رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در پرستاران

سیروس قنبری■، خلیل زندی، سعادت امانی

چکیده

مقدمه: یکی از اولویت‌های مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در مورد مشاغل دشوار و تنش‌زا همچون پرستاری، کاهش بی‌تفاوتی سازمانی است؛ چرا که روح بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنان می‌گیرد و می‌تواند زمینه‌ساز بسیاری از بروندادهای منفی گردد. در این زمینه به‌نظر می‌رسد که توجه به سیستم اجتماعی سازمان بتواند یکی از استراتژی‌های کاهش بی‌تفاوتی سازمانی باشد.

هدف: هدف از این پژوهش، بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در میان پرستاران بوده است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرستاران بیمارستان بعثت شهر سنندج مشتمل بر ۵۳۹ نفر بوده‌اند.با استناد به جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۲۵ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در میان پرستاران توزیع شد که از این تعداد، ۱۶۱ پرسشنامه به‌صورت کامل بازگردانده شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی انجام گرفت. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها نیز به‌ترتیب با استناد به نظر متخصصان و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۹۸ و ۰/۹۳۳ بود. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار $SPSS_{16}$ و استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین و انحراف استاندارد متغیر جامعه‌پذیری سازمانی برابر با ۳/۱۵±۰/۶۹۸ بوده است. میانگین و انحراف استاندارد متغیر بی‌تفاوتی سازمانی نیز برابر با ۲/۸۱±۰/۶۷۲ بود. بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در میان پرستاران، رابطه منفی و معنادار وجود داشت ($P<۰/۰۱$). همچنین دو بعد تفاهم و حمایت همکاران، پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی بودند ($P< ۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: مدیران بیمارستانی می‌توانند از طریق روشن نمودن انتظارات از پرستاران، شفاف‌سازی قوانین و مقررات، نمایش رفتارهای حمایتی، توسعه فعالیت‌های مشارکتی و تصریح چشم‌انداز آینده سازمان، زمینه کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در پرستاران را فراهم آورند.

کلمات کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی، پرستاران

■ **مؤلف مسؤول: سیروس قنبری**
دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
آدرس: **ghanbari@basu.ac.ir**

خلیل زندی
دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

سعادت امانی
کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

فصلنامه مدیریت پرستاری
سال ششم، دوره ششم
شماره سوم و چهارم
پاییز و زمستان ۱۳۹۶

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

■ **مقدمه**

با آغاز هزاره‌ی سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به عنوان یکی از عوامل مهم کسب موفقیت و برتری رقابتی پایدار در سازمان‌ها یاد می‌شود (۱). علیرغم اذعان به این اهمیت، در عمل ملاحظه می‌شود که کم‌توجهی به منابع انسانی به یکی از مسائل گریبانگیر سازمان‌های دولتی ایران تبدیل شده است (۲). یکی از پیامدهای بی‌توجهی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام «بی‌تفاوتی سازمانی» است (۳). بی‌تفاوتی سازمانی شرایطی بدون احساس درونی و عاطفه، نبود علاقه و درگیری احساسی نسبت به محیط سازمان است (۴). این پدیده بیانگر ابعادی همچون بی‌تفاوتی به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به کار، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به مدیر و در نهایت بی‌تفاوتی نسبت به کل است (۳).

روح بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنان می‌گیرد (۵) و می‌تواند موجب فلات زدگی شغلی (Career plateau) (۶)، کاهش تعهد و هویت سازمانی (۷) و بسیاری دیگر از بروندادهای منفی شغلی و سازمانی گردد. در چنین شرایطی یکی از استراتژی‌های مدیریت به منظور غلبه بر بی‌تفاوتی، توجه به سیستم اجتماعی کارکنان است که اثر بالقوه‌ای بر اثربخشی سازمان‌ها دارد (۸-۱۰). در این زمینه، به نظر می‌رسد که یکی از عوامل مهم در ایجاد نگرش مثبت نسبت به کار و سازمان، فرایند «جامعه‌پذیری سازمانی» باشد که می‌تواند هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان به منظور بهبود نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در خور اهمیت باشد (۱۱).

