

بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد - محیط

(مورد مطالعه: کارکنان شرکت مخابرات شهید بهشتی اصفهان)

مریم احمدی زهرانی^۱، نوشین پورحیدر شیرازی^۲

چکیده

زمینه و هدف: جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند شناخت دوجانبه فرد و سازمان را بهبود بخشد و به ارتقای عملکرد و رفتارهای سازنده افراد در سازمان یاری رساند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد-محیط است.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان به تعداد ۱۸۰ نفر تشکیل می‌دهند که ۱۱۸ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته و از مدل معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نرم افزار اس پی اس و اسمارت پی ال اس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی به صورت مستقیم تأثیرگذار است و جامعه‌پذیری بر تناسب فرد - محیط و همچنین تناسب فرد-محیط بر رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم تأثیرگذار است و جامعه‌پذیری با رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تناسب فرد و محیط تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری: مدیران منابع انسانی می‌توانند با اجرای مؤثر برنامه‌های جامعه‌پذیری میزان تناسب فرد و سازمان را توسعه دهند و آمادگی افراد را برای انجام رفتارهای شهروندی سازمانی ارتقا دهند.

کلیدواژه‌ها: جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار سازمانی، تناسب فرد و محیط در سازمان

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، موسسه آموزش عالی امین، اصفهان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۰۵/۰۲

نویسنده مسئول مقاله: مریم احمدی زهرانی

E-mail: maryamahmadi@yazd.ac.ir

مقدمه

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و پیوسته از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم شده است، قدرت‌سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند که منافع زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت. یکی از مفاهیمی که در مطالعات مدیریت در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح شده جامعه‌پذیری سازمانی است، جامعه‌پذیری سازمانی کلیدی کارآمد و مؤثر در یکپارچه‌سازی کارکنان تازه‌وارد در سازمان و همسویی کارکنان باسابقه با تغییرات که در سازمان رخ می‌دهد است (وو^۱، ۲۰۰۶: ۲۵). جامعه‌پذیری سازمانی^۲ با محتوا و فرآیند که به وسیله آن یک فرد خود را با نقشی خاص در یک سازمان وفق می‌دهد رابطه دارد. جامعه‌پذیری سازمانی به فهم مراحل کمک می‌کند که به واسطه آن یک تازه‌وارد آن مراحل را می‌گذراند تا خود را با شغل‌ها و نقش‌های سازمانی جدید وفق می‌دهد و به‌عنوان یک عضو در سازمان شرکت کند (سانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۱۸۲؛ تاورمینا^۴، ۲۰۰۴: ۷۷).

رفتار شهروندی سازمانی^۵ یک رفتار فردی آگاهانه و با بصیرت است که اگرچه به طور مستقیم و به صراحت با سیستم پاداش رسمی سازمان بازشناخته نمی‌شود (پدساکوف^۶، ۲۰۰۰: ۵۴۶). بر اساس رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به‌عنوان عضو یکپارچه سازمان عمل می‌کنند (بودو^۷، ۲۰۱۲: ۱۳). از سوی دیگر میزان تناسب کارکنان با سازمان‌هایشان نیز به‌عنوان شاخص بالقوه تصمیم‌گیری شغلی فرد، نگرش‌های کاری و ترک شغل مورد مطالعه واقع شده است. با توجه به این رویکردها می‌توان گفت، به میزانی که تناسب فرد-محیط^۸ روی می‌دهد، کارکنان

1. Woo
2. Organizational socialization
3. Song et al.
4. Taormina
5. Organizational Citizenship Behavior
6. Podsakoff
7. Bodoh
8. Person-environment Fit

برای درگیری در رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیشتری پیدا می‌کنند. تناسب فرد با محیط مفهومی چندبعدی است که به صورت جامع به عنوان «سازگاری بین یک فرد و یک محیط کار تعریف شده که هنگامی رخ می‌دهد که ویژگی‌های آن‌ها به خوبی با هم همسان باشند» (کریستوف-براون^۱ و همکاران، ۲۰۰۵: ۲۸۵؛ کیبل و دریو^۲، ۲۰۰۲: ۸۷۸). تناسب شغلی در سازمان به عنوان استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود؛ این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که نخست: فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا می‌زند؛ دوم: سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود. اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب ایجاد انگیزه شده و بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (کیبل و پارسونز^۳، ۲۰۰۱: ۱۴).

