



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT

Volume No.: 2, Issue No.: 19, Nov 2021

Print ISSN: 2717-0683

Creating individual-environmental fit in organizational culture and organizational behavior

Homayoun Monazami

DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

Organizational socialization is a crucial concept for both employees and employers in order to facilitate the process of employee adjustment. In addition to various results of successful socialization, organizational citizenship behavior is regarded as an important consequence of organizational socialization. This study aims to examine the mediating effect of person-environment fit on the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior. A cross-sectional study was conducted on 202 white collar employees in Istanbul.

The findings revealed that person-environment fit mediates the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior. Organizational socialization is one of the processes through which the employee learns the necessary information to make a successful transition for becoming an integrated member of the organization after getting hired.

Keywords: Organizational culture, organizational socialization, organizational belonging behavior

ایجاد تناسب فردی-محیطی در فرهنگ و رفتار سازمانی

همایون منظمی

دانش آموخته DBA موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

رفتار سازمانی یک مفهوم حیاتی برای هر دو کارمندان و کارفرمایان به منظور میسر بخشی به فرایند سازگاری کارمند می‌باشد. علاوه بر نتایج مختلف جامعه پذیری موفقیت آمیز، رفتار تعلق به سازمان به عنوان پیامد مهم جامعه‌پذیری سازمانی در نظر گرفته می‌شود. هدف این مطالعه بررسی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمانی است. مطالعه میانمی بر روی 202 کارمند اداری در استانبول انجام شد. یافته‌ها نشان داد که تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تاثیر می‌نهد. جامعه‌پذیری سازمانی یکی از فرآیندهایی است که از طریق آن کارمند اطلاعات لازم را برای انتقال موفقیت آمیز به عضویت یکپارچه سازمان پس از استخدام می‌آموزد.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، اجتماعی سازی سازمانی، رفتار تعلق سازمانی

1-مقدمه

هنگامی که کارمند شروع به کار در یک سازمان می‌کند، فرصت منحصر به فردی رخ می‌دهد تا جایگاه خود را تعیین کند و پلویه مستحکمی برای خود تشکیل دهد که در جریان رابطه کاری به طول انجامد (کوپر-توماس با همکاران، 2004). نوباً همکاران (2003) بیان داشت که هزینه‌های گردش کار می‌تواند در دامنه 200-50٪ از حقوق کارمند باشد در حالی که زمانی برای استخدام، آموزش و جهت دهی کارمندان صرف شده است. لذا، سازمان‌ها بایستی بر فرایندهای مسئولیت پذیری و جامعه‌پذیری تاکید داشته باشند تا سازگاری و یادگیری کارمند را میسر سازند. سازمان‌ها در ازای واکنش کارمندان خود به تغییرات محیطی ابزارهای ضروری، اطلاعات و منابع در اختیار می‌نهند.

جامعه‌پذیری سازمانی یکی از فرایندهایی است که کارمند از طریق آن اطلاعات ضروری را جهت فرا می‌گیرد تا تحولی در خود ایجاد کند و به یک عضو اصلی سازمان پس از استخدام شدن تبدیل شود. کارمند دانش، مهارت‌ها، دیدگاه‌ها و رفتارهای لازم برای سازگار شدن با شغل، نقش یا فرهنگ جدید محیط کار از طریق فرایند جامعه‌پذیری سازمانی موفقیت آمیز کسب می‌کنند. کائو با همکاران (1994) شش محتوا و ابعاد جامعه‌پذیری (ارزش‌ها و اهداف سازمانی، تاریخچه، مهارت عملکردی، زبان، سیاست و افراد) را مطرح می‌کنند که تناسب مستقیمی با تطبیق سازی کارمندان با سازمان‌ها دارد. علاوه بر این تحقیقات جامعه‌پذیری به رابطه مثبتی بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان پی برده‌اند (فلدمن، 1981). رفتارهای حس تعلق به سازمان بیانگر آنند که کارمند به عنوان عضو اصلی سازمان به فعالیت مشغول است. به علاوه، جامعه‌پذیری سازمانی ناموثر که نتواند کارمندان را جامعه‌پذیر سازد، ممکن است منجر به افزایش هزینه‌های آموزش دهی و میزان جایگزینی کارمند گردد.

هدف این مطالعه نشان دادن نقش اثر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان می‌باشد. در بخش بعدی مرور بر متون جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار تعلق به سازمان و تناسب فرد-محیط فراهم شده است. پس از مرور بر متون، مدل تحقیق مطرح شده، روش‌ها و نتایج مطالعه مطرح می‌شوند.

2- مرور بر متون و فرضیه‌ها

1-2 جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری سازمانی « فرایندی است که طی آن کارمند مشاغل، نقش‌ها و فرهنگ محیط کار جدید را فر گرفته و با آنها سازگار می‌شود». تعریف کلین و ویور (2000) تعاریف قبلی ون مانن و جونز را استحکام می‌بخشد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که در آن فرد دانش و مهارت اجتماعی لازم جهت اتخاذ نقش سازمانی را فرا می‌گیرد. جامعه‌پذیری سازمانی در هر زمانی رخ می‌دهد که کارمند تغییرات حد و مرز سازمانی را تجربه می‌کند.

