

---

## ارتباط جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی

---

حسین مخلص آبادی<sup>۱</sup>، پریش نوریبخش<sup>۲\*</sup>، حسین سپاسی<sup>۳</sup>

ص.ص: ۴۴-۲۶

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۵

تاریخ تصویب: ۹۵/۱۱/۱۸

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. براساس جدول مورگان تعداد ۱۶۰ نفر (۸۰ زن و ۸۰ مرد) به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های جامعه پذیری سازمانی بیگیلاردی (۲۰۰۵)، رفتار شهروندی سازمانی دیکینسون (۲۰۰۹) و ارزیابی عملکرد کارکنان کندی (۲۰۰۵) استفاده شد. ضریب پایایی متغیرهای تحقیق با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای جامعه پذیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۰، ۰/۹۴ محاسبه شد که در سطح آلفا ۰/۰۵ معنی دار بودند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آنها با عملکرد کارکنان رابطه ساده و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که رفتار شهروندی، جامعه پذیری سازمانی، سن و جنسیت به ترتیب عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند.

**واژه‌های کلیدی:** جامعه پذیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد کارکنان

---

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۲- استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۳- استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران.

\*نویسنده مسئول: parivashnourbakhsh@yahoo.com

---

## مقدمه

جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که در آن یک کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضوی خودی و مؤثر برای سازمان تبدیل می گردد و این زمانی اتفاق می افتد که یک کارمند در یک محدوده سازمانی وارد می شود (۳۰). منظور از خودی شدن در این تعریف، آشنائی با سازمان و سازمان را از آن خود، دانستن می باشد. فرآیند جامعه پذیری، نقش انتقال فرهنگ سازمان را به نسل جدید کارکنان بر عهده دارد که اگر سازمان به نحو صحیح این فرآیند را بکار گیرد از طرفی فرهنگ سازمان را تثبیت و توسعه می بخشد و از طرف دیگر نواقص و کاستی های فرآیندهای دیگر نظیر فرآیند انتخاب، استخدام و آموزش را با صرف کمترین هزینه و زمان جبران کرده و به ماندگاری افراد در سازمان کمک شایانی می کند. امروزه سازمان ها به جای استفاده از سلسله مراتب خشک و رسمی، به استفاده از ساختارهای کاری مبتنی بر تیم های مستقل، متمایل شده اند. این امر بر اهمیت افزایش همکاری و نوآوری کارکنان افزوده است. به طور معمول آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری از مدیران و محققان قرار می گیرد؛ با این حال اغلب فقط به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کنند. تقریباً از دو دهه پیش، محققان میان عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده اند. منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان است که معمولاً از سوی سیستم های رسمی پاداش سازمان، در نظر گرفته نمی شوند (۲۵). جامعه پذیری افراد در سازمان ها فرآیندی است که افراد ارزش های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش ها در سازمان را شناسایی می کنند و یاد می گیرند (۱۵). در یک جمع بندی می توان گفت جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که طی آن فرد تازه وارد ارزش ها، هنجارها، الگوهای رفتاری، و مقررات سازمان را برای ایفای نقش در سازمان فرا می گیرد و با پذیرش هنجارها و معیارهای سازمان با آن همسو می شود. در حوزه مدیریت (کارمند) به عنوان انسانی سازمانی به جای (فرد) و (سازمان) به عنوان زیر مجموعه ای

کوچک از جامعه کلان قرار می گیرد. جامعه پذیری فرآیندی است که کارکنان از آن هنجارها و ارزش ها، نگرشها و رفتارهای مناسب برای نقش های تازه در سازمان را فرا می گیرد (۵).

نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه های سازمانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گوی سبقت را از دیگر سرمایه های سازمانی به لحاظ اهمیت ربوده است. به همین اساس است که امروزه سازمان ها و مدیران با کاربست راهکارها و شیوه های مختلف، سعی در جذب بهترین و زبده ترین نیروی انسانی را دارند یکی از ویژگیهای ارزشمند نیروی انسانی که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، رفتار شهروندی سازمانی می باشد (۱۴). این متغیر با الهام از یک شهروند خوب، کارمندی را توصیف می کند که برای انجام وظایف خود و به طور کلی برای کمک به عملکرد بهتر سازمان، از هیچ تلاشی حتی افزون تر از وظایف از پیش تدوین شده خود فروگذار نیست. به بیان دیگر کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم داشتی تلاش کنند. به طور طبیعی در صورتی که سازمان ها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زبردستان می کنند (۲۶). رفتارهای شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری (داوطلبانه و آگاهانه) کارکنان است که بطور مستقیم باعث ارتقای اثربخشی اهداف سازمانی می شود و البته ممکن است اثرات آن مستقل از بهره وری خود کارکنان باشد (۲۹). وقتی که رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان به اجرا در می آید مدیران و سرپرستان هزینه های کنترل عملکرد را کاهش داده و مکانیسم های کمتری را برای نظارت بر کارکنان در نظر می گیرند (۲۴). سازمان ها پیوسته در جهت توسعه عملکرد،

نیازمند تخصص عمیق در زمینه کاری خود هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات باز هم بین عملکرد و کارایی سازمان شکاف وجود دارد اکنون قویاً این اعتقاد وجود دارد که عملکرد و کارایی سازمان تا حدود زیاد به تلاش کارکنان فراتر از الزامات تعیین شده نقش، بستگی دارد (۲۲). امروزه عملکرد و بهره وری از چنان جایگاهی برخوردارند که تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده و سبب شکاف و فاصله روزافزون بین کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم شده اند؛ به گونه ای که به اعتقاد صاحب نظران مدیریت و اقتصاد، کشورهای جهان سوم دچار سیکل بسته عدم بهره وری هستند. عدم بهره وری موجب افزایش قیمت، افزایش قیمت موجب افزایش هزینه هر واحد، افزایش هزینه هر واحد، سبب رکود فروش و از دست دادن بازار، رکود فروش موجب کاهش استفاده از امکانات و در نتیجه عدم کارایی ابزار، تجهیزات و منابع انسانی و در نهایت موجب عدم سرمایه گذاری در خصوص ایجاد ظرفیت های جدید و عدم استفاده از ظرفیت های موجود تولیدی و خدماتی می شود و کماکان این سیکل بسته ادامه دارد و باعث عقب ماندگی بیشتر کشورهای جهان سوم می شود (۲). مهمترین ویژگی محیط کار امروز، اندازه گیری و سنجش حدود رقابت در بازار کار است. بنابراین امروزه سازمان ها آگاهند که هزینه های اداره ی انسانی آنها باید با اداره ی اثربخشی نیروی انسانی همراه باشد. یعنی اگر بتوانند نیروی انسانی خود را به گونه ای اداره کنند که آن ها توان خود را در خدمت اهداف سازمان قرار دهند، در آن صورت از میزان حوادث، غیبت ها، نرخ خطاها و ضایعات کاسته خواهد شد و نیروی انسانی با روحیه ی مناسب به ارایه ی خدمات با کیفیت خواهد پرداخت و در نتیجه بهره وری و سودآوری سازمان ها افزایش خواهد یافت (۳). از آنجایی که کارکنان به عنوان یکی از مهمترین منابع و سرمایه های هر سازمانی مطرح می باشند و رفتارهای آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی گردد، در چند دهه اخیر محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتارهای شهروندی سازمانی و جامعه پذیری سازمانی پرداخته اند، ولی مسأله ای که جای تأمل دارد این است که قبل از تقویت رفتارهای شهروندی و جامعه پذیری در هر سازمانی باید این بررسی صورت

گیرد که آیا این رفتارها در راستای اهداف سازمان بوده و موجب بهبود عملکرد افراد می شود یا خیر؟ به عبارتی، چه رابطه ای میان رفتارهای شهروندی سازمانی و جامعه پذیری سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد؟

