

شناسایی و اولویت بندی تاکتیک های جامعه پذیری نهادی در سازمان های دولتی

سیدمحمد رضا محدث خالصی^۱، مهران مختاری بایع کلایی^{۲*}، قربانعلی آقا احمدی^۳، داود کیا کجوری^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (عهده دار مکاتبات)
^۳استادیار، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
^۴دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
تاریخ دریافت: آذر ۱۴۰۱، اصلاحیه: اسفند ۱۴۰۱، پذیرش: اسفند ۱۴۰۱

چکیده

سازمان ها از طریق ساختاردهی منظم و مداوم رفتار کارکنان باعث همسو سازی و سازگاری نگرش ها، ارزش ها و رفتار های فردی با ارزش ها، هنجارها و رفتارهای مطلوب سازمانی می شوند. سازمان ها باید فرصت های مناسب جهت آشناسازی کارکنان با مأموریت، اهداف، وظایف شغلی و ارزش های مطلوب سازمان در راستای افزایش کارایی و اثربخشی و دست یابی به مزیت رقابتی فراهم نمایند. این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت بندی تاکتیک های جامعه پذیری نهادی با رویکرد تلفیقی کیفی- کمی صورت گرفته است. روش این پژوهش توصیفی با هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق ۱۰ نفر از خبرگان مدیران ارشد سازمان های دولتی زیرمجموعه وزارت نفت در حوزه مورد مطالعه می باشد که پرسشنامه های دلفی، مقایسات زوجی و دیمتل در میان آن ها پخش شد با استفاده از رویکرد تحلیل داده ها انجام گرفته است، همچنین یافته ها بر اساس نتایج به دست آمده اثبات شد. بر اساس نتایج تحقیق اثبات شد، معیار " جمعی " با وزن نهائی ۰,۲۰۵ در اولویت اول میان معیارها بوده، معیار متوالی بیشترین تأثیرگذاری و تعامل را دارا می باشد، معیار دایمی از بیشترین تأثیرپذیری برخوردار است و زیرمعیار " آموزش های شغلی مؤثر برای افراد تازه وارد " با وزن نهائی ۰,۰۵۰۷ در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد.

واژه های اصلی: جامعه پذیری، تاکتیک های جامعه پذیری نهادی، روش های تصمیم گیری چند معیاره

۱- مقدمه

داده، تا بتواند کارکنان تازه وارد را آموزش داده و ارزشها و فرهنگ سازمانی را به آنها القا نماید. وقتی افراد به سازمان ملحق می شوند، باید یاد بگیرند محیط های جدید را بفهمند و درک کنند، روشی که با آن این درک کردن رخ می دهد معروف به جامعه پذیری سازمانی است [۳۸]. از آنجاییکه عجز شدن و همراهی تازه واردین با معیارهای عملکرد سازمانی و اعضای گروه، بسیار مهم است، بنابراین جامعه پذیری سازمانی در کیفیت و سرعت بخشی این فرآیند، نقشی بسیار مهم و تعیین کننده ای را دارد. دلیل دیگر برای نشان دادن اهمیت جامعه پذیری سازمانی، نیاز تازه واردین به دانستن و درک نحوه عملکرد سازمانی، سیاستهای سازمانی، ارزشها، هنجارها و شبکه های منابع سازمان است. از دیگر دلایل اهمیت جامعه پذیری سازمانی می توان به تاثیر سریع، طولانی مدت و ماندگار عوامل سازمانی بر افراد، اشاره کرد. در چند ماه اول ورود، تازه واردین خود را با شرایط سازمانی وفق داده و تأثیرات آن

جامعه پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. دلیل اول اینکه جامعه پذیری سازمانی هم برای سازمان و هم برای افراد حائز اهمیت است، این است که: در صورت بی توجهی یا کم توجهی به این مهم، رفتارهای ناهنجار افراد سازمانی خصوصاً تازه واردین افزایش می یابد. در صورت تداوم این رفتارها موجی از نگرشها، تعارضات، رفتارهای منفی، کشمکشها و ترک کار و ... شکل می گیرد. دلیل دیگر با توجه به بالا بودن هزینه های گزینش و استخدام، توجه به جامعه پذیری سازمانی نقش چشمگیری در موفقیت این فرآیندهای سازمانی دارد. جامعه پذیری فراکنشی بعنوان تعیین کننده عامل حیاتی موفقیت سازمانی تبدیل شده است. سازمان ها باید بر شناخت و تصحیح رویه ها و سامانه هایی که ابتکار فرد را کاهش و تخفیف می دهند تمرکز کنند، در واقع جامعه پذیری فراکنشی می تواند نقش یا محیط افراد تازه کار را در جهت بهتر شدن و سازگاری با سازمان تغییر دهد [۲۳]. جامعه پذیری سازمانی، توان محیط های مدیریتی را ارتقا

*mokhtari@iauc.ac.ir

در ماه‌های آینده بر نگرش، رفتار و عملکرد آنها عمیق و ماندگار خواهد شد [۶۰].

همچنین بالا رفتن تناوب تغییرات سازمانی که این تغییرات متناوب، از سطح فردی تا سطح سازمانی را شامل می‌شود، از دیگر دلایل اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است. بی‌ثباتی ناشی از این تغییرات باعث می‌شود که افراد کارراهه شغلی که توسط سازمان برای آنها طرح ریزی شده است را رها کرده و پایبند به اهداف شخصی و کارراهه خود شوند. به بیان دیگر بعد از هر تغییری، مجدداً به جامعه‌پذیری سازمانی نیاز است. چگونه تعریف و درک شدن نقش‌ها بوسیله جامعه‌پذیری سازمانی برای تازه‌واردان، تاثیر بسیاری بر ویژگی‌های شخصیتی و تجربه زودهنگام تازه‌واردین دارد. همچنین سازمانها از طریق رویکرد جامعه‌پذیری به آموزش ارزشهای سازمانی و هنجارهای رفتاری به تازه‌واردین می‌پردازند، در نتیجه تازه‌واردان دستورالعمل‌های مورد انتظار سازمان و رفتار شغلی مناسب را فرا گرفته و خود را با ارزش‌ها و هنجارهای گروه وفق می‌دهند. در خصوص اهمیت و ضرورت انجام تحقیق بنا به دلایلی، جامعه‌پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، دلیل اول اینکه، اگر مورد کم توجهی یا بی‌توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه‌واردان بیشتر می‌شود، استمرار این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جایجایی و ترک کار می‌گردد، همچنین بالا بودن هزینه فرآیند استخدام و گزینش برای سازمان‌ها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرآیند؛ دلایلی دیگری بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است. برای سازمان‌ها، همراهی (عجین شدن) تازه‌واردان با اعضای گروه و معیارهای عملکرد سازمانی، بسیار مهم است. جامعه‌پذیری سازمانی در سرعت و کیفیت بخشی به این ویژگی، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و این دومین دلیل برای اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است. نیاز تازه‌واردان به دانستن نحوه عمل در سازمان، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های منابع و سیاست‌های سازمان سومین دلیل بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است. دلیل چهارم، تاثیر سریع عوامل سازمانی بر افراد و همچنین تاثیر ماندگار و درازمدت بر آنها است. تازه‌واردان در چند ماه اول، خود را با شرایط سازمان تطبیق می‌دهند و تاثیرات پذیرفته شده در این ماهها، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود [۶۰]. دلیل پنجم برای اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی، به افزایش تناوب تغییرات در سازمانها مربوط می‌شود؛ تغییرات متناوبی که از سطح فرد تا سطح سازمان را در بر می‌گیرد. بی‌ثباتی حاصل از این تغییرات موجب می‌شود افراد کار راهه شغلی طرح ریزی شده توسط سازمان را رها کنند و بجای آن به اهداف و کارراهه شخصی خود پایبند شوند. به سخن دیگر پس از هر تغییر، دوباره به جامعه‌پذیری سازمانی نیاز می‌شود. چگونگی تعریف نقش‌ها برای تازه‌واردین از طریق جامعه‌پذیری سازمانی بر تجربه زودهنگام و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تازه‌وارد تاثیر بسزایی دارد و سازمان‌ها برای

آموزش ارزش‌های سازمانی و هنجارهای رفتاری به افراد تازه‌وارد رویکرد جامعه‌پذیری را به کار می‌گیرند، که از طریق آن، افراد جدید با شیوه‌های عمل آشنا شده آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا گیرند، رفتارهای شغلی مناسب را بیاموزند و با هنجارها و ارزش‌های گروه خود را وفق دهند. این پژوهش به بررسی یک نتیجه رفتاری می‌پردازد که برای سازمان‌ها و افراد مهم است، اما با این حال به ندرت توسط محققان مدیریت منابع انسانی مورد تحقیق قرار گرفته است، هم‌زمان، همچنین کمبود مدارک در مورد اثرات زمینه‌به‌طور کلی بر جامعه‌پذیری فراکنشی وجود دارد.

۲- بیان مساله

امروزه میزان تقاضا برای استخدام مدیران در حال افزایش است، همچنین گردش مالی مدیران در بالاترین میزان خود قرار دارد. بنابراین ترکیب افزایش تقاضا و گردش مالی بالا، بار مالی قابل توجهی را در بخش‌ها از نظر استخدام، آماده‌سازی و ارائه حمایت از مدیران ایجاد کرده است [۵۶]. بدون شک داشتن یک مدیر قوی و متعهد در جهت بهبود سازمان ضروری است [۵۷]. در حقیقت برخی از محققان ادعا می‌کنند که مدیریت در سازمان به عنوان یک عامل تاثیرگذار در یادگیری می‌باشد، بسیاری از مدیران پشتیبانی لازم برای رسیدگی به پیچیدگی نقش را ندارند، همانطور که مدیران در این چالش دخیل هستند تا تغییرات بزرگی در فرهنگ و هنجارهای سازمانی بوجود آورند، باید توجه منظم خود را برای مشاهده تغییر از طریق آن حفظ کنند [۵۸]. مدیران قلب سازمان می‌باشند و مدیریت آنها دارای قابلیت تاثیرگذار بر موفقیت سازمان است، مخصوصاً اگر آنها به اندازه کافی نقش موثری داشته باشند تا بتوانند خود را به عنوان یک حضور پایدار معرفی کنند. جامعه‌پذیری فراکنشی بعنوان تعیین‌کننده حیاتی موفقیت سازمانی تبدیل شده است. سازمان‌ها باید بر شناخت و تصحیح رویه‌ها و سامانه‌هایی که ابتکار فرد را کاهش و تخفیف می‌دهند تمرکز کنند [۵۹]. در واقع جامعه‌پذیری فراکنشی می‌تواند نقش یا محیط افراد تازه‌کار را در جهت بهتر شدن و سازگاری با سازمان تغییر دهد [۶۰]. در پژوهش حاضر جامعه‌پذیری فراکنشی شامل پنج بعد؛ جستجوی اطلاعات^۱، جستجو بازخورد^۲، نظارت^۳، تحقیق^۴ و آزمایش^۵ می‌باشد [۶۱]. بنابراین جامعه‌پذیری سازمانی به محیط‌های مدیریتی کمک می‌کند تا کارکنان جدید را آموزش دهد و فرهنگ و ارزش‌های سازمانی را القا کند. وقتی افراد به سازمان ملحق می‌شوند، باید یاد بگیرند محیط‌های جدید را بفهمند و درک کنند، روشی که با آن این درک کردن رخ می‌دهد معروف به جامعه‌پذیری سازمانی است [۶۲]. از نظر

¹ Information Seeking

² Feedback Seeking

³ Monitoring

⁴ Inquiry

⁵ Experimentation

کارمند منتج به نتایج فردی مطلوبی همچون سطح بالاتری از: نوآوری، اثربخشی رهبری [۵۹]، عملکرد وظایف و موفقیت شغلی بیشتر می شود، که همه به نوبه خود به عملکرد و توسعه مثبت سازمانی کمک می نمایند. اهمیت رفتارهای کارمند برای سازمان های کاری معاصر، پژوهش های قابل توجهی را به بررسی سوابق آن تشویق نموده است. با این حال، بیشتر تحقیقات بر روی نقش ویژگی جهت مند فردی و خصیصه های آنی محیط کار تمرکز نموده اند [۶۵]، در حالی که نقش گسترده تر اثرات پیش زمینه ای عمدتاً ناشناخته باقی مانده است. می دانیم که فرصت های موقعیتی و محدودیت در سطح سازمانی، دارای نقش حیاتی در اثر گذاری بر روی رفتارهای اصلی کارکنان همانند رفتار هم سازمانی، غیبت، گردش مالی، و عملکرد هستند [۶۶]. بنابراین، بررسی اثرات عوامل در سطح سازمانی در همین راستا باید بتواند درک جامع تری از مکانیسم های منجر به خلاقیت افراد در محیط سازمانی ارائه دهد و از این رو در بسته شدن شکاف بین تحقیقات خرد و کلان در فعالیت کارمند کمک لازم را نماید. از مدت های مدید سیستم های منابع انسانی و جو سازمانی بین با نفوذ ترین ابعاد زمینه سازمانی موثر در نگرش و رفتار کارکنان بوده اند [۶۷]. با این حال، تا به امروز برای توضیح جامعه پذیری فراکنشی کارکنان در سازمان مورد استفاده قرار نگرفته اند. علاوه بر این، مطابق نکات اشاره شده توسط جانز، ویژگی های زمینه ای غالباً "به صورت تکی و جدا از یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفته اند".