متون جامعه پذیری سازمانی دو نوع زمینه تحقیق متفاوت دارند که ریشه گرفته از فرایند و محتوای جامعه پذیری سازمانی است. مطالعات درباره فرایند جامعه پذیری سازمانی بر مراحلی تاکید دارند که افراد در طی تحول از فرد بیگانه با سازمان به عضو اصلی سازمان آنها را تجربه می کند. محققان مربوط به محتوای جامعه پذیری به این مسئله می پردازند که «جهت رخداد جامعه پذیری سازمانی موثر چه مطالبی را بایستی آموخت؟ ون مانین و اسکین رده بندی شش فنون جامعه پذیری مطرح نمودند که بیانگر روش هایی است که در آن تجارب افراد در تحول از یک نقش به دیگری توسط سایرین در سازمان ساختار بندی می شود» تا فرایند جامعه پذیری درک شود.

زمینه تحقیقاتی دوم به محتوای جامعه پذیری سازمانی می پردازد. محققانی که به مطالعه محتوای جامعه پذیری می پردازند معتقدند که مفهوم سازی جامعه پذیری با محدودیت مواجه بوده است. لذا پاسخ این سوال که در طی فرایند جامعه پذیری چه مطالبی را باید آموخت این است که میزان جامعه پذیری به طور مناسب تعریف و اندازه گیری شود. فیشر، با کمک فلدمن و ون مابین و اسکین پیشنهاد می کند که فرایند جامعه پذیری توسط چهار زمینه محتوی شرح داده می شود: ارزش ها، اهداف و فرهنگ سازمانی، ارزش های گروه کاری، هنجارها، روابط، وظایف شغلی، مهارت های مورد نیاز و دانش، تغییرات فردی مربوط به شناسایی انگیزه ها و خود باوری ها. کاتو با همکاران مطالعه فیشر را گسترش داد و زمینه محتوا را گسترده تر مطرح ساخت و مقیاسی برای اندازه گیری پیشنهاد نمود. مطالعه کاتو با همکاران شامل شش بعد محتوا می باشد: کارایی عملکرد، میزانی که تا آن حد، کارمند جدید وظایف، مهارت ها و توانایی های مورد نیاز را برای شغل فرا می گیرد؛ افراد، درک اعضا اصلی در این سازمان که می تواند به فرد تازه وارد کمک کند تا خود را با سازمان و شغل تطبیق دهد؛ سیاست، اشاره به کسب دانش در باره شبکه های رسمی و غیر رسمی و نیز درک ساختارهای قدرت درون سازمان دارد؛ زبان، شامل درک فرد از زبان فنی حرفه و نیز اصطلاحات تخصصی، شعارها و سرواژه های مختص سازمان می باشد؛ اهداف و ارزش های سازمانی بر دانش فرد درباره اهداف و ارزش های رسمی و غیر رسمی سازمان تاکید دارند و تاریخ، که به درک فرد از سنت ها، اسطوره ها، آداب و رسوم تقویت کننده فرهنگ کاری ویژه تاکید دارد. مدل محتوای جامعه پذیری کاتو با همکاران به منظور اندازه گیری جامعه پذیری سازمانی انجام شد.

2-2 رفتار تعلق به سازمان

مفهوم رفتار تعلق به سازمان یک ساختار روان شناسی اجتماعی است. اولین ارائه رفتار تعلق به سازمان در مطالعه باتمن و ارگن بود که به بررسی عمیق کتاب اورگن لائتم سرباز خود با نام رفتار تعلق به سازمان : علائم سرباز خوب پرداختند. علی رغم این واقعیت که سازمانی بخشی از مفهوم می باشد، رفتار تعلق به سازمان ساختار سطح فردی می باشد. مبنای رفتار تعلق به سازمان در مطالعات رشته علوم سازمانی توصیف شده است. دو مقق، چستر برنارد و دنیل کاتز¹، به پتانسیل رفتار سازمانی پی بردند. برنارد همکاری رلبه عنوان انگیزه حیاتی موفقیت سازمانی در کتاب عملکردهای مدیر تعریف نمود. بر طبق نظر وی، داشتن کارمندی که تمایل کمک به محیط کاری خود دارند، جزء اساسی پایداری و بقا یک سازمان می باشد چون این یاری مانی «مقوله ای جدا از کارایی، توانایی یا ارزش تاثیرات فردی» می باشد. دنیل کاتز تعریف مشابهی درباره سود و مزیت حاصل از مشارکت کارمندان در «مبنای انگیزشی رفتار سازمانی» می داند. مطالعه کاتز دارای سه اصل زیر بود، «افراد بایستی انگیزه یابند تا وارد سیستم شده و در آنجا باقی بمانند»، « آنها بایستی وظایف مربوط به نقش خود به حالت وابسته انجام دهند» و «بایستی نوعی فعالیت خلاقیت آمیز و فی البداهه در دستیابی به فعالیت های سازمانی وجود داشته باشد که فراتر از حیطه وظایف تعیین شده می باشد».

اورگن و همکاران وی با بهره گیری از مفهوم «تملیل به همکاری» چستر برنارد و تمایز بین عملکرد نقش وابسته و رفتار نوآورانه و فی البداهه» دنیل کاتز، رفتار تعلق به سازمان را چنین تعریف نمودند:

نوعی رفتار فردی که متمایز بوده که به طور مستقیم و آشکار مورد تشخیص سیستم پاداش دهی رسمی می باشد و در مجموع عملکرد موثر و کارآمد سازمان را ارتقا می بخشد. منظور ما از تمایز در اینجا آن است که رفتار یک شرط و لازمه قابل اجرا در در توصیف شغل یا نقش نمی باشد، به عبارتی مفاد تعیین شده و واضح قرارداد استخدام فرد با سازمان می باشد؛ این رفتار در واقع موضوع انتخاب فردی است به طوری که در کل تنبیهی برای نبود این رفتار در نظر گرفته نشده است.