بر اساس نظر مدیر منابع انسانی شرکت مخابرات اصفهان، میزان انجام رفتارهای شهروند سازمانی از سوی کارکنان این شرکت کم است، رفتارهایی چون داشتن عملکردی فراتر از حداقل‌ها، بیش از ساعت کاری در محل کار ماندن و انجام کار بدون پرداخت اضافی بر حقوق، استفاده نکردن از مرخصی‌هایی که حق کارمند است، اما وی ضرورتی در استفاده از آن ندارد و یا کمک به همکاران در وظایفی که در شرح شغل نگنجانده است در بین کارکنان چندان مشاهده نمی‌شود. در ریشه‌یابی رفتارهای ضعیف شهروندی کارکنان این شرکت ملاحظه می‌شود که تناسب بین فرد-شغل و فرد-سازمان در بین کارکنان به خوبی وجود ندارد که این امر ناشی از فرایندهای ضعیف جامعه‌پذیری سازمانی است. با توجه به اینکه سازمان‌ها در ایجاد تناسب و تطابق افراد با سازمان و شغلشان چندان موفق عمل نکرده است، جذابیت‌های سازمان در نظر کارکنان کم‌رنگ گردیده و کاهش یافته است که این امر نیز به نرخ بالای جابجایی و خروج از خدمت شرکت دامن زده است. از سوی دیگر، شرکت با چالش‌ها و مشکلاتی از قبیل تخصص، تجربه، انتخاب و انتصاب کارکنان شایسته نیز با مشکلاتی مواجه است که متأسفانه کمتر به آن توجه شده است، در مجموع با توجه به موارد ذکر شده است.

این پژوهش در صدد پاسخ گویی به این سؤال اصلی است که جامعه‌پذیری سازمان‌ها بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش میانجی تناسب فرد محیط در شرکت مخابرات اصفهان تأثیر می‌گذارد؟

1. Kristof-Brown et al.

2. Cable & DeRue

3. Cable & Parsons

مروری بر مبانی نظری

جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری از نظر لغوی به معنای انطباق با جامعه و آشناسازی با جامعه است. یک فرایند مادام‌العمر جامعه‌شناسی و روان‌شناسی که طی آن هر فرد، هنجارها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری را که جامعه وی بر آن‌ها تأکید دارد، به‌صورت جزئی از وجود خویش در می‌آورد. جامعه‌پذیری فرایندی است که به دنبال آموزش‌های عام به افراد به دست آمده و موجب حلول قوانین رفتاری هر جامعه و همهٔ انتظارات فرهنگی آن، در کل شخصیت روانی افراد، با توجه به مشارکت آن‌ها در نظام آن اجتماع می‌گردد و این قوانین و انتظارات را بر شخصیت فرد حک می‌کند (سانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۱۸۴). هاتمیگر^۲ (۲۰۱۵) جامعه‌پذیری را فرایند ورود به گروه انسانی یا در آمدن به حلقهٔ اسرار جامعه می‌داند (هاتمیگر، ۲۰۱۵: ۱۱۴۸).

