

بررسی تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی کارکنان در شهرداری شاهرود

محمدحسن حیدریان^۱، هادی رئیسی^۲، سوده غنی پور^۳

۱ و ۲ و ۳- کارشناسی ارشد مدیریت نیروی انسانی / شهرداری شاهرود

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی کارکنان در شهرداری شاهرود است. در این مطالعه کاربردی که بصورت همبستگی در سال ۱۳۹۴ انجام شد ۲۱۷ نفر از ۵۰۰ نفر از کارکنان شهرداری شاهرود به روش تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت گرد آوری داده ها از پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) و پرسشنامه محقق ساخته کار تیمی استفاده شد. داده ها پس از گردآوری وارد نرم افزار Lisrel گردیده و آنالیز شد. از آزمون های آلفای کرونباخ، کولموگروف - اسمیرنوف، تحلیل عاملی تائیدی و مدلسازی معادلات ساختاری جهت بررسی متغیرها استفاده شد و تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی محاسبه شد. نتایج نشان داد که مولفه های جامعه پذیری سازمانی (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم انداز آینده) بر کار تیمی در شهرداری شاهرود تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، کار تیمی، شهرداری شاهرود



در زمانی که منابع انسانی ارزشمند، مهمترین منبع استراتژیک سازمان ها به شمار می آید؛ سازمانهای پیشرو، با درک تعاملات متقابل سازمان، کیفیت، منابع انسانی کیفی و مدیریت اثربخش، رمز موفقیت خود را در بکارگیری شیوه های نوین مدیریتی و کیفیتی با بهره مندی از انسان های فرهیخته دانسته و بر این باورند که دارایی ارزشمندی که برای آنها مزیت رقابتی ایجاد می کند، کارکنان با کیفیت است و تنها همین انسانها هستند که سازمان را در صحنه رقابت پیشتاز نگه داشته و کلیدی طلایی در آن عرصه به شمار می روند (اقبال و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۹-۵۸). نگهداشت نیروهای با ارزش سازمان در عصر حاضر یکی از مهم ترین دغدغه های سازمان های دارای تکنولوژی پیشرفته می باشد (سومایا و ویلامسون^۱، ۲۰۰۸، ص ۲۹-۳۴). یکی از مباحثی که در زمینه مسائل کارکنان حائز اهمیت است جامعه پذیری کارکنان است. جامعه پذیری برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه پذیری، استمرار ارزش های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است به اندازه ای که فرایند های جامعه پذیری به تناسب شخص - سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال بیشتری به سازمان متعهدتر خواهند بود و ترک شغل کاهش می یابد که به نوبه خود باعث می شود که سازمان ها بازگشت سرمایه بیشتری را در استخدام، انتخاب و آموزش داشته باشند. در برخی از دیدگاه ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرایند جامعه پذیری، تنها به منظور انطباق دادن کارکنان تازه وارد با شغل و محیط کار، یکسان تلقی می شود، اما به این نکته باید توجه داشت که افراد و مشاغل به مرور زمان تغییر می کنند، کارکنان به سمت های جدید ارتقاء و یا به واحد و یا سازمان دیگری انتقال می یابند؛ بنابراین در هر تغییر و تحولی، کارکنان با مسائل تطبیق با شغل و محیط کار و وظایف جدید روبه رو هستند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲۲۰). اکثر سازمان ها برای مطابقت کارکنان با اهداف ویژه و برنامه های خود در تلاش هستند (افسانه پورک و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۹۵). این امر برای سازمانها حائز اهمیت به نظر می رسد، چرا که مشتریان سازمانها افراد جامعه هستند، هدف اصلی جامعه است، سازمانها باید بتواند کارکنان خود را در برابر پاسخ به محیط و جامعه ای که در آن حضور دارند، هماهنگ کنند. در نتیجه لزوم وجود جامعه پذیری برای سازمان ها حیاتی به نظر می رسد.

از طرف دیگر، مفهوم نسبتا جدیدی که می تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی است. در واقع، با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت های پیچیده و تخصصی در سازمان ها خارج از طاقت روال معمول و کار فردی است، باعث شده که سازمان ها به مفهوم نسبتا جدیدی به نام کار تیمی روی آورند. بسیاری از فعالیت های امروزی سازمان ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده اند که برای اجرای فعالیت های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم های چند نفره با تخصص های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند (کارکوس و تورم^۲، ۲۰۰۸؛ چوی و لوین^۳، ۲۰۰۴). این موضوع به ویژه برای کارکنان شهرداری

¹ Somaya & Williamson

² Karakus & Torem

³ Choi & Levine



که با کارکنان که با نیازها، مسائل و درخواست های گوناگون در ارتباط هستند، بیشتر حائز اهمیت است. کارکنان باید در قبال ارائه خدمات به مشتریان و درخواست ها و تقاضاهای آنان احساس مسئولیت نموده، به مطالبات منطقی آنها پاسخ مثبت دهند، در نتیجه، برای رسیدن به موفقیت، همکاری و کار تیمی بین کارکنان ضروری است. از این رو، این پژوهش برای بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و کار تیمی در میان کارکنان شهرداری شاهرود پدید آمده است.