اسمیت با همکاران دو بعد جامع رفتار تعلق به سازمان معروف به از خود گذشتگی (کمک به افراد خاص) و سرسپردگی کلی (آنچه که کارمندان بایستی انجام دهند) را تعریف نمود. ارگن ابعاد از خود گذشتگی و سرسپردگی را گسترش داد تا پنج رده بندی رفتار تعلق به سازمان انجام دهد. ارگن از خود گذشتگی و سرسپردگی کلی (با نام گذاری مجدد وظیفه شناسی) حفظ نمود و فضایل اخلاقی (کمک رسانی مسئولیت پذیرانه به کنترل و اداره کردن سازمان با ماندن در آن)، ادب و نزاکت (مطالع

¹ Chester Bernard & Daniel Katz

ساختن افراد در باره موضوعاتی که با توجه به سیاست و خط مشی ممکن است بر آنها تاثیر نهد) و جوانمردی (شکایت و گله نکردن از مسائل جزئی) را به رفتار تعلق به سازمان اضافه نمود. مطالعه پودساکوف با همکاران درباره رفتار تعلق به سازمان شامل هفت بعد بود، اما ضمن مطالعه ماهیت رفتار تعلق به سازمان، مطالعات به ندرت از هفت بعد استفاده نمودند.

آرگن و پادساکوف با همکاران در مطالعات رفتار تعلق به سازمان خود پنج بعد را مطرح نمودند: الف) از خود گذشتگی، ب) وظیفه شناسی، ج) جوانمردی، د) نزاکت و ه) فضایل اخلاقی. از خود گذشتگی شامل رفتارهای یاری رسانی به سایر افراد بدون چشمداشت می باشد. رفتارهای وظیفه شناسی فراتر از شرایط شغلی در زمینه های متنوع از قبیل حضور، حجم کار یا استراحت می باشد. جوانمردی به منزله آمادگی برای پذیرفتن موقعیت های زیر سطح ایده آه بدون شکایت و تمایل به شکوفا نمودن توانایی ها در سطح فراتر از موقعیت می باشد. نزاکت تمایل به مشورت با دیگران و ترکیب دیدگاه ها قبل از رخداد واقعه می باشد. فضایل اخلاقی فن و مهارت در مسائل تاثیر گذار بر سازمان می باشد (دیویس، 2006).

3-2 تناسب فرد-محیط

تناسب فرد-محیط یک مفهوم چند بعدی است که به طور جامع به عنوان «سازش پذیری بین فرد و محیط کاری تعریف می شود که زمانی این انطباق رخ می دهد که ویژگی های آنها خوب تطبیق دهی شده باشند». مفهوم اصلی تناسب فرد-محیط دیدگاه ها و رفتارهایی را بیان می کند که حاصل رابطه دو جانبه می باشد که در آن فرد و سازمان بر یکدیگر تاثیر می نهند. تحقیقات در زمینه تناسب فرد-محیط برای تعیین درک تناسب خود در طی فرایند گزینش کارمند شروع شد که در این فرایند کارفرمایان و متقاضیان در پی یافتن رابطه دوجانبه، خود گزینشی در داخل و خارج فرایند بسته به میزان تناسب شامل شده بودند.

محققان انواع مختلف تناسب تکمیلی و مکمل کننده را در رابطه با چندین متغیر وابسته، برجستگی ویژگی هایی ارزیابی تناسب، سطوح تناسب فرد-سازمان در سطح ورود به سازمان و مراحل متمایز جامعه پذیری، مطالعه نموده اند. برخی محققان صرفاً بر یک نوع درک تناسب در یک زمان خاص در طی مطالعه پیامد های سازمانی پرداخته اند. برعکس کیبل و دی رن (2002) و اسکاس و اشفرث (1997) به بررسی تعامل های بین پیامد های سازمانی و سطوح چندگانه درک تناسب پرداخته اند.

تناسب فرسنگل و تناسب فرد-سازمان رایج ترین نوع تناسب بودند که در متون تناسب فرد-محیط مورد مطالعه قرار گرفتند. تناسب فرد-شغل و برداشت های آن عمدتاً سازش پذیری بین مهارت های کارمند و نیازهای شغل را ارزیابی می کند. محققان دو مفهوم سازی تناسب فرد-شغل را به عنوان تناسب نیازها-تامین ها و تناسب تقاضا-توانایی ها تعریف کردند. تناسب تقاضا-توانایی ها به معنای میزان هم پوشی دانش، مهارت و توانایی های فرد با شرایط مورد نیاز شغل می باشد. تناسب نیازها-تامین اشاره به میزان رفع نیازهای فرد از طریق خدمات آنها در شغل می باشد.

مفهومات تناسب فرد-سازمان بر سازگاری بین کارمندان و سازمان ها یا ارزیابی های مبنی بر انطباق بین ارزش های فردی کارمندان و فرهنگ سازمان می باشد. کیبل و دی رو پیشنهاد دادند که تناسب فرد-شغل و مفهومات آن را بایستی به رفتار تعلق یا رفتارهای حامی اجتماعی ربط داد که به وضوح در توصیفات شغلی بیان نشده اند و عمدتاً برای سازمان مزیت بخش هستند.

