

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره سی و پنجم و سی و هشتم - بهار و تابستان ۱۳۸۷

صص ۱۰۶ - ۸۱

## رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان)

اکبر اعتباریان<sup>۱</sup> - مسعود خلیلی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش در سال ۱۳۸۷، با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی در بین کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان انجام شده است. نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به روش میدانی اجرا گردیده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته، حاوی سه قسمت اطلاعات فردی شامل ۳ سؤال، پرسشنامه جامعه‌پذیری شامل ۲۵ سؤال و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل ۳۵ سؤال (در ۸ حیطه) است. پایایی پرسشنامه برای دو قسمت جامعه‌پذیری و کیفیت زندگی کاری به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به ترتیب با ضریب آلفای ۰/۹۵ و ۰/۹۱ تأیید شد. همچنین روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید کارشناسان و متخصصان قرار گرفت. تعداد نمونه ۱۶۳ نفر محاسبه شد و به شکل تصادفی طبقه‌بندی شده از بین تیپ‌های پنجگانه

---

۱- دکترای تخصصی مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی) عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد

Email: eaatebarianak@yahoo.com

خوراسگان

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی

سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان انتخاب گردید. نتایج تحقیق وجود رابطه مستقیم و معنادار ( $P < 0/01$ ) سطح کیفیت زندگی کاری و تمامی ۸ بعد آن شامل پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانونگرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با جامعه‌پذیری سازمانی را نشان داد.

**کلید واژه‌ها:** جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۱</sup>، کیفیت زندگی کاری<sup>۲</sup>، ابعاد کیفیت زندگی کاری، سازمان تأمین اجتماعی<sup>۳</sup>.

## مقدمه

سازمان نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روشها، ارزشها و باورهای خاص خود محقق می‌سازد. برای اینکه افراد تازه‌وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند. شاین (۱۳۸۳) فرهنگ را الگویی از مفروضات مشترک می‌داند که اعضای گروه به‌منظور انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را فرا می‌گیرند. افراد تازه‌وارد به هر سازمان از طریق آموزشهای رسمی و غیررسمی به تدریج با فرهنگ آن سازمان آشنا می‌شوند و به آن خو می‌گیرند. به فرایند آشنایی و فراگیری فرهنگ سازمانی توسط کارکنان، فرایند جامعه‌پذیری گفته می‌شود.

جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که طی آن کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می‌دهند. در فرایند جامعه‌پذیری فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می‌آورد (فلدمن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۱) و خود را از مجموعه بیرونی به مجموعه یکدست و یکنواخت داخلی سازمان تغییر و وفق می‌دهند (وان منن<sup>۵</sup> و شاین، ۱۹۷۹). شخص در این فرایند فرهنگ

---

1 – Organizational socialization  
3 – Social Security Organization  
5 – Van Mannen

2 – Quality of work life  
4 – Feldman

سازمانی را یاد می‌گیرد (وان ویانن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰) و ارزش‌ها، تواناییها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را می‌آموزد (تائورمینا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). جامعه‌پذیری تازه‌واردها برای سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا تأثیرات پذیرفته شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود (بائور و گرین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). از طرفی کم‌توجهی به این فرایند، امکان بروز تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط کارکنان تازه‌وارد را بیشتر می‌کند. تداوم این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار می‌شود (وانوس و کالیلا<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹) بالا بودن هزینه فرایند استخدام و گزینش برای سازمانها (بائور و همکاران، ۱۹۹۸) و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرایند (اندرسون و اوستراف<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷) از دیگر دلایل برای اهمیت آن است.

در این راستا فرضیه‌ای وجود دارد مبنی بر اینکه کیفیت زندگی کاری در جریان اجتماعی شدن کارکنان بی‌تأثیر نیست. کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای از مدیریت با هدف بالا بردن شأن و منزلت کارکنان از قبیل فراهم آوردن فرصتهای رشد و پیشرفت برای آنان است (ایوانسویچ و ماتسون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰). وقتی شرایط کاری فرد، سلامت جسمی و روحی برای وی فراهم آورد، احتمالاً با ذهنی بازتر پذیرای فرهنگ و جامعه‌پذیری سازمانی خواهد بود و این سلامت جسمی و روحی در سایه توجه به کیفیت زندگی کاری افراد محقق خواهد شد. وقتی کارکنان و اعضای سازمان بتوانند در تصمیم‌گیری مربوط به طراحی مشاغلی که تشکیل‌دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است مشارکت فعال داشته باشند (رابینز<sup>۷</sup>، ۱۳۷۴)، در نتیجه مشارکت و افزایش خشنودی آنها از کار و کاهش فشار عصبی ناشی از کار (دولان و شولر<sup>۸</sup>، ۱۳۷۶) از سویی درگیری ذهنی و روحی آنان کاهش یافته و از دیگر سو، نسبت به سازمان و اهدافش خوش‌بین‌تر خواهند شد، در نتیجه خود را راحت‌تر در جریان آموزش‌ها قرار می‌دهند.

اهمیت جامعه‌پذیری برای سازمانها و از طرفی تقاضای روزافزون کارکنان برای

1 – Van Vianen

2 – Taormina

3 – Bauer & Green

4 – Wanous & colella

5 – Anderson & Ostroff

6 – Ivancevich & Matteson

7 – Robbins

8 – Dullan & Schuler

افزایش کیفیت زندگی کاری منجر به طرح این سؤال گردید که آیا بین میزان درک از کیفیت زندگی کاری و سطح جامعه‌پذیری کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ به سخن دیگر آیا می‌توان گفت هر چه درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان جامعه‌پذیری آنها بیشتر است؟ اهمیت این مطالعه در این است که اگر چنین رابطه‌ای تأیید شود، انگیزه سازمانها برای ایجاد هزینه به‌منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود، زیرا تحقق این هدف به یکی از اهداف مهم سازمان یعنی جامعه‌پذیری کارکنان کمک می‌نماید.

