

ارتباط جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی

استان خراسان رضوی در سال ۱۳۸۹

دکتر حسین پور سلطانی^۱، رامین ایرجی نقدر^۲

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی (N=۷۵) تشکیل می‌دادند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد بر گرفته از مدل جامعه‌پذیری جونز و رضایت شغلی استفاده گردید. اعتبار هر دو پرسش‌نامه با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت و برنامه‌ریزی رشته تربیت بدنی به دست آمد. پایایی درونی پرسش‌نامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۱ تعیین گردید. روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه، توصیفی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری کلموگروف اسمیرونف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرونف نرمال بودن داده‌ها را اثبات کرد.

یافته و نتیجه: آزمون همبستگی نشان می‌دهد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($P < 0/01$) وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو روش ثابت و جمعی جامعه‌پذیری سازمانی، قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رضایت شغلی دارند.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان.

۱. عضو هیات علمی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها با تلاش فراوان به دنبال رقابت هستند و بخش مهمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می‌شود؛ زیرا نیروی انسانی سازمان عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت می‌باشد. ایجاد واحدهای مختلف در داخل سازمان مانند واحد آموزش، واحد برنامه‌ریزی منابع انسانی، واحد رفاه کارکنان و... بیانگر توجه به کارکنان و کسب رضایت آن‌ها می‌باشد (۱). سازمان‌هایی مانند دانشکده‌های تربیت‌بدنی، سازمان تربیت‌بدنی، تربیت بدنی آموزش و پرورش، فدراسیون‌های ورزشی و غیره، تشکیلات هستند که باید به وسیله مدیر اداره شوند. چنانچه افراد فاقد صلاحیت و توانایی لازم برای اداره این تشکیلات باشند، مشکلات فراوانی به این تشکیلات و سازمان‌های ورزشی تحمیل خواهد شد. (۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارکنان تربیت‌بدنی با فشار هماهنگی میان وظایف و زمان و گوناگونی کار روبرویند که این امر موجب افزایش تنش شغلی و عدم رضایت شغلی در آنان می‌شود (۳). جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین فرآیندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن به ویژه در سازمان‌هایی که دارای مأموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال حساس می‌باشند، می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، خسارت‌های مالی و میزان تقاضا برای رهایی را کاهش دهد (۱). جامعه‌پذیری کارکنان در شکل‌گیری نگرش‌های آن‌ها در سازمان بسیار مؤثر است (۴). سازمان‌ها نهادی اجتماعی و هدفمند هستند که اهداف خود را با روش‌ها، ارزش‌ها و باورهای خاص خود محقق می‌سازند. جهت این که 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. در برخی از دیدگاه‌ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرآیند جامعه‌پذیری تنها به منظور انطباق کارکنان تازه‌وارد با شغل و محیط کار، یکسان تلقی می‌شود، اما به این نکته باید توجه داشت که افراد و مشاغل به مرور زمان تغییر می‌کنند و کارکنان به سمت‌های دیگری انتقال می‌یابند. بنابراین در هر تغییر و تحولی، کارکنان با مسأله تطبیق با شغل، محیط کار و وظایف جدید روبرو هستند (۵). سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان‌ها، عدم دقت کافی برای انجام وظایف و عدم رضایت شغلی آن‌ها از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. یکی از بهترین راه‌ها برای رفع این مشکل به کارگیری سیاست‌هایی از سوی مدیران است تا کارکنان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند. سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند که انعطاف‌پذیری، تعهد و رضایت کارکنان را از طریق تناسب شخص - سازمان که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد توسعه دهند. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (۶). به‌اندازه‌ای که فرآیندهای جامعه‌پذیری به تناسب شخص - سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال

بیشتری به کارشان علاقه‌مند خواهند بود و با کاهش ترک شغل، سازمان‌ها بازگشت سرمایه بیشتری را در استخدام، انتخاب و آموزش خواهند داشت. (۷).

جامعه‌پذیری سازمانی

استفاده از اصطلاح جامعه‌پذیری در معنای نوین آن از اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ آغاز شد. جامعه‌پذیری پدید آوردن نگرش‌ها، ارزش‌ها و شایستگی‌های تازه‌ای است که موجب پدید آمدن انگاره ذهنی، شخصی و رفتارهای تازه‌ای می‌شود که برای وظایف تازه فرد، سودمند هستند (۸). جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها فرآیندی است که افراد ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها در سازمان را شناسایی می‌کنند و یاد می‌گیرند (۹). جامعه‌پذیری فرآیندی است که از طریق آن تازه‌واردها رفتارهای مناسب را یاد می‌گیرند تا بتوانند عضوی مؤثر در سازمان باشند (۱۰) طبق تعریف رابینز^۱ خوگرفتن یا پذیرفتن و رعایت فرهنگ سازمانی را جامعه‌پذیری کارکنان با سازمان می‌گویند (۱۱).

نیکسون و فرای^۲ از متخصصان جامعه‌شناسی ورزشی اظهار داشتند که جامعه‌پذیری از طریق ورزش شامل یادگیری و شکل‌گیری باورها، نگرش‌ها، شخصیت، بهبود مهارت‌ها، درک از خود و همچنین بهبود ویژگی‌های روانی بر اثر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی است (۱۲). می‌توان گفت که اجتماعی کردن یا جامعه‌پذیری به فرآیندی اطلاق می‌گردد که از طریق آن، فرد تازه‌وارد، دانش و مهارت و اطلاعات لازم را برای سازمانی که به آن وارد شده است کسب می‌کند (۷).