به چند دلیل، جامعه پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه- ای برخوردار است. دلیل اول اینکه، اگر مورد کم توجهی یا بی توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردها بیشتر می شود. استمرار این وضعیت موجب شکل گیری نگرشها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکشها، جابجایی و ترک کار می گردد (۳۲). همچنین بالا بودن هزینه فرآیند استخدام و گزینش برای سازمانها (۱۳) و نقش جامعه پذیری در موفقیت این فرآیند دلیل دیگری بر اهمیت جامعه پذیری سازمانی است (۱۱). برای سازمان ها، همراهی<sup>۱</sup> (عجین شدن) تازه واردها با اعضای گروه و معیارهای عملکرد سازمانی، بسیار مهم است. جامعه پذیری سازمانی در سرعت و کیفیت بخشی به این ویژگی، نقش تعیین کننده ای دارد (۲۰) و این دومین دلیل برای اهمیت جامعه پذیری سازمانی است. نیاز تازه واردها به دانستن نحوه عمل در سازمان، ارزش ها، هنجارها، شبکه های منابع و سیاست های سازمان (۱۳) سومین دلیل بر اهمیت جامعه پذیری سازمانی است. دلیل چهارم، تأثیر سریع عوامل سازمانی بر افراد و همچنین تأثیر ماندگار و درازمدت بر آنها است (۱۶). دلیل پنجم برای اهمیت جامعه پذیری سازمانی، به افزایش تناوب تغییرات در سازمانها مربوط می شود؛ تغییرات متناوبی که از سطح فرد تا سطح سازمان را دربر می گیرد. بی ثباتی حاصل از این تغییرات موجب می شود افراد کارراهه شغلی طرح ریزی شده توسط سازمان را رها کنند و بجای آن به اهداف و کارراهه شخصی<sup>۲</sup> خود پایبند شوند. به سخن دیگر پس از هر تغییر، دوباره به جامعه پذیری سازمانی نیاز می شود (۳۰). از طرف دیگر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان وضعیت مطلوب دیده می شود؛ چرا که چنین رفتاری از

1- contribute

2-personal career

یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می دهد و از طرف دیگر نیاز به سازوکارهای کنترل رسمی و پر هزینه را می کاهد. با توجه به اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد سازمان، مطالعات مختلف به بررسی دلایل بروز این رفتارها پرداخته اند هر چند این کوشش ها برای درک همبستگی ها و علل، عمدتاً بر خصوصیات فردی متمرکز بوده است. با وجود اهمیت جامعه پذیری و رفتار شهروندی سازمانی تحقیقات چندانی در مورد آن انجام نگرفته است. بیکر (۲۰۰۲) ضمن بررسی مقایسه ای پژوهش های انجام شده در حوزه های مختلف روانشناسی صنعتی- سازمانی نشان داد، جامعه پذیری سازمانی بجز در یک دوره کوتاه مدت در اواسط دهه ۱۹۹۰، در بقیه زمان ها نسبتاً مورد کم توجهی قرار گرفته است. این یافته نشان می دهد برای کمک به سازمان ها به منظور عبور موفقیت آمیز از فرآیند جامعه پذیری سازمانی، نیاز به مطالعات و پژوهش هایی در این زمینه می باشد. به اعتقاد بائور و همکاران (۱۹۹۸) حتی برای سنجش موفقیت جامعه پذیری سازمانی شاخص های تعریف شده ای وجود ندارد (البته برخی از پژوهشگران متغیرهای نگرشی و فردی مثل رضایت شغلی را به عنوان شاخص پیش بینی کننده معرفی کرده اند (۱۳). کنت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر جامعه پذیری بر تعهد سازمانی، رضایت و عملکرد در یک سازمان خدمات حرفه ای پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد جامعه پذیری عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند (۲۳). ادمیر و ارگان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) تحقیقی با رابطه ی بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش اثرگذار تناسب فرد محیط بر روی ۲۰۲ کارمند اداری در استانبول انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین تناسب فرد- محیط با جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد (۲۷). گریس و موبیوا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) مطالعه ای با عنوان ارتباط جامعه پذیری سازمانی با بهره وری و عملکرد کارکنان مالی در آفریقا انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین جامعه پذیری