بحث جامعه‌پذیری از جمله مباحث مورد توجه در روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت است. روان‌شناسان فرایند جامعه‌پذیری را تحت عنوان «مراحل رشد و تکامل اخلاق در انسان» و «یادگیری» مورد توجه قرار داده‌اند. نظرات رشد اخلاقی پیازه، کلبرگ، فروید و نظریه یادگیری اجتماعی از زمره نظرات مطرح در این زمینه است. اغلب روان‌شناسان جامعه‌پذیری به معنای رشد اخلاقی در انسان را مربوط به دوران کودکی و نوجوانی دانسته‌اند، در حالی که بیشتر جامعه‌شناسان آن را فقط محدود به دوران کودکی و نوجوانی نمی‌دانند و معتقدند جامعه‌پذیری انسان در طول زندگی وی استمرار دارد. برخی از جامعه‌شناسان بین دو مفهوم «جامعه‌پذیری» و «اجتماعی شدن» تفاوت قایل هستند. گیدنز<sup>۱</sup> در نظریه ساختی خود برای مفهوم جامعه‌پذیری از لفظ «Socialization» و برای اجتماعی شدن از لفظ «Socialization» استفاده کرده است. در نظام روانکاوی فرم فرایند اجتماعی شدن در دو مرحله همانندسازی<sup>۲</sup> و اجتماعی شدن<sup>۳</sup> رخ می‌دهد. بلومر نیز این فرایند را شامل دو مرحله یادگیری و اجتماعی شدن<sup>۴</sup> می‌داند. از نظر تفسیرگراها جامعه‌پذیری تنها یک قسمت از فرایند اجتماعی شدن است و تنها بعد از جامعه‌پذیری است که فرایند اجتماعی شدن رخ می‌دهد. مرحله جامعه‌پذیری مرحله‌ای است که فرد هنجارهای اجتماعی را یاد می‌گیرد. این مرحله همان مرحله همانندسازی در نظام روانکاوی فرم و مرحله یادگیری از نظر بلومر است. پس از مرحله جامعه‌پذیری (همانندسازی یا یادگیری) مرحله اجتماعی شدن به معنای پذیرش

1 – Giddens

2 – Assimilation

3 – Socialization

4 – Socialization

هنجارهای اجتماعی و فرهنگی و به عبارتی هم‌نوا شدن با آنها یا به گفته بلومر «یکی شدن» و «ذوب شدن» در آنها شروع می‌شود (ابوالحسن تنهایی، ۱۳۷۹).

با طرح بحث فرهنگ سازمانی، موضوع جامعه‌پذیری در مباحث رفتاری و مدیریتی نیز مطرح گردید. جامعه‌پذیری سازمانی به معنای یادگیری و خو گرفتن به ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی است. کارکنان جدید، ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می‌آورند و در مقابل، سازمانها تلاش می‌کنند آنها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی آشنا و سازگار نمایند. جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۳</sup> فرایندی است که طی آن، کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی تطبیق می‌دهند. در فرایند جامعه‌پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی به دست می‌آورد (فلدمن، ۱۹۸۱؛ شاین<sup>۴</sup>، ۱۹۸۰)؛ فرهنگ سازمانی را می‌آموزد (وان ویانن، ۲۰۰۰) و ارزش‌ها، تواناییها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را یاد می‌گیرد (تائورمینا، ۱۹۹۷).

به چند دلیل، جامعه‌پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نقش جامعه‌ناپذیری سازمانی تازه‌واردها در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار (وانوس و کالیلا، ۱۹۸۹؛ وانوس، ۱۹۹۲)؛ نقش جامعه‌پذیری سازمانی در موفقیت فرایند استخدام و گزینش (اندرسون و اوستراف، ۱۹۹۷) و جلوگیری از بالا رفتن هزینه آن (بائور و همکاران، ۱۹۹۸)؛ اهمیت سرعت و کیفیت سازگاری و خوگیری تازه‌واردها با اعضای گروه و معیارهای سازمانی (فلدمن، ۱۹۷۶)؛ نیاز تازه‌واردها به دانستن نحوه عمل در سازمان، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های منابع و سیاستهای سازمان (بائور و همکاران، ۱۹۹۸؛ براس<sup>۵</sup>، ۱۹۸۵؛ لوئیس<sup>۶</sup>، ۱۹۸۰، ۱۹۹۰)؛ تأثیرپذیری زودهنگام تازه‌واردها از عوامل سازمانی (چند ماه اول) (چان و اشمیت<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰؛ چن و کیموسکی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳؛ میجر و همکاران<sup>۹</sup>، ۱۹۹۵؛ توماس و اندرسون<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸) و ماندگاری تأثیرات پذیرفته

- 
- |                           |           |                                       |
|---------------------------|-----------|---------------------------------------|
| 1 – Fit                   | 2 – Merge | 3 – Organizational Socialization (OS) |
| 4 – Schine                | 5 – Brass | 6 – Louis                             |
| 7 – Chan, D. & Schmitt, N |           | 8 – Chen, G. & Klimoski, R.J          |
| 9 – Major & et. al        |           | 10 – Thomas, H.D.C. & Anderson, N     |

شده، بر رفتار و عملکرد کارکنان (بائور و گرین، ۱۹۹۴؛ اوستراف و کوزوسکی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲)؛ و نیاز به جامعه‌پذیری سازمانی به‌دنبال هر تغییر و تحول در سازمان (وان مانن و شاین، ۱۹۷۹) از جمله دلایل برای اهمیت موضوع جامعه‌پذیری سازمانی است.

با وجود اهمیت موضوع جامعه‌پذیری سازمانی، تحقیقات چندانی در مورد آن انجام نگرفته است. بیکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) ضمن بررسی مقایسه‌ای پژوهش‌های انجام شده در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی صنعتی - سازمانی نشان داد، جامعه‌پذیری سازمانی بجز در یک دوره کوتاه‌مدت در اواسط دهه ۱۹۹۰، در بقیه زمانها نسبتاً مورد کم‌توجهی قرار گرفته است. این یافته نشان می‌دهد برای کمک به سازمانها و تازه‌واردها به‌منظور عبور موفقیت‌آمیز از فرایند جامعه‌پذیری سازمانی، نیاز به مطالعات و پژوهش‌هایی در این زمینه است (مارتین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). به اعتقاد بائور و همکاران (۱۹۹۸) حتی برای سنجش موفقیت جامعه‌پذیری سازمانی شاخص‌های تعریف شده‌ای وجود ندارد (البته برخی از پژوهشگران متغیرهای نگرشی و فردی مثل رضایت شغلی را به‌عنوان شاخص پیش‌بینی‌کننده معرفی کرده‌اند). همه این دلایل نشان می‌دهد نظریه جامعه‌پذیری سازمانی نسبتاً ضعیف است (ساکس و آشفورد<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷).

