سال ۱۹۷۹ که مودی، استیز و پورتر سنج‌های برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی طراحی و معرفی نمودند، توجه به این مفهوم شدت گرفت (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۲۵).

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه‌ریزی، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد. به نظر پورتر^{۲۱} (۱۹۷۴) تعهد سازمانی میزان نسبی انطباق شخص با سازمان خاص و یا دلبستگی به آن است که می‌تواند حداقل به وسیله سه عامل، اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌ها، تلاش در جهت موفقیت و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان مشخص شود (افسانه پورک و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۸۲). آلن و میر^{۲۲} (۱۹۹۱) نیز تعهد سازمانی را به عنوان ارتباط روانشناسی بین کارکنان و سازمان خود می‌دانند تا احتمال ترک کارکنان به طور داوطلبانه کاهش یابد (ولیکویک^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۱۶).

در ارتباط با تعهد سازمانی مدل‌های مختلفی بیان شده است، اما تسای و هانگ^{۲۴} (۲۰۰۸) بیان می‌کنند که چهارچوب سه بعدی که آلن و میر، مبتنی بر درک جامع و کامل خود از تعهد سازمانی برای آن ارائه دادند، چهارچوبی غالب تر، نافذتر و برجسته تر نسبت به سایر مدل‌ها برای تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی است (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۴).

براساس مدل سه بعدی این دو محقق، تعهد سازمانی شامل سه مؤلفه است:

- تعهد عاطفی^{۲۵}: احساس تعلق و وابستگی به سازمان و احساس هویت با آن (خواستن و میل باطنی) است. تعهد عاطفی بر احساس تعهد کارکنان براساس میزان سازگاری و توافق با اهداف و ارزش‌های سازمان دلالت دارد و به عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان تعریف می‌شود.
- تعهد مستمر^{۲۶}: محاسبه سود و زیان و هزینه‌های ناشی از ترک سازمان (نیاز به ماندن در سازمان). تعهد مستمر به میزان سرمایه‌گذاری افراد در سازمان‌شان دلالت دارد که در این رابطه هرچه سرمایه‌گذاری کارکنان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت توسط آن‌ها کمتر است. به عبارتی، با صرف وقت، عمر و تلاش، بیشتر افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً و براساس نیاز به کار خویش ادامه می‌دهند.
- تعهد هنجاری^{۲۷}: احساس وفاداری به سازمان و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان و ادای دین به آن (باید یا نوعی الزام اخلاقی). در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت می‌دانند تا با وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۱-۱۳۰).

جامعه‌پذیری سازمانی

مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن در قاموس علوم اجتماعی قدمت زیادی ندارد، سابقه این اصطلاح به سال ۱۸۲۸ میلادی بر می‌گردد. گئورگ زمیل^{۲۸} در سال ۱۸۹۵ میلادی این واژه را در ایالت متحده آمریکا در تحقیقی به کار برد. در اواخر دهه ۱۹۳۰ میلادی این مفهوم

²⁰ Hsu and et al

²¹ Porter

²² Allen & Meyer

²³ Veličković

²⁴ Tsai and Huang

²⁵ Affective Commitment

²⁶ Continuance Commitment

²⁷ Normative Commitment

مورد توجه بسیاری از مطالعات بین رشته‌ای قرار گرفت و با انتشار کتاب هربرت هایمن^{۲۹} در سال ۱۹۵۹ اصطلاح جامعه‌پذیری رسمیت علمی پیدا نمود (محرم زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۳).

از دهه‌های گذشته پژوهش‌ها نشان دادند که یادگیری تازه واردین، اغلب به عنوان قلب فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی توصیف می‌شود. بدین منظور شرکت‌ها از انواع رویه‌های اجتماعی رسمی (برگزاری کارگاه‌های آموزشی، شیوه‌های ارائه تعاملات اجتماعی با سرپرستان و ...) و غیر رسمی به منظور تسهیل استخدام‌های جدید خود استفاده می‌کردند، که این امر به تازه واردان برای مقابله با استرس‌های شغلی، تأمین امنیت دانش و مهارت‌های مربوط به شغل کمک نموده است (بنزینگر^{۳۰}، ۲۰۱۶: ۷۴۵).

لذا در برخی از دیدگاه‌ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرآیند جامعه‌پذیری، تنها برای سازگار کردن کارکنان تازه وارد با شغل و محیط کار، یکسان تلقی می‌شود؛ اما به این نکته باید توجه داشت که افراد و مشاغل به مرور زمان تغییر می‌کنند، کارکنان به سمت‌های جدید ارتقاء و یا به واحد و سازمان دیگری انتقال می‌یابند؛ بنابراین در هر تغییر و تحولی، کارکنان با مسائلی همچون سازگاری با شغل و محیط کار و وظایف جدید روبه‌رو هستند که لزوم جامعه‌پذیری را در هر مرحله نشان می‌دهد (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴: ۱۳۱).

جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان فرآیندی که طی آن افراد دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انطباق با نقش‌های سازمانی و مشارکت به عنوان یک عضو سازمان به دست می‌آورند، تعریف شده است (کورت و لی^{۳۱}، ۲۰۱۵: ۳۵). جامعه‌پذیری فرآیندی است شامل روش‌هایی است که سازمان‌ها برای کاهش عدم اطمینان و اضطراب مرتبط با شک، واقعیت ورود افراد تازه وارد به یک سازمان جدید، دستیابی به نگرش‌ها، رفتارها و دانش ضروری، استفاده می‌کنند (صیادی و عرب نژاد خانوکی، ۱۳۹۳: ۲). از دیدگاه تلفیقی، جامعه‌پذیری فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند. از یک سو، فرآیندی یادگیرنده است که از آن طریق افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی، و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزد. از سوی دیگر، فرآیندی مدیریتی است که از طریق آن سازمان، کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین، و رفتارهای مورد انتظار می‌کند (گی و همکاران^{۳۲}، ۲۰۱۰: ۱۶۷). تا ئورمینا^{۳۳}، جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ دریافت آموزش^{۳۴}، تفاهم^{۳۵}، حمایت کارکنان^{۳۶}، و چشم‌اندازهای آینده سازمان^{۳۷} جای می‌دهد. دریافت آموزش به این معنی است که کارکنان برای دریافت مهارت‌های ارائه شده از سوی سازمان چگونه خود را ارزیابی می‌کنند. این آموزش‌ها، در نهادها، برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شوند. در کنار آموزش، تفاهم در پی آن است که در باید کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می‌کنند. در واقع، تفاهم، فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود و بسیار مهم است، زیرا خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد و رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می‌شود. سازه حمایت کارکنان در پی آن است که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند و تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکارانه در درون سازمان را شامل می‌شود. و در آخر، چشم‌انداز از آینده سازمان است که به ارزیابی کارکنان از فرصت‌ها و پاداش‌های سازمان در آینده می‌پردازد و شامل ادراک کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمان است (قلاوندی و سلطان زاده، ۱۳۹۵: ۱۶۹).

