



شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش فراترکیب

سیدمحمدرضا محدث خالصی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

مهران مختاری بایع کلایی

گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول)

mokhtari@iauc.ac.ir

قربانعلی آقااحمدی

گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

داود کیاکجوری

گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۱۰

چکیده

نیروی انسانی هر جامعه، سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسانی است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی محسوب می‌شوند، هدف پژوهش حاضر شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش فراترکیب بوده و بدین منظور، با جستجو در پایگاه‌های داده بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۰ و پس از ارزیابی مرحله ای آنها در نهایت ۶۵ مقاله نهایی مورد تایید قرار گرفتند که منجر به شناسایی ۴ بعد تاکتیک‌های جامعه‌پذیری نهادی (۹ گویه جمعی، ۱۶ گویه رسمی، ۷ گویه تفویضی، ۶ گویه دائمی، ۵ گویه متوالی، ۷ گویه ثابت)، سپس پیامدهای جامعه‌پذیری (۴ گویه تسلط بر وظیفه، ۳ گویه شفافیت نقش، ۹ گویه انسجام اجتماعی، ۱۲ گویه ماندگاری در سازمان)، تاکتیک‌های پیشگیرانه (۶ گویه بازخورد جویی، ۴ گویه اطلاعات جویی، ۳ گویه اجتماعی‌سازی عمومی، ۲ گویه رابطه‌سازی با رئیس)، پیامدهای پیشگیرانه (۳ گویه بازخورد، ۳ گویه اطلاعات، ۳ گویه روابط با همکاران، ۴ گویه رابطه با رئیس) بوده و متغیرهای شناسایی شده از لحاظ سطح مدل، نوع، اساس و حیطة تمرکز مورد توجه بوده و در پایان توصیه شده به منظور 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 هستند به متغیرهای استخراج شده در تحقیق حاضر توجه شود.

واژگان کلیدی: رفتار پیشگیرانه، جامعه‌پذیری سازمانی، روش فراترکیب، مدل‌سازی معادلات ساختار

مقدمه

سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش محور پی برده‌اند (مورناتا، ۲۰۱۹). نیروی انسانی هر جامعه، سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسانی است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی محسوب می‌شوند (بلشاک و همکاران، ۲۰۱۰). در عصر جدید که عصر رقابت بر سر منابع و سرمایه‌هاست، کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه‌اند بهره‌وری از منابع و سرمایه‌ها را سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند (یوسفی و مرادی، ۱۳۹۷). نگاهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دارای تکنولوژی پیشرفته است (فتحی و همکاران، ۱۳۹۲). 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، در این پژوهش سعی شده متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش فراترکیب شناسایی گردد.

مرور ادبیات

در حقیقت برخی از محققان ادعا می‌کنند که مدیریت در سازمان به عنوان یک عامل تأثیرگذار 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، مدیران قلب سازمان می‌باشند و مدیریت آنها دارای قابلیت تأثیرگذار 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 (لوئیس و همکاران، ۲۰۱۰). جامعه‌پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، دلیل اول اینکه، اگر مورد کم توجهی یا بی توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردها بیشتر می‌شود، استمرار این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابجایی و ترک کار می‌گردد، همچنین بالا بودن هزینه فرآیند استخدام و گزینش برای سازمان‌ها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرآیند؛ دلیلی دیگری بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است (فتحی، ۱۳۹۱). رفتارهای پیشگیرانه بعنوان تعیین کننده 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، در واقع رفتارهای پیشگیرانه می‌تواند نقش یا محیط افراد تازه کار را در جهت بهتر شدن و سازگاری با سازمان تغییر دهد (کوپر توماس و برک، ۲۰۱۲). 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 (گرامان و همکاران، ۲۰۰۶). از نظر تائورمینا جامعه‌پذیری سازمانی به فرآیندی گفته می‌شود که با آن فرد به عنوان یک عضو ویژه سازمانی به نگرش‌ها، رفتار و دانش آن نیاز دارد و رهبران در مورد چگونگی موفقیت سازمان‌های آنان در تطبیق با محیط کسب و

³ Cooper-Thomas & Burke

⁴ Gruman et al

¹ Mornata

² Louis et al

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 (تامرز، کروین، و بجوربرگ، و وسنک، ۲۰۱۳). هم زمان، همچنین کمبود مدارک در مورد اثرات زمینه به طور کلی بر رفتار پیشگیرانه وجود دارد (بلشاک و همکاران، ۲۰۱۰). این پژوهش 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.

روش شناسی

در این پژوهش، فراترکیب به عنوان یک روش مناسب برای دستیابی به یک ترکیب جامع از عوامل تشکیل دهنده متغیرهای رفتاری معرفی میشود، فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام مند برای پژوهشگران، از طریق ترکیب پژوهش های کیفی مختلف به کشف موضوع ها و استعاره های جدید و اساسی میپردازد، این رویکرد میتواند ابزار ارزشمندی برای تسهیل در رویه ساخت نظریه به صورت ترکیب نظام مند باشد، فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته های پژوهش های کیفی مرتبط را ترکیب کند (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۰)، به منظور تحقق این هدف، از روش هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده گردید.