تاکنون ارتباط متغیرهای مختلفی با جامعه‌پذیری مورد مطالعه قرار گرفته است. نقش تفاوت‌های فردی در جامعه‌پذیری (بائور و گرین، ۱۹۹۴؛ موریسون و برانتنر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲؛ جونز، ۱۹۸۶؛ ساکس، ۱۹۹۵؛ ساکس و آشفورد، ۱۹۹۶؛ کرانت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰؛ چان و اشمیت، ۲۰۰۰؛ کامیر - مولر و وانبرگ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳)؛ نقش ارزش‌های تازه‌واردها در جامعه‌پذیری سازمانی (چاتمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۱؛ کوپر - توماس و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴)؛ تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی (کولیللا<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ جاکسون و

1 – Ostroff, C. & Kozlowski, S.W.

2 – Becker, T

3 – Martin, S.L.

4 – Saks, A.M. & Ashforth, B.E

5 – Morrison, E.W. & Brantner

6 – Crant, J.M.

7 – Kammeyer-Mueller, J.D. & Wanberg, C.R

8 – Chatman, J.A

9 – Cooper-Thomas, H.D, & et al

10 – Colella, A

همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳؛ کریشمایر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵؛ بائور و همکاران، ۱۹۹۸؛ چن و کیموزسکی، ۲۰۰۳؛ ساکس و آشفورد، ۱۹۹۶؛ نقش تازه‌واردها به‌عنوان عامل فعال یا منفعل در جامعه‌پذیری سازمانی (لوئیس، ۱۹۸۰؛ آشفورد و کامینگز، ۱۹۸۳<sup>۳</sup>)؛ شیوه‌های کسب اطلاعات در جامعه‌پذیری (کالیستر و همکاران<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳؛ موریسون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳؛ اوستراف و کوزوسکی، ۱۹۹۲)؛ نقش یادگیری در جامعه‌پذیری سازمانی (چائو و همکاران، ۱۹۹۴؛ ساکس و آشفورد، ۱۹۹۷؛ توماس و اندرسون، ۲۰۰۳؛ تورمینا، ۲۰۰۴)؛ تأثیر عملکرد همکاران سابقه‌دارتر بر فرایند جامعه‌پذیری (نلسون و کوئیک<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱؛ موریسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲)؛ تاکتیک‌های جامعه‌پذیری (وان منن و شاین، ۱۹۷۹؛ جونز، ۱۹۸۶)؛ و تأثیر شیوه‌ها بر متغیرهای رفتاری همچون تعارض نقش و قصد ترک کار (بائو و همکاران، ۲۰۰۶)، اضطراب (ساکس و آشفورد<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷)، بدعت نقش (آشفورد و ساکس، ۱۹۹۶)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (بائو و همکاران، ۲۰۰۶)، و مهارت در کار (ساکس و آشفورد، ۱۹۹۷) از جمله تحقیقات انجام شده در این زمینه هستند.

کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعات بسیار مهم در مطالعات سازمانی در دهه‌های اخیر است. برنامه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری، ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه (۱۹۵۹-۱۹۵۰) ابداع شد. این برنامه‌ها براساس تحقیقات تریت<sup>۹</sup> و همکارانش در مؤسسه تاویستاک در لندن باعث به‌وجود آمدن نظام‌های تکنیکی - اجتماعی مربوط به طراحی شغل گردید (کامینگز و اورلی<sup>۱۰</sup>، ۱۳۷۵). سپس در سال ۱۹۷۰ در توپکا، کانزاس<sup>۱۱</sup> در کارخانه نوآور گینس پت‌فود<sup>۱۲</sup> آیین تازه‌ای برای ترویج روشهای غنی شده مشارکت کارکنان طراحی شد که بعدها برای سایر کارخانه‌ها به‌عنوان الگو مورد توجه قرار گرفت (مدرس، ۱۳۷۸). نتایج پژوهشی که انجمن مدیریت آمریکا انجام داد (کاسیو، ۱۹۸۹) نشان می‌دهد که شاخص‌های اصلی کیفیت زندگی کاری از نظر

1 – Jackson, S.E., & et al

3 – Ashford, S.J. & Cummings, L.L

5 – Morrison, E.W

7 – Morrison

9 – Trist

11 – Topeka, Kansas

2 – Kirchmeyer, C

4 – Callister, R.R., & et al

6 – Nelson & Quick

8 – Saks & Ashforth

10 – Cummings & Worley

12 – Gaines Petfood

کارکنان عبارت‌اند از: حقوق و دستمزد، مزایا، امنیت شغلی، نداشتن تنش‌های کاری، دموکراسی در محل کار، وجود نظام بیمه و بازنشستگی، سهیم بودن در سود، چهار روز کار در هفته، وجود امکانات رفاهی، دارا بودن شانس انتخاب شغل دیگر در سازمان و شرکت در تصمیماتی که به سرنوشت افراد مربوط است. والتون (نقل از داوری، ۱۳۸۵) ۸ شاخص شامل پاداش کافی و مناسب، شرایط امن و سالم کاری، ایجاد فرصت برای به‌کار بستن و توسعه استعداد افراد، ایجاد فرصت برای رشد و اطمینان خاطر مداوم کارکنان، یکپارچگی و اتحاد اجتماعی در محیط کار، قانونگرایی و نقش قانون در سازمان، کار و فضای کلی زندگی و ارتباط اجتماعی زندگی کاری را به‌عنوان الگوی زندگی کاری معرفی نمود. نقش کیفیت زندگی کاری در جامعه‌پذیری سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است و در این زمینه تحقیقی مشاهده نگردید. به همین دلیل با توجه به اهمیت هر دو موضوع، رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان مسأله اصلی این تحقیق انتخاب گردید. سؤال دیگر این است که آیا جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان براساس ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کرد؟

### روش تحقیق

این تحقیق از منظر هدف کاربردی، از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته است. این پرسشنامه شامل سه قسمت (اطلاعات فردی، جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری) است. در قسمت اول اطلاعات فردی پاسخگو به وسیله سه پرسش (جنسیت، میزان سنوات خدمت و میزان تحصیلات) مورد سؤال قرار گرفته است. در قسمت دوم میزان شناخت فرد از فرهنگ سازمانی و میزان جامعه‌پذیری سازمانی فرد مورد سؤال قرار گرفته است. این قسمت شامل ۲۵ سؤال است که پاسخ آنها براساس طیف لیکرت از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» (پنج گزینه‌ای) طراحی شده است. در قسمت پایانی ۳۵ سؤال مربوط به ۸ حیطه کیفیت زندگی کاری شامل: پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانونگرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی، طرح گردیده که در این قسمت نیز پاسخ‌ها از نوع طیف لیکرت بوده‌اند.



