

رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه

محمد رضا اردلان، دانشیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

رقیه بهشتی‌راد، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران*

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه 190 نفر (68 نفر اعضای هیات علمی و 122 نفر کارکنان اداری) به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیس و اسپریتزر (1991)، جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس تائورمینا (1997) و وجدان کاری بر اساس مدل بریک و مانیت (1991) استفاده شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری مثبت و معنی‌دار است. همچنین رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، جامعه‌پذیری سازمانی، کارکنان، دانشگاه ارومیه.

Email:

* نویسنده مسئول: 09142081941

R_beheshti2000@yahoo.com

Copyright©2016, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/BY-NC-ND/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

مقدمه و بیان مسأله

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 (ساروخانی و طالبیان، 1381). 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 (بلکورت¹ و همکاران، 2008). 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 (هویدا و همکاران، 1390). نگهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دارای تکنولوژی پیشرفته است (فتحی و همکاران، 1392). یکی از متغیرهایی که در این راستا مورد توجه است، وجدان کاری است، اصطلاح وجدان کاری در سال‌های اخیر به فرهنگ اداری کشور وارد شده است و مکرراً مورد استفاده مقامات و مسؤولان قرار گرفته است ولی متأسفانه تا به حال گام‌های اساسی برای شناسایی توسعه وجدان کاری در جامعه برداشته نشده است (بختیاری، 1377). توجه به مفهوم وجدان کاری² در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد منجر می‌شود (لیاقتدار و همکاران، 1390). لازمه پیشرفت هر سازمانی تلاش دلسوزانه همراه با وجدان کاری کارکنان است که خلاء موجود در این زمینه در سازمان‌های کشور کاملاً محسوس و ملموس است. در نتیجه پرداختن به وجدان کاری کارکنان می‌تواند از مسائل

مهمی باشد که سازمان‌ها به ویژه نظام آموزش عالی باید برای آن ساز و کارهای مناسبی در جهت توسعه اندیشیده باشند. در بسیاری از تحقیقات انجام شده وجدان کاری به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند. به همین سبب نگارندگان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی³ با وجدان کاری و نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی⁴ را موضع این تحقیق قرار دادند، چرا که شناسایی عوامل اثرگذار بر وجدان کاری در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه گردد. این پژوهش به دو دلیل از مطالعات قبلی متفاوت است: نخست آن که این مطالعه در زمره مطالعاتی است که به امر شفاف‌سازی تعیین‌کننده‌های وجدان کاری از طریق ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی می‌پردازد. دیگر آن که در این پژوهش نقش جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک میانجی بالقوه در شکل‌گیری وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت با توجه به مباحث مطرح شده، هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی

تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست، یعنی تعریفی که به طور عام مورد پذیرش باشد وجود ندارد (شریف‌زاده، 1385). از نظر موبلی⁵ (2005) فرهنگ به راحتی قابل تعریف نیست ولی قابل درک است. با وجود این ریچارد موریس فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت ارزش‌ها و ادراکات مشترک که توسط اعضای سازمان حفظ می‌گردد، تعریف می‌کند (مشبکی و خلیلی شجاعی، 1389). برای این که

³ Organizational Culture⁴ Organizational Socialization⁵ Mobley¹ Belcourt² Working Conscience

عامل فرهنگی سازمان دلالت دارند تا جایی که عده‌ای نسبت فرهنگ به سازمان را همچون شخصیت انسان به خود او دانسته‌اند (صادقی و لطف‌الله‌زاده، 1389). دنیس و اسپرتیزر (1991) فرهنگ سازمانی را متشکل از چهار سازه مؤلفه می‌دانند که عبارتند از:

فرهنگ توسعه‌ای⁴: این فرهنگ بر انعطاف پذیری و تغییر تمرکز دارد اما تمرکز عمده آن بر محیط بیرونی سازمان است. این محور بر رشد، دستیابی به منابع، خلاقیت و تطابق با محیط بیرونی تأکید دارد. در این فرهنگ رهبران متمایل به کارآفرینی و آرمان‌گرایی بوده که تمایل به ریسک کردن داشته و قادر به ایجاد یک چشم‌انداز از آینده سازمان هستند. همچنین رهبران در این فرهنگ بر به دست آوردن منابع بیشتر و دستیابی به وضعیت مشهود، قانونی بودن و حمایت خارجی متمرکز می‌شوند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، رشد، ایجاد بازارهای جدید و دستیابی به منابع است. فرهنگ گروهی⁵: این فرهنگ بر انعطاف‌پذیری و تمرکز زیادی بر داخل سازمان دارد. هدف سازمان‌هایی که بر فرهنگ گروهی تأکید دارند حفظ کردن گروه‌هاست. تعلق، اعتماد و مشارکت از ارزش‌های محوری این نوع فرهنگ بوده و عوامل انگیزشی عمده آن شامل وابستگی، تعلق و عضویت است. در این فرهنگ رهبران تمایل دارند که مشارکتی، با تعقل و تفکر و حمایتی باشند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، ایجاد و توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقای تعهد اعضا به سازمان است.