جامعه‌پذیری سازمانی، فرایندی است که به وسیله آن یک شخص به یادگیری ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز می‌پردازد که به‌واسطه آن به وی اجازه داده می‌شود تا به عنوان عضوی از سازمان در کارها و امور مشارکت داشته باشد (۱۲). در واقع جامعه‌پذیری سازمانی فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند و طی آن افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزند (۱۳). جامعه‌پذیری سازمانی از طریق ابعادی همچون آموزش قواعد و مقررات و ارزش‌های سازمان، تفاهم (فهم نقش‌ها و انتظارات)، حمایت همکاران و تصریح چشم‌انداز آینده سازمان تبلور می‌یابد (۱۴).

نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که جامعه پذیری سازمانی رابطه معناداری با نیازهای روانشناختی محیط کار (۱۵)، هوش عاطفی (۱۶)، تعهد سازمانی (۹)، رفتارهای شهروندی سازمانی (۱۱)، ادراک از حمایت سازمانی (۱۷ و ۱۸)، وجدان کاری (۱۹) و کاهش قصد ترک شغل (۱۴) دارد. بنابراین انتظار می‌رود که جامعه‌پذیری سازمانی بتواند کاهش بی‌تفاوتی سازمانی را نیز در پی داشته باشد.

به‌هر حال اگرچه مرور مطالعات قبلی، وجود رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی را محتمل می‌سازد، اما مطالعه خاصی که به‌صورت مستقیم این رابطه را بررسی کرده باشد، در دسترس نیست. همچنین اگرچه بررسی عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی در همه سازمان‌ها درخور اهمیت است، اما با توجه به دشواری‌های و فشارهای روانی موجود در شغل پرستاری، پژوهش حاضر در میان پرستاران صورت گرفته است. در واقع، محیط‌های بیمارستانی مملو از رویدادهای استرس‌زا همچون مشاهده مرگ و میرها، بیماری‌ها، دردها و نیز فشارهای روانی وارد شده از سوی همراهان بیماران هستند، بنابراین مشکلاتی همچون فرسودگی شغلی (۲۱)، اهمال‌کاری سازمانی (۲۲)، تنش‌های روانی (۲۳) و تمایل به ترک حرفه (۲۴) در برخی پرستاران مشاهده شده است. ویژگی بارز این مشکلات به‌خصوص فرسودگی شغلی، تجربه حالات بدون احساس درونی و عاطفه، نبود علاقه و درگیری احساسی نسبت به محیط سازمان است و از آن‌جا که این خصوصیات از مشخصه‌های بارز بی‌تفاوتی سازمانی هستند لذا اگر چاره‌ای برای کاهش آن اندیشیده نشود، ممکن است بهره‌وری شغلی و سازمانی را پایین آورد. با این رویکرد، در جستجوی عوامل مؤثر بر کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در میان پرستاران و نیز با توجه به کمبود شواهد تجربی پیرامون ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی، مهم‌ترین سؤالات پیش روی تحقیق حاضر این بود که:

۱) آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن با بی‌تفاوتی سازمانی و ابعادش رابطه معناداری وجود دارد؟

۲) آیا ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی باشند؟

■ **مواد و روش‌ها**

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است و از لحاظ روش جزو تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان بعثت شهر سنندج مشتمل بر (۵۳۹) نفر بوده‌اند. با استناد به جدول کرجسی و مورگان، تعداد (۲۲۵) پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در میان پرستاران توزیع شد که از این تعداد، (۱۶۱) پرسشنامه به‌صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی: ۰/۷۲). مهم‌ترین ملاک‌های انتخاب ورود افراد نمونه در پژوهش حاضر، داشتن مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر و حداقل یک سال سابقه خدمت در بیمارستان بعثت شهر سنندج بود. یادآور می‌شود که در جریان نمونه‌گیری، ملاحظات اخلاقی از قبیل اخذ مجوزهای قانونی، آزادی افراد در مشارکت