ابعاد محتوای جامعه‌پذیری چائو^۳ و همکاران (۱۹۹۴) (اهداف و ارزش سازمانی، تاریخ، مهارت عملکرد، زبان، سیاست و مردم) ارتباط مستقیم با جذب موفق کارکنان در سازمان را نشان داده‌اند (چائو و همکاران، ۱۹۹۴: ۷۳۲). جامعه‌پذیری در دو مرحله کلی صورت می‌پذیرد: جامعه‌پذیری نخستین، فرایندی است که میان فرد و گروهی که با وی در تماس نزدیک و صمیمی هستند و در سال‌های اولیه زندگی، رخ می‌دهد. عوامل اصلی این مرحله خانواده و گروه همسالان هستند. جامعه‌پذیری ثانوی یا مجدد، این فرایند در وضعیت‌های رسمی‌تر روی می‌دهد ولی هیچ‌یک از این وضعیت‌ها شخصی نیست. در این مرحله عوامل جامعه‌پذیری بخشی از مسئولیت‌های خانواده را به‌عهده می‌گیرند. عوامل اصلی در این مرحله مدرسه و رسانه‌های ارتباط جمعی هستند. این فرایند که حاصل ارتباط است که عبارت‌اند از: پدر و مادر، سایر اعضای خانواده، دوستان، همکاران، مدرسه، کلیسا و رسانه‌های جمعی (اسلاس و تامپسون^۴، ۲۰۱۲: ۱۱۸). جامعه‌شناسان فرآیند اجتماعی شدن را از دو دیدگاه مورد بررسی قرار می‌دهند: ۱. منبع دیدگاه فردی: فرآیند اجتماعی شدن به معنای گسترش «من اجتماعی» است. از طریق آموزش،

1. Song et al.
2. Hatmaker
3. Chao et al.
4. Sluss & Thompson

پیش‌بینی، ارزیابی و بسط تجربه آگاه در اختیار خویشتن. از نظر فردی، اجتماعی کردن استعداد‌های بالقوه فرد را شکوفا می‌کند و امکانات رشد شخصیت و تبدیل فرد به شخصی اجتماعی را فراهم می‌آورد. ۲. دیدگاه اجتماعی: گسترش من اجتماعی از طریق آموزش، پیش‌بینی، ارزیابی، گسترش تجربه در اختیار فرآیند انتقال میراث فرهنگی و تداوم آن است (واچت فوگل^۱، ۲۰۰۹: ۶۷).

یکی از رهیافت‌های مشهور برای درک جامعه‌پذیری سازمانی الگوی تاکتیک‌های سه گانه جامعه‌پذیری وان مانن و شاین^۲ است. آن‌ها معتقدند «آنچه یک فرد در مورد نقش‌های خود در سازمان می‌آموزد بستگی به این دارد که چگونه آن‌ها را یاد گرفته است». این تاکتیک‌ها عبارت‌اند از:

۱. تاکتیک جمعی در مقابل تاکتیک فردی: تازه‌واردها به صورت گروهی و فردی جامعه‌پذیر می‌شوند.

۲. تاکتیک رسمی در مقابل تاکتیک غیررسمی: تاکتیک رسمی به جامعه‌پذیر شدن کارکنان در فرآیند رسمی سازمان و تاکتیک غیررسمی به جامعه‌پذیری از طریق همکاران سابقه‌دارتر و با نفوذتر اشاره دارد.

۳. تاکتیک پشت سرهمی (پیوسته) در مقابل تاکتیک تصادفی: به معنای این است که آیا از قبل مراحل و مسیر جامعه‌پذیری طرح ریزی و برای تازه‌واردها به طور شفاف و روشن تبیین شده یا خیر؟

۴. تاکتیک باثبات (جا افتاده) در مقابل تاکتیک متغیر: به معنای این است که آیا برای جامعه‌پذیری کارکنان از یک جدول زمانی از پیش تعیین شده استفاده می‌شود یا خیر.

۵. تاکتیک سریال در برابر گسسته: اینکه ویژگی‌های شغل قبلی تازه‌وارد نقش کمک‌کننده به وی جهت ایفای نقش جدید دارد یا خیر؟

۶. حمایت در مقابل عدم حمایت: اینکه آیا تازه‌واردها توسط همکاران سابقه‌دارتر و با نفوذتر از خود حمایت می‌شوند و یا مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرند (هاتمیکر، ۲۰۱۵: ۱۱۵۱).