کار به سرعت در حال تغییر بکار گرفته می شود، به یکی از مفاهیم عملکرد فعالیت مربوط می باشد: رفتار پیشگیرانه 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 (جیانگوا و همکاران، ۱، ۲۰۱۰). 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، که همه به نوبه خود به عملکرد و توسعه مثبت سازمانی کمک مینمایند (ساشا و همکاران، ۲۰۱۶). 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 (اسپریتزر، و فریتز، ۲۰۱۴؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰)، با این حال، تا به امروز برای توضیح رفتار پیشگیرانه 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" (ساشا و همکاران، ۲۰۱۶). ادبیات رفتار پیشگیرانه 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 (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰)، 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

¹ Jianhua et al

همچنین، کلیدواژه های مرتبط انتخاب میشوند در این پژوهش کلیدواژه هایی مانند رفتار، رفتار پیشگیرانه، جامعه پذیری سازمانی و ... مد نظر قرار میگیرند، در سراسر پژوهش، تعاریف واژه های جستجو یا چارچوب زمانی به طور مستمر دوباره ارزیابی میشود، در این پژوهش هفت پایگاه علمی به زبان انگلیسی و چهار پایگاه علمی به زبان فارسی بین سال های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۰ مورد بررسی قرار می گیرند که در جدول (۱) اشاره می شود.

گام اول: پرسش پژوهش

برای تنظیم پرسش پژوهش، نخستین گام برای پژوهشگران تمرکز بر "چه چیزی" پژوهش میباشد، در پژوهش حاضر، شناسایی و گروه بندی منافع حاصل از بکارگیری متغیرهای رفتاری مورد بررسی قرار میگیرد.

گام دوم: بررسی متون به صورت نظام مند

در این مرحله، بر جستجوی نظام مند پژوهش های منتشر شده در پایگاه های مختلف تمرکز میشود،

جدول (۱): فهرست پایگاه های مورد استفاده و تعداد مقاله های یافت شده

پایگاه داده انگلیسی	مقالات یافته شده	پایگاه داده فارسی	مقالات یافت شده
IEEE	۱۵	Civilica	۳۸
Science Direct (Elsevier)	۴۲	Magiran	۲۸
Emerald	۸	Noormags	۱۵
Taylor & Francis	۲	IranDoc	۷
Sage	۳		

هدف پژوهش تناسبی ندارند، حذف میشوند در مرحله بعد، چکیده مقاله هایی که از مرحله قبل باقی مانده اند، بررسی میشود و مقاله های نامربوط حذف میشود، سپس مقاله ها بر اساس محتوا و کل متن مطالعه می شوند در انتها، مقاله های باقی مانده را دوباره با دقت بررسی میشوند و آنهایی که به لحاظ روش پژوهش نامرتب هستند کنار گذاشته میشوند در جدول ۲ معیارهای پذیرش مقاله ها گزارش می شود.

گام سوم: انتخاب مقاله های مرتبط

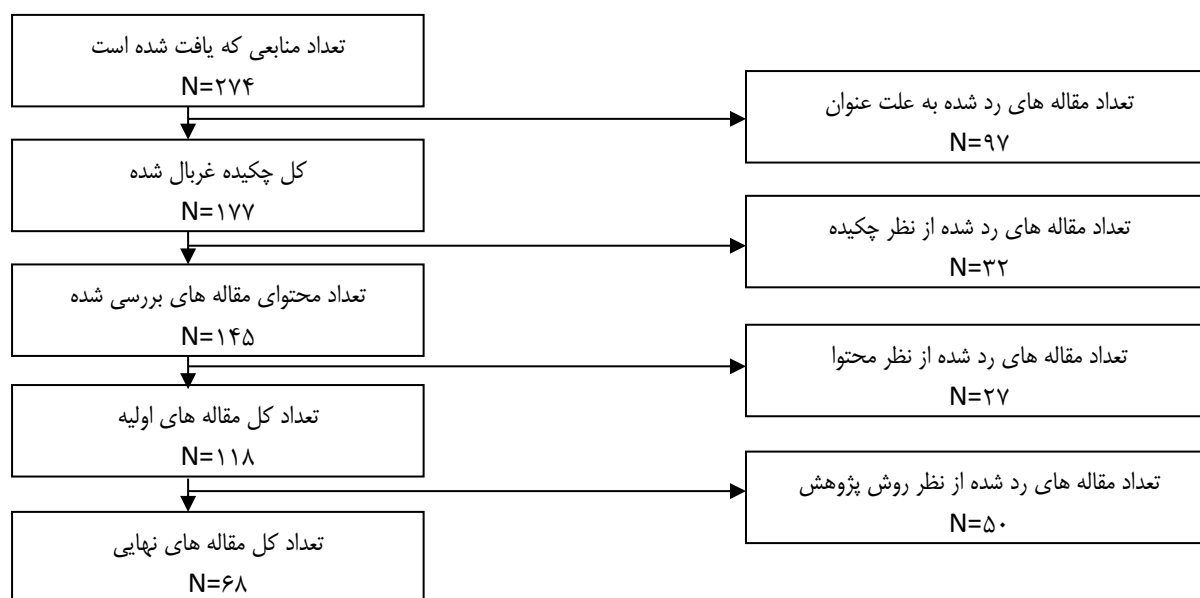
در این گام، پژوهشگران در هر بازبینی تعدادی از مقاله ها را به دلیل نامرتب بودن رد میکنند فرایند بازبینی به این صورت انجام میگیرد که با توجه به پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات (سال) مقاله ها بررسی میشوند، به این نحو که ابتدا عنوان مقاله ها مرور و آنهایی که با پرسش و

¹ What

جدول (۲): معیارهای پذیرش مقاله ها

معیار پذیرش	
زبان	فارسی و انگلیسی
زمان	پژوهشهای منتشر شده از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۲۰
روش	روش های کیفی جمع آوری داده و تجزیه و تحلیل آن
نوع پژوهش	مقاله های منتشر شده در نشریه و کنفرانس ها

در نهایت، تعداد مقاله های باقی مانده وارد گام بعدی روش فراترکیب می شوند در شکل (۱) خلاصه ای از فرآیند ارائه شده به همراه نتایج به دست آمده مشاهده می شود.



