

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

مجید آرش<sup>۱</sup>، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی  
فرهاد احمدی اصل، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی  
جعفر عباسی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی  
داوود علیپور، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۸/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۹/۱۲

### چکیده

هدف از این مقاله بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان تازه کار است. معلمانی که سابقه کاری بین ۰ تا ۵ سال دارند. در سال ۱۳۹۰، تعداد آنها در شهر تهران ۲۹۳ نفر بوده است. که همه به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه جامعه پذیری سازمانی و پیامدهای نقش جونز استفاده شده است برای کسب روایی پرسش نامه نظر صاحب نظران را جویا شدیم و پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن  $0.73$  به دست آمد. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی (میانگین، درصد و ...) و تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است و از نرم افزار SPSS برای تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج به دست آمده مبین این نکته است که بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد و بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش رابطه مثبت و بین جامعه پذیری سازمانی و ابهام و تعارض نقش رابطه منفی برقرار است. این نتایج بیانگر اهمیت جامعه پذیری سازمانی در مراکز آموزشی است. ضرورت این فرایند زمانی بیشتر احساس می شود که این فرایند منجر به رسیدن به هدف غایی کل نظام آموزشی یعنی یادگیری دانش آموزان می شود.

واژگان کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، بروندهای نقش

### مقدمه

زندگی اجتماعی بشر مستلزم وجود سازمان های گوناگونی است. این سازمان ها، نهادهای اجتماعی هستند که دارای هدف می باشند و برای رسیدن به اهداف خود مدام در حال تغییر و نوسازی هستند و از آن جا که مهم ترین عنصر سازمانی افراد هستند، اغلب سازمان های بزرگ امروز دریافته اند که به خاطر مهارت ها و تجارب نیروی انسانی شان موفق خواهند بود، نه به خاطر سیستم های فیزیکی و مکانیکی و اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروهای انسانی را در سازمان بالا ببرند و نیروهای جدیدی را استخدام کنند، حتماً رو به زوال می روند. پس سازمان ها امروزه با این مسئله روبرو هستند که چگونه می توانند افراد تازه جذب شده را با ارزش ها و هنجارها و اهداف سازمانی هماهنگ و هم سو سازند. این همان فرایندی