۱.۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

کشور ما ایران یکی از کشورهایی است که دارای سابقه و فرهنگ کار تیمی است. در ساختار اجتماعی سنتی ما بویژه در جماعت های روستایی و عشایری که قرن‌ها ستون های بنای اجتماعی بوده اند، بسیاری از کارها به شکل تیمی و با همکاری انجام شده است. اما فرهنگ و نگرش کار تیمی تا حدی که پاسخگوی نیازهای کنونی باشد قوام نیافته است (حبیبی، ۱۳۸۳).

یکی از معیارهایی که کشورهای توسعه یافته را از کشورهای در حال توسعه مجزا می کند، فرهنگ گروهی کار کردن است. در کشورهای توسعه نیافته، افراد علاقه ای به فعالیت های گروهی ندارند و همین امر سبب می شود علاوه بر صرف انرژی بیشتر، جامعه پذیری کارکنان کمتر و کارها با کیفیت پایین تری انجام پذیرد. اصولاً جهت رسیدن به یک سازمانی که افراد جامعه پذیر باشند، رشد فعالیت های گروهی نیز ضروری است (میرزا آقایی، ۱۳۸۲).

استفاده از اصطلاح جامعه پذیری در معنای نوین آن از اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ آغاز شد. جامعه پذیری پدید آوردن نگرش ها، ارزش ها و شایستگی های تازه ای است که موجب پدید آمدن انگاره ذهنی شخصی و رفتارهای تازه ای می شود که برای ایفای نقشهای تازه فرد، سودمند هستند (دولان و شولر^۴، ۲۰۰۵). علیرغم وجود بحث های زیاد در رابطه با اهمیت جامعه پذیری سازمانی به چند دلیل برای کارکنان سازمان اهمیت دارد. عدم توجه به جامعه پذیری بر کارمند جدید تاثیر منفی حیاتی داشته است و کارمندانی که بخوبی جامعه پذیر نشده اند سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز داده اند و این به نوبه خود با نگرشهای ضعیف و رفتار های منفی و بالای ترک خدمت همراه می شود (وانوس و کوله لا^۵، ۱۹۸۹؛ وانوس، ۱۹۹۲). باید توجه داشت که عضوگیری و انتخاب هزینه سنگینی را بر سازمانها تحمیل می کند (بائور^۶، ۱۹۹۸). دلیل دوم اینکه تازه واردها استخدام می شوند تا به معیارهای عملکردی فردی و گروهی و سازمانی یاری رسانند و جامعه پذیری سازمانی یک امر اساسی در توانمند سازی کارکنان به این منظور است (وان مان و شاین^۷، ۱۹۷۹). این مهم است که کارمندان جدید بدانند معیارهای عملکرد در سازمان چه چیزهایی هستند. دلیل سوم این است که تازه واردها باید بدانند چگونه در سازمان انجام وظیفه کنند که این نیازمند این است تا کارمندان ارزشها، هنجارها، سیستمها و شبکه های منابع را یاد بگیرند (بائور و همکاران^۸، ۱۹۹۸؛ براس^۹، ۱۹۸۵ و لوئیس^{۱۰}، ۱۹۸۰). بنابراین جامعه پذیری سازمانی به خاطر تاثیرات آتی و آنی مهم است.

۱.۳. پیشینه تحقیق

پژوهش های داخل کشور

شائمی و اصغری پژوهشی با عنوان رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان انجام دادند. حجم نمونه آماری، ۱۹۰ آزمودنی بود که به شکل تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه

⁴ Dolan & Schuler

⁵ Wanous & Colella

⁶ Bauer

⁷ Van Maanen & Schein

⁸ Bauer & et al

⁹ Brass

¹⁰ Louis



استاندارد برگرفته از مدل جامعه پذیری جونز و تعهد سازمانی آلن و می یو استفاده شد. بر ای روایی هر دو پرسشنامه از نظر چند تن از صاحب نظران مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی بهره گرفته شد و بر ای سنجش میزان پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که آلفای کرونباخ برای پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی ۰/۸۵ و تعهد سازمانی ۰/۸۲ بدست آمد. نتایج نشان دادند که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو روش ثابت و تأییدی جامعه پذیری سازمانی، پیش بینی کننده های قوی برای تعهد سازمانی است (شائمی و اصغری، ۱۳۸۹).