وان منن و شاین^۳ (۱۹۷۹)، شش روش دو قطبی را که به وسیله سازمان‌ها برای ساختاردهی جامعه‌پذیری تازه‌واردها استفاده می‌شود ارائه دادند. این مدل رشد یافته‌ترین و رایج‌ترین مدل نظری جامعه‌پذیری قابل آزمون است و از جنبه نظری توضیح می‌دهد که چگونه روش‌های جامعه‌پذیری، یک ستاده خاص را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر اساس این نظریه، تازه‌واردها به نقش‌ها به گون‌های متفاوت پاسخ می‌دهند؛ زیرا روش‌های جامعه‌پذیری که سازمان‌ها استفاده می‌کنند اطلاعات دریافتی تازه‌واردها را شکل می‌دهد. جونز^۴ در سال ۱۹۸۶، شش روش جامعه‌پذیری وان منن و شاین را در یک طیف قرار داد و به دو دسته روش‌های جامعه‌پذیری نهادی^۵ و فردی^۶ تقسیم کرد. روش‌های نهادی شامل: روش‌های پیوسته، تأیید، جمعی، رسمی، متوالی و ثابت می‌باشد که با به کارگیری این روش‌ها اطلاعاتی در خصوص کاهش عدم اطمینان و اضطراب به تازه‌واردان داده می‌شود. روش‌های فردی، غیر رسمی، متغیر، تصادفی، گسسته و تخریب روش‌های فردی جامعه‌پذیری هستند که تازه‌واردها را به سؤال در مورد موقعیت کنونی و توسعه روش‌های انجام وظایف خود تشویق می‌کند (۱۳).

1. Robbins
2. Nixon & Fray
3. Van Maanen & Schein
4. Jones
5. Institutional
6. Individual

روش‌های نهادی جامعه‌پذیری

به اعتقاد جونز روش‌های نهادی جامعه‌پذیری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بالا می‌برد و احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهد. (۱۴). با توجه به این که در این پژوهش از روش‌های نهادی مدل جونز استفاده شده، به توضیح این روش‌ها پرداخته می‌شود:

الف) روش‌های جامعه‌پذیری مرتبط با زمینه^۱ (بافت)

در این گروه روش‌های جامعه‌پذیری رسمی و جمعی قرار دارند و بر اساس زمین‌های که سازمان‌ها اطلاعات را تهیه می‌کنند تفاوت دارند. در روش رسمی، کارکنان تازه‌وارد از کارکنان رسمی سازمان جدا می‌شوند و بعد از طی دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی خاصی که به منظور آشناسازی این افراد با شغل و سازمان ارائه می‌گردد به سایر کارکنان می‌پیوندند (۱۵). در روش جمعی، برنامه‌های آموزشی که به منظور پاسخ‌های استاندارد به موقعیت‌های مختلف طراحی شده، به تازه‌واردها داده می‌شود و تازه‌واردها در یک گروه، بسته‌های آموزشی مشترکی را یاد می‌گیرند (۱۶).

ب) روش‌های جامعه‌پذیری مبتنی بر محتوا^۲

محتوای جامعه‌پذیری به این که چه چیزی در فرآیند جامعه‌پذیری یاد گرفته می‌شود و یا چه چیزی به وسیله سازمان از طریق چرخش شغلی به تازه‌واردان ابلاغ می‌شود اشاره دارد (۱۷). در این گروه روش‌های جامعه‌پذیری متوالی و ثابت قرار دارد که وظایف و موقعیت‌های تازه‌واردها در یک جدول زمانی مشخص می‌شود. در روش ثابت، تازه‌واردها اطلاعات دقیقی را در رابطه با جداول زمانی مرتبط با هر مرحله در فرآیند جامعه‌پذیری دریافت می‌کنند که این جدول زمانی برای تازه‌واردان مشخص و دقیق است (۱۸). در روش متوالی اطلاعات صریح و دقیقی در رابطه با توالی فعالیت‌هایی که تازه‌واردان باید در محیط جدید انجام دهند، به آن‌ها داده می‌شود. در این استراتژی هر مرحله، مرحله قبلی را تکمیل می‌کند و بسط می‌دهد (۱۳).

ج) روش‌های جامعه‌پذیری اجتماعی

در این گروه روش‌های جامعه‌پذیری پیوسته و تأیید قرار دارد. استراتژی جامعه‌پذیری پیوسته، اشاره به این دارد که آیا اعضا با سابقه و با تجربه سازمان به عنوان الگو برای تازه‌واردان در نظر گرفته می‌شوند یا خیر؟ (۱۸). در روش جامعه‌پذیری تأیید به تجارب و هویت قبلی تازه‌واردها ارزش داده می‌شود و تشویق می‌شوند که از این تجارب در نقش‌های جدیدشان استفاده کنند (۱۹). در این روش، تازه‌واردها همان‌گونه که هستند پذیرفته می‌شوند، و سازمان برای تغییر آن‌ها تلاشی نمی‌کند و مهارت‌ها و ارزش‌های آنان را یک مزیت می‌داند و آن را تقویت می‌کند.

رضایت شغلی

عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها مطرح است. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری می‌باشد. رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. لوک^۱ معتقد است رضایت‌مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد. بنابراین فرد زمانی به طور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد و نیز به کاری بپردازد که به آن علاقه‌مند است (۵). دیدگاه‌ها و مفهوم سازی‌های متعدّد و گاه متناقضی دربارهٔ تعریف رضایت شغلی شکل گرفته و توسعه یافته است. برخی از صاحب‌نظران همچون هرزبرگ^۲ رضایت شغلی را دارای دو بعد دانسته‌اند. یک بعد عوامل و شرایطی است که فقدان آن‌ها فقط موجب عدم رضایت می‌گردد؛ مانند طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوهٔ اداره امور، خط‌مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، سطح حقوق و دستمزد. هرزبرگ این موارد را عوامل بهداشتی یا عوامل بقاء می‌نامد و معتقد است که نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره‌اندازد. بعد دوم، عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه هستند که وجود آن‌ها موجب انگیزش و رضایت افراد و فقدان آن‌ها باعث عدم رضایت ضعیفی می‌گردد. به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارتست از موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله (۲۰). وودمن و هل‌ریگل^۳ نیز در بحث عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، به عواملی چون صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی اشاره می‌کند. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از نظر کوورمن^۴ شامل: عوامل درون‌محتوایی، عوامل زمینه‌بیرونی و ماهیت کار است (۲۱). رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین‌کننده سلامت جسمانی و ذهنی فرد و همچنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد و برخی از پیامدهای عدم رضایت شغلی شامل، عملکرد ضعیف، غیبت، نقل و انتقال، تأخیر در کار و ترک خدمت است (۲۲).