ادبیات جامعه پذیری فراکنشی کارمند کمتر به بررسی چگونگی عمل جو فعل و انفعالی و شیوه های مدیریت مردمی در تسهیل یا محدود سازی خلاقیت فردی پرداخته است، تلاش برای تحقیقات بیشتر در این زمینه صورت گرفته است [۶۳]. احتمالاً فقدان تحقیقات در این زمینه می تواند به این واقعیت اشاره نماید که افراد فعال باید به صورت خودکار برای تغییر زمینه (گسترده تر) در تلاش باشند و نه این که مطابق با آن عمل نمایند، این تحقیق به بررسی یک نتیجه رفتاری می پردازد که برای سازمان ها و افراد مهم است، اما با این حال به ندرت توسط محققان مدیریت منابع انسانی مورد تحقیق قرار گرفته است. هم زمان، همچنین کمبود مدارک در مورد اثرات زمینه به طور کلی بر جامعه پذیری فراکنشی وجود دارد.

واضح است که نیاز واقع گرایانه برای درک اینکه چگونه مدیران جامعه پذیری سازمانی را در جایگاه خود تجربه کردند، وجود دارد. درک عمیق این تجربیات و همچنین اینکه چگونه مدیران نسبت به آنها حساس هستند، یک ضرورت آشکار است؛ زیرا محققان سعی در پیدا کردن راه هایی برای کمک به مدیران برای موفق تر بودن در نقششان و همچنین ارائه خدمات طولانی نسبت به حال حاضر دارند. مطالعه حاضر تلاش می کند تا برخی از شکاف های توصیف شده در ادبیات را با بررسی نقش مدیران، براساس چارچوب پیشنهادی که نیازمند تئوری کاهش عدم قطعیت، نیاز به تعلق، تئوری هویت اجتماعی، تئوری تبادل

تائورمینا جامعه پذیری سازمانی به فرایندی گفته می شود که با آن فرد به عنوان یک عضو ویژه سازمانی به نگرش ها، رفتار و دانش آن نیاز دارد. رهبران در مورد چگونگی موفقیت سازمان های آنان در تطبیق با محیط کسب و کار به سرعت در حال تغییر بکار گرفته می شود، به یکی از مفاهیم عملکرد فعالیت مربوط می باشد: جامعه پذیری فراکنشی در سطح فردی، به معنای در دست گرفتن ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی با به چالش کشیدن وضع موجود به جای تطبیق منفعلانه با شرایط حاضر است [۶۳]. یک سازمان به میزان کافی نیاز به رفتارهای فعال کارمندان جهت توانایی ساخت آینده خود دارد؛ چه از طریق نوآوری در محصولات یا خدمات، و چه از طریق تبدیل مدل تجاری خود و یا تغییرات سازمانی. تحقیقات نشان داده که خلاقیت کارمند منتج به نتایج فردی مطلوبی همچون سطح بالاتری از: نوآوری، اثربخشی رهبری، عملکرد وظایف و موفقیت شغلی بیشتر می شود [۶۴]. که همه به نوبه خود به عملکرد و توسعه مثبت سازمانی کمک می نمایند. اهمیت رفتارهای کارمند برای سازمان های کاری معاصر، پژوهش های قابل توجهی را به بررسی سوابق آن تشویق نموده است. با این حال، بیشتر تحقیقات بر روی نقش ویژگی جهت مند فردی و خصیصه های آنی محیط کار تمرکز نموده اند [۶۵]، در حالی که نقش گسترده تر اثرات پیش زمینه ای عمدتاً ناشناخته باقی مانده است. می دانیم که فرصت های موقعیتی و محدودیت در سطح سازمانی، دارای نقش حیاتی در اثر گذاری بر روی رفتارهای اصلی کارکنان همانند رفتار هم سازمانی، غیبت، گردش مالی، و عملکرد هستند [۶۶].

بنابراین، بررسی اثرات عوامل در سطح سازمانی در همین راستا باید بتواند درک جامع تری از مکانیسم های منجر به خلاقیت افراد در محیط سازمانی ارائه دهد و از این رو در بسته شدن شکاف بین تحقیقات خرد و کلان در فعالیت کارمند کمک لازم را نماید. از مدت های مدید سیستم های منابع انسانی و جو سازمانی بین با نفوذ ترین ابعاد زمینه سازمانی موثر در نگرش و رفتار کارکنان بوده اند [۶۷]. با این حال، تا به امروز برای توضیح جامعه پذیری فراکنشی کارکنان در سازمان مورد استفاده قرار نگرفته اند. علاوه بر این، مطابق نکات اشاره شده توسط جانز، ویژگی های زمینه ای غالباً "به صورت تکی و جدا از یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفته اند".

این گفته که معمولاً توسط رهبران در مورد چگونگی موفقیت سازمان های آنان در تطبیق با محیط کسب و کار به سرعت در حال تغییر بکار گرفته می شود، به یکی از مفاهیم عملکرد فعالیت مربوط می باشد: جامعه پذیری فراکنشی در سطح فردی، به معنای در دست گرفتن ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی با به چالش کشیدن وضع موجود به جای تطبیق منفعلانه با شرایط حاضر است [۶۳]. یک سازمان به میزان کافی نیاز به رفتارهای فعال کارمندان جهت توانایی ساخت آینده خود دارد؛ چه از طریق نوآوری در محصولات یا خدمات، و چه از طریق تبدیل مدل تجاری خود و یا تغییرات سازمانی. تحقیقات نشان داده که خلاقیت

جامعه‌پذیری سازمانی "فرآیندی است که با آن یک فرد دانش و مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز برای تقبل یک نقش سازمانی را به دست می‌آورد. محققان افزایشی را در تمایل به درک این فرایند نشان می‌دهند چرا که جامعه‌پذیری مؤثر افراد تازه وارد دو مفهوم عملی مهمی را در بردارد (حفظ و به حداکثر رساندن بازگشت سرمایه ایجاد شده در استخدام و آموزش کارمندان جدید) و به‌کارگیری مزیت رقابتی بالقوه سرمایه انسانی.

اولاً، جامعه‌پذیری بی‌اثر علت اصلی جابجایی غیرارادی و ارادی پیش از موعد کارمندان است. در نتیجه، این کار را مختل کرده و بهره‌وری را کاهش می‌دهد، و منجر به افزایش در هزینه‌ها و هدر رفتن سرمایه‌گذاری در استخدام و آموزش تازه‌واردها می‌شود. دوماً، تازه‌واردانی که به طور مؤثری اجتماعی شده اند ممکن است بهتر آموزش ببینند، ماهرتر و وفادارتر باشند، منبعی از مزیت رقابتی در بازار را فراهم سازند. این مزیت با توجه به تغییرات اقتصادی و جمعیتی اخیر و جابجایی نیروی کار امروزی، با کاهش متعاقب در وفاداری سازمانی می‌تواند اهمیت داشته باشد [۲۸]. بر طبق نتایج نظریه ویژگی‌های عاملی در سطح روانشناسی فردی، تناسب شخصیتی کارکنان با شغل و شرایط کاری، عامل مهمی در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. تئوری انطباق نوآوری کرتون نشان می‌دهد که تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت جهت حل مشکلات و طول عمر مناسب اشتغال فرد در سازمان نقش بسزایی دارد.

روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی: جونز در سال ۱۹۸۶، روش‌های ششگانه وان منن و شاپین را در یک طیف قرار داده و به دو دسته زیر تقسیم کرده است:

- روش‌های نهادی^۷: این روش‌ها عبارتند از: روش‌های تأیید، رسمی، روش‌های جمعی، پیوسته، متوالی و روش‌های ثابت هستند. با شروع کار تازه‌واردین در سازمان، اطلاعاتی که موجب می‌شود استرس و عدم اطمینان تازه‌واردین کاهش یابد، به آنها داده می‌شود.

- روش‌های فردی^۸: این روش‌ها عبارتند از: روش‌های تصادفی، گسسته، تخریب، غیررسمی، متغیر که باعث ترغیب تازه‌واردین به پرسش درباره موقعیت فعلی و نیز توسعه و پیشرفت روش‌های انجام نقش خود می‌شوند.

دوباره اجتماعی شدن در سازمان: به اعتقاد چائو^۹ کارمندان سازمانها پس از هر بار تغییر شغل خود و یا تجدید ساختار در سازمان، نیاز به جامعه‌پذیری مجدد پیدا می‌کنند. برنامه‌های مکانیسم‌های آموزشی پنهان و یا آشکار به بیان دیگر تغییر رسمی حتماً باید با تغییرات در سازمانها نظیر ادغام، افزایش و یا کاهش کارکنان و نیز تجدید ساختار سازمانی همراه شود. چگونگی آموزش تغییرات شغلی و یا تغییرات

اجتماعی، مورد بررسی قرار دهد و از آنجائیکه در فرایند جامعه‌پذیری در سازمان، افراد بدنبال شناسایی و یادگیری، ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها در سازمان هستند و نیز اصول جامعه‌پذیری فراکنشی و همچنین نحوه استفاده از آنها برای تنظیم مسئولیت‌های مهم نقشی را ایفا می‌کند، نباید فراموش کرد که عدم تأمین انتظارات تازه واردان درباره شغلشان مشکل ساز می‌شود و منطقی نیست که انتظار داشته باشیم کارکنان، همه استانداردها و هنجارهای سازمان را قبول داشته باشند زیرا در صورت پذیرش تمام و کمال سازمان از سوی افراد ممکن است سازمان به یک سازمان راكد و غیرکارا تبدیل شود، بنابراین یافته‌های این تحقیق می‌تواند پیشنهادها و راهکارهای کاربردی برای یاری رسانی کارکنان سازمان که به دنبال راه‌هایی برای حمایت از مدیران با توجه به شرایط موجود و پذیرش و ایفای نقش درون سازمانی، راهگشا باشد.

نهایتاً با توجه به مباحث مطرح شده و کنجکاوی‌های ذهنی سوال اصلی تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود: شناسایی و اولویت بندی تاکتیک های جامعه‌پذیری نهادی در سازمان های دولتی با رویکرد تلفیقی کیفی- کمی چگونه است؟

۳- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیران قلب سازمان‌ها می‌باشند و مدیریت آنها دارای قابلیت تاثیرگذار بر موفقیت سازمان است، مخصوصاً اگر آنها به اندازه کافی نقش مؤثری داشته باشند تا بتوانند خود را به عنوان یک حضور پایدار معرفی کنند [۶۷]. جامعه‌پذیری فرآیندی است که طی آن افراد شیوه‌های رفتاری، باورها، ارزش‌ها، الگوها و معیارهای فرهنگ جامعه خود را یاد می‌گیرد و آنها را جزء شخصیت خود می‌کنند. جامعه‌پذیری فرآیندی است که از طریق آن باورها و ارزش‌های فرهنگی و یا به وجدان جمعی در فرد و از «دورکیم» قول طریق فرآیند ساختی تقسیم کار، درونی شده و سبب می‌شود تا فرد همسان و هم‌نوا با نظام اجتماعی کنش نموده و راه‌های مناسب را برگزیند. جامعه‌پذیری سازمانی شامل توجیه و معارفه مقدمات کارکنان و آشنایی با فرهنگ سازمانی^۹ می‌باشد. جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که در آن نگرش‌ها و رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط تازه‌واردان پذیرش و توسعه می‌یابند تا به عنوان عضو تکامل یافته سازمان مورد پذیرش قرار بگیرند. جامعه‌پذیری کارکنان با به دست آوردن دانش در مورد چگونگی تنظیم شغل، نقش‌ها، گروه‌های کاری و فرهنگ سازمانی به عنوان عضو خودی در سازمان تعریف می‌شود.

^۶ Primary Justification & Primary

^۷ Institutional Socialization

^۸ Individual Socialization

^۹ Chao

- در تطبیق نقش تازه‌واردین در کار تاثیرگذار است.
 - قادر به اثر گذاری بر رفاه و سلامت تازه‌واردین است.
 اجتماعی شدن سازمانی به عنوان یک فرآیند یادگیری و سازگاری
 تعریف می‌شود. فردی که یک نقش سازمانی را در نظر می‌گیرد که
 متناسب با فرد و سازمان باشد، این یک فرآیند پویا است و زمانی رخ
 می‌دهد که یک شخص جدید یا تازه‌وارد در سازمان تغییر کند.