رییسی نیز پژوهشی در میان پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان انجام داده است. نتایج تحلیل آزمون همبستگی نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، روش جامعه پذیری متوالی، تأییدی و رسمی، پیش بینی کننده قوی تعهد سازمانی است (رییسی، ۱۳۸۹).

تدین در پژوهش خود الگوئی را برای کار تیمی با توجه به فرهنگ موجود سازمانی در شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان انجام داد. چکیده پژوهش مذکور به شرح زیر می باشد:

موجودیت یک شرکت در گرو افرادی است که برای تامین هدفی مشترک دور هم جمع می شوند. برای موفقیت در محیط های کاری و در پاسخ به چالشهایی که شرکتها با آنها روبرو هستند ضروری است که دانش، مهارت ها، تجربه ها و دیدگاه های تمامی کارکنان یک شرکت، با هم ترکیب شود. در این راستا تشکیل تیمهای موثر، برای مقابله با چالشهایی که شرکتها در محیط های کسب و کار با آن روبرو هستند، ضرورتی انکار ناپذیر است. امروزه، شرکتها و سازمانهایی که به موفقیت می اندیشند، نه تنها در بخشهای مختلف خود کار تیمی را به عنوان یک شیوه سازماندهی به کار می برند بلکه برای ایجاد "فرهنگ کار تیمی" نیز تلاش می کنند.

در این تحقیق که از نوع توصیفی- پیمایشی است پس از انجام مطالعات کتابخانه ای در جستجوی اینترنتی، فرضیاتی به شرح زیر تدوین گردید:

- بین فرهنگ موجود انجام کار در شرکت مخابرات و فرهنگ مبتنی بر کار تیمی اختلاف معنی داری وجود دارد.
- مدل ارائه شده برای پیاده سازی کار تیمی مورد تأیید می باشد.

که پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات با درجه اطمینان ۹۵٪ فرضیات فوق مورد تایید قرار گرفت و با استفاده از نتایج به دست آمده از تحقیق مدل نهایی تغییر فرهنگ برای شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان طراحی گردید (تدین، ۱۳۸۵).

پژوهش های خارج کشور



یانگ^{۱۱} (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان " اثر جامعه پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتل " که در ۶۱ هتل بین المللی در تایوان انجام شد به این نتیجه رسیدند که جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش می دهد.

کوته^{۱۲} (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان " روش های جامعه پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان " جامعه پذیری ۱۳۵ مهندس جدید را که از روش های جامعه پذیری سازمانی جونز برای آنها استفاده شده است بررسی می کند. نتایج این تحقیق که جنسیت را به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر می گیرد، نشان می دهد که روش های جامعه پذیری به میزان زیادی وضوح نقش تازه کار، انسجام گروه کاری و سلطه ی شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. این ستاده های اولیه به نوبه خود به افزایش رضایت و تعهد سازمانی منجر می شود.

آلن^{۱۳} (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان " آیا روش های جامعه پذیری بر ترک شغل و جذب افراد تأثیر دارند؟ " نمونه ای از کارکنان جدید یک سازمان خدماتی را انتخاب کرد. نتایج نشان داد که روش های جامعه پذیری سازمانی، سازمان ها را قادر می سازد که کارکنان جدید را فعالانه درگیر کار کنند. روش های تأیید، ثابت و جمعی رابطه ی مثبتی با جذب کارکنان در سازمان دارند. نتایج همچنین نشان داد که جذب شدن به کار رابطه منفی با ترک شغل دارد و روابط بین برخی از روش های جامعه پذیری و ترک شغل را تعدیل می کند.

تری. گیسون، جیان مور، ای. جی. لودر (۲۰۰۲) پژوهشی تحت عنوان کار تیمی در برنامه های به صورت تعاونی انجام دادند. چکیده این پژوهش به شرح زیر می باشد:

این مقاله به عنوان بخشی از یک پروژه ملی برای انجام کار تیمی ارائه شده است و به طور خاص برای استفاده توسط کارکنان حرفه منشی گری در نظر گرفته شده اما برای همه افراد علاقه مند به تقویت روابط خود مناسب و قابل اجرا می باشد. اگر چه نمونه های بسیاری از روابط مثبت کار تیمی شناسائی شده است ولی همیشه فرصتهایی برای کارکنان به منظور بهبود درک آنها از کار تیمی و طراحی برنامه ای جهت حمایت از رویکرد کار تیمی و انجام درست آن وجود دارد، در این پژوهش سعی شده که با ارائه ایده ها و پیشنهادات باعث تقویت نگرش مثبت نسبت به کار تیمی و ترویج آن در سازمانها گردد.

