

تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران

فریبرز فتحی^۱، مهرداد محرم زاده^۲، میر حسن سید عامری^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه*

۲ و ۳- دانشیار دانشگاه ارومیه

تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۱/۵/۲۱

چکیده

هدف این پژوهش عبارت است از تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی انجام گرفت. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و وجدان کاری بر اساس مدل بریک و مانت استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرد و زن ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور که با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند ۲۶۳ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۴۰ نفری، پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی $\alpha = 0.93$ و وجدان کاری $\alpha = 0.96$ به دست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از ضریب تحلیل واریانس چند متغیره و تحلیل رگرسیون چند گانه تحلیل شدند. نتایج گویای آن است که: ۱- بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه های آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) با وجدان کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ۲- مولفه های تفاهم و چشم انداز از آینده سازمان می توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد وجدان کاری (موفقیت مداری و قابلیت اتکا) را پیش بینی کنند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جامعه پذیری سازمانی در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش موثری داشته باشد.

واژگان کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، وجدان کاری، کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان.

مقدمه

در زمانی که منابع انسانی ارزشمند، مهمترین منبع استراتژیک سازمان ها به شمار می آید؛ سازمان های پیشرو، با درک تعاملات متقابل سازمان، کیفیت، منابع انسانی کیفی و مدیریت اثربخش، رمز موفقیت خود را در بکارگیری شیوه های نوین مدیریتی و کیفیتی با بهره مندی از انسان های فرهیخته دانسته و بر این باورند که دارایی ارزشمندی که برای آنها مزیت رقابتی ایجاد می کند، کارکنان با کیفیت است و تنها همین انسان ها هستند که سازمان را در صحنه رقابت پیشتاز نگه داشته و کلیدی طلایی در آن عرصه به شمار می روند (۱،۲). نگهداشت نیروهای با ارزش سازمان در عصر حاضر یکی از مهم ترین دغدغه های سازمان های دارای تکنولوژی پیشرفته می باشد (۳). یکی از مباحثی که در زمینه مسائل کارکنان حائز اهمیت است جامعه پذیری کارکنان^۱ است. جامعه پذیری برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه پذیری، استمرار ارزش های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است به اندازه ای که فرایند های جامعه پذیری به تناسب شخص - سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال بیشتری به سازمان متعهدتر خواهند بود و ترک شغل کاهش می یابد که به نوبه خود باعث می شود که سازمان ها بازگشت سرمایه بیشتری را در استخدام، انتخاب و آموزش داشته باشند. در برخی از دیدگاه ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرایند جامعه پذیری، تنها به منظور انطباق دادن کارکنان تازه وارد با شغل و محیط کار، یکسان تلقی می شود، اما به این نکته باید توجه داشت که افراد و مشاغل به مرور زمان تغییر می کنند، کارکنان به سمت های جدید ارتقاء و یا به واحد و یا سازمان دیگری انتقال می یابند؛ بنابراین در هر تغییر و تحولی، کارکنان با مسائل تطبیق با شغل و محیط کار و وظایف جدید روبه رو هستند (۴). اکثر سازمان ها برای مطابقت کارکنان با اهداف ویژه و برنامه های خود در تلاش هستند (۵). این امر برای سازمان های ورزشی حائز اهمیت تر به نظر می رسد، چرا که مشتریان سازمان ها ورزشی افراد جامعه هستند، هدف اصلی جامعه است، سازمان ها باید بتواند کارکنان خود را در برابر پاسخ به محیط و جامعه ای که در آن حضور دارند، هماهنگ کنند. در نتیجه لزوم وجود جامعه پذیری برای سازمان بویژه سازمان های ورزشی حیاتی به نظر می رسد.

کارکنان جدید، ارزش ها و منش های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می آورند و در مقابل، سازمان ها تلاش می کنند آنها را با ارزش ها و منش های درونی آشنا و سازگار

نمایند (۶،۷). جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارمند جدید، از بیگانه به عضوی موثر و هماهنگ با سازمان تبدیل می‌کند (۸). این فرایند زمانی رخ می‌دهد که کارمندی از مرزهای سازمان چه خارجی و چه داخلی عبور می‌کند. جامعه‌پذیری شامل تغییر، مهارت‌های نوین، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط و درک صحیح و چارچوب‌های کاری می‌باشد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن فرد به دانش و مهارت‌های اجتماعی دست یافته و ویژگی‌های فرهنگ را می‌آموزد. سازمان‌ها برای آموزش ارزش‌های سازمانی و هنجارهای رفتاری به افراد تازه وارد از رویکرد جامعه‌پذیری استفاده می‌کنند. از طریق این رویکرد افراد جدید با شیوه‌های عمل آشنا شده، آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا می‌گیرند، رفتارهای شغلی مناسب را می‌آموزند و با هنجارها و ارزش‌های گروه خود را وفق می‌دهند (۹-۱۱).

