

## بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان تازه کار

مجید آرش<sup>1</sup>، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی  
فرهاد احمدی اصل، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی  
جعفر عباسی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی  
داوود علیپور، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ وصول: 1391/8/16 تاریخ پذیرش: 1391/9/12

### چکیده

هدف از این مقاله بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان تازه کار است. معلمان که سابقه کاری بین 5 تا 10 سال دارند. در سال 1390، تعداد آنها در شهر تهران 293 نفر بوده است. که همه به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش نامه جامعه‌پذیری سازمانی و پیامدهای نقش جونز استفاده شده است برای کسب روایی پرسش نامه نظر صاحب‌نظران را جویا شدیم و پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن 0/73 به دست آمد. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (میان، میانگین، درصد و...) و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است و از نرم افزار SPSS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج به دست آمده مبین این نکته است که بین جامعه‌پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد و بین جامعه‌پذیری سازمانی جهت یابی نقش رابطه مثبت و بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام و تعارض نقش رابطه منفی برقرار است. این نتایج بیانگر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی در مراکز آموزشی است. ضرورت این فرایند زمانی بیشتر احساس می‌شود که این فرایند منجر به رسیدن به هدف غایی کل نظام آموزشی یعنی یادگیری دانش آموزان می‌شود.

واژگان کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، بروندهای نقش

## مقدمه

زندگی اجتماعی بشر مستلزم وجود سازمان های گوناگونی است. این سازمان ها، نهادهای اجتماعی هستند که دارای هدف می-باشند و برای رسیدن به اهداف خود مدام در حال تغییر و نوسازی هستند و از آن جا که مهمترین عنصر سازمانی افراد هستند، اغلب سازمان های بزرگ امروز دریافته اند که به خاطر مهارتها و تجارب نیروی انسانی شان موفق خواهند بود، نه به خاطر سیستم های فیزیکی و مکانیکی و اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروهای انسانی رادر سازمان بیاورند و نیروهای جدیدی را استخدام کنند، حتماً رو به زوال می روند. پس سازمان ها امروزه با این مسئله روبرو هستند که چگونه می توانند افراد تازه جذب شده را با ارزشها و هنجارها و اهداف سازمانی هماهنگ و همسو سازند. این همان فرایندی است که با عنوان جامعه پذیری سازمانی<sup>1</sup> در دنیا مطرح شده است که بخشی از فرایند جذب فرد در سازمان است (جابلین<sup>3</sup>، 1987، 2001). جذب فرد را در سازمان این گونه تعریف می کند جذب فرد در سازمان فرایندی است که به وسیله آن افراد به سازمان می پیوندند و در آن مشارکت می کنند و در آخر سازمان را ترک می کنند. جذب فرد به دو قسمت تقسیم می شود: 1- جامعه پذیری سازمانی و 2- فردی سازی (کرامر<sup>4</sup>، 2010). در این مقاله ما به بررسی جامعه پذیری سازمانی معلمان و رابطه آن با برون دادهای نقش معلمی می پردازیم. در مورد جامعه پذیری-سازمانی تعاریف گوناگونی صورت گرفته است (شاین<sup>5</sup>، 1966؛ فلد من<sup>6</sup>، 1981؛ وان منن<sup>7</sup>، 1979؛ بیگیلاردی و همکاران<sup>8</sup>، 2005؛ رابینز<sup>9</sup>، 2005؛ دولان و سکلر<sup>10</sup>، 2005؛ آلن<sup>11</sup>، 2006) ولی همه تعاریف تقریباً روی این موضوع تکیه دارند که فرد در جریان جامعه پذیری سازمانی با ارزشها و هنجارها و نقشی که در سازمان می خواهد ایفا کند آشنا می شود. در واقع جامعه پذیری سازمانی، فرایندی است که طی آن کارکنان جدید خود را با ارزشها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می دهند. در فرایند جامعه پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می آورد (فلد من، 1981). از نظر لوئیز<sup>12</sup> (1980) جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن شخص با ارزشها، توانایی ها، رفتارهای مورد انتظار و دانش لازم برای ایفای نقش سازمانی همسو می شود تا به عنوان عضوی از سازمان در آن مشارکت کند (کوسین<sup>13</sup> و همکاران، 2006). جامعه پذیری سازمانی شامل دگرگونی ها و ایجاد مهارت های جدید، دانش، توانایی ها، رفتارها، ارزشها، روابط و توسعه چارچوب ادراکی فرد است (چائو<sup>14</sup>، 1994؛ چاتمن<sup>15</sup>، 1991؛ دیویس<sup>16</sup>، 2003؛ لوئیز، 1980؛ توماس و اندرسون<sup>17</sup>، 1998). شرایط زیادی لازم است که جامعه پذیری در سازمان محقق شود. بکر<sup>18</sup> (1960) و مارو<sup>19</sup> (1984) بر این باور بودند که جامعه پذیری فقط در داخل مرزهای سازمانی اتفاق نمی افتد بلکه در متن جامعه به صورت یک فرایند کلی اتفاق می افتد (کلاگستون، 2000). در این بین نقش فرهنگ پر رنگ تر از عناصر دیگر است به طوری که جامعه پذیری فرهنگی عامل تعیین کننده ارزشها در سازمان است (ونر<sup>20</sup>، 1982). در واقع جامعه پذیری در سازمان به عنوان یک مکانیزم اصلی برای جاسازی فرهنگ سازمانی در افراد توسط سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد (کریتنر<sup>21</sup>، 2007) و در سراسر مسیر شغلی فرد ادامه می یابد (کاتز<sup>22</sup>، 1980؛ شاین و وان