فرهنگ عقلایی⁶: این فرهنگ هم بر جهت‌گیری درونی و هم محیط بیرونی سازمان متمرکز است و در راستای تولید، اجرا، رقابت و رسیدن به هدف است. رهبران در فرهنگ عقلایی تمایل دارند که هدایت‌گر، هدف محور، مفید و وظیفه مدار باشند و نیز به طور دائم جنبه حمایتی داشته، مشوق بهره‌وری در سازمان باشند. شاخص اثربخشی در این فرهنگ

افراد تازه وارد بتوانند به سازمان خود را در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند. شاین¹ فرهنگ را الگویی از مفروضات مشترک می‌داند که اعضای گروه به منظور انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی از طریق آموزش‌های رسمی و غیررسمی آن را فرا می‌گیرند و به آن خو می‌گیرند. به فرایند آشنایی و فراگیری فرهنگ سازمانی توسط کارکنان، فرایند جامعه‌پذیری گفته می‌شود. فرایند جامعه‌پذیری نقش انتقال فرهنگ سازمان را به نسل جدید کارکنان بر عهده دارد و به تثبیت و توسعه فرهنگ سازمان منجر می‌شود و از طرف دیگر کاستی‌های فرایندهای دیگر نظیر فرایند استخدام و آموزش را با صرف کمترین هزینه و زمان جبران می‌کند و به ماندگاری افراد در سازمان کمک شایانی می‌کند (اندرخورا و صفائی قادیکلانی، 1383؛ عسگریان، 1388). شاین معتقد است که فرهنگ سازمانی پدیده پویایی است که دائماً در حال تعامل بین محیط و افراد است و بر اثر سازگاری بیرونی و یکپارچگی دورنی از سوی گروهی معین، شکل می‌گیرد (موسلی²، 2007). آغاز حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش سازمان بر می‌گردد. هر سازمان به محض آن‌که به وجود می‌آید در همان مراحل آغازین در درون خود، نطفه فرهنگ سازمانی را بارور می‌سازد و طی حیاتش آن را به شیوه‌ای خاصی پرورش می‌دهد (بزدخواستی و رجایی‌پور، 1388). فرهنگ به عنوان وسیله مولد و کلید تعالی در زندگی سازمانی، بر شیوه‌های تفکر و اندیشیدن در مورد مسائلی که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند اثر گذار است و آن را هدایت می‌کند (اردلان و همکاران، 1387؛ حسینی و همکاران، 1388؛ بریودی و همکاران³، 2012). به طور کلی فرهنگ به عنوان اعتقادات، ارزش‌ها، قوانین، هنجارها، نمادها و سنت‌های مشترک گروهی افراد تعریف می‌شود (زارعی متین و همکاران، 1388). تحقیقات بسیاری امروزه بر جایگاه اصلی توجه به

⁴ Development culture

⁵ Group culture

⁶ Rational culture

¹ Schein

² Mosley

³ Briody et al.

برنامه‌ریزی، بهره‌وری و کارایی است.

فرهنگ سلسله مراتبی¹: این فرهنگ بر کارایی داخلی، یکپارچگی، هماهنگی و ارزیابی تأکید دارد. تمرکز این نوع فرهنگ بر منطق داخل سازمان است و تأکید بر استمرار و تداوم فرایندهای موجود است. هدف سازمان‌هایی که بر فرهنگ سلسله مراتبی تأکید دارند، اجرای قوانین است. نحوه تصمیم‌گیری بر اساس دانش فنی صورت می‌گیرد و میزان دانش پخش می‌گردد. سبک رهبری در این نوع سازمان‌ها محافظه کارانه و کلاک‌های رسمی و مشخص معیار ارزشیابی اعضا را تشکیل می‌دهد. شاخص اثربخشی در این فرهنگ، کنترل، ثبات و کارایی است (یزدخواستی و همکاران، 1388؛ حاجی‌پور و نظری‌پور، 1389؛ حسینی و همکاران، 1389؛ تسوی و همکاران، 2006).

جامعه‌پذیری سازمانی

مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن در قاموس علوم اجتماعی قدمت زیادی ندارد. سابقه این اصطلاح به سال 1828 م. برمی‌گردد. گنورگ زیمل در سال 1895 میلادی این واژه را در ایالت متحده آمریکا در تحقیقی به کار برد. در اواخر دهه 1930 م. این مفهوم مورد توجه بسیاری از مطالعات بین رشته‌ای قرار گرفت و با انتشار کتاب هربرت هایمن در سال 1959 اصطلاح جامعه‌پذیری رسمیت علمی پیدا کرد (کیم و همکاران، 2005). جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین فرایندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن به ویژه در سازمان‌هایی که دارای ماموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال حساس و خطرناک هستند، می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده، در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، تلفات جانی و خسارت‌های مالی و میزان تقاضا برای رهایی را کاهش می‌دهد (کریمی، 1388). جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها

فرایندی است که از آن طریق کارکنان با ارزش‌های سازمانی همانندسازی می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش‌های خود به عنوان عضوی کارآمد را فرا می‌گیرند (نادی و همکاران، 1388). جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که در آن نگرش‌ها، رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردان پذیرفته می‌شود و توسعه می‌یابد تا به عنوان عضو تکامل یافته سازمان مورد پذیرش قرار بگیرند (کوئا، 2008؛ کوسینس و همکاران، 2006) و اطلاعات لازم و کافی را در مورد سازمانی که به آن وارد شده‌اند، کسب می‌کنند و با قبول هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان با آن همسو می‌شوند (کریمی، 1388). در فرایند جامعه‌پذیری فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می‌آورد و خود را از مجموعه بیرونی به مجموعه یک‌دست و یکنواخت داخلی سازمان تغییر و وفق می‌دهد (اعتباریان و خلیلی، 1387). پژوهشگران اعتقاد دارند که کارکردهای جامعه‌پذیری در راستای اهداف سازمان می‌تواند قابلیت‌های ابتکاری و پاسخ‌های متوالی افراد تازه وارد در سازمان را افزایش یا کاهش دهد و با ارائه یا مضایقه اطلاعات به سازمان‌ها و اعضای سازمان می‌تواند بر رفتار افراد تازه وارد تأثیر بگذارد و در نهایت بر سلامت و رفاه افراد تازه وارد اثر می‌گذارد (کوپرتوماس و اندرسون، 2006؛ مانزور و نائم، 2011). جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان بر حسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند، تعریف نمود (نادی و همکاران، 1388). همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته جای می‌گیرند که شامل:

دریافت آموزش⁴: شامل آموزش‌هایی می‌شود که در سازمان‌ها سازمان‌ها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی می‌شود و به اجرا در می‌آید. این آموزش‌ها بسیار سودمند هستند چرا که سبب می‌شود تا کارکنان از سطح

⁴ Kowtha

⁵ Cousins et al.

⁶ Cooper-Thomas & Anderson

⁷ Manzoor & Naem

⁸ Training

¹ Hierarchical culture

² Tsui et al.

³ Kim et al.

وظیفه‌شناسی یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است (بختیاری، 1377). وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قسوری روا نخواهد داشت (سلیمی دانشگر، 1384). وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد (لیاقتدار و همکاران، 1390). وجدان توصیف کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وجدان ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و الویت‌بندی تکالیف را در بر می‌گیرد (اژه‌ای و همکاران، 1388). وجدان کار نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند (علیزاده، 1375). وجه مشترک تعاریف ارائه شده در خصوص وجدان کار در مفهوم درونی کردن نهفته است. یعنی وجدان کاری را نوعی احساس تعهد مقید کننده درونی به شماره آورده‌اند که به صورت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، گرایش‌ها و تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود. از طرف دیگر وجدان کار نوعی گرایش درونی تلقی شده است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود (ساروخانی و طالبان، 1381؛ سیمیرینگ و چرامی، 2010). از دیدگاه اسلام مفهوم وجدان کاری در قالب وجدان ایمانی اهمیت و ارزش می‌یابد (هاشمی محمدآباد، 1386) از جمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، لذت بردن از کار، نیاز اندک به

مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده، رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان سبب می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند.

تفاهم¹: فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود که این امر بسیار مهم جلوه می‌کند. به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد و که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را سبب می‌شود. در واقع تفاهم یا فهم متقابل میان کارکنان و سازمان به‌ویژه سرپرستان و مدیران به سادگی به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمان و به دنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان منجر می‌شود.

حمایت کارکنان²: تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان را شامل می‌شود. چنین تعامل‌هایی برای این که کارکنان بتوانند به طور مؤثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است. این تعامل‌ها به طور جدی با رفتارهای مدنی - سازمانی (رفتارهایی که جزو وظایف و نقش‌های سازمانی کارکنان نیست اما انجام آن‌ها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود) دارای رابطه مثبت است.

چشم انداز از آینده سازمان³: ادراکات کارکنان است از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند. این حوزه شامل مواردی نظیر این که آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت‌های آینده وی در سازمان چه خواهد شد و چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید وی می‌شود، است (نادی و همکاران، 1389؛ سلطانزاده، 1391؛ گائو⁴، 2011).

وجدان کاری

¹ Understanding

² Coworker support

³ Future prospects

⁴ Gao

⁵ Simmering & Cheramie

شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند در ارتباط بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای معنی‌داری را ایفا کند. فتحی و همکارانش (1391) طی مطالعه خود نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با وجدان کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و جامعه‌پذیری سازمانی در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش مؤثری دارد. لیاقتدار و همکاران (1390) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری به این نتیجه رسیدند که عوامل فرهنگی و اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند. فرخ‌نژاد و همکاران (1390) در مطالعه‌ای با عنوان رفتار شهروندی سازمانی، تأملی بر رابطه وجدان کاری، سازش‌پذیری با رفتارکاری مخرب با این نتیجه رسیدند که سازش‌پذیری و وجدان کاری، پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی هستند، همچنین سازش‌پذیری و وجدان کاری، همبستگی ساده و چندگانه معنی‌داری با رفتارکاری مخرب دارند. در مطالعه تائورمینا و گائو² (2005) مشخص شد که جامعه‌پذیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و این که مؤلفه‌های حمایت کارکنان و تفاهم بیشترین سهم را در پیش‌بینی اشتیاق شغلی را داشتند. گرومن و همکارانش³ (2006)، رابطه معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتارهای فعالانه گزارش کردند. بلوو⁴ (2008)، تأثیر فرهنگ سازمانی را بر شناخت سازمانی مثبت گزارش کرد. سان پارک و هیون کیم⁵ (2009) گزارش کردند که فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی و بالا بردن روحیه همکاری در میان کارکنان شود. نتایج پژوهش اسری و همکارانش⁶ (2009)، حاکی از تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر افزایش عملکرد سازمانی بود. تائورمینا (2007) در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ سازمانی بر جامعه‌پذیری

کنترل‌کننده‌های بیرونی و تلاش برای راضی نگه‌داشتن خداوند و مردم هستند (علیزاده، 1375). بسیاری از نویسندگان در مورد وجدان کاری اظهارنظر نموده‌اند. از جمله بریک و مانت¹ (1991)، وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو بعد موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است.