پایایی پرسشنامه براساس مطالعات مقدماتی (پیش‌نمونه ۳۰ تایی) و از طریق فرمول آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> برای دو قسمت جامعه‌پذیری و کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر ۰/۹۵ و ۰/۹۱ محاسبه گردید. به‌منظور روایی پرسشنامه، ضمن رعایت اصول تنظیم پرسشنامه، پس از تنظیم در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب‌نظران رشته مدیریت قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات، مورد تأیید آنان قرار گرفت. گویه‌های مربوط به سؤالات جامعه‌پذیری سازمانی، به‌طور مستقیم از فرم‌های ارزشیابی عملکرد و منشور اخلاقی سازمان استخراج و پس از اعمال نظر مدیران ارشد سازمان مورد مطالعه و تأیید قرار گرفت.

**جامعه آماری** تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان اعم از رسمی، آزمایشی و قراردادی (۱۳۶۳ نفر) در سال ۱۳۸۶ بود که در ۳۹ شعبه و نمایندگی در سراسر استان در قالب پنج معیار (از نظر حجم کار، نوع کار، میزان درآمد کارکنان، شرایط زندگی، شرایط آب و هوایی و ... همگن و متفاوت از چهار معیار دیگر بود) قرار داشتند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول<sup>۲</sup> برابر ۱۶۳ نفر محاسبه گردید. روش نمونه‌گیری به شکل تصادفی طبقه‌بندی شده، و براساس حجم جمعیت هر کدام از تیپ‌های پنجگانه انتخاب گردید.

برای تحلیل داده‌ها از دو نوع آماره استفاده شد. نوع اول آماره‌هایی مثل میانگین و انحراف معیار برای بررسی جامعه‌پذیری و کیفیت زندگی کاری به‌طور مجزا و نوع دوم آماره‌هایی از قبیل ضریب همبستگی و ضریب تعیین برای بررسی رابطه بین هر کدام از حیطه‌های کیفیت زندگی کاری با جامعه‌پذیری سازمانی، رگرسیون چندگانه به‌منظور پیش‌بینی جامعه‌پذیری براساس ابعاد کیفیت زندگی کاری و تحلیل مسیر برای تعیین روابط علت و معلولی بین متغیرهای مورد مطالعه استفاده گردید.

---

1 – Cronbach's Alpha

2 – 
$$n = \frac{N.t^2.pq}{(N-1)d^2 + t^2.pq}$$

## یافته‌های پژوهش

### الف - مشخصات فردی نمونه آماری

نتایج به دست آمده نشان داد، از بین ۱۶۳ نفر نمونه آماری، ۱۲۵ مرد و ۳۸ زن بوده‌اند که به ترتیب ۷۶/۷ و ۲۳/۳ درصد از نمونه را تشکیل داده‌اند. همچنین به لحاظ سنوات خدمت تعداد ۴۵ نفر معادل ۲۷/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱ تا ۵ سال سابقه کار، ۴۸ نفر معادل ۲۹/۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۴ نفر معادل ۲۰/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۶ نفر معادل ۲۲/۱ درصد از ۱۶ سال به بالا، سابقه کار دارند. به لحاظ میزان تحصیلات تعداد ۵۰ نفر معادل ۳۰/۷ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر، تعداد ۲۱ نفر معادل ۱۲/۹ درصد فوق‌دیپلم و ۵۲ نفر معادل ۵۶/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بودند.

### ب - سؤال‌های تحقیق

سؤال فرعی ۱- آیا بین «پرداخت کافی و منصفانه» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۱- ضریب همبستگی بین «پرداخت کافی و منصفانه» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی				
تعداد	سطح خطا (p)	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	ضریب همبستگی (r)	
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۸۵	۰/۲۹۱	پرداخت کافی و منصفانه

براساس یافته‌های جدول ۱ ضریب همبستگی بین «پرداخت کافی و منصفانه» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «پرداخت کافی و منصفانه» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۸/۵ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به پرداخت کافی و منصفانه نسبت داد و تقریباً ۹۱/۵ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که نقش «پرداخت کافی و منصفانه» در

«جامعه‌پذیری سازمانی» ضعیف است. در الگوی بهداشت - انگیزش هرزبرگ، حقوق و دستمزد جزو عوامل بهداشتی لحاظ شده است. بنابراین از نظر هرزبرگ حقوق جزو عوامل انگیزشی نیست و تنها در صورت مناسب بودن مانع بروز نارضایتی می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده که پرداخت منصفانه به میزان چشمگیری با رضایت شغلی ارتباط دارد (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۲۱۵ و ۲۲۴). همبستگی به دست آمده (جدول ۱) براساس رابطه بین پرداخت منصفانه و رضایت شغلی قابل تبیین است.

**سؤال فرعی ۲-** آیا بین «محیط ایمن و بهداشتی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

**جدول ۲-** ضریب همبستگی بین «محیط ایمن و بهداشتی» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا (p)	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی (r)
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۱۴۷	۰/۳۸۴
محیط ایمن و بهداشتی			

براساس یافته‌های جدول ۲ ضریب همبستگی بین «محیط ایمن و بهداشتی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «محیط ایمن و بهداشتی» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۱۴/۷ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به محیط ایمن و بهداشتی نسبت داد و تقریباً ۸۵/۳ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که نقش «محیط ایمن و بهداشتی» در «جامعه‌پذیری سازمانی» تا حدودی نسبت به نقش «پرداخت کافی و منصفانه» قوی‌تر است. عامل ایمنی و بهداشت نیز در الگوی هرزبرگ جزو عوامل بهداشتی قرار دارد، به همین لحاظ نقش ضعیف آن در جامعه‌پذیری سازمانی قابل توجیه است. بالارد و بلسینگ (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند که اگر بخواهیم جامعه‌پذیری را در سلسله‌مراتب نیازهای مازلو قرار دهیم، این نیاز با نیاز تعلق مربوط است. این موضوع که حقوق و دستمزد و محیط ایمن و بهداشتی جزو نیازهای سطح پایین‌تر هستند، نقش ضعیف این دو متغیر در جامعه‌پذیری سازمانی را توجیه می‌نماید.