1- Kenneth et al

2- Odzemier & Organ

3- Grace & Mbohwa

سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد (۲۱). وانگ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان مطالعه تجربی در رابطه ی متقابل میان مالکیت روانی، جامعه پذیری و عملکرد کارمندان انجام دادند. جامعه آماری شامل ۳۱۲ نفر از کارمندان جنوب چین بود. نتایج تحقیق نشان داد که جامعه پذیری عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند (۳۱). باچ راچ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) تحقیق با عنوان رفتار شهروندی سازمانی و ارزیابی عملکرد؛ بررسی اهمیت وظیفه وابستگی متقابل انجام دادند. نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد وابسته به آن ضمن داشتن ارتباط با عملکرد کارکنان، میانگین بالاتر از حد متوسط دارند و همه ابعاد آن پیش بینی کننده عملکرد کارکنان می باشند (۱۲). با توجه به موارد گفته شده یکی از مهم ترین دغدغه های هر سازمانی بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و سازمان می باشد و با توجه به این که رفتارهای شهروندی سازمانی و جامعه پذیری سازمانی به موازات عملکرد فردی و به عنوان مکمل آن مطرح بوده اند، می توان گفت از متغیرهای بسیار مهمی که بر عملکرد کارکنان و سازمان می تواند تأثیرگذار باشند، رفتارهای شهروندی سازمانی و جامعه پذیری سازمانی هستند، که ضرورت انجام تحقیقی در این مورد، در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی احساس شد. البته، پذیرش این واقعیت که عملکرد فردی در سازمان های اداری یا صنعتی کشور ما بسیار پایین تر از استانداردهای جهانی است، ضرورت انجام تحقیقی در این مورد را دوچندان می کند. با توجه به اینکه سه مؤلفه ی پژوهش حاضر از جمله، جامعه پذیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان، اغلب، هریک، پیشتر به طور جداگانه یا در کنار سایر مفاهیم توسط پژوهشگران مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته اند، در این پژوهش به بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و بررسی ارتباط جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی پرداخته شده است.

## روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی تشکیل داد. براساس جدول مورگان تعداد ۱۶۰ نفر (۸۰ زن و ۸۰ مرد) به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. از پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی بیگلاردی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) به منظور اندازه گیری جامعه پذیری سازمان استفاده شد در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ متغیر جامعه - پذیری سازمان ۰/۹۵ و برای ابعاد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم انداز آینده به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۸۸، ۰/۸۲ بدست آمده است. روایی سازه متغیر برای متغیر جامعه پذیری سازمان ۰/۵۴ بدست آمد. برای اندازه گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی دیکینسون (۲۰۰۹) استفاده شد. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۹۰ و برای ابعاد وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت شهروندی، نوع دوستی، احترام و تکمیل به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۷، ۰/۹۰، ۰/۶۰، ۰/۸۳ بدست آمد. و روایی سازه متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۴۱ بدست آمد. برای اندازه گیری عملکرد کارکنان از پرسشنامه ارزیابی عملکرد کندی (۲۰۰۵) استفاده شد، اطلاعات مورد نیاز برای انجام تحقیق حاضر به دو روش کتابخانه ای و میدانی جمع آوری شده است. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر عملکرد کارکنان ۰/۹۴ بدست آمد. و روایی سازه متغیر عملکرد کارکنان ۰/۵۰ بدست آمد. با استفاده از آمار استنباطی مناسب از جمله همبستگی پیرسون برای تعیین روابط ساده و رگرسیون چند متغیره جهت پیش بینی روابط متغیرهای تحقیق استفاده گردید. سطح احتمال خطاپذیری در این تحقیق  $\alpha = 0/05$  در نظر گرفته شد.



## یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق.

جدول ۱ آمار توصیفی متغیر جامعه پذیری سازمانی و عملکرد کارکنان را نشان می دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن و عملکرد کارکنان

متغیر	شاخص های آماری					
	میانگین			انحراف معیار		
	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل
جامعه پذیری سازمان	۳/۴۵	۳/۷۷	۳/۶۱	۰/۶۷	۰/۵۵	۰/۶۳
آموزش	۳/۳۷	۳/۷۴	۳/۵۶	۰/۸۳	۰/۶۴	۰/۷۷
تفاهم	۳/۷۷	۳/۸۸	۳/۸۳	۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۵۸
حمایت	۳/۶۳	۴/۰۵	۳/۸۵	۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۷۸
چشم انداز	۳/۰۳	۳/۳۹	۳/۲۱	۰/۸۹	۰/۵۹	۰/۷۸
عملکرد کارکنان	۴/۰۷	۴/۳۰	۴/۱۹	۰/۴۴	۰/۳۲	۰/۴

جدول ۲ آمار توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می دهد.