۱.۴. اهداف، سوالات و فرضیات تحقیق

بررسی تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی در شهرداری شاهرود هدف کلی پژوهش حاضر است و در این مقاله ما در صدد پاسخ به پرسش ها و اثبات و یا رد فرضیات زیر هستیم که سوالات و فرضیات اصلی تحقیق هستند، می پردازیم:

آیا جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی در شهرداری شاهرود تاثیر دارد؟ فرضیه نیز شامل:

- جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی در شهرداری شاهرود تاثیر دارد.

۲. روش مقاله

۲.۱. روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی می باشد. با توجه به اینکه تحقیقات توصیفی به دنبال توصیف شرایط یا پدیده های موجود می باشد. لذا پژوهشگر در این تحقیق به بررسی تاثیر جامعه پذیری

11 Yang
12 Kowtha
13 Allen



سازمانی بر کار تیمی کارکنان در شهرداری شاهرود می پردازد. به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل داده های مورد تحقیق از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

۲.۲. جامعه آماری^{۱۴} و حجم نمونه

جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص (جهانی، منطقه ای، محلی و یا مکانی) دارای یک یا چند صفت مشترک باشند (حافظ نیا، ۱۳۸۷، ص ۱۴۳). با توجه به اینکه قلمرو مکانی این تحقیق را شهرداری شاهرود تشکیل می دهد، جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، کارکنان شهرداری شاهرود می باشد و با توجه به اینکه جامعه آماری ۵۰۰ نفر است بنابراین باید از نمونه گیری استفاده شود.

در این تحقیق حجم نمونه آماری برای بررسی و انجام مراحل تحقیق با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است. با در نظر گرفتن این مفروضات و بر اساس فرمول تعداد نمونه آماری به این صورت محاسبه گردید.

$$n = \frac{N \times (Z \frac{\alpha}{2})^2 \times p \times q}{\varepsilon^2(N - 1) + (Z \frac{\alpha}{2})^2 \times p \times q} = \frac{500 \times (1/96)^2 \times 0/5 \times 0/5}{(0/05)^2 \times (499) + (1/96)^2 \times 0/5 \times 0/5} \cong 217$$

با توجه به مفروضات فوق و با قرار دادن در فرمول کوکران حجم نمونه مورد بررسی معادل ۲۱۷ عدد خواهد شد. نمونه مورد نظر از میان کارکنان زن و مرد شهرداری شاهرود به طور تصادفی ساده انتخاب شده اند.

۲.۳. ابزار جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق جمع آوری اطلاعات به دو طریق انجام شده است. تحت روش کتابخانه ای که اطلاعات با مطالعه کتابها، گزارشات، مقالات و پایان نامه ها در مراکز علمی جمع آوری، طبقه بندی و تلخیص و به روش میدانی جمع آوری شده است و سپس به آزمون فرضیه ها و تحلیل نتایج پرداخته شد.

پرسشنامه اول شامل ۲۰ سوال در ۴ سرفصل و پرسشنامه دوم شامل ۱۰ سوال می باشد. ضمناً سوالات مرتبط با هر یک از سرفصل ها به شرح جداول زیر می باشد.

جدول ۱ سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه جامعه پذیری

ردیف	مولفه ها	شماره سوالات
------	----------	--------------

¹⁴Statistical Population



۱ تا ۵	آموزش	۱
۶ تا ۱۰	تفاهم	۲
۱۱ تا ۱۵	حمایت همکاران	۳
۱۶ تا ۲۰	چشم انداز آینده	۴

جدول ۲ سوالات پرسشنامه کار تیمی

شماره سوالات	متغیر	ردیف
۱۰-۱	کار تیمی	۱

۲.۴.۱ ابزارهای پژوهش

مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری واقعا بتواند خصیصه مورد نظر و نه متغیر دیگری را اندازه بگیرد و در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده و به تائید اساتید صاحب نظر رسیده است.

منظور از پایایی یک وسیله اندازه گیری آن است که خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله، تحت شرایط دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است.

یکی از روش های محاسبه قابلیت اعتماد استفاده از روش آلفای کرونباخ است. ضریب آلفا عددی است بین صفر و یک که هر چقدر به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده پایایی بیشتر پرسشنامه است.