چون تعداد تیم های عملکردی در محیط کاری ارتقا یافته است، تناسب فرد-گروه ساختار مرتبط تری مد نظر واقع شده است. تناسب فرد-گروه با شباهت بین کارمند و گروه های کاری خود تعریف می شود. ارزیابی تناسب فرد-گروه از لحاظ تحلیل نقش صورت می گیرد که شامل تعیین ارزش ها، مهارت ها و حرفه های مورد نیاز جهت تحقق بخشی به کارایی گروهی می باشد. پیامد های تناسب فرد-گروه که به طور مستقیم یا ضمنی بر کارایی سازمان تاثیر می نهد، عملکرد گروهی پیشرفته و همکاری گروهی ارتقا یافته می باشند. اکثر تحقیقات در متون تناسب فرد-محیط بر روابط تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل متمرکز بوده اند. از سوی دیگر، تنها تحقیقات معدود و کمی به بررسی تاثیر تناسب با ناظرین پرداخته اند. رابطه بین کارمندان و ناظرین خود تحت عنوان تناسب فرد-ناظر مطالعه شده است. تناسب فرد-ناظر به لحاظ سازگاری ارزش های ناظر-زیر دست، سازگاری هدف و تشابه شخصیت در تحقیقات گذشته مورد مطالعه واقع شده است.

4-2 مدل و فرضیه های تحقیق مطرح شده

این مطالعه با توجه به مرور متون جامعه پذیری سازمانی، رفتار تعلق به سازمان و تناسب فرد-محیط تلاش دارد عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط را بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان نشان دهد. مدل محتوای جامعه پذیری کائو با همکاران و ابعاد رفتار تعلق به سازمان پاسا کوف با همکاران برای دو مقوله جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به

سازمان به کار رفت. به علاوه کیبل و دی رو به مطالعه ابعاد تناسب-فرد محیط پرداختند و این(2012) بعد تناسب فرد-گروه را در مطالعه کیبل و دی رو دچار تغییر نمود. گرین-شورتیج بعد تناسب فرد-ناظر را از مطالعه کیبل و دی رو بر گرفتند.

در این اثر فرض بر این است که محتویات جامعه پذیری سازمانی تأثیری بر رفتار تعلق به سازمان داشته و تناسب فرد-محیط بر این رابطه تأثیر می نهد. مطالعات مربوط به جامعه پذیری سازمانی در ترکیه محدود بوده و عمدتاً بر مبنای آموزش و دبیران می باشد. لذا هدف این مقاله کمک به مطالعات جامعه پذیری سازمانی در ترکیه با تمرکز بر سطح تجاری و کارمندان اداری می باشد. فرضیه های زیر مطرح و بررسی خواهند شد:

فرضیه 1: جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبتی با رفتار تعلق به سازمان دارد.

فرضیه 2: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تأثیر می نهد.

فرضیه 2الف: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و فضایل اخلاقی می نهد.

فرضیه 2ب: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و نزاکت می نهد.

فرضیه 2پ: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و از خود گذشتگی تأثیر می نهد.

فرضیه 2ت: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و جوانمردی تأثیر می نهد.

فرضیه 2ث: تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و وظیفه شناسی تأثیر می نهد.

3- روش شناختی

3-1 هدف تحقیق

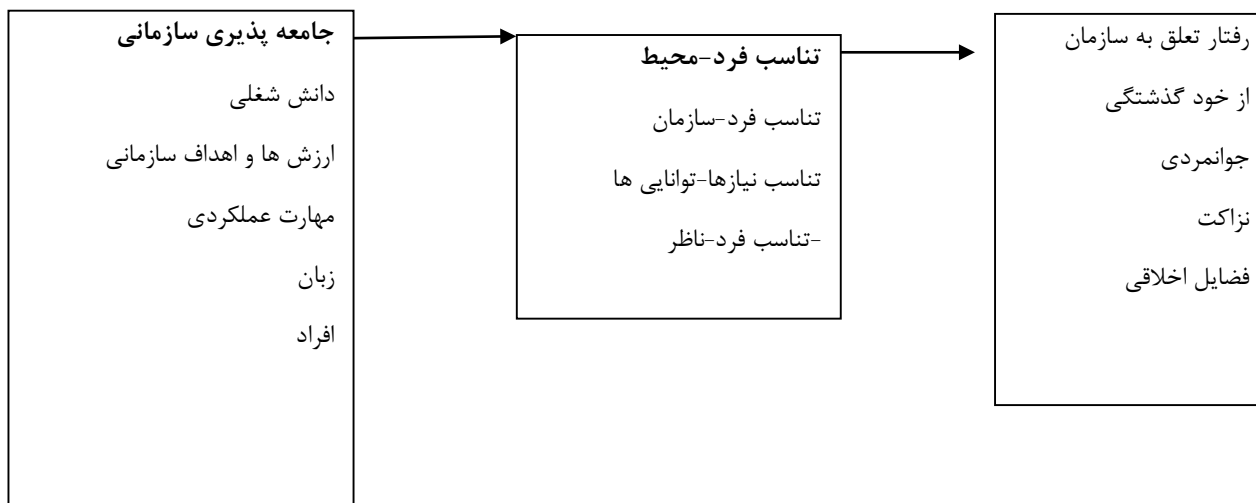
هدف این مطالعه بررسی عامل تأثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان می باشد. لذا، نظر سنجی میدانی انجام شد تا این رابطه را اندازه گیری کند.

3-2 نمونه و جمع آوری داده ها

این نظرسنجی از طریق پرسشنامه توزیع شده بین کارمندان اداری در استانبول انجام شد. داده ها بر مبنای 202 کارمند اداری از لحاظ استفاده از ایمیل و کپی برداری جمع آوری شد. پرسشنامه با سوالات جمعیت شناختی آغاز شده و شامل ابزارهای جامعه پذیری سازمانی، رفتار تعلق به سازمان و تناسب فرد-محیط می باشد.