پیتنی^۵ (۲۰۰۲) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که برای بالا بردن سطح جامعه‌پذیری مربیان ورزشی (ATCS) باید دو گروه فعالیت در سازمان مورد توجه قرار گیرد: (۱) برقراری فرآیند غیر رسمی: در جنبه‌های یادگیری سازمان، (۲) ایجاد شبکه‌های برای یادگیری. وی در ادامه چنین بیان می‌دارد که یادگیری غیر رسمی برای فرایند جامعه‌پذیری مربیان دبیرستان بسیار ضروری است؛ زیرا که این نوع یادگیری بر خود محوری، خود ارزیابی، بازخورد، و قدرت تفکر در شرایط بحرانی مربیان تأثیر گذار است (۲۳). پیتنی و

1. Louk
2. Herzberg
3. Woodman & Hellriegel
4. koorman
5. Pitney
6. Athletic Trainers

همکارانش (۲۰۰۲) در تحقیق دیگری جامعه‌پذیری حرف‌های مربیان ورزشی انجمن ملی ورزش دانشگاهی را مورد بررسی قرار دادند و به یک الگوی مشخص از ادراک و تجارب جامعه‌پذیری این مربیان دست یافتند که آن را در پنج مرحله توسعه یافته تسلسلی ارائه کردند: ۱) مواجه شدن با نقش، ۲) آمادگی رسمی و اداری، ۳) ورود به سازمان، ۴) تکامل تدریجی نقش، ۵) ثبات در شغل (۲۴). صداقت زادگان (۱۳۸۴) در پژوهش خود تحت عنوان «جامعه‌پذیری از طریق ورزش» اعلام داشت که عضویت در تیم‌های ورزشی، سبب مرور و تمرین ارزشها و هنجارهای اجتماعی می‌شود. این امر، موجب تقویت همبستگی اجتماعی و در نتیجه جامعه-پذیری بیشتر ورزشکاران می‌شود (۲۵). شائمی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی بر روی کارکنان شرکت گاز استان کردستان دریافتند که سطح رضایتمندی کارکنان از روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی کمتر از حد متوسط است (۲۶). شائمی و اصغری (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و دو روش ثابت و تأیید جامعه‌پذیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده-های قوی‌تری برای تعهد سازمانی هستند. (۲۷). موحدی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «تفاوت جامعه‌پذیری در میان دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار» به این نتیجه رسیدند که دانشجویان ورزشکار سطح بالاتری از جامعه‌پذیری را دارا می‌باشند. آن‌ها استدلال کردند که شرکت در فعالیت‌های ورزشی باعث پیشرفت بهتر در جامعه‌پذیری افراد می‌شود (۲۸). اشنایدر^۱ (۱۹۹۰) نیز رابطه بالایی بین رفتار ملاحظه‌گرایی مدیران ورزش و رضایت شغلی زیر دستان به دست آورد (۲۹). گاس^۲ (۱۹۹۳) به بررسی رابطه بین فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخت و نتایج نشان داد که همبستگی قوی بین شش بعد روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد و رضایت شغلی وجود دارد (۳۰). اگزوم^۳ (۱۹۹۸) با بهره‌گیری از مدل جامعه‌پذیری جونز نشان داد که بین چند بعد از جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۳۱). فارست و کرنز^۴ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که تعاملات اجتماعی ارائه شده به وسیله مشارکت در ورزش حیاتی می‌باشند و عناصر مهمی برای توسعه جامعه‌پذیری افراد هستند؛ زیرا شرکت کنندگان را به غلبه بر موانع سخت و کنار آمدن با مشکلات سوق می‌دهد و باعث می‌شود در زندگی عادی خود جامعه‌پذیری بیشتری داشته باشند (۳۲). نتایج تحقیق گریفین^۵ و همکاران (۲۰۰۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین روش‌های نهادی جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هویت سازمانی وجود دارد (۳۳). کریستین^۶ و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که تاکتیک‌های جامعه-پذیری با نگرش‌های کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارند (۳۴). آلن^۷ (۲۰۰۶) در یک سازمان بزرگ خدماتی نیز ارتباط مثبت و معناداری را بین روش‌های تأیید، ثابت و جمعی با جذب کارکنان گزارش کرد. همچنین نتایج نشان داد که جذب شدن به کار رابطه منفی با ترک شغل دارد و روابط بین برخی

1. Snyder
2. Geuss
3. Exum
4. Forrest & Kearns
5. Griffin et al
6. Christine et al
7. Allen

از روش‌های جامعه‌پذیری و ترک شغل را تعدیل می‌کند (۱۶). همچنین بلارد و بلسینگ (۲۰۰۶) در تحقیق خود بر روی کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه کارولینا چنین بیان کرده‌اند که نیازهای عاطفی و مالی ارتباط نزدیکی با جامعه‌پذیری سازمانی دارند که به آن‌ها فاکتورهای جامعه‌پذیری می‌گویند. نیازهای جامعه‌پذیری اغلب قبل از نیاز به احترام و ظهور خود بدست می‌آیند. همچنین اظهار کرد که فاکتورهایی نظیر ارتباط میان سرپرست و کارمند روی رضایت شغلی مربی تأثیر بسزایی دارد، بنابراین فاکتورهای جامعه‌پذیری ارتباط مثبت و مستقیم با رضایت شغلی مربیان دارد (۳۵). باثور^۱ و همکاران (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار فعال فرد را بهبود می‌بخشد و به آن سرعت می‌دهد. آن‌ها دریافتند که تاکتیک‌های جامعه‌پذیری سازمانی بر روی پیامدهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (۳۶). نتایج تحقیق یانگ^۲ (۲۰۰۸) حاکی از آن بود که جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش می‌دهد (۳۷). کوته^۳ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «روش‌های جامعه‌پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان» دریافت که روش‌های جامعه‌پذیری به میزان زیادی وضوح نقش تازه‌کار، انسجام گروه کاری و سلطه‌ی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ستادهای اولیه به نوبه خود به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر می‌شود (۳۸). آشفورس و همکارانش (۱۹۹۸) در تحقیقی با عنوان «جامعه‌پذیری و آمادگی تازه‌واردها: نقش زمینه و بافت سازمان» روی فارغ‌التحصیلان مربیگری ورزش به این نتیجه دست یافت که شغل‌های با پتانسیل انگیزشی بالا ارتباط مثبت با جامعه‌پذیری پیوسته دارد، و این فرم از جامعه‌پذیری ارتباط مثبت با آمادگی تازه‌واردها در سازمان دارد (۳۹).