در این رابطه r_{α} ضریب پایایی کل آزمون، k تعداد سوالات (بخشهای) آزمون، σ_j^2 واریانس نمرات سوال (بخش) و σ^2 واریانس نمرات کل سوالات (آزمون) می باشد (مومنی و قیومی، ۱۳۸۸).

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_j^2}{\sigma^2} \right)$$

بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ به قرار زیر است:

جدول ۳ ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه های جامعه پذیری و کار تیمی



عامل	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفا کرونباخ
جامعه پذیری	۲۰	۰/۹۰۹
کار تیمی	۱۰	۰/۷۷۹
آموزش	۵	%۷۷۸
تفاهم	۵	%۷۵۸
حمایت همکاران	۵	%۸۳۰
چشم انداز آینده	۵	%۶۹۵

۲.۵. روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها، تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. قبل از تعیین نوع آزمون لازم است از وضعیت نرمالیتی متغیرها مطمئن شویم. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون های پارامتری توصیه می شود و در غیر اینصورت استفاده از آزمون های ناپارامتری مدنظر قرار خواهد گرفت. برای تعیین نرمال بودن متغیرها بایستی سطح معنی داری بررسی شود، اگر سطح معنی داری از عدد ۰/۰۵ بالاتر بود متغیر نرمال و در غیراینصورت متغیرهای تحت بررسی غیرنرمال هستند. در تحقیق حاضر کلیه متغیرها نرمال هستند بدین جهت از آزمونهای پارامتریک استفاده به عمل آمده است.

۳. یافته ها

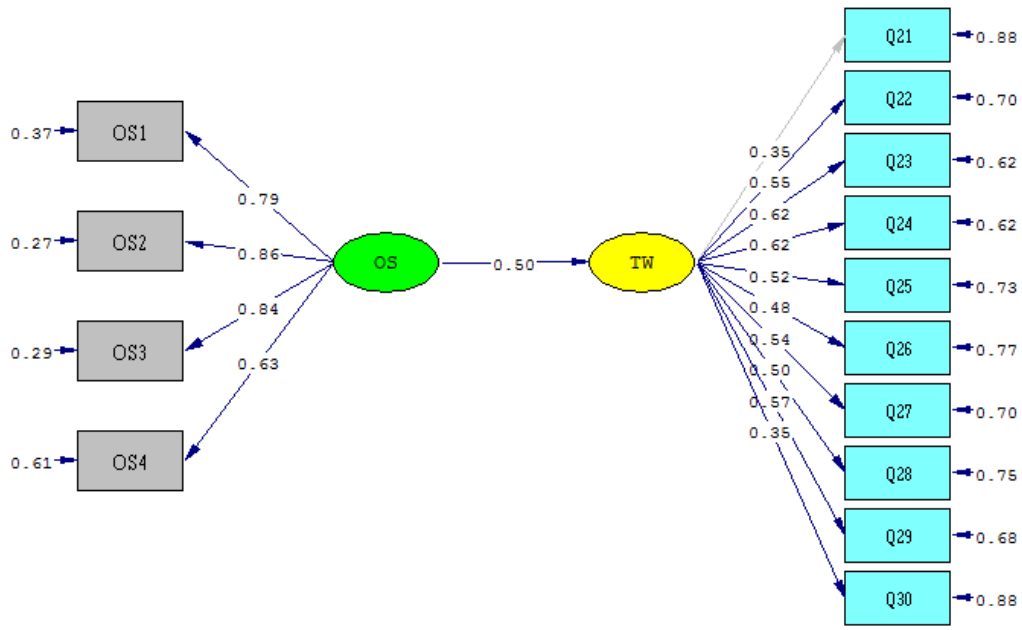
آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری



فرضیه اصلی:

جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی در شهرداری شاهرود تاثیر دارد.