جدول ۲. آمار توصیفی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن

متغیر	شاخص های آماری					
	میانگین			انحراف معیار		
	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل
رفتار شهروندی	۳/۸۵	۳/۹۹	۳/۹۲	۰/۵۲	۰/۳۴	۰/۴۴
وظیفه شناسی	۳/۸۸	۴/۱۲	۴/۰۰	۰/۵۵	۰/۴۳	۰/۵۱
جوانمردی	۳/۶۵	۳/۷۸	۳/۷۲	۰/۶۲	۰/۴۷	۰/۵۵
فضیلت شهروندی	۳/۹۵	۳/۹۱	۳/۹۳	۰/۵۶	۰/۲۴	۰/۴۳
نوع دوستی	۳/۸۹	۴/۱۵	۴/۰۲	۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۵۸
احترام و تکریم	۳/۹۱	۳/۹۵	۳/۰۴	۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۶۳

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی به دلیل نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق این نتایج رابطه رفتار شهروندی سازمانی با جامعه پذیری سازمان ۰/۶۳ و معنادار می باشد. بنابراین با بهبود رفتار شهروندی سازمانی، جامعه پذیری سازمانی در کل کارکنان افزایش می یابد. رابطه جامعه پذیری سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۷۰ بدست آمد و معنادار می باشد. بنابراین هرچه جامعه پذیری کارکنان افزایش پیدا کند بر عملکرد آنها تأثیر مثبت داشته و باعث افزایش آن می شود. رابطه رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۸۰ و معنادار می باشد. بنابراین بهبود رفتار شهروندی سازمانی باعث بهبود عملکرد کارکنان می شود. نتایج مشابهی برای روابط متغیرهای تحقیق در کارکنان زن و مرد نیز مشاهده گردید.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱. جامعه پذیری سازمان	۱											
۲. آموزش	۰/۸۶**	۱										
۳. تفاهم	۰/۸۲**	۰/۵۷**	۱									
۴. حمایت	۰/۹۰**	۰/۶۷**	۰/۷۱**	۱								
۵. چشم انداز	۰/۹۱**	۰/۷۴**	۰/۶۸**	۰/۷۶**	۱							
۶. رفتار شهروندی	۰/۶۳**	۰/۵۲**	۰/۶۱**	۰/۵۹**	۰/۴۸**	۱						
۷. وظیفه	۰/۶۵**	۰/۵۲**	۰/۶۲**	۰/۶۱**	۰/۵۶**	۰/۸۲**	۱					
۸. جوانمردی	۰/۵۶**	۰/۵۴**	۰/۵۴**	۰/۴۴**	۰/۴۷**	۰/۷۷**	۰/۵۶**	۱				
۹. فضیلت	۰/۴۰**	۰/۳۶**	۰/۳۱**	۰/۳۵**	۰/۳۷**	۰/۷۰**	۰/۴۷**	۰/۳۷**	۱			
۱۰. دوستی	۰/۵۱**	۰/۴۲**	۰/۵۵**	۰/۵۱**	۰/۳۳**	۰/۹۰**	۰/۷۱**	۰/۶۷**	۰/۵۰**	۱		
۱۱. احترام	۰/۴۰**	۰/۳۲**	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۰/۲۴**	۰/۸۴**	۰/۵۶**	۰/۴۵**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۱	
۱۲. عملکرد کارکنان	۰/۷۰**	۰/۶۲**	۰/۴۸**	۰/۷۰**	۰/۵۵**	۰/۸۰**	۰/۷۲**	۰/۶۳**	۰/۵۴**	۰/۶۹**	۰/۶۳**	۱

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

به منظور پیش بینی عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی به وسیله متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، جامعه پذیری سازمان، جنسیت و سن از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در گام اول ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار شهروندی با عملکرد کارکنان  $0/80$  و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با  $64$  درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین  $64$  درصد عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند. همچنین معادله رگرسیون با  $F=276/2$  و سطح معناداری  $0/001$  که از  $0/05$  کوچکتر است معنادار می باشد. بنابراین بین متغیر پیش بین و ملاک رابطه خطی وجود دارد. در گام دوم ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار شهروندی و جامعه پذیری با عملکرد کارکنان  $0/85$  و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با  $72$  درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین  $72$  درصد عملکرد کارکنان را پیش بینی می کنند. در گام سوم ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار شهروندی، جامعه پذیری سازمان و سن با عملکرد کارکنان  $0/87$  و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با  $75$  درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین  $75$  درصد عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند. در گام چهارم ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار شهروندی، جامعه پذیری سازمان و سن و جنسیت با عملکرد کارکنان  $0/89$  و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با  $77$  درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین  $77$  درصد عملکرد کارکنان را پیش بینی می کنند.