از آنجا که در هر سازمانی تعداد محدودی کارمند تازه‌وارد وجود دارد و اغلب افراد دارای سابقه کار می‌باشند و با توجه به سیاست‌های دولت مبنی بر این که سازمان‌ها حق استخدام ندارند، بنابراین شاکله نیروهای جدید به اندازه کفایت نمی‌باشد که بتوان به لحاظ آماری از نظرات آن‌ها نتایج مطلوبی به دست آورد؛ لذا محقق بر آن شد تا نظر کارکنان با سابقه را در مورد نقش جامعه‌پذیری سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان خراسان رضوی به عنوان سازمان اصلی متولی ورزش استان که عملکرد آن در کلیه ابعاد ورزش از تربیتی و همگانی گرفته تا قهرمانی و حرف‌های تأثیرگذار است و عملکرد آن زمینه‌ساز دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی و ورزش است بسنجد تا بتواند نتایج مطلوبی را به دست آورد. از آنجا که متغیرهای یاد شده از عوامل مؤثر در عملکرد کارکنان است و از طرفی عدم انجام پژوهش در این زمینه، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤالات است که آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن (روش-های پیوسته، تأیید، جمعی، رسمی، متوالی و ثابت) با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا متغیرهای پیش‌بین، شامل شش مؤلفه جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند؟

1. Bauer et all
2. Yang
3. Kowtha

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی (N=۷۵) تشکیل می‌دادند که با توجه به کوچک بودن حجم جامعه، نمونه آماری برابر با حجم جامعه انتخاب شد و از این تعداد ۷۳ نفر در تکمیل نمودن پرسشنامه‌ها همکاری نمودند.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده گردید:

۱ - پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی (SO) ^۱ بر اساس مدل جونز (۱۹۸۶) که مشتمل بر ۳۰ سؤال است و شامل ابعاد روش جمعی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، روش رسمی (سؤال‌های ۶ تا ۱۰)، روش متوالی (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۵)، روش ثابت (سؤال‌های ۱۶ تا ۲۰)، روش پیوسته (سؤال‌های ۲۱ تا ۲۵) و روش تأیید (سؤال‌های ۲۶ تا ۳۰) می‌باشد.

۲ - پرسش‌نامه رضایت شغلی (JDI) ^۲ ویسوکا و کروم ^۳ (۱۹۹۴) که مشتمل بر ۴۱ سؤال است و شامل ابعاد نوع کار (سؤال‌های ۱ تا ۱۰)، سرپرستی (سؤال‌های ۱۱ تا ۲۰)، همکاران (سؤال‌های ۲۱ تا ۳۰)، ترفیع و ارتقا (سؤال‌های ۳۱ تا ۳۵) و حقوق و مزایا (سؤال‌های ۳۶ تا ۴۱) می‌باشد.

پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات پرسشنامه‌ها، مقیاس لیکرت می‌باشد. سؤالات پنج‌گزینه‌های و شامل گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، بدون نظر، موافقم و کاملاً موافقم و روش امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ می‌باشد.

اعتبار هر دو پرسش‌نامه با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی استادان مدیریت و برنامه‌ریزی رشته تربیت بدنی به دست آمد. با مطالعه آزمایشی بر روی ۲۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی پایایی درونی پرسشنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۱ به دست آمد.

به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کلموگروف اسمیرونف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام در نرم افزار SPSS و در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

همان گونه که در جدول ۱ نشان داده شده، از ۷۳ نفر کارمندی که در تحقیق شرکت کردند، ۵۲ نفر (۷۱/۳ درصد) مرد و ۲۱ نفر (۲۸/۷ درصد) زن بودند. بر اساس یافته‌های تحقیق، میانگین سن ۱۷ نفر (۲۳/۲ درصد)

1. socialization organizational
2. Job Descriptive Index
3. wysocki & Kromm

از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۲ نفر (۴۳/۹ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۰ نفر (۲۷/۴ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴ نفر (۵/۵ درصد) بالای ۵۰ سال بودند. از مجموع ۷۳ نمونه مورد بررسی، ۲۶ نفر (۳۵/۷ درصد) به صورت رسمی، ۱۷ نفر (۲۳/۳ درصد) به صورت پیمانی، ۱۸ نفر (۲۴/۶ درصد) به صورت قراردادی و ۱۲ نفر (۱۶/۴ درصد) به صورت شرکتی مشغول به کار بودند. همچنین تعداد کارکنانی که کمتر از ۵ سال سابقه کار داشتند، ۱۵ نفر (۲۰/۶ درصد)، ۵ تا ۱۰ سال، ۲۱ نفر، (۲۸/۸ درصد)، ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۶ نفر (۲۱/۹ درصد)، ۱۵ تا ۲۰ سال، ۹ نفر (۱۲/۳ درصد) و تعداد کسانی که بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند، ۱۲ نفر (۱۶/۴ درصد) بود.

