





دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی  
گروه آموزشی علوم اجتماعی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته پژوهش علوم اجتماعی

عنوان: بررسی عوامل اجتماعی موثر بر جامعه پذیری سازمانی (مورد مطالعه ادارات  
منتخب شهر همدان)

استاد راهنما:

دکتر اسداله نقدی

استاد مشاور:

دکتر اسماعیل بلالی

نگارش:

هادی نجفی

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

.....، گروه ..... دانشکده .....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه بوعلی سینا  
مشخصات رساله/پایان نامه تحصیلی

عنوان:

بررسی عوامل اجتماعی موثر بر جامعه پذیری سازمانی (مورد مطالعه ادارات منتخب شهر همدان)

نام نویسنده: هادی نجفی

نام استاد راهنما: دکتر اسداله نقدی

نام استاد مشاور: دکتر اسماعیل بلالی

دانشکده: اقتصاد و علوم اجتماعی

گروه آموزشی: علوم اجتماعی

رشته تحصیلی: پژوهش علوم اجتماعی

گرایش تحصیلی: -

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

تاریخ تصویب پروپزال: ۱۳۹۱/۰۳/۲۴

تاریخ دفاع: ۱۳۹۲/۰۷/۰۳

تعداد صفحات: ۱۳۰

چکیده:

سازمان‌ها به عنوان جزء ضروری جوامع مدرن محسوب می‌شوند اگرچه نمی‌توان انکار کرد که در گذشته نیز اشکال ساده تر دیوان‌سالاری مرتفع کننده نیازهای مردم بودند و به مرور زمان بر ابعاد آنها افزوده شد. سازمان‌های سنتی در حجم، محدوده و پهنه‌ای قابل مقایسه با سازمان‌های امروزی نبودند. فلسفه وجودی این نهادها ارائه خدمات گوناگون به مردم به بهترین روش ممکن است و در کنار یکدیگر سیستمی را تشکیل می‌دهند که هر گونه اختلال در یک جزء در عملکرد سایر اجزاء تأثیر می‌گذارد. هر سازمانی متشکل از ارکانی است از جمله مدیر، اعضا، تشکیلات و غیره. افراد و اعضا در فرایندی به نام جامعه‌پذیری، قواعد و ارزش‌های سازمان را اخذ و درونی می‌کنند. اگر سازمان‌ها بتوانند اهداف و مأموریت‌های خود را به کسانی که وارد سیستم اداری می‌شوند به درستی منتقل کنند، افراد چشم‌انداز خود را تعیین کرده و از تمام ظرفیت‌های بالقوه خود برای موفقیت در کار بهره می‌گیرند. عواملی مانند رشد سریع جمعیت و شهرنشینی، افزایش تقاضا برای خدمات اداری موجب رشد و گسترش سازمان‌ها شده است. از طرف دیگر عدم تعلق کارمندان به سازمان نتایج مخربی بر سازمان، مردم و جامعه دارد. جامعه‌پذیری ناقص موجب پیامدهایی همچون استفاده شخصی از امکانات سازمان، مقررات گریزی، گزینش و استخدام بر اساس آشنایی و نه شایستگی یا قانون می‌شود. روش تحقیق مورد استفاده، روش پیمایشی بوده است. جامعه آماری ۴۷۲۱۲ و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۱ نفر انتخاب شد. نتایج نشان می‌دهد تفاوت معنی داری بین سازمان‌های صرفاً اداری و خدماتی از نظر جامعه‌پذیری وجود ندارد. بین چشم‌انداز آتی خود در سازمان و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بیانگر آن است که افراد دارای سرمایه فرهنگی بالاتر در برابر جامعه‌پذیری سازمانی مقاومت بیشتری نشان می‌دهند. انگیزه‌های انطباق کارکنان و متغیر جامعه‌پذیری سازمانی، حمایت همکاران در سه مرحله قبل از ورود، مواجهه و دگردیسی رابطه معناداری وجود دارد. به عنوان نتیجه‌گیری کلی نیز مشخص شد سطح جامعه‌پذیری کارکنان و مدیران در ادارات همدان در سطح پایین و متوسط پایین قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: سازمان‌ها، جامعه‌پذیری سازمانی، تعلق کارمندان، سازمانهای صرفاً اداری و خدماتی، سه مرحله جامعه‌پذیری.