1. Wachtfogel

2. Van Maanen&Schein

رفتار شهروند سازمانی

اورگان^۱ (۱۹۷۷) رفتار شهروند سازمانی را به عنوان عنصری از عملکرد شغلی معرفی نمود. از آن زمان به بعد، رفتار شهروند سازمانی توجه تعداد زیادی از محققان را به خود جلب نمود و به تعاریف، دسته‌بندی، مفهوم و عوامل تعیین‌کننده رفتار شهروند سازمانی پرداخته شد. اخیراً بیشتر توجهات به ثبات ساختاری الگوهای مختلف ارتباطی مجموعه‌ای از متغیرها با رفتار شهروند سازمانی معطوف شده است (مورفی^۲ و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۸۸). برخی از نویسندگان با بررسی تعاریف رفتار شهروندی سازمانی این مفهوم را به سندرم سرباز خوب تعبیر می‌کند از سوی دیگر موتویدلو^۳ در مقاله‌ای تحت عنوان «مدیریت دولتی: از فرهنگ بوروکراتیک به فرهنگ شهروندمدار» به بررسی این موضوع می‌پردازند که چگونه مدیریت دولتی خدمات ارائه‌شده به شهروندان را می‌تواند از طریق فرهنگ سازمانی مناسب بهبود بخشد. بر اساس متدولوژی ارائه‌شده به وسیله آن‌ها بایستی در فرهنگ بوروکراتیک اصلاحاتی به عمل آید و فرهنگی که در آن خدمت به شهروندان و ارباب رجوع مورد توجه قرار گیرد که این فرهنگ غالب را اصطلاحاً فرهنگ کارآفرینی می‌گویند. با توجه به غالب رویکرد کارآفرینی در فرهنگ‌سازی سازمان‌ها و سازمان‌های دولتی و همچنین نهادینه کردن رفتارهای داوطلبانه و خدمات صادقانه در جهت تحقق اهداف سازمانی ملاحظه می‌شود که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و رفتار شهروندی با یکدیگر ارتباطی ناگسستنی دارند و پیوند آن‌ها به گونه‌ای است که تقویت یکی به ارتقای وضعیت دیگری منجر خواهد شد (موتویدلو، ۲۰۰۰: ۱۱۸).

اورگان (۱۹۸۳) واژه رفتار شهروندی سازمانی را در دو قالب مفهوم سازی کردند: ۱. کمک‌های مثبت همچون وقت‌شناسی و انجام دادن امور فراتر از آنچه بر طبق وظایف رسمی سازمان برای فرد تعریف شده است. ۲. دوری جستن از وارد ساختن زیان و خسارت و ایجاد مزاحمت برای همکاران یا سازمان، اجتناب از شکوه و شکایت و یا سرزنش دیگران (اورگان و همکاران، ۱۹۸۳: ۶۵۶) و مقیاس چندبعدی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه

1. Organ
2. Murphy
3. Motowidlo

کرد که متشکل از ابعادی پنج‌گانه است که عبارت‌اند از:

۱. ادب و نزاکت: مشورت با دیگران قبل از اقدام، دادن اطلاع قبل از عمل و رد و بدل کردن اطلاعات.
۲. نوع دوستی: کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیرمعمول.
۳. وظیفه‌شناسی: انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود.
۴. جوانمردی: تأکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن.
۵. فضیلت مدنی: مستلزم حمایت از عملیات‌های اداری سازمان است (شریعت‌مداری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵؛ اورگان و همکاران، ۱۹۸۸: ۷۸).

تناسب فرد - محیط

در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران مدیریت توجه زیادی را به مفهوم تناسب فرد-محیط معطوف داشته‌اند. این تناسب با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دارای ارتباط مثبت و با میزان ترک خدمت، ارتباط معکوس دارد (ووگل و فلدمن^۱، ۲۰۰۹: ۶۹). ریشه‌های تناسب فرد-سازمان، به چارچوب «جذب، انتخاب، فرسایش» برمی‌گردد (ادواردز و بیلسبری^۲، ۲۰۱۰: ۴۷۸). بر این اساس افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آن‌ها جذابیت داشته باشند؛ به‌عنوان عضوی از یک سازمان، جذب می‌شوند و وقتی که هیچ جذابیتی برای دو طرف وجود نداشته باشد؛ از سازمان خارج می‌شوند (شورتیج^۳، ۲۰۰۸: ۷۸). تناسب فرد-سازمان را به‌صورت «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف کرده‌اند (دافی^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲۷) که مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد هستند (سکوگوچی^۵، ۲۰۰۳: ۱۸۰). مورلی^۶ (۲۰۰۷) تناسب شغلی را این‌گونه تعریف می‌کند: سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد، به‌عبارت‌دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی

1. Vogel&Feldman
 2. Edwards& Billsberry
 3. Shortridge
 4. Duffy et al.
 5. Sekiguchi
 6. Morley

است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (مورلی، ۲۰۰۷: ۱۱۰). طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها تغییرات بسیاری کرده‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی‌شدن و رهبری مبتنی بر تیم تبدیل شده‌اند (بوچینو^۱ و همکاران، ۲۰۰۳: ۲۰۵). در این سازمان‌ها، نیروی انسانی سرمایه اصلی محسوب شده و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثرسازی کارایی و بهره‌وری خود هستند (ین^۲، ۲۰۱۲: ۴۵). چانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۵) چهار گروه رایج تناسب شغلی را به شرح زیر بیان می‌کنند:

۱. تناسب مکمل^۴: زمانی که فرد مشخصاتی دارد که مشابه مشخصات شغلی است.
۲. تناسب تکمیلی^۵: وقتی فرد قادر است به اندازه کافی خصوصیات گم‌شده در شغل را پر نموده یا خصوصیات جدیدی ارائه کند.
۳. تناسب تقاضاها-توانایی‌ها^۶: زمانی که توانایی‌های فرد نیازهای شغل را برآورده می‌نماید.
۴. تناسب نیازها-تامین‌ها^۷: نیازهای فرد توسط شغل برآورده می‌شود (چانگ و همکاران، ۲۰۱۵: ۴۸۴).

در جدول ۱ خلاصه‌های از پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی و تناسب فرد-محیط آورده شده است:

جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

پژوهشگران، رفتار شهروندی سازمانی را پیامد سطح فردی جامعه‌پذیری سازمانی می‌دانند. همچنین که جامعه‌پذیری ارزش‌ها و اهداف، به‌طور مثبتی با عملکرد فرا نقشی ارتباط دارد؛ که آن نیز به نوبه خود به یادگیری افراد از همکاران و سرپرستان مرتبط است؛ سطح بالای جامعه‌پذیری انگیزه افراد را برای انجام رفتار شهروندی افزایش می‌دهد. جنبه مهم دیگر از جامعه‌پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است.

1. Bocchino et al.
 2. Yen
 3. Chuang et al.
 4. Supplementary fit
 5. Complementary fit
 6. Demands-abilities fit
 7. Needs-supplies fit

جدول ۱. پژوهش‌های انجام‌گرفته در جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار شهروند سازمانی و تناسب فرد-محیط

| پژوهشگر | نام پژوهش | مهم‌ترین یافته‌ها |
|------------------------------------|---|---|
| شیخ اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۳) | اثرات جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی | نتایج حاکی از این بود که جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی سطح شهر سنج تأثیر دارد. |
| آوار سین و پور سلیم (۱۳۹۲) | بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران آموزش و پرورش منطقه بناب | با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون، یافته‌های نهایی پژوهش حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌اندازهای آینده با شهروندی سازمانی مورد مطالعه است. |
| نادی و دیگران (۱۳۹۲) | الگوی ساختاری رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان | یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین جامعه‌پذیری با شهروندی سازمانی، هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر جامعه‌پذیری به واسطه هویت سازمانی بر شهروندی سازمانی بود. بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش تعدیل‌شده برازندگی و جذر وارینانس خطای تقریب مدل معادلات ساختاری از برازش مناسب برخوردار بود. |
| عباسی و دیگران (۱۳۸۷) | بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان | از اعضای هیئت علمی خواسته می‌شد تا میزان تناسب خود را با دانشگاه بر اساس پنج معیار سازگاری اهداف سازگاری ارزش‌ها، سازگاری شخصیت، سازگاری محیط‌کاری و سازگاری مهارت توانایی و دانش مشخص نمایند. نتایج حاصله حاکی از تأثیر تناسب فرد-سازمان بر شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی را مورد تأیید قرار داده‌اند. |
| توماس ^۱ و دیگران (۲۰۱۶) | رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کار معکوس | با استفاده از داده‌های فراتحلیلی جمع‌آوری شده در سراسر ۳۹۵ نمونه‌ها، نتایج پژوهش نشان داد که رفتار کار معکوس رابطه مثبت با شهروندی سازمانی دارد. |
| ازدمیر و ارگان ^۲ (۲۰۱۵) | بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و رفتار سازمان: نقش اثرگذار تناسب فرد-محیط | این مطالعه بر روی ۲۰۲ کارمند اداری در استانبول انجام شد. نتایج مختلف حاکی از جامعه‌پذیری موفقیت‌آمیز، رفتار تعلق به سازمان به‌عنوان پیامد مهم جامعه‌پذیری سازمانی در نظر گرفته شد و تناسب فرد-محیط بر رابطه بین جامعه‌پذیری و رفتار تعلق به سازمان تأثیر می‌نهد. |