شکل (۱): خلاصه ای از نتایج انتخاب مقاله های مرتبط

گام چهارم: استخراج نتایج

در این مرحله محتوای مقاله ها به دقت مطالعه می شود و شاخص های اساسی استخراج میشوند و پژوهشگران پس از شناسایی ۲۷۴ مقاله اولیه در نهایت ۶۸ مقاله مرتبط که منجر به شناسایی چهاربعد و ۱۰۶ گویه بود که از طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم و بخش اول مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی، بخش دوم پرسشنامه به اثر هر یک از مولفه ها و شاخص ها با توجه به ابعاد و مؤلفه ها شامل بعد تاکتیک های جامعه پذیری نهادی (۹ گویه جمعی، ۱۶

گویه رسمی، ۷ گویه تفویضی، ۶ گویه دائمی، ۵ گویه متوالی، ۷ گویه ثابت)، بعد پیامدهای جامعه پذیری (۴ گویه تسلط بر وظیفه، ۳ گویه شفافیت نقش، ۹ گویه انسجام اجتماعی، ۱۲ گویه ماندگاری در سازمان)، بعد تاکتیک های پیشگیرانه (۶ گویه بازخوردجویی، ۴ گویه اطلاعات جویی، ۳ گویه اجتماعی سازی عمومی، ۲ گویه رابطه سازی با رئیس)، بعد پیامدهای پیشگیرانه (۳ گویه بازخورد، ۳ گویه اطلاعات، ۳ گویه روابط با همکاران، ۴ گویه رابطه با رئیس) گردید و متغیرهای شناسایی شده از لحاظ سطح مدل، نوع، اساس و حیطة

شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان های دولتی با استفاده از روش فراترکیب

در موضوعی قرار میدهند که آن را به بهترین نحو توصیف میشود، موضوع ها پایه ای برای ایجاد "توضیح ها و مدل ها، نظریه ها یا فرض ها" ارائه می دهند (ساندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۶).

تمرکز مورد توجه بوده و برای هر یک از معیارهای اصلی زیرمعیارهای شناسائی شده است.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی

هدف روش فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته هاست که در طول تجزیه و تحلیل موضوع ها یا تم هایی ۱ جستجو می شود که در میان پژوهش های موجود در روش فراترکیب پدیدار شده باشند، ساندلوسکی و باروسو به این مورد به عنوان "بررسی موضوعی" اشاره می کنند به گونه ای که پژوهشگران بتوانند موضوع ها را مشخص کنند و پس از شناسایی موضوع ها بررسی کنندگان با شکل دادن یک طبقه بندی، طبقه بندی های مشابه و مربوطه را

گام ششم: حفظ کنترل کیفیت

در این مرحله از روش فراترکیب، یافته های حاصل از مراحل قبل ارائه می شوند در ادامه منابع استخراج شده فارسی و انگلیسی در ۹ بعد دسته بندی گردید، با توجه به داده های مستخرج شده از متون مقالات بررسی شده و رسیدن به اشباع در ادامه جدول (۳) چارچوب مفهومی پژوهش نهایی استخراج شده به همراه زیر معیارهای شناسایی شده آورده شده است؛

جدول (۳) چارچوب مفهومی پژوهش

سازه	بعد	گویه	گزاره
تأثیرات های جامعه پذیری نهادی	مفهومی	ایجاد روابط بین فردی توسط افراد جدید ورود به سازمان	افراد جدید ورود به سازمان با سایر کارکنان روابط بین فردی ایجاد می نمایند.
		ایجاد روابط گروهی توسط افراد جدید ورود به سازمان	افراد جدید ورود به سازمان در گروه هایی که مشارکت می کنند، خود را جزئی از گروه دانسته و به عنوان عضوی از گروه با سایرین رابطه برقرار می کند.
		یاری رساندن همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود	همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود یاری می رسانند.
		کمک و مشورت همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود	همکاران با سابقه تر به افراد جدید ورود کمک کرده و در موارد کاری با آن ها مشورت می نمایند.
		پذیرش افراد جدید ورود به عنوان عضوی از سازمان	افراد جدید ورود به عنوان عضوی از سازمان توسط سایرین پذیرفته می شوند.
		کمک به افراد جدید ورود برای سازش یافتن با سازمان	برای سازش یافتن با سازمان به افراد جدید ورود کمک می شود.
		کنش متقابل میان فرد و جامعه و همساز سازی با زندگی گروهی	کنش متقابل میان فرد و جامعه و همساز سازی با زندگی گروهی کارمندان وجود دارد.
		بهره گیری از تجربیات سایر افراد	همه کارکنان علی الخصوص کارکنان جدید ورود از تجربیات سایر افراد بهره گیری می نمایند.
		یادگیری تیمی در نهاد مربوطه	در همه واحدها و نهادهای سازمان یادگیری تیمی وجود دارد.