3-3 تحلیل و نتایج

مقیاس بندی جامعه پذیری سازمانی توسط کائو با همکاران انجام شد که دارای 34 آیتم می باشد. این مقیاس شامل جملاتی بر اساس ارزش ها و اهداف، تاریخ، کارایی عملکرد، زبان، سیاست و افراد سازمان می باشد. از کلیک در مطالعه خود به ترجمه ترکی مقیاس بندی کائو و همکاران پرداخت. پادساکوف به مقیاس بندی تعلق به سازمان پرداخت که شامل 23 آیتم می باشد. به علاوه گولر مقیاس بندی پادساکوف را تعدیل و تغییر داد و در این مطالعه از پرسشنامه گولر استفاده کردیم. مقیاس تعلق به سازمان شامل جملاتی در باره از خود گذشتگی، وظیفه شناسی، جوانمردی، نزاکت و فضایل اخلاقی می باشد. کیبل و دی رو به مقیاس تناسب فرد-محیط پرداختند که شامل 9 آیتم بود، و تجملات آن بر تناسب فرد-محیط نیازها-توانایی ها و نیازها-تامین کننده ها متمرکز بود. به علاوه بین جملات تناسب فرد-سازمان کیبل و دی رو را به منظور اندازه گیری تناسب فرد-گروه تغییر داد. گرین-شورتیج جملات تناسب فرد-محیط را با تغییر جملات تناسب فرد-لزمین کیبل و دی رو تغییر داد. مولفین مقیاس تناسب فرد-محیط را به زبان ترکی ترجمه نمودند. از کارمندان خواسته شد میزان موافقت خود را از جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان و تناسب فرد-محیط در مقیاس شش نقطه ای لیکرت از شدیداً مخالف=1 تا کاملاً موافق=6 علامت گذاری کنند.



شکل 1. مدل تحقیق تجدید نظر شده

مدل تجدید نظر شده مطالعه شامل 5 بعد بود که بر گرفته از تحلیل عامل و اعتبار مقیاس اولیه جامعه پذیری سازمانی بود. اهداف سازمانی و ارزش ها، مهارت عملکردی، افراد و ابعاد زبان در مطالعه به کار رفت. دانش شغلی به عنوان بعد جدید بر طبق تحلیل عامل و اعتبار ایجاد شد. تعداد اِتم ها، جملات هر عامل و مقادیر آلفا کرونباخ را می توان در جدول 1 مشاهده نمود. مقیاس اولیه رفتار تعلق به سازمان 5 بعد و 23 جمله دارد. مدل نهایی مطالعه شامل 4 عامل و 16 جمله بود. علی رغم این واقعیت که وظیفه شناسی و وظیفه شناسی از مدل به خاطر نتایج تحلیل اعتبار و عامل حذف شد، فضایل اخلاقی، نزاکت، از خود گذشتگی و جوانمردی شامل ابعاد رفتار تعلق به سازمان مدل تجدید نظر شده بود. جدول 2 نتایج تحلیل اعتبار و عامل ابعاد رفتار تعلق به سازمان را نشان می دهد. مقیاس تناسب-فرد محیط دارای 15 جمله و 5 بعد در مدل پیشنهادی بود. مدل تجدید نظر شده دارای 11 جمله و 3 بعد بود. تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-ناظر و تناسب نیازها-توانایی ها در مدل نهایی وجود دارند. جدول 3 شامل نتایج تحلیل عامل و اعتبار تناسب فرد-محیط می باشد. این مدل تجدید نظر شده مطالعه در شکل 1 نشان داده شد.

تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به منظور آزمودن فرضیه ها و تعیین جهت روابط در این مطالعه به کار رفت. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول زیر خلاصه شده اند. با نگاهی به جداول می توان فهمید که تمامی ابعاد جامعه پذیری سازمانی (دانش شغلی، اهداف سازمانی و ارزش ها، مهارت عملکردی، افراد و زبان) تاثیرات برجسته های بر هر بعد رفتار تعلق به سازمان بر جای می نهند (فضیلت اخلاقی، نزاکت، از خود گذشتگی، جوانمردی). مدل رگرسیون نخست بیان دارد که دانش شغلی و اهداف و ارزش های سازمانی روابط برجسته با فضایل اخلاقی دارد. وقتی ابعاد تناسب فرد-محیط را در مدل جای دهیم، این مل هنوز برجسته بوده و R2 از 543 به 61 افزایش می یابد. مدل رگرسیون دوم (2A) نشان می دهد که دانش شغلی، اهداف و ارزش های سازمانی و مهارت عملکردی رابطه برجسته ای با نزاکت دارند. شامل سازی ابعاد تناسب فرد-محیط در مدل دوم (2B) مقدار R2 را از 356 به 401 افزایش می دهد. اهداف و ارزش های سازمانی رابطه مثبتی با از خود گذشتگی دارند (مدل 3A) را از 356 به 401 افزایش می دهد. اهداف و ارزش های سازمانی رابطه مثبتی با از خود گذشتگی دارند (مدل 3A). به علاوه شامل سازی ابعاد تناسب فرد-محیط در مدل سوم (3B) مقدار R2 را از 130 به 235 افزایش می دهد. به علاوه مهارت عملکردی و افراد رابطه برجسته ای با جوانمردی دارند (مدل 4A). برعکس، این مدل هنگام شامل سازی ابعاد تناسب فرد-محیط چندان برجسته نیست (مدل 4B).