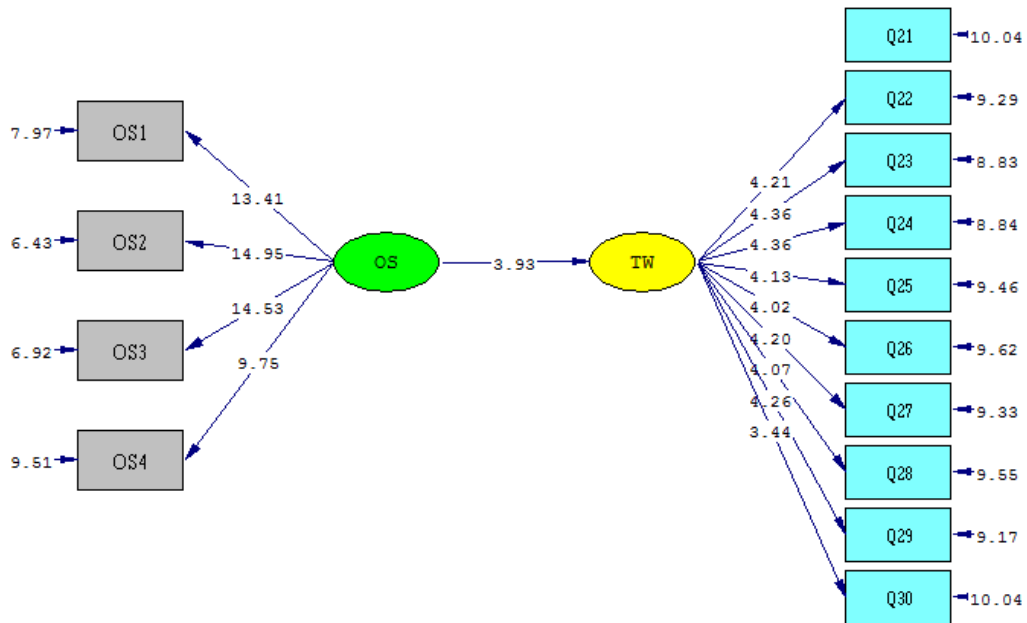
مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در شکل های (۴-۵) و (۴-۶) ارائه شده است. همانطور که مدلسازی نشان می دهد تاثیر مستقیم جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی معادل ۰/۵۰ است و با توجه به مقدار T-value (۳/۹۳) که بالاتر از ۱/۹۶ بدست آمده می توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت. همچنین نتایج برازش مدل که در جدول ۴ خلاصه شده است نشان از برازش مطلوب مدل دارد.



Chi-Square=337.71, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.126

شکل ۱ مدل تخمین استاندارد فرضیه اصلی تحقیق





Chi-Square=337.71, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.126

شکل ۲ مدل اعداد معناداری فرضیه اصلی تحقیق

جدول ۴ شاخص های نیکویی برازش مدلسازی فرضیه اصلی تحقیق

نیکویی برازش مدلسازی فرضیه اصلی تحقیق	
شاخص های مدل تامپسون	
Chi-Square	337.71
df	76
Chi-Square/ df	337.71/76 =
P-value	0.0000
Normed Fit Index (NFI)	0.83
Comparative Fit Index (CFI)	0.87
Goodness of Fit Index (GFI)	0.82
RMSEA	0.126



۴. بحث و نتیجه گیری

جامعه پذیری سازمانی، عاملی کارآمد و مؤثر در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان است (آنتوناکوپولو و گاتل^{۱۵}، ۲۰۱۰) و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش ها و نگرش های افراد و نیز سوءگیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد (موحد و عباسی، ۱۳۸۵). هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید، می تواند گزاره ای دلهره آور باشد. افراد تازه وارد در سازمان، به یادگیری چگونگی انجام وظایف و نیز دستیابی به رفتار عادی و قابل قبول از سوی همکاران نیاز دارند (مولر و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۱). در واقع، افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (گرامان و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۵). همچنین انجام کار تیمی، به دلیل ماهیت مکمل بودن فعالیت های کارکنان با یکدیگر و به تبع آن ضرورت وجود ارتباطات متقابل، احتمالاً نیاز به کارکنانی باشد که بتوانند در ایجاد ارتباط صمیمانه و منطقی با دیگران موفق باشند و شغل محول شده به آنان در سازمان را پذیرفته باشند. از طرف دیگر افزایش فعالیتهای تیمی در سازمان باعث گسترش مراودات کارکنان با یکدیگر و احتمالاً شناخت و ارج نهادن بیشتر آنها به ارزش های یکدیگر و ارزش های سازمانی می گردد. در این رابطه شیلدون و الیوت (۱۹۹۹) می گویند، افراد نیز احتمالاً هنگامی که تعلق بیشتری به کار تیمی و سازمان داشته باشند، از انگیزه های درونی بیشتری برخوردار خواهند بود (کنایپنبرگ، کرسکرایدر، هرتل و ویسیکی، ۲۰۰۸، ص ۳۹۱).

هدف این پژوهش بررسی تاثیر جامعه پذیری سازمانی بر کار تیمی کارکنان در شهرداری شاهرود است. جامعه آماری در این تحقیق شهرداری شاهرود بوده که ۵۰۰ نفر می باشند که حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۱۷ نفر محاسبه شده است. پرسشنامه های مورد بررسی شامل پرسشنامه جامعه پذیری تائورمینا و مشتمل بر ۲۰ سوال و پرسشنامه محقق ساخته کار تیمی و مشتمل بر ۱۰ سوال بر مبنای طیف لیکرت بودند. متغیرهای این تحقیق، جامعه پذیری سازمانی که شامل مولفه های آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم انداز آینده و متغیر کار تیمی است. داده های پرسشنامه، بعد از جمع آوری وارد نرم افزار مربوطه شد. جهت انجام تجزیه و تحلیل در این تحقیق از نرم افزار Lisrel استفاده شده است. نتایج شامل دو بخش آمار توصیفی و استنباطی است.

