

**Samantekt:** Mikilvægi félagsmótunar nýliða hjá fyrirtækjum og tengslin við fyrirtækjamenningu  
**Nemandi:** Inga Þóra Þórisdóttir  
**Sérsvið:** Mannauðsstjórnun  
**Dagsetning:** Maí 2007

## Samantekt

Markmið rannsóknarritgerðarinnar var tvíþætt. Annars vegar að kanna skrif virtra fræðimanna um félagsmótun nýliða hjá fyrirtækjum, um fyrirtækjamenningu, um sjálfviljuga starfsmannaveltu í tengslum við óraunhæfar og óuppfylltar væntingar nýliða og um sálfræðilega samninginn sem er á milli starfsmanns og fyrirtækis. Jafnframt að átta sig á tengslunum á milli þessara þátta.

Hins vegar var markmiðið að tengja þessa fyrrgreindu þætti við íslenskan raunveruleika og átta sig á þeim í samhengi. Könnuð voru viðhorf stjórnenda og annarra starfsmanna til félagsmótunarferla nýliða hjá fyrirtækjum og upplifun starfsmanna af slíkum ferlum var skoðuð. Tengslin á milli þeirrar félagsmótunar sem fyrirtæki láta nýliða sína ganga í gegnum og menningarinnar sem er við lýði innan fyrirtækisins voru könnuð. Jafnframt var leitast við að kanna upplifun stjórnenda og annarra starfsmanna af sálfræðilega samningnum sem tengist gagnkvæmum væntingum eða skuldbindingum milli aðila.

Í rannsókninni var eigindlegri rannsóknaraðferð beitt og innan þeirrar rannsóknaraðferðar urðu hálfstöðluð viðtöl fyrir valinu. Í rannsóknareiningunni voru þrjú fyrirtæki þar sem fram fer einhvers konar félagsmótun meðal nýliða. Fyrirtækin í rannsóknareiningunni voru Sjóvá – Almennar tryggingar hf., KPMG hf. og Landsvirkjun. Tekin voru viðtöl við tvo starfsmenn í hverju hinna þriggja fyrirtækja. Annars vegar var um starfsmannastjóra eða fræðslustjóra að ræða, sem hafði með félagsmótun nýliða að gera hjá sínu fyrirtæki. Hins vegar var um annan starfsmann að ræða, sem farið hafði í gegnum félagsmótunarferli fyrirtækisins á síðastliðnum tólf mánuðum.

Niðurstöður sýndu meðal annars fram á skýr tengsl á milli félagsmótunar nýliða hjá fyrirtækjum, fyrirtækjamenningar, sálfræðilega samningsins og sjálfviljugrar starfsmannaveltu. Þær sýndu jafnframt fram á hvað félagsmótunarferli nýliða hjá fyrirtækjum væru mikilvægur vettvangur til þess að miðla ákveðnum þáttum fyrirtækjamenningar til nýliða. Einnig sýndu niðurstöður fram á að *undirliggjandi grunnhugmyndum* í menningu fyrirtækisins væri ekki hægt að miðla í félagsmótunarferli nýliða hjá fyrirtækjum.

**Abstract:**     **The importance of the socialization process of new recruits to an organization and its relation to organizational culture**  
**Student:**     **Inga Póra Þórisdóttir**  
**Speciality:**   **Human resource management**  
**Date:**        **May 2007**

## **Abstract**

The aim of the research pursued in this thesis was twofold: Firstly, to study the published work of respected specialists regarding the following: the socialization process of new recruits within organizations, organizational culture, voluntary turnover of new recruits in relation to unrealistic and unmet expectations, and the psychological contract binding an employee and a company. In addition, the intention was to identify the relationship between the aforementioned.

The second major aim was to examine the same listed elements within an Icelandic context and see their interconnection. The viewpoint of management and other staff regarding the organizational socialization of new recruits was looked at, as was the personal experience of the process. The relationship between the socialization that a company or an organization has its new recruits go through and the culture existing within the organization were studied. In addition the experience of management and other staff of the psychological contract linking mutual expectations or obligations between parties was examined.

The research approach was a qualitative one that employed semistructured interviews. The scope of the research covered three companies that have some form of socialization of new recruits. The companies in question were Sjóvá – General Insurance Ltd., KPMG Ltd. and the National Power Company. Interviews were taken with two members of staff from each of the three companies. One member was either the Personnel Manager or the Information Officer, the other one was an employee that had gone through the company's socialization programme over the past twelve months.

The findings showed amongst other things that there is a clearly defined link between the socialization of new recruits in a company, the organizational culture, the psychological contract and voluntary turnover of staff. It also showed that the socialization of new recruits within a company was a key factor in the dissemination of specific information on organizational culture to these new recruits. The research also indicated that *basic underlying assumptions* as to organizational culture could not be transmitted in the socialization process of new recruits to the organization.