به منظور بررسی ضرایب رگرسیون از روش گام به گام استفاده شد. در این مدل متغیر رفتار شهروندی دارای بالاترین همبستگی با متغیر عملکرد کارکنان بود و وارد مدل رگرسیون شد. ضریب رگرسیون برای رفتار شهروندی  $B=0/70$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/80$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. با توجه

به ضریب رگرسیون استاندارد، با تغییر یک انحراف معیار در متغیر رفتار شهروندی  $0/80$  انحراف معیار تغییر در متغیر عملکرد کارکنان بوجود می آید. در گام دوم متغیر جامعه پذیری وارد مدل می شود. ضریب رگرسیون برای رفتار شهروندی  $B=0/50$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/57$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. ضریب رگرسیون برای جامعه پذیری  $B=0/22$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/36$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. در گام سوم، متغیر سن وارد مدل می شود. ضریب رگرسیون برای رفتار شهروندی  $B=0/50$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/58$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. بین متغیر سن و متغیر عملکرد کارکنان رابطه معکوس وجود دارد به عبارت دیگر با افزایش سن میزان عملکرد کارکنان کاهش می یابد. در گام چهارم، متغیر جنسیت وارد مدل می شود. ضریب رگرسیون برای رفتار شهروندی  $B=0/50$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/57$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. ضریب رگرسیون برای جنسیت  $B=0/11$  و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد  $\beta=0/14$  و سطح معناداری آن  $0/001$  که از  $0/05$  کمتر و معنادار است. در این مدل مقدار ثابت برابر با  $1/55$  بدست آمد. بنابراین با در نظر گرفتن ضریب رگرسیون متغیرهای سن، جنسیت و جامعه پذیری سازمان و مقدار ثابت  $1/55$  معادله رگرسیون در کارکنان به صورت زیر بدست می آید.

(جنسیت)  $+0/11$  (سن)  $-0/09$  - (جامعه پذیری)  $+0/19$  (رفتار شهروندی)

$$y' = 1/55 + 0/50$$

#### جدول ۴. نتایج رگرسیون چند متغیره در کارکنان با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه		ضریب تعیین	آماره F		
		R	R <sup>2</sup>	سطح معناداری	سن	جنسیت	دلبستگی
عملکرد کارکنان	رفتار شهروندی	۰/۸۰	۰/۶۴	۲۷۶/۲	$B=۰/۷$		
				۰/۰۰۱	$\beta=۰/۸۰$		
				۰/۰۰۱			
	جامعه پذیری	۰/۸۵	۰/۷۲	۱۸۵/۸	$B=۰/۲۲$	$B=۰/۵۰$	
				۰/۰۰۱	$\beta=۰/۳۶$	$\beta=۰/۵۷$	
				۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
	سن	۰/۸۷	۰/۷۵	۱۳۴/۹	$B=۰/۱۰$	$B=۰/۲۱$	$B=۰/۵۰$
				۰/۰۰۱	$\beta=۰/۱۷$	$\beta=۰/۳۶$	$\beta=۰/۵۸$
				۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	جنسیت	۰/۸۹	۰/۷۷	۱۰۵/۳	$B=۰/۱۱$	$B=۰/۰۹$	$B=۰/۱۹$
				۰/۰۰۱	$\beta=۰/۱۴$	$\beta=۰/۱۵$	$\beta=۰/۳۲$
				۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

#### بحث و نتیجه گیری

در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا، توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد. در راستای این هدف خطیر مباحث مربوط به عملکرد و شیوه های ارزیابی، مدیریت و بهبود آن چه در سطح واحدها و چه در سطح کارکنان و مدیران یکی از مباحث عمده در مدیریت می باشد. هر مدیر و مسئول سازمان یا ذینفعی می خواهد که اطلاعاتی در واحدها و سازمان مطبوع ارتباط با نحوه عملکرد کارکنان و خود در مقایسه با سایر واحدهای مشابه و یا سایر رقبا در آن صنعت به دست آورد، که استفاده از این اطلاعات می تواند به شناسایی نقاط ضعف و قوت آنها کمک نماید. بدین سبب است که از دیرباز محققان زیادی به عملکرد در سطح فردی یا سازمانی توجه داشته اند. هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بود.