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه:	۱
بیان مسئله:	۳
ضرورت انجام تحقیق:	۵
هدف تحقیق:	۶
هدف کلی:	۶
بررسی عوامل اجتماعی موثر بر جامعه‌پذیری سازمانی:	۶
اهداف جزئی:	۶
فرضیه‌های تحقیق:	۷

### فصل دوم: چهارچوب نظری تحقیق

مقدمه:	۹
تاریخچه و تعریف جامعه‌پذیری سازمانی:	۹
جامعه‌پذیری سازمانی	۱۱
پیامدها و نتایج جامعه‌پذیری:	۱۲
تعهد سازمانی	۱۲
الف. تعهد نگرشی یا اخلاقی	۱۴
ب. تعهد حسابگرانه یا رفتاری:	۱۴
ج. تعهد هنجاری:	۱۵
تعهد و سرمایه اجتماعی:	۱۵
فنون جامعه‌پذیری سازمانی:	۱۶
راهبردهای جامعه‌پذیری سازمانی	۱۸
روش نهادی جامعه‌پذیری	۲۰
هدف در سازمان:	۲۱
اخلاقیات در سازمان:	۲۴
جو سازمانی:	۲۵
انگیزش در کارکنان	۲۶

۲۹	رضایت شغلی:
۳۰	عدالت سازمانی:
۳۰	چشم‌انداز سازمانی:
۳۰	سطوح چشم‌انداز سازمانی:
۳۱	سازمان‌ها و پیش‌بینی رفتار اجتماعی:
۳۲	برنامه‌ریزی در سازمان
۳۳	برنامه‌ریزی منابع سازمانی
۳۴	مزایای برنامه‌ریزی منابع سازمانی
۳۴	اهداف مدیریت منابع انسانی
۳۵	نظم سازمانی:
۳۶	ساختار سازمانی:
۳۶	بوروکراسی:
۳۷	رفتار سازمانی
۳۹	فرهنگ سازمانی:
۴۰	فرهنگ و سرمایه فرهنگی:
۴۱	سرمایه فرهنگی در سازمان:
۴۲	چهارچوب نظری خاص تحقیق:
۴۲	شاین:
۴۳	نظریات سازمان اجتماعی:
۴۴	دانیل فلدمن:
۴۵	شولر:
۴۶	منبع: همان
۴۶	باچانن: (۱۹۷۴)
۴۷	پورتر: (۱۹۷۵)
۴۷	وانوس: (۱۹۸۰)
۴۷	کوک، هانساگر و کافی: (۱۹۹۷)
۵۳	پیشینه تحقیقات داخلی:
۵۵	جمع بندی پیشینه فارسی تحقیق:

پیشینه تحقیقات خارجی ..... ۵۶

جمع بندی: ..... ۶۱

### فصل سوم: روش تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق ..... ۸

مقدمه: ..... ۶۵

روش تحقیق: ..... ۶۵

جامعه آماری: ..... ۶۶

حجم نمونه: ..... ۶۶

روش نمونه گیری: ..... ۶۷

ابزار پژوهش: ..... ۶۷

واحد تحلیل: ..... ۶۸

سطح تحلیل: ..... ۶۸

شیوه اجرا: ..... ۶۸

پرسشنامه ..... ۶۹

تعریف مفهومی و عملیاتی مفاهیم: ..... ۶۹

جامعه پذیری سازمانی: ..... ۶۹

سازمان‌های صرفاً اداری: ..... ۷۰

چشم‌انداز آتی: ..... ۷۰

سرمایه فرهنگی ..... ۷۱

انگیزه‌ها با انطباق با جامعه‌پذیری سازمانی و حمایت همکاران: ..... ۷۱

سنجش روایی و اعتبار تحقیق، روایی: ..... ۷۲

اعتبار: ..... ۷۲

### فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

مقدمه ..... ۷۵

یافته‌های توصیفی: ..... ۷۵

سال شروع به کار در این سازمان: ..... ۷۷

ارزیابی سه تأثیر سازمان: ..... ۷۸

نظر دوم تأثیر سازمانی: ..... ۷۸

۷۹	نظر سوم تاثیر سازمانی:
۸۰	پاسخ به گویه دانش و تجربه سازمانی را بیشتر از کدام عناصر کسب کرده‌اند:
۸۰	تحصیلات:
۸۱	سابقه کار:
۸۲	سن پاسخگویان:
۸۳	نوع استخدام:
۸۴	دوره‌های تخصصی گذرانده شده:
۸۴	سطوح جامعه‌پذیری:
۸۵	سرمایه فرهنگی:
۸۷	چشم‌انداز آتی:
۸۹	آماره‌های توصیفی مدیران:
۸۹	سال‌های در سمت مدیریت:
۸۹	برنامه‌های اجرا شده:
۹۰	تأثیرپذیری کارمندان از افراد باسابقه:
۹۱	شیوه انتقال ارزش‌ها:
۹۲	تأثیر ساخت رسمی یا غیر رسمی:
۹۳	پذیرش قواعد سازمانی:
۹۴	مهم‌ترین مسئله و مشکل در سازمان:
۹۴	توصیه‌ها برای حل تعارض‌ها:
۹۵	اثر انگیزه‌های مادی:
۹۵	اثر انگیزه‌های معنوی:
۹۶	جو سازمانی:
۹۷	آمار استنباطی:
۹۷	مقایسه سازمان‌های صرفاً اداری و خدماتی از نظر روند جامعه‌پذیری:
۹۸	تصور فرد از چشم‌انداز آتی:
۱۰۰	سرمایه فرهنگی بالاتر و مقاومت در برابر جامعه‌پذیری:
۱۰۱	انگیزه‌های انطباق با جامعه‌پذیری سازمانی و حمایت همکاران:
۱۰۴	جامعه‌پذیری مدیران:



## فصل پنجم: خلاصه و نتیجه گیری

۱۰۹	مقدمه:
۱۱۱	نتایج بخش استنباطی:
۱۱۲	مقایسه با تحقیقات دیگران:
۱۱۳	داده‌های حاصل از پرسشنامه مدیران:
۱۱۴	محدودیت‌های تحقیق:
۱۱۴	پیشنهادات تحقیق:
۱۱۵	منابع:
۱۲۳	ضمائم

## فهرست جداول:

- جدول ۱-۲ جدول متن خوانی مراحل جامعه‌پذیری سازمانی ارائه شده توسط صاحب‌نظران (خارجی) ..... ۵۱
- جدول ۲-۲ جدول متن خوانی خلاصه کارهای داخلی انجام شده در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی ..... ۵۹
- جدول ۳-۲ خلاصه کارهای انجام شده تحقیقات خارجی در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی ..... ۶۰
- جدول ۱-۳ سازمان‌های منتخب و حجم نمونه ..... ۶۷
- جدول ۲-۳ آلفای کرونباخ برای مفاهیم مورد استفاده در تحقیق ..... ۷۲
- جدول ۱-۴ جنسیت آزمودنی‌ها ..... ۷۶
- جدول ۲-۴ سال شروع به کار در سازمان خود (زمان مصاحبه) ..... ۷۷
- جدول ۳-۴ اولین پاسخ تأثیری که کارکنان در جواب به تأثیر سازمانی داشته‌اند ..... ۷۸
- جدول ۴-۴ دومین پاسخ تأثیر سازمان بر پاسخگویان ..... ۷۹
- جدول ۵-۴ سومین پاسخ تأثیر سازمان بر پاسخگویان ..... ۷۹
- جدول ۶-۴ دانش کسب شده از متغیرهای مدیر، دوستان، همکاران، سایر ..... ۸۰
- جدول ۷-۴ سطح تحصیلات کارکنان ..... ۸۱
- جدول ۸-۴ سابقه کار پاسخگویان ..... ۸۲
- جدول ۹-۴ سن پاسخگویان و فراوانی مربوط ..... ۸۲
- جدول ۱۰-۴ نوع استخدام شدگان (پیمانی، رسمی) ..... ۸۳
- جدول ۱۱-۴ دوره‌های تخصصی گذرانده شده بدو ورود به سازمان ..... ۸۴
- جدول ۱۲-۴ سطوح مختلف جامعه‌پذیری در کارکنان مورد مطالعه ..... ۸۵
- جدول ۱۳-۴ سرمایه فرهنگی در سازمان‌های مورد مطالعه ..... ۸۶
- جدول ۱۴-۴ چشم‌انداز کارکنان سازمان‌ها ..... ۸۸
- جدول ۱۵-۴ سال‌هایی که مدیران در سمت مدیریت بودند ..... ۸۹
- جدول ۱۶-۴ برنامه‌های اجرا شده توسط مدیران ..... ۹۰
- جدول ۱۷-۴ حوزه تأثیرپذیری کارمندان از افراد باسابقه از نظر مدیران ..... ۹۱
- جدول ۱۸-۴ شیوه انتقال ارزش‌ها توسط مدیران ..... ۹۱
- جدول ۱۹-۴ تأثیر ساخت رسمی و غیر رسمی در سازمان ..... ۹۲
- جدول ۲۰-۴ پذیرش قواعد سازمانی توسط کارمندان ..... ۹۳
- جدول ۲۱-۴ مهم‌ترین مسئله و مشکل در سازمان ..... ۹۴
- جدول ۲۲-۴ حوزه توصیه‌های مدیران برای حل مسائل ..... ۹۴