جدول 1- نتایج تحلیل عامل و اعتبار جامعه پذیری سازمانی

جامعه پذیری سازمانی					
من معانی خاص واژه ها و اصطلاحات فنی رشته خود را می دانم.	780				
من نحوه انجام موفقیت آمیز شغل خود را به شیوه موثر فرا گرفته ام	773				
من اصطلاحات فنی و واژگان این سازمان را تسلط کامل ندارم	711				
من تسلط کامل بر وظایف شغل خود دارم	710				
نحوه انجام کارهای «واقعا اثر گذار» را درون این سازمان پی برده ام	697				
اکثر سر واژه ها و اختصارات حرفه و تجارت خود را می دانم	693				
تمامی وظایف شغل خود را می دانم	677				
تاثیر گذارترین فرد در سازمان خود را می شناسم	637				
منبع خوبی در توصیف زمینه و پیشینه کار خود هستم	637				
از اهداف تعیین شده سازمان خود پشتیبانی می کنم	529				
اهداف سازمان من اهداف خود من هم می باشند	اهداف ارزش های سازمانی				
نمونه کارمند خوبی و بیانگر ارزش های سازمان خود می باشم	830				
باور دارم که تناسب خوبی با سازمان دارم	767				
نماینده خوبی برای سازمان هستم	754				
اهداف سازمان خود را درک می کنم	754				
در گروه کاری خود، به راحتی «یکی از افراد» شناخته می شوم	741				
درک خوبی از خط مشی سازمان خود ندارم	741				
همیشه مطمئن نیستم چه کارهایی بایستی به منظور دستیابی به کارهای مطلوب در	723				
زمینه کاری خود انجام دهم	642				
مهارت ها و توانایی های ویژه جهت انجام موفقیت آمیز کار خود را کاملا در کار خود	539				
توسعه نبخشیده ام	مهارت عملکردی				
هنوز «قواعد» شغل خود را نمی دانم	798				
معمولا در گروه یا سازمان توسط افراد دیگر طرد می شوم	746				
معمولا در شبکه های غی رسمی و جمع افراد داخل سازمان کنار زده می شوم	621				
همیشه معانی اختصارات و سر واژه های سازمان خود را نمی دانم	600				
هنوز به اصطلاحات فنی و تخصصی سازمان تسلط کامل نیافته ام.	افراد				
	837				
	721				
	زبان				
	838				
	800				
تعداد آیتم های هر عامل	2	2	4	7	9
آلفا کرونباخ	0,643	0,705	0,762	0,898	0,904
واریانس شرح داده شده برای هر عامل جامعه پذیری سازمانی(%)	4,686	5,510	7,381	9,623	37,38
واریانس کل شرح داده شده برای جامعه پذیری سازمانی: 585و64%					

جدول 2: نتایج تحلیل عامل و اعتبار رفتار تعلق به سازمان

فضایل اخلاقی شغلی	رفتار تعلق به سازمان
,746	من از تغییرات در سازمان مطلع هستم
,728	من همکارانم را ضمن انجام کار خود به استفاده از روش جدید تشویق می کنم
,681	من همکاران کم رو خود را به ابزار نظرات خود تشویق می کنم
,679	من از شرکت خود در هنگام انتقاد دفاع می کنم
,678	من عملکردهایی غیر ضروری اما مفید برای شرکت را استقبال می کنم
,671	من صادقانه نظرات خود را درباره موضوعات انتقادین مربوط به همکاران مخالف با من
نزاکت	ابزار می کنم
,731	قبل از انجام کار مهم ناظر خود را مطلع می سازم
,667	همیشه مایل به همکاری با افراد دیگر در جهت انجام کار ها هستم
,665	حضور من در محل کار بالاتر از سطح نرمال است
,640	استراحت های مازاد ندارم
,637	به حقوق دیگران تخلف نمی کنم
,615	برای جلوگیری از مشکلات با همکاران دیگر اقدام می کنم
از خود گذشتگی	به افراد غایب کمک می کنم
,904	به افراد دیگر دارای حجم کاری بالا کمک می کنم
,833	همیشه به جای جوانب مثبت به جوانب اشتباه کار متمرکز هستم
جوانمردی	همیشه سر وقت حاضر می شوم.
,818	
,813	
	تعداد آیتم های هر عامل
	2 2 6 6
	آلفا کرونباخ
	0,615 0,786 0,797 0,847
	واریانس شرح داده شده برای هر عامل رفتار تعلق سازمان(%)
	7,949 8,947 9,249 35,754
	واریانس کل شرح داده شده برای رفتار تعلق سازمان: 61,896

جدول 3- نتایج تحلیل عامل و اعتبار تناسب فرد-محیط

تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد با محیط
,840	ارزش های فردی من متناسب با فرهنگ و ارزش های محیط است
,808	ارزش ها و فرهنگ های سازمان من تناسب خوبی با موارد با ارزش در زندگی خودم دارند
,801	تناسب خوبی بین آنچه شغل من ارائه می دهد و آنچه در پی آنم وجود دارد
,789	در کار فعلی خود، ویژگی های شغلی مد نظر خود را یافته ام
,774	شغلی فعلی من همه نیازهای حرفه ای ام را تامین می کند
,713	ارزش های زندگی مشابه ارزش های سازمان خود می باشد
تناسب فرد-ناظر	ارزش های شخصی من متناسب با ارزش های سازمانی هستند
,901	عقاید من مشابه عقاید دیدگاه های ناظر می باشند
,882	ارزش های من در زندگی مشابه ارزش های ناظر می باشند
,887	ارزش ها و عقاید ناظر من تناسب خوبی با کارهای ارزشمند در زندگی خودم دارند
تناسب نیازها باتوانایی ها	توانایی ها و آموزش های من تناسب خوبی با شرایط کاری دارند
,931	توانایی ها و آموزش من متناسب با نیازهای شغلی من هستند
928	
	تعداد آیتم های هر عامل
	2 3 6
	آلفا کرونباخ
	0.905 0,971 0,927
	واریانس شرح داده شده برای هر عامل تناسب فرد-محیط(%)
	9.670 13.567 59.795
	واریانس کل شرح داده شده برای تناسب فرد-محیط 83.032%