در همین راستا ایروان جم، امین اله؛ امیرحسینی، سیداحسان؛ معنوی،
 سمانه (۱۴۰۱)، به تحقیقی تحت عنوان اثر سرسختی ذهنی و جامعه
 پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کهگیلویه و
 بویراحمد پرداختند. هدف این پژوهش اثر سرسختی ذهنی و جامعه
 پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کهگیلویه و
 بویراحمد بود. این پژوهش که توصیفی- پیمایشی با ماهیت کاربردی و از
 لحاظ زمانی مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۰۰ نفر
 از معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد
 بود که تعداد ۲۱۷ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری
 انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه استاندارد می باشد
 که مورد استفاده قرار گرفت. برای اندازه گیری روایی پرسشنامه ها از
 روش محتوایی و برای تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه
 استفاده شد، همچنین از SPSS و PLS برآورد گردید و برای تجزیه و
 تحلیل داده ها استفاده گردید که مقدار آن برابر ۸۳ برای تجزیه و
 تحلیل داده‌های استنباطی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که
 جامعه پذیری t آزمون ضریب مسیر و آماره سازمانی، سرسختی ذهنی،
 آموزش، ادراک، دور نمای آینده، حمایت همکاران، چالش، تعهد، کنترل
 و اعتماد بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کهگیلویه و
 بویراحمد تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد [۱].

- صادقی، افسانه؛ جوکار، خدیجه (۱۴۰۱)، به تحقیقی تحت عنوان
 مطالعه رابطه بین رهبری تحول آفرین و جامعه پذیری سازمانی در نقش
 تربیتی دانش آموزان ابتدایی در آموزش و پرورش شهرستان ساوه
 پرداختند. این پژوهش با هدف مطالعه رابطه بین رهبری تحول آفرین و
 جامعه پذیری سازمانی در نقش تربیتی دانش آموزان ابتدایی در آموزش
 و پرورش شهرستان ساوه انجام شده است. جامعه آماری ۱۳۰ نفر از
 معلمان و مدیران شهرستان ساوه بود که حجم جامعه آماری وبا توجه به
 جدول مورگان حجم نمونه ۹۷ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده است.
 پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی، این پرسشنامه یک پرسشنامه
 استاندارد می باشد که توسط تائورمینا (۱۹۹۴) طراحی و توسط
 بیگلرادی و همکارانش (۲۰۰۵) معرفی شده است. این پرسشنامه توسط
 نادی و همکاران (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده و ضریب پایایی آن
 برابر ۰/۹۰ بدست آمده است. و از پرسشنامه رهبری تحولی باس
 استفاده شد. همچنین به ذکر تجزیه و تحلیل استنباطی داده های
 تحقیق، به منظور بررسی فرضیات پژوهش پرداخته می شود. تجزیه و
 تحلیل فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و
 همبستگی اسپیرمن انجام می پذیرد. در ادامه به ارائه مباحث تکمیلی با

سازمانی کارکنان جهت کار وضعیت‌های جدید حائز اهمیت است. دوباره
 اجتماعی عبارت است از اعلام برنامه‌ها و روش‌های تغییر، گزینش،
 آموزش، توسعه معیارها، شاخص‌های جدید، ارزیابی عملکرد و نتایج
 بدست آمده، همچنین فعالیت‌ها و روش‌های آن همانند اجتماعی شدن
 است.

یکی از رهیافت‌هایی که برای درک و مطالعه جامعه‌پذیری سازمان
 بکار می‌رود الگوی تاکتیک ششگانه وان مانن و شاین^{۱۰}، است.
 «آموخته‌ها و درک یک فرد از نقش‌های خود در سازمان بستگی به اینکه
 چگونه آنها را یاد گرفته است، دارد». به بیان دیگر اینکه با کدامیک از
 تاکتیک‌های ششگانه جامعه‌پذیری صورت گرفته است، بستگی دارد. این
 تاکتیک‌های ششگانه مورد نظر وان مانن و شاین عبارت است از:

- تاکتیک فردی در برابر تاکتیک جمعی: جامعه‌پذیری تازه‌واردین
 می‌تواند هم بصورت گروهی و بصورت فردی شکل گیرد. هرچند ممکن
 است در سازمانها هر دو با هم یا به تنهایی بکار گرفته شود.

- تاکتیک رسمی در برابر تاکتیک غیررسمی: به جامعه‌پذیر شدن
 تازه‌واردین در فرآیندهای رسمی سازمان، تاکتیک رسمی و به
 جامعه‌پذیری بوسیله همکاران با سابقه و با نفوذ تاکتیک غیررسمی گفته
 می‌شود.

- تاکتیک پیوسته (پشت سرهمی) در برابر تاکتیک تصادفی: اگر از
 پیش مراحل و مسیرهای جامعه‌پذیری برای تازه‌واردین بصورت شفاف و
 واضح تبیین شده باشد تاکتیک پیوسته و در غیر اینصورت تاکتیک
 تصادفی می‌گویند.

- تاکتیک متغیر در برابر تاکتیک با ثبات (جا افتاده): به این معنی
 است که برای جامعه‌پذیری تازه‌واردین زمانی از قبل طرح‌ریزی استفاده
 شده است یا خیر؟

- تاکتیک گسسته در مقابل تاکتیک سریال: به این معنی است که
 آیا ویژگی‌های شغل پیشین افراد تازه‌وارد جهت انجام نقش جدید کمک
 کننده است یا خیر؟

- حمایت در برابر عدم حمایت: اینکه آیا حمایتی توسط همکاران^{۱۱}
 با سابقه و یا با نفوذ (کسانی که موقعیت و نقش مهمتری در سازمان
 دارند) صورت می‌گیرد و یا خیر؟

کارکردهای جامعه‌پذیری سازمانی: جامعه‌پذیری سازمانی قادر به
 افزایش یا کاهش قابلیت و شایستگی‌های ابتکارانه و پاسخ‌های متوالی
 کارکنان تازه‌وارد در سازمان‌ها است.

- با ارائه یا عدم ارائه اطلاعات، می‌تواند بر رفتار تازه‌واردین به
 سازمان‌ها تاثیرگذار باشد.

- قادر به تسهیل سیستم‌های حمایت کننده سازمانی (نقش اصلی
 در تطبیق فرد تازه‌وارد با سازمان) است.

- قادر به تحت تاثیر قرار دادن سبک‌ها و رفتار یگانگی است.

¹⁰ Van Maanen & Schein

¹¹ Insiders

نتایج اولیه و ثانویه است. دستیابی به مدلی جامع در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی از طریق روش فراترکیب از نوآوریهای این پژوهش است [۴].

- علی زمانی، لیلی؛ رستم نیا، یحیی (۱۴۰۱)، به تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش متغیر تعدیل گر تناسب شخص- محیط (مورد مطالعه: بیمارستان شهید مصطفی خمینی شهر ایلام)، پرداختند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش متغیر تعدیل گر تناسب شخص- محیط در بیمارستان شهید مصطفی خمینی شهر ایلام می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. این پژوهش در میان تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس می باشد. با توجه موضوع این پژوهش، جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان شاغل در بیمارستان شهید مصطفی خمینی شهر ایلام بوده که تعداد آن ها حدود ۱۶۴ نفر می باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده و حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۵۳ نفر برآورد شد. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه‌ها، مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت می باشد. روایی ابزار این پژوهش توسط اساتید از جمله استاد راهنما و چند نفر از افراد مطلع مورد تایید و همچنین با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و اینکه در تحقیقات بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است، مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری در بستر نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد. نتایج مربوط به تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین ابعاد و متغیر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین ابعاد و متغیر جامعه‌پذیری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ولی نمی توان تایید نمود که متغیر تناسب شخص - محیط، میان جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش تعدیلی داشته باشد [۵].

- ساعد، شاد؛ محمدی، احمد؛ باداور نهندي، یونس؛ زینالی، مهدی (۱۴۰۰)، به تحقیقی تحت عنوان نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی، پرداختند. حرفه حسابرسی، برای توسعه اخلاق حسابرسان، نیازمند اصلاح انحرافها و ارتقای پیش‌نیازهای اخلاقی و رفتاری است تا بتواند اعتماد و اطمینان جامعه را کسب نموده، با درک حساسیت و نگرانی‌های ذی‌نفعان، آن‌ها را مطمئن سازند. جامعه حسابرسی برای تحقق این ایده، باید با حساسیت بیشتری در محیط کار، هرگونه انحرافها و رفتارهای نامعقول را کاهش دهد و به حداقل برساند. هدف این پژوهش بررسی نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی است. داده‌های پژوهش در جامعه آماری حسابرسان عضو جامعه حسابداری

توجه به یافته‌های جانبی تحقیق پرداخته می شود که به منظور استخراج آن، از آزمونهای رگرسیون گام به گام، آزمون فریدمن استفاده شده است. و نهایت به این نتیجه رسید مطالعه بین رهبری تحول آفرین و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد [۲].

- آئینه، سکینه؛ قهرمانی، مزگان (۱۴۰۱)، به تحقیقی تحت عنوان بررسی جامعه‌پذیری سازمانی در آموزش و پرورش استان فارس بخش فیروزآباد، پرداختند. این پژوهش با هدف بررسی سطح اجتماعی شدن سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان و ارتباط بین دو متغیر ذکر شده طراحی شده است. این پژوهش به صورت تحقیق همبستگی طراحی شده است. جامعه هدف پژوهش شامل ۵۷ معلم شاغل در مدارس دولتی و خصوصی استان فارس است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۵۷ معلم شرکت کننده در نمونه قرار گرفتند. این مطالعه نشان داده است که شرکت کنندگان در عامل زبان جامعه‌پذیری سازمانی نسبتاً اجتماعی تر هستند که به دنبال آن سطوح اجتماعی شدن در عوامل زیر است: مهارت عملکرد، افراد، تاریخچه، اهداف و ارزش های سازمانی و سیاست. سطوح جامعه‌پذیری معلمان نشان دهنده تفاوت معنادار در عوامل تاریخ و زبان بر اساس جنسیت است. در همه عوامل، معلمان مدارس خصوصی شرکت کننده اجتماعی تر از معلمان مدارس دولتی هستند. سطوح عملکرد سازمانی آنها با توجه به جنسیت و نوع مدرسه به طور قابل توجهی متفاوت است. عملکرد معلمان در مدارس خصوصی نسبتاً بالاتر از معلمان مدارس دولتی است. بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنادار و متوسط وجود دارد [۳].

- غفوری، پریا؛ فیاضی، مرجان؛ یزدانی، حمید رضا؛ سید نقوی، میرعلی (۱۴۰۱)، به تحقیقی تحت عنوان طراحی مدل معماری جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس تعریف معماری در کارت امتیازی منابع انسانی: یک مطالعه فراترکیب پرداختند. هدف از این پژوهش بررسی و مرور پیشینه تحقیق شامل تعاریف، مدلها، و چارچوبهای موجود در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی به منظور ارائه مدلی جامع و نظام مند بود. بر این اساس پژوهش حاضر با استفاده از روش فراترکیب انجام شد و برای تحلیل داده‌ها روش تحلیل محتوای کیفی و کمی به کار رفت. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات در پژوهش حاضر روش کتابخانه‌ای و مبتنی بر بررسی اسناد و مدارک گذشته بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش همه مقاله‌ها و پایان نامه‌های منتشرشده و مرتبط با موضوع پژوهش بود که پس از طراحی سوالات و جست و جو در پایگاههای داده و سپس تحلیل CASP در نهایت ۱۰۷ پژوهش از میان مقالات انتشار یافته در بازه زمانی ۱۹۷۶ تا ۲۰۲۰ وارد مرحله تحلیل شدند. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش، شایستگی‌های بنیادی و وظیفه‌ای، دو مفهوم اصلی تشکیل دهنده مقوله شایستگی‌های عوامل جامعه‌پذیرکننده هستند. همچنین مراحل جامعه‌پذیری سازمانی به صورت آماده سازی، استقبال و خوشآمدگویی، اطلاع رسانی و آشناسازی، هدایت و راهنمایی، و ایجاد ارتباط بلندمدت بود. توازن و پیوستگی مفاهیم تشکیل دهنده مقوله سیستمهای جامعه‌پذیری هستند و نتایج جامعه‌پذیری سازمانی شامل

- پو چین چانگ، گوانگیا ما و بینگ بین لین^{۱۲} (۲۰۲۲). به تحقیقی تحت عنوان رهبری فراگیر و جامعه پذیری فراکنشی کارمند: یک مدل میانجیگری تعدیل شده بین سطحی پرداختند که از لحاظ نظری، با تکیه بر نظریه COR و نظریه اکتشافی انصاف، این تحقیق یک مدل میانجیگری تعدیل شده در سطح متقابل را توسعه می دهد تا توضیح دهد که کارکنان چگونه فراگیر بودن رهبران را برای ایجاد رفتار فعالانه درک می کنند. همه فرضیه های ما تایید می شود. به طور خاص، نتایج نشان می دهد که ویژگی ها (یعنی باز بودن، در دسترس بودن، در دسترس بودن، پشتیبانی و تحمل خطا) IL به طور قابل توجهی اشتیاق کارکنان را برای رفتار کاری پیشگیرانه بهبود می بخشد. علاوه بر این، اعتماد کارکنان نقش میانجی را در رابطه ایفا می کند. در همین حال، جو عدالت رویه ای رابطه بین IL و رفتار فعالانه و رابطه بین IL و اعتماد کارکنان را تعدیل می کند. عملاً، IL نه تنها حمایت عاطفی را برای افزایش اعتماد کارکنان فراهم می کند، بلکه زیردستان را با شخصیت غیرفعال الهام می بخشد تا ابتکار عمل کنند. ساختارهای سازمانی تیم محور باید اقدامات عدالت رویه ای را برای ایجاد یک محیط کاری قابل اعتماد و منصفانه که به طور مؤثرتری اثربخشی IL را بر رفتارهای کاری مثبت کارکنان افزایش دهد، ترویج کنند [۱۹].