است که با عنوان جامعه پذیری سازمانی<sup>۱</sup> در دنیا مطرح شده است که بخشی از فرایند جذب<sup>۲</sup> فرد در سازمان است جابلین<sup>۳</sup> (۱۹۸۷، ۲۰۰۱). جذب فرد را در سازمان این گونه تعریف می کنند، جذب فرد در سازمان فرایندی است که به وسیله آن افراد به سازمان می پیوندند و در آن مشارکت می کنند و در آخر سازمان را ترک می کنند. جذب فرد به دو قسمت تقسیم می شود: ۱- جامعه پذیری سازمانی و ۲- فردی سازی (کرامر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). در این مقاله ما به بررسی جامعه پذیری سازمانی معلمان و رابطه آن با برون دادهای نقش معلمی می پردازیم. در مورد جامعه پذیری سازمانی تعاریف گوناگونی صورت گرفته است (شاین<sup>۵</sup>، ۱۹۶۶؛ فلد من<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱؛ وان منن<sup>۷</sup>، ۱۹۷۹؛ بیگیاردی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ رایینز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵؛ دولان و سکالر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵؛ آلن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶) ولی همه تعاریف تقریباً روی این موضوع تکیه دارند که فرد در جریان جامعه پذیری سازمانی با ارزش ها و هنجارها و نقشی که در سازمان می خواهد ایفا کند آشنا می شود. در واقع جامعه پذیری سازمانی، فرایندی است که طی آن کارکنان جدید خود را با ارزش ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می دهند. در این فرایند، فرد دانش و اطلاعات و مهارت های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می آورد (فلد من، ۱۹۸۱). از نظر لوئیز<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۰) جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن شخص با ارزش ها، توانایی ها، رفتارهای مورد انتظار و دانش لازم برای ایفای نقش سازمانی هم سو می شود تا به عنوان عضوی از سازمان در آن مشارکت کند (کوسین<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). جامعه پذیری سازمانی شامل دگرگونی ها و ایجاد مهارت های جدید، دانش، توانایی ها، رفتارها، ارزش ها، روابط و توسعه چارچوب ادراکی فرد است (چائو<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۴؛ چاتمن<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۱؛ دیویس<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۳؛ لوئیز، ۱۹۸۰؛ توماس و اندرسون<sup>۱۷</sup>، ۱۹۹۸). شرایط زیادی لازم است که جامعه پذیری در سازمان محقق شود. بکر<sup>۱۸</sup> (۱۹۶۰) و مارو<sup>۱۹</sup> (۱۹۸۴) بر این باور بودند که جامعه پذیری فقط در داخل مرزهای سازمانی اتفاق نمی افتد بلکه در متن جامعه به صورت یک فرایند کلی اتفاق می افتد (کلاگستون، ۲۰۰۰). در این بین نقش فرهنگ پر رنگ تر از عناصر دیگر است به طوری که جامعه پذیری فرهنگی عامل تعیین کننده ارزش ها در سازمان است (ونر<sup>۲۰</sup>، ۱۹۸۲). در واقع جامعه پذیری در سازمان به عنوان یک مکانیزم اصلی برای جاسازی فرهنگ سازمانی در افراد توسط سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد (کریتنر<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۷) و در سراسر مسیر شغلی فرد ادامه می یابد (کاتز<sup>۲۲</sup>، ۱۹۸۰؛ شاین و وان منن، ۱۹۷۹) و افراد عکس العمل های گوناگونی در برابر جامعه پذیری سازمانی دارند. افراد تازه وارد به سه طریق به جامعه پذیری واکنش نشان می دهند؛ ۱- آن را به عنوان یک نظام ارزشی می پذیرند، ۲- برای کارآمدی بیشتر خودشان، بدعت گذاری و تغییر را در دانش انجام می دهند و ۳- برای هماهنگ شدن با ارزش های خودشان آن ها را رد یا از نو تعریف می کنند (یانگ<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۷). در حالی که جامعه پذیری ساختاری بیشتر فرایند های ساختاری و رسمی جامعه پذیری را منعکس می کند، جامعه پذیری فردی گرایش به انعکاس طرحی دارد که در آن از چنین ساختارهایی غفلت شده است (گرومن<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۶). در رابطه با جامعه پذیری سازمانی مدل های گوناگونی ارائه شده است (فیلدمن، ۱۹۸۱، ۱۹۷۶؛ جابلین<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۱، ۱۹۸۷؛ پورتر<sup>۲۶</sup>، لاور<sup>۲۷</sup>، هاگمن<sup>۲۸</sup>، ۱۹۷۵؛ وان منن و ادگار شاین به نقل از پاتانیاک<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۶، کورکوران و کلارک<sup>۳۰</sup>، ۱۹۸۴، ترنر<sup>۳۱</sup>، ۱۹۹۳). ولی در همه این مدل ها فرایند جامعه پذیری مدلی سه مرحله ای است: ۱- قبل از ورود، ۲- مواجه شدن و ۳- تغییر شکل دادن، که اگر این فرایند با موفقیت طی شود، نتایجی چون

1. Organizational socialization  
5. Schine  
9. Robins  
13. Cousins & et al.  
17. Thomas & Anderson  
21. Kreitner  
25. Joblin  
29. Pattanayak

2. Assimilation  
6. Feldman  
10. Doullan & Schaller  
14. Chao  
18. Beker  
22. Katz  
26. Portter  
30. Corcoran & Clark