- جدول ۴-۲۳ اثر انگیزه‌های اقتصادی و مادی ..... ۹۵
- جدول ۴-۲۴ تأثیر جو سازمانی بر کارکنان ..... ۹۶
- جدول ۴-۲۵ تأثیر جو سازمانی بر کارکنان ..... ۹۶
- جدول ۴-۲۶: آماره‌های گروه مورد آزمون ..... ۹۷
- جدول ۴-۲۷ آزمون فرضیه رابطه بین جامعه‌پذیری و نوع سازمان (صرفاً اداری و صرفاً خدماتی) ..... ۹۷
- جدول ۴-۲۸ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل تصور فرد از چشم‌انداز آتی ..... ۹۸
- جدول ۴-۲۹ نتایج تحلیل واریانس ..... ۹۹
- جدول ۴-۳۰ نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی تصور فرد از چشم‌انداز آتی و جامعه‌پذیری ..... ۹۹
- جدول ۴-۳۱ آزمون تحلیل واریانس جامعه‌پذیری و سه طبقه سرمایه فرهنگی ..... ۱۰۰
- جدول ۴-۳۲ میانگین سرمایه فرهنگی در سه طبقه ..... ۱۰۱
- جدول ۴-۳۳ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل تفاوت انگیزه‌ها با انطباق با جامعه‌پذیری سازمانی ..... ۱۰۱
- جدول ۴-۳۴ تحلیل رگرسیون جامعه‌پذیری در سه مرحله قبل، مواجهه و بعد از ورود (دگردیسی) در سازمان ..... ۱۰۲
- جدول ۴-۳۵ ضرایب متغیرها در تحلیل رگرسیون جامعه‌پذیری ..... ۱۰۳
- جدول ۴-۳۶ میزان جامعه‌پذیری مدیران ..... ۱۰۴

## فهرست اشکال:

- شکل ۲-۲ مدل روش نهادی جامعه‌پذیری جونز ..... ۲۰
- شکل ۱-۲ مدل انگیزشی چند متغیره پورتر- لاور ..... ۲۸
- شکل ۳-۲: سیستم یکپارچه‌سازی در فرایندهای سازمانی ..... ۳۴
- شکل ۶-۲ فرایندهای دگردیسی، مراحل و مسیرهای مختلف در سازمان (شاین) ..... ۴۳
- شکل ۷-۲ فرایندها و مراحل جامعه‌پذیری تازه‌واردان به سازمان (گائینی) ..... ۴۶
- شکل ۵-۲: مدل نظری تحقیق حاضر با ابعاد و مفاهیم تحقیق (با توجه به چهارچوب نظری) ..... ۶۱
- شکل ۵-۲: مدل نظری تحقیق حاضر با ابعاد و مفاهیم تحقیق (بعد از انجام تحقیق) ..... ۱۱۱

## فهرست نمودارها:

- نمودار ۱-۱ مدل و مراحل جامعه پذیری ..... ۴
- نمودار ۱-۴ سن پاسخگویان مورد مطالعه ..... ۸۳
- نمودار ۲-۴ تقسیم سرمایه فرهنگی به سه طبقه کم، متوسط و پایین ..... ۸۷
- نمودار ۳-۴ تقسیم چشم انداز کارکنان به صورت چهار طبقه ..... ۸۸
- نمودار ۴-۴ میزان جامعه پذیری مدیران ..... ۱۰۵

# فصل اول

## کلیات تحقیق

### مقدمه:

اداره جامعه مدرن بر پایه موسسات و بنیادهایی استوار است که تصور این نوع از جامعه بدون چنین عناصر و ارکان، ناممکن است، از جمله این ارکان دیوانسالاری است. دیوانسالاری خدمات خود را از طریق ساختارها و بوسیله اعضاء و کارکنان ارائه می‌دهند. سازمان‌ها همیشه با یک پروسه ورود افراد جدید و تازه‌وارد و خروج و بازنشستگی افراد قدیمی مواجه است. افراد جدیدی که وارد سازمان‌ها می‌شوند با تمامی هنجارها، ارزش‌ها و قواعد سازمان آشنا نیستند و همه سازمان‌ها در تلاش هستند که افراد تازه‌وارد را با فرهنگ سازمانی خود آشنا ساخته و قواعد و ارزش‌ها را اخذ و درونی کنند. سازمانها در ابعاد و ویژگی‌های زیادی از یکدیگر متمایز می‌شوند ولی اشتراکاتی نیز دارند که میزان هماهنگی و انطباق افراد با سازمان یکی از شباهت‌ها است. میزان و کیفیت عملکرد آن‌ها تابعی از متغیرهای بسیاری است از جمله جامعه‌پذیری که در بالا به آن اشاره شد. جامعه‌پذیری در سازمان‌ها را می‌توان در دامنه‌ای از سطوح کم تا زیاد برای هر سازمان تعریف و تنظیم نمود. مراکز و موسساتی که بیشترین میزان جامعه‌پذیر را داشته باشند، زودتر به اهداف سازمان دست می‌یابند در این شرایط در سازمان جوی پدید می‌آید که فشارهایی بر تازه‌واردان وارد می‌شود تا ارزش‌های سازمان را به اختیار خود اخذ و درونی نماید و مسیر جامعه‌پذیر شدن تازه‌واردان را هموار می‌کند. این حالت را نوعی تنظیم درونی می‌نامند که مزایای زیادی برای سازمان دارد در نتیجه مردم از عملکرد آنها رضایت بیشتری خواهند داشت. در نقطه مقابل عدم جامعه‌پذیری یا جامعه‌پذیری ناقص قرار دارد که می‌تواند به اختلال در سازمان منجر شود. افراد وظایف خود را به خوبی انجام نمی‌دهند در نتیجه تبعات زیادی برای سازمان دارد مثلا هزینه‌های زیادی را صرف آموزش، جلسات و نشست‌ها و دیگر امور ترمیمی می‌نمایند. می‌نمایند