- زیلانگ کویل، یوین لی^{۱۳} (۲۰۲۱). در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین جامعه پذیری فراکنشی و تعارض کار و خانواده: یک مدل میانجیگری تعدیل شده پرداختند، این مطالعه با هدف بررسی مکانیسم های ارتباطی و فرآیندهای مشروط زیربنای رابطه بین رفتار فعالانه و تعارض کار و خانواده انجام شد. با در نظر گرفتن تئوری حفاظت از منابع، ما استدلال می کنیم که اضطراب محل کار رابطه بین رفتار فعال و تعارض کار و خانواده را واسطه می کند. علاوه بر این، ما پیشنهاد می کنیم که دیدگاه های سرپرست فوری و هوش هیجانی کارکنان این اثر غیرمستقیم پیشنهادی را تعدیل کنند. داده های تاخیری دو موجی و چند منبعی از ۴۵۰ کارمند هفت شرکت داخلی چینی برای بررسی مدل میانجیگری تعدیل شده فرضی جمع آوری شد. یافته های ما از این فرضیه حمایت می کند که رفتار فعالانه به طور مثبت با تعارض کار و خانواده مرتبط است و اضطراب محل کار تا حدی واسطه این رابطه است. در نظر گرفتن دیدگاه سرپرست فوری، ارتباط مثبت رفتار فعالانه با اضطراب محل کار و رابطه غیرمستقیم بین رفتار فعالانه و تعارض کار و خانواده را از طریق اضطراب محل کار تعدیل می کند. هوش هیجانی ارتباط مثبت رفتار فعالانه با اضطراب محل کار و رابطه غیرمستقیم بین رفتار فعالانه و تعارض کار و خانواده را از طریق اضطراب محل کار تعدیل می کند. نتایج درک نظری ما را از پیامدهای کنش پذیری با نشان دادن ارتباط مثبت بین رفتار فعالانه و تعارض کار و خانواده عمیق تر می کند. مطالعه حاضر همچنین با شناسایی اضطراب محل کار به عنوان یک مکانیسم میانجی که رابطه بین فعال بودن و تعارض کار-خانواده را

رسمی ایران با ۳۶۷ پرسش نامه براساس روش در دسترس تکمیل گردید و تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج نشان می دهد که روانشناختی محیط کار و جامعه پذیری سازمانی تأثیر بسزایی در بهبود اخلاق حسابرسان با کاهش رفتارهای انحرافی داشته و با تقویت این معیارها می توان رفتارهای انحرافی را کنترل و انگیزه شخصی و جو اخلاقی را در محیط کار حسابرسان بهبود بخشید [۶].

- جباری مراغوش، غلامرضا؛ ملکی اوارسین، صادق؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر (۱۴۰۰). به تحقیقی تحت عنوان مدل تأثیر جامعه پذیری سازمانی در پاسخگویی و رفتار اخلاقی با میانجیگری هویت سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی)، پرداختند. اعضای هیئت علمی نقش اساسی در دانشگاه و جامعه دارند که نمی توان به آن بی توجه بود. بدین منظور پژوهش حاضر با هدف سنجش روابط علی بین جامعه پذیری سازمانی با پاسخگویی و رفتار اخلاقی، با نقش میانجی هویت سازمانی، میان اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی-همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد (جامعه پذیری سازمانی تائورمینا، هویت سازمانی آشفورث و مائل، رفتار اخلاقی سوانسون و هیل، پاسخگویی هاچوارتر) استفاده شد. روایی محتوایی و روایی سازه ای پرسشنامه ها تأیید شد و پایایی نهایی با آلفای کرونباخ مناسب بود. نتایج به دست آمده نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین جامعه پذیری سازمانی با پاسخگویی و رفتار اخلاقی با نقش میانجی هویت سازمانی بود. در نتیجه، جامعه پذیری سازمانی هم به طور مستقیم هم به طور غیرمستقیم با میانجیگری هویت سازمانی می تواند پاسخگویی و رفتار اخلاقی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار دهد [۷].

- اسدزاده، احمد؛ رحیم لو، مهدی؛ احمدزاده، سهراب (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی، پرداختند. پژوهش با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی انجام شده است. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن (۲۰۰۳)، پرسشنامه وجدان کاری بر پایه مدل بریک و مانت (۱۹۹۱) و پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که رابطه بین معنویت در محیط کار با وجدان کاری و جامعه پذیری سازمانی مثبت و معنی دار است. رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و وجدان کاری مثبت و معنی دار است. همچنین رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه پذیری سازمانی مثبت و معنی دار است [۸].

¹² information Seeking

¹³ Zilong Cui1, Yuyin Li

که تا حدی بر دل‌بستگی آنها به سازمان آموزشی تأثیر می‌گذارند [۲۲].

- سو، فانگ‌زهانگ، جین^{۱۶} (۲۰۲۰)، به تحقیقی تحت عنوان شخصیت فعال و رفتار نوآورانه: یک مدل میانجیگری تعدیل شده پرداختند، یک بررسی دو نقطه زمانی برای بررسی مکانیسم میانجی و شرایط مرزی که از طریق آن شخصیت فعال بر رفتار نوآورانه دانشجویان فارغ التحصیل تأثیر می‌گذارد، استفاده شد. نتایج نشان داد که شخصیت فعال به طور مثبت بر رفتار نوآورانه دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. بازخورد جویی تأثیر شخصیت فعال بر رفتار نوآورانه را واسطه کرد و خودکارآمدی تحصیلی رابطه بین شخصیت فعال و رفتار نوآورانه را از طریق بازخورد جویی تعدیل کرد. به عبارت دیگر، زمانی که خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی بالا باشد، برای افرادی که شخصیتی فعال دارند، از طریق بازخورد جویی، تأثیر مثبت قوی تری بر رفتار نوآورانه آنها وجود دارد. زمانی که خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان فارغ التحصیل پایین است، یک شخصیت فعال تأثیر مثبت ضعیف تری بر رفتار نوآورانه آنها از طریق بازخورد جویی دارد. بنابراین، در این مطالعه، یک مکانیسم میانجی جدید و شرایط مرزی ایجاد کرده ایم که از طریق آن شخصیت فعال بر رفتار نوآورانه تأثیر می‌گذارد و نظریه نوآوری موجود را گسترش می‌دهد. در نهایت، ما توصیه‌های مدیریتی را برای راه‌هایی برای تقویت و افزایش رفتار نوآورانه دانشجویان تحصیلات تکمیلی پیشنهاد کردیم [۲۳].

- وودرو، سی؛ گست، دی. ای.^{۱۷} (۲۰۲۰)، به تحقیقی تحت عنوان مسیرهای جامعه‌پذیری سازمانی: یک مطالعه کیفی طولی بر اساس قرارداد روانشناختی پرداختند. در این مطالعه، ما مسیرهای مختلف در طول جامعه‌پذیری سازمانی را از دریچه قرارداد روان‌شناختی با استفاده از روش‌های کیفی طولی عمیق بررسی می‌کنیم. تجزیه و تحلیل ۱۱۲ مصاحبه حادثه مهم با ۲۷ تازه وارد در سال اول کارشان، پنج مسیر قرارداد روانشناختی متمایز از طریق اجتماعی شدن را نشان می‌دهد، که در آن تحقق و نقض با تسهیل یا محدود کردن فرصت‌ها برای یادگیری و ادغام، و همچنین تأثیرگذاری بر نگرش‌ها و رفتار، بر تعدیل تأثیر می‌گذارد. تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که در حالی که تحقق قرارداد روانی درک شده سازگاری افراد تازه وارد را تسهیل می‌کند، نقض درک شده می‌تواند روند را مختل کند. ما شرح مفصلی از نحوه اجتماعی شدن و قرارداد روانشناختی برای تازه واردان در طول زمان ارائه می‌دهیم و نشان می‌دهیم که رویدادهای قرارداد روانی می‌توانند به طور قابل توجهی روند سازگاری را تغییر دهند [۲۴].

- کالدرون-مافود، جی.ال؛ پاندو مورنو، ام؛ پرسیادو-سرانو، ام؛ کلونگا-رودریگز، سی^{۱۸} (۲۰۲۰)، به تحقیقی تحت عنوان جامعه‌پذیری سازمانی بر تعامل کارگران مکزیکی: وضوح و آینده پرداختند.

توضیح می‌دهد، به ادبیات کمک می‌کند. علاوه بر این، دیدگاه سرپرست و هوش هیجانی کارکنان اثر میانجی فوق را تعدیل می‌کنند [۲۰].

- ویزهنگ لی، شابیپ احمد جیل، یانگ ونگ، محمد عادل صفدر و محمد رمضان شیخ^{۱۴} (۲۰۲۱)، در تحقیقی تحت عنوان شخصیت فعال و رفتار کاری نوآورانه: از طریق کنار هم قرار دادن نظریه نوآوری شومپیتر و نظریه بسط و ساخت پرداختند. این مطالعه با هدف آشکار کردن تعامل ضمنی نوآوری باز و وضعیت درونی درک شده بین رابطه شخصیت فعال و رفتار کاری نوآورانه انجام شد. این پدیده میانجیگری تعدیل شده OI و PIS را از طریق اپتیک ترکیبی نظریه نوآوری و نظریه بسط و ساخت مطالعه کرد. ماهیت این مطالعه پسا پوزیتیویستی بود. رویکرد دو مرحله ای مدل سازی معادلات ساختاری اجرا شد. ابتدا، داده های کمی از طریق یک پرسشنامه آنلاین از کارکنان صنایع IT در چین جمع آوری شد. نمونه پژوهش شامل ۴۶۰ پاسخ بود که برای تجزیه و تحلیل داده ها در نرم افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۶ استفاده شد. بر اساس چارچوب نظری شش فرضیه وجود داشت. نتیجه H ۶ رد شد، که نشان داد اثر مستقیم مشروط OI و PIS تعدیل را بر PP و IWB واسطه می‌کند. نتایج به طور جامع گواه چارچوب نظری بود [۲۱].

- اسپینوزا، ای. وی.^{۱۵} (۲۰۲۱)، در تحقیقی تحت عنوان جامعه‌پذیری و رهبری سازمانی به عنوان پیش بینی کننده بهزیستی کار در اعضای سازمان ها. این مطالعه با هدف تعیین ویژگی پیش بینی کننده جامعه‌پذیری سازمانی و سلامت روان مثبت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان آموزش عالی انجام شد. نمونه ای متشکل از ۲۷۹ معلم از مؤسسات آموزش عالی که یک فرم رضایت آگاهانه را امضا کرده بودند استفاده شد. پنجاه و چهار درصد از شرکت کنندگان زن بودند، با میانگین سنی ۴۴،۰۵ سال (SD = ۱۰،۲۶). شرکت کنندگان پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی، پرسشنامه سلامت روان شغلی مثبت و مقیاس تعهد سازمانی را تکمیل کردند و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی، تحلیل همبستگی و رگرسیون خطی چندگانه با روش گام به گام و وارد کردن هر یک استفاده شد. بعد تعهد سازمانی به صورت جداگانه به عنوان متغیر وابسته. در نتیجه، همبستگی متوسط تا ضعیف بین متغیرهای مطالعه شناسایی شد و مشخص شد که مدل‌های نهایی نشان می‌دهند که دیدگاه‌های آینده و ابعاد اجتماعی-عاطفی تعهد عاطفی را تا ۳۸ درصد پیش‌بینی می‌کنند. که چشم اندازهای آینده، معنویت و سن تعهد هنجاری را ۲۲،۸٪ پیش‌بینی می‌کند. و اینکه بعد چشم اندازهای آینده تعهد تداوم را ۹،۲٪ پیش‌بینی می‌کند. نتیجه‌گیری می‌شود که انتظارات معلمان در مورد پیشرفت خود در مؤسسه و همچنین تعامل آنها در سطح عاطفی- اجتماعی و معنوی با زمینه کاری، عواملی هستند