3. Jablin  
7. Van menen  
11. Allen  
15. Chatman  
19. Marou  
23. Young  
27. Laurer  
31. Temner

4. Kramer  
8. Bigliardi. et al  
12. Louis  
16. Davis Davis  
20. Wiener  
24. Gruman  
28. Huckman

بهره وری، تعهد، و گردش کار را به همراه دارد. یکی از چالش‌ها و مشکلاتی که نظام آموزش ایران با آن رو به رو است مربوط به منابع انسانی است این مقوله در عمل با کارایی و اثر بخشی پایین معلمان در مدارس به وضوح خود را نشان می دهد، پس در این جا لزوم استفاده از فرایندی برای هم سازی و هم سویی معلمان با ارزش ها، هنجار ها و الزامات سازمان آموزش و پرورش جلوه گر می شود که به اصطلاح به آن جامعه پذیری سازمانی می گویند. بعضی از محققان تکنیک های جامعه پذیری را در شش قسمت دو بعدی مطرح کردند: ۱- جمعی در مقابل فردی، ۲- رسمی در مقابل غیر رسمی، ۳- مداوم در مقابل اتفاقی، ۴- ثابت در مقابل متغیر، ۵- پیوسته در مقابل گسسته<sup>۱</sup> و ۶- تأثیر در مقابل تخریب<sup>۲</sup> (کوپر<sup>۳</sup>، اندرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، جونز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶، به نقل از برزکی، ۱۳۸۹). این نکته حائز اهمیت است که جامعه پذیری همیشه نتایج مطلوبی برای اجتماع ندارد و شاید در سطوح اجتماع دارای برون داد های منفی باشد، مانند: نسل کشی هایی که در جنگ جهانی دوم و حتی شاید این برون دادهای منفی در سطوح گروهی یا سازمانی اتفاق می افتد و این همان بخش تاریک جامعه پذیری است. کاشمن<sup>۶</sup> (۱۹۸۶) فرایند های روان شناختی و ارتباطی را که منجر به شکل گیری این بخش تاریک می شود را کشف کرد و فاکتورهای مؤثر بر آن را تشریح کرد (کرامر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). جامعه پذیری سازمانی برای معلمان تازه وارد خیلی مهم است و تأثیر مهمی در توسعه و شکل دادن مسیر شغلی معلم دارد (دبولت<sup>۸</sup>، ۱۹۹۲). چون معلمان تازه وارد در سال های اولیه با مشکلات زیادی روبرو هستند. وینمن<sup>۹</sup> (۱۹۸۴) بیان می کند که بیشتر تحقیقات وجود سردرگمی را در تازه واردها نشان داده است او ۲۴ حوزه مشکل دار را شناسایی و براساس اهمیت شان طبقه بندی کرد و انضباط کلاسی را به عنوان جدی ترین حوزه مطرح کرد (استالینگ<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸). یکی از دلایل ضرورت وجود جامعه پذیری سازمانی و توجه به نقش آن در بهبود یادگیری دانش آموزان، تعداد دانش آموزان و فرهنگیان و رشد آن در طول سالیان اخیر است. بر طبق آمار وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۰ تعداد دانش آموزان کشور ۱۲۳۰۰۰۰۰ نفر و تعداد فرهنگیان ۹۲۰۰۰۰ بوده است. این آمار نشانگر این مطلب است که برای آموزش این تعداد دانش آموز ما نیازمند معلمان توانمند هستیم که این معلمان توانمند را باید از طریق جامعه پذیری سازمانی و طی فرایندی که مادام العمر است برای این کار آموزش دهیم. بروندها یا پیامدهای نقش از زمانی احساس می شود که فرد در نقش جدید قرار می گیرد. برون دادهای نقش که در این تحقیق مورد تأکید است عبارت اند از: ابهام نقش<sup>۱۱</sup>، تعارض نقش<sup>۱۲</sup>، جهت یابی یا آشنایی با نقش<sup>۱۳</sup>. ابهام نقش به عنوان فقدان وضوح اطلاعات درباره انتظارات مرتبط با موفقیت یک شخص تعریف شده است (کاهن و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۱۹۶۴). بر این اساس تجربه ابهام نقش می تواند به واکنش های متناقض، احساس تنش، کاهش اعتماد به نفس، سردرگمی فرد، عدم ایفای درست نقش در فرد منجر شود. تعارض نقش زمانی رخ می دهد که انتظارات فرد با انتظارات نقشی که فرد در آن قرار گرفته است در تضاد قرار می گیرد و جهت یابی یا آشنایی با نقش به معنای روشی است که از طریق آن، فرد استخدام شده نقش هایی که به او واگذار شده را انجام می دهد و وظایف مختلف نقشی که به عهده دارد را هماهنگ می کند (جونز، ۱۹۸۶). کاپرن<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۱) در پایان نامه دکتری خود در دانشگاه ویرجینیا به بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و بروندهای نقش مدیران مدارس راهنمایی در ایالت ویرجینیا پرداخته است و برون دادهای نقش را در سه حوزه ابهام نقش، تعارض نقش، جهت یابی نقش بررسی کرده است. علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهایی چون سن، جنس، نژاد، خودکارآمدی را مورد