نتایج تحقیق نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی، جامعه پذیری سازمان و ابعاد آن با عملکرد کل کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی رابطه ساده و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با پژوهش های عموزاده (۱۳۹۳)، مظلومی (۱۳۹۳)، رگدیان پور (۱۳۹۲)، اخلاصی (۱۳۹۰)، کنت و همکاران (۲۰۱۵)، پینگ کینگ و همکاران (۲۰۱۳)، چوون و همکاران (۲۰۱۱) همسو می باشد (۱۰، ۷، ۱، ۲۳، ۲۸، ۱۷). سازمان، نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روش ها، ارزش ها و باورهای خاص خود محقق می کند. برای اینکه کارکنان بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه ها، ارزش ها و باورها یا به سخن دیگر، فرهنگ آن سازمان را بیاموزند (۱). دولان و شولر (۲۰۰۵) در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که 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 نقش های تازه فرد، سودمند هستند. خوان و عبدالرشید (۲۰۱۲) بیان کرده اند وقتی که رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان به اجرا در می آید مدیران و سرپرستان هزینه های کنترل عملکرد را کاهش داده و مکانیسم های کمتری را برای نظارت بر کارکنان در نظر می گیرند (۱۲). کاتز و کان (۱۹۶۶) نشان داده است یک سازمان برای اثربخش بودن فعالیت های خود نیازمند تعهد کارکنانش به نوآوری، انجام رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش توسط آنهاست. که در واقع مبین همان رفتار شهروندی سازمانی است. بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده می توان گفت مدیران ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی می توانند با بهبود جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی عملکرد کارکنان را افزایش دهند.

نتایج تحقیق نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی، جامعه پذیری، سن و جنسیت عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی را پیش بینی می کنند. نتایج تحقیق با تحقیقات سیدنظری (۱۳۹۳)، قشقایی (۱۳۹۲)، علی مهدی (۱۳۹۱)، پینگ کینگ و همکاران (۲۰۱۳)، وانگ و همکاران (۲۰۱۱) همسو می باشد (۳، ۸، ۶، ۲۸).

۳۱). وانگ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان مطالعه تجربی در رابطه متقابل میان مالکیت روانی، جامعه پذیری و عملکرد کارمندان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که جامعه پذیری عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند (۳۱). نیکسون و فرای از جامعه شناسی ورزشی اظهار داشتند که جامعه پذیری از طریق ورزش شامل یادگیری و شکل گیری باورها، نگرش ها، شخصیت، بهبود مهارت ها، درک از خود و همچنین بهبود ویژگی های روانی بر اثر مشارکت ورزشی است. می توان گفت که اجتماعی کردن یا جامعه پذیری به فرآیندی اطلاق شده است که از طریق آن فرد، دانش و مهارت و اطلاعات لازم را برای سازمانی که به آن وارد شده است کسب می کند. جنسیت متغیر مهم دیگری است که عملکرد را تحت تأثیر قرار می دهد. کیدر (۲۰۰۲) عنوان می کند که افراد در شغل هایی با ماهیت زنانه (مثل پرستاری)، رفتار نوع دوستانه بیشتری در مقایسه با افرادی که دارای شغل هایی با ماهیت مردانه (نظیر مهندسی) می باشند، از خود نشان می دهند (۲۵). گولدر (۱۹۶۴) بیان می کند که افراد سعی دارند کمک های دیگران به خود را جبران کنند و به آنان توجه و ملاحظت نمایند و با آنان منصفانه برخورد کنند. بنابراین در صورتی که رفتارهای شهروندی سازمانی دارای تأثیر مثبت برای کارکنان باشد، کارکنان نیز این گونه رفتارها را در ارزیابی عملکرد کارکنان در نظر می گیرند. نتایج نشان داد جامعه پذیری یکی از مهمترین فرآیندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن، به ویژه در سازمان های دارای مأموریت ها و وظایف متنوع از جمله ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی، می تواند شوک و تنش های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت های شغلی و هزینه های مربوط به جذب، استخدام و خسارت های مالی را کاهش دهد و از طرفی رفتار شهروندی سازمانی نیز به عنوان وضعیت مطلوب دیده می شود. چرا که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می دهد و از طرف دیگر نیاز به ساز و کارهای کنترل رسمی و پر هزینه را می کاهد و می توان بیان کرد که رفتارهای شهروندی سازمانی و جامعه پذیری

سازمانی به موازات عملکرد فردی و به عنوان مکمل آن مطرح بوده اند و از متغیرهای بسیار مهمی هستند که بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیرگذار می باشند.