1. Organizational socialization
2. Assimilation
3. Jablin
4. Kramer
5. Schine
6. Feldman
7. Van menen
8. Bigliardi. et al
9. Robins
10. Doullan & Schaller
11. Allen
12. Louis
13. Cousins & et al.
14. Chao
15. Chatman
16. Davis
17. Thomas & Anderson
18. Beker
19. Marou
20. Wiener
21. kreitner
22. Katz

منن، (1979) و افراد عکس العمل‌های گوناگونی در برابر جامعه‌پذیری سازمانی دارند. افراد تازه وارد به سه طریق به جامعه پذیری واکنش نشان می‌دهند؛ 1- آن‌را به عنوان یک نظام ارزشی می‌پذیرند، 2- برای کارآمدی بیشتر خودشان، بدعت گذاری و تغییر را در دانش انجام می‌دهند و 3- برای هماهنگ شدن با ارزشهای خودشان آن‌ها را رد یا از نو تعریف می‌کنند (یانگ<sup>1</sup>، 2007). در حالی که جامعه پذیری ساختاری بیشتر فرایندهای ساختاری و رسمی جامعه‌پذیری را منعکس می‌کند، جامعه‌پذیری فردی گرایش به انعکاس طرحی دارد که در آن از چنین ساختارهایی غفلت شده است (گرومن<sup>2</sup>، 2006). در رابطه با جامعه پذیری- سازمانی مدل‌های گوناگونی ارائه شده است (فیلدمن، ۱۹۸۱، ۱۹۷۶؛ جابلین<sup>3</sup>، ۲۰۰۱، ۱۹۸۷؛ پورتر<sup>4</sup>، لاور<sup>5</sup>، هاگمن<sup>6</sup>، 1975؛ وان منن و ادگار شاین به نقل از پاتانیاک<sup>7</sup>، 2006، کورکوران و کلارک<sup>8</sup>، 1984، ترنر<sup>9</sup>، 1993). ولی در همه این مدلها فرایند جامعه-پذیری مدلی سه مرحله‌ای است: 1- قبل از ورود، 2- مواجهه شدن و 3- تغییر شکل دادن، که اگر این فرایند با موفقیت طی شود، نتایجی چون بهره‌وری، تعهد، و گردش کار را به همراه دارد. یکی از چالش‌ها و مشکلاتی که نظام آموزش ایران با آن روبه‌رو است مربوط به منابع انسانی است این مقوله در عمل با کارایی و اثربخشی پایین معلمان در مدارس به وضوح خود را نشان می‌دهد، پس در اینجا لزوم استفاده از فرایندی برای همسازی و همسویی معلمان با ارزش‌ها، هنجارها و الزامات سازمان آموزش-و-پرورش جلوه‌گر می‌شود که به اصطلاح به آن جامعه‌پذیری سازمانی می‌گویند. بعضی از محققان تکنیک‌های جامعه‌پذیری را در شش قسمت دوبعدی مطرح کردند: 1- جمعی در مقابل فردی<sup>10</sup>، 2- رسمی در مقابل غیر رسمی<sup>11</sup>، 3- مداوم در مقابل اتفاقی<sup>12</sup>، 4- ثابت در مقابل