تاورمینا^۱ (۱۹۹۷) جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ دریافت آموزش^۲، تفاهم^۳، حمایت کارکنان^۴ و چشم‌اندازهای از آینده سازمان^۵ جای می‌دهد، دریافت آموزش؛ آموزش‌هایی که در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و به اجرا در می‌آید را شامل می‌شود. این آموزش‌ها بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند. تفاهم؛ فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود که این امر بسیار مهم جلوه می‌کند به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می‌شود. در واقع تفاهم یا فهم متقابل میان کارکنان و سازمان بویژه سرپرستان و مدیران به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمان و بدنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود. حمایت کارکنان؛ تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکارانه در درون سازمان را شامل می‌شود این تعامل‌ها به طور جدی با رفتارهای مدنی - سازمانی (رفتارهایی جز نقش‌های سازمانی کارکنان نیست اما انجام

-
- 1 . Taormina
 - 2 . Training
 - 3 . Understanding
 - 4 . Coworker Ssupport
 - 5 . Future Prespects

آنها به عملکرد موثر فردی و سازمانی منجر می شود) دارای رابطه مثبت است. بعد بسیار مهم در فرایند جامعه پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است؛ زیرا چنین تعامل‌هایی برای اینکه کارکنان بتوانند بطور موثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است. چشم-اندازهای از آینده سازمان؛ ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می کنند را شامل می شود. این حوزه شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت‌های آینده وی در سازمان چه خواهد شد و چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید وی می شود را در بر می‌گیرد (۱۲،۱۳).

یکی از مفاهیمی که جامعه‌پذیری سازمانی می تواند بر آن تاثیر داشته باشد، وجدان کاری^۱ است. وجدان کاری به عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می کند و باعث می شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (۱۴).

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (۱۵،۱۶). وجدان کاری به عنوان یک پدیده روانی اجتماعی از عواملی است که در توسعه فرهنگی تاثیر بسزایی دارد و رعایت آن در میان افراد جامعه امروز یکی از دل-مشغولی های کشورهای در حال توسعه است (۱۷). لیپین و وندین^۲ (۲۰۰۱) اعتقاد دارند که وجدان کاری قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن را منعکس می‌کند (۱۸). وجدان کاری درجه‌ای که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند، تا به هدف دست یابند را نشان می‌دهد (۱۶). وجه مشترک بسیاری از تعاریف وجدان کاری مفهوم درونی شدن و یا درونی کردن است. یعنی وجدان کاری نوعی احساس تعهد مقید کننده دورنی به شمار می آورند که به صورت مجموعه ای از ارزش‌ها و گرایش‌ها و

1 . Work Conscientiousness

2 . LePine & Van Dyne

تعهدات در افراد نمایان می‌شود (۲۱-۱۹). از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی می‌شود که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود (۲۲). افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند، این افراد برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (۲۴، ۲۳). بسیاری از نویسندگان در مورد وجدان کاری اظهارنظر نموده‌اند، از جمله بریک و مانت^۱ (۱۹۹۱)، وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو رویه موفقیت‌مداری^۲ و قابلیت اتکا^۳ تشکیل شده است. وجدان کاری به دو بعد موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تقسیم شده است. موفقیت‌مداری اشاره به بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار دارد که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است. قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (۲۶، ۲۵).

مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی با متغیرهایی مثل تعهد سازمانی (۲۹-۵،۲۷)؛ کیفیت زندگی کاری (۳۰)؛ آرزوهای شغلی (۱۲)؛ پیشرفت کاری (۹)؛ رفتار شهروندی سازمانی (۳۱)؛ سازگاری شغلی (۳۲)؛ رفتارهای فعالانه (۳۳)؛ کاهش ترک شغل (۳۴)؛ موفقیت شغلی (۳۵)؛ کسب اطلاعات و نگرش (۳۶) و عملکرد شغلی (۳۷) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بدیهی است که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌های ورزشی بویژه سازمان ورزش جوانان می‌توانند نقش مهمی در توسعه ورزش کشور را بر عهده داشته باشند، در نتیجه همسویی منابع انسانی شاغل در سازمان‌های مذکور با اهداف سازمان در موفقیت و عدم موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آنها می‌تواند تاثیر گذار باشد. با توجه به اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان این تحقیق درصدد برآمده است که به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، جواب دهد.

روش پژوهش

-
- 1 . Barrick & Mount
 - 2 . Success-Oriented
 - 3 . Reliability

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی با استفاده از پرسش نامه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران به تعداد ۳۲۰ نفر می باشد. شیوه نمونه گیری به صورت غیر تصادفی هدف مند است که به دلیل عدم برگشت چند پرسش نامه، تعداد نهایی نمونه آماری ۲۶۳ نفر بود. داده های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع آوری شده است:

الف. پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) است این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سوالهای ۱ تا ۵)، تفاهم (سوالهای ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوالهای ۱۱ تا ۱۵) و چشم انداز از آینده سازمان (سوال های ۱۶ تا ۲۰) است. این پرسشنامه در برگزیده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت جامعه پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.93$ بدست آمد.

ب: پرسشنامه وجدان کاری: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل بریک و مانت (۱۹۹۱)، تدوین شده است با کمی تغییرات برای کارکنان توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه شامل موفقیت (سوال های ۱ تا ۸) و قایلیت اتکا (سوال های ۹ تا ۱۶) می باشد. این پرسشنامه در برگزیده ۱۶ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت وجدان کاری را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.96$ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل یافته ها توصیفی به صورت جدول های توزیع فراوانی و درصدی ارائه شده و در بخش دوم نیز برای تجزیه استنباطی یافته ها از تحلیل واریانس چندمتغیره برای بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی پژوهش و از تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی متغیر ملاک از متغیر پیش بین استفاده شد. تمامی محاسبات آماری این تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری SPSS16 انجام شده است.

یافته های تحقیق در دو بخش یافته های توصیفی و استنباطی ارائه شده است:

الف) یافته های توصیفی پژوهش

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از ۴۷/۹٪ پاسخ دهندگان مردان و ۵۲/۱٪ پاسخ دهندگان زنان، در خصوص تحصیلات ۶/۵٪ دارای مدرک دیپلم و ۱۸/۳٪ دارای مدرک کاردانی و ۱۸/۹٪ دارای مدرک کاردانی و ۵۸/۹٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۶٪ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۰/۴٪ دارای مدرک

دکتری، در مورد رده سنی ۳۶/۱٪ پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۷/۵٪ بین سنین ۴۰-۳۱ سال، ۱۴/۱٪ بین سنین ۵۰-۴۱ و ۲/۳٪ از بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح است: ۲۷٪ ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت، ۳۶/۹٪ بین ۱۰-۶ سال، ۱۳/۳٪ بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۰/۶٪ بین ۱۶-۲۰ سال، ۸/۷٪ بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. و توزیع محل کار کارکنان نیز بدین شرح است: ۲۴/۷٪ در ارومیه، ۳۷/۳٪ در تبریز، ۱۹٪ در زنجان و ۱۹٪ در اردبیل مشغول به کار بودند.

با توجه به جدول ۱ سطح بندی نمرات جامعه پذیری سازمانی کارکنان ادارات ورزش جوانان شمال غرب ۲۲/۴ درصد نامطلوب، ۲۵/۹ درصد نسبتاً نامطلوب، ۲۸/۲ درصد نسبتاً مطلوب و ۲۳/۵ درصد مطلوب قرار دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از نمونه‌ی مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که وضعیت جامعه پذیری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۱. طبقه بندی میزان جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ورزش و جوانان شمال غرب

مقیاس طبقه بندی شاخص	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
جامعه پذیری سازمانی	۲۲/۴	۵۹	۲۵/۹	۶۸	۲۸/۲	۷۴	۲۳/۵	۶۲

با توجه به جدول ۲ سطح بندی نمرات وجدان کاری کارکنان ادارات ورزش جوانان شمال غرب ۲۱/۳ درصد نامطلوب، ۲۵/۱ درصد نسبتاً نامطلوب، ۲۹/۷ درصد نسبتاً مطلوب و ۲۳/۹ درصد مطلوب قرار دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از نمونه‌ی مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که وضعیت وجدان کاری کارکنان ادارات ورزش جوانان شمال غرب در سطح متوسط به بالا قرار دارد.