موفقیت‌مداری: بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود. قابلیت اتکا: تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (براتی و همکاران، 1389؛ بریک و همکاران، 2001).

با وجود آن که تحقیقات مختلفی در رابطه با متغیرهای فرهنگ سازمانی، جامعه‌پذیری و وجدان کاری صورت گرفته است اما تا کنون تحقیقی به بررسی رابطه این سه متغیر نپرداخته است. اعتباریان و خلیلی (1387)، در بررسی و مطالعه خود با عنوان جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان نشان دادند که رابطه مستقیم و معنادار بین جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. در مطالعه و بررسی آزاد و ارشدی (1388) مشخص شد که فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. حسینی و همکارانش (1388) بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معنی‌داری را گزارش کردند. نادری و همکاران (1388) در مطالعه و بررسی بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی در میان کارکنان شاغل وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش شائمی برزکی و اصغری (1389) نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سلطانزاده (1391) در پژوهش خود گزارش کرد که بین تکیه‌گاه‌های

² Taormina & Gao

³ Gruman et al.

⁴ Bellou

⁵ San Park & Hyun Kim

⁶ Asree

¹ Barrick & Mount

2. بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.
3. بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.
4. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.

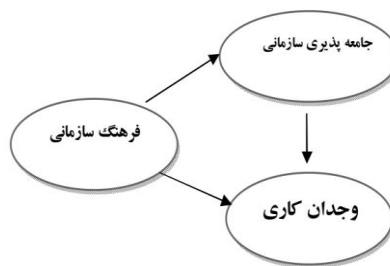
روش پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر شامل 1050 نفر از کارکنان (مشمول بر کادر اداری و اعضای هیأت علمی) دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه 190 نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود. پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی بر پایه مدل دنیس و اسپریتزر در قالب 42 سؤال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد فرهنگ توسعه‌ای (سؤال‌های 1 تا 12)، فرهنگ گروهی (سؤال‌های 13 تا 21)، فرهنگ عقلایی (سؤال‌های 22 تا 31) و فرهنگ سلسله‌مراتبی (سؤال‌های 32 تا 42) است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه فرهنگ سازمانی چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن 66٪ در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.711$ و بارتلت ($P<0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3٪ با چرخش متعامد، چهار مورد نظر را به دست آورد. پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله یزدخواستی و همکاران (1388)، 0/93 گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 81

سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. گی و همکارانش¹ (2010)، نشان دادند که جامعه‌پذیری سازمانی موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. در مطالعه و بررسی گائو (2011) مشخص شد که جامعه‌پذیری قصد ترک شغل را از سوی کارکنان کاهش می‌دهد. جمع‌بندی مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که وجدان کاری ضمن اثر گذاری از متغیر فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند اثرپذیر باشد.

مدل مفهومی

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده که رابطه مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی با وجدان کاری را نشان می‌دهد، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل 1 نمایش داده شده است. همان‌طور که از مدل بر می‌آید رابطه فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم به واسطه نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی با وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفته است



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

1. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.

¹ Ge

یافته‌های پژوهش

در جدول 2 شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (2011) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از 3 و 10 بیشتر باشد. با توجه به جدول 2 قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (2011) می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول 3 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول 2- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فرهنگ سازمانی	3/20	0/55	-0/19	-0/14
جامعه‌پذیری سازمانی	3/24	0/64	-0/18	0/14
وجدان کاری	3/16	0/69	-0/22	1/10

جدول 3- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	1	2	3
1	فرهنگ سازمانی	1		
2	جامعه‌پذیری سازمانی	0/54**	1	
3	وجدان کاری	0/49**	0/53**	1