جدول (۱) مشخصات فردی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی

متغیرهای جمعیت‌شناختی	جنسیت		سن				نوع خدمت				سابقه کار				
	مرد	زن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۰ تا ۵۰ سال	بالاتر از ۵۰ سال	رسمی	پیمانی	قراردادی	شرکتی	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ تا ۲۰ سال	بالاتر از ۲۰ سال
فراوانی	۵۲	۲۱	۱۷	۳۲	۲۰	۴	۲۶	۱۷	۱۸	۱۲	۱۵	۲۱	۱۶	۹	۱۲
درصد فراوانی	۷۱/۳	۲۸/۷	۳۳/۲	۴۳/۹	۳۱/۴	۵/۵	۳۵/۷	۲۳/۳	۳۴/۶	۱۶/۴	۲۰/۶	۲۸/۸	۲۱/۹	۱۲/۳	۱۶/۴

جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرونف استفاده گردید که با توجه به جدول ۲، نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۲) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

نتیجه آزمون	sig	z	N	متغیرها
داده‌ها نرمال است	۰/۵۸	۰/۷۳	۷۳	جامعه‌پذیری سازمانی
داده‌ها نرمال است	۰/۳۰۸	۰/۹۴	۷۳	رضایت شغلی

نتایج به دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که بین جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار ($P \leq 0/01$ و $t=0/548$) وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین تمامی ابعاد مختلف

جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی مثبت و معنادار است که بیشترین مقدار همبستگی بین روش ثابت با رضایت شغلی به میزان ۰/۴۶۳ و کمترین مقدار همبستگی نیز بین روش متوالی با رضایت شغلی به میزان ۰/۲۸۶ می‌باشد.

جدول ۳) ضریب‌های همبستگی بین روش‌های نهادی جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی

روش‌های نهادی جامعه‌پذیری سازمانی						جامعه‌پذیری سازمانی	شاخص	متغیر
روش ثابت	روش متوالی	روش رسمی	روش جمعی	روش تأیید	روش پیوسته			
۰/۴۶۳*	۰/۲۸۶*	۰/۳۰۸*	۰/۴۱۳*	۰/۳۸۶*	۰/۲۹۴*	۰/۵۴۸*	ضریب همبستگی پیرسون	رضایت شغلی
۷۳							تعداد نمونه	

* ۰/۰۱ ≤ P

با توجه به جدول ۴ نتیجه آزمون دوربین واتسون ۲/۲۲۷ به دست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می‌کند. همچنین نمودار هیستوگرام میانگین را ۰/۰۰۰ و انحراف معیار را ۰/۹۹ نشان داد که گرفتن آزمون با رگرسیون را تأیید کرد.

جدول ۴) نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

مدل	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	انحراف معیار	سطح معناداری	دوربین واتسون
۱	۰/۱۱۵	۰/۱۰۲	۲/۴۳۸	۰/۰۰۱	۲/۲۲۷

با توجه به جدول ۵، در آزمون معناداری معادله رگرسیون، رابطه خطی بین دو متغیر جامعه‌پذیری و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است.

جدول ۵) آزمون معناداری معادله رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۰۰۱	۲۰/۶۷	۱۸۱۸/۰۴۸	۱	۱۸۱۸/۰۴۸	رگرسیون باقیمانده کل	گام اول
۰/۰۰۱		۸۷/۹۱۵	۷۱	۶۲۴۲/۰۱۲		
۰/۰۰۱		۷۲	۸۰۶۰/۰۰۶		
۰/۰۰۱	۱۴/۱۶۳	۱۱۶۲/۱۵۶	۲	۲۳۲۴/۳۱۲	رگرسیون باقیمانده	گام دوم

۰/۰۰۱		۸۲/۰۵۳	۷۰	۵۷۳۵/۷۴۸	کل	
۰/۰۰۱		۷۲	۸۰۶۰/۰۶		

با توجه به نتایج جدول ۶، تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان می‌دهد که روش ثابت در گام اول و روش‌های ثابت و جمعی در گام دوم، قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. بر اساس نتایج ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در روش ثابت جامعه‌پذیری سازمانی، میزان رضایت شغلی ۰/۱۹۳ واحد و به ازای یک واحد افزایش در روش جمعی جامعه‌پذیری سازمانی میزان رضایت شغلی ۰/۲۶۵ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به مقادیر t و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد، لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$y = ۲۴/۲۸۵ + ۱/۰۰۷ (\text{روش ثابت}) + ۰/۶۱۴ (\text{روش جمعی})$$

جدول ۶) متغیرهای معنادار در رگرسیون چندگانه

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت	گام
		بتا	خطای استاندارد	B	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۱۰/۲۲۷	۲/۴۳۶	۲۹/۵۸۵	روش ثابت	اول	
۰/۰۰۱	۵/۳۰	۰/۳۴۰	۰/۱۷۴	۱/۲۹۴	روش ثابت	اول	
۰/۰۰۱	۱۰/۴۴	۰/۱۵۲	۲۴/۲۸۵	مقدار ثابت	گام دوم	
۰/۰۰۱	۳/۹۴۹	۰/۱۹۳	۰/۱۸۲	۱/۰۰۷	روش ثابت		
۰/۰۰۱	۲/۸۸	۰/۲۶۵	۲/۳۹۴	۰/۶۱۴	روش جمعی		

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۵۴۸$) وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش (اگزوم، ۱۹۹۸؛ چاو، ۲۰۰۲؛ کوه، ۲۰۰۸ و یانگ و جن، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد اگر کارکنان به خوبی ارزش‌های سازمانی و دانش اجتماعی لازم برای قبول وظایفشان در سازمان را یاد بگیرند و از طرفی سازمان هم مهارت‌ها و اطلاعات لازم و ضروری را به کارکنان انتقال دهد، این امر به نوبه خود موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان خواهد شد. در این فرآیند دادن اطلاعاتی در رابطه با تاریخچه، اهداف و چارت سازمانی، معرفی فرد تازه‌وارد به همکاران و همچنین آشناسازی فرد با مقرراتی از قبیل ساعات کار، نحوه پرداخت حقوق و شرایط اضافه کاری می‌تواند مفید باشد. البته به این نکته باید توجه داشت که اگر به کارکنان اطلاعات انبوهی داده شود و قوانین و مقررات زیادی بر آنها اعمال شود ممکن است موجب بروز نارضایتی در بین آنان شود. در فرآیند جامعه‌پذیری می‌توان استرس و اضطراب ایجاد شده در تازه‌واردان را با

کمک فعالیت‌های غیر رسمی در سازمان کاهش داد و در این فعالیتها می‌توان در مورد اهداف و ارزش‌های گروه کاری به بحث و تبادل نظر پرداخت. همچنین در این فرآیند سرپرستان می‌توانند نقش‌ها و انتظارات را مورد بحث قرار دهند و به همراه کتابچه‌های راهنما، تازه‌واردان را راهنمایی کنند. اهمیت این مطلب زمانی آشکار می‌شود که بدانیم یک برنامه آشنا سازی مستحکم و پایدار می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بهبود بخشد و به طور آشکاری دوام و بقاء سازمان را افزایش دهد.