جدول ۲. طبقه بندی میزان وجدان کاری در میان کارکنان ورزش و جوانان شمال غرب

مقیاس طبقه بندی شاخص	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
وجدان کاری	۲۱/۳	۵۶	۲۵/۱	۶۶	۲۹/۷	۷۸	۲۳/۹	۶۳

با توجه به نتایج جدول ۳ متغیرهای پژوهش از همبستگی قابل قبولی برخوردارند. با توجه به اینکه فرضیه های تحقیق بر اساس این رابطه ها قرار دارند، لذا معنی داری آنها برای ادامه تحلیل مهم هستند.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	دریافت آموزش	۱					
۲	تفاهم	۰/۸۴**	۱				
۳	حمایت کارکنان	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۱			
۴	چشم انداز از آینده سازمان	۰/۶۳**	۰/۶۹**	۰/۸۸**	۱		
۵	موفقیت مداری	۰/۳۳**	۰/۴۶**	۰/۳۳**	۰/۴۴**	۱	
۶	قابلیت اتکا	۰/۳۳**	۰/۴۲**	۰/۳۰**	۰/۳۹**	۰/۹۷**	۱

**p<0.01

ب) یافته های استنباطی

بررسی بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و وجدان کاری از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. با توجه به نتایج جدول ۴ ضرایب F نشان می دهد که رابطه معنی داری بین دریافت آموزش (P=۰/۰۰۰) با میزان اشتراک ۰/۰۶؛ تفاهم (P=۰/۰۰۰) با میزان اشتراک ۰/۱۱؛ حمایت کارکنان (P=۰/۰۰۰) با میزان اشتراک ۰/۰۸؛ و چشم انداز از آینده سازمان (P=۰/۰۰۰) با میزان اشتراک ۰/۱۴؛ با ابعاد وجدان کاری وجود دارد. لذا فرضیه در چهار مورد تایید می شود. و توان آماری آنها نیز بالای ۰/۸ می باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره رابطه بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و

ابعاد وجدان کاری

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معنی داری	درجه آزادی	F	لامبدای ویلکز	مولفه های جامعه پذیری سازمانی
۰/۹۹	۰/۰۶	۰/۰۰۰	۲	۸/۵۴	۰/۹۳	دریافت آموزش
۱/۰۰	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۲	۱۶/۷۶	۰/۸۸	تفاهم
۰/۹۹	۰/۰۸	۰/۰۰۰	۲	۱۱/۵۴	۰/۹۱	حمایت کارکنان
۱/۰۰	۰/۱۴	۰/۰۰۰	۲	۲۱/۰۲	۰/۸۵	چشم انداز از آینده سازمان

برای بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و موفقیت مداری از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج جدول ۵ نشان می دهد که مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و موفقیت مداری برابر با ۲۶/۰۲ که در سطح ($P=0/000$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که ۰/۲۸ از واریانس موفقیت مداری بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مولفه های تفاهم ($\beta = 0/48$) و چشم انداز از آینده سازمان ($\beta = 0/54$) می توانند به طور مثبت و معنی دار موفقیت مداری را پیش بینی کنند.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و موفقیت مداری

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	ρ
دریافت آموزش						-۰/۱۷	-۱/۷۴	۰/۰۸
تفاهم	موفقیت	۲۶/۰۲	۰/۰۰۰	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۴۸	۴/۵۸	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان	مداری					-۰/۳۷	-۳/۲۷	۰/۰۰۱
چشم انداز از آینده سازمان						۰/۵۴	۴/۷۰	۰/۰۰۰

برای بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و قابلیت اتکا از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج جدول ۶ نشان می دهد که مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و قابلیت اتکا برابر با ۱۸/۴۲ که در سطح ($P=0/000$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که ۰/۲۲ از واریانس قابلیت اتکا بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مولفه های تفاهم ($\beta = 0/39$) و چشم انداز از آینده سازمان ($\beta = 0/41$) می توانند به طور مثبت و معنی دار قابلیت اتکا را پیش بینی کنند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و قابلیت اتکا