متغیر<sup>13</sup>، 5- پیوسته در مقابل گسسته<sup>14</sup> و 6- تأثیر در مقابل تخریب<sup>15</sup> (کوپر<sup>16</sup>، اندرسون<sup>17</sup>، 2006، جونز<sup>18</sup>، 2006، به نقل از برزکی، 1389). این نکته حائز اهمیت است که جامعه‌پذیری همیشه نتایج مطلوبی برای اجتماع ندارد و شاید در سطوح اجتماع دارای برون‌داد‌های منفی باشد، مانند: نسل‌کشی‌هایی که در جنگ جهانی دوم و حتی شاید این برون‌داد‌های منفی در سطوح گروهی یا سازمانی اتفاق می‌افتد و این همان بخش تاریک جامعه‌پذیری است. کاشمن<sup>19</sup> (1986) فرایندهای روانشناختی و ارتباطی را که منجر به شکل‌گیری این بخش تاریک می‌شود را کشف کرد و فاکتورهای مؤثر بر آن را تشریح کرد (کرامر<sup>20</sup>، 2010). جامعه‌پذیری سازمانی برای معلمان تازه‌وارد خیلی مهم است و تأثیر مهمی در توسعه و شکل دادن مسیر شغلی معلم دارد (دبولت<sup>21</sup>، 1992). چون معلمان تازه وارد در سال‌های اولیه با مشکلات زیادی روبرو هستند. وینمن<sup>22</sup> (1984) بیان می‌کند که بیشتر تحقیقات وجود سردرگمی را در تازه‌واردها نشان داده است او 24 حوزه مشکل‌دار را شناسایی و براساس اهمیت-شان طبقه‌بندی کرد و انضباط کلاسی را به عنوان جدی‌ترین حوزه مطرح کرد (استالینگ<sup>23</sup>، 1998). یکی از دلایل ضرورت وجود جامعه‌پذیری سازمانی و توجه به نقش آن در بهبود یادگیری دانش‌آموزان، تعداد دانش‌آموزان و فرهنگیان و رشد آن در طول سالیان اخیر است. بر طبق آمار وزارت آموزش و پرورش در سال 1390 تعداد دانش‌آموزان کشور 12300000 نفر و تعداد فرهنگیان 920000 بوده است. این آمار نشانگر این مطلب است که برای آموزش این تعداد دانش‌آموز ما نیازمند معلمان توانمند هستیم که این معلمان توانمند را باید از طریق جامعه‌پذیری سازمانی و طی فرایندی که مادام‌العمر است برای این کار آموزش

1. Young
2. Gruman
3. Joblin
4. Portter
5. Laurer
6. Huckman
7. Pattanayak
8. Corcoran & Clark
9. Ternner
10. Collective – individual
11. Formal vs informal
12. Sequential vs random
13. Fixed vs variable
14. Serial vs disjunctive
15. Investiture vs divestiture
16. Kouper
17. Anderson
18. Jonze
19. Cushman
20. Kramer
21. Debolt
22. Withman
23. Stalling