¹⁶ Su, Zhang, Jin

¹⁷ Woodrow, Guest

¹⁸ Calderón-Mafud, Pando-Moreno, Preciado-Serrano, Colunga-Rodríguez

¹⁴ Weizheng, Shabeeb, Wang, Safdar, Ramzan Sheikh

¹⁵ Espinoza

۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر بر حسب نوع روش، آمیخته (کیفی- کمی) و از لحاظ نوع هدف، کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات مبتنی بر روشهای اسنادی (کتابخانه ای)، مشاهده (مطالعات میدانی) و مستندسازی می باشد. در بخش کیفی با استفاده از مرور تحقیقات پیشین به کد گذاری مقالات جمع آوری شده که معیارها و زیرمعیارها از آن ها استخراج شده پرداخته شد و با در نظر گرفتن کد مقالات مشخص گردید هر یک از زیرمعیارها از کدام مقاله استخراج گردیده اند. در بخش تحلیل کمی، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به بررسی روایی سازه پرسشنامه پرداخته شده در ادامه از تکنیک تلفیقی ANP-DEMATEL برای ارزیابی استفاده شده است. در این راستا، ابتدا یک مدل سه سطحی از هدف، معیارها، زیر معیارها ارائه گردید. لازم به ذکر است جهت تعیین معیارها و زیر معیارهای موجود در مدل، از مطالعات اسنادی و کتابخانه ای استفاده شده است. بر این اساس با مرور عمیق مطالعات پیشین معیارها و زیرمعیارهای جدول ۱ استخراج گردید. سپس به منظور انجام مقایسات زوجی و تعیین وابستگی های بین معیارها و زیرمعیارها، پرسشنامه های طراحی شده میان افراد خبرگان توزیع گشت. از آنجایی که نباید تعداد خبرگان (مصاحبه شوندگان) زیاد باشد، در مجموع ۵ الی ۱۵ نفر پیشنهاد می شوند. تعداد ۱۰ نفر از مدیران ارشد سازمانی یک جامعه مورد نمونه جهت بررسی پیشنهاد می شود. در ادامه جهت تحلیل داده ها (اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه ها) و اولویت بندی معیارها و زیرمعیارها، از نرم افزار Super Decisions استفاده شده است.

با عنایت بر مطالب گفته شده، به دنبال پاسخ به این هدف که چگونگی رتبه بندی تاکتیک های جامعه پذیری نهادی بر اساس نظر خبرگان با استفاده از روش ANP-DEMATEL پرداخته است. فرایند تحلیل شبکه ای، چارچوبی اجرایی برای تحلیل‌های عمومی و همکاری در تصمیم گیری ها ارائه می نماید [۹]. همچنین برای بررسی روابط درونی از تکنیک دیمتل استفاده شده است. در این تحقیق تکنیک دیمتل به عنوان زیر سیستمی از سیستم بزرگتری چون ANP برای تعیین جهت روابط درونی میان معیارها است. مراحل تکنیک دیمتل شامل تشکیل ماتریس ارتباط مستقیم (M)، نرمال کردن ماتریس ارتباط مستقیم، محاسبه ماتریس ارتباط کامل و ایجاد نمودار علی می باشد [۳۴]. روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از تکنیک دلفی و پایایی آن با محاسبه نرخ ناسازگاری محاسبه شد و در تمام مقایسات زوجی مقداری کمتر از ۰/۱ بدست آمد.

۵- یافته های پژوهش

در این مرحله با مرور دقیق مقالات پیشین در زمینه ی تاکتیک های جامعه پذیری نهادی و مسائل پیرامونی آن، معیارها و زیرمعیارهای مرتبط با موضوع استخراج گردید، کد بندی منابع به کار رفته در تحقیق

مقدمه: در مطالعه رفتار سازمانی، اهمیت فرآیند جامعه پذیری سازمانی، مرتبط با سازگاری با کار و توسعه شایستگی ها برای نقش شغلی، بیشتر مورد تاکید قرار می گیرد. و همچنین علاقه فزاینده به حالات مثبت در کار مانند درگیری کاری (که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می شود) که می تواند نشان دهنده هم ذات پنداری کارگر با فرهنگ سازمان باشد. هدف: بررسی تأثیر حوزه های اجتماعی شدن سازمانی بر درگیری کاری که کارگران مکزیکی در گزارش نمونه دارند. روش: مطالعه همبستگی تحلیلی، از طریق تحلیل رگرسیون با داده های پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی تانورمینا (۱۹۹۴)، و مقیاس مشارکت کاری اوترخت، در نسخه اسپانیایی آن توسط شاولی، باکر و سالانوا (۲۰۰۶) در ۱۸۷ کارگر مکزیکی. یافته‌ها: تحلیل‌های رگرسیون نشان داد که ترکیب درک عملکردی و چشم‌انداز آینده برای ظهور نیرو (بتا ۰,۲۹, ۰,۲۱)، جذب (بتا ۰,۲۳, ۰,۲۳)، و تعهد به کار (بتا ۰,۳۴, ۰,۲۵) ترکیب می شوند. در کارگران نمونه، مشخص شد که چهار عامل اجتماعی شدن سازمانی با نشاط (۰/۳۵)، جذب (۰/۳۴) و فداکاری (۰/۴۷) ارتباط دارد. نتیجه‌گیری: در کارگران نمونه، درک و چشم‌انداز مزایا تأثیراتی بر قدرت، جذب و تعهد به کار ایجاد می‌کند. به اهمیت جامعه پذیری در ظهور مشارکت به عنوان مقدمه و مؤلفه بهره وری و رفاه در کار اشاره می شود [۲۵].

- کاپل، جی؛ الساندری، جی؛ برگوگنی، ال؛ پرینلی، ای؛ آونزی، ال؛ لبوی، اس؛ کسکارلی، ای^{۱۹} (۲۰۲۰)، به تحقیقی تحت عنوان باورهای کارآمدی عاطفی در کار و نیت ترک شغل: نقش میانجی جامعه پذیری و شناسایی سازمانی پرداختند. در این مطالعه ما بررسی کردیم که آیا باورهای خودکارآمدی هیجانی تنظیمی به طور غیرمستقیم قصد جابجایی را از طریق اجتماعی شدن سازمانی و شناسایی سازمانی پیش‌بینی می کنند. سه موج از داده ها (تاخیر یک ساله) بر روی یک نمونه نماینده از ۸۹۰ تازه وارد نظامی متعلق به دو گروه مختلف جمع آوری شد. ما فرضیه های خود را با استفاده از یک مدل پانل متقاطع خود رگرسیون چند گروهی آزمایش کردیم و نتایج به طور کامل مدل نظری ارائه شده را تأیید کرد. باورهای خودکارآمدی هیجانی تنظیمی، تمایل به ترک سیگار را به طور غیرمستقیم از طریق اجتماعی شدن و شناسایی سازمانی کاهش داد. مطالعه حاضر با ارائه تصویری کامل از فرآیند اجتماعی شدن به پر کردن چندین شکاف ادبی کمک می کند. علاوه بر این، بینش هایی در مورد چگونگی حمایت از تعدیل و حفظ کار تازه واردان نظامی با تقویت و توسعه باورهای خودکارآمدی عاطفی تنظیمی آنها ارائه می دهد. محدودیت‌ها و همچنین دستورالعمل‌هایی برای تحقیقات آتی مورد بحث قرار گرفته‌اند. که در کل نتایج این پژوهش با یافته های مطالعات قبلی سازگار می باشد [۲۶].

¹⁹ Cepale, Alessandri, Borgogni, Perinelli, Avanzi, Livi, Coscarelli

حاضر در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول (۱): منابع تحقیق

| سال | نویسنده | کد |
|------|--|-----|
| 2019 | Crane & Hartwell | L1 |
| 2018 | Nobili | L2 |
| 2018 | Leidner, Gonzalez & Koch | L3 |
| 2018 | Saks & Gruman | L4 |
| 2017 | Locklear | L5 |
| 2015 | Spillane, Harris, Jones & Mertz | L6 |
| 2014 | Spillane. and Lee | L7 |
| 2014 | Cooper- Thomas, Paterson, Stadler & Staks | L8 |
| 2014 | Weidman, DeAngelo, & Bethea | L9 |
| 2013 | Bengston, Zepeda, & Parylo | L10 |
| 2013 | Steyn | L11 |
| 2012 | Cooper-Thomas & Burke | L12 |
| 2012 | Flick, Garms-Homolova, Herrman, Kuck, & Rohnsch | L13 |
| 2012 | Bauer, & Erdogan | L14 |
| 2011 | Saks, Gruman & Cooper-Thomas | L15 |
| 2011 | Grodzki | L16 |
| 2010 | Ibarra & Barbuлесcu | L17 |
| 2009 | Teddle | L18 |
| 2009 | Walker | L19 |
| 2008 | Atzori, Lombardi, Fraccaroli, Battistelli & Zaniboni | L20 |
| 2008 | Klein & Heuser | L21 |
| 2007 | Francisco, Rodr, Yaiza del | L22 |
| 2007 | Falck & Heblich | L23 |
| 2007 | Korte | L24 |
| 2006 | Walker & Qian | L25 |
| 2006 | Mitus | L26 |
| 2002 | Cooper-Thomas & Anderson | L27 |
| ۱۳۹۵ | باقری، ریاضی، رحیمی، زمزم، کمائی فرد | F2 |

| | | |
|------|--------------------------------|----|
| ۱۳۹۵ | نکوئی مقدم و بهشتی فر | F3 |
| ۱۳۹۳ | محمدی، ریگی، سلیمانی کلهرودی | F4 |
| ۱۳۹۲ | حقیقیان، هاشمیان فر، مرادی | F5 |
| ۱۳۹۱ | نیک پور، چمنی فرد، رجائی نژاد | F6 |
| ۱۳۹۰ | رئیس، سلیمیان، نجاری، امیرخانی | F7 |
| ۱۳۹۰ | سید جوادین، براری و الهیاری | F8 |
| ۱۳۸۹ | شائمی برزکی و اصغری | F9 |

معیارها و زیرمعیارهای مرتبط با تکنیک های جامعه پذیری نهادی با مطالعه ی مبانی نظری و بررسی سوابق موضوع، مطابق جدول ۲ مشخص شد.

جدول (۲): معیارها و زیرمعیارهای تحقیق

| منبع | نماد زیرمعیار | زیرمعیار | نماد معیار | معیار |
|---|---------------|---|------------|-------|
| F2, F5, F7, L1, L2, L3, L4, L6, L12, L14, L15 | S11 | ایجاد روابط بین فردی توسط افراد جدید الورد به سازمان | C1 | توسعه |
| L2, L12, L14, L15 | S12 | ایجاد روابط گروهی توسط افراد جدید الورد به سازمان | | |
| F2, F5 | S13 | یاری رساندن همکاران با سابقه تر به افراد جدید الورد | | |
| F2, F5, L2, L25 | S14 | کمک و مشورت همکاران با سابقه تر به افراد جدید الورد | | |
| F2, F5 | S15 | پذیرش افراد جدید الورد به عنوان عضوی از سازمان | | |
| F2, F5, L2, L25, L26 | S16 | کمک به افراد جدید الورد برای سازش یافتن با سازمان | | |
| F5, L7 | S17 | کنش متقابل میان فرد و جامعه و همساز سازی با زندگی گروهی | | |
| F1, F7, L1, L3, L4, L5 | S18 | بهره گیری از تجربیات سایر افراد | | |
| F7, F8 | S19 | یادگیری تیمی در نهاد مربوطه | | |

| | | | | |
|----------------------------------|-----|--|----|-------|
| L2, L12, L15, | S32 | کمک به فرد تازه وارد برای سازگاری با سازمان | | |
| L2, L12, L15, | S33 | توسعه متقابل نقش کارکنان تازه وارد و سازمان | | |
| F2, F5, L10 | S34 | رهنمودهای ارزشمند از سوی سرپرستان | | |
| F7, L1, L2, L3, L4, L25 | S35 | حمایت همه جانبه از سوی همکاران | | |
| F7, L1, L3, E5 | S36 | احساس مهم بودن در سازمان | | |
| F7, L1, L3, E5 | S37 | همسوسازی نگرش ها و ارزش ها برای کسب پذیرش | | |
| F2, F5 | S41 | دانایی کارکنان از چگونگی انجام کارها و امور پس از مدتی بعد از ورود به سازمان | C4 | توسعه |
| F2, F5 | S42 | داشتن فهم کامل و روشن از وظیفه | | |
| F2, F5, L19, L26 | S43 | واضح و روشن بودن اهداف سازمان | | |
| F2, F5 | S45 | داشتن آگاهی مطلوب از نحوه عملکرد | | |
| F5 | S46 | دریافتن روش های معین انجام کار | | |
| F1, F7, L1, L3, L4, L5, L18, L21 | S51 | مشاوره و آموزش تازه واردان از اصلی ترین وظایف افراد با تجربه | C5 | توسعه |
| F2, F5, F6, F7 | S52 | توانایی بخشیدن برای انجام کار با دادن آموزش ها | | |
| F2, F5, F5, F6, F7 | S53 | بهبود تدریجی مهارت های شغلی با آموزش دادن | | |
| F7, L1, L3, E5 | S54 | دسترسی به اعضای باتجربه تر در مشاغل خاص و دریافت راهنمایی | | |
| F1, F7, L1, L3, L4, L5 | S55 | وجود الگوی مشخص برای منتسب شدن از نقشی به نقش | | |

