

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

محمدرضا اردلان، دانشیار، گروه علوم‌تربیتی 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 ۱۹۰ نفر (۶۸ نفر اعضای هیات علمی و ۱۲۲ 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 (۱۹۹۱)، جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس تائورمینا (۱۹۹۷) و وجدان کاری بر اساس مدل بریک و مانیت (۱۹۹۱) 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.

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، ۱۳۸۱). 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 (بلکورت^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). 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، ۱۳۹۰). نگاهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دارای تکنولوژی پیشرفته است (فتحی و همکاران، ۱۳۹۲). 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، ۱۳۷۷). توجه به مفهوم وجدان کاری^۲ 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، ۱۳۹۰). 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 اثر گذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند. به همین سبب نگارندگان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی^۳ با وجدان کاری و نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی^۴ را موضع این تحقیق قرار دادند، چرا که شناسایی عوامل اثر گذار 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، ۱۳۸۵). از نظر موبلی^۵ (۲۰۰۵) 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 (مشکی و خلیلی شجاعی، ۱۳۸۹). برای این که

³ Organizational Culture

⁴ Organizational Socialization

⁵ Mobley

¹ Belcourt

² 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، ۱۳۸۹). دنیس و اسپریتیزر (۱۹۹۱) فرهنگ سازمانی را متشکل از چهار سازه مؤلفه می‌دانند که عبارتند از:

فرهنگ توسعه‌ای^۴: این فرهنگ بر انعطاف‌پذیری 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 گروهی^۵: 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 عقلایی^۶: 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، هدف‌محور، مفید و وظیفه‌مدار 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. شاین^۱ 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، ۱۳۸۳؛ عسگریان، ۱۳۸۸). 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 (موسلی^۲، ۲۰۰۷). 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 (یزدخواستی و رجایی‌پور، ۱۳۸۸). 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، ۱۳۸۷؛ حسینی و همکاران، ۱۳۸۸؛ بریودی و همکاران^۳، ۲۰۱۲). به طور کلی فرهنگ به عنوان اعتقادات، ارزش‌ها، قوانین، هنجارها، نمادها و سنت‌های مشترک گروهی افراد تعریف می‌شود (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸). 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 مراتبی^۱: 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، ۱۳۸۸؛ حاجی‌پور و نظریور، ۱۳۸۹؛ حسینی و همکاران، ۱۳۸۹؛ تسوی و همکاران، ۲۰۰۶).

جامعه‌پذیری سازمانی

مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن در قاموس علوم اجتماعی قدمت زیادی ندارد. سابقه این اصطلاح به سال ۱۸۲۸ م. برمی‌گردد. گئورگ زیمل در سال ۱۸۹۵ میلادی این واژه را در ایالت متحده آمریکا در تحقیقی به کار برد. در اواخر دهه ۱۹۳۰ م. این مفهوم مورد توجه بسیاری از مطالعات بین رشته‌ای قرار گرفت و با انتشار کتاب هریرت هایمن در سال ۱۹۵۹ اصطلاح جامعه‌پذیری رسمیت علمی پیدا کرد (کیم و همکاران، ۲۰۰۵). 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، ۱۳۸۸). 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، ۱۳۸۸). 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، ۲۰۰۸؛ کوسینس و همکاران، ۲۰۰۶) 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، ۱۳۸۸). 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، ۱۳۸۷). 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، ۲۰۰۶؛ مانزور و نایم، ۲۰۱۱). جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان بر حسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند، تعریف نمود (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته جای می‌گیرند که شامل:

دریافت آموزش^۴: 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 مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین

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.

(بختیاری، ۱۳۷۷). 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، ۱۳۸۴). وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰). وجدان توصیف کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل کننده 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، ۱۳۸۸). 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، ۱۳۷۵). 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، ۱۳۸۱؛ سیمیرینگ و چرامی، ۲۰۱۰). از دیدگاه اسلام مفهوم وجدان کاری کاری در قالب وجدان ایمانی اهمیت و ارزش می‌یابد (هاشمی محمدآباد، ۱۳۸۶) 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 کنترل کننده‌های بیرونی و تلاش برای راضی نگه‌داشتن

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.

تفاهم^۱: 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 کارکنان^۲: 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 سازمان^۳: 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، ۱۳۸۹؛ سلطانزاده، ۱۳۹۱؛ گائو، ۲۰۱۱).