دهیم. بروندها یا پیامدهای نقش از زمانی احساس می‌شود که فرد در نقش جدید قرار می‌گیرد. برون‌دادهای نقش که در این تحقیق مورد تأکید است عبارت اند از: ابهام نقش<sup>1</sup>، تعارض نقش<sup>2</sup>، جهت یابی یا آشنایی با نقش<sup>3</sup>. ابهام نقش به عنوان فقدان وضوح اطلاعات درباره انتظارات مرتبط با موفقیت یک شخص تعریف شده است (کاهن و همکاران،<sup>4</sup> 1964). بر این اساس تجربه ابهام نقش می‌تواند به واکنشهای متناقض، احساس تنش، کاهش اعتماد به نفس، سردرگمی فرد، عدم ایفای درست نقش در فرد منجر شود. تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که انتظارات فرد با انتظارات نقشی که فرد در آن قرار گرفته است در تضاد قرار می‌گیرد و جهت یابی یا آشنایی با نقش به معنای روشی است که از طریق آن، فرد استخدام شده نقش‌هاییکه به او واگذار شده را انجام می‌دهد و وظایف مختلف نقشیکه به عهده دارد را هماهنگ می‌کند (جونز، 1986). کاجرن<sup>5</sup> (2001) در پایان نامه دکتری خود در دانشگاه ویرجینیا به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و بروندهای نقش مدیران مدارس راهنمایی در ایالت ویرجینیا پرداخته است و برون‌دادهای نقش را در سه حوزه ابهام نقش، تعارض نقش، جهت یابی نقش بررسی کرده است. علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهایی چون سن، جنس، نژاد، خودکارآمدی را مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده نشانگر رابطه معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی و بروندهای نقش است. آرنی<sup>6</sup> (2010) تحقیقی را با عنوان تجربه‌های جامعه‌پذیری پذیری ناشی از دستگیری آموزش مهندسی در دانشگاه پوردو<sup>7</sup> ایندیانا بر روی 28 دانشجوی دکتری فنی-مهندسی انجام داد. تجربه‌های جامعه‌پذیری شرکت‌کنندگان در این مطالعه در مقوله‌های زیر مشخص شد: مشارکت در آموزش دستیاران آموزشی از انواع مختلف، تعامل با گروه‌های مختلف افراد، تعهد داشتن به مسئولیت‌های گوناگون دستیاران آموزشی، آموزش و پژوهش متعادل، ایجاد برخی از مهارت‌ها، علاوه بر این، برخی از تفاوت‌ها در تجارب جامعه‌پذیری، به نوع انتصاب در دستگیری، مرحله مطالعه دکترای، ترم هایدستیری، اهداف شغلی و برنامه‌های مهندسی بستگی داشت. کرو<sup>8</sup> (2007) تحقیقی را با عنوان جامعه‌پذیری حرفه‌ای و سازمانی معلمان ارشد جدید انگلیسی در زمینه اصلاحات مدرسه انجام داد. این مطالعه از نوع مطالعات طولی بود که در آن چند مورد از معلمان ابتدایی را در سال‌های دوم و سوم خدمتشان مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که تجربیات معلمان با تجربیاتی که در سال‌های اول زینبار بودند، در ارتباط است و این تجربیات بیشتر با مسائل مدیریتی ارتباط دارد. معلم‌ها همچنین مجبور بودند که چگونگی ایجاد روابط مهم و ایجاد خودیادگیری را بیاموزند. این یادگیری از طریق روش‌های جامعه‌پذیری فردی، حرفه‌ای و سازمانی اتفاق می‌افتد و همچنین نقش‌های مهم مانند مربی مرشد، معلمان و معلمان ارشد تقویت می‌شوند. بوئیس<sup>9</sup> (1991) در یک مطالعه طولی بر روی 86 استاد دانشگاه از سال 1985 تا 1990 به این نتیجه رسید که استادان تازه وارده خاطر این که کمک کمتری از مدیران خود دریافت می‌کنند. و انتظارات نقش تازه‌ای که به عهده گرفته اند دقیقاً روشن نیست از کار خود راضی نیستند (لیچتی<sup>10</sup>، 1999). کوتاه<sup>11</sup> (2008) در تحقیقی با عنوان "روش‌های جامعه‌پذیری سازه‌های مهندسان جوان سازمان" جامعه‌پذیری 135 مهندس جدید را که از روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی پذیرفته‌اند بررسی می‌کند. نتایج این تحقیق که جنسیت را به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر می‌گیرد، نشان می‌دهد که روش‌های جامعه‌پذیری پذیرفته‌شده از یادگیری و وضوح نقش‌ها، رفتار شهروندی در سازمان، هاپر داخت، نمونه‌انتخابی، 216 نفر از سازمان