| | | | | |
|---|------|--|----|-------|
| F6, L7 | S21 | جامعه پذیری نسبت به یک سازمان خاص | C2 | توسعه |
| F6, F7, L1, L3, E5 | S22 | جامعه پذیری درباره یک شغل خاص | | |
| F6, L9 | S23 | یادگیری رفتارها و نگرش های تازه به عنوان یک عضو سازمان | | |
| F2, F5, F5, F6, F7, L1, L2, L3, L4, L9, L18, L21 | S24 | فراهم سازی فرصتهای آموزش شغلی | | |
| F2, F3, F4, F5, F6, F7, F9, L1, L2, L3, L4, L18, L21, L23 | S25 | آموزش های شغلی مؤثر برای افراد تازه وارد | | |
| F3, F7, L2, L1, L2, L3, L4, L11, L12, L13, L14, L15, L20 | S26 | یادگیری شغل توسط افراد تازه وارد | | |
| L2, L10, L12, L14, L15 | S27 | آشنایی با نقش توسط افراد تازه وارد | | |
| L2, L12, L14, L15 | S28 | آشنایی افراد تازه وارد با ماهیت سازمان | | |
| F7, L1, L3, L4, L16 | S29 | کسب دانش از راه آزمون و خطا | | |
| F7, L1, L3, L4, L18, L21 | S210 | انجام مسئولیت های شغلی پس از آموزش کامل | | |
| F7, L1, L3, L4, L18, L21 | S211 | در گروه بودن با اعضای عادی سازمان در هنگام آموزش | C3 | توسعه |
| L10, L16 | S212 | ایجاد دانش بنیادی در مورد نقش فرد، در روند جامعه پذیری | | |
| L2, L24 | S213 | گام در جهت جامعه پذیری مدیران | | |
| L2, L17 | S214 | معرفی فردی به عنوان رهبر آموزشی | | |
| L2, L17 | S215 | تفویض اختیارات رهبری به مدیران میانی | | |
| L2, L12, L15, | S216 | ایجاد تناسب بهتر در فرد | | |
| L2, L8, L10, L12, L15, L27 | S31 | تغییر نقش در سازمان | | |

در مرحله سوم، تحلیل یافته های حاصل از مدل بدست می آید، محاسبات حاصل از بکارگیری نرم افزار Super Decisions نشان می‌دهد.

جدول (۳): ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی پژوهش

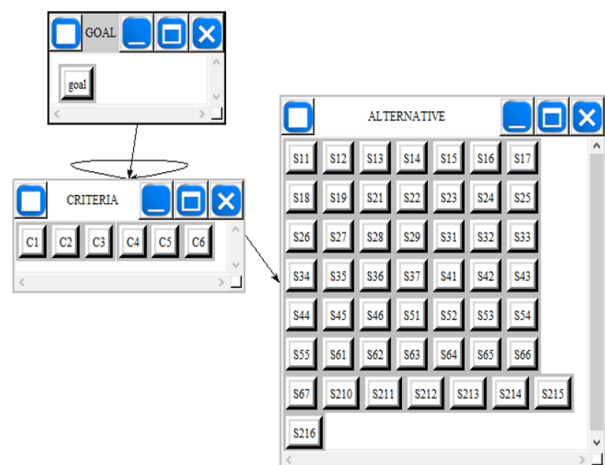
| اولویت | برابر | میانگین | ثابت | متوالی | دائمی | تفویضی | رسمی | جمع | مجموع |
|--------|-------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| اولویت | 0.205 | 1.246 | 1.289 | 1.170 | 1.427 | 1.725 | 1.006 | 1 | 0.994 |
| رسمی | 0.200 | 1.216 | 1.429 | 1.156 | 1.209 | 1.632 | 1 | 0.613 | 0.580 |
| تفویضی | 0.148 | 0.897 | 0.706 | 1.055 | 1.974 | 1 | 0.506 | 0.827 | 0.701 |
| دائمی | 0.139 | 0.842 | 0.780 | 1.558 | 1 | 0.506 | 0.827 | 0.701 | 0.855 |
| متوالی | 0.147 | 0.890 | 1.103 | 1 | 0.642 | 0.948 | 0.865 | 0.855 | 0.776 |
| جمع | 0.162 | 0.981 | 1 | 0.907 | 1.282 | 1.416 | 0.700 | 0.776 | |

مطابق جدول ۳، که بر اساس این مقایسه زوجی معیار "جمع" با وزن نرمال شده ۰,۲۰۵، در اولویت اول، معیار "رسمی" با وزن نرمال شده ۰,۲۰۰، در اولویت دوم، معیار "ثابت" با وزن نرمال شده ۰,۱۶۲، در اولویت سوم، معیار "تفویضی" با وزن نرمال شده ۰,۱۴۸، در اولویت چهارم، معیار "متوالی" با وزن نرمال شده ۰,۱۴۷، در اولویت پنجم و معیار "دائمی" با وزن نرمال شده ۰,۱۳۹، در اولویت آخر قرار دارد. همچنین نرخ سازگاری ۰/۰۸۰۶ به دست آمده، نشان از این دارد مقایسه مطلوب می‌باشد. زمانیکه مقایسات از نظر تعداد افزایش پیدا کند، اطمینان یافتن از سازگاری مقایسات به آسانی مقدور نبوده و باید به وسیله نرخ سازگاری به این اطمینان دست پیدا کرد.

به همین ترتیب زیرمعیارهای هر معیار نیز بر اساس نظر خیرگان رتبه بندی شده و وزن نسبی آنها بدست می آید. در تکنیک دیمتل، پس از محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم و ارتباط مستقیم نرمال برای به دست آمدن ماتریس کامل مطابق جدول (۴) ابتدا ماتریس همانی (I) تشکیل داده می‌شود. پس از آن ماتریس همانی را از ماتریس نرمال کم کرده و ماتریس بدست آمده را معکوس کرده و سپس ماتریس نرمال در ماتریس معکوس ضرب می‌شود

| دیگر در سازمان | | | |
|------------------------|-----|---|----|
| F2, F5 | S61 | وجود فرصت زیاد برای انجام کار به نحو مطلوب | C6 |
| F2, F5 | S62 | رضایت از پاداش ها | |
| F2, F5 | S63 | احساس لذت بخش بودن سال های کاری | |
| F4, L22 | S64 | وجود جو و فرهنگ مناسب در سازمان | |
| F2, F5, F7, L1, L3, E5 | S65 | پیش بینی مسیر شغلی آینده و مراحل ترفیع با مشاهده تجربیات دیگران | |
| F7, L1, L3, E5 | S66 | شناخت روند آموزش | |
| L2, L22 | S67 | عدم ثبات و کاهش روند موفقیت در صورت ورود افراد تازه به سازمان | |

مدل شبکه ای این پژوهش که یک مدل به شرح شکل ۱ می باشد، ارائه می شود که در سطح اول هدف پژوهش، در سطح دوم بر اساس مطالعات پیشین ۶ معیار در نظر گرفته شد و در سطح سوم ۵۰ زیرمعیار باقی ماندند. در مرحله دوم به تعیین وزن هر یک از معیارها و زیر معیارها نسبت به یکدیگر پرداخته می شود.



شکل (۱): نمودار ANP اولویت زیرمعیارها در نرم افزار سوپردسیژن

شود.

$$T = N \times (I - N)^{-1}$$

جدول (۴): ماتریس ارتباط کامل (T)

| T | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| C1 | 2.174 | 2.233 | 2.274 | 2.067 | 2.158 | 1.843 |
| C2 | 2.192 | 2.250 | 2.284 | 2.087 | 2.012 | 1.982 |
| C3 | 2.076 | 2.119 | 2.142 | 1.796 | 2.005 | 1.838 |
| C4 | 2.265 | 2.329 | 2.183 | 2.119 | 2.245 | 2.083 |
| C5 | 2.332 | 2.224 | 2.422 | 2.201 | 2.322 | 2.142 |
| C6 | 1.967 | 2.174 | 2.191 | 1.998 | 2.106 | 1.930 |

بالاترین میزان تعامل را با دیگر معیارهای مورد تحقیق را دارد. بردار عمودی (D-R) بیانگر قدرت تاثیرگذاری هر عامل است. بنابراین چنانچه (D-R) عددی مثبت باشد، متغیر به عنوان یک متغیر علی در نظر گرفته می‌شود و اگر منفی باشد معلول بحساب می‌آید.

در این مدل معیار جمعی و متوالی متغیر علی و رسمی، تفویضی، دائمی و متوالی معلول هستند. اولویت نهایی زیرمعیارها با اقتباس از سوپر ماتریس حد در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول (۶): اولویت بندی نهایی زیرمعیارهای تحقیق

| بعد | گروه | وزن نرمال | رتبه | گروه | وزن نرمال | رتبه |
|-----|---|-----------|------|---|-----------|------|
| پیش | ایجاد روابط بین فردی توسط افراد جدید ورود به سازمان | 0.0233 | 16 | تغییر نقش در سازمان | 0.0401 | 5 |
| | ایجاد روابط گروهی توسط افراد جدید ورود به سازمان | 0.0296 | 12 | کمک به فرد تازه وارد برای سازگاری با سازمان | 0.0289 | 13 |
| | یاری رساندن همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود | 0.0198 | 21 | توسعه متقابل نقش کارکنان تازه وارد و سازمان | 0.0231 | 17 |
| | کمک و مشورت همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود | 0.0164 | 31 | رهنمودهای ارزشمند از سوی سرپرستان | 0.0193 | 24 |
| | پذیرش افراد جدید ورود به عنوان عضوی از سازمان | 0.0178 | 29 | حمایت همه جانبه از سوی همکاران | 0.017 | 30 |
| | کمک به افراد جدید ورود برای سازش یافتن با سازمان | 0.0155 | 34 | احساس مهم بودن در سازمان | 0.0194 | 23 |
| | کنش متقابل میان فرد و جامعه و همساز سازی با زندگی گروهی | 0.016 | 32 | همسوزی نگرش ها و ارزش ها برای کسب پذیرش | 0.0186 | 27 |

ترسیم نمودار علی بر اساس جدول ۵

جدول (۵): الگوی روابط علی معیارهای اصلی

| D-R | D+R | R | D | T | |
|--------|--------|--------|--------|----|--------|
| 0.931 | 24.567 | 11.818 | 12.749 | C1 | جمعی |
| 0.041- | 25.655 | 12.848 | 12.807 | C2 | رسمی |
| 0.292- | 24.243 | 12.267 | 11.975 | C3 | تفویضی |
| 0.272- | 26.717 | 13.495 | 13.222 | C4 | دائمی |
| 0.315 | 26.970 | 13.328 | 13.643 | C5 | متوالی |
| 0.641- | 25.370 | 13.006 | 12.364 | C6 | تاری |

همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود جمع عناصر هر کدام از سطر های (D) بیانگر تاثیرگذاری آن معیار بر معیارهای دیگر مدل است. بیشترین تاثیرگذاری از آن معیار متوالی می‌باشد، همچنین جمع عناصر در ستون (R) برای هر کدام از عاملها بیانگر میزان تاثیر پذیری آن عامل از دیگر عوامل سیستم می‌باشد. بنابراین بیشترین میزان تاثیرپذیری از آن معیار دائمی است. بردار افقی (D+R) میزان تاثیرپذیری و تاثیرگذاری عامل مورد نظر در سیستم در نظر گرفته می

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|------------------|---|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| دسترسی به اعضای باتجربه تر در مشاغل خاص و دریافت راهنمایی | 0.0236 | وجود الگوی مشخص برای منتسب شدن از نقشی به نقش دیگر در سازمان | وجود فرصت زیاد برای انجام کار به نحو مطلوب | رضایت از پاداش ها | احساس لذت بخش بودن سال های کاری | وجود جو و فرهنگ مناسب در سازمان | پیش بینی مسیر شغلی آینده و مراحل ترفیع با مشاهده تجربیات دیگران | شناخت روند آموزش | عدم ثبات و کاهش روند موفقیت در صورت ورود افراد تازه به سازمان | | | | | | | | | |
| | 15 | | | | | | | | | 14 | 6 | 11 | 19 | 18 | 22 | 20 | 25 | |
| | 0.0087 | | | | | | | | | 0.0072 | 0.005 | 0.0042 | 0.0044 | 0.0044 | 0.0043 | 0.0049 | 0.0051 | |
| | 37 | | | | | | | | | 38 | 41 | 48 | 46 | 45 | 47 | 44 | 0 | |
| | تجربه | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | دانش | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | توانایی | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | مهارت های شغلی | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | بهبود تدریجی مهارت های شغلی با آموزش دادن | | | | | | | | | | | | | | | | | |