سؤال فرعی ۳- آیا بین «ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۳- ضریب همبستگی بین «ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا (p)	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی (r)
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۲۷۰	۰/۵۲۰
ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر			

براساس یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین «ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۲۷ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر نسبت داد و تقریباً ۷۳ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. این نتایج نشان می‌دهد که در سازمان مورد مطالعه هرچه درک کارکنان از وجود فرصت رشد و امنیت مستمر بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری سازمانی در آنها بیشتر است. در مدل هرزبرگ عامل رشد و ترقی جزو عوامل انگیزشی است. این بدان معناست که وجود این عامل در سازمان موجب ایجاد انگیزه در کارکنان و در نتیجه افزایش تمایل و سازگاری با فرهنگ سازمانی می‌شود.

سؤال فرعی ۴- آیا بین «نقش قانون و قانونگرایی در سازمان» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۴- ضریب همبستگی بین «نقش قانون و قانونگرایی در سازمان» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی (r)
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۲۱۲	۰/۴۶۱
نقش قانون و قانونگرایی در سازمان			

براساس یافته‌های جدول ۴ ضریب همبستگی بین «نقش قانون و قانونگرایی در سازمان» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار است. بنابراین بین «نقش قانون و قانونگرایی در سازمان» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۲۱/۲ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به نقش قانون و قانونگرایی در سازمان نسبت داد و تقریباً ۷۸/۸ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. این نشان می‌دهد که هرچه درک کارکنان از قانون‌مداری در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری سازمانی نیز در آنها بیشتر است. بنابراین، درک قانون‌مداری کارکنان و نقش مؤثر قانون در سازمان، به سازگاری و هماهنگی و هم‌نوایی آنها با ارزش‌ها و اخلاقیات مطلوب سازمانی کمک می‌کند. اصولاً قوانین و مقررات بخشی از ارزش‌های رسمی سازمانی است که در شکل دادن رفتار کارمندان مؤثر است (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۵۰). بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که هرچه درک کارکنان از میزان پایبندی به قانون و قانون‌مداری در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری آنها بیشتر است.

**سؤال فرعی ۵- آیا بین «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟**

**جدول ۵- ضریب همبستگی بین «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری»**

جامعه‌پذیری سازمانی			
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح خطا	تعداد
(r)	(r <sup>2</sup> )	(p)	
۰/۴۲۳	۰/۱۷۹	۰/۰۰۰	۱۶۳
وابستگی اجتماعی زندگی کاری			

براساس یافته‌های جدول ۵ ضریب همبستگی بین «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۱۷/۹ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به وابستگی اجتماعی کاری نسبت داد و تقریباً ۸۲/۱ درصد از

تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. نحوه برداشت کارکنان در مورد انجام مسؤولیت‌های اجتماعی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری گفته می‌شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هرچه درک از انجام مسؤولیت‌های اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان بیشتر است. کامینگر و اورلی (۱۳۷۰، ص ۵۳۰-۵۲۹) اظهار می‌دارند «سازمانهای فاقد مسؤولیت‌های اجتماعی موجب می‌شوند که کارکنان ارزش و سوابق کاری خود را کم‌بها نشان دهند»، در نتیجه تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد. تعهد سازمانی عبارت است از اینکه کارمند سازمان، هدف‌های سازمان را معرف خود بداند و دوست داشته باشد که در عضویت سازمان باقی بماند (رایینز، ۱۳۷۴، ص ۲۶۶) کاهش تعهد سازمانی می‌تواند پایین بودن میزان جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان را تبیین نماید.

سؤال فرعی ۶- آیا بین «فضای کلی کار» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۶- ضریب همبستگی بین «فضای کلی کار» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی				
تعداد	سطح خطا (p)	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	ضریب همبستگی (r)	
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۶	۰/۲۴۶	فضای کلی کار

براساس یافته‌های جدول ۶ ضریب همبستگی بین «فضای کلی کار» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «فضای کلی کار» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۶ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به فضای کلی کار نسبت داد و تقریباً ۹۴ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین فضای کلی کار (به معنای توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان، فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی و امکان‌رهایی یافتن از فشارهای شغلی و سازمانی) و میزان جامعه‌پذیری سازمانی ضعیف است. بنابراین شاید بتوان گفت هرچه درک از فضای کلی کاری مثبت‌تر باشد، میزان جامعه‌پذیری سازمانی بیشتر است.

سؤال فرعی ۷- آیا بین «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۷- ضریب همبستگی بین «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی ( $r$ )
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	۰/۲۸۶
یکپارچگی و انسجام اجتماعی			

براساس یافته‌های جدول ۷ ضریب همبستگی بین «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۸/۲ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به یکپارچگی و انسجام اجتماعی نسبت داد و تقریباً ۹۱/۸ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. انسجام اجتماعی در سازمان به معنای ایجاد یک فضا و جو کاری است که احساس تعلق کارکنان به سازمان و احساس نیاز سازمان به کارکنان را تقویت کند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص ۵۵۱-۵۵۰). نتایج به‌طور نسبتاً ضعیف نشان می‌دهد که هر چه درک از انسجام اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری سازمانی بیشتر است. یکی از عوامل مهم انسجام اجتماعی در سازمان وجود جو همکاری و اعتماد بین کارکنان است. با توجه به اینکه نتایج تحقیقات نشان داده سرپرستان، همکاران، کارکنان ارشد و با نفوذ و منشی‌ها از جمله منابعی هستند که تازه‌واردها از آنها کسب اطلاعات می‌نمایند (فیجی، ۱۹۸۵) بنابراین انسجام اجتماعی بالا در سازمان موجب تسهیل ارتباطات و انتقال تجارب و اطلاعات می‌شود و به جامعه‌پذیری سازمانی کمک می‌نماید.