1. Serial vs disjunctive  
4. Anderson  
7. Kramer  
10. Stalling  
13. Role Orientation

2. Investiture vs divestiture  
5. Jonze  
8. Debolt  
11. Role Ambiguity  
14. Kahen etal

3. Kouper  
6. Cushman  
9. Withman  
12. Role Conflict  
15. Cochran

بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده نشانگر رابطه معناداری بین جامعه پذیری سازمانی و بروندادهای نقش است. آرینی (۲۰۱۰) تحقیقی را با عنوان تجربه های جامعه پذیری ناشی از دستیاری آموزش مهندسی در دانشگاه پوردو ایندیانا بر روی ۲۸ دانشجوی دکتری فنی - مهندسی انجام داد. تجربه های جامعه پذیری شرکت کنندگان در این مطالعه در مقوله های زیر مشخص شد: مشارکت در آموزش دستیاران آموزشی از انواع مختلف، تعامل با گروه های مختلف افراد، تعهد داشتن به مسئولیت های گوناگون دستیاران آموزشی، آموزش و پژوهش متعادل، ایجاد برخی از مهارت ها، علاوه بر این، برخی از تفاوت ها در تجارب جامعه پذیری، به نوع انتصاب در دستیاری، مرحله مطالعه دکترا، ترم های دستیاری، اهداف شغلی و برنامه های مهندسی بستگی داشت. کرو (۲۰۰۷) تحقیقی را با عنوان جامعه پذیری حرفه ای و سازمانی معلمان ارشد جدید انگلیسی در زمینه اصلاحات مدرسه انجام داد. این مطالعه از نوع مطالعات طولی بود که در آن چند مورد از معلمان ابتدایی را در سال های دوم و سوم خدمتشان مورد بررسی قرار داد. یافته های این تحقیق نشان داد که تجربیات معلمان با تجربیاتی که در سال های اول زیانبار بودند، در ارتباط است و این تجربیات بیشتر با مسائل مدیریتی ارتباط دارد. معلم ها هم چنین مجبور بودند که چگونگی ایجاد روابط مهم و ایجاد خود یادگیری را بیاموزند. این یادگیری از طریق روش های جامعه پذیری فردی، حرفه ای و سازمانی اتفاق می افتد و هم چنین نقش های مهم مانند مربی مرشد، معلمان و معلمان ارشد تقویت می شوند. بوئیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) در یک مطالعه طولی بر روی ۸۶ استاد دانشگاه از سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۰ به این نتیجه رسید که استادان تازه وارد به خاطر این که کمک کمتری از مدیران خود دریافت می کنند. و انتظارات نقش تازه ای که به عهده گرفته اند دقیقاً روشن نیست از کار خود راضی نیستند (لیجتی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). کوته<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "روش های جامعه - پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان" جامعه پذیری ۱۳۵ مهندس جدید را که از روش های جامعه پذیری سازمانی جونز برای آنها استفاده شده است بررسی می کند. نتایج این تحقیق که جنسیت را به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر می گیرد، نشان می دهد که روش های جامعه پذیری به میزان زیادی وضوح نقش تازه کار، انسجام گروه کاری و سلطه شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. این ستاده های اولیه به نوبه خود به افزایش رضایت و تعهد سازمانی منجر می شود. رودوپمن<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در پایان نامه دکتری خود با موضوع بررسی نقش خلاقانه بودن فرد در ورود به سازمان ها در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی<sup>۵</sup> به بررسی نقش خود کارآمدی و رابطه آن با متغیرهایی چون عدالت، وضوح نقش و رفتار شهروندی در سازمان ها پرداخت. نمونه انتخابی وی، ۲۱۶ نفر از سازمان های مختلف بوده است. نتایج این تحقیق نشان داد که تمام رفتارهای مبتکرانه فرد با رفتار شهروندی وی همبستگی بالایی دارند. بوئر<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقات خود دریافت که خود کارآمدی نقش واسطه ای بین تلاش های جامعه پذیری توسط سازمان عملکرد را بازی می کند. ساکز و آشفورد<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) در تحقیقی با عنوان جامعه پذیری سازمانی: ساخت دیدگاهی از گذشته و حال به عنوان مبدایی برای آینده، به بررسی عوامل دخیل در جامعه پذیری سازمانی پرداخته است که خود تنظیمی را به عنوان یکی از جنبه های نظری، شناختی و اجتماعی مطرح ساخته است.

- تعیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و برونداد های نقش معلمان؛
- تعیین رابطه میان جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان ؛

1. Bouis  
 2. Lichty  
 3. Kowtha  
 4. Roadopman  
 5. Univerit of Southern California  
 6. Baouer  
 7. Sacks & Ashford

- تعیین رابطه میان جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان؟
- تعیین رابطه میان جامعه‌پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان.
- آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و برونداد های نقش معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان، رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش شناسی

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

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل تمام معلمان با سابقه ۱ تا ۵ ساله شهر تهران است که تعداد آنها با توجه به آمار ارائه شده از سوی آموزش و پرورش شهر تهران ۲۹۳ نفر بود که به دلیل تعداد کم جامعه، همه افراد مورد آزمون قرار گرفتند.

### جدول ۱- آمار معلمان مرد با سنوات خدمت ا تا ه ساله در تهران (۱۳۹۰)

مقاطع تحصیلی	ابتدائی	راهنمایی	دیپلمستان	پیش دانشگاهی	هنرستان فنی	کاردانش	سایر
	۲۰	۱۹	۴۴	۰	۴۵	۶۴	۱۹
تعداد کل معلمان مرد تازه وارد	۲۱۱						

### ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی توسط جونز (۱۹۸۶) بر اساس نظریه وان‌من و شاین ساخته شد که از آن برای ارزیابی جامعه‌پذیری سازمانی و برونداد های نقش استفاده می‌شود که پایایی آن بر اساس تحقیقات جونز ۸۴٪. به دست آمده است. برای استفاده از آن ابتدا پرسش‌نامه توسط سه نفر کارشناس ترجمه شد و بعد از تطبیق با متن اصلی روایی آن توسط صاحب نظران مطلوب اعلام شد و پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۷۳٪. بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص های آمار توصیفی ( میانگین، میانه، درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

### جدول ۲- شاخص های آماری مربوط به تحصیلات معلمان

### یافته‌ها

دیپلم	۶	۳٪
فوق دیپلم	۳۲	۱۶٪
لیسانس	۱۴۴	۷۲٪
فوق لیسانس	۱۸	۹٪
دکتری	۰	۰
جمع کل	۲۰۰	۱۰۰٪

## جدول ۳- شاخص های آماری مربوط به جنس معلمان

معلمان مرد	۱۸۰	٪۹۰
معلمان زن	۲۰	٪۱۰
تعداد کل معلمان	۲۰۰	٪۱۰۰

## جدول ۴- شاخص های مربوط به سن معلمان

میانگین	۲۶/۶۶
میانه	۲۵
انحراف استاندارد	۴/۱۴۹
بیشترین سن	۳۷
کمترین سن	۲۲

آیا بین جامعه پذیری سازمانی و برون داد های نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

## جدول ۵ - ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و برون داد های نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	برون دادهای نقش
$R = .۶۶۹$ ، $p = ۰/۰۰۰$ ، $n = ۲۰۰$	