رابطه تعهد سازمانی و جامعه‌پذیری

در جامعه‌پذیری عضو بیرونی به عضو خودی و مؤثر برای سازمان تبدیل می‌شود که مفهوم تعهد سازمانی را به صورت نهان در خود دارد (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴: ۱۳۵). در این زمینه تحقیقات و مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که فرآیند جامعه‌پذیری، بسیاری از نتایج مرتبط با کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به طور مثال هارتلی^{۳۸} (۱۹۹۲) اظهار داشت که جامعه‌پذیری سازمانی منجر به افزایش نگرش کارکنان مانند

²⁸ Georg Simmel

²⁹ Herbert Hyman

³⁰ Benzinger

³¹ Korte and Li

³² Ge and et al

³³ Taormina

³⁴ Training

³⁵ Understanding

³⁶ Coworker support

³⁷ Future prospects

³⁸ Hartley

تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت، کاهش ترک سازمان می‌شود. از دیدگاه بانچانان^{۳۹} (۱۹۷۴) و وانوس^{۴۰} (۱۹۸۰) نیز تعهد سازمانی به عنوان یکی از فرایندهای جامعه‌پذیری شناخته شده است. نیکلسون^{۴۱} (۱۹۹۸) استدلال کرد که جامعه‌پذیری، تعهد سازمانی را از طریق تأثیرات روانی و رفتاری در کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین ازلینک^{۴۲} (۲۰۰۸) در مطالعه خود رابطه مثبت و معنادار بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی را نشان داد، و اظهار داشت که تعهد کارکنان نسبت به سازمان خود ناشی از یک فرایند جامعه‌پذیری موفق است که به صورت مثبت ایجاد شده است (بیلماز و بیلماز^{۴۳}، ۲۰۱۶: ۶۲۰۸-۶۲۰۷).

در حالی که جامعه‌پذیری موفق یک فرد، تعهد سازمانی، هماهنگی و میزان موفقیت را افزایش می‌دهد، منجر به انطباق کارکنان با ارزش‌های سازمانی، قوانین، هنجارها، روش‌ها و روابط اجتماعی در محیط کاری می‌گردد (بیگیت^{۴۴}، ۲۰۱۶: ۳۲). همچنین به اندازه‌ای که فرایندهای جامعه‌پذیری به تناسب شخص-سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال بیشتری به سازمان متعهدتر خواهند بود و ترک شغل کاهش می‌یابد که به نوبه خود باعث می‌شود که سازمان‌ها بازگشت سرمایه بیشتری را در استخدام، انتخاب و آموزش داشته باشند. عدم توجه به جامعه‌پذیری بر کارمند جدید تأثیر منفی حیاتی داشته است و کارمندانی که به خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز داده‌اند و این به نوبه خود با نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی و بالای تر خدمت همراه می‌شود که به نوبه خود منجر به کاهش تعهد شغلی آنان می‌شود (صیادی و عرب نژاد خانوکی، ۱۳۹۳: ۶).

پیشینه پژوهش

الف- تحقیقات داخلی

افسانه پورک و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان" به تعیین اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۵۰ نفر از معلمان تربیت بدنی زن و مرد شاغل در آموزش و پرورش استان گلستان بود. نتایج نشان داد که سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی اثر گذارند (افسانه پورک و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۸۱).

قلاوندی و سلطان زاده (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان "الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه" به بررسی روابط بین آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه پرداخته‌اند. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه است. نتایج نشان داد که اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار نیست، ولی اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی و نیز اثر کل آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است (قلاوندی و سلطان زاده، ۱۳۹۵: ۱۶۳).

عزیزی نژاد (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی" به بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه پیام نور در ارومیه با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی پرداخته است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه است. نتایج نشان دادند که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار دارد. کیفیت زندگی کاری بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان اثر مستقیم و معنادار دارد. جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار را نشان می‌دهد و نیز کیفیت زندگی کاری به واسطه جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار دارد (عزیزی نژاد، ۱۳۹۵: ۹۴).

مرادی و روستایی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "بررسی اثر جامعه‌پذیری بر جو اخلاقی، تعهد، هویت و رفتار شهروندی سازمانی" به بررسی ارتباط بین جامعه‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی‌گری چون جو اخلاقی، هویت و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان امیرالمومنین (ع) شهر اراک است که تعداد اعضای این جامعه بالغ بر ۷۵۰ نفر بود. نتایج

³⁹.Bunchanan

⁴⁰.Wanous

⁴¹.Nicholson

⁴².Özçelik

⁴³.Yılmaz and Yılmaz

⁴⁴.Yigit

نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی با جو اخلاقی سازمانی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد. جو اخلاقی با هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد. هویت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد. در نهایت تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار داشت (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴: ۱۲۹).

نوروزی سیدحسینی و کلاته سیفری (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان "اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران" به تعیین اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران پرداخته‌اند. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران به تعداد ۱۷۶ نفر تشکیل داد. نتایج نشان داد که کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و آن نیز بر تعهد سازمانی تأثیر متوسط و مستقیمی دارد (نوروزی سیدحسینی و کلاته سیفری، ۱۳۹۳: ۸۹).

هویدا و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان "رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان" به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر همدان پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر همدان بود. نتایج نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نیز از بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، دو بعد وظیفه و همکاران دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد سازمانی بوده‌اند. بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۳).

ب- تحقیقات خارجی

ییلماز و ییلماز (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر جامعه‌پذیری بر تعهد سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی" به بررسی ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی و نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش را ۱۵۰ کارمند فعال در سه منطقه صنعتی سازمان یافته در کُنیا^{۴۵} تشکیل داد. نتایج پژوهش با استفاده از نرم افزار اس پی اس^{۴۶} نشان داد که سطح جامعه‌پذیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. همچنین نتایج نشان داد که توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را در رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌نماید (ییلماز و ییلماز، ۲۰۱۶: ۶۲۰۴). پلاتکان و سالیلیک^{۴۷} (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر جامعه‌پذیری بر تعهد سازمانی در آموزش و پرورش" به بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی معلمان آموزش و پرورش بر تعهد سازمانی در مقطع متوسطه پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش را نزدیک به ۹۵۰ معلم در مدارس متوسطه در مرکز شهرستان کارابوک^{۴۸} و منطقه سافرانبولو^{۴۹} تشکیل داد. نتایج پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون خطی چند، آزمون تی نشان داد که یک رابطه مثبت خطی بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان و تعهد سازمانی وجود دارد (پلاتکان و سالیلیک، ۲۰۱۵: ۱۳).

کالدورن مافود و همکاران^{۵۰} (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد کارگران مکزیکی" به بررسی ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد کارگران مکزیکی پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش را کارگران تمام وقت در مکزیک تشکیل داد. نتایج پژوهش نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و قابل توجهی با تعهد عاطفی و هنجاری دارد (کالدورن مافود و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۶۷).