جدول 4 نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و فضایل اخلاقی

متغیرهای مستقل	مدل 1A			مدل 1B		
	B	SEB	β	B	SEB	β
دانش شغلی	0,161	0,071	0,157*	0,130	0,067	0,126
ارزش ها و اهداف سازمانی	0,613	0,062	0,659*	0,455	0,063	0,489*
مهارت عملکردی افراد	-0,071	0,045	-0,096	-0,091	0,042	-0,121*
زبان	-0,012	0,045	-0,015	0,005	0,043	0,007
تناسب فرد-سازمان	0,038	0,029	0,066	0,014	0,027	0,025
تناسب فرد-ناظر				0,129	0,053	0,164*
تناسب نیازها- توانایی ها				0,032	0,043	0,047
				0,170	0,047	0,196*
رابطه 2 تنظیم شده			0,531			0,597
رابطه 2			0,543			0,613
تغییر رابطه 2			0,543			0,070
اهمیت تغییر تناسب			0,000			0,00
تناسب جهت تغییر در رابطه 2			46,514			4,835
تناسب با آنووا			46,514			16,165
نکته: پی کمتر از 0,05						

جدول 5 نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و نزاکت

متغیرهای مستقل	مدل 1A			مدل 1B		
	B	SEB	β	B	SEB	β
دانش شغلی	0,343	0,077	0,365 *	0,309	0,076	0,328 *
ارزش ها و اهداف سازمانی	0,301	0,067	0,353 *	0,198	0,072	0,233 *
مهارت عملکردی افراد	-0,098	0,049	-0,143 *	-0,106	0,048	-0,155 *
زبان	-0,024	0,049	-0,034	-0,019	0,049	-0,026
تناسب فرد-سازمان	0,052	0,031	0,098	0,031	0,031	0,059
تناسب فرد-ناظر				0,039	0,061	0,054
تناسب نیازها- توانایی ها				0,037	0,049	0,059
				0,162	0,054	0,204 *
رابطه 2 تنظیم شده		0,340		0,376		
رابطه 2		0,356		0,401		
تغییر رابطه 2		0,356		0,045		
اهمیت تغییر تناسب		0,000		0,003		
تناسب جهت تغییر در رابطه 2		21,690		4,835		
تناسب با آنووا		21,690		16,165		
نکته: پی کمتر از 0,05						

جدول 6- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و از خود گذشتگی

متغیرهای مستقل	مدل 1A			مدل 1B		
	B	SEB	β	B	SEB	β
دانش شغلی	0,086	0,140	0,058	0,086	0,134	0,060
ارزش ها و اهداف سازمانی	0,486	0,121	0,369*	0,361	0,127	0,274*
مهارت عملکردی افراد	0,120	0,088	-0,141	-0,186	0,084	-0,176*
زبان	-0,152	0,089	-0,135	-0,098	0,085	-0,087
تناسب فرد-سازمان	0,030	0,056	0,037	-0,002	0,054	-0,003
تناسب فرد-ناظر				-0,034	0,106	-0,031
تناسب نیازها- توانایی ها				0,357	0,086	0,370*
				-0,016	0,095	-0,013
رابطه 2تنظیم شده			0,108			0,203
رابطه 2			0,130			0,235
تغییر رابطه 2			0,130			0,105
اهمیت تغییر تناسب			0,000			0,000
تناسب جهت تغییر در رابطه 2			5,847			8,763
تناسب با انوا			5,847			7,377
نکته: پی کمتر از 0,05						

جدول 7- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی عامل تاثیر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و جوانمردی

متغیرهای مستقل	مدل 1A			مدل 1B		
	B	SEB	β	B	SEB	β
دانش شغلی	0,082	0,115	0,059	0,038	0,117	0,028
ارزش ها و اهداف سازمانی	0,182	0,100	0,146	0,300	0,111	0,098
مهارت عملکردی افراد	0,294	0,073	0,293*	0,300	0,074	0,298*
زبان	0,258	0,074	0,242*	0,251	0,075	0,235*
تناسب فرد-سازمان	0,004	0,047	0,006	-0,015	0,048	0,020
تناسب فرد-ناظر				-0,040	0,093	0,037
تناسب نیازها- توانایی ها				0,029	0,076	0,032
				0,180	0,083	0,154*
رابطه 2تنظیم شده			0,310			0,317
رابطه 2			0,327			0,344
تغییر رابطه 2			0,327			0,017
اهمیت تغییر تناسب			0,000			0,171
تناسب جهت تغییر در رابطه 2			19,067			1,688
تناسب با انووا			19,067			12,676
نکته: پی کمتر از 0,05						