² Sandelowski & Barroso

¹ Themes

سازه	بعد	گویه	گزاره
کسب		جامعه پذیری نسبت به یک سازمان خاص	کارکنان نسبت به یک سازمان خاص و سازمانی که در آن حضور دارند، جامعه پذیرند.
		جامعه پذیری درباره یک شغل خاص	افراد روابط اجتماعی شغل خاصی که در آن حضور دارند را می پذیرند.
		یادگیری رفتارها و نگرش های تازه به عنوان یک عضو سازمان	افراد رفتارها و نگرش های تازه به عنوان یک عضو سازمان را یاد می گیرند.
		فرآهم سازی فرصتهای آموزش شغلی	فرصتهای آموزش شغلی توسط سازمان فراهم می شود.
		آموزش های شغلی مؤثر برای افراد تازه وارد	آموزش های شغلی مؤثر برای افراد تازه وارد در سازمان وجود دارد.
		یادگیری شغل توسط افراد تازه وارد	یادگیری شغل توسط افراد تازه وارد انجام می پذیرد.
		آشنایی با نقش توسط افراد تازه وارد	آشنایی با نقش توسط افراد تازه وارد انجام می پذیرد.
		آشنایی افراد تازه وارد با ماهیت سازمان	افراد تازه وارد با ماهیت سازمان آشنا می شوند.
		کسب دانش از راه آزمون و خطا	کارکنان از راه آزمون و خطا نیز کسب دانش می نمایند.
		انجام مسئولیت های شغلی پس از آموزش کامل	در سازمان انجام مسئولیت های شغلی پس از آموزش کامل انجام می پذیرد.
		در گروه بودن با اعضای عادی سازمان در هنگام آموزش	کارکنان جدید الورد در هنگام آموزش با اعضای عادی سازمان در یک گروه حضور دارند.
		ایجاد دانش بنیادی در مورد نقش فرد، در روند جامعه پذیری	در سازمان برای کارکنان در مورد نقش فرد، در روند جامعه پذیری دانش بنیادیايجاد می شود.
		گام در جهت جامعه پذیری مدیران	مدیران نیز در جهت جامعه پذیری خود و سایر کارکنان گام بر می دارند.
تفویض		معرفی فردی به عنوان رهبر آموزشی	در سازمان فردی به عنوان رهبر آموزشی معرفی می شود.
		تفویض اختیارات رهبری به مدیران میانی	در سازمان اختیارات رهبری به مدیران میانی تفویض می شود.
		ایجاد تناسب بهتر در فرد	سازمان با تمهیداتی که به کار می گیرد، در جهت تناسب بیشتر افراد با سازمان گام بر می دارد.
		تغییر نقش در سازمان	سازمان نقش کارکنان در سازمان را متناسب با توانایی آنان تغییر می دهد.
		کمک به فرد تازه وارد برای سازگاری با سازمان	به فرد تازه وارد برای سازگاری با سازمان کمک می شود.
		توسعه متقابل نقش کارکنان تازه وارد و سازمان	میان نقش کارکنان تازه وارد و سازمان توسعه متقابل صورت می پذیرد.
		رهنمودهای ارزشمند از سوی سرپرستان	رهنمودهای ارزشمند از سوی سرپرستان به کارکنان منتقل می شود.
		حمایت همه جانبه از سوی همکاران	حمایت همه جانبه از سوی همکاران انجام می پذیرد.
		احساس مهم بودن در سازمان	احساس مهم بودن در سازمان به کارکنان منتقل می شود.
		همسوسازی نگرش ها و ارزش ها برای کسب پذیرش	نگرش ها و ارزش ها و ارزش ها برای کسب پذیرش همسوسازی می شوند.
		دانایی کارکنان از چگونگی انجام کارها و امور پس از مدتی بعد از ورود به سازمان	دانایی کارکنان از چگونگی انجام کارها و امور پس از مدتی بعد از ورود به سازمان تکمیل می شود.
		داشتن فهم کامل و روشن از وظیفه	افراد فهم کامل و روشنی از وظیفه خود دارند.

شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان های دولتی با استفاده از روش فراترکیب