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

یا عدم مشارکت در پژوهش و ناشناس ماندن افراد نمونه رعایت گردید. همچنین یادآور می‌شود که نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها با حدود (۲۸ درصد) ریزش همراه بود که می‌توان مهم‌ترین دلیل آن را دشواری در جلب مشارکت حداکثری پرستاران شاغل در بخش‌های آی سی یو ۱، آی سی یو ۲، پی آی سی یو و ان آی سی یو دانست. با این‌حال از آن‌جا که نرخ پاسخ‌گویی بالاتر از (۰/۷) بوده است، می‌توان میزان مشارکت افراد نمونه را قابل قبول دانست. جهت سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه تائورمینا (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر(۲۰) سؤال و چهار بعد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش نادی و همکاران (۱۳۸۹) مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن به‌ترتیب از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است(۲۵). جهت سنجش بی‌تفاوتی سازمانی نیز از پرسشنامه دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر (۳۳) گزاره و پنج بعد بی‌تفاوتی به مدیر، بی‌تفاوتی به سازمان، بی‌تفاوتی به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی به همکار و بی‌تفاوتی به کار می‌باشد. روایی پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی در پژوهش دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) از طریق محاسبه همبستگی آن با سه پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی، ترک شغل و هویت سازمانی تأیید شده و پایایی آن نیز با استناد به ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است (۳).

در پژوهش حاضر، گویه‌های پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه‌ها براساس طیف پنج‌گانه لیکرت بود. روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان تأیید شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها نیز به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد؛ بر این اساس، ضرایب آلفای کرونباخ دو پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب برابر با (۰/۸۹۸) و (۰/۹۳۳) بود و حکایت از پایایی مناسب پرسشنامه‌ها داشت.

جهت انتخاب آزمون‌های آماری ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنف بررسی شد. براساس نتایج این آزمون، مقدار Z متناظر با متغیر جامعه‌پذیری سازمانی برابر با (۰/۹۵۳) و سطح معناداری، (۰/۳۲۳) بود. در مورد متغیر بی‌تفاوتی سازمانی نیز مقدار Z برابر با (۱/۲۱۶) و سطح معناداری، (۰/۱۰۴) بود. با توجه به معنادار نبودن مقادیر Z، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شد. لذا در ادامه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمون‌های پارامتریک همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به‌شیوه هم‌زمان استفاده شد. یادآور می‌شود که تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

■ یافته‌ها

در جدول (۱) توزیع افراد نمونه بر حسب تحصیلات، جنسیت و سابقه خدمت ارائه شده است. بر این اساس (۶۶)نفر از افراد نمونه مرد و (۹۵) نفر نیز زن بوده‌اند. از لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین فراوانی مربوط به پرستاران دارای مدرک کارشناسی بوده است که (۷۷) نفر از افراد نمونه را تشکیل داده‌اند. از لحاظ سابقه خدمت نیز بیشترین فراوانی مربوط به پرستاران دارای سابقه خدمت شش

جدول(۱): توزیع واحدهای مطالعه بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

تحصیلات	جنسیت	سابقه خدمت					مجموع
		یک تا پنج سال	شش تا ده سال	یازده تا پانزده سال	شانزده تا بیست سال	بالاتر از بیست سال	
دیپلم	مرد	-	۱	۱	۲	۱	۵
	زن	-	۲	۴	۵	۳	۱۴
کاردانی	مرد	۱	۱	۳	۲	۱	۸
	زن	-	۳	۶	۴	۱	۱۴
کارشناسی	مرد	۱۱	۱۰	۸	۳	-	۳۲
	زن	۱۳	۱۴	۱۱	۶	۱	۴۵
کارشناسی ارشد	مرد	۸	۸	۳	۲	-	۲۱
		۹	۱۱	-	۲	-	۲۲
مجموع		**۴۲**	**۵۰**	**۳۶**	**۲۶**	**۷**	**۱۶۱**

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

تا ده سال بوده است که (۵۰) نفر از افراد نمونه را تشکیل داده‌اند. بر اساس نتایج جدول (۲)، میانگین و انحراف استاندارد متغیر جامعه‌پذیری سازمانی برابر با (۳/۱۵±۰/۶۹۸) بوده است. میانگین و انحراف استاندارد متغیر بی‌تفاوتی سازمانی نیز برابر با (۲/۸۱±۰/۶۷۲) بوده است.