وانگ و همکاران^{۵۱} (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان "جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان: بررسی نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی" به بررسی رابطه میان جامعه‌پذیری سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش را ۲۰۳ نفر از کارکنان چینی تشکیل داد. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

⁴⁵. Konya

⁴⁶. SPSS

⁴⁷. Polatcan and Saylik

⁴⁸. Karabuk

⁴⁹. Safranbolu

⁵⁰. Calderón Mafud and et al

⁵¹. Wang and et al

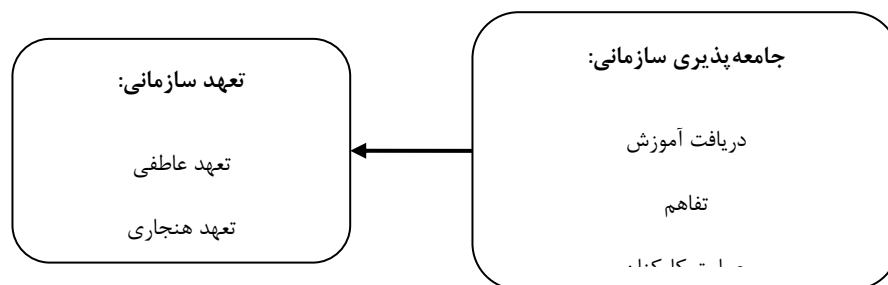
کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، رضایت شغلی و تعهد سازمانی؛ عملکرد شغلی کارکنان را به طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی معنی‌دار بود. (وانگ و همکاران، ۲۰۱۱: ۱). کوهن و ولدهچت^{۵۲} (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در محیط کار" به ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد در محیط کار پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش را ۱۰۹ نفر از کارکنانی که بیش از ۳٫۵ سال در مراکز سالمندان در اسرائیل مشغول به خدمت بوده‌اند، تشکیل داد. نتایج نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با تمام ابعاد تعهد در محیط کار شامل تعهد عاطفی، تعهد شغلی، تعهد گروه‌کاری، تعهد مشارکتی و تعهد در درگیری کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (کوهن و ولدهچت، ۲۰۱۰: ۵۳۷).

تائورمینا^{۵۳} (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان "جامعه‌پذیری سازمانی: حلقه مفقود شده بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی" به بررسی جامعه‌پذیری به عنوان حلقه گم شده بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک عامل مهم و اصلی برای برآورده کردن نیازهای سازمانی کارکنان و نهادینه سازی فرهنگ سازمانی و نیز ارتقاء تعهد سازمانی افراد در سازمان‌ها نقش ایفا می‌کند (تائورمینا، ۲۰۰۹: ۶۵۰).

یانگ^{۵۴} (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان "اثر جامعه‌پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتلداری" به بررسی تأثیر جامعه‌پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتلداری پرداخته است. جامعه آماری پژوهش را ۶۱ هتل توریستی بین المللی در تایوان تشکیل داد. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل را کاهش می‌دهد (یانگ، ۲۰۰۸: ۴۲۹).

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این پژوهش در قالب شکل ۱ بر مبنای مدل‌های تائورمینا (۱۹۹۷) و آلن و می‌یر (۱۹۹۷) ترسیم گردیده تا تعداد متغیرها و روابط بین آن‌ها مشخص گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

(اقتباس از: تائورمینا، ۱۹۹۷ و آلن و می‌یر، ۱۹۹۷)

بر مبنای مدل پژوهش فرضیات به شرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد:
فرضیه اصلی: جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. دریافت آموزش بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
۲. تفاهم بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
۳. حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
۴. چشم‌انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

⁵² Cohen and Veled-Hecht

⁵³ Taormina

⁵⁴ Yang

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی، پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی به شمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران به تعداد ۷۰۵ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شده است. و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۵۰ نفر به دست آمد.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرها از یک پرسشنامه استفاده شده که دارای بخش‌های مقدمه، اطلاعات جمعیت شناختی و بخش سوالات است که بخش سوالات دارای ۴۴ سوال است. ۲۴ سوال اول مربوط به متغیر تعهد سازمانی است که برگرفته از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر (۱۹۹۷) است که در قالب سه مؤلفه تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر سنجیده می‌شود. از سوال ۲۵ تا ۴۴ مربوط به سنجش متغیر جامعه‌پذیری سازمانی است که برگرفته از پرسشنامه استاندارد تائورمینا (۱۹۹۷) است که در قالب چهار مؤلفه دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان سنجیده می‌شود.

در این پژوهش استاندارد بودن پرسشنامه‌ها دلیلی بر تأیید شدن روایی آن‌ها است، با این وجود از خبرگان دانشگاهی راهنمایی‌های لازم گرفته شد و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود که از جمله ضریب آلفای کرونباخ است. برای این منظور، با استفاده از روش آلفای کرونباخ و پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده اولیه از ۳۰ نفر از افراد جامعه مورد پژوهش، مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر تعهد سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۶ و ۰/۸۲ به دست آمد که به دلیل بیشتر از ۰/۷ بودن مورد تأیید است.

در ادامه با استفاده از نرم افزار اسپس اس اس^{۵۵} و آموس^{۵۶} پژوهش اجرا و فرضیه‌های پژوهش با احراز شرایط نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون رگرسیون خطی و روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته های پژوهش**الف- ویژگی جمعیت شناختی پاسخگویان**

براساس نتایج آمار توصیفی ۸۹/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۰/۴ درصد آن‌ها زن هستند. از منظر وضعیت تأهل، ۸۷/۲ درصد از افراد، متأهل و ۱۲/۸ درصد، مجرد هستند. ۲۶/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۴ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال، ۲۰ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۵/۲ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۱۱/۲ درصد بالای ۴۶ سال و بقیه افراد کمتر از ۲۵ سال سن دارند. بدین ترتیب از لحاظ سنی، بیش‌ترین درصد در طبقه سنی بین ۳۶ تا ۴۰ قرار دارند. ۵۸/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس، ۱۷/۶ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس، ۱۶/۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۶/۸ درصد دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم هستند. بنابراین بیش‌تر کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران از نظر تحصیلات، مدرک لیسانس دارند، لذا از سطح تحصیلات نسبتاً خوبی برخوردارند. همچنین از نظر سابقه‌کاری، ۲۶/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۴/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰/۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۴ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۱۳ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲/۸ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه‌کار داشته‌اند. این نتیجه بیانگر این است که از نظر سابقه کاری بیشتر کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه‌کار دارند.

ب- آمار استنباطی

در تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها تلاش می‌شود نتایج نمونه در خصوص فرضیه‌های پژوهش به جامعه تعمیم داده شود؛ و چون در تجزیه و تحلیل فرضیه‌های این پژوهش از روش‌های آمار پارامتریک استفاده شده است. لذا در ابتدا باید بررسی گردد که آیا شرایط اعمال چنین روش‌هایی فراهم می‌باشد یا نه. از پیش‌فرض‌های روش‌های آمار پارامتریک به خصوص آزمون رگرسیون خطی و مدلسازی معادلات ساختاری، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. بدین منظور در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرینوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخته شده است. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرینوف در جدول ۱ ارائه شده است.