بین روش پیوسته جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($P \leq 0/01$ و $r=0/294$) وجود دارد که با نتایج تحقیقات (گاس، ۱۹۹۳؛ اگزوم، ۱۹۹۸؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ آشفورس و همکاران، ۱۹۹۸ و یانگ، ۲۰۰۸) همخوانی و با نتایج پژوهش (آلن، ۲۰۰۶) مغایرت دارد. شاید بتوان عدم همخوانی پژوهش آلن را، جامعه آماری پژوهش وی دانست، زیرا نمونه آماری او را فقط کارکنان تازه استخدام شده یک سازمان تشکیل می‌دادند. با توجه به این نتیجه آشکار می‌شود که اگر کارکنان تازه‌وارد پس از ورود به سازمان، اعضاء با سابقه و با تجربه را به عنوان الگو در نظر بگیرند و در راستای اجرای وظایف خود به عملکرد آنها توجه خاصی کنند می‌توانند رضایت شغلی خود را افزایش دهند. لذا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم نمایند که از آن طریق تازه‌واردان را به سوی افراد باتجربه سوق دهند. در این راستا جون^۱ (۲۰۱۰) دریافت که تازه‌واردان تمایل بیشتری برای جذب اطلاعات جدید و برقرار کردن رابطه با همکاران و کارکنان با تجربه سازمان دارند. وی پیشنهاد کرد که کارکنان تازه‌وارد با درک بیشتر نسبت به اعضای با سابقه، در محیط سازمانی فعال‌تر باشند، تا بدین گونه از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند (۴۰). اما مشکلی که وجود دارد و باید به آن توجه خاصی داشت این است که ارزش‌ها، عقاید و نگرش‌های افراد با سابقه و با تجربه، تازه‌واردان را به میزان زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر کارکنان با تجربه، انگیزه بالایی داشته باشند و خودشان نوآور باشند، تازه‌واردان احتمالاً همان نقش را توسعه می‌دهند، در غیر این صورت، اگر کارکنان باتجربه انگیزه بالا و تمایل به تغییر وضعیت کنونی را نداشته باشند، تازه‌وارد گرایش به نقش متولی خواهد داشت.

بین روش تأیید جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($P \leq 0/01$ و $r=0/386$) وجود دارد که با نتایج پژوهش (گاس، ۱۹۹۳؛ اگزوم، ۱۹۹۸؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ آلن، ۲۰۰۶ و کوته، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. متأسفانه در بسیاری از سازمان‌های کشور ایران همچون سازمان‌های ورزشی سعی می‌شود که رفتار کارکنان را با شغل مورد نظر و مورد نیاز خود متناسب نمایند و یا به عبارتی هویت قبلی کارکنان را از آنان بگیرند و کارکنان را به گون‌های که باب طبعشان است بسازند که از این طریق بتوانند عملکرد کارکنان را بهبود بخشند، اما این مسئله نتیجه‌های معکوس دارد. لذا با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برای تجارب و هویت قبلی کارکنان ارزش قائل شوند و آنها را تشویق کنند که از این تجارب برای عملکرد بهتر سازمان خود استفاده کنند. از آنجا که سازمان‌های ورزشی جزء سازمان‌های خدماتی هستند، این امر باید به خوبی در ارتباط با کارکنان رعایت شود تا بهبود عملکرد مؤثر آنها به وضوح نمایان شود.

بین روش جمعی جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($t=0/413$ و $P\leq 0/01$) وجود دارد که با نتایج پژوهش (گاس، ۱۹۹۳؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ آلن، ۲۰۰۶ و کوتاه، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که روش جمعی دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی خوبی برای رضایت شغلی کارکنان می‌باشد که با نتایج پژوهش (اگزوم، ۱۹۹۸) همخوانی دارد. در برخی از سازمان‌های کشور ایران وقتی که افراد تازه استخدام شده وارد سازمان می‌شوند تعامل زیادی با کارکنان با تجربه آن سازمان و یا حتی سرپرستان خود ندارند و بیشتر با تازه‌واردهای دیگر مثل خودشان تعامل دارند، در نتیجه توانایی آن‌ها برای جستجوی اطلاعات و ایجاد روابط با این منابع محدود می‌شود. به همین دلیل ممکن است از شغل خود ناراضی باشند و بالاجبار در شغلشان باقی بمانند. با توجه به نتیجه به دست آمده در مورد جامعه‌پذیری جمعی، پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها کارکنان تازه استخدام شده به صورت گروهی، فرآیند جامعه‌پذیری را طی کنند و در یک مکان جمع و توجیه شوند و اطلاعات لازم در اختیار آن‌ها گذاشته شود. از طرفی، اگر سرپرستان و مدیران رده‌های بالا به توانایی‌ها و تخصص‌های این افراد و همچنین پذیرفتن و درک آن‌ها بعنوان یک تازه‌وارد، اهمیت بیشتری دهند متعاقباً افراد تازه‌وارد نسبت به توجه سازمان به آن‌ها واکنش نشان داده و باعث می‌شود که رضایت و تعهد بیشتری به سازمان داشته باشند.