کارکنان در سازمان مهمترین دارایی سازمان محسوب می‌شوند که امور سازمان را انجام می‌دهند و سرمایه‌گذاری بر این منبع مهم به رشد و توسعه کشور منجر خواهد شد. جامعه‌پذیری در سه مرحله

می‌تواند انجام شود: قبل از ورود به سازمان، مواجهه و بعد تثبیت در سازمان که برنامه‌ریزی‌ها در هر مرحله پیامدها و تاثیرات خاص خود را دارد.

در سازمان ممکن است برای انطباق افراد از قدرت فیزیکی (اجبار، زور و غیره) استفاده کنند در نتیجه مدیران و برنامه‌ریزان برای شناخت ویژگی‌ها، پیچیدگی‌ها، مسائل و دیگر اجزاء سازمانی علم را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند.

الگو گرفتن سازمان اجتماعی از دانش، موجب توجه زیاد و با ثبات نسبت به علم شده است. نتایج (تحقیقاتی) زیادی نشان‌دهنده نوعی شبکه روابط علی است که بیشتر در حوزه علوم طبیعی قرار می‌گیرد. تجربه نشان داده است که علاوه بر افراد، شبکه روابط بین آنها نیز با ارزش بوده و در نهایت در تحلیل ساختار شبکه اجتماعی تاثیرگذار است. همان‌گونه که در مطالعات کلاسیک در مطالعات جامعه‌شناسی فریدریش (۱۹۷۰) گولدنر (۱۹۷۰)، سی. اف. ترنر و ترنر (۱۹۹۰) (Ennis, 1992, 259) می‌توان دید. شبکه روابط و نوع آن یکی از مهمترین عوامل جامعه‌پذیری محسوب می‌شود. جامعه‌شناسان علاقه شدیدی به سازمان اجتماعی در حوزه‌های مطالعاتی خود نشان داده‌اند. یکی از دانشمندان علوم اجتماعی که در حوزه سازمانی نظریات ارزشمندی را مطرح کرده ماکس وبر است.

وی بنیاد سازمان اجتماعی را طرح‌ریزی کرده است. جامعه‌شناسان سازمانی بعد از وی مطالعاتشان یا در ادامه کار او بوده یا کوشیده‌اند وبر را نقد کنند (Donaldson, 1967: 1). در یک چنین نظامی، اقتدار از قواعدی سرچشمه می‌گیرد که بصورت عقلانی و قانونی به تصویب رسیده باشند. در این نوع نظام رهبران با تایید قوانین جامعه به قدرت می‌رسند (ریتزر، ۱۳۷۴: ۳۵). در شبکه روابط اجتماعی سه نوع اقتدار (سنتی، فرهمندان، عقلانی-قانونی) وجود دارد که بر افراد با توجه به دیگر ویژگی‌ها و پیچیدگی‌ها تأثیرگذار است.

هرچند باید یادآور شد که کاربردهای اخیر اصطلاحات سازمان اجتماعی و ساختار اجتماعی در نوشته‌های علوم اجتماعی مبهم و نامشخص است: با رجوع به کارهایی که در مفاهیم جامعه‌شناختی انجام شده یا در نوشته‌های مردم‌شناسی اجتماعی (می‌توان) دید که نویسندگان این اصطلاحات را بجای یکدیگر بکار می‌برند حتی می‌توان در پاراگراف یکسان این مسئله را اثبات کرد (که اصطلاحات در معانی مختلفی بکار رفته است) (Brown & Barnet, 1942, 31).