⁵⁵.Spss⁵⁶.Amos

جدول ۱: نتیجه آزمون کلموگروف- اسمیرنوف

متغیر		مقدار آماره آزمون	سطح معناداری
مؤلفه‌های تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۱/۴۵۸	۰/۲۲۸
	تعهد هنجاری	۱/۲۱۶	۰/۴۰۴
	تعهد مستمر	۱/۶۲۱	۰/۱۱۰
تعهد سازمانی		۱/۱۷۸	۰/۴۲۵
مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی	دریافت آموزش	۰/۹۵۹	۰/۶۶۹
	تفاهم	۱/۹۴۰	۰/۰۶۱
	حمایت کارکنان	۰/۹۴۰	۰/۷۰۱
	چشم‌انداز از آینده	۱/۵۹۷	۰/۱۲۲
جامعه‌پذیری سازمانی		۰/۸۸۵	۰/۸۴۱

چنانچه در جدول ۱ آمده است چون برای تمام متغیرها سطح معناداری بیشتر از $\alpha = 0,05$ است، لذا نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان از روش‌های پارامتریک (رگرسیون خطی) و مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس به تحلیل فرضیه‌ها پرداخت. **فرضیه فرعی اول:** دریافت آموزش بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مبتنی بر جدول ۲ مقدار آزمون دوربین واتسون $1/724$ است که چون در بین $1/5$ تا $2/5$ است نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. همچنین چون سطح معناداری آزمون F برابر با $0/000$ است که با توجه به کوچکتر از $0/05$ بودن آن، رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۲: نتیجه آزمون دوربین واتسون و آزمون خطی بودن رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین در فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضرایب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۰/۲۵۳	۰/۰۶۴	۰/۰۶۰	۰/۵۰۳	۱/۷۲۴	۴/۳۰۹	۱	۴/۳۰۹	۱۷/۰۲۸	۰/۰۰۰
					۶۲/۷۵۶	۲۴۸	۰/۲۵۳		
					۶۷/۰۶۵	۲۴۹			
					کل				

بنابراین با توجه به اینکه در تحلیل فوق تنها متغیر دریافت آموزش به عنوان X و متغیر تعهد سازمانی به عنوان Y می‌باشد، لذا معادله رگرسیون از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده به این صورت به دست آمده است:

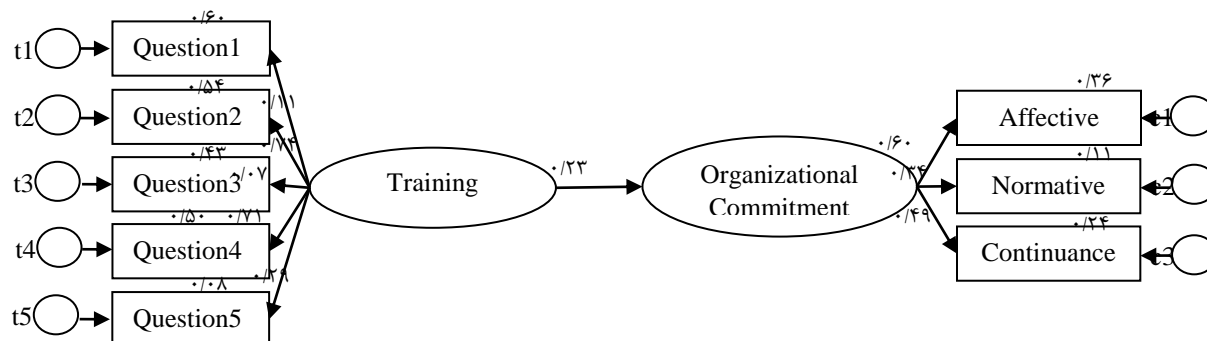
$$Y = 2/669 + 0/149 X$$

معادله رگرسیون:

جدول ۳: نتیجه آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی اول

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	مقادیر آماره t	سطح معناداری t	نتیجه
۰/۲۵۳	۰/۱۴۹	۲۲/۸۵۷	۰/۰۰۰	تأیید
		۴/۱۲۶	۰/۰۰۰	

در واقع، مبتنی بر تحلیل رگرسیونی (جدول ۳)، اولاً، مقدار مستقل از تعهد سازمانی که بدون دخالت دریافت آموزش تعیین می‌گردد ۲/۶۶۹ است. دوماً، شدت تأثیر دریافت آموزش بر تعهد سازمانی ۰/۱۴۹ است. سوماً، جهت تأثیر دریافت آموزش بر تعهد سازمانی به صورت مثبت به دست آمده است و در نهایت به دلیل اینکه تمام سطوح معناداری برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطا) است لذا تمام مقادیر برای نمونه قابلیت تعمیم به جامعه را دارا می‌باشد. نتایج این فرضیه و تعامل بین دو متغیر از طریق مدلسازی معادلات ساختاری به صورت استاندارد در شکل ۲ ارائه شده است.



Chi-square=109/23, Degrees of freedom= 248, Probability Level= 0/000, RMR= 0/985

شکل ۲: نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای فرضیه فرعی اول

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد شدت تأثیر دریافت آموزش بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۳ است. مقدار کای-دو مدل ۱۰۹/۲۳ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده تأیید شدن مدل در شرایط استاندارد است. همچنین نتیجه تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر دریافت آموزش بر ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۱۶، ۰/۱۴ و ۰/۱۵ است. در نهایت با توجه به اینکه مقدار شاخص برازش RMR برابر با ۰/۹۸۵ و بیشتر از ۰/۹۵ می‌باشد لذا مدل تحلیل سطح بالایی را از شرایط واقعی ارائه کرده است.

فرضیه فرعی دوم: تفاهم بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مبتنی بر جدول ۴ مقدار آزمون دوربین واتسون ۱/۵۵۳ است که چون در بین ۱/۵ تا ۲/۵ است نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. همچنین چون سطح معناداری آزمون F برابر با ۰/۰۰۰ است که با توجه به کوچکتر از ۰/۰۵ بودن آن، رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴: نتیجه آزمون دوربین واتسون و آزمون خطی بودن رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین در فرضیه فرعی دوم

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	دوربین واتسون	خطای معیار برآورد	ضریب تعیین شده	ضرایب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۲۳/۶۰۴	۵/۸۲۸	۱	۵/۸۲۸	رگرسیون	۰/۴۹۷	۰/۱۳۳	۰/۱۵۷	۰/۳۹۵
		۰/۲۴۷	۲۴۸	۶۱/۲۳۷	باقیمانده				
			۲۴۹	۶۷/۰۶۵	کل				

بنابراین با توجه به اینکه در تحلیل فوق تنها متغیر تفاهم به عنوان X و متغیر تعهد سازمانی به عنوان Y می باشد لذا معادله رگرسیون از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده به این صورت به دست آمده است:

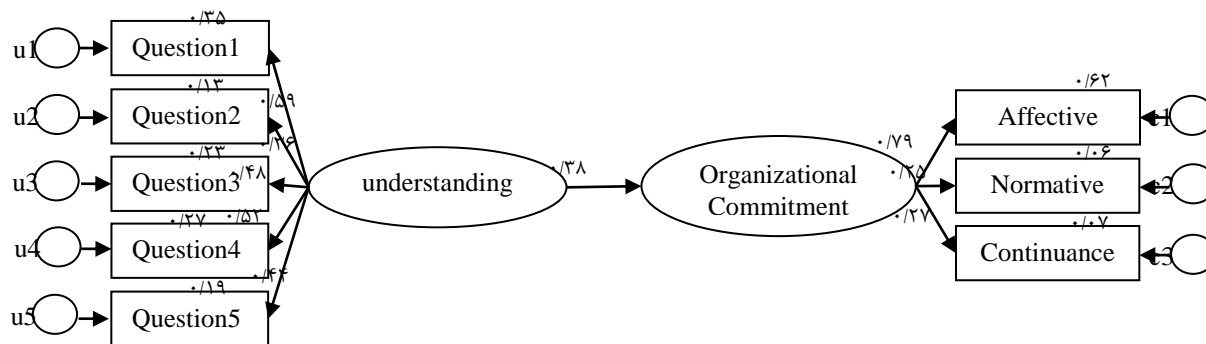
$$Y = 2/373 + 0/372 X$$

معادله رگرسیون:

جدول ۵: نتیجه آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی دوم

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده	مقادیر آماره t	سطح معناداری t	نتیجه
۲/۳۷۳	۰/۳۹۵	۱۴/۸۹۳	۰/۰۰۰	تأیید
۰/۳۷۲		۴/۸۵۸	۰/۰۰۰	

در واقع، مبتنی بر تحلیل رگرسیونی (جدول ۵)، اولاً، مقدار مستقل از تعهد سازمانی که بدون دخالت تفاهم تعیین می گردد ۲/۳۷۳ است. دوماً، شدت تأثیر تفاهم بر تعهد سازمانی ۰/۳۷۲ است. سوماً، جهت تأثیر تفاهم بر تعهد سازمانی به صورت مثبت به دست آمده است و در نهایت به دلیل اینکه تمام سطوح معناداری برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطا) است لذا تمام مقادیر برای نمونه قابلیت تعمیم به جامعه را دارا می باشد. نتایج این فرضیه و تعامل بین دو متغیر از طریق مدل سازی معادلات ساختاری به صورت استاندارد در شکل ۳ ارائه شده است.



Chi-square=120/74, Degrees of freedom= 248, Probability Level= 0/000, RMR= 0/987

شکل ۳: نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری برای فرضیه فرعی دوم

نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری در خصوص فرضیه فرعی دوم نشان داد شدت تأثیر تفاهم بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۸ است. مقدار کای- دو مدل ۱۲۰/۷۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده تأیید شدن مدل در شرایط استاندارد است. همچنین نتیجه تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر تفاهم بر ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ است. در نهایت با توجه به اینکه مقدار شاخص برازش RMR برابر با ۰/۹۸۷ و بیشتر از ۰/۹۵ می باشد لذا مدل تحلیل سطح بالایی را از شرایط واقعی ارائه کرده است.

فرضیه فرعی سوم: حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مبتنی بر جدول ۶ مقدار آزمون دوربین واتسون ۱/۵۰۳ است که چون در بین ۱/۵ تا ۲/۵ است نتیجه می گیریم که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می باشند. همچنین چون سطح معناداری آزمون F برابر با ۰/۰۰۰ است که با توجه به کوچکتر از ۰/۰۵ بودن آن، رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۶: نتیجه آزمون دوربین واتسون و آزمون خطی بودن رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین در فرضیه فرعی سوم

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	دوربین واتسون	خطای معیار برآورد	ضرایب تعیین شده	ضرایب تعیین	ضرایب همبستگی
۰/۰۰۰	۱۸/۱۲۰	۴/۵۶۶	۱	۴/۵۶۶	۱/۵۰۳	۰/۵۰۲	۰/۲۰۶	۰/۲۱۳	۰/۴۶۱
		۰/۲۵۲	۲۴۸	۶۲/۴۹۹					
			۲۴۹	۶۷/۰۶۵					
									کل

بنابراین با توجه به اینکه در تحلیل فوق تنها متغیر حمایت کارکنان به عنوان X و متغیر تعهد سازمانی به عنوان Y می باشد لذا معادله رگرسیون از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده به این صورت به دست آمده است:

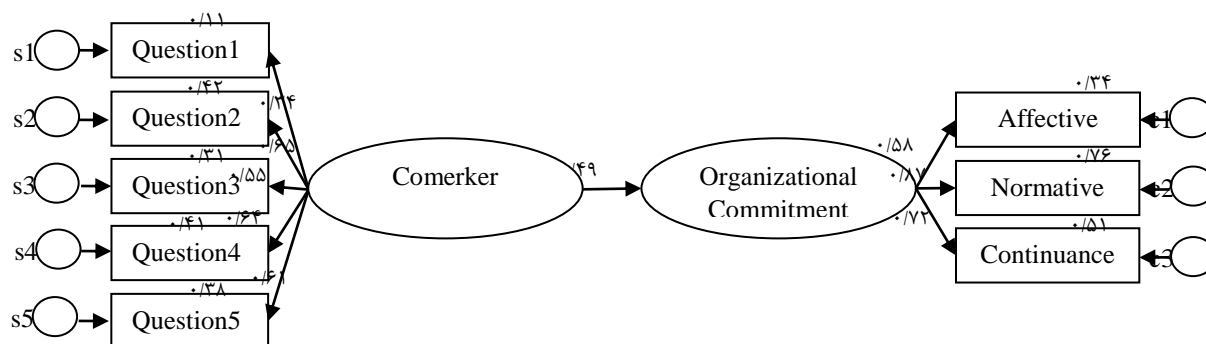
$$Y = 1/576 + 0/564 X$$

معادله رگرسیون:

جدول ۷: نتیجه آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی سوم

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده	مقادیر آماره t	سطح معناداری t	نتیجه
۱/۵۷۶	۰/۴۶۱	۱۹/۱۶۵	۰/۰۰۰	تأیید
۰/۵۶۴		۴/۲۵۷	۰/۰۰۰	

در واقع، مبتنی بر تحلیل رگرسیونی (جدول ۷)، اولاً، مقدار مستقل از تعهد سازمانی که بدون دخالت حمایت کارکنان تعیین می گردد ۱/۵۷۶ است. دوماً، شدت تأثیر حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی ۰/۵۶۴ است. سوماً، جهت تأثیر حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی به صورت مثبت به دست آمده است و در نهایت به دلیل اینکه تمام سطوح معناداری برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطا) است لذا تمام مقادیر برای نمونه قابلیت تعمیم به جامعه را دارا می باشد. نتایج این فرضیه و تعامل بین دو متغیر از طریق مدلسازی معادلات ساختاری به صورت استاندارد در شکل ۴ ارائه شده است.



Chi-square=137/55, Degrees of freedom= 248, Probability Level= 0/000, RMR= 0/992

شکل ۴: نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای فرضیه فرعی سوم

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در خصوص فرضیه فرعی سوم نشان داد شدت تأثیر حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۴۹ است. مقدار کای- دو مدل ۱۳۷/۵۵ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده تأیید شدن مدل در شرایط استاندارد است. همچنین نتیجه تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر حمایت کارکنان بر ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۸۷ و ۰/۷۲ است. در نهایت با توجه به اینکه مقدار شاخص برازش RMR برابر با ۰/۹۹۲ و بیشتر از ۰/۹۵ می باشد لذا مدل تحلیل سطح بالایی را از شرایط واقعی ارائه کرده است.