بین روش رسمی جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($t=0/308$ و $P\leq 0/01$) وجود دارد که با نتایج تحقیقات (گاس، ۱۹۹۳؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ کوتاه، ۲۰۰۸) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش (آلن، ۲۰۰۶) مغایرت دارد. در برخی از مواقع مشاهده می‌شود که سازمان‌ها، کارکنانی را که تازه استخدام می‌کنند، به طور مستقیم در شغل خود می‌گمارند و آنان با پیوستن به سایر کارکنان، کار خود را به صورت عادی آغاز می‌نمایند. لذا کارکنان به علت عدم آشنایی با محیط سازمان و شغلشان ممکن است دچار نارضایتی شوند. با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق اگر سازمان‌ها کارکنانی را که تازه استخدام می‌کنند از کارکنان رسمی سازمان جدا کنند و بعد از طی دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی خاصی که به منظور آشناسازی تازه‌واردان با شغل و سازمان ارائه می‌گردد، به سایر کارکنان بپیوندند موجب افزایش رضایت شغلی آنان می‌شوند. در این راستا وان منن و شاین (۱۹۷۹) بیان می‌دارند با آموزش‌های استاندارد که بر روش‌های پذیرفته شده و مناسب برای انجام کارها به وسیله تازه‌وارد تأکید می‌شود، می‌توان ریسک را در بین تازه‌واردان، سازمان و یا مشتریان کاهش داد. این امر زمانی کاربرد معناداری دارد که ماهیت کار و یا محدوده ارزش‌های کاری به گونه‌ای است که ریسک بالایی را برای کارکنان سازمان دارد (۴۱).

بین روش متوالی جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($t=0/286$ و $P\leq 0/01$) وجود دارد که با نتایج پژوهش (گاس، ۱۹۹۳؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ کوتاه، ۲۰۰۸) همخوانی و با نتایج پژوهش (آلن، ۲۰۰۶) مغایرت دارد. این نتیجه گویای آن است که وقتی به تازه‌واردان اطلاعات صریح و دقیقی در رابطه با فعالیتها و وظایفی که باید در محیط سازمان انجام دهند و همچنین اطلاعاتی در رابطه با چگونگی هدایتشان از طریق سازمان داده می‌شود، تطابق بیشتری با سازمان پیدا می‌کنند و نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارند. در سازمان‌های کشور ما که تازه‌واردها با ورود به سازمان جدید با عدم اطمینان زیادی از لحاظ

امنیت شغلی مواجهه می‌شوند و نگرانند که در این محیط چگونه می‌توانند عملکرد مناسبی داشته و موفق شوند، بکارگیری این روش می‌تواند باعث شود که آن‌ها تناسب و سازگاری بیشتری با سازمان پیدا کنند و بتوانند عضو مفید و مؤثری در سازمان باشند.

بین روش ثابت جامعه‌پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری ($P \leq 0/01$ و $r = 0/463$) وجود دارد که با نتایج پژوهش (گاس، ۱۹۹۳؛ گریفین، ۲۰۰۰؛ آلن، ۲۰۰۶ و کوته، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که روش ثابت دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی خوبی برای رضایت شغلی می‌باشد که با نتایج پژوهش (اگزوم، ۱۹۹۸) همخوانی دارد. این نتیجه ممکن است در بسیاری از سازمان‌های دولتی ما رخ دهد؛ زیرا یکی از اصول موجود در سازمان‌های کشور ما این است که ترجیح می‌دهند افرادی را استخدام کنند که دقیقاً آنچه را سازمان از آن‌ها می‌خواهد انجام دهند. لذا افراد به دو دلیل عدم اطمینان از بازار کار و برای این که بتوانند موقعیت شغلی خود را حفظ کنند، ترجیح می‌دهند اطلاعات دقیقی در رابطه با روش انجام کارشان در اختیار آن‌ها داده شود تا بتوانند به درستی و آن گونه که سازمان می‌خواهد وظایفشان را انجام دهند. نباید فراموش کرد که عدم تأمین انتظارات تازه‌واردان درباره شغلشان مشکل ساز می‌شود، که نارضایتی آن‌ها را در پی خواهد داشت و منطقی نیست که انتظار داشته باشیم کارکنان همه استانداردها و هنجارهای سازمان را قبول داشته باشند، زیرا در صورت پذیرش تمام و کمال سازمان از سوی افراد، ممکن است سازمان به یک سازمان راکد و بی تفاوت تبدیل شود. در این راستا جونز (۱۹۸۶) معتقد است که اطمینان مرتبط با روش ثابت، نوآوری را کاهش می‌دهد، چون اگر مسیرهای شغلی آینده افراد کاملاً مشخص باشد آن‌ها هیچ تمایلی ندارند که با انتخاب راه‌حل‌های نوآورانه، خطر کنند (۶).

یک سازمان، ممکن است افرادی با صلاحیت را استخدام کرده و به کار گیرد، اما به دلیل پذیرش ناکافی در مراحل اولیه استخدامی، آنان را به راحتی از دست بدهد چرا که جامعه‌پذیری مناسب کارکنان، به دلستگی و رضایت بیشتر فرد نسبت به شغل و سازمان منجر می‌شود که در پی آن کارایی و بهره‌وری افزایش می‌یابد. از طرفی جامعه‌پذیری نامناسب کارکنان به جابه‌جایی‌های زیاد فرد در سازمان و یا خروج وی از سازمان به صورت استعفا یا اخراج منجر می‌گردد، بنابراین بهتر است سازمان برای فرد تازه‌وارد، شغلی چالش برانگیز فراهم نماید که این شغل بتواند فرصت‌های رشد و توسعه کسب مهارت‌های بیشتر و رضایت کارکنان را فراهم نماید. نکته قابل توجه دیگر صلاحیت فرد برای احراز شغل است که این موضوع ضمن فرآیند گزینش و انتخاب، مشخص می‌گردد. در واقع هدف از گزینش کارکنان این است که سازمان اطمینان یابد افراد شایسته و با صلاحیت در پست‌های ذیربط و مناسب قرار گیرند، بنابراین آنچه پس از ورود فرد به سازمان رخ می‌دهد، تغییراتی جزئی و کوچک است که باید در فرد ایجاد شود تا بهتر بتواند خود را با سازمان تطابق دهد (۴۲). علاوه بر این سازمان‌های ورزشی و تربیت‌بدنی می‌توانند از طریق بکارگیری برنامه‌های تیمی و شرکت در مسابقات ورزشی مفاهیم عمده اجتماعی شدن مانند قانون‌پذیری، سازماندهی، تعاون و همکاری، روحیات همبستگی، مدیریت، رهبری و نظایر آن‌ها را در بین کارکنان توسعه دهند و از این طریق هنجارپذیری و انسجام اجتماعی را تقویت کنند.