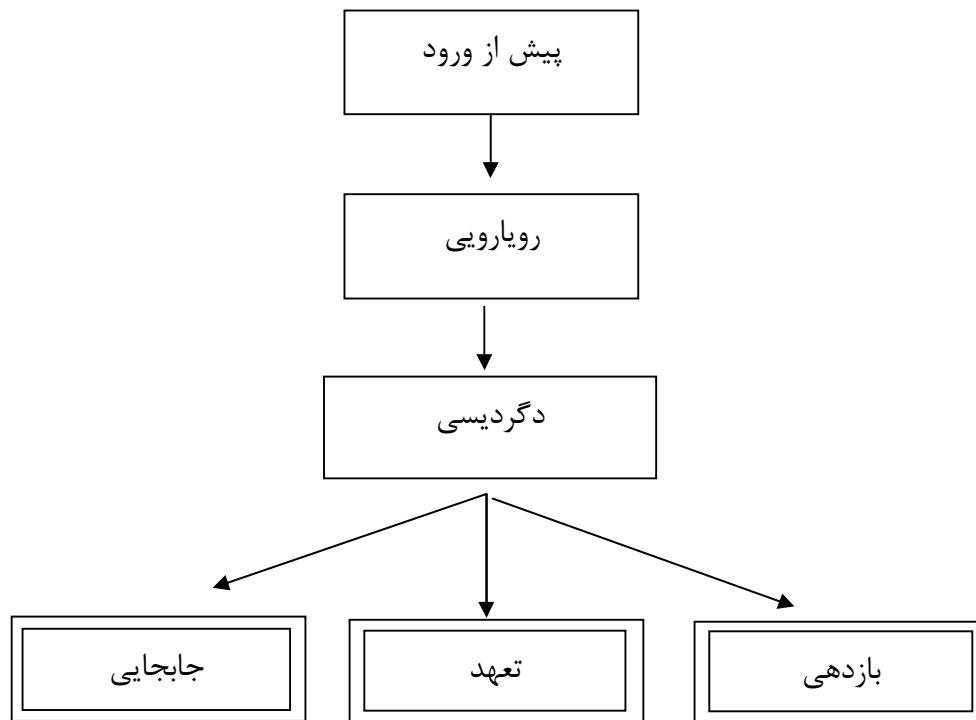
## بیان مسئله:

هر جامعه‌ای تلاش می‌کند ارزش‌ها و هنجارها را به اعضای خود منتقل نماید و انتظار دارد افراد و اعضا بر طبق آنچه آموخته و درونی کرده‌اند رفتار کنند و هرگونه عملی خلاف ارزش‌های جامعه را انحرافی تلقی می‌کنند و همه جوامع سعی می‌کنند دامنه این انحرافات را کم کنند. سازمان‌ها نیز دارای چنین فرایندی هستند. دیوان‌سالاری و سازمان‌ها یکی از کارگزاران ثانویه جامعه‌پذیری هستند و همزمان اعضا سازمان‌ها در داخل هم با نوع جدیدی از جامعه‌پذیری روبرو هستند که به «جامعه‌پذیری سازمانی»<sup>۱</sup> معروف است. ظهور سازمان‌ها در دنیای مدرن بسته به شرایط و زمان ضروری بود اما با ظهور این پدیده جدید، مسائل و مشکلات فراوانی نیز بوجود آمد. بر خلاف برداشت اولیه از یکسانی امر جامعه‌پذیری سازمانی در ایران به دلیل نظام اداری دولتی رسمی، شاهد سبک‌ها و روندهای متفاوتی از این پدیده هستیم. تعهد سازمانی و کارایی و تأثیرگذاری اعضای هر سازمانی حتی در شکل افراطی عدم موفقیت جامعه‌پذیری سازمانی در شکل جدی‌تر ممکن است به ترک یا اخراج از سازمان منجر شود: اگر جامعه‌پذیری با موفقیت صورت گیرد منجر به ایجاد تعهد در فرد شده و بهره‌وری را در سازمان بالا خواهد برد در غیر این صورت فرد سازمان را ترک خواهد کرد (مقیم، ۱۳۷۷: ۲۰۳) و این ترک سازمان نه فقط به زیان خود سازمان و مانعی در رسیدن به اهداف تلقی می‌شود بلکه به زیان مردمی است که برای رفع نیازهای خود به سازمان مراجعه می‌کنند. جامعه‌پذیری علاوه بر تأثیرپذیری از ساختار جامعه با فرهنگ سازمانی نیز در تعامل و ارتباط است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی ممکن است پیامدهای پیش‌بینی نشده و ناخواسته داشته باشد. وقتی سازمان‌هایی با فرهنگ‌های خاص، در هم می‌آمیزند، یکدیگر را می‌خرند، یا به شیوه‌های گوناگون مشارکت می‌کنند، آثار فرهنگی آشکارتر می‌شود (شاین، ۱۳۸۸: ۵). سه مرحله را می‌توان در فرایند جامعه‌پذیری مشخص کرد: قبل از ورود به سازمان، بعد از ورود و بعد از تثبیت در سازمان. ترک سازمان که نشان‌دهنده جامعه‌پذیر نشدن یا جامعه‌پذیری ناقص در سازمان است می‌تواند در یکی از مراحل فوق صورت گیرد. جامعه‌پذیری ناقص در مرحله قبل از ورود به این معناست که فرد هنوز وارد سازمان نشده یا بصورت رسمی استخدام نشده، می‌تواند ظاهر شود. مثلاً فردی در مرحله قبل از ورود و در روند اداری استخدام از ادامه کار انصراف و سازمان را ترک می‌کند که این امر نتایج مثبتی برای سازمان در بر نخواهد داشت. جامعه‌پذیری ناقص در مرحله تثبیت نیز می‌تواند وجود داشته باشد مثلاً فردی که برای مدت طولانی در سازمان خدمت کرده از سازمان رضایت نداشته است و وظایف محول شده را به درستی انجام نمی‌دهد. جامعه‌پذیری سازمان در مراحل اول نتایج منفی کوتاه‌مدت‌تری را بر زندگی فرد و سازمان خواهد داشت ولی پیامدهای این فرایند در مرحله تثبیت در سازمان بر زندگی و کیفیت زندگی افراد تاثیر منفی بیشتری خواهد داشت.