در بخش آمار توصیفی، شاخصهای جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سنوات خدمتی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که ۷۸٫۸٪ پاسخ دهندگان را مردان و ۲۱٫۲٪ پاسخ دهندگان را زنان تشکیل می دهند. بیشترین گروه پاسخ دهنده در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، و ۴۱٪ پاسخ دهندگان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند و بیشترین گروه پاسخ دهنده نیز در سطح تحصیلی لیسانس قرار دارند.

در بخش آمار استنباطی، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که sig دو پرسشنامه در حالت کلی بزرگتر از ۵ درصد است و فرض نرمال بودن پرسشنامه ها پذیرفته می شود. بنابراین، در

¹⁵ Antonacopoulou & Guttel

¹⁶ Mueller et al

¹⁷ Gruman



ادامه از آزمونهای پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. جهت بررسی فرضیات، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج این آزمون به شرح زیر است:

فرضیه اصلی: نتایج مدلسازی نشان داد که تاثیر مستقیم جامعه پذیری سازمانی بر متغیر کار تیمی معادل ۰/۵۰ است و با توجه به مقدار T-value (۳/۹۳) که بالاتر از ۱/۹۶ بدست آمده می توان فرضیه تحقیق (H1) را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت.

منابع

- ۱- اقبال، فرزانه؛ یار محمدیان، محمد حسین؛ سیادت، سید علی (۱۳۸۷). ارزیابی مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت با دو رویکرد پرسشنامه و پروفرما، مدیریت سلامت، ۱۱ (۳۴)، صص ۴۹-۵۸.
- ۲- پیری کامرانی، مرضیه (۱۳۸۶). فرهنگ کار تیمی و کارآفرینی. www.irandoc.ac.ir
- ۳- تدین، اعظم (۱۳۸۵). ارائه الگویی برای کار تیمی. www.irandoc.ac.ir
- ۴- حبیبی، هومن (۱۳۸۳). نگاهی به یک کتاب، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۵.
- ۵- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۴). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ چهارم، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۶- ریسی، زهره (۱۳۸۹). بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- ۷- شائمی بزرزکی، علی؛ اصغری، ژیلا (۱۳۸۹). رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان، مدیریت تحول، ۳، صص ۱۱۰-۱۲۷.
- ۸- فتحی و همکاران، فربرز (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۱، صص ۲۱۹-۲۳۲.
- ۹- لک، غلامحسین (۱۳۸۳). بستر سازی برای کار گروهی و کار تیمی، چاپ دوم، نشر رسا.
- ۱۰- ماکسول، جان (۱۳۸۵). ۱۷ اصل کار تیمی، مترجم: مهدی قراچه داغی، انتشارات تهران.
- ۱۱- موسی پور، جمالی یا قلعه (۱۳۸۴). کار تیمی، ترجمه: محسن محمدنژاد.
- ۱۲- مهرابی، رضوان (۱۳۸۷). فرایند جامعه پذیری، معلم اجتماعی، توسعه اجتماعی، وضعیت علوم انسانی در ایران، صص ۲۳۸-۲۶۵.



۱۳- میرزاآقایی، حمید (۱۳۸۲). کار گروهی، شروع کارآفرینی، روزنامه اعتماد، شماره ۴۰۷.

۱۴- نادی، محمدعلی؛ گل پرور، محسن و سیاد، سید علی (۱۳۸۸). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری، جامعه شناسی کاربردی، ۳۷، صص ۱۵۹-۱۷۶.

۱۵- نوری، اکبر (۱۳۸۸). بررسی تجربیات تکامل کار تیمی در کشورهای مختلف، نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال.

۱۶- موحد، مجید و عباسی شوازی، محمد تقی (۱۳۸۵). بررسی رابطه جامعه پذیری و نگرش دختران به ارزش های سنتی و مدرن در زمینه روابط بین شخصی دو جنس پیش از ازدواج، مطالعات زنان، ۱، صص ۶۷-۹۹.