۶- نتیجه گیری

نتیجه بررسی ادبیات مفهومی پژوهش و نظریه‌ها و الگوهای سنجش، رفتار و جامعه‌پذیری سازمانی، بیانگر این واقعیت است که الگوهای موجود نمی‌تواند به طور کامل و همه‌جانبه جامعه‌پذیری سازمانی را مورد مطالعه و سنجش قرار دهد، تحقیقات در ۳۰ سال اخیر در مورد جامعه‌پذیری عمدتاً بر بررسی نتایج سازگارتی، مثل عملکرد شغلی و

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|----------------------------------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--|
| بهره گیری از تجربیات سایر افراد | 0.014 | یادگیری تیمی در نهاد مربوطه | جامعه پذیری نسبت به یک سازمان خاص | جامعه پذیری درباره یک شغل خاص | یادگیری رفتارها و نگرش های تازه به عنوان یک عضو سازمان | فراهم سازی فرصتهای آموزش شغلی | آموزش های شغلی مؤثر برای افراد تازه وارد | یادگیری شغل توسط افراد تازه وارد | آشنایی با نقش توسط افراد تازه وارد | | | | | | | | | |
| | 36 | | | | | | | | | 35 | 50 | 49 | 42 | 4 | 1 | 39 | 43 | |
| | 0.047 | | | | | | | | | 0.0325 | 0.0185 | 0.0341 | 0.0158 | 0.0187 | 0.0477 | 0.036 | 0.0348 | |
| | 3 | | | | | | | | | 10 | 28 | 9 | 33 | 26 | 2 | 7 | 8 | |
| | دانش | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | توانایی | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | مهارت های شغلی | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | بهبود تدریجی مهارت های شغلی با آموزش دادن | | | | | | | | | | | | | | | | | |

یک نظام، امری دائمی و همیشگی است که هم در جوامع سنتی وجود داشته و هم در جوامع امروزی و مدرن وجود دارد؛ اما نکته مهم میزان تداخل هر یک از این نهادها در امور و فعالیت‌های ذاتی نهادهای دیگر است، هر یک از نهادها و سازمان‌های اجتماعی، نقش خاصی در شبکه روابط اجتماعی دارند. هر نهاد و سازمانی بر اساس نقش خاصی که در شبکه روابط اجتماعی دارد، وظایف و تعهدات ویژه‌ای نیز به عهده دارد که موظف به انجام آنها می‌باشند؛ یافته‌های پژوهش حاضر در بعد پیامدهای جامعه‌پذیری نهادی که افراد با فرهنگ سازمان آشنا شوند روش‌های متعددی چون تفویضی، ثابت، جمعی، دائمی، رسمی و متوالی وجود دارد همسو بوده است.

علاوه بر این، ون ولدهون و دورنبوش با در نظر گرفتن نگاهی جامع‌تر از کار و تمهیدات اشتغال نشان داده‌اند که دسته‌ای از شیوه‌های منابع انسانی توسعه‌ای نیز خلاقیت کارمند را تسهیل می‌کند. همه تحقیقات ذکر شده که در مورد میزان بالای خلاقیت کارمند بوده‌اند به وضوح استدلال‌هایی را ارائه داده‌اند که مدعی است زمینه‌های مثبت تسهیل کننده خلاقیت کارمند است. علاوه بر این، همانطور که یک مطالعه در سطح سازمانی برای عملکرد پس از سازماندهی نشان داده است، ایجاد فضای خلاق ممکن است به نوبه خود مفاهیم مهمی برای ترازنامه سازمانی به همراه داشته باشد [۶۷]. این مقاله به بررسی یک نتیجه رفتاری می‌پردازد که برای سازمان‌ها و افراد مهم است، اما با این حال به ندرت توسط محققان مدیریت منابع انسانی مورد تحقیق قرار گرفته است هم‌زمان، کمبود مدارک در مورد اثرات زمینه به طور کلی بر تاکتیک‌های فراکنشی وجود دارد. به منظور تأیید یا عدم تأیید کاربرد جامعه‌پذیری سازمانی مدیران و همچنین در زمینه‌های دیگر، جهت اتخاذ چارچوب در مورد اجتماعی‌سازی سازمانی چهار نظریه (نظریه کاهش عدم‌اطمینان، نیاز به تعلق، نظریه تبادل اجتماعی و نظریه هویت اجتماعی) است که توسط چی ارائه شده و در این مطالعه بکار گرفته شده است. یافته‌های پژوهش حاضر در بعد تاکتیک‌های فراکنشی با تاکتیک‌های سازگاری و اجتماعی شدن تازه‌واردان کمک می‌کنند، همسو بوده است.

واضح است که نیاز واقع‌گرایانه برای درک اینکه چگونه مدیران جامعه‌پذیری سازمانی را در جایگاه خود تجربه کردند، وجود دارد. درک عمیق این تجربیات و همچنین اینکه چگونه مدیران نسبت به آنها حساس هستند، یک ضرورت آشکار است؛ زیرا محققان سعی در پیدا کردن راه‌هایی برای کمک به مدیران برای موفق‌تر بودن در نقششان و همچنین ارائه خدمات طولانی نسبت به حال حاضر دارند. مطالعه حاضر تلاش می‌کند تا برخی از شکاف‌های توصیف‌شده در ادبیات را با بررسی نقش مدیران، براساس چارچوب پیشنهادی که نیازمند تئوری کاهش عدم قطعیت، نیاز به تعلق، تئوری هویت اجتماعی، تئوری تبادل اجتماعی، مورد بررسی قرار دهد و از آنجائیکه در فرایند جامعه‌پذیری در سازمان، افراد بدنبال شناسایی و یادگیری، ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها در

ادراک شغلی و تناسب سازمانی تمرکز دارد، متأسفانه، به نظر می‌رسد سؤالات متنوع زیادی وجود دارند که بدون پاسخ هستند. برای مثال، آیا برخی از تاکتیک‌های جامعه‌پذیری در کمک به سازگاری تازه‌واردان با شرایط خاص مؤثرتر از سایر تاکتیک‌ها هستند؛ آیا برخی از تاکتیک‌ها برای سازگاری برخی از تازه‌واردان، مثل کارگران اطلاعاتی مهم‌تر از سایر تاکتیک‌ها هستند؛ علاوه بر این، علی‌رغم تصور رابطه بین تاکتیک‌های جامعه‌پذیری با استراتژی سازمانی، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و ارتباطات تا حدودی غیرمستقیم و سطحی‌اند، این در شواهد تجربی و نظری ناتمام در مورد چگونگی ارتباط جامعه‌پذیری با مدیریت منابع انسانی منعکس می‌شود. جامعه‌پذیری سازمانی "فرآیندی است که با آن یک فرد دانش و مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز برای تقبل یک نقش سازمانی را به دست می‌آورد". این گفته که معمولاً توسط رهبران در مورد چگونگی موفقیت سازمان‌های آنان در تطبیق با محیط کسب و کار به سرعت در حال تغییر بکار گرفته می‌شود، به یکی از مفاهیم عملکرد فعالیت مربوط می‌باشد: جامعه‌پذیری فراکنشی، در سطح فردی، به معنای در دست گرفتن ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی با به چالش کشیدن وضع موجود به‌جای تطبیق منفعلانه با شرایط حاضر است [۶۳]. یک سازمان به میزان کافی نیاز به رفتارهای فعال کارمندان جهت توانایی ساخت آینده خود دارد؛ چه از طریق نوآوری در محصولات یا خدمات، و چه از طریق تبدیل مدل تجاری خود و یا تغییرات سازمانی.

تحقیقات نشان داده که خلاقیت کارمند منتج به نتایج فردی مطلوبی همچون سطح بالاتری از: نوآوری، اثربخشی رهبری [۵۹]، عملکرد وظایف و موفقیت شغلی بیشتر می‌شود [۶۴]، که همه به نوبه خود به عملکرد و توسعه مثبت سازمانی کمک می‌کنند. اهمیت رفتارهای کارمند برای سازمان‌های کاری معاصر، پژوهش‌های قابل توجهی را به بررسی سوابق آن تشویق کرده است. با این حال، بیشتر تحقیقات بر روی نقش ویژگی جهت‌مند فردی و خصیصه‌های آنی محیط کار تمرکز کرده‌اند [۶۳]. در حالی که نقش گسترده‌تر اثرات پیش‌زمینه‌ای عمدتاً ناشناخته باقی مانده است. می‌دانیم که فرصت‌های موقعیتی و محدودیت در سطح سازمانی، دارای نقش حیاتی در اثرگذاری بر روی رفتارهای اصلی کارکنان همانند رفتار هم‌سازمانی، غیبت، گردش مالی و عملکرد هستند بنابراین، بررسی اثرات عوامل در سطح سازمانی در همین راستا باید بتواند درک جامع‌تری از مکانیسم‌های منجر به خلاقیت افراد در محیط سازمانی ارائه دهد و از این رو در بسته شدن شکاف بین تحقیقات خرد و کلان در فعالیت کارمند کمک لازم را مبدول کند.

از مدت‌های مدید سیستم‌های منابع انسانی و جو سازمانی بین با نفوذترین ابعاد زمینه سازمانی موثر در نگرش و رفتار کارکنان بوده‌اند [۶۷]. جامعه‌پذیری فرآیندی پیچیده و جمعی است که توسط نهادهای سازمان‌ها، مؤسسات و گروه‌های متفاوت انجام می‌گیرد. موفقیت و تداوم این فرآیند، در ارتباط تنگاتنگ با همکاری و هماهنگی میان این سازمان‌ها و نهادها است؛ ارتباطی که در عین حال، استقلال و هویت هر یک از این‌ها را حفظ می‌نماید. ارتباط نهادی میان نهادها و مؤسسات

- معماری در کارت امتیازی منابع انسانی: یک مطالعه فراترکیب، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی شماره ۳، دوره ۲۰، صص ۱-۳۵.
- [۵] علی زمانی، لیلی. رستم نیا، یحیی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش متغیر تعدیل گر تناسب شخص- محیط (مورد مطالعه: بیمارستان شهید مصطفی خمینی شهر ایلام)، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت، صص ۱-۱۸.
- [۶] ساعد، شاد. محمدی، احمد. باداور نهندی، یونس. زینالی، مهدی. (۱۴۰۰). نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی. پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، شماره ۱، صص ۸۸-۱۰۶.
- [۷] جباری مراغوش، غلام‌رضا. ملکی اوارسین، صادق. یاری حاج عطالو، جهانگیر. (۱۴۰۰). مدل تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی در پاسخگویی و رفتار اخلاقی با میانجیگری هویت سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره نوزدهم، شماره ۲، صص ۲۲۷-۲۵۰.
- [۸] اسدزاده، احمد. رحیم لو، مهدی. احمدزاده، سهراب. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری جامعه‌پذیری سازمانی، مجله رهبری آموزشی کاربردی، شماره ۵، صص ۵۵-۶۴.
- [۹] ایزدیاری، صدیقه. سرافرازی، اعظم. حبیبی، آرش. (۱۳۹۳). تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی، انتشارات سیمای دانش، آذر: تهران.
- [۱۰] باقری، کمال. ریاضی، زهره. رحیمی، سمیه. زمزم، المیرا. کماتی فرد، لیلا. (۱۳۹۵). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- [۱۱] حقیقیان، منصور. هاشمیان فر، سید علی. مرادی، گلرادر. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه)، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۴، پیاپی ۵۱، شماره ۳، صص ۷۱ تا ۹۶.
- [۱۲] رئیس، زهره. سلیمیان، فرهاد. نجاری، رضا. امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۹۰). رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان (مورد کاوی)، دوره ۸، شماره ۸.
- [۱۳] سیدجوادی، سیدرضا. برای، مجتبی. الهیاری، اشکان. (۱۳۹۰). تبیین ارتباط پیامدهای مثبت رفتاری کارکنان با مشتریان بانک های منتخب. دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۲۹ تا ۱۴۴.
- [۱۴] شامی برزکی، علی. اصغری، ژیلا. (۱۳۸۹). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان. پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، سال ۲، شماره ۳، صص ۱۰۹ تا ۱۲۷.
- [۱۵] محمدی، حامد. ریگی، بهروز. سلیمانی کله‌رودی، احمد. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات کتاب آوا.

سازمان هستند و نیز اصول تاکتیک های پیشگیرانه و همچنین نحوه استفاده از آنها برای تنظیم مسئولیت‌های مهم نقشی را ایفا می‌کند، بنابراین یافته‌های این تحقیق می‌تواند پیشنهادها و راهکارهای کاربردی برای یاری رسانی کارکنان سازمان که به دنبال راه‌هایی برای حمایت از مدیران با توجه به شرایط موجود و پذیرش و ایفای نقش درون سازمانی، راهگشا باشد.