نتیجه گیری

تحقیقات جامعه پذیری سازمانی هنوز نوپا و در حال توسعه می باشند. علی رغم این واقعیت که مطالعات بی شماری درباره رابطه بین پیامد های جامعه پذیری (مثلاً رفتار تعلق به سازمان و تعهد سازمانی) و اقدامات جامعه پذیری وجود دارد، تعداد محققانی که به رابطه بین پیامد های جامعه پذیری و محتوای جامعه پذیری پرداخته اند، محدود می باشد. هدف این مطالعه کمی و میانی نشان دادن نقش اثر بخش تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان می باشد. تحلیل های رگرسیون سلسله مراتب چند گانه انجام شد تا این روابط تعیین شوند. بر طبق یافته های این مطالعه، تمامی ابعاد جامعه پذیری سازمانی رابطه عمده ای با رفتار تعلق به سازمان داشته اند. لذا فرضیه 1 پذیرفته است. با در نظر عامل تاثیر گذار تناسب فرد نظریه 2 ت رد می شود. علاوه بر این نقش اثر گذار تناسب فرد-محیط بر رابطه بین وظیفه شناسی و جامعه پذیری سازمانی را نمی توان با این مطالعه تعیین نمود که به خاطر بعد رو به کاهش وظیفه شناسی پس از تحلیل عامل و اعتبار می باشد. لذا نظریه 2 را نمی توان در این مطالعه سنجید. بر طبق این یافته ها نظریه 2 تا حدی تایید می شود. این مطالعه نشان می دهد که تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تاثیر می نهد. علی رغم این واقعیت که این مطالعه بر روی کارمندان اداری انجام شد، یافته ها ممکن است بیانگر تمامی کارمندان اداری در استانبول نباشند. مطالعات بیشتر را می توان با نمونه های ویژه انجام داد.

5- بحث

کائو با همکاران شش بعد مقیاس جامعه پذیری سازمانی را مطرح نمودند که شامل ارزش ها و اهداف سازمانی، تاریخ، زبان، افراد، سیاست و مهارت عملکردی است. مقیاس رفتار تعلق به سازمان آرگن دارای ابعاد از خودگذشتگی، وظیفه شناسی، ادب و نزاکت، جوانمردی و فضایل اخلاقی است. پس از تحلیل عامل ابعاد تاریخ و سیاست مقیاس جامعه پذیری سازمانی و وظیفه شناسی رفتار تعلق به سازمان از مطالعه حذف شدند. تناسب فرد-سازمان، تناسب نیازها-تامین کنندگان، تناسب نیازها-توانایی ها، تناسب فرد-گروه و تناسب فرد-ناظر به عنوان ابعاد تناسب فرد-محیط در این مطالعه مورد بررسی واقع شدند. چون اعتبار تناسب فرد-گروه و تناسب نیازها-تامین کنندگان کم بود، این ابعاد از مطالعه حذف شدند. این یافته ها نشان می دهند که تعاریف ابعاد گنجانده نشده برای کارمندان ترکی نامانوس و نامناسب است. به علاوه کارمندان ممکن است تناسب فرد-سازمان را همان تناسب نیازها-توانایی ها تلقی کنند. لذا تحقیقات دیگری رامی توان درباره فرهنگ های مختلف به منظور مقایسه تفاوت های فرهنگی انجام داد. علی رغم این واقعیت که رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در تعداد کافی از تحقیقات بررسی شده اند، مطالعه رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان در مقایسه با تعهد سازمانی محدود بوده است. بادو(2012)² به مطالعه روابط بین محتوای جامعه پذیری، تعهد سازمانی و رفتار تعلق سازمان در سازمان بخش دولتی پرداخت. بر طبق نظر بادو در مطالعه خود، محتوای جامعه پذیری عامل پیش بینی گر عمده رفتار تعلق به سازمان می باشد. یافته های این مطالعه متناسب با مطالعه بادو می باشند.

6- مفاهیم

تحقیقات جامعه پذیری سازمانی به شیوه اجرای تجاری و رشته های مربوطه محدود به ترکیه بود. اکثر مطالعات جامعه پذیری بین معلمان و دانش آموزان را تحلیل کردند. لذا هدف این مطالعه یاری رسانی ضروری به محققان ترکیه ای از لحاظ انجام تحلیل کارمندان اداری می باشد. رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان و تاثیر تناسب فرد-محیط بر این رابطه زل می توان با نمونه های مختلفی مورد مطالعه قرار داد. به علاوه، هدف این مطالعه مقدر سازی کارفرمایان جهت تحلیل کارمندان خود به منظور اندازه گیری سطوح جامعه پذیری آنها می باشد. با کمک این مطالعه کارفرمایان می توانند جوانب کمبود محتوای جامعه پذیری کارمندان خود را تعیین نموده و برنامه های جهت دهی به آنها بر اساس این نتایج تنظیم کنند. سازمان ها می توانند هزینه های استخدام و جایگزینی کارمند را با مزیت جویی از این مقاله کاهش دهند.

7 - منابع و مراجع

- Burton, C. H. 2003. An Empirical Investigation of the Interrelationships of Organizational Culture, Managerial Values, and Organizational Citizenship Behaviors. PhD Dissertation. George Washington University. Washington, D.C, U.S.
- Greene-Shorridge, T. (2008). Proximal and longitudinal outcomes of person - environment fit: a positive psychological approach. PhD Thesis. Clemson University. Clemson, South Carolina.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1- 49.
- Malamut, A. B.. (2002). Socialization and Perceptual Agreement: Testing a Bottom-up Emergence Model of Organizational Climate Formation. PhD Thesis. George Washington University. Washington, D.C., US.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A Q-sort approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (vol. 1, pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Taormina, R.J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15 (I), 76-94.
- Woo, Ha-Young (2006). Identification and Validation of New Employees' Organizational Socialization Dimensions within a Large Bank in Korea. PhD Thesis. University of Minnesota.