فرضیه فرعی چهارم: چشم انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مبتنی بر جدول ۸ مقدار آزمون دوربین واتسون ۱/۵۰۵ است که چون در بین ۱/۵ تا ۲/۵ است نتیجه می گیریم که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می باشند. همچنین چون سطح معناداری آزمون F برابر با ۰/۰۰۰ است که با توجه به کوچکتر از ۰/۰۵ بودن آن، رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیشین مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۸: نتیجه آزمون دوربین واتسون و آزمون خطی بودن رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیشین در فرضیه فرعی چهارم

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	رگرسیون	دوربین واتسون	خطای معیار برآورد	ضرایب تعیین تعدیل شده	ضرایب تعیین	ضرایب همبستگی
۰/۰۰۰	۱۶/۰۵۳	۴/۰۷۷	۱	۴/۰۷۷	رگرسیون	۱/۵۰۵	۰/۵۰۴	۰/۴۶۷	۰/۴۹۱	۰/۶۴۷
		۰/۲۵۴	۲۴۸	۶۲/۹۸۸	باقیمانده					

			۲۴۹	۶۷/۰۶۵	کل			
--	--	--	-----	--------	----	--	--	--

بنابراین با توجه به اینکه در تحلیل فوق تنها متغیر چشم‌انداز از آینده سازمان به عنوان X و متغیر تعهد سازمانی به عنوان Y می‌باشد لذا معادله رگرسیون از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده به این صورت به دست آمده است:

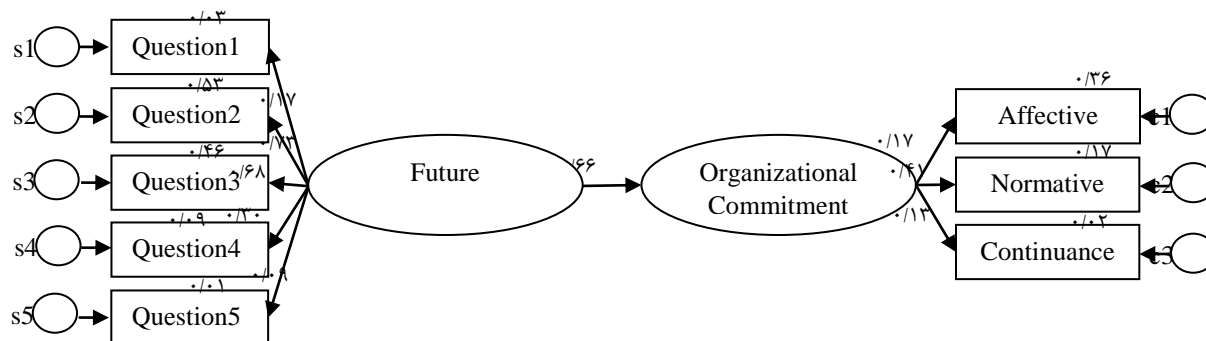
$$Y = 1/0.45 + 0/721 X$$

معادله رگرسیون:

جدول ۹: نتیجه آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی چهارم

نتیجه	سطح معناداری t	مقادیر آماره t	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده
تأیید	۰/۰۰۰	۱۴/۰۲۷	۰/۶۴۷	۱/۰۴۵
	۰/۰۰۰	۴/۰۰۷		۰/۷۲۱

در واقع، مبتنی بر تحلیل رگرسیونی (جدول ۹)، اولاً، مقدار مستقل از تعهد سازمانی که بدون دخالت چشم‌انداز از آینده سازمان تعیین می‌گردد ۱/۰۴۵ است. دوماً، شدت تأثیر چشم‌انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی ۰/۷۲۱ است. سوماً، جهت تأثیر چشم‌انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی به صورت مثبت به دست آمده است و در نهایت به دلیل اینکه تمام سطوح معناداری برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطا) است لذا تمام مقادیر برای نمونه قابلیت تعمیم به جامعه را دارا می‌باشد. نتایج این فرضیه و تعامل بین دو متغیر از طریق مدلسازی معادلات ساختاری به صورت استاندارد در شکل ۵ ارائه شده است.



Chi-square=152/72, Degrees of freedom= 248, Probability Level= 0/000, RMR= 0/995

شکل ۴: نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای فرضیه فرعی چهارم

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در خصوص فرضیه فرعی چهارم نشان داد شدت تأثیر چشم‌انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۶۶ است. مقدار کای-دو مدل ۱۵۲/۷۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده تأیید شدن مدل در شرایط استاندارد است. همچنین نتیجه تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر چشم‌انداز از آینده سازمان بر ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۱۷، ۰/۴۱ و ۰/۱۳ است. در نهایت با توجه به اینکه مقدار شاخص برازش RMR برابر با ۰/۹۹۵ و بیشتر از ۰/۹۵ می‌باشد لذا مدل تحلیل سطح بالایی را از شرایط واقعی ارائه کرده است.

فرضیه اصلی: جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

مبتنی بر جدول ۱۰ مقدار آزمون دوربین واتسون ۱/۶۶۵ است که چون در بین ۱/۵ تا ۲/۵ است نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. همچنین چون سطح معناداری آزمون F برابر با ۰/۰۰۰ است که با توجه به کوچکتر از ۰/۰۵ بودن آن، رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰: نتیجه آزمون دوربین واتسون و آزمون خطی بودن رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین در فرضیه اصلی

ضرب همبستگی	ضرایب تعیین شده	ضرایب تعیین شده	خطای معیار برآورد	دوربین واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۰/۴۱۲	۰/۱۷۰	۰/۱۶۶	۰/۴۷۴	۱/۶۶۵	رگرسیون	۱	۱۱/۳۸۷	۵۰/۷۲۰	۰/۰۰۰
					باقیمانده	۲۴۸	۰/۲۲۵		
					کل	۲۴۹	۶۷/۰۶۵		

بنابراین با توجه به اینکه در تحلیل فوق تنها متغیر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان X و متغیر تعهد سازمانی به عنوان Y می‌باشد لذا معادله رگرسیون از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده به این صورت به دست آمده است:

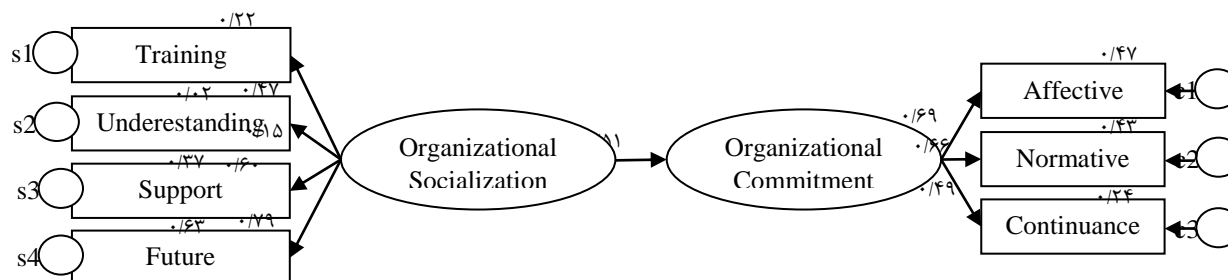
$$Y = 1/671 + 0/456 X$$

معادله رگرسیون:

جدول ۱۱: نتیجه آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه اصلی

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده	مقادیر آماره t	سطح معناداری t	نتیجه
۱/۶۷۱	۰/۴۱۲	۸/۰۵۶	۰/۰۰۰	تأیید
۰/۴۵۶		۷/۱۲۲	۰/۰۰۰	

در واقع، مبتنی بر تحلیل رگرسیونی (جدول ۱۱)، اولاً، مقدار مستقل از تعهد سازمانی که بدون دخالت جامعه‌پذیری سازمانی تعیین می‌گردد ۱/۶۷۱ است. دوماً، شدت تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی ۰/۴۵۶ است. سوماً، جهت تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی به صورت مثبت به دست آمده است و در نهایت به دلیل اینکه تمام سطوح معناداری برای آماره t کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطا) است لذا تمام مقادیر برای نمونه قابلیت تعمیم به جامعه را دارا می‌باشد. نتایج این فرضیه و تعامل بین دو متغیر از طریق مدلسازی معادلات ساختاری به صورت استاندارد در شکل ۵ ارائه شده است.



Chi-square=143/21, Degrees of freedom= 248, Probability Level= 0/000, RMR= 0/943

شکل ۵: نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در خصوص فرضیه اصلی نشان داد شدت تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۵۱ است. مقدار کای-دو مدل ۱۴۳/۲۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده تأیید شدن مدل در شرایط استاندارد است. همچنین نتیجه تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۶۶ و ۰/۴۹ است. از میان مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی مؤلفه «چشم انداز از آینده سازمان» بیشترین تأثیرگذاری (۰/۷۹) و مؤلفه «تفاهم» کمترین تأثیرگذاری (۰/۱۵) را بر تعهد سازمانی داشته است. در نهایت با توجه به اینکه مقدار شاخص برازش RMR برابر با ۰/۹۴۳ و کمتر از ۰/۹۵ و بیشتر از ۰/۹۰ می‌باشد لذا مدل تحلیل سطح متوسطی را از شرایط واقعی ارائه کرده است.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که یافته های این پژوهش نشان داد جامعه پذیری سازمانی و مؤلفه های آن بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تأثیر دارد. که این موضوع بیانگر این است که اگر در شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران جامعه پذیری افزایش یابد و شناخت کارکنان و همراهی آن ها با سازمان مورد تشویق قرار گیرد باعث می شود تعهد سازمانی ارتقاء یابد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که آموزش بر سه بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) تأثیر دارد. واقعیت این است که اگر فرصت های آموزش شغلی مناسب برای کارکنان فراهم شود، آموزش های ارائه شده در راستای وظایف محوله باشد، مدیران از آموزش های مدیریتی حمایت کرده و ابزارهای لازم فراهم گردد، باعث می شود کارکنان احساس کنند برای سازمان ارزشمند هستند و به شغل و اداره خود وفادار بمانند که در نتیجه تعهد سازمانی آن ها ارتقاء می یابد.

در مورد عامل تفاهم نیز نتایج حاکی از این است که تفاهم بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. این بدین معنی است که اگر کارکنان وظایف، کارها و اموری را که باید انجام دهند بدانند، فهم کامل و روشنی از وظایف خود در اداره داشته باشند، آگاهی و اطلاع کافی در مورد اداره داشته باشند و اهداف سازمان روشن و شفاف بیان گردد، باعث می شود کارکنان احساس تعلق بالایی به اداره خود داشته و پیوند عاطفی با سازمان برقرار کنند که در نتیجه تعهد سازمانی افزایش می یابد.

در مورد عامل حمایت کارکنان نیز نتایج حاکی از این است که حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. این امر بدان معنی است که اگر مدیران و کارکنان در انجام امور و کارهای سازمانی، همکاری خود را یاری رسانند و به آن ها مشورت دهند، با همدیگر صمیمی بوده و جو سازمانی مطلوبی فراهم نمایند باعث می شود کارکنان خود را به عنوان عضوی از اداره تصور کنند و به وفاداری خود اهمیت دهند که در نتیجه تعهد سازمانی ارتقاء می یابد.

همچنین نتایج پژوهش نشان می دهد که چشم انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. این نتیجه مؤید آن است که اگر کارکنان برای انجام کارها به نحو خوب و مطلوب فرصت های زیادی داشته باشند، فرصت برای ترقی و پیشرفت در اداره برای همه فراهم گردد، سیستم جبران خدمت عادلانه برقرار بوده و محیط سازمانی شرایط لذت بخش برای کارکنان باشد، باعث می گردد کارکنان از صحبت کردن درباره اداره خود با دیگران لذت ببرند و تعهد سازمانی آن ها بهبود یابد.

لازم به ذکر است که نتایج این پژوهش در راستای نتایج پژوهش های داخلی (افسانه پورک و همکاران، ۱۳۹۵؛ قلاوندی و سلطان زاده، ۱۳۹۵؛ عزیزی نژاد، ۱۳۹۵؛ مرادی و روستایی، ۱۳۹۴؛ نوروزی سیدحسینی و کلاته سیفری، ۱۳۹۳؛ هویدا و همکاران، ۱۳۹۰) و پژوهش های خارجی (بیلماز و بیلماز، ۲۰۱۶؛ پلاتکان و سالیلیک، ۲۰۱۵؛ کالدورن مافود و همکاران، ۲۰۱۵؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ کوهن و ولدجهت، ۲۰۱۰؛ تائورمینا، ۲۰۰۹؛ یانگ، ۲۰۰۸) می باشد.

بنابراین براساس نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

با توجه به اینکه دریافت آموزش بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تأثیر دارد؛ لذا به مدیران و مسئولان اداره مذکور پیشنهاد می شود که مدیران هیچ وقت به برنامه ریزی کوتاه مدت در زمینه آموزش متقاعد نشوند، زیرا رفتارهای پایدار در کارکنان براساس آموزش های مستمر شکل می گیرد لذا مدیران برنامه های بلند مدت در زمینه های آموزش های نیروی انسانی داشته باشند. همچنین مدیران آموزش را نوعی هزینه قلمداد نکنند بلکه اعتقاد داشته باشند که آموزش نوعی سرمایه گذاری است و بر مبنای همین ذهنیت نسبت به آموزش نیروی انسانی تصمیم گیری نمایند.