1. Role Ambiguity
2. Role Conflict
3. Role Orientation
4. Kahen et al
5. Cochran
6. Irene
7. Purdue university
8. Crow
9. Bouis
10. Lichty
11. Kowtha
12. Roadopman
13. Univerit of Southern California

هایمختلف بوده است. نتایج این تحقیق نشان داد که تمام رفتارهای مبتکرانه فر دبار رفتار شهر و ندیو به همبستگی بالا بیدارند. بوئر<sup>1</sup> (2007) در تحقیقات خود در یافت که خود کارآمدیتش و واسطه ای بین تلاشها و جامعه پذیری توسط سازمان عملکرد در ایا زمین میکند. ساکز و آشفورد<sup>2</sup> (1997) در تحقیقی با عنوان جامعه پذیری سازمانی: ساختید گاهیا از گذشتها و حال به عنوان مبدا ایبر ایا آینده، به بر رسی عوامل دخیل در جامعه پذیری - سازمانی پرداخته است که خود تنظیمی را به عنوان یکی از جنبهها می نظری، شناختی و اجتماعیمطرح ساخته است.

- تعیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان؛
- تعیین رابطه میان جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان؛
- تعیین رابطه میان جامعه پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان؛
- تعیین رابطه میان جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان.

آیا بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان رابطه وجود دارد؟  
 آیا بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟  
 آیا بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟  
 آیا بین جامعه پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نوع همبستگی است.

### جامعه نمونه آماری

جامعه آماری شامل تمام معلمان با سابقه 1 تا 5 ساله شهر تهران است که تعداد آنها با توجه به آمار ارائه شده از سوی آموزش و پرورش شهر تهران 293 نفر بود که به دلیل تعداد کم جامعه، همه افراد مورد آزمون قرار گرفتند.

جدول شماره 1- آمار معلمان مرد با سنوات خدمت 1 تا 5 ساله در تهران (1390)

مقاطع تحصیلی	ابتدائی	راهنمایی	دیپریستان	پیش دانشگاهی	هنرستان فنی	کاردانش	سایر
	20	19	44	0	45	64	19
تعداد کل معلمان مرد تازه وارد							239

### ابزار پژوهش

برای گردآوری دادهها از پرسش نامه استفاده شد هشتاد و سه پرسش نامه جامعه پذیری سازمانی توسط جونز (1986) بر اساس نظریه وان من و شاین ساخته شد که از آن برای ارزیابی جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش استفاده می شود که پایایی آن بر اساس تحقیقات جونز 84٪. به دست آمده است. برای استفاده از آن ابتدا پرسش نامه توسط سه نفر کارشناس ترجمه شد و بعد از تطبیق با متن اصلی روایی آن توسط صاحب نظران مطلوب اعلام شد و پایایی پرسش نامه بر اساس آلفای کرونباخ 73٪. بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل دادهها از شاخصهای آمار توصیفی ( میانگین، میانه، درصد ) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

### یافته ها

جدول شماره 2- شاخص های آماری مربوط به تحصیلات معلمان

1. Baouer  
 2. Sacks & Ashford

دیپلم	6	3%
فوقدیپلم	32	16%
لیسانس	144	72%
فوقلیسانس	18	9%
دکتری	0	0%
جمع کل	200	100%