سؤال فرعی ۸- آیا بین «توسعه قابلیت‌های انسانی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۸- ضریب همبستگی بین «توسعه قابلیت‌های انسانی» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی (r)
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۱۴۰	۰/۳۷۴
توسعه قابلیت‌های انسانی			

براساس یافته‌های جدول ۸ ضریب همبستگی بین «توسعه قابلیت‌های انسانی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «توسعه قابلیت‌های انسانی» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۱۴ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به توسعه قابلیت‌های انسانی نسبت داد و تقریباً ۸۶ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است. نتایج نشان می‌دهد هرچه درک کارکنان نسبت به توسعه قابلیت‌هایشان در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه‌پذیری بیشتر بوده است. یک تفسیر این است که کارکنانی که توانسته‌اند در سازمان رشد کنند، براساس اصل شایسته‌سالاری از توانمندی و قابلیت‌های بالایی برخوردار هستند. از طرفی رابطه بین رشد و سازگاری با فرهنگ سازمانی یک رابطه دوطرفه است، یعنی اینکه ترقی و رشد در سازمان به میزان سازگاری با فرهنگ و شرایط سازمان دارد و به‌طور متقابل رشد کیفی و عمودی در سازمان ایجاد می‌کند که فرد با فرهنگ و شرایط سازمان سازگاری بیشتری نشان دهد.

سؤال اصلی: آیا بین «کیفیت زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه وجود دارد؟

جدول ۹- ضریب همبستگی بین «کیفیت زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری سازمانی»

جامعه‌پذیری سازمانی			
تعداد	سطح خطا	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب همبستگی (r)
۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴
کیفیت زندگی کاری			



براساس یافته‌های جدول ۹ ضریب همبستگی بین «کیفیت زندگی کاری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح خطای یک درصد معنادار بوده، بنابراین بین «کیفیت زندگی کاری» با «جامعه‌پذیری سازمانی» رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین به دست آمده، حدود ۲۳/۴ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به کیفیت زندگی کاری نسبت داد و تقریباً ۷۶/۶ درصد از تغییرات آن مربوط به عوامل دیگر است.

پیش‌بینی جامعه‌پذیری سازمانی براساس متغیرهای کیفیت زندگی کاری: در این قسمت هدف آزمون پیش‌بینی میزان جامعه‌پذیری سازمانی براساس متغیرهای کیفیت زندگی کاری است. جدول ۱۰ نتایج تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰- رگرسیون چندگانه همزمان

ملاک	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	اصلاح شده	ضریب همبستگی	آزمون معناداری	ضریب بتا	سطح معناداری
جامعه‌پذیری سازمانی	پرداخت کافی و منصفانه	۰/۵۷۴	۰/۳۳۰	۰/۲۹۵	۰/۴۹۰	۰/۰۴۲	۰/۶۲۵
	محیط ایمن و بهداشتی				۰/۴۹۵	۰/۰۴۹	۰/۶۲۱
	ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر				۳/۴۱۵	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱
	نقش قانون و قانونگرایی				۲/۰۲۱	۰/۲۲۹	۰/۰۴۵
	وابستگی اجتماعی				۱/۸۹۳	۰/۱۸۶	۰/۰۶۰
	زندگی کاری						
	فضای کلی کار				۲/۰۱۲	۰/۲۱۹	۰/۰۴۶
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی				۰/۸۳۷	۰/۰۹۶	۰/۴۰۴
	توسعه قابلیت‌های انسانی				۰/۳۲۳	۰/۰۳۱	۰/۷۴۷

براساس جدول ۱۰ و با توجه به معنادار بودن ضریب متغیرهای «ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر»، «نقش قانون و قانونگرایی در سازمان» و «فضای کلی زندگی کاری»، می‌توان گفت از بین ۸ حیطه کیفیت زندگی کاری، این ۳ حیطه به‌طور مؤثرتری قادر به پیش‌بینی میزان جامعه‌پذیری سازمانی هستند. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۷۴ و ضریب تعیین ۰/۳۳۰ است، بنابراین ۲۲ درصد تغییرات جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان به سه متغیر ذکر شده نسبت داد.

(فضای کلی زندگی کاری) ۰/۲۱۹ - (قانون و قانونگرایی) ۰/۲۲۹ + (فرصت رشد و امنیت مستمر) ۰/۴۰۲ =  
جامعه‌پذیری سازمانی

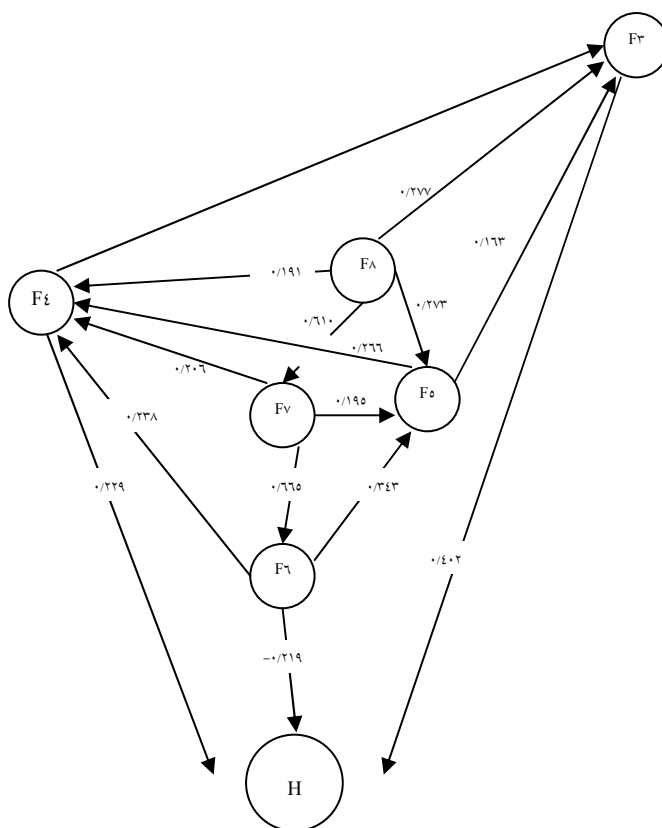
در تحلیل رگرسیون و در تحلیل مسیر (نمودار ۱) ضریب فضای کلی کار منفی به‌دست آمده است. این بدان معنا است که «کاهش فضای کلی کار منجر به افزایش جامعه‌پذیری سازمانی می‌شود» در حالی که در تحلیل‌های قبلی رابطه بین فضای کلی کار و جامعه‌پذیری سازمانی مثبت به‌دست آمد. منفی شدن این ضریب به دلیل وجود همبستگی داخلی بین متغیر فضای کلی کار و متغیرهای فرصت رشد و امنیت مستمر و همچنین قانون و قانونگرایی و همچنین قوی‌تر بودن همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و این متغیرها نسبت به رابطه فضای کلی کار با جامعه‌پذیری سازمانی است (طالعی، ۱۳۸۱، ص ۳۰۱-۳۰۰).