۱) آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن با بی‌تفاوتی سازمانی و ابعادش رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی برابر با (۰/۷۱۳-) بوده که این رابطه در سطح (۰/۰۱) معنادار است. بنابراین مشخص می‌شود که بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رابطه هر چهار بعد جامعه‌پذیری سازمانی یعنی آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده با بی‌تفاوتی سازمانی، منفی و معنادار بوده است. سایر نتایج نیز بیانگر آن است که به استثنای روابط دو بعد آموزش و چشم‌اندازه

جدول(۲): اطلاعات توصیفی پیرامون متغیرهای اصلی مطالعه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
جامعه‌پذیری سازمانی	۱۶۱	۳/۱۵	۰/۶۹۸	۱/۰۰	۴/۴۲
بی‌تفاوتی سازمانی	۱۶۱	۲/۸۱	۰/۶۷۲	۱/۷۰	۴/۲۶

جدول(۳): ضرایب همبستگی جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن با بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن

	بی‌تفاوتی به مدیر	بی‌تفاوتی به سازمان	بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	بی‌تفاوتی به همکار	بی‌تفاوتی به کار	بی‌تفاوتی سازمانی
آموزش	۰/۲۳۲** -	۰/۳۷۸** -	۰/۲۱۳** -	۰/۲۹۹** -	۰/۰۸۵ -	۰/۴۴۶** -
تفاهم	۰/۲۸۷** -	۰/۴۸۱** -	۰/۳۲۰** -	۰/۴۰۸** -	۰/۱۹۸* -	۰/۶۰۷** -
حمایت همکاران	۰/۳۸۴** -	۰/۴۷۰** -	۰/۴۱۸** -	۰/۵۴۸** -	۰/۲۷۳** -	۰/۷۱۱** -
چشم‌انداز آینده	۰/۲۸۸** -	۰/۳۶۹** -	۰/۳۲۴** -	۰/۳۵۶** -	۰/۱۲۷ -	۰/۵۸۸** -
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۳۱۹** -	۰/۵۰۴** -	۰/۳۸۰** -	۰/۴۹۹** -	۰/۲۲۸** -	۰/۷۱۳** -

**: در سطح ۰/۰۱ معنادار است. *: در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول(۴): خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی از طریق ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری
هم‌زمان	۰/۷۴۰	۰/۵۴۸	۰/۵۳۷	۴۷/۳۱	۰/۰۰۰

جدول(۵): ضرایب رگرسیونی ابعاد پیش‌بینی کننده بی‌تفاوتی سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	آماره β	آماره بتا	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴/۹۸۰		۲۸/۶۰۹	۰/۰۰۰
آموزش	۰/۰۴۶	۰/۰۵۶	۰/۷۲۱	۰/۴۷۲
تفاهم	۰/۲۳۵ -	۰/۲۸۵ -	۳/۰۱۱ -	۰/۰۰۳
حمایت همکاران	۰/۴۶۴ -	۰/۵۴۰ -	۶/۶۶۲ -	۰/۰۰۰
چشم‌انداز آینده	۰/۰۲۴ -	۰/۰۲۸ -	۰/۳۱۶ -	۰/۷۵۳

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

آینده با بی‌تفاوتی به کار؛ همبستگی بین همه ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی با همه ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی، منفی و معنادار بوده است.
۲) آیا ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی باشند؟

در جدول (۴)، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی از طریق ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی ارائه شده است. بر این اساس مقدار ضریب تبیین تعدیل شده برابر با (۰/۵۳۷)؛ مقدار F برابر با (۴۷/۳۱) و سطح معناداری به‌دست آمده حداکثر (۰/۰۰۱) بوده است. با توجه به معنادار بودن آماره F می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی باشند و حدود (۰/۵۴) از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی از طریق ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی قابل تبیین است.