با توجه به اینکه تفاهم بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تأثیر دارد؛ لذا به مدیران و مسئولان اداره مذکور پیشنهاد می شود که مدیران تلاش نمایند اطلاعات مورد نیاز کارکنان در اختیارشان قرار داده شود تا آن ها نسبت به آنچه در سازمان اتفاق می افتد آگاه باشند و بیشتر در جریان تصمیم گیری مدیران قرار گیرند. همچنین مدیران از طریق چرخش شغلی، بازخورد دادن از نتیجه عملکرد کارکنان و نیز سازگار نمودن اهداف فردی کارکنان با آرمان ها و اهداف سازمانی، باعث ارتقاء شناخت و توانایی های افراد از نظر روحی و روانی گردند که در نتیجه آن تفاهم بین فرد (کارکنان) و سازمان ارتقاء می یابد.

با توجه به اینکه حمایت کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تأثیر دارد؛ لذا به مدیران و مسئولان اداره مذکور پیشنهاد می شود که مدیران در تعامل با زیردستان خود به علایق، احساسات و تمایلات آنان توجه نمایند تا تضاد در علایق و احساسات زیردستان با مدیران باعث ایجاد تنش در سازمان نگردد و کارکنان احساس کنند مورد حمایت مدیران شان هستند. همچنین مدیران یک پایگاه

داده آنلاین جهت کسب، ذخیره‌سازی، و حفظ اطلاعات کارکنان شکل دهند و در ارتقاء شغلی از آن‌ها استفاده نمایند تا کارکنان احساس کنند شایستگی مورد حمایت قرار می‌گیرد.

با توجه به اینکه چشم‌انداز از آینده سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ شهر تهران تأثیر دارد؛ لذا به مدیران و مسئولان اداره مذکور پیشنهاد می‌شود که مدیران با برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های اطلاع‌رسانی اولاً، اهمیت چشم‌انداز از آینده را به کارکنان گوش زد نمایند و نهایتاً، اطلاعات لازم را در خصوص استراتژی‌های سازمانی در اختیار کارکنان قرار دهند. همچنین مدیران قوانین و مقررات سازمانی را مورد توجه قرار دهند و تلاش نمایند تا تمام موارد به صورت شفاف بیان شود تا چشم‌انداز کارکنان از آینده شغلی مثل امنیت، ارتقاء و غیره روشن گردد.

مراجع

۱. افسانه پورک، سید عباس؛ کلاته سیفری، معصومه؛ ابراهیمی، رضا؛ عابدی، احیا (۱۳۹۵). "اثر سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان". پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۲، شماره ۲۳، ۲۹۴-۲۸۱.
۲. ترک زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی؛ ناصری جهرمی، رضا؛ افشاری، مهراپروز (۱۳۹۳). "ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس نوع انتظار آنها از شغل"، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۴۴-۱۲۹.
۳. جزئی، نسرین؛ سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی"، مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره ۴، شماره ۲۵، ۳۶-۲۷.
۴. دژبانی، آرزو (۱۳۹۴). "بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا"، فصلنامه علمی - تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال ۸، شماره ۲، ۹۶-۷۵.
۵. صیادی، سعید؛ عرب نژاد خانوکی، حسین. (۱۳۹۳). "جامعه پذیری سازمانی و تأثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان"، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا، ۸-۱.
۶. عزیز نژاد، بهاره (۱۳۹۵). "الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی"، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۷، شماره ۳، ۹۴-۷۵.
۷. قلاوندی، حسن؛ سلطان زاده، وحید (۱۳۹۵). "الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه"، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۲، شماره ۱، ۱۸۷-۱۶۳.
۸. محرم زاده، مهرداد؛ هوشیار، فتاحی؛ کاشف، سیدمحمد (۱۳۹۵). "بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی"، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۱۰، ۳۰-۲۱.
۹. مرادی، مرتضی؛ روستایی، ساناز (۱۳۹۴). "نقش متغیرهای میانجیگر بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی"، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ۷، شماره ۱۴، ۱۵۳-۱۲۹.
۱۰. مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس الدین؛ پریشانی فروشانی، حمیده (۱۳۹۵). "بررسی نقش واسطه‌ای خلاقیت در رابطه ی بین توانمندی روانشناختی و تعهد کارکنان"، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۵، شماره ۸۱، ۱۲۲-۱۰۱.
۱۱. نوروزی سیدحسینی، رسول؛ کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۳). "اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران"، مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۱، ۱۰۸-۸۹.

۱۲. هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰). "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان"، جامعه شناسی کاربردی، دوره ۲۲، شماره ۳، ۶۳-۸۲.
13. Antonacopoulou, E. P., & Güttel, W. H (2010). "Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate", *Society and business review*, Vol.5, No.1, 22-47.
14. Bailey, A. A., Bailey, A. A., Albassami, F., Albassami, F., Al-Meshal, S., & Al-Meshal, S (2016). "The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship", *International Journal of Bank Marketing*, Vol.34, No.9, 821-840.
15. Benzinger, D (2016). "Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce", *Personnel Review*, Vol.45, No.4, 743-763.
16. Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J (2015). "Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos". *Psicogente*, Vol.18, No.34, 267-277.
17. Chiu, W. Y. B., & Ng, F. F (2015). "Enhancement of organizational commitment through propensity to trust", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol.22, No.3, 272-294.
18. Cohen, A., & Veled-Hecht, A (2010). "The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities", *Personnel Review*, Vol.39, No.5, 537-556.
19. Ge, J., Su, X., & Zhou, Y (2010). "Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises", *Nankai Business Review International*, Vol.1, No.2, 166-179.
20. He, Y., Li, W., & Keung Lai, K (2011). "Service climate, employee commitment and customer satisfaction: evidence from the hospitality industry in China", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.23, No.5, 592-607.
21. Hsu, C. P., Chang, C. W., Huang, H. C., & Chiang, C. Y (2011). "The relationships among social capital, organisational commitment and customer-oriented prosocial behaviour of hospital nurses", *Journal of Clinical Nursing*, Vol.20, No.9-10, 1383-1392.
22. Korte, R., & Li, J (2015). "Exploring the organizational socialization of engineers in Taiwan", *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol.6, No.1, 33-51.
23. Mirmohhamdi, S. M., & Marefat, A (2014). "The Effect of Perceived Justice and Organizational Silence on Organizational Commitment", *International Review of Management and Business Research*, Vol.3, No.3, 1773-1789.
24. Polatcan, M., & Saylık, A (2015). "The impact of the level of secondary education teachers' organizational socialization on organizational commitment", *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, Vol.5, No2, 13-30.
25. Simosi, M (2010). "The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.25, No.3, 301-327.

26. Taormina, R. J (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.24, No.7, 650-676.
27. Veličković, V. M., Višnjić, A., Jović, S., Radulović, O., Šargić, Č., Mihajlović, J., & Mladenović, J (2014). "Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis". *Nursing outlook*, Vol.62, No.6. 415-427.
28. Wang, Y., Lin, G., & Yang, Y (2011). "Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment". In *Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, 2011 8th International Conference on, 1-5 .
29. Yang, J. T (2008). "Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry", *The Service Industries Journal*, Vol. 28, No.4, pp.429-443.
30. 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*, Vo.7, No.12, 25-50.
31. Yılmaz, H. U., & Yılmaz, A (2016). "The effect of organizational socialization on organizational commitment: Mediation role of psychological empowerment", *Journal of Human Sciences*, Vol.13, No.3, 6204-6219.