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	ρ
دریافت آموزش						-۰/۰۷	-۰/۷۲	۰/۴۶
تفاهم	قابلیت	۱۸/۴۲	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۳۹	۳/۵۲	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان	اتکا					-۰/۲۷	-۲/۲۶	۰/۰۲
چشم انداز از آینده سازمان						۰/۴۱	۳/۴	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

جامعه پذیری سازمانی پدیده قدرتمندی بوده و تاثیرات متعددی به کارکنان دارد. اسپنجن (۱۹۶۸) که تحقیقات بسیاری در زمینه جامعه پذیری انجام داده است بیان می کند که عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابجایی کارکنان را فرایند جامعه پذیری مشخص می کند از نظر اسپنجن فرایند جامعه پذیری برای سازمان بسیار با اهمیت است؛ زیرا که جامعه پذیری سازمانی می تواند شغل را ایجاد کند یا نابود سازد. جامعه پذیری سازمانی همچنین برای تطابق افراد شاغل با نقش های جدید سازمانی به کار می رود اگر چه این کارکنان احتمالاً با فرهنگ سازمانی آشنا هستند، باید با هنجارها و ارزش ها و نقش های جایگاه جدیدشان سازگار شوند (۱۰). تجزیه و تحلیل فرضیه اول پژوهش که در جدول ۴ ارائه شده است، مشخص کرد که بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه های آن با وجدان کاری رابطه مثبت و معنی دار دارد. این نتایج بیانگر آن است که وجود برنامه منظم جامعه پذیری کارکنان در سازمان موجب افزایش موفقیت مداری و قابلیت اتکا در میان کارکنان می شود. نتایج حاضر از تجزیه و تحلیل فرضیه های اول با یافته های پژوهش های شامی و اصغری (۱۳۸۹)؛ اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷)؛ کویسگا و بل (۲۰۰۴)؛ چوهن ولدچت (۲۰۰۸)؛ گی و همکاران (۲۰۱۰)؛ بهشتی فر و همکاران (۲۰۱۱) و افسانه پوراک و همکاران (۲۰۱۲) همسو است، چرا که آنان نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابه ای رسیدند. در واقع نتایج پژوهش حاضر در مکمل پژوهش های گذشته می باشد.

تجزیه و تحلیل فرضیه ۲ پژوهش که در جدول ۵ ارائه شده است، نشان داد که بین هر یک از مولفه های جامعه پذیری سازمانی و موفقیت مداری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. و ۰/۲۸ از واریانس موفقیت مداری بوسیله مولفه های جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. به این معنا که ۲۸ درصد از تغییرات موفقیت مداری به دلیل وجود مولفه های جامعه پذیری سازمانی است. همچنین مشخص شد که مولفه های تفاهم و چشم انداز از آینده سازمان می توانند به طور مثبت و معنی دار بعد موفقیت مداری را پیش بینی کنند. در نتیجه با توجه به نتایج دست آمده از فرضیه دوم می توان در سازمان شاهد بود که کارکنان برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش کنند و در آنها حس رقابت سالم، موفق شدن در کار، کارآمدی و شایسته بودن ایجاد می شود که در نتیجه سعی می کنند در تمام کارها تلاش خود را برای انجام دادن کار به بهترین نحو بگذارند و هرگز در کار خود بیکار نشینند. نتایج حاضر از تجزیه و تحلیل فرضیه های دوم با یافته های پژوهش های هویدا و همکاران (۱۳۹۰)؛ نادری و همکاران (۱۳۸۸)؛ کوه (۲۰۰۸)؛ گی و همکاران (۲۰۱۰) و بهشتی فر و همکاران (۲۰۱۱)