سازه	بعد	گویه	گزاره
		واضح و روشن بودن اهداف سازمان	اهداف سازمان واضح و روشن بیان می شود.
		واضح و روشن بودن اهداف سازمان برای همه کارکنان	اهداف سازمان برای کارکنان واضح و روشن است.
		داشتن آگاهی مطلوب از نحوه عملکرد	افراد آگاهی مطلوب از نحوه عملکرد خود و سایرین دارند.
		دریافتن روش های معین انجام کار	افراد روش های معین انجام کار را دریافت می دارند.
	توانایی	مشاوره و آموزش تازه واردان از اصلی ترین وظایف افراد با تجربه	مشاوره و آموزش تازه واردان از اصلی ترین وظایف افراد با تجربه می باشد.
		تولنایی بخشیدن برای انجام کار با دادن آموزش ها	افراد با دادن آموزش ها برای انجام کار توانایی می شوند.
		بهبود تدریجی مهارت های شغلی با آموزش دادن	مهارت های شغلی افراد با آموزش دادن به صورت تدریجی بهبود می یابد.
		دسترسی به اعضای باتجربه تر در مشاغل خاص و دریافت راهنمایی	کارکنان به اعضای باتجربه تر در مشاغل خاص دسترسی دارند و می توانند از آن ها راهنمایی دریافت نمایند.
	ثبات	وجود الگوی مشخص برای منتسب شدن از نقشی به نقش دیگر در سازمان	الگوی مشخص برای منتسب شدن از نقشی به نقش دیگر در سازمان وجود دارد.
		وجود فرصت زیاد برای انجام کار به نحو مطلوب	فرصت زیاد برای انجام کار به نحو مطلوب وجود دارد.
رضایت از پاداش ها		کارکنان از پاداش خود رضایت دارند.	
احساس لذت بخش بودن سال های کاری		کارکنان احساس می کنند، سال های کاری آن ها در سازمان لذت بخش است.	
وجود جو و فرهنگ مناسب در سازمان		جو و فرهنگ مناسب در سازمان وجود دارد	
پیش بینی مسیر شغلی آینده و مراحل ترفیع با مشاهده تجربیات دیگران		مسیر شغلی آینده پیش بینی می شود و مراحل ترفیع با مشاهده تجربیات دیگران روشن و واضح است.	
شناخت روند آموزش		کارکنان روند آموزش خود را می شناسند.	
عدم ثبات و کاهش روند موفقیت در صورت ورود افراد تازه به سازمان		روند موفقیت در صورت ورود افراد تازه به سازمان کاهش یافته و عدم ثبات رخ می دهد.	
افزایش دانش		به تدریج دانش کارکنان در سازمان افزایش می یابد.	
فراهم آوردن توانایی		به تدریج توانایی کارکنان در سازمان افزایش می یابد.	
تسلط بر وظیفه	تجارب اولیه اجتماعی شدن	تجارب اولیه اجتماعی شدن در سازمان برای کارکنان رخ می دهد.	
	مسئولیت پذیری فردی	مسئولیت پذیری فردی افزایش می یابد.	
	فرایند یادگیری نقش سازمانی متناسب با نیازهای سازمانی	فرایند یادگیری نقش سازمانی متناسب با نیازهای سازمانی رخ می دهد.	
	فرایند تعدیل نقش سازمانی متناسب با نیازهای سازمانی	فرایند تعدیل نقش سازمانی متناسب با نیازهای سازمانی رخ می دهد.	
شفافیت نقش	ایجاد انگیزه در ایفای نقش	ایجاد انگیزه در ایفای نقش برای کارکنان وجود دارد.	
	اعتماد نهادی	کارکنان به نهادی که در آن مشغول به کار هستند، اعتماد دارند.	
	احترام متقابل	احترام متقابل میان کارکنان با یکدیگر و کارکنان و مدیران وجود دارد.	
انسجام اجتماعی	احترام متقابل	احترام متقابل میان کارکنان با یکدیگر و کارکنان و مدیران وجود دارد.	
	صداقت	صداقت در میان کارکنان وجود دارد.	

شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان های دولتی با استفاده از روش فراترکیب

سازه	بعد	گویه	گزاره
		کارایی	کارایی به تدریج افزایش می یابد.
		دگرخواهی	دگرخواهی در میان کارکنان سازمان وجود دارد.
		وفاداری به سازمان	وفاداری به سازمان در سازمان وجود دارد.
		سازگاری افراد و از جمله رهبران با نقش پیچیده خود	افراد و از جمله رهبران با نقش پیچیده خود سازگار می شوند.
		هماهنگی عاطفی بین افراد	هماهنگی عاطفی بین افراد وجود دارد.
		محبوبیت	مدیران در سازمان محبوبیت دارند.
	ماندگاری در سازمان	بهبود عملکرد سازمانی	با جامعه پذیری اعضای سازمان به تدریج عملکرد سازمانی بهبود می یابد.
		افزایش نوآوری	با جامعه پذیری اعضای سازمان به تدریج در سازمان نوآوری افزایش می یابد.
		نظم و انضباط سازمانی	با جامعه پذیری اعضای سازمان نظم و انضباط سازمانی افزایش می یابد.
		القای امیدها و آرزوهای متناسب با افراد	القای امیدها و آرزوهای متناسب با افراد سازمان صورت می پذیرد.
		تطبیق عادات و رفتار فرد مطابق هنجارهای اجتماعی	عادات و رفتار فرد مطابق هنجارهای اجتماعی تطبیق می شوند.
		ایجاد هویت و شخصیت	هویت و شخصیت در میان کارکنان ایجاد می شود.
تأثیرهای پیشگیرانه	بازخوردجویی	ایجاد تعهد	تعهد در میان کارکنان ایجاد می شود.
		ایجاد درگیری شغلی	درگیری شغلی در میان کارکنان ایجاد می شود.
		تاثیر بر عملکرد و ثبات سازمانی کارکنان	جامعه پذیری مناسب کارکنان بر عملکرد و ثبات سازمانی کارکنان تأثیرگذار بوده است.
		تاثیر بر بهره وری سازمان	جامعه پذیری مناسب کارکنان بر بهره وری سازمان تأثیرگذار بوده است.
		افزایش اثربخشی	جامعه پذیری مناسب کارکنان سبب افزایش اثربخشی می شود.
		افزایش کارایی	جامعه پذیری مناسب کارکنان سبب افزایش کارایی می شود.
	اطلاعات	کنکاش کارکنان در زمینه واکنش مدیران در برابر رفتار مثبت و منفی	کارکنان در زمینه واکنش مدیران در برابر رفتار مثبت و منفی کنکاش می نمایند.
		ایجاد انگیزه برای دستیابی به هدف در صورت مشاهده بازخورد مثبت از سوی مدیران	در صورت مشاهده بازخورد مثبت از سوی مدیران در هنگام دستیابی به هدف انگیزه ایجاد می شود.
		افزایش رضایت شغلی	به تدریج در میان کارکنان افزایش رضایت شغلی صورت می پذیرد.
		افزایش تعهد سازمانی	به تدریج در میان کارکنان افزایش تعهد سازمانی صورت می پذیرد.
		گردش مالی مناسب	به تدریج در سازمان گردش مالی مناسب می شود.
		ایجاد تغییرات برنامه ریزی شده	در سازمان تغییرات برنامه ریزی شده رخ می دهد.
	نظارت	در سازمان نظارت وجود دارد.	
	تحقیق	کارکنان و مدیران اطلاعات خود را با تحقیق بدست می آورند.	