در جدول (۵) نیز ضرایب رگرسیونی ابعاد پیش‌بینی‌کننده بی‌تفاوتی سازمانی گزارش شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که دو بعد تفاهم و حمایت همکاران به‌تنهایی نیز پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی هستند اما دو بعد آموزش و چشم‌انداز آینده نمی‌توانند به‌تنهایی پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی باشند. در این میان، بعد حمایت همکاران با بتای (۰/۵۴۰-) بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی دارد و پس از آن، بعد تفاهم با بتای ۰/۲۸۵- دیگر پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی است.

■ بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد. این نتایج، هم‌سو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین است که رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با برخی متغیرهای شغلی و سازمانی از قبیل نیازهای روانشناختی محیط کار، هوش عاطفی، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری روانی، وجدان کاری و کاهش قصد ترک شغل را تأیید کرده‌اند (۹ و ۱۱ و ۱۴-۱۹).

در تبیین ارتباط جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی می‌توان گفت که طی جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان درک بهتری از وظایف خود، انتظارات سازمان از آن‌ها و چشم‌انداز آینده سازمان به‌دست می‌آورند و به پشتوانه حمایت همکاران، به احساس نشاط، ارزشمندی و تعلق خاطر بیشتری دست می‌یابند. این امر به‌تدریج سبب می‌شود که آن‌ها نسبت به مدیران، همکاران، ارباب‌رجوع، کار و در نهایت نسبت به کل سازمان احساس مسؤولیت بیشتری نموده و بی‌تفاوتی سازمانی در آن‌ها کاهش یابد.

نتایج همچنین نشان داد که بعد حمایت همکاران به‌عنوان یکی از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی، بیشترین نقش را در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی داشته است. این نتایج هم‌سو با یافته‌های پژوهش‌هایی است که رابطه معکوس بین حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی را تأیید کرده‌اند (۲). یافته اخیر مبنی بر نقش معنادار حمایت همکاران در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی را می‌توان با استفاده از سازه‌های نیاز به تعلق و نیاز به احترام در نظریه انگیزشی مازلو تبیین نمود. در واقع انسان به‌عنوان یک موجود اجتماعی نیازمند همدلی، مهرورزی، تأیید و پذیرش از سوی دیگران، احترام گذاشتن و مورد احترام واقع شدن است. به‌نظر می‌رسد هنگامی‌که فرد در سازمان، مورد حمایت همکاران قرار می‌گیرد، به‌سطح مطلوبی از نیازهای اجتماعی همچون تعلق و احترام دست می‌یابد و احساس رضایت خاطر ناشی از برآورده شدن این نیازها، نوعی احساس قدرشناسی و مسؤولیت‌پذیری نسبت به همکاران را ایجاد می‌کند. استمرار این حمایت‌ها به‌تدریج موجب تعمیم و توسعه احساس قدرشناسی و مسؤولیت‌پذیری نسبت به سایر ذی‌نفعان و پدیده‌های سازمان همچون مدیران، ارباب‌رجوع و وظایف شغلی می‌گردد و لذا می‌تواند زمینه کاهش بی‌تفاوتی سازمانی را فراهم آورد.

■ نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، به مدیران بیمارستانی توصیه می‌شود که از طریق روشن نمودن انتظارات از پرستاران، شفاف‌سازی قوانین و مقررات، نمایش رفتارهای حمایتی، توسعه فعالیت‌های مشارکتی و تصریح چشم‌انداز آینده سازمان، زمینه کاهش بی‌تفاوتی سازمانی پرستاران را فراهم آورند.