**p<0.01 *p<0.05

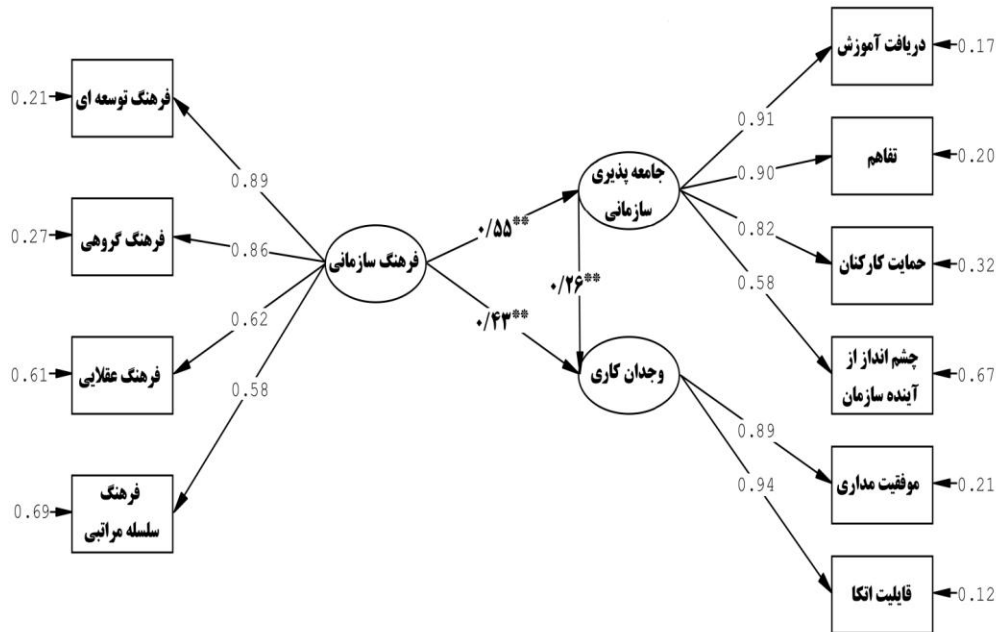
با توجه به جدول 3، رابطه فرهنگ سازمانی (0/49) و جامعه‌پذیری سازمانی (0/53) با وجدان کاری در سطح 0/01 مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین فرهنگ سازمانی (0/54) با جامعه‌پذیری سازمانی در سطح 0/01 مثبت و معنی‌دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از

$\alpha=0/0$ محاسبه شد. پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر پایه مدل تائورمینا (1997) در قالب 20 گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سؤال‌های 1 تا 5)، تفاهم (سؤال‌های 6 تا 10)، حمایت همکاران (سؤال‌های 11 تا 15) و چشم‌انداز آینده سازمان (سؤال‌های 16 تا 20) است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن 72٪ در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/801$ و بارتلت ($P<0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3٪ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد. پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله نادری و همکاران (1389)، 0/93 گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/87$ به دست آمد. پرسشنامه استاندارد وجدان کاری بر پایه مدل بریک و مانیت (1991)، در قالب 16 گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موفقیت مداری (سؤال‌های 1 تا 8) و قابلیت اتکا (سؤال‌های 9 تا 16) می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه وجدان کاری چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن 68٪ در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/723$ و بارتلت ($P<0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3٪ با چرخش متعامد، دو بعد مورد نظر را به دست آورد. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/84$ به دست آمد.

جدول 1- تفکیک جامعه آماری و نمونه آماری

آماره	جامعه آماری	نمونه آماری
اعضای هیات علمی	380	68
کادر اداری	670	122
جمع کل	1050	190

نرم‌افزار لیزرل نسخه 8/8 انجام شد. در شکل 1 الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل 2- الگوی آزمون شده پژوهش

سازمانی و روی وجدان کاری (0/26) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0/001 مثبت و معنادار می‌باشد. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی (0/57) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0/001 مثبت و معنادار می‌باشد.

طبق اطلاعات شکل 2 بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (0/55) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0/001 مثبت و معنادار است. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری (0/43) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0/001 مثبت و معنادار است. همچنین بین جامعه‌پذیری

جدول 4- شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/d.f.
0/05	0/71	0/83	0/91	0/94	2/89

مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته⁴ (AGFI) که مقادیر بیشتر از 0/8 قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز⁵ (PNFI) که مقادیر بیشتر از 0/6 نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب⁶ (RMSEA) که مقادیر کمتر از 0/08 نشانگر

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین¹ (2011) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X2/d.f که مقادیر کمتر از 3 قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش² (GFI)، شاخص برازش تطبیقی³ (CFI) که مقادیر بیشتر از 0/9 نشانگر برازش

⁴ Adjusted Goodness of Fit Index

⁵ Parsimony Fit Index

⁶ Root Mean Square Error of Approximation

¹ Kline

² Goodness of Fit Index

³ Comparative Fit Index

برازش مناسب الگوی هستند. در جدول 4 شاخص‌های معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول 5- نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	t	ضریب مسیر	فرضیه
تایید شد	0/007	5/42	0/43	بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.
تایید شد	0/007	6/18	0/55	بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد
تایید شد	0/03	3/71	0/26	بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد
تایید شد	0/000	7/87	0/57	بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد

بحث و نتیجه

در این پژوهش تلاش شده است به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی پرداخته شود. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار بود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های گذشته از جمله اعتباریان و خلیلی (1387)، شائمی و اصغری (1389)، بهشتی‌فر و همکاران (2011)، فتحی و همکاران (1390)، سلطانزاده (1391)، تائورمینا و گائو (2005)، گرومن و همکاران (2006)، بلوو (2008)، سان پارک و هیون کیم (2009)، اسری و همکاران (2009)، تائورمینا (2007)، گی و همکاران (2010) و گائو (2011) همسو است. چرا که آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای دست یافتند. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد ساخت یک فرهنگ سازمانی سازنده که بستری برای پذیرش روابط، حمایت کارکنان و القای حس اعتماد و احترام در راستای