**تحلیل مسیر:** به منظور تعیین روابط بقیه متغیرها با یکدیگر از روش تحلیل مسیر استفاده گردید که مدل نهایی آن با عنوان مدل تعدیل شده در نمودار ۱ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، متغیرهای فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون و قانونگرایی و فضای کلی کار به‌طور مستقیم بر جامعه‌پذیری سازمانی تأثیرگذار بوده و تأثیر بقیه متغیرها بر جامعه‌پذیری سازمانی غیرمستقیم است.

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، متغیرهای فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون و قانونگرایی و فضای کلی کار به‌طور مستقیم بر جامعه‌پذیری سازمانی تأثیرگذار بوده و تأثیر بقیه متغیرها بر جامعه‌پذیری سازمانی غیرمستقیم است.

- F۱: پرداخت منصفانه  
 F۲: محیط ایمن و بهداشتی  
 F۳: فرصت رشد و امنیت مستمر  
 F۴: قانونگرایی  
 F۵: وابستگی اجتماعی  
 F۶: فضای کلی کار  
 F۷: یکپارچگی و انسجام اجتماعی  
 F۸: توسعه قابلیت‌های انسانی  
 H: جامعه‌پذیری سازمانی

نمودار ۱- مدل تعدیل شده تحلیل مسیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و جامعه‌پذیری سازمانی



### نتیجه‌گیری

جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که طی آن، کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی تطبیق می‌دهند. برای سازمانها بسیار مهم است که با کمترین هزینه موفق به بیشترین میزان جامعه‌پذیری کارکنان نسبت به ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی شوند. از طرفی کیفیت زندگی کاری که هدف آن بالابردن شأن و منزلت کارکنان است، مورد توجه و خواست کارکنان است. از دیدگاه رابطه‌مبادله<sup>۱</sup> بین فرد و سازمان به نظر می‌آید، کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک داده از طرف سازمان و انگیزه و تمایل به سازگاری با ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی به‌عنوان یک ستاده از طرف کارکنان با یکدیگر ارتباط داشته باشند. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین میزان جامعه‌پذیری کارکنان با کیفیت زندگی کاری ادراک شده آنان است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری ادراک شده و میزان جامعه‌پذیری کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه نسبتاً قوی ( $r = 0/574$ ) وجود دارد. همچنین بین میزان جامعه‌پذیری کارکنان و ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت کافی و منصفانه ( $r = 0/291$ )، محیط ایمن و بهداشتی ( $r = 0/384$ )، وجود فرصت رشد و امنیت مستمر ( $r = 0/520$ )، حاکمیت قانون و قانونمداری ( $r = 0/61$ )، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ( $r = 0/423$ )، فضای کلی کار ( $r = 0/246$ )، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ( $r = 0/286$ )، و توسعه قابلیت‌های انسانی ( $r = 0/374$ ) وجود رابطه تأیید شد. نتایج رگرسیون همزمان (جدول ۱۰) نشان داد که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری تنها سه بعد وجود فرصت رشد و امنیت مستمر، حاکمیت قانون و قانونمداری و فضای کلی کار قادر به پیش‌بینی میزان جامعه‌پذیری کارکنان است. براساس مدل حاصل از تحلیل مسیر (نمودار ۱) بجز سه بعد مورد اشاره، بقیه ابعاد کیفیت زندگی کاری به‌طور غیرمستقیم در پیش‌بینی جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دخیل هستند.

از نتایج به‌دست می‌آید که هرچه درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری بیشتر باشد، میزان سازگاری و همراهی آنها با ارزش‌ها، منش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی

بیشتر است. بر این اساس و بر مبنای وجود همبستگی مثبت بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری با جامعه‌پذیری سازمانی، به سازمان مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود که از طریق توجه بیشتر به کیفیت زندگی کارکنان و اهتمام به ارتقای سطح آن، فرایند جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان خود را کارآمدتر و اثربخش‌تر نماید. همچنین با توجه به نتایج جدول ۱۰ و مدل به‌دست آمده از تحلیل مسیر، پیشنهاد می‌شود برای کارآمدتر نمودن فرایند جامعه‌پذیری کارکنان نسبت به این موارد اهتمام و توجه بیشتری شود:

- ایجاد فرصتهای رشد و پیشرفت برای کارکنان  
- ایجاد شرایط و جوی که در آن احساس امنیت شغلی و کاری بیشتری به کارکنان داده شود

- جدیت در اجرای قوانین و مقررات و حمایت همه‌جانبه از رفتارهای قانونمداران  
- پرهیز از تصویب یا اصرار بر حفظ قوانین ناکارآمد

## منابع

- ابوالحسن تنهایی، حسین. (۱۳۷۹)، *مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی*، چاپ چهارم، مشهد، مرندیز.
- داوری، مجید. (۱۳۸۵)، «مطالعه کیفیت زندگی کاری بر انگیزش از دیدگاه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
- دفت، ریچارد آل. *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، جلد ۱، ترجمه ع. پارسائیان، و س.م. اعرابی، (۱۳۷۴)، تهران، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- دولان، شیمون ال. و رندال. اس شولر. *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، ترجمه م.ع. طوسی و م. صائبی، (۱۳۷۶)، چاپ دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- راینز، استیفن پی. *مدیریت رفتار سازمانی*، جلد ۳، ترجمه ع. پارسائیان و س.م. اعرابی، (۱۳۷۴)، تهران، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- شاین، ادگار. *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه ب. فرهی بوزنجانی و نوری نجفی، (۱۳۸۳)، تهران، انتشارات سیمای جوان.
- قاسمی، مجید. (۱۳۷۹)، «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- کامینگز. توماس.ج. و کریستفر.ج. اورلی. *توسعه سازمان و تحول*، ترجمه ع. محمدزاده، (۱۳۷۰)، تهران، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- مدرس، مهناز. (۱۳۷۸)، «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
- کرینتز، رابرت و آنجلو کینیکی. *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، (۱۳۸۴)، تهران، پیام پویا.
- مورهد، جی. و آر. گریفین. *رفتار سازمانی*، ترجمه س.م. الوانی و غ. (۱۳۷۴)، معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

Anderson, N. and Ostroff, C. (1997), "Selection as socialization", in Anderson, N. and Herriot, P. (Eds), *International Handbook of Selection and Assessment*, John Wiley, Chichester, pp 413 – 40 .