از آن‌جا که در تبیین یافته‌های پژوهش و البته با الهام از مبانی نظری می‌توان نقش سازه‌هایی همچون انگیزش، تعلق، توانمندسازی، هویت و تعهد شغلی و سازمانی را در ایجاد ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی محتمل دانست، لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به مطالعه نقش میانجی سازه‌های مزبور در تبیین ارتباط جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی پرداخته شود. یادآوری این نکته ضروری است که احتمال می‌رود وجود گرایش‌های محافظه‌کارانه نزد برخی پرستاران و یا تمایل به ارائه تصویری مطلوب از خود و سازمان متبوع، پاسخ‌های آن‌ها به سؤالات پرسشنامه‌ها را تحت تأثیر قرار داده باشد. بنابراین توصیه می‌شود که در استفاده از نتایج، به این محدودیت‌ها توجه شود.

■ تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند که از تمام پرستارانی که در این پژوهش پژوهشگران را یاری نمودند تشکر و قدردانی به عمل آورند.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

■ **References**

1- Torkzadeh J, Salimi G, Sangi F. Investigation and explanation of organizational indifference phenomena: some recommendations for policy making in agricultural training`s management. Agricultural Education Administration Research. 2016; 8 (36): 119-130. [Persian]

2- Hariri N, Rootan SZ, Janmohammadi, M. Assessing the relationship between perceived organizational support and organizational indifference in librarians case study: central libraries of universities affiliated to the ministry of science, research and technology in Tehran. Academic Librarianship and Information Research. 2014; 47 (4): 397-414. [Persian]

3- Danaeifard H, Hasanzadeh A, Salarieh N. Exploring organizational indifference: creating and validating a measure. Strategic Management Thought. 2010; 4 (2): 79-99. [Persian]

4- Nasr Esfahani A, Ghorbani O, Amiri Z, Farokhi M. Identifying and ranking the effective factor on the organizational indifference through Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) (Damavand Municipality as a Case Study).International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2013; 3 (6): 64-77.

5- Danaeifard H, Islami A. Application grounded theory: constructing of organizational indifference theory. 2011; First Edition, Tehran: Imam Sadeqh University. [Persian]

6- Saleh Ardestani A, Seyednaghavi M. Career plateau and it's relation on the desire to organizational leAVE and organizational apathy. Public Management Researches. 2016; 9 (31): 145-160. [Persian]

7- Danaee Fard H, Salarieh N, Noruzi M. Exploring organizational indifference: CReating and validating a measure. African Journal of Business Management. 2011; 5 (31): 12381-12391.

8- Saks A, Gruman J A. Making organizations more effective through organizational socialization. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 2014; 1 (3): 261-280.

9- Yozgat U, Güngörmez D. The Mediating role of social integration on the effect of proactive socialization tactics applied by newcomers on their organizational commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015; (207): 462 – 471.

10- Lehtonen T J. Building strategic HRM practices within the competence-based view: introducing a CBM-based strategic HRM framework. Advances in Applied Business Strategy. 2005; (9): 129-145.

11- Özdemir Y, Ergun S. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015; (207): 432 – 443.

12- Pitts R. Organizational socialization of physicians into a large medical group practice. [PhD Theses]Philosophy, Walden University. 2010.

13- Taormina R J. Convergent validation of two measures of organizational socialization. International Journal of Human Resource Management. 2004; 15 (1): 76-94.

14- Gao J. A model of organizational socialization and turnover intention. International Journal of E-Business Development. 2011; 1 (1): 22-25.

15- Ghanbari S, beheshtirad R, Soltanzadeh V. Effectiveness for psychological needs of workplace through in-service training, test for role of mediator in employees' socialization. Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources. 2015; 2 (6): 103-123. [Persian]

16- Fahim Devin H, Asadollahi E. Relationship between emotional intelligence with organizational socialization and group working in employees' of physical education. Sport Management Studies. 2015; 7 (29): 209-220. [Persian]

17- Filstad C. Organizational commitment through organizational socialization tactics. Journal of Workplace Learning. 2011; 23 (6): 376-390.