جدول شماره 3- شاخص های آماری مربوط به جنس معلمان

معلمان مرد	180	90%
معلمان زن	20	10%
تعداد کل معلمان	200	100%

جدول شماره 4- شاخص های مربوط به سن معلمان

میانگین	26/66
میانه	25
انحراف استاندارد	4/149
بیشترین سن	37
کمترین سن	22

آیا بین جامعه پذیری سازمانی و برودادهای نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره 5- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و برودادهای نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	برون دادهای نقش
$n = 200, p = 0/000, R = .669$	

مطابق با جدول شماره (4) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و برودادهای نقش معلمان 669 / است که نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال (1): آیا بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره 6- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	جهت یابی نقش
$n = 200, p = 0/000, R = 0/515$	

مطابق با جدول شماره (6) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان 515 / و  $p = 0/000$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است رابطه آن مستقیم می باشد یعنی با افزایش جامعه پذیری سازمانی، جهت یابی نقش معلمان نیز بهتر می شود.

سؤال (2): آیا بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره 7- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	تعارض نقش
$n=200, p=0/000, R = - 0/0515$	

مطابق با جدول شماره (7) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان 515 / 0- است و  $p=0/000$  که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است، رابطه آن معکوس می‌باشد یعنی با افزایش جامعه‌پذیری سازمانی، تعارض نقش معلمان نیز کمتر می‌شود.  
سؤال (3): آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

#### جدول شماره 8- ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	ابهام نقش
$n=200, p=0/000, R = - 0/381$	

مطابق با جدول شماره (8) ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان 381 / 0- است و  $p=0/000$  که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می‌باشد یعنی با افزایش جامعه‌پذیری سازمانی، ابهام نقش معلمان کمتر می‌شود و وضوح نقش معلمان افزایش می‌یابد.

#### بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها در مورد سؤال اصلی نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان و برون داد های نقش معلمان 669 / 0- است که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد این یافته با یافته های کاپرن (2001)، کرو (2007)، رودپمن (2009)، کوه (2008) هماهنگ و همسو است این یافته اهمیت جامعه پذیری سازمانی را در سازمان های آموزشی نشان می‌دهد و بیانگر این نکته است که با این فرایند معلمان تازه وارد را با ارزشها، هنجارها و الزامات سازمان آموزش و پرورش آشنا، همسو و هماهنگ می‌سازد و در این بین معلمان با تجربه نیز در مسیر شغلی خود پیشرفت می‌کنند. این فرایند باعث توانمندسازی معلمان، رشد حرفه‌ای معلمان، خود تنظیمی معلمان و خودراهبری معلمان می‌شود. ضرورت این فرایند زمانی بیشتر احساس می‌شود که این فرایند منجر به رسیدن به هدف غایی کل نظام آموزشی یعنی یادگیری دانش آموزان می‌شود.

یافته‌ها در مورد سؤال (1) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان و جهت یابی نقش 515 / 0- است که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است، رابطه آن مستقیم است. یعنی با جامعه‌پذیری سازمانی معلمان، جهت یابی نقش نیز بهبود می‌یابد. این یافته با یافته های کاپرن (2001)، کرو (2007)، کوه (2007) هماهنگ و همسو است این مطلب بیانگر این نکته است که جهت یابی نقش برای معلمان تازه کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است و این مهم از طریق جامعه پذیری سازمانی امکان پذیر است.

یافته‌ها در مورد سؤال (2) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان و تعارض نقش 515 / 0- است که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می‌باشد یعنی از طریق جامعه‌پذیری سازمانی معلمان، تعارض نقش کاهش می‌یابد. این یافته با یافته های کاپرن (2001)، کرو (2007) هماهنگ و همسو است این مطلب بیانگر این نکته است که برای کاهش تعارض نقش در بین معلمان، جامعه پذیری سازمانی اهمیت چشمگیری دارد.