Ashford, S.J. and Cummings, L.L. (1983), "Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 32 , PP 370 – 98 .

Ashforth, B.E. and Saks, A.M. (1996), "Socialization tactics: longitudinal effects. on newcomer adjustment", *Academy of Management Journal*, Vol 39, PP 149 – 78 .

Ballard, A. & Blessing, L. (2006), "Organizational Socialization through Employes Orientations at North Calorina State University libraries", *Library Administration & Management*, NO 16, PP 189 – 243 .

Bauer, T.N., Morrison , E.W. and Callister, R.R. (1998), "Organizational socialization: a review and directions for future research", in Ferris, G.R. (Ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 16, JAI Press, Greenwich, CT, PP 149 – 214 .

Bauer, T.N. and Green, S.G. (1994) . "The effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization", *Journal of Applied Psychology*, Vol .79 No 2 , PP 211 – 23 .

- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.M. and Tucker, J. (2006), "Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods, *unpublished manuscript*.
- Becker, T. (2002), "A mostly informal analysis of our marketplace of ideas", *The Industrial-Organizational Psychologist*, Vol 40 . No 2 , PP 77 – 84 .
- Brass, D.J. (1985), "Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization", *Academy of Management Journal*, Vol 28 . No 2 , PP 327 – 43 .
- Callister, R.R., Kramer, M.W. and Turban, D.B. (1999), "Feedback seeking following career transitions", *Academy of Management Journal*, Vol 42 . No 4 , PP 429 – 38 .
- Cascio, W.F. (1989), *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life*, NewYork: McGraw Hill.
- Chan, D. and Schmitt, N. (2000), "Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation", *Journal of Applied Psychology*, Vol 85 , PP 190 – 221 .
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. and Gardner, P.D. (1994), "Organizational socialization: its content and consequences", *Journal of Applied Psychology*, Vol 79 , PP 730 – 43 .
- Chatman, J.A. (1991), "Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol 36 . No 3 , PP 459 – 84 .
- Chen, G. and Klimoski, R.J. (2003), "The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment", *Academy of Management Journal*, Vol 46 . No 5 , PP 591 – 607 .

- Colella, A. (1994), "Organizational socialization of employees with disabilities: critical issues and implications for workplace interventions", *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol 4 . No 2 , PP 87 – 106 .
- Cooper-Thomas, H.D., Van Vianen, A. and Anderson, N. (2004), "Changes in person-organization fit: the impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 13 . No 1, PP 52 – 78 .
- Crant, J.M. (2000), "Proactive behavior in organizations", *Journal of Management*, Vol 26 . No 3, PP 435 – 62 .
- Feldman, D.C. (1981). "The multiple socialization of organization members". *Academy of Management Review*, Vol 6 . No 2 ,PP 309 – 18 .
- Feij, J.A., Whitely, W.T. and Peiro', J.M. (1985), "The development of career-enhancing Strategies and content innovation: a longitudinal study of new workers", *Journal of Vocational Behavior*, Vol 46 . PP 231 – 56 .
- Ivancevich, J.M & Matteson, M.T (1990) . Organizational behavior and management. *International Student Edition*.
- Jones, G.R. (1986), "Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations", *Academy of Management Journal*, Vol 29 . No 2 , PP 262 – 79 .
- Kammeyer-Mueller, J.D. and Wanberg, C.R. (2003), "Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment", *Journal of Applied Psychology*, Vol 88 . No 5 , PP 779 – 94 .
- Kirchmeyer, C. (1995), "Demographic similarity to the work group: a longitudinal study of managers at the early career stage", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 16. No 1, PP 67 – 83 .
- Louis, M.R. (1980), "Surprise and sense-making: what newcomers experience in Entering unfamiliar organizational settings", *Administrative Science Quarterly*, Vol 25 , PP 226 – 51 .



- Louis, M.R. (1990), "Acculturation in the workplace: newcomers as lay ethnographers", in Schneider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, PP 85 – 129 .
- Major, D.A., Kozlowski, S.W.J., Chao, G.T. and Gardner, P.D. (1995), "A Longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors", *Journal of Applied Psychology*, Vol 80 . No 3 , PP 418 – 31.
- Martin, S.L. (2005), "Practice network: a vision for the column", *The Industrial- Organizational Psychologist*, Vol 42 . No 3 , PP 77 – 8.
- Morrison, E.W. (2002), "Newcomers' relationships: the role of social network ties during socialization", *Academy of Management Journal*, Vol 45 . No 6 , PP 1149 – 60.
- Morrison, E.W. and Brantner, T.M. (1992), "What enhances or inhibits learning a new job? A basic career issue", *Journal of Applied Psychology*, Vol 77 , PP 926 – 40 .
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (1991), "Social support and newcomer adjustment in organizations: attachment theory at work?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 12 , PP 543 – 54 .
- Ostroff, C. and Kozlowski, S.W. (1992), "Do organizational socialization tactics Influence newcomer embeddedness and turnover?", *Personnel Psychology*, Vol 45 , PP 849 – 74 .
- Saks, A.M. (1995), "Longitudinal field investigation of the moderating and mediating and newcomer adjustment", *Journal of Applied Psychology*, Vol 80 . No 2 , PP 211 – 25 .
- Saks, A.M. and Ashforth, B.E. (1997), "Socialization tactics and newcomer information acquisition", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol 5 . No 1 , PP 61 – 48 .

- Taormina. R.J. (1997). "Organizational socialization: a multidomain, continuous process model", *International Journal of Selection and Assessment* , Vol 5. No 1, PP 29 – 47 .
- Thomas, H.D.C. and Anderson, N. (1998), "Changes in newcomers' psychological Contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 19, PP 745 – 67 .
- Van Mannen, J. & Schein, E. (1979). "Towards a theory of organizational socialization", in staw, B.M. Ed ), *Research in Organizational Behavior*, Vol 1, JAI Press, Greenwich, CT, PP 209 – 64 .
- Van Vianen, A.E.M. (2000), "Person – organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures", *Personnel Psychology* ,Vol 53 . No 1, PP 113 – 49 .
- Wanous, J.P. & Colella, A. (1989), "Organizational entry research: current status and future directions", in Ferris, G.R and Rowlands, K.M. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol 7 , JAI Press, Greenwich, CT, PP 59 – 120 .

تاریخ وصول: ۸۶/۷/۱

تاریخ پذیرش: ۸۶/۹/۱۱