مطابق با جدول شماره (۴) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و برون داد های نقش معلمان  $۶۶۹$  / است که نشان می - دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال (۱): آیا بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

## جدول ۶- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	جهت یابی نقش
$R = ۰/۵۱۵$ ، $p = ۰/۰۰۰$ ، $n = ۲۰۰$	

مطابق با جدول شماره (۶) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و جهت یابی نقش معلمان  $۵۱۵$  / و  $p = ۰/۰۰۰$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است رابطه آن مستقیم می باشد یعنی با افزایش جامعه پذیری سازمانی، جهت یابی نقش معلمان نیز بهتر می شود.

سؤال (۲): آیا بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

## جدول ۷- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	تعارض نقش
$R = - ۰/۵۱۵$ ، $p = ۰/۰۰۰$ ، $n = ۲۰۰$	

مطابق با جدول شماره (۷) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و تعارض نقش معلمان ۰/۵۱۵- است و  $p = ۰/۰۰۰$  که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است، رابطه آن معکوس می باشد یعنی با افزایش جامعه پذیری سازمانی، تعارض نقش معلمان نیز کمتر می شود.

سؤال (۳): آیا بین جامعه پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

### جدول ۸- ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان

جامعه پذیری سازمانی	ابهام نقش
$n = ۲۰۰$ ، $p = ۰/۰۰۰$ ، $R = - ۰/۳۸۱$	

مطابق با جدول شماره (۸) ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی و ابهام نقش معلمان  $-۰/۳۸۱$  است و  $p = ۰/۰۰۰$  که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می باشد یعنی با افزایش جامعه پذیری سازمانی، ابهام نقش معلمان کمتر می شود و وضوح نقش معلمی افزایش می یابد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته ها در مورد سؤال اصلی نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی معلمان و برون داد های نقش معلمان  $۰/۶۶۹$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد این یافته با یافته های کاپرن (۲۰۰۱)، کرو (۲۰۰۷)، ردوپمن (۲۰۰۹)، کوتاه (۲۰۰۸) هماهنگ و همسو است این یافته اهمیت جامعه پذیری سازمانی را در سازمان های آموزشی نشان می دهد و بیانگر این نکته است که با این فرایند معلمان تازه وارد را با ارزش ها، هنجارها و الزامات سازمان آموزش و پرورش آشنا، همسو و هماهنگ می سازد و در این بین معلمان با تجربه نیز در مسیر شغلی خود پیشرفت می کنند. این فرایند باعث توانمندسازی معلمان، رشد حرفه ای معلمان، خود تنظیمی معلمان و خود راهبری معلمان می شود. ضرورت این فرایند زمانی بیشتر احساس می شود که این فرایند منجر به رسیدن به هدف غایی کل نظام آموزشی یعنی یادگیری دانش آموزان می شود.

یافته ها در مورد سؤال (۱) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی معلمان و جهت یابی نقش  $۰/۵۱۵$   $R =$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است، رابطه آن مستقیم است. یعنی با جامعه پذیری سازمانی معلمان، جهت یابی نقش نیز بهبود می یابد. این یافته با یافته های کاپرن (۲۰۰۱)، کرو (۲۰۰۷)، کوتاه (۲۰۰۷) هماهنگ و همسو است این مطلب بیانگر این نکته است که جهت یابی نقش برای معلمان تازه کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است و این مهم از طریق جامعه پذیری سازمانی امکان پذیر است.

یافته ها در مورد سؤال (۲) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی معلمان و تعارض نقش  $-۰/۵۱۵$   $R =$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می باشد یعنی از طریق جامعه پذیری سازمانی معلمان، تعارض نقش کاهش می یابد. این یافته با یافته های کاپرن (۲۰۰۱)،

کرو (۲۰۰۷) هماهنگ و همسو است این مطلب بیانگر این نکته است که برای کاهش تعارض نقش در بین معلمان، جامعه پذیری سازمانی اهمیت چشمگیری دارد.