یافته‌ها در مورد سؤال (3) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی معلمان و ابهام نقش 381 / 0- است که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می‌باشد. یعنی در فرایند جامعه‌پذیری سازمانی معلمان، ابهام نقش کاهش می‌یابد. این یافته با یافته های کاپرن (2001)، رودپمن (2009)، کوه (2008)



همانگ و همسو است. این مطلب بیانگر این نکته است که برای افزایش وضوح نقش در بین معلمان، جامعه پذیری سازمانی اهمیت چشمگیری دارد.

با توجه به یافته‌های فوق می‌توان به این نتیجه گیری کلی دست یافت که وجود برنامه‌هایی برای جامعه پذیری سازمانی معلمان امری حیاتی است. به همین دلیل است که آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان عاملی استراتژیک جهت حفظ و توسعه سازمان مطرح می‌شود و از آن جا که مهمترین مبحث در جامعه‌پذیری سازمانی یادگیری استاز طریق جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش می‌توان از بروز مسائلی که باعث اختلال در امر آموزش معلمان در کلاس درس می‌شود جلوگیری کرد. این موارد شامل فرسودگی شغلی معلمان، ابهامات نقش معلمی، سردرگمی معلمان و معلمان حاشیه ای<sup>1</sup> و... می‌شود.

## منابع فارسی

شامی برزکی، ع و اصغری، ژ. (1389). *رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان*، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم شماره 3.

## منابع انگلیسی

- Champoux, J., 2011, **Organizational Behavior** (4<sup>th</sup> ed.), New York, Routledge.
- Crow, G., 2007, **Professional and Organizational Socialization of New English Headteachers in School Reform Contexts**, Educational Management Administration Leadership, Vol. 35, No. 1, pp. 51-71.
- Cousins, P. D., 2006, **Creating Supply Chain Relational Capital: The Impact of Formal and Informal Socialization Processes**, Journal of Operations Management, Vol. 24, pp. 851-863.
- Cochran, J. D., 2001, **Role Outcome of School Division Socialization Tactics for Middle School Principals in Virginia**, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Clugston, M., 2000, **Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment**, Journal of Management, Vol. 26, No. 1, pp. 5-30.
- Cooper, H., and Anderson, N., 2006, **Organizational Socialization**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 5, pp. 492-516.
- Debolt, G.P., 1992, **Teacher Induction and Mentoring**, State University of New York, Albany Press.
- Gruman, J. A., 2006, **Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors**, Journal of Vocational Behavior, Vol. 69, pp. 90-104.
- Holcomb, C., 2006, **Mentor and Mentee Perceptions of the Importance and Effectiveness of Mentor Support**, Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Florida, Florida.
- Irene, M., 2010, **Socialization Experiences Resulting from Engineering Teaching Assistantships at Purdue University**, Unpublished Doctoral Dissertation, Purdue University.
- Kowtha, N. R., 2008, **Engineering the Engineers: Socialization Tactics and New Engineer Adjustment in Organizations**, Academic Journal, Vol. 55, No. 1, pp. 67- 81.
- Kramer, M. W., 2010, **Organizational Socialization**, polity press, cambridge, Vol. 5, No. 7, pp. 186.
- Kreitner, A., and Kinicki, A., 2001, **Organizational Behavior**, Mcgraw Hill Higher Education, pp. 89-90.
- Lichty, M., 1999, **The Socialization Process of New College Faculty in Family and Consumer Sciences Teacher Education**, Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic, Virginia.
- Pattanayak, B., 2005, **Human Resource Management**, Asoke. K. Ghosh, India.
- Stalling, M., 1998, **Building a Professional Support Program for the Beginning Teacher**, Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Wiener, Y., 1982, **Commitment in Organizations: A Normative View**, Academy of Management Review, Vol. 7, No. 3, pp. 418-428.
- Young, K., 2007, **An Alternative Model of Special Education Teacher Education Socialization**, Teaching and Teacher Education, Vol. 24, pp. 901-914.

1. Marginal teacher