17. Afsanepurak, S. A.; Seyfari, M. K. and Mohamadali Nasab, z. (2012). **The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments`Employees in Mazandaran-Iran.** Business and Social Sciences, 2 (1): 187-95.
18. Allen, D. G. (2006). **Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?** Journal of Management. Vol. 32, No.2, pp.237- 256.
19. Antonacopoulou, E. P., Guttel, W. H. (2010). **Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate.** Society and Business Review, 5(1), 22-47.
20. Ashforth, B. E. Sluss, D. M. and Saks, A. M. (2007). **Socialization tactics proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models.** Journal of Vocational Behavior. Vol.70, pp. 462-447.
21. Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). **Organizational socialization: A review and directions for future research.** Research in Personnel and Human Resource Management, 16, 149-214.
22. Bigliardi, B. Petroni, A. and Dormio, A. I. (2005). **Organizational socialization, career Aspirations and turnover intentions among design engineers,** Journal of Leadership & Organization Development. Vol.26 No.6, pp. 441 - 424.
23. Brass, D. J. (1985), **“Men’s and women’s networks: a study of interaction patterns and influence in an organization”**, Academy of Management Journal, 28, 327-43.
24. Choi, H.S. Levine. J. (2004) **"Minority Influence in Work Teams: The Impact of Newcomers"**, Journal of Experimental Social Psychology. 40. 273-280.
25. Cohen, A., Veled-Hecht, A. (2008). **The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities.** Journal of Personnel Review, 39(5), 537-556.
26. Cooper- Thomas, H. D. & Anderson, N. (2006). **Organizational socialization a new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations.** Journal of managerial Psychology, 21(5), 492-516.
27. Demir, Robert, Soderman, Sten (2007). **"Skills and complexity in management of IJVs :Exploring Swedish manager experiences in china "** International Business Review 16, pp:229-250



28. Dolan, S. E, and Schuler, R. S. (2005). **Human resource and personnel**. (Translator mohamad saebi and mohamad Ali tosi). 7th Edition. Tehran: Education Center of Centennial Management.
29. Filstad, C. (2004). **How newcomers use role models in organizational socialization**. The Journal of Workplace Learning, 16(7), 1366-5626.
30. Ge, J., Su, X., Zhou, Y. (2010). **Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior**. Nankai Business Review International, 1(2), 166-179.
31. Gomez, L. F. (2009). **Tim to socialize: Organizational socialization structures and temporality**. Journal of Business Communication. Vol.46 No.2, pp. 207-179.
32. Gruman, J. A., Saks, A. M. Zweig, D. I. (2005). **Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study**. Journal of Vocational Behavior, 90-104.
33. Jones, G. R. (1986). **Socialization tactics, self efficacy and newcomers adjustments to organizatios**. Academy of Management Journal, Vol.29 No.2, pp. 279-262.
34. Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., Liao, H. (2011). **Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization**. Journal of Vocational Behavior, 78, 225-236.
35. Karakus, M. Torem, and F. (2008) "**How Our School Can be More Synergic: Determining the Obstacles of Teamwork**". Team Performance Management; 14(5), P174-183.
36. Kowtha, N. R. (2008). **Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations**. Academic Journal. Vol.55, No.1 pp. 81-67.
37. Louis, M. R. (1980). **Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings**. Administrative Science Quarterly, 25, 226-251.
38. Michailova, S. and Wilson, H.I.M. (2008). **Small firm internalization through experiential learning: The moderating role of socialization tactics**, Journal of World Business. Vol.43, pp. 254-243.
39. Miller, A. E. (2006). **Assessing his relationship between organizational socializational socialization tactics and culture in high technology organizations**. The University of Alabama in Huntsville.
40. Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior**. (Translator, Ali Parsaeian and Mohamad Earabi). 10th Edition. Bureau of Cultural Research.



41. Saks, A. M. Uggerslev, K. L. and Fassina, N. E. (2007). **Socialization tactics and newcomer adjustment: A Meta analytic review and test of a model.** Journal of Behavior. Vol.70, pp. 446-413.
42. Somaya, D. and Williamson, I.O. (2008). **Rethinking the War for Talents.** MIT Sloan Management Review, 49 (4): 29-34.
43. Taormina, R. J. (2007). **Interrelating leadership behaviors, Organizational socialization, and organizational culture,** university of Macau, China. Leadership & Organization Development Journal, 29(1), 85-102.
44. Taormina, R. J. (2009). **Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture.** Journal of Managerial Psychology, 24(7), 650-676.
45. Van Maanen, J., & Schein, E. (1979). **Toward a theory of organizational socialization.** Research in Organizational Behavior, 1, 209-264.
46. Wanous, J. P. (1992). **Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of Newcomers** (2nd Ed.). Reading, MA: Addison- Wesley.
47. Wanous, J. P. and 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, 59-120.
48. Yang, J. (2008). **Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry.** Service Industries Journal, Vol. 28, No.4, pp.429-443.