شناسایی متغیرهای رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش فراترکیب

سازه	بعد	گویه	گزاره
		آزمایش	کارکنان و مدیران اطلاعات خود را با آزمایش بدست می آورند.
		مقایسه حوزه های گوناگون	مقایسه حوزه های گوناگون در میان کارکنان انجام می گیرد.
اجتماعی سازی عمومی	نیاز به عضویت در گروه های اجتماعی در سازمان	نیاز به عضویت در گروه های اجتماعی در سازمان وجود دارد.	
	ضروری بودن هویت گروهی برای خودپنداره فرد	هویت گروهی برای خودپنداره فرد در سازمان ضروری است.	
	نیاز به تعلق در سازمان	به تدریج در میان کارکنان نیاز به تعلق در سازمان افزایش می یابد.	
رابطه سازی با رئیس	تعامل فعال مدیران با کارکنان	تعامل فعال مدیران با کارکنان انجام می پذیرد.	
	وجود یک رهبر قوی و متعهد در سازمان	وجود یک رهبر قوی و متعهد در سازمان لازم و ضروری است.	
بازخورد	پیشرفت سازمان در صورت جامعه پذیری مدیران شایسته و با تجربه	پیشرفت سازمان در صورت جامعه پذیری مدیران شایسته و با تجربه رخ می دهد.	
	مشاوره های غیر رسمی و دوستانه از سوی مدیران	مشاوره های غیر رسمی و دوستانه از سوی مدیران با کارکنان انجام می گیرد.	
	تناسب فرد با محیط	به تدریج در میان کارکنان تناسب فرد با محیط رخ می دهد.	
اطلاعات	تغییر نگرش ها، رفتارها و ارزش ها	تغییر نگرش ها، رفتارها و ارزش ها پس از مدتی در سازمان رخ می دهد.	
	وجود اطلاعات و داده های محدود محیطی در سازمان نیاز به دستیابی و پردازش دارند	اطلاعات و داده های محدود محیطی در سازمان وجود دارد که نیاز به دستیابی و پردازش دارند.	
	خروج کارکنان از دلواپسی و اضطراب	خروج کارکنان از دلواپسی و اضطراب با افزایش اطلاعات رخ می دهد.	
روابط با همکاران	تطبیق با شغل جدید، گروه های کاری و عملیات	تطبیق با شغل جدید، گروه های کاری و عملیات وجود دارد.	
	پیوستگی فرآیند جامعه پذیری	پیوستگی فرآیند جامعه پذیری در میان اعضای سازمان وجود دارد.	
رابطه با رئیس	ادراک متقابل همکاران	همکاران با یکدیگر ادراک متقابل دارند.	
	تاثیر متقابل کارمندان جدید و مدیرانشان	میان کارمندان جدید و مدیرانشان تاثیر متقابل وجود دارد.	
	اعتماد مدیران	مدیران به کارکنان زیر دست خود و آنان نیز به مدیران اعتماد دارند.	
	ایجاد یک شبکه پشتیبانی از رئیس	یک شبکه پشتیبانی از رئیس در سازمان تشکیل می شود.	
	حمایت رؤسا از کارکنان در همه سطوح و معاشرت متقابل	رؤسا از کارکنان در همه سطوح حمایت کرده و معاشرت متقابل در میان آنان رخ می هد.	

تجزیه و تحلیل در دو بخش انجام میشود، ابتدا به بررسی شاخص‌ها و مطالعه‌ی متون و مهمترین شاخص‌های رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی مدیران پرداخته شد و سپس سوال مطرح شده در انتهای پرسشنامه به تعیین مولفه‌های اصلی پرداخته شده است و بعد به طور جداگانه، از طریق روش دلفی با توجه به طیف لیکرت توسط آزمون میانگین گیری و انحراف معیار مولفه‌ها و با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با بکارگیری نرم افزارهای SPSS و SMART-PLS طراحی مدل رفتارهای پیشگیرانه در جامعه پذیری سازمانی مدیران در سازمان‌های دولتی پرداخته شد.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه بررسی ادبیات مفهومی پژوهش و نظریه‌ها و الگوهای سنجش، رفتار و جامعه پذیری سازمانی، بیانگر این واقعیت است که الگوهای موجود نمی‌تواند به طور کامل و همه جانبه رفتار پیشگیران را مورد مطالعه و سنجش قرار دهد، تحقیقات در ۳۰ سال اخیر در مورد جامعه پذیری عمدتاً بر بررسی نتایج سازگارتری، مثل عملکرد شغلی و ادراک شغلی و تناسب سازمانی تمرکز دارد، متأسفانه، به نظر می‌رسد سؤالات متنوع زیادی وجود دارند که بدون پاسخ‌اند، آیا برخی از تاکتیک‌های جامعه پذیری در کمک به سازگاری تازه واردان با شرایط خاص مؤثرتر از سایر تاکتیک‌ها هستند؛ آیا برخی از تاکتیک‌ها برای سازگاری برخی از تازه واردان، مثل کارگران اطلاعاتی مهمتر از سایر تاکتیک‌ها هستند؟ علاوه بر این، علی‌رغم تصور رابطه بین تاکتیک‌های جامعه پذیری با استراتژی سازمانی، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و ارتباطات تا حدودی غیر مستقیم و سطحی‌اند، این در شواهد تجربی و نظری نا تمام در مورد چگونگی ارتباط جامعه پذیری با مدیریت منابع انسانی است، اما با این حال به ندرت توسط محققان مدیریت منابع انسانی مورد تحقیق قرار گرفته است (تامرز،