اهداف، برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمانی را داشته باشد می‌تواند موجب افزایش وجدان کاری در میان کارکنان شود. لذا نتیجه مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌ها برای تحقق وجدان کاری در سازمان‌ها و نهادینه شدن جامعه‌پذیری در سازمان خود در گام اول بهتر است به سمت ایجاد فرهنگ توسعه‌ای و حمایت از کارکنان و ایجاد فضایی مناسب برای تعامل، رشد و شکوفایی، تمایل به ریسک برای کارکنان سوق داده شوند. فرهنگ توسعه‌ای به عنوان بعدی از فرهنگ سازمانی شرایطی را فراهم می‌آورد که دانشگاه به سازمانی پیش‌تاز و پیشگام در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها تبدیل شود و تعامل با مخاطبان و نواندیشان در دانشگاه افزایش یابد که در نتیجه آن دانشگاه به سازمان یادگیرنده که قدرت انطباق با مسائل جدید را در اختیار دارد تبدیل می‌شود. با نگاهی به الویت بعدی فرهنگ سازمانی، یعنی فرهنگ گروهی به عنوان عاملی بعدی اثرگذار در وجدان و اخلاق کاری، بهتر است مدیران به سمت ایجاد فرهنگ گروهی و انجام کارها مبتنی بر فعالیت‌های گروهی و نیز ایجاد تغییر و یا تغییر ساختار سازمان به سمت ساختار مبتنی بر گروه پیش بروند و به

شکل می‌گیرد. جامعه‌پذیری می‌تواند یکی از بهترین تبیین‌های چرایی رفتار کارکنان در سازمان باشد. جامعه‌پذیری می‌تواند بر عملکرد، ثبات و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد به گونه‌ای که می‌تواند کارکنان را در جهت آن چه سازمان می‌خواهد پیش ببرد و نهایتاً فرد همانی شود که سازمان می‌خواهد (تائورمینا، 2004). مراحل مختلف جامعه‌پذیری در سازمان شامل پیوستن به سازمان، مواجه شدن با سازمان و تغییر و تطبیق فرد با سازمان. در این میان، در صورتی که فرد رفتارها و انتظارات مورد قبول سازمانی را درونی نکند، دچار تبعاتی رفتاری و عاطفی خواهد گردید که در صورت عدم هدایت صحیح توسط راینزی خردمند، ممکن است رضایت خاطر عمومی وی کاهش یافته، انگیزه دورنی برای انجام کار را از دست بدهد و وجدان کاری وی کاهش یابد. لذا آشنایی با فنون جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند آمادگی لازم را در افراد و مدیران به وجود آورد. در نتیجه با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند موجب افزایش و کاهش وجدان کاری کارکنان شود. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

- ایجاد شرایطی که در آن احساس امنیت شغلی و کاری بیش‌تری به کارکنان داده شود.
- ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت برای کارکنان از طریق ایجاد دوره‌های آموزشی.
- طراحی سیستم گردش سریع اطلاعات در دانشگاه به منظور آگاهی کارکنان از اهداف، استراتژی‌ها و مسئولیت‌های خود.
- ایجاد شرایطی که با برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی، ضمن نهادینه ساختن فرهنگ سازمانی، چشم‌انداز مشترکی از اهداف سازمان در میان کارکنان شکل گیرد.
- به مدیران توصیه می‌شود که با استفاده از نتایج تحقیقات و همچنین با به کارگیری رویکردهای جمعی و گروهی در بهبود همکاری بین کارکنان اقدام نمایند.
- روندهای جاری و آتی با آینده‌نگری و تحلیل علمی

گونه‌ای عمل کنند که کارکنان موفقیت سازمان را موفقیت خود بدانند و ظرفیت‌های بالقوه افراد به طور کامل بالفعل گردد. وجود فرهنگ گروهی در دانشگاه سبب می‌شود که علاقه، تمایل و توانایی مدیران دانشگاه برای سازماندهی فعالیت‌های جمعی افزایش یابد و انجام امور به صورت تیمی مورد تشویق همکاران و مدیران دانشگاه قرار گیرد. وجود فرهنگ عقلایی به عنوان بعدی از فرهنگ سازمانی که هم بر جنبه بیرونی و هم جنبه درونی تأکید دارد در دانشگاه باعث می‌شود که سیستمی جامع و قابل اعتماد برای درک نظریات، نیازها و انتظارات اعضا استقرار یابد که به صورت دقیق و سریع اطلاعات متناسب با مسؤولیت‌ها و ضرورت‌ها به سمع و نظر اعضا برسد. همچنین بستری را فراهم می‌آورد که استراتژی‌ها و برنامه‌های دانشگاه به صورت واضح و روشن تبیین گردد و همه نسبت به آن‌ها آگاه شوند. در نتیجه این شرایط، اعضا به واسطه گردش سریع اطلاعات در دانشگاه‌ها، اقدامات و فعالیت‌هایی را که در راستای شفاف‌سازی، سهولت و سادگی وظایف انجام می‌شود، مورد تشویق قرار می‌دهند و زمینه شناخت و درک مناسب تغییراتی را که در محیط بیرونی دانشگاه اتفاق می‌افتد، برای مدیران و کارکنان فراهم می‌آورد. در نهایت وجود فرهنگ سلسله‌مراتبی به عنوان بعدی از ابعاد فرهنگ سازمانی که تأکید بر جهت‌گیری درونی و قوانین، نظم‌ها و استانداردها دارد، در دانشگاه سبب می‌شود که قوانین و مقررات مبنای اقدامات و فعالیت‌های سازمان قرار گیرد. در مقابل نیز در راستای توجه سازمان به فرایندهای جامعه‌پذیری کارکنان، باید عنوان کرد که جامعه‌پذیری سازمانی با ایجاد فرصت رشد و پیشرفت برای کارکنان شرایط و جوی را ایجاد می‌کند که در آن احساس امنیت شغلی و کاری بیش‌تر کنند. فرصت‌های آموزشی که برای کارکنان برنامه‌ریزی شده است، به نتایج مطلوب ختم شود و تفاهم و همکاری در میان کارکنان سازمان برقرار شود که در نتیجه کارکنان از حمایت همدیگر برخوردار می‌شوند و در نهایت در کل سازمان چشم‌انداز مشترک از آینده و اهداف سازمان در میان کارکنان