منابع

1. Karimi, F. (2010). Socialization of staff and maintenance staff in the organization, Journal of Kar and Jame. No 106 - 107, PP. 71 - 74.
2. Kiya, M. (1995). Management theory and organizational models, Cooperative Services and Publications Management.
3. Vealey, R.S.; E.M. Urdy; V. Zimmerman; S. Soliday (1992). "International and situational predictors of coaching burnout". Journal of Sport and Exercise.
4. Gholipour, A. (2008). Management of organizational behavior (Individual behavior), Tehran, Publications Samt.
5. Foroghi, F & Kharazi, H & Iranfar, SH & Rezaei, M. (2008). Job Satisfaction and its Affecting Factors from the Viewpoints of Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences Iranian, Journal of Medical Education, No 7 (2), PP. 335 - 342.
6. Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self - efficacy and newcomers adjustments to organizatios. Academy of Management Journal, Vol.29 No.2, pp.262 - 279.
7. Kristof, A. L. (1996). Person organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology Vol.49, No.1, pp.1-49.
8. 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.
9. Bigliardi, B. Petroni, A. and Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career Aspirations and turnover intentions among design engineers, Journa l of Leadership & Organization Development. Vol.26 No.6, pp.424 - 441.
10. 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.243 - 254.
11. Robbins, S. P. (2005). Organizational behavior . (Translator, Ali Parsaeian and Mohamad Earabi). 10th Edition. Bureau of Cultural Research.
12. Nixon IL. Howard; James H. Fray. (1996). A Sociology of sport USA; Wodsworth. PP.301 - 302.
13. Miller, A. E. (2006). Assessing his relationship between organizational socializational socialization tactics and culture in high technology organizations. The University of Alabama in Huntsville.
14. 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.413 - 446.

15. 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.447 – 462.
16. Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management* Vol. 32. No.2, pp.237 – 256.
17. Louis, M. R. (1990). Acculturation in the workplace: Newcomers as lay ethnographers. In *organizational Climate and Culture*. (Ed. B. Schneider), San Francisco, CA: Jossey – Bass, pp.85 – 129.
18. Gruman, j. A. Saks, A. M. and Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational* Vol.69, pp.90 – 104.
19. Gomez, L. F. (2009). Tim to socialize: Organizational socialization structures and temporality. *Journal of Business Communication*. Vol.46 No.2, pp.179 – 207.
20. Beishekeev, Kanatbek, (2001), *Job Satisfaction: Do People Really Like Their Job*, American University in Kyrgyzstan, Bishkek.
21. Ozdemir, S., (2009), Factors influencing job satisfaction in Azarbaijan companies, *Journal of Qafqaz University*, pp. 102 – 108.
22. Moghimi, M. (2008). *Organization and Management*, Tehran, Publications Termeh.
23. William A. pitney, (2002), The professional socialization of certified athletic trainers in high school settings: a grounded theory investigation, *journal of athletic training*, Vol.73 No.3, pp.286 – 292.
24. Pitney, A.W. Ilsley, P. and Rintala, J, (2002), The Professional Socialization of Certified Athletic Trainers in the National Collegiate Athletic Association Division I Context, *journal of athletic training*, Vol.37, No.1, pp. 63–70.
25. Sedaghatzadegan, SH. (2006). Socialization through sport, *Journal of Olympics*, No 4, PP. 61 – 71.
26. Shaemi, A & Esfehani, A.A, Asghari, J. (2010). Satisfaction level of organizational socialization techniques based on the Jones model in Kurdistan Gas Company, Set Article First International Conference on Intellectual Capital Management.
27. Saemi Barzaki, A & Asghari, J. (2011). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in Kurdistan Province Gas Company, *Journal Change management*, No 3, PP. 209 – 127.
28. Movahedi, A., Mojtahedi, H., Farazyani, F. (2011), Differences in socialization between visually impaired student – athletes and non – athletes, *Research in Developmental Disabilities*, Volume 32, Issue 1, January – PP. 58 – 62 .
29. Soucie, D. (1994). Effective Managerial Leadership in sport Organizational, *Journal of Spoet Management*, vol.8, pp.1 – 13.
30. Geuss, R. R. (1993). Organizational socialization of first and second career teacher: A survey of selected outcomes. *Dissertation Abstracts Internactional*. University Microfilm.

31. Exum, M. E. (1998). An examination of the relationship between organizational and role orientation of new student affairs professionals for the Degree Doctor of Philosophy. Ohio University.
32. Forrest, R., & Kearns, A. (1999). Joined - up places? Social cohesion and neighborhood regeneration, York YPS for the Joseph Rowntree Foundation.
33. Griffin A E C, A Colella, S Goparaju (2000). Newcomer and Organizational Socialization Tactics: An Interactionist Perspective, Human Resource Management Review, Volume: 10, Issue: 4, Pages: 453 - 474.
34. Christine M Riordan, Elizabeth W Weatherly, Robert J Vandenberg, Robin M Self (2001). The effects of pre - entry experiences and socialization tactics on newcomer attitudes and turnover. Journal of Managerial Issues, Volume: 13, Issue: 2, Pages: 159 - 176.
35. Bllard, A. and Blessing, L. (2006). Organizational socialization through employee orientations at north Carolina state university libraries. College and research libraries.
36. Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta - analytic review of antecedents, outcomes, and methods, Journal of Applied Psychology, Volume: 92, Issue: 3, Pages: 707 - 721.
37. Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialization on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. Industries . Journal, Vol. 28, No.4, pp.429 - 443.
38. Kowtha, N. R. (2008). Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. Academic Journal. Vol.55, No.1 pp.67 - 81.
39. Ashforth, E.B. Saks, M.A. and Lee, T.R. (1998). Socialization and newcomer adjustment: the role of organizational context. Journal of human relations, Vol.51, No.7.
40. John D. Kammeyer - Mueller, Beth A. Livingston, Hui Liao. (2010). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization, Journal of Vocational Behavior.
41. Van Maanen, J. and Schein, E. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In L.L.Cummings, & B. Staw (Eds). Research in Organizational Behavior. Vol.1, pp.209 - 264.
42. Atashpour, H & Landaran Esfehiani, S. (2008). Organizational Socialization, Journal of Ehya, PP. 19 - 22.