وجدان کاری

وظیفه‌شناسی یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است

¹ Understanding

² Coworker support

³ Future prospects

⁴ Gao

⁵ Simmering & Cheramie

همچنین جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند در ارتباط بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای معنی‌داری را ایفا کند. فتیحی و همکارانش (۱۳۹۱) 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 (۱۳۹۰) 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 (۱۳۹۰) 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 گائو^۲ (۲۰۰۵) 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 همکارانش^۳ (۲۰۰۶)، رابطه معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتارهای فعالانه گزارش کردند. بلوو^۴ (۲۰۰۸)، تأثیر فرهنگ سازمانی را بر شناخت سازمانی مثبت گزارش کرد. سان پارک و هیون کیم^۵ (۲۰۰۹) گزارش کردند که فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی و بالا بردن روحیه همکاری در میان کارکنان شود. نتایج پژوهش اسری و همکارانش^۶ (۲۰۰۹)، حاکی از تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر افزایش عملکرد سازمانی بود. تائورمینا (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ سازمانی بر جامعه‌پذیری

خداوند و مردم هستند (علیزاده، ۱۳۷۵). بسیاری از نویسندگان در مورد وجدان کاری اظهارنظر نموده‌اند. از جمله بریک و مانت^۱ (۱۹۹۱)، 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، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (براتی و همکاران، ۱۳۸۹؛ بریک و همکاران، ۲۰۰۱).

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 (۱۳۸۷)، 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 (۱۳۸۸) مشخص شد که فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. حسینی و همکارانش (۱۳۸۸) بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معنی‌داری را گزارش کردند. نادای و همکاران (۱۳۸۸) 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 شامی برزکی و اصغری (۱۳۸۹) نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سلطانزاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود گزارش کرد که بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

² Taormina & Gao

³ Gruman et al.

⁴ Bellou

⁵ San Park & Hyun Kim

⁶ Asree

¹ Barrick & Mount

۲. بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.
۳. بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.
۴. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.

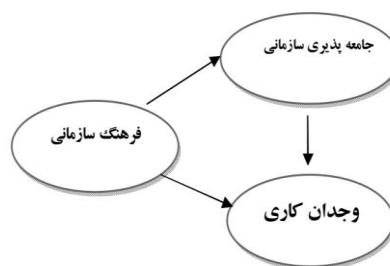
روش پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۰۵۰ 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 ۱۹۰ 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 ۴۲ سؤال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد فرهنگ توسعه‌ای (سؤال‌های ۱ تا ۱۲)، فرهنگ گروهی (سؤال‌های ۱۳ تا ۲۱)، فرهنگ عقلایی (سؤال‌های ۲۲ تا ۳۱) و فرهنگ سلسله‌مراتبی (سؤال‌های ۳۲ تا ۴۲) است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه فرهنگ سازمانی چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن ۶۶٪ در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=۰/۷۱۱$ و بارتلت ($P<۰/۰۰۰$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد. پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله یزدخواستی و همکاران (۱۳۸۸)، ۰/۹۳ گزارش شده است و در این پژوهش پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=۰/۸۱$

سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. گی و همکارانش^۱ (۲۰۱۰)، نشان دادند که جامعه‌پذیری سازمانی موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. در مطالعه و بررسی گائو (۲۰۱۱) 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 ۱ 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 ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

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

^۱ Ge

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) 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 ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۲ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فرهنگ سازمانی	۳/۲۰	۰/۵۵	-۰/۱۹	-۰/۱۴
جامعه‌پذیری سازمانی	۳/۲۴	۰/۶۴	-۰/۱۸	۰/۱۴
وجدان کاری	۳/۱۶	۰/۶۹	-۰/۲۲	۱/۱۰

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	فرهنگ سازمانی			
۲	جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۴**		
۳	وجدان کاری	۰/۴۹**	۰/۵۳**	

p<0.05 *p<0.01

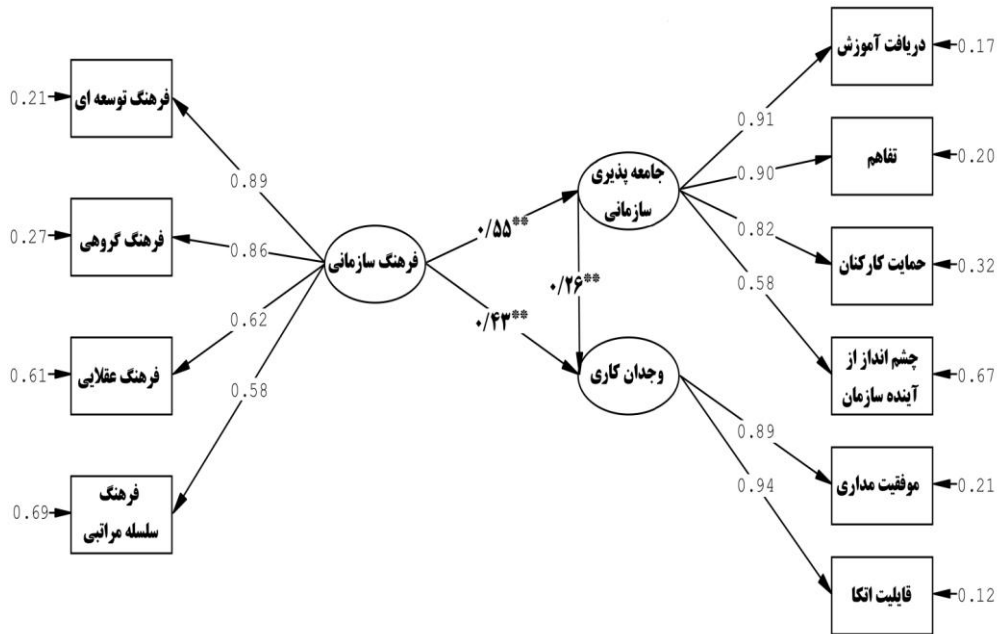
با توجه به جدول ۳، رابطه فرهنگ سازمانی (۰/۴۹) و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۳) با وجدان کاری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین فرهنگ سازمانی (۰/۵۴) با جامعه‌پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برآزش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار

محاسبه شد. پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر پایه مدل تائورمینا (۱۹۹۷) در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سؤال‌های ۱ تا ۵)، تفاهم (سؤال‌های ۶ تا ۱۰)، حمایت همکاران (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۵) و چشم‌انداز از آینده سازمان (سؤال‌های ۱۶ تا ۲۰) است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن ۷۲٪ 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 ۰/۳ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد. پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی از جمله ناد و همکاران (۱۳۸۹)، ۰/۹۳ 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 مانت (۱۹۹۱)، در قالب ۱۶ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موفقیت مداری (سؤال‌های ۱ تا ۸) و قابلیت اتکا (سؤال‌های ۹ تا ۱۶) می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه وجدان کاری چهار مؤلفه مورد نظر را به دست آورد که در آن ۶۸٪ 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 ۰/۳ 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 ۱- تفکیک جامعه آماری و نمونه آماری

اماره	جامعه آماری	نمونه آماری
اعضای هیات علمی	۳۸۰	۶۸
کادر اداری	۶۷۰	۱۲۲
جمع کل	۱۰۵۰	۱۹۰

لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل ۲- الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات شکل ۲ بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۵) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می‌باشد. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۷) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار می‌باشد.

طبق اطلاعات شکل ۲ بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۵) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری (۰/۴۳) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. همچنین بین جامعه‌پذیری

جدول ۴- شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/d.f.
۰/۰۵	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۹۱	۰/۹۴	۲/۸۹

مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۴ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز^۵ (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۶ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین^۱ (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X2/d.f که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ 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 ۴ شاخص‌های
برازش الگوی آزمون شده گزارش شده‌اند که با توجه به
معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با
داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۵- نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	t	ضریب مسیر	فرضیه
تایید شد	۰/۰۰۷	۵/۴۲	۰/۴۳	بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.
تایید شد	۰/۰۰۷	۶/۱۸	۰/۵۵	بین فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد
تایید شد	۰/۰۳	۳/۷۱	۰/۲۶	بین جامعه‌پذیری سازمانی و وجدان کاری رابطه وجود دارد
تایید شد	۰/۰۰۰	۷/۸۷	۰/۵۷	بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد

بحث و نتیجه

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 گونه‌ای عمل کنند که کارکنان

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 (۱۳۸۷)، شائمی و اصغری (۱۳۸۹)، بهشتی‌فر و
همکاران (۲۰۱۱)، فتحی و همکاران (۱۳۹۰)، سلطانزاده
(۱۳۹۱)، تائورمینا و گائو (۲۰۰۵)، گرومن و همکاران
(۲۰۰۶)، بلوو (۲۰۰۸)، سان پارک و هیون کیم (۲۰۰۹)،
اسری و همکاران (۲۰۰۹)، تائورمینا (۲۰۰۷)، گی و همکاران
(۲۰۱۰) و گائو (۲۰۱۱) 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،

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 مسئولیت‌ها 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

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، ۲۰۰۴). 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 رایزنی 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

در روان‌شناسی، ش ۳۵ و ۳۶، ص ۸۱-۱۰۶.
اندرخورا، ا. و صفایی قادیکلانی، ح. (۱۳۸۳). تبیین فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازندران بر اساس الگوی فرهنگی کورت هافستد، نهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق.

بختیاری، ص. (۱۳۷۷). «نگرشی بر مفهوم وجدان کاریو برخی عوامل مؤثر بر آن»، نشریه مدیریت دولتی، ش ۴۱ و ۴۲، ص ۹-۱۸.

براتی، ه؛ عریضی، ح. و نوری، ا. (۱۳۸۹). «رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی»، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال ۴، ش ۱(۱۳)، ص ۸۱-۶۵.