همسو می‌باشد، چرا که آنان نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند. تجزیه و تحلیل فرضیه ۳ پژوهش که در جدول ۶ ارائه شده است، نشان داد که بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و قابلیت رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. و ۰/۲۲ از واریانس قابلیت اتکا بوسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. به این معنا که ۲۲ درصد از تغییرات قابلیت اتکا به دلیل وجود مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی است. همچنین مشخص شد که مولفه‌های تفاهم و چشم‌انداز از آینده سازمان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار قابلیت اتکا را پیش‌بینی کنند. در نتیجه با توجه به نتایج دست‌آمده از فرضیه سوم می‌توان در سازمان شاهد بود که کارکنان به محتاط بودن و داشتن عقل سلیم در سازمان مشهور باشند تمایل نشان دهند و از راحت‌طلبی و تنبلی در کارها دوری کنند و مسئولیت اجتماعی از قبیل رای دادن را در سازمان جدی بگیرند. همچنین می‌توان شاهد این مساله بود کارکنان اهداف روشن و مشخصی را برای خود قرار دهند و برای دستیابی به آنها طبق برنامه‌های منظمی عمل کنند. نتایج حاضر از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های سوم با یافته‌های پژوهش‌های نادری و همکاران (۱۳۸۸)؛ چاو (۲۰۰۲)؛ کوپر توماس و اندرسون (۲۰۰۲)؛ آلن (۲۰۰۶) و گرومن (۲۰۰۶) همسو می‌باشد، چرا که آنان نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند.

بنابر نتایج بدست‌آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش اگر در سازمان‌های ورزش و جوانان زمینه مساعد و مناسب نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و کارکنان سازمان بتوانند با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های سازمان در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند، همچنین محیط سازمان‌پذیری روابط و تعاملات سازنده کارکنان با یکدیگر باشد و پرداخت‌ها و فرصت‌ها ترقی‌شغلی برای کارکنان به نحوی مدنظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کمی و کیفی کارکنان باشد. وجدان کاری در میان کارکنان بالا می‌رود در نتیجه چنین وضعیتی می‌توان شاهد پیشبرد اهداف و برنامه‌های کلان و جزیی سازمان‌های تربیت بدنی بود که در نهایت زیرساخت‌های ورزش در سطح کلان محکم‌نهاد می‌شود و پیشرفت عملکرد تیم‌های ورزشی و بهبود وضعیت ورزش در جامعه را در بر خواهد داشت.

منابع

۱. اقبال فرزانه؛ یار محمدیان محمد حسین؛ سیادت سید علی. ارزیابی مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت با دو

- رویکرد پرسشنامه و پروفرما. مدیریت سلامت ۱۳۸۷؛ ۱۱ (۳۴): ۴۹-۵۸.
۲. سیدجوادیان سیدرضا، حسین زاده ماشاله. بررسی رابطه بین قابلیت های استراتژیک کارکنان و سبک های مدیریت مدیریت منابع انسانی در شرکت های صنعتی استان تهران. مدرس علوم انسانی. ۱۳۸۶؛ ۱۲ (۱): ۱۵۹-۱۸۸
3. Somaya, D. and Williamson, I.O. Rethinking the War for Talents. MIT Sloan Management Review 2008; 49 (4): 29-34
4. Kristof, A. L. Person – organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology Edition. 1996; (49): 1-49.
5. Afsanepurak, S. A.; Seyfari, M. K. and Mohamadali Nasab, z. The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments Employees in Mazandaran-Iran. Business and Social Sciences, 2012; 2 (1): 187-95.
6. Feldman, D.C. The multiple socialization of organization members. Academy of Management Review; 1981. 6 (2):309-18.
7. Schein, E. H. Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century, Academy of Management Executive 1996; 10 (40): 80-88.
۸. موحد مجید؛ عباسی شوازی محمد تقی. بررسی رابطه جامعه پذیری و نگرش دختران به ارزش های سنتی و مدرن در زمینه روابط بین شخصی دو جنس پیش از ازدواج. مطالعات زنان ۱۳۸۵؛ ۴ (۱): ۶۷-۹۹.
9. Kwesiga, E and Bell, M.P. Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations, "Back to Organizational Socialization 2004; 23(7/8): 3-20.
10. Van Vianen, A.E.M. Person-organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. Personnel Psychology 2000; Vol. 53. (1): 113-49.
11. Taormina, R.J. Convergent validation of two measures of organizational socialization. Human Resource Management 2004; 15 (1):76-94.
۱۲. نادى محمد على، گل پرور محسن؛ سيادت سيد على. جامعه پذيرى سازمانى و آرزوهاى شغلى کارکنان در محیط های کاری. جامعه شناسی کاربردی ۱۳۸۸؛ ۲۱(۳۷): ۱۷۶-۱۵۹.
13. Taormina, R.J. Organizational socialization: a multidomain, continuous process model, International. Selection and Assessment 1997; 5 (1): 29-47.
۱۴. لياقتدار محمد جواد؛ بختيار نصرآبادى حسن على؛ سمیعی فاطمه و هاشمی بی بی وجیهه. بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل موثر بر وجدان کاری. جامعه شناسی کاربردی ۱۳۹۰؛ ۴۱(۱): ۲۷-۴۰.