یافته ها در مورد سؤال (۳) نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه پذیری سازمانی معلمان و ابهام نقش  $R = -0.381$  است که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضریب همبستگی منفی است رابطه آن معکوس می باشد. یعنی در فرایند جامعه پذیری سازمانی معلمان، ابهام نقش کاهش می یابد. این یافته با یافته های کاجرن (۲۰۰۱)، رودوپمن (۲۰۰۹)، کوته (۲۰۰۸) هماهنگ و همسو است. این مطلب بیانگر این نکته است که برای افزایش وضوح نقش در بین معلمان، جامعه پذیری سازمانی اهمیت چشمگیری دارد.

با توجه به یافته های فوق می توان به این نتیجه گیری کلی دست یافت که وجود برنامه هایی برای جامعه پذیری سازمانی معلمان امری حیاتی است. به همین دلیل است که آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان عاملی استراتژیک جهت حفظ و توسعه سازمان مطرح می شود و از آن جا که مهم ترین مبحث در جامعه پذیری سازمانی یادگیری است از طریق جامعه پذیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش می توان از بروز مسائلی که باعث اختلال در امر آموزش معلمان در کلاس درس می شود جلوگیری کرد. این موارد شامل فرسودگی شغلی معلمان، ابهامات نقش معلمی، سردرگمی معلمان و معلمان حاشیه ای<sup>۱</sup> و... می شود.

#### منابع فارسی

شامی برزکی، ع و اصغری، ژ. (۱۳۸۹). **رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان**، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم شماره ۳.

#### منابع انگلیسی

- Champoux, J., 2011, **Organizational Behavior (4<sup>th</sup> ed.)**, New York, Routledge.
- Crow, G., 2007, **Professional and Organizational Socialization of New English Headteachers in School Reform Contexts**, Educational Management Administration Leadership, Vol. 35, No. 1, pp. 51-71.
- Cousins, P. D., 2006, **Creating Supply Chain Relational Capital: The Impact of Formal and Informal Socialization Processes**, Journal of Operations Management, Vol. 24, pp. 851-863.
- Cochran, J. D., 2001, **Role Outcome of School Division Socialization Tactics for Middle School Principals in Virginia**, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Clugston, M., 2000, **Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment**, Journal of Management, Vol. 26, No. 1, pp. 5-30.
- Cooper, H., and Anderson, N., 2006, **Organizational Socialization**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 5, pp. 492-516.
- Debolt, G.P., 1992, **Teacher Induction and Mentoring**, State University of New York, Albany Press.

1. Marginal teacher



- Gruman, J .A., 2006, **Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors**, Journal of Vocational Behavior, Vol. 69 , pp. 90–104.
- Holcomb, C., 2006, **Mentor and Mentee Perceptions of the Importance and Effectiveness of Mentor Support**, Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Florida, Florid.
- Irene, M., 2010, **Socialization Experiences Resulting from Engineering Teaching Assistantships at Purdue University**, Unpublished Doctoral Dissertation, Purdue University.
- Kowtha, N. R., 2008, **Engineering the Engineers: Socialization Tactics and New Engineer Adjustment in Organizations**, Academic Journal, Vol. 55, No. 1, pp. 67- 81.
- Kramer, M. W., 2010, **Organizational Socialization**, polity press, cambridge, Vol. 5, No. 7, pp. 186.
- Kreitner, A., and kinicki, A., 2001, **Organizational Behavior**, Mcgram Hill Higher Education, pp. 89-90.
- Lichty, M., 1999, **The Socialization Process of New College Faculty in Family and Consumer Sciences Teacher Education**, Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic, Virginia.
- Pattanayak, B., 2005, **Humanresource Management**, Asoke. K . Ghosh, India.
- Stalling, M., 1998, **Building a Professional Support Programfor the Beginning Teacher**, Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Wiener, Y., 1982, **Commitment in Organizations: A Normative View**, Academy of Management Review, Vol. 7, No. 3, pp. 418–428.
- Young, K., 2007, **An Alternative Model of Special Education Teacher Education Socialization**, Teaching and Teacher Education, Vol. 24 , pp. 901–914.