سازمان ها از طریق ساختاردهی منظم و مداوم رفتار کارکنان باعث همسو سازی و سازگاری نگرش ها، ارزش ها و رفتار های فردی با ارزش ها، هنجارها و رفتارهای مطلوب سازمانی می شوند. در صورتی که فرآیند جامعه پذیری به طور صحیح و هدفمند اجرا گردد، هزینه های سازمان را کاهش داده و به افزایش تعهد و وفاداری و کارآیی کارکنان و کاهش تقاضا برای جدایی از سازمان ها می انجامد. با توجه به نتایج به دست آمده جهت شناسایی و اولویت بندی تاکتیک های جامعه‌پذیری نهادی با رویکرد تلفیقی کیفی-کمی معیار "جمعی" مهمترین معیار بوده و زیر معیار "آموزش های شغلی موثر برای افراد تازه وارد" مهمترین زیرمعیار بوده و معیار متوالی تاثیرگذارترین معیار می باشد که بیشترین تعامل را با سایر معیارها دارا می باشد و معیار "دائمی" تاثیرپذیرترین معیار می باشد. لذا پیشنهاد می گردد مدیران از فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی حمایت بیشتری داشته باشند و نیز پیشنهاد می گردد مدیران در تدوین خط و مشی و برنامه های مدون جهت آشناسازی کارکنان با اهداف و برنامه های سازمانی و تشویق و ترغیب یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در سازمان و همچنین برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت جهت آشناسازی کارکنان با اهداف و برنامه ها و وظایف و مسئولیت های شغلی تلاش بیشتری را داشته باشند و از طرفی کاستی های فرآیند استخدام را جبران می کند تا به ماندگاری افراد تازه وارد در سازمان کمک شایانی داشته باشند.

منابع و مأخذ

- [۱] ایروان، جم امین اله. امیرحسینی، سید احسان. معنوی، سمانه. (۱۴۰۱). اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کهگیلویه و بویراحمد. چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، صص ۱-۵۹.
- [۲] صادقی، افسانه. جوکار، خدیج. (۱۴۰۱). مطالعه رابطه بین رهبری تحول آفرین و جامعه‌پذیری سازمانی در نقش تربیتی دانش آموزان ابتدایی در آموزش و پرورش شهرستان ساوه. دومین همایش ملی روان شناسی بالینی کودک و نوجوان، صص ۱-۹.
- [۳] آئینه، سکنیه. قهرمانی، مژگان. (۱۴۰۱). بررسی جامعه‌پذیری سازمانی در آموزش و پرورش استان فارس بخش فیروزآباد، دومین همایش ملی ایده های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی، صص ۱-۹.
- [۴] غفوری، پریا. فیاضی، مرجان. یزدانی، حمید رضا. سید تقوی، میرعلی. (۱۴۰۱). طراحی مدل معماری جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس تعریف

- organizational socialization (pp. 56-77). Oxford, UK: Oxford University Press.
- [32] Cooper-Thomas, H.D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., Staks, A.M. (2014). **The Relative Importance of Proactive Socializations and Outcomes for Predicting Newcomer Learning, Well-Being, and Work Engagement**. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318-331. doi:10.1016/j.jvb.2014.2000
- [33] Crane, B., Hartwell, C.J. (2019). **Global Talent Management: A Life Cycle View of the Interaction between Human and Social Capital**. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.
- [34] Falck, O., Heblich, S. (2007) **Corporate Social Responsibility: Doing Well by Doing Good**, *Business Horizons*, Vol. 50, pp. 247-254.
- [35] Flick, U., Garms-Homolova, V., Herrman, W. J., Kuck, J., Rohnsch, G. (2012). **I Can't Prescribe Something Just because Somebody Asks for It :Using Mixed Methods in the Framework of Triangulation**. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(97), 97-110.
- [36] Francisco, J.G., Rodr, G., Yaiza del, M. A. C. (2007) **Relation between Social-Environmental Responsibility and Performance in Hotel Firms**, *Hospitality Management*, Vol. 14(2):29-42.
- [37] Grodzki, J.S. (2011). **Role Identity: At the Intersection of Organizational Socialization and Individual Sense Making of New Principals and Vice-Principals**. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (127).
- [38] Ibarra, H., Barbulescu, R. (2010). **Identity as Narrative: A Process Model of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transition**. *Academy of Management Review*, 35, 135-154.
- [39] Klein, H.J., Heuser, A. E. (2008). **The Learning of Socialization Content: A Framework for Researching Orientating Practices**. *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 27, pp. 279-336). Greenwich, CT: JAI Press.
- [40] Korte, R.F. (2007). **The Socialization of Newcomers into Organizations: Integrating Learning and Social Exchange Processes**. Paper presented at International Research Conference in The Americas of the Academy of Human Resource Development, Indianapolis, IN. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED504550>
- [41] Leidner, D.E., Gonzalez, E., Koch, H. (2018). **an Affordance Perspective of Enterprise Social Media and Organizational Socialization**. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(2), 117-138.
- [42] Liou, J. J., Tamošaitienė, J., Zavadskas, E. K., Tzeng, G.H. (2016). **New hybrid COPRAS-G MADM Model for Improving and Selecting Suppliers in Green Supply Chain Management**. *International Journal of Production Research*, 54(1), 114-134.
- [43] Locklear, C.E. (2017). **Professional Socialization and Identity Development of Social Work Students**.
- [44] Mitus, J.S. (2006). **Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors**, *Journal of Rehabilitation*, Vol. 72, No. 2, pp. 12-20.
- [45] Nobili, T.J. (2018). **The Role of Proactive socializations in the Organizational Socialization of K-12 Principals: A Sequential Mixed Methods Design** (Doctoral dissertation, University of Bridgeport).
- [46] Saks, A. M., Gruman, J.A. (2018). **Socialization Resources Theory and Newcomers' Work Engagement: A New Pathway to Newcomer Socialization**. *Career Development International*.
- [47] Saks, A.M., Gruman, J.A., Cooper-Thomas, H.D. (2011). **The Neglected Role of Proactive Socialization and Outcomes in Newcomer Socialization**. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 36-46.
- [48] Spillane, J.P., Lee, L.C. (2014). **Novice School Principals' Sense of Ultimate Responsibility: Problems of Practice in**
- [۱۶] نکوئی مقدم، محمود، بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۹۵). **سازمان های یادگیرنده، معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت. درمان و آموزش پزشکی.**
- [۱۷] نیک پور، امین. چمنی فرد، راحله. رجائی نژاد، میثم. (۱۳۹۱). **نقش جامعه پذیری کارکنان در اثربخشی و کارایی سازمانی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۲۰، صص ۲۰ تا ۲۶.**
- [۱۸] یزدانی، شهرام. صادقی اول شهر، هما. افشار، لیلا. (۱۳۹۹). **مروری نقادانه بر مدل های جامعه پذیری حرفه ای دانشجویان علوم پزشکی. نشریه پرستاری ایران، دوره ۳۳، شماره ۱۲۶، صص ۸۲ تا ۱۰۲.**
- [19] Po-Chien, Ch., Guangya, M., Ying-Yin, L. (2022). **Inclusive Leadership and Employee Proactive Socialization: A Cross-Level Moderated Mediation Model**. *School of Business, Macau University of Science and Technology, Macau, China*.
- [20] Espinoza, A.V. (2021). **Socialización Organizacional y Liderazgo Como Predictores del Bienestar Laboral en Miembros de Organizaciones**.
- [21] Woodrow, C., Guest, D.E. (2020). **Pathways through Organizational Socialization: A Longitudinal Qualitative Study Based on the Psychological Contract**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 110-133.
- [22] Calderón-Mafud, J.L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., Colunga-Rodríguez, C. (2020). **Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro**. *Psicogente*, 23, 1-22.
- [23] Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L., Perinelli, E., Avanzi, L., Livi, S., Coscarelli, A. (2020). **Emotional Efficacy Beliefs at Work and Turnover Intentions: The Mediation Role of Organizational Socialization and Identification**. *Journal of Career Assessment*. 78(16), 68-86.
- [24] Woodrow, C., Guest, D.E. (2020). **Pathways through Organizational Socialization: A longitudinal Qualitative Study based on the Psychological Contract**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 110-133.
- [25] Calderón-Mafud, J.L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., Colunga-Rodríguez, C. (2020). **Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro**. *Psicogente*, 23, 1-22.
- [26] Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L., Perinelli, E., Avanzi, L., Livi, S., Coscarelli, A. (2020). **Emotional Efficacy Beliefs at Work and Turnover Intentions: The Mediation Role of Organizational Socialization and Identification**. *Journal of Career Assessment*. 78(16), 68-86.
- [27] Atzori, M., Lombardi, L., Fraccaroli, F., Battistelli A. Zaniboni, S. (2008) **Organizational Socialization of Women in the Italian Army: Learning Processes and Proactive Tactics**, *Journal of Workplace Learning*, 20(5), 327-347.
- [28] Bauer, T. N., Erdogan, B. (2012). **Organizational Socialization Outcomes: Now and Into the Future**. In C. R. Wanberg (Ed.), *The oxford handbook of organizational socialization* (pp. 97-112). Oxford, UK: Oxford University Press.
- [29] Bengston, E., Zepeda, S. J., Parylo, O. (2013). **School Systems' Practices of Controlling Socialization During Principal Succession: Looking through the Lens of an Organizational**.
- [30] Cooper-Thomas, H.D., Anderson, N. (2002). **Newcomer Adjustment: The Relationship between Organizational Socialization Tactics, Information Acquisition and Attitudes**. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(4), 423-437.
- [31] Cooper-Thomas, H.D., Burke, S. E. (2012). **Newcomer Proactive Socialization: Can there be too Much of a Good Thing?** In C. R. Wanberg (Ed.), *The oxford handbook of*

- [60] Cooper-Thomas, H.D., Burke, S.E. (2012). **Newcomer Proactive Socialization: Can there be too Much of a Good Thing?** In C. R. Wanberg (Ed.), *The oxford handbook of organizational socialization* (pp. 56-77). Oxford, UK: Oxford University Press.
- [61] Ashford, S.J., Black, J.S. (1996). **Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control.** *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- [62] Gruman, J.A., Saks, A.M., Zweig, D.I. (2006). **Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Socializations: An Integrative Study.** *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-104.
- [63] Parker, S.K., Williams, H. M., Turner, N. (2006). **Modeling the Antecedents of Proactive Socialization at Work.** *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. doi: 10.1037/0021-9010.91.3.636
- [64] Cramer, J.M. (2007) **Organising Corporate Social Responsibility in International Product Chains.** *Journal of Cleaner Production*. pp. 1-6.
- [65] Ohly, S., Fritz, C. (2010). **Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study.** *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565. doi: 10.1002/job.633
- [66] Colella, A. (1996). **Organizational Socialization of Newcomers with Disabilities: A Framework for Future Research.** In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 14, pp. 351-417). Greenwich, CT: JAI Press.
- [67] Seashore-Louis, K., Leithwood, K., Wahlstrom, K. Anderson, S. (2010). **Learning from Leadership: Investigating the Links to Improved Student Learning.** Alexandria, VA: Educational Research Service.
- Transitioning to the Principal's Office.** *Educational Administration Quarterly*, 50 (3), 431-465.
- [49] Spillane, J.P., Harris, A., Jones, M., Mertz, K. (2015). **Opportunities and Challenges for Taking a Distributed Perspective: Novice Principals Emerging Sense of Their New Position.** *British Educational Research Journal*, 41(6), 1068-1085.
- [50] Steyn, T. (2013). **Professional and Organisational Socialisation During Leadership Succession of a School Principal: a Narrative Inquiry Using Visual Ethnography.** *South African Journal of Education*, 33(2), 1-17.
- [51] Teddlie, C., Tashakkori, A. (2009). **Foundations of Mixed Methods Research.** Thousand Oaks, CA: Sage.
- [52] Walker, A., Qian, H. (2006). **Beginning Principals: Balancing at the Top of the Greasy Pole.** *Journal of Educational Administration*, 44(4), 297-309. doi:10.1108/09578230610674921
- [53] Walker, W.J. (2009). **Predicting Two Types of Proactive Socialization Tactics: the Roles of Context, Experience, and Age, A Dissertation Presented to the Academic Faculty, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in the College of Management,** Georgia Institute of technology.
- [54] Weidman, J.C., DeAngelo, L., Bethea, K.A. (2014). **Understanding Student Identity from a Socialization Perspective.** *New Directions for Higher Education*, (166), 43-51.
- [55] Cooper-Thomas, H.D., Anderson, N., Cash, M. (2011). **Investigating Organizational Socialization: A Fresh Look at Newcomer Adjustment Strategies.** *Personnel Review*, 41(1), 3-3.
- [56] Briggs, K., Rhines Cheney, G., Davis, J., Moll, K. (2013). **Operating in the Dark: What Outdated State Policies and Data Gaps Mean for Effective School Leadership.** Dallas, Texas: The George W. Bush Institute.
- [57] Lytle, J. H. (2012). **Where is Leadership Heading?.** *Phi Delta Kappan*, 93(8), 54-57.
- [58] Heifetz, R., Laurie, D. (2001). **The Work of Leadership.** *Harvard Business Review*, 79, 131-141.
- [59] Bateman, T.S, Crant, J.M. (1999). **Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recom-Mendations.** *Business:42(3):63-70.*