۱۵. سلیمی دانشگر مجید. شاخص‌ها و نمایانگرهای اندازه‌گیری وجدان کاری در منابع انسانی. توسعه انسانی پلیس ۱۳۸۴؛ ۲(۵): ۲۰-۴۲.
16. Simmering, M. J. and Cheramie, R. A. Improving individual ladderling for trainees with low conscientiousness. *Managerial Psychology* 2010; 25 (1): 44-57.
۱۷. سعیدیان نرگس؛ مرادی مصیب. رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی ۱۳۸۸؛ ۲۳(۲۲): ۱۴۰-۱۱۹.
18. LePine, J.A., and Van Dyne, L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Applied Psychology* 2001; 86(2): 326-36.
19. Chung, Y.B. Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences among College Students. *Career Development* 2004; 28(4): 277-84.
20. Brown, CH., Curran, R.G. and Smith, M.L. the Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Deion -Making Process. *Career Assessment* 2005; 11 (4): 379-93.
21. Archana, V. Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organizational Commitment. *Psychology cal Studies* 2004; 49 (2-3): 202-4.
22. Jawahar .IM and Carr. D. Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader member exchange. *Managerial Psychology* 2007; 22 (4): 330-49.
23. Mc Kenna, S. Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Cross Cultural Management* 2005; 12(2): 16-20.
24. Pala, F.; Eker, S. and Eker, M. The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *Industrial Relation and Human Resources* 2008; 10(2): 54-75.
۲۵. براتی هاجر؛ عریضی حمیدرضا؛ نوری ابوالقاسم. رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. روانشناسی کاربردی ۱۳۸۹؛ ۱(۱۳): ۸۱-۶۵.
26. Barrick, M. R. and Mount, M. K. The big five personality dimensions and job performance: A meet-analysis personnel psychology. *Selection and Assessment* 1991; 44: 1-26.
۲۷. هویدا رضا؛ جمشیدیان عبدالرسول؛ مختاری حجت‌الله. رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدارس متوسطه شهر همدان. جامعه‌شناسی کاربردی ۱۳۹۰. ۴۳(۳): ۸۲-۶۲.
۲۸. شائمی برزکی، علی اصغری ژیلا. رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در

شرکت گاز کردستان. مدیریت تحول ۱۳۸۹؛ ۲(۳): ۱۱۰-۱۲۷.

29. Cohen, A.; Veled-Hecht, A. The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review* 2008; 39 (5): 537-56.
۳۰. اعتباریان اکبر و خلیلی مسعود. رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان، دانش و پژوهش در روانشناسی ۱۳۸۷؛ ۱۰(۳۵-۳۶): ۸۱-۱۰۶.
31. Ge, J.; Su, X. and Zhou, Y. Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior. *Nankai Business Review International* 2010; 1(2):166-79.
32. Kowtha, N. R. Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *Academic Journal*. 2008; 55 (1): 67- 81.
33. Gruman, J.A., Saks, A.M. and Zweig, D.I. Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Vocational Behavior* 2006; (69): 90-104.
34. Allen, D. G. Do organizational socialization tactics influence newcomers embed deadness and turnover? *Management*. 2006; 32(2): 237- 56.
35. Chow, I. Organizational socialization and career success of Asian managers. *The International. Human Resource Management* 2002; 13(4):720-37.
36. Cooper-Thomas, H.D. and Anderson, N. Newcomer adjustment: the relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Occupational & Organizational Psychology* 2002; 75 (4): 423-37.
37. Beheshtifar, M. Rashidi, M. and Nekoie-Moghadam, M. Study of organizational socialization and its relationship on employees' performance. *Business Management* 2011; 5(28): 10540-4,

ارجاع مقاله به روش ونگوور

کرمی فرزانه، یوسفی بهرام. ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳۹۲؛ ۵ (۲۱): ۲۳۲-۲۱۹