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" (ساشا و همکاران، ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر با توجه به مطالعات پیشین و بررسی ۵۳ مقاله خارجی و ۱۵ مقاله داخلی مفاهیم و مولفه‌ها استخراج گردیدند؛ ادبیات رفتار پیشگیرانه کارمند کمتر به بررسی چگونگی عمل جو فعل و انفعالی و شیوه‌های مدیریت مردمی در تسهیل یا محدود سازی خلاقیت فردی پرداخته است، تلاش برای تحقیقات بیشتر در این زمینه صورت گرفته (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰). احتمالاً فقدان تحقیقات در این زمینه می‌تواند 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 (رائوب و لیائو، ۲۰۱۲). جامعه‌پذیری فرآیندی پیچیده و جمعی است که توسط نهادها، سازمان‌ها، مؤسسات و گروه‌های متفاوت انجام می‌گیرد. موفقیت و تداوم این فرآیند، در ارتباط تنگاتنگ با همکاری و هماهنگی میان این سازمان‌ها و نهادها می‌باشد؛ ارتباطی که در عین حال، استقلال و هویت هر یک از این‌ها را حفظ می‌نماید؛ یافته‌های پژوهش حاضر در بعد پیامدهای جامعه‌پذیری نهادی که افراد با فرهنگ سازمان آشنا شوند روش‌های متعددی چون تفویضی، ثابت، جمعی، دائمی، رسمی، متوالی وجود دارد همسو بوده و علاوه بر این، ون ولدهون و دورنبوش (۲۰۰۸) با در نظر گرفتن نگاهی جامع تر از کار و تمهیدات اشتغال نشان داده‌اند که دسته‌ای از شیوه‌های منابع انسانی توسعه‌ای نیز خلاقیت کارمند را تسهیل می‌کند. ایجاد فضای خلاق ممکن است به نوبه خود مفاهیم مهمی برای تراز نامه سازمانی به همراه داشته باشد (فی، لورمان، و کول، ۲۰۰۴)، این پژوهش به بررسی یک نتیجه رفتاری می‌پردازد که برای سازمان‌ها و افراد مهم کروین، ویجوربرگ، و وسنک، ۲۰۱۳). هم‌زمان، همچنین کمبود مدارک در مورد اثرات زمینه به طور

دیگر، جهت اتخاذ چارچوب در مورد اجتماعی سازی سازمانی چهار نظریه (نظریه کاهش عدم اطمینان، نیاز به تعلق، نظریه تبادل اجتماعی و نظریه هویت

باشند و از طرفی کاستی های فرآیند استخدام را جبران میکند تا به ماندگاری افراد تازه وارد در سازمان کمک شایانی داشته باشند.

منابع

- آشتیانی، بابک؛ حسین درویش و رضا نجاری (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین جامعه پذیری و تعهد سازمانی کارکنان بانک کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۳)، آموزش و به سازی سرمایه های انسانی، چاپ دوم. تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی کتاب لاینز.
- امین مظفری، فاروق و رحیم یوسفی اقدم (۱۳۸۸)، «عوامل موثر بر جامعه پذیری دانشجویان دکتری با نقش محقق؛ (مطالعه موردی دانشجویان دکتری دانشگاه تبریز)»، نشریه سیاست علم و فناوری، سال ۲، شماره ۳، صص ۳۲-۱۷.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۲)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: نشر مدیران.
- بیابان گرد، اسماعیل (۱۳۸۶)، روش های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، چاپ اول، تهران: انتشارات دوران، ص ۳۳۷.
- بیکر، ترزال (۱۳۸۹)، نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، مترجم: هوشنگ ناییب، ویرایش اول، چاپ چهارم، تهران: نشر نی.
- حسینی؛ سید عبدالرضا، (۱۳۸۵). " جامعه پذیری سازمانی و اثر بخشی آن"، شماره ۶۵ (۲۰ صفحه- از ۷۵ تا ۹۴).
- دانایی فرد، حسن؛ مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۹۰)، روش شناسی پژوهش های کمی در مدیریت: رویکرد جامع. چاپ چهارم، تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- رئیس، زهره و رضا نجاری (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- سید جوادین، سیدرضا و حسن درویش (۱۳۷۹)، فرآیند جامعه پذیری سازمانی و نقش آن در پیشرفت کارکنان، شماره ۷ و ۸، صص ۱۳۶-۱۲۳.
- شائمی برزکی، علی و ژیللا اصغری (۱۳۸۹)، رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ۲، شماره ۳، صص ۱۲۷-۱۰۹.
- علی نظر؛ منصوری، بهجت؛ یزدخواستی، رضا؛ همتی، (۱۳۹۷)، "مسئله و چالش های جامعه پذیری دانشجویان در

کلی بر رفتار پیشگیرانه وجود دارد (بلشاک و همکاران، ۲۰۱۰)، به منظور تأیید یا عدم تأیید کاربرد جامعه پذیری سازمانی مدیران و همچنین در زمینه های

اجتماعی) است که توسط (چی، ۲۰۱۲) ارائه شده و در این مطالعه بکار گرفته شده است، یافته های پژوهش حاضر در بعد تاکتیک های پیشگیرانه به سازگاری و اجتماعی شدن تازه واردان کمک می کنند، همسو بوده است.