## منابع

۱. اخلاصی، عباس (۱۳۹۰). رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۲. اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی مطالعه موردی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۱۰، ۸۱-۱۰۶.
۳. ایران زاده، سلیمان (۱۳۸۴). موج چهارم: سازمان و مدیریت در هزاره جدید، انتشارات افق دانش، ۲۱۴.
۴. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۸). مبانی مدیریت منابع انسانی تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۵. سیدنظری، زینب (۱۳۹۳). نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۶. علی مهدی، مسلم (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی (مورد مطالعه سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق علیه السلام، دانشکده مدیریت و معارف اسلامی.
۷. رگدیان پور، حمیده (۱۳۹۲). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان ستادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۸. قشقایی، سمانه (۱۳۹۲). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت بیمه آسیا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۹. گائینی، ابوالفضل (۱۳۸۴). جامعه پذیری در سازمان با رویکرد اسلامی. فصلنامه بصیرت، ۵۶-۴۱.

۱۰. مظلومی، رضا (۱۳۹۳). رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و سکوت سازمانی و عملکرد سازمان در واحدهای صنایع غذایی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

11. Anderson, N., Ostroff, C. (1997). Selection as socialization. **International Handbook of Selection and Assessment**, John Wiley, Chichester, 400-413.

12. Bachrach, D.G., Powell, B.C., Bendoly, E., and Richey, R.G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: exploring the impact of task interdependence. **J Appl Psychol**, 91(1), 193-201.

13. 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.

14. Belcourt, M., Bohlander, G., Snell, S. (2008). Managing human resources. 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.

15. Bigliardi, B., Petroni, A., and Dormio, A. L. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. **Journal of Leadership & Organization Development**, 26 (6), 424-441.

16. Chan, D., Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation, **Journal of Applied Psychology**, 85, 190-221.

17. Choon, J. T., Ali, B., Azman, I. (2011). Organizational culture and performance appraisal process: Effect on organizational citizenship behavior. **Asian Business and Management**, 11, 471–484.

18. Condrey, S. E. (2005). Handbook of human resource management in government. Jossey-Bass Publisher.

19. Dickinson, L. (2009). An examination of the factors affecting organizational citizenship behavior. Dissertation, the University of Tennessee at Chattanooga.

20. Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization?, **Organization Dynamics**, 14, 5-23.

21. Grace, M., Mbohwa, C. H. (2014). Organization socialization and its influence on employee performance and productivity at a South African financial company, **International Journal of Mining, Metallurgy & Mechanical Engineering**, 2, 79- 84.

22. Karimi, F. (2011). Prediction of emotional intelligence of high school teachers on the basis of their organizational citizenship behavior. **Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration**, 1, 127-143.

23. Kenneth, R., Evans, D., John, L. S., William, G. (2015). The Impact of Organization socialization on organizational commitment, satisfaction, and performance in a professional service organization, *Journal of Professional Services Marketing*, 11, 139-156.

24. Khan, S. K., Abdul Rashid, M. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: a study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-91.

25. Kidder, L. K. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28, 629- 648.

26. Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: the Good Soldier Syndrome, Lexington Books.

27. Özdemir, Y., Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Social and Sciences*, 207, 432 – 443.

28. Ping-Qing, L., Wei -Zheng, L., Li-Xing, D. (2013). Study on the influence of organizational socialization on work performance of new employees with Person-organization fit as mediating variable, *International Conference Science and Angering*, 20, 1391-1399.

29. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 6, 513-563.

30. VanMannen, J., Schein, E. (1979). Towards a theory of organizational socialization, *Research in Organizational Behavior*, 1, 209 – 264.

31. Wang, Y., He, X., Zeng, F. (2011). An empirical study on interactional relationship among psychological ownership, organizational socialization and employee's performance, Management and Service Science (MASS), *International Conference on Management and Service Science*, 10, 1-4.

32. Wanous, J. P. (1992). Organizational entry: recruitment, selection, and socialization of Newcomers (2nd Ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.