سازمان تأمین اجتماعی»، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ش 35 و 36، ص 81-106.

اندرخورا، ا. و صفایی قادیکلانی، ح. (1383). تبیین فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازندران بر اساس الگوی فرهنگی کورت هافستد، نهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق.

بختیاری، ص. (1377). «نگرشی بر مفهوم وجدان کاریو برخی عوامل مؤثر بر آن»، نشریه مدیریت دولتی، ش 41 و 42، ص 9-18.

براتی، ه؛ عریضی، ح. و نوری، ا. (1389). «رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی»، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال 4، ش 1(13)، ص 81-65.

حاجی‌پور، ب. و نظریور کاشانی، ح. (1389). «اولویت‌بندی انواع فرهنگ سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آن بر یادگیری سازمانی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول، ص 208-181.

حسینی، ش؛ یارمحمدیان، م. و عجمی، س. (1388). «رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال 87-1386»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، شماره بیست و یکم، ص 116-101.

حسینی، ف؛ رایج، ح؛ استیری، م. و شریفی، م. (1389). «بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و سبک رهبری تحول آفرین و مبادله رهبر - پیرو»، نشریه مدیریت دولتی، دوره 2، ش 4، ص 72-55.

زارعی متین، ح؛ طهماسبی، ر. و موسوی، م. (1388). «نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم ش 15، ص 145-176.

ساروخانی، ب. و طالبیان، ا. (1381). «وجدان کاری و عوامل

صورت گیرد. همچنین ابداعات، ابتکارات و اختراعات اعضای دانشگاه مورد تشویق و به نام ایشان مورد استفاده قرار گیرد.

• بستری در محیط دانشگاه فراهم گردد که اعضا بتوانند آزادانه و بدون دغدغه با یکدیگر تعامل برقرار کنند و انجام امور به صورت تیمی مورد تشویق مدیران و روسای دانشگاه قرار گیرد.

• در میان کارکنان زمینه‌های مساعد و مناسب نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و حمایت‌های لازم در این خصوص مدنظر گرفته شود.

• در دانشگاه بستر و شرایطی فراهم شود که کارکنان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های دانشگاه در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند، که این امر می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد درکی مشترک از اهداف و نقش‌های سازمان در میان کارکنان شود.

منابع

اردلان، م؛ سلیمی، ق؛ رجائی‌پور، س. و مولوی، ح. (1387). «بررسی رابطه بین یگانگی فرد - سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه، کردستان)»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش 47، ص 131-97.

آزاد، ن. و ارشدی، ا. (1388). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری»، نشریه بررسی‌های بازرگانی، ش 36، ص 38-25.

آزه‌ای، ج؛ خداپناهی، م؛ فتحی‌آشتیانی، ع؛ ثابتی، آ؛ قنبری، س. و سید موسوی، پ. (1388). «تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی»، مجله علوم رفتاری، ش 4، ص 310-301.

اعتباریان، ا. و خلیلی، م. (1387). «رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان

مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم ش 7، ص 76-96.

شریف‌زاده، ک. (1385). مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران: نشر قومس.

کریمی، ف. (1388). «جامعه‌پذیری و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار، ش 107-106، ص 77-74.

لیاقتدار، م.؛ بختیار نصرآبادی، ح.؛ سمیعی، ف. و هاشمی، ب. (1390). «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال 22، شماره پیاپی 41 (1)، ص 27-40.

مشبکی، ا. و خلیلی شجاعی، و. (1389). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (CSR)»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال 21، ش 4، ص 37-56.

نادی، م.؛ گل‌پرور، م. و سیادت، ع. (1388). «جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال 21، ش 37، ص 159-176.

هاشمی محمدآباد، ب. (1386). بررسی عوامل مؤثر بر انطباق کار از نظر دانشجویان دانشگاه‌های دولتی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

هویدا، ر. جمشیدیان، ر. و مختاری‌فر، ح. (1390). «رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال 22، ش 43، ص 63-82.

یزدخواستی، ع.؛ رجایی، س. و مولوی، ح. (1388). «بررسی رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی و میزان پذیرش مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاه‌های دولتی کشور»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره پیاپی (34)، ش 2، ص 175-188.

اجتماعی مؤثر بر آن»، جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، ش 4، ص 162-188.