حاجی‌پور، ب. و نظریور کاشانی، ح. (۱۳۸۹). «اولویت‌بندی انواع فرهنگ سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آن بر یادگیری سازمانی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول، ص ۲۰۸-۱۸۱.

حسینی، ش؛ یارمحمدیان، م. و عجمی، س. (۱۳۸۸). «رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۷-۱۳۸۶»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، شماره بیست و یکم، ص ۱۱۶-۱۰۱.

حسینی، ف؛ رایج، ح؛ استیری، م. و شریفی، م. (۱۳۸۹). «بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و سبک رهبری تحول آفرین و مبادله رهبر - پیرو»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، ش ۴، ص ۷۲-۵۵.

زارعی متین، ح؛ طهماسبی، ر. و موسوی، م. (۱۳۸۸). «نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم ش ۱۵، ص ۱۴۵-۱۷۶.

ساروخانی، ب. و طالبیان، ا. (۱۳۸۱). «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، جامعه‌شناسی ایران، دوره

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. (۱۳۸۷). «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 ۴۷، ص ۹۷-۱۳۱.
آزاد، ن. و ارشادی، ا. (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری»، نشریه بررسی‌های بازرگانی، ش ۳۶، ص ۳۸-۲۵.

آزه‌ای، ج؛ خداپناهی، م؛ فتحی‌آشتیانی، ع؛ ثابتی، آ؛ قنبری، س. و سید موسوی، پ. (۱۳۸۸). «تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی»، مجله علوم رفتاری، ش ۴، ص ۳۱۰-۳۰۱.

اعتباریان، ا. و خلیلی، م. (۱۳۸۷). «رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی)»، مجله دانش و پژوهش

چهارم، ش ۴، ص ۱۶۲-۱۸۸.

سلطانزاده، و. (۱۳۹۱). 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. (۱۳۸۴). «شاخص‌ها و نمایانگرهای اندازه‌گیری وجدان کاری در منابع انسانی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال دوم، ش ۵، ص ۲۰-۴۲.

شائمی برزکی، ع. و اصغری، ژ. (۱۳۸۹). «رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال دوم، ش ۳، ص ۱۱۰-۱۲۷.

صادقی، م. و لطف‌الله‌زاده، س. (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، ش ۲۹، ص ۱۰۵-۱۲۱.

عسگریان، م. (۱۳۸۸). «مفهوم‌شناسی فرهنگ»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، ش ۲۴، ص ۱۰۱-۱۲۴.

علیزاده، ا. (۱۳۷۵). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزختن وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

فتحی، ف.؛ محرم‌زاده، م. و سید عامری، ح. (۱۳۹۲). «تبیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران»، فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۱، ص ۲۳۲-۲۱۹.

فرخ‌نژاد، خ.؛ سلیمی، ق. و فدائیان، ب. (۱۳۹۰). «رفتار شهروندی سازمانی: تأملی بر رابطه وجدان کاری، سازش‌پذیری با رفتارکاری مخرب»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم ش ۷، ص

۷۶-۹۶.

شریف‌زاده، ک. (۱۳۸۵). مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران: نشر قومس.

کریمی، ف. (۱۳۸۸). «جامعه‌پذیری و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار، ش ۱۰۷-۱۰۶، ص ۷۷-۷۴.

لیاقتدار، م.؛ بختیار نصرآبادی، ح.؛ سمیعی، ف. و هاشمی، ب. (۱۳۹۰). «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره پیاپی ۴۱ (۱)، ص ۲۷-۴۰.

مشبکی، ا. و خلیلی شجاعی، و. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (CSR)»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۱، ش ۴، ص ۳۷-۵۶.

نادی، م.؛ گل‌پرور، م. و سیادت، ع. (۱۳۸۸). «جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۱، ش ۳۷، ص ۱۵۹-۱۷۶.

هاشمی محمدآباد، ب. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر انطباق کار از نظر دانشجویان دانشگاه‌های دولتی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

هویدا، ر. جمشیدیان، ر. و مختاری‌فر، ح. (۱۳۹۰). «رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، ش ۴۳، ص ۶۳-۸۲.

یزدخواستی، ع.؛ رجایی، س. و مولوی، ح. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی و میزان پذیرش مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاه‌های دولتی کشور»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره پیاپی (۳۴)، ش ۲، ص ۱۷۵-۱۸۸.

Asree, S. Zain, M. and Razalli, M.R. (2009) "Influence of Leadership Competency and Organizational Culture on Responsiveness and Performance of Frms", *International*

- “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.
- 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 Meta-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 Integrative Study”, *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 90–104.
- Kim, T.Y. Cable, D.M. and Kim, S.P. (2005)