<sup>1</sup>- Organizational Socialization(SO)

در مجموع می‌توان برای کسانی که بصورت ناقص جامعه‌پذیر شده‌اند ویژگی‌هایی همچون: داشتن دید محدود نسبت به آینده، ناامیدی به بهبود شرایط کاری خود یا ارتقاء در سازمان، رضایت کمتر از زندگی و ... را ذکر کرد. سه مرحله جامعه‌پذیری سازمانی و نتایج آن را می‌توان در نمودار ۱-۱ مشاهده نمود.

نمودار ۱-۱ مدل و مراحل جامعه‌پذیری



منبع: (رابینز، ۱۳۸۷: ۳۸۴)

شاین سه مرحله در فرایند جامعه‌پذیری نام می‌برد که بصورت مرحله‌ای می‌تواند به نتایجی همچون بازدهی یا تعهد و یا جابجایی منجر شود. در صورت عدم جامعه‌پذیری یا نقص در این فرایند بطور مستقیم بر بهره‌وری و بازدهی و کارایی سازمان تاثیرگذار است. این سه مرحله همانطور که در نمودار ۱-۱ دیده می‌شود شامل سه مرحله قبل از ورود، مواجهه و دگردیسی در سازمان است.

### ضرورت انجام تحقیق:

جامعه‌پذیری سازمانی از این نظر حائز اهمیت بسیار است که کیفیت نیروی انسانی در هر سازمانی در این پروسه شکل می‌گیرد و بدکارکردی این فرایند مستقیماً بر بهره‌وری در سازمان، و از آن طریق بر نوع تعامل سازمان‌ها با مخاطبان، مشتریان و مراجعه‌کنندگان و حتی بر دیگر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین افراد جدیدالورود میراث سازمان را کسب می‌کنند که نسل قبل سازمان آنرا اخذ یا به ارث برده و یا آنرا تغییر داده است. جامعه‌پذیری به صورت به خودی خود صورت نمی‌گیرد بلکه سازمان‌ها باید با برنامه‌ریزی‌های لازم در این مسیر گام برداشته و قواعد و ارزش‌های سازمان را در افراد جدیدالورود و حتی قبل از ورود به سازمان درونی نمایند. همان‌طور که گذشت موضوع «جامعه‌پذیری سازمانی» کمتر از آنچه باید، مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته است (چه در دنیا و کشورهای توسعه‌یافته و چه در کشورهای در حال توسعه مانند ایران). این مسأله انگیزه مهم تحقیق حاضر بوده است.

فرایند جامعه‌پذیری سازمانی است که کارکنان را ساخته و پرداخته می‌کند بنابراین مطالعه آن برای شناخت وضع موجود و مشکلات نظام اداری و بهره‌برداری برای بهبود عملکرد سیستم ضروری است. این فرایند در سه گام مهم تحقق می‌پذیرد: برای اجتماعی شدن کارکنان فرایندی طی می‌شود تا کارکنان خود را با فرهنگ سازمان تطبیق دهند. در شکل ذیل مدلی از جامعه‌پذیری ارائه شده است که دارای سه مرحله پیش از ورود، مواجهه شدن با سازمان و محسوس شدن می‌باشد (مقیم، ۱۳۷۷: ۲۰۱).