سلطانزاده، و. (1391). بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

سلیمی دانشگر، م. (1384). «شاخص‌ها و نمایانگرهای اندازه‌گیری وجدان کاری در منابع انسانی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال دوم، ش 5، ص 20-42.

شائمی برزکی، ع. و اصغری، ژ. (1389). «رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال دوم، ش 3، ص 110-127.

صادقی، م. و لطف‌الله‌زاده، س. (1389). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، ش 29، ص 105-121.

عسگریان، م. (1388). «مفهوم‌شناسی فرهنگ»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، ش 24، ص 101-124.

علیزاده، ا. (1375). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزختن وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای دولتی استان کهگیلویه و بویر احمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

فتحی، ف.؛ محرم‌زاده، م. و سید عامری، ح. (1392). «تبیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران»، فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ش 21، ص 219-232.

فرخ‌نژاد، خ.؛ سلیمی، ق. و فدائیان، ب. (1390). «رفتار شهروندی سازمانی: تأملی بر رابطه وجدان کاری، سازش‌پذیری با رفتارکاری مخرب»، فصلنامه

- Integrative Study”, *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 90-104.
- Kim, T.Y. Cable, D.M. and Kim, S.P. (2005) “Socialization Tactics, Employee Proactivity, and Person-Organization Fit”, *Journal of Applied Psychology*, No. 90, p. 232-241.
- Kline, R.B. (2011) *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*, New York: The Guilford Press.
- Kowtha, N. R. (2008) “Engineering the Engineers: Socialization Tactics and New Engineer Adjustment in Organizations”. *Academic Journal*, No. 55(1), p 67- 81.
- Manzoor, M. and Naeem, H. (2011) “Relationship of Organization Socialization with Organizational Commitment and Turnover Intention: Moderating Role of Perceived Organizational Support”. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, No. 3(8), p 529-515
- Mobley, W.H. (2005) *Organizational Culture: measuring and developing it in your organization*. Harward Business review China.
- Mosley, R. W. (2007) “Customer Experience, Organizational Culture and the Employer Brand”. *Brand Management*, No. 15(2), p.123 -134.
- San Park, J. and Hyun Kim, T. (2009) “Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?”, *Leadership in Health Services*, No. 22(1), p 20-38
- Simmering, M.J. and Cheramie, R.A. (2010) “Improving Individual Laddering for Trainees with Low Conscientiousness”, *Journal of Managerial Psychology*, No. 25 (1), p. 44-57.
- Taormina, R.J. (2004) “Convergent Validation of Two Measures of Organizational Socialization”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 15, No. 1, p. 76-94.
- Taormina, G.R. and Gao, J. (2005). “Effects of Organizational Socialization on Work Enthusiasm in Two Chinese Cultures”, *Journal Work Enthusiasm in Two Cultures*, No. 12(2), p. 227-233.
- Taormina, R.J. (2007) “Interrelating Leadership Behaviors, Organizational Socialization and Organizational Culture, University of Macau, China”, *Leadership & Organization Development Journal*, No. 29(1), p. 85-102.
- Tsui, S. Zhang, Z. Wang, H. Xin, K. R. and Wu, J. B. (2006) “Unpacking the Relationship between CEO Leadership Behavior and Organizational Culture”, *The Leadership Quarterly*, No. 17, p. 113- 137.
- Asree, S. Zain, M. and Razalli, M.R. (2009) “Influence of Leadership Competency and Organizational Culture on Responsiveness and Performance of Frms”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, No. 22(4), p 500-516.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991) “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meeta-Analysis Personnel Psychology”, *International Journal of Selection and Assessment*, No. 44, p 1-26.
- Barrick, M.R. Mount, M.K. and Judge, T.A. (2001) “Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We and Where Do We Go Next?”. *International Journal of Selection and Assessment*, No. 9, p 9-30.
- Belcourt, M. Bohlander, G. and Snell, S. (2008) *Managing Human Resources*. 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson
- Bellou, V. (2008) “Identifying Organizational Culture and Subcultures within Greek Public Hospitals”, *Journal of Health, Organization and Management*, No. 22(5), p 496-509.
- Beheshtifar, M. Rashidi, M. and Nekoie-Moghadam, M. (2011) “Study of Organizational Socialization and Its Relationship on Employees’ performance”. *Business Management*, No. 5(28), p. 10540-10544.
- Briody, E. Pester, T.N. and Trotter, R. (2012) “A Story’s Impact on Organizational-Culture Change”, *Journal of Organizational Change Management*, No. 25(1), p. 67-87.
- Cooper- Thomas, H.D. and Anderson, N. (2006) “Organizational Socialization A New Theoretical Model and Recommendations for Future Research and HRM Practices in Organizations”, *Journal of Managerial Psychology*, No. 21(5); p 492-516.
- Cousins, P.D. Handfield, R.B. Lawson, B. and Petersen, K.J. (2006) “Creating Supply Chain Relational Capital: The Impact of Formal and Informal Socialization Processes”, *Journal of Operations Management*, No. 24, p. 851-863.
- Gao, J. (2011) “A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention International”. *Journal of E-Business Development*, No. 1(1), P. 22-25
- Ge, J. Su, X. and Zhou, Y. (2010) “Organizational Socialization, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior”, *Nankai Business Review International*, No. 1(2), p 166-179.
- Gruman, J.A. Saks, A.M. and Zweig, D.I. (2006) “Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors: An