جامعه پذیری در امر تطابق اعضای جدید با انتظارات سازمان و آشنا ساختن کارکنان به هنگام ورود به سازمان و یا کارمندی که شغل جدیدی را میپذیرد یا هرگونه جابجایی افقی و عمودی و یا انتقال به واحد یا سازمان جدیدی تأثیر فراوانی بر نحوه انجام وظایف و عملکرد و نیز ثبات سازمان خواهد گذاشت، بنابراین هر کارمند تازه وارد باید رفتار خود را متناسب با قوانین، ضوابط و هنجارهای سازمانی تعدیل و با مدیر و همکارانش رابطه موثر برقرار نماید تا در نحوه انجام شغل خود موفق باشد. اگر شناخت به موقع از سازمان حاصل شود سازمان از درجه تعالی بیشتری بهره مند خواهد شد به همین دلیل با شناخت الگوها و مراحل فرآیند جامعه پذیری و اجرای صحیح آن میتوان سازمان را به سوی اثربخشی بیشتر سوق داد. در نتیجه اغلب مدیرانی که به کیفیت بالای انجام کارها توسط کارکنان و سلامت سازمان ارزش قائلند، جامعه پذیری کارکنان در فضایی سالم و صمیمی را یکی از وظایف مهم خود تلقی خواهند کرد لذا پیشنهاد میگردد مدیران از فرآیند جامعه پذیری سازمانی حمایت بیشتری داشته باشند و نیز پیشنهاد میگردد 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

- Cecilia Mornata, Iolanda Cassar, (2018) "The role of insiders and organizational support in the learning process of newcomers during organizational socialization", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 30 Issue: 7, pp.562-575.

- John S. Grodzki, Ed.D.(2011), "Role Identity: At the Intersection of Organizational Socialization and Individual Sensemaking of New Principals and Vice-Principals", *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, Issue #127.

محیط دانشگاه"، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، سال هشتم، شماره چهارم.

- کلانتری، خلیل (۱۳۹۱)، پردازش و تحلیل داده ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی با استفاده از نرم افزار SPSS)، چاپ پنجم، تهران: انتشارات فرهنگ صبا.

- گائینی، ابوالفضل (۱۳۸۴)، «جامعه پذیری در سازمان با رویکرد اسلامی، نشریه بصیرت، سال ۱۲، شماره ۳۶.

- لگزبان، محمد؛ احمدرضا کریمی مزیدی و حنظله زینوند لریستانی (۱۳۹۱)، پلت فرم ویکی برای تسهیل نوآوری سازمانی؛ ویکی ها، ابزارهای مشارکتی مبتنی بر وب نسخه ۲۰ برای اشاعه نوآوری، مجموعه مقالات سومین کنفرانس مدیریت اجرایی، تهران.

- مختاری فر، حجت اله؛ قربان علی سلیمی و رضا هویدا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس متوسطه شهر همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.

- مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی (۱۳۹۰)، تحلیل های آماری با استفاده از SPSS. چاپ پنجم، تهران: انتشارات مؤلف.

- نادى، محمد علی، محسن گل پرور و سید علی سیادت (۱۳۸۹)، «جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری، نشریه جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۱، پیاپی ۳۷، صص ۱۷۶-۱۵۹-۲۵. نوایی، ارمغان؛ علی شائمی برزکی و علی نصر اصفهانی (۱۳۹۰)، تحلیل رابطه روش های جامعه پذیری سازمانی و هویت سازمانی در شهرداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان.

- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.

- Bateman TS Crant JM(1999). proactive behavior: Meaning, impact, recom-mendations. *Business*:42(3):63-70

- 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.

- Chao, G. T. (2012). Organizational socialization: Background, basics, and a blueprint for adjustment at work. In S. W. J. Kozlowski (Ed.). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. (pp. 579-614). New York: Oxford University Press.

- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Staks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318-331.

- Lytle, J. H. (2012). Where is leadership heading?. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 54-57.

Identifying the Variables of Proactive Behaviors in Organizational Socialization in Government Organizations Using the meta-Combined Method

Seyed Mohammad Reza Mohades Khalesi¹-Mehran Mokhtari Baye Kolaei*² -Ghorbanali Aghaahmadi³ -Davood Kia Kojouri⁴

Abstract

Manpower of any society is the eternal and active capital of production, creation, material prosperity and achieving spiritual goals and human excellence and other factors of capital and technology are considered as ancillary components. Using the meta-hybrid method, and for this purpose, by searching the databases between 2002 and 2020 and after their step-by-step evaluation, 65 final articles were finally approved, which led to the identification of 4 dimension of institutional socialization tactics (9 collective items, 16 formal items, 7 delegated items, 6 permanent items, 5 consecutive items, 7 fixed items), The consequences of socialization (4 items of task control, 3 items of role transparency, 9 items of social cohesion, 12 items of persistence in the organization), the dimension of proactive tactics (6 items of feedback, 4 items of information, 3 items of public socialization, 2 items of relationship building with the boss), the dimension of proactive consequences (3 items of feedback, 3 items of information, 3 items Relationships with colleagues, 4 items of relationship with the boss), and the identified variables are considered in terms of model level, type, basis and scope of focus, and finally recommended in order to help the organization's employees who are looking for ways to support managers. Considering the existing conditions and acceptance and role-playing within the organization, the variables extracted in the present study should be considered

Keywords: Proactive Behavior, Organizational Socialization, Meta-Combination Method, Structural Equation Modeling.

¹ - PhD Student in Public Administration, Department of Public Administration, Chalous Branch, Azad University, Chalous, Iran. rezamohades@iauc.ac.ir

² - Assistant Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. *(Corresponding Author): mokhtari@iauc.ac.ir

³ - Assistant Professor, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. aghaahmady@iauc.ac.ir

⁴ - Associate Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. davoodkia@iauc.ac.ir