جامعه‌پذیری سازمانی یک فرایند است، رخداد مقطعی نیست و پیش از ورود فرد به سازمان‌ها شروع می‌شود و در دوره خدمت افراد درون سازمان‌ها نیز به عنوان جریان مداوم و مستمر رخ می‌دهد. افراد تازه استخدام‌شده با چشم‌اندازی که از مجاری رسم و غیررسمی کسب اطلاع کرده‌اند وارد سازمان می‌شوند، اگر این انتظارات برخلاف عقایدشان باشد، نتایجی جز سردرگمی و به تعویق افتادن جامعه‌پذیری نخواهد داشت. حتی ممکن است این افراد که با نگاهی متفاوت از واقعیت موجود به سازمان وارد شوند بعد از گذشت مدت زمان کوتاهی یا حتی در طول روند استخدامی از ادامه کار انصراف داده و سازمان را ترک کرده و سازمان را با مشکلاتی مواجه نمایند. جامع‌پذیری قبل از ورود به سازمانها می‌تواند با آگاهی دادن به متقاضیان کار از طریق رسانه‌ها، مجلات، کتاب‌ها و دیگر وسایل ارتباطی می‌تواند انجام شود. و در نتیجه افراد متقاضی به ارائه خدمت در سازمانهایی شوند که حتی ممکن است در گذشته علاقه‌ای به خدمت در سازمان‌ها نداشتند. هزینه‌های انجام شده در این مرحله جامعه‌پذیری غیرقابل مقایسه با هزینه‌های انجام شده در مراحل بعدی است. اگر این مرحله با موفقیت انجام گیرد افراد بعد از ورود با واقعیاتی مواجه می‌شوند که مورد تایید و انتظار آنهاست و در نهایت بر عملکرد آنها تأثیرگذار است.

به باور محققان جامعه‌پذیری سازمانی مستقیماً با بهره‌وری و کارآمدی سازمان‌ها رابطه دارد، جامعه‌پذیری سازمانی بعد جدیدی در دنیای نوین و بوروکراتیک در قرن ۲۱ است، این بعد نوین از قرن ۱۹ شروع شد ولی در قرن حاضر به دلیل پیشرفت جامعه و افزایش جمعیت؛ ادامه یافته و نقش و کارکرد

وسیع‌تر سازمان‌ها ابعاد و مسائل تازه‌ای پیدا کرده است که نیازمند تحقیق و بررسی است. بنابراین مسئله اساسی این بررسی مطالعه چند و چون جامعه‌پذیری سازمانی در شهر همدان است. سه ضرورت در انجام این تحقیق می‌توان ذکر کرد:

۱) زندگی در زمان حال: نخست اینکه سازمان‌ها در ارائه استانداردهای زندگی مردم سراسر جهان دخالت دارند. ما روزانه برای غذا، حفاظت، پوشاک، مراقبت‌های بهداشتی، ارتباطات، تفریح و استخدام به سازمان‌ها متکی هستیم (استونر و همکاران، ۱۳۸۱: ۳۸). مثلاً در زمینه مراقبت‌های بهداشتی به بیمارستان، مراکز بهداشت و غیره، در زمینه ارتباطات به مراکز ارتباطی مانند مخابرات و غیره نیازمندیم و اینکه آیا کارمندان بتوانند کار خود را در راستای نیازهای مردم و جامعه در چهارچوب سازمانی تعریف کنند، به جامعه‌پذیری سازمانی مربوط می‌شود و هر گونه بدکارکرد در این زمینه بر سطح کیفی زندگی افراد جامعه تاثیرگذار است. ۲) ساختن آینده: دوم اینکه سازمان‌ها آماده‌ی ساختن یک آینده مطلوب هستند و به افراد کمک می‌کنند که چنین کاری را انجام دهند. وقتی که افراد در سازمان‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند تولیدات مشاغل جدید توسعه یافته و در نتیجه آن می‌تواند نیروی سازنده‌ای پدیدار شود. سازمان‌ها بر وضع آینده محیط زیست، پیشگیری و درمان، بیماری و جنگ در پیرامون جهان تأثیر مثبت یا منفی دارند (استونر و همکاران، ۱۳۸۱: ۳۸). چشم‌انداز سازمانی نوعی توجه به آینده است که جامعه‌پذیری را تسهیل کرده و کارکنانی با تعهد بالا به سازمان تربیت می‌کند (۳) یادآوری گذشته: سوم اینکه سازمان‌ها کمک می‌کنند تا افراد با گذشته خود ارتباط برقرار نمایند (استونر و همکاران، ۱۳۸۱: ۳۸)

### هدف تحقیق:

### هدف کلی:

بررسی عوامل اجتماعی موثر بر جامعه‌پذیری سازمانی

### اهداف جزئی:

بررسی تفاوت‌های سازمان‌های صرفاً اداری با سازمان‌های خدماتی از نظر روند جامعه‌پذیری  
 بررسی چشم‌انداز آینده بر جامعه‌پذیری سازمانی  
 بررسی سرمایه فرهنگی در افراد در سازمان‌ها  
 بررسی انگیزه‌های انطباق با جامعه‌پذیری سازمانی و حمایت همکاران در سه مرحله (قبل از ورود، مواجهه و دگردیسی در سازمان‌ها)