18- Allen D G, Shanock L R. Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. Journal of Organizational Behavior. 2013; (34): 350-369.

19- Fathi F, Moharramzadeh M, Siyed Ameri M. The explanation of relationship between organizational socialization

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

and work conscientiousness general offices of sports and youth in north west of Iran. Sport Management Studies. 2014; 5 (21): 219-232. [Persian]

20- Ardalan M, Ghanbari S, Zandi K, Saifpanahi H. Modeling the relationship of psychological empowerment, spirituality at work and psychological safety in nurses. Quarterly Nursing Management. 2013; 2 (3): 69-79. [Persian]

21- Samadi Miarkolaei H, Hosseini S Z, Samadi Miarkolaei H. The effects of job security on nurses' burnout syndrome. Quarterly Nursing Management. 2017; 5 (3 & 4). 71-79. [Persian]

22- Rezaei B, Yarmohammadian M H, Mahmoodzadeh Ardakani H. Assessing the prevalence of organizational proCRastination and the associated factors among nursing and midwifery staff. Quarterly Nursing Management. 2016; 5 (1): 17-28. [Persian]

23- Mohammadi S, Roshanzadeh M. The relationship between psychological empowerment and psychological strain among clinical nurses in educational hospitals. Quarterly Nursing Management. 2014; 3 (3): 51-60. [Persian]

24- Hesam M, Asayesh H, Roohi G, Shariati A, Nasiry H. Assessing the relationship between nurses' quality of work life and their intention to leAVE the nursing profession. Quarterly Nursing Management. 2012; 1 (3): 28-36. [Persian]

25- Nadi MA, Golparvar M, Siadat SA. Organizational socialization and personnel career aspiration in workplace. Journal of Applied Sociology. 2010; 21 (1): 159-175. [Persian]

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]

The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses

Siroos Ghanbari■, Khalil Zandi, Saadst Amani

Introduction: One of the priorities of human resource management, especially in difficult and stressful occupations, such as nursing is reducing organizational indifference. Because the spirit of indifference in employee behavior reduces their motivation and effort and it can produce a lot of negative outcomes. In this regard, it seems that attention to social system of organization can be one of strategies to reduce organizational indifference.

Aim: The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational socialization and organizational indifference among nurses.

Material & Method: The method of study was desCRiptive - correlation. The statistical population of the study was all nurses of Beasat hospital in Sanandaj city who consisted of 539 people. According to Krejcie and Morgan's table, 225 questionnaires were distributed randomly among nurses that 161 questionnaires were returned completely. Data were collected using organizational socialization and organizational indifference questionnaires. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed, according to experts, and CRonbach's alpha coefficient (0.898 and 0.933) respectively. Finally, the data were analyzed using Pearson Correlation test and Multiple Regression analysis by $SPSS_{16}$.

Results: The mean and standard deviation of the organizational socialization was 3.15 ± 0.698. Also, the mean and standard deviation of the organizational indifference was 2.81 ± 0.672. There was a negative and Significant relationship between organizational socialization and organizational indifference among nurses ($p<.01$). In addition, two dimensions of understanding and peer support were negative and Significant predictors of organizational indifference ($p<0.01$).

Conclusion: According to the findings, hospital nurse managers can reduce nursing organizational indifference by clarifying the expectations of nurses, clarifying laws and regulations, displaying supportive behaviors, developing participatory activities and highlighting the future vision of the organization.

Key words: nurses, organizational socialization, organizational indifference

■ **Corresponding author:**
Ghanbari s.
PhD. Assistant Professor, Education Management, Faculty of Humanities, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran
Address: sirosghanbari@basu.ac.ir

Zandi Kh.
PhD. Education Management, Faculty of Humanities, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran

Amani S.
M A. Education Management, Faculty of Humanities, Kordestan University, Sanandaj, Iran

Nursing Management
Quarterly Journal of Nursing Management
Vol 6, No 3&4, 2017&2018

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-26]

[DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.9]