1. Thomas
2. Ozdemir

تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان به‌طور جدی با رفتارهای شهروند سازمانی و رفتارهایی که جزء وظایف و نقش‌های سازمانی کارکنان نیست، اما انجام آن‌ها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود دارای رابطه مثبت است (کوپر و اندرسون، ۲۰۰۶: ۴۹۴).

جامعه‌پذیری سازمانی و تناسب فرد-محیط

برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌ها و نهادها برای ترویج و ارتقا سازگاری کارکنان در سازمان طراحی و اجرا می‌شوند. آموزش‌هایی که در نهادها و سازمان‌های مختلف استفاده و اجرا می‌شوند، بسیار سودمند هستند تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به‌نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند (ریزینگ^۱، ۲۰۰۲: ۲۱). در برخی دیدگاه‌ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرآیند جامعه‌پذیری تنها به‌منظور انطباق دادن کارکنان تازه‌وارد با شغل و محیط کار، یکسان پنداشته می‌شود، اما افراد و مشاغل به‌مرور زمان تغییر می‌کنند؛ کارکنان به سمت‌های جدید ارتقا و یا به واحد یا سازمان دیگری انتقال می‌یابند (تائرومینا^۲، ۲۰۰۹: ۶۶۰).

تناسب فرد-محیط و رفتار شهروندی سازمانی

تناسب فرد-محیط از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کنندگان بروندادهای رفتاری است که بر هماهنگی بین شخصیت، نیازها و ارزش‌های کارکنان با ارزش‌ها، شرایط و بافت سازمانی تأکید می‌کند. تناسب سازمانی رابطه معناداری با رفتار شهروندی دارد. در واقع سازمان‌هایی که تناسب بیشتری با فرد دارند، رفتارهای فرانقشی در میان کارکنانشان مشاهده می‌شود (وگل و فلدمان^۳، ۲۰۰۶: ۷۰). نظریه تبادل اجتماعی نظریه‌ای که پیرامون رفتارهای شهروندی سازمانی در حال تکامل است که

1. Reising
2. Taormina
3. Vogel & Feldman

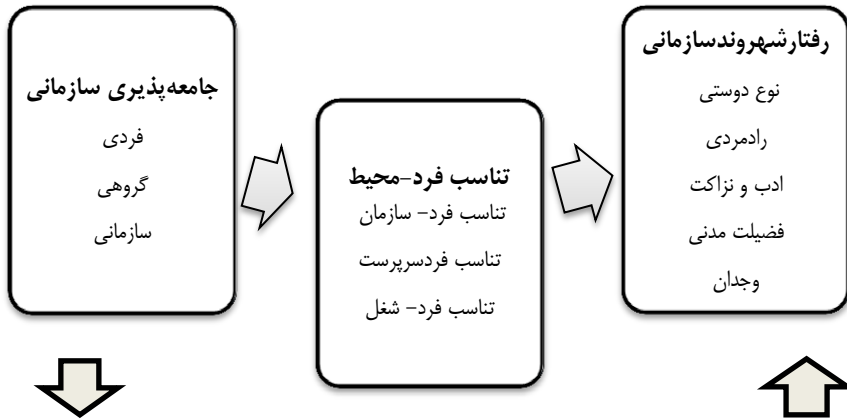
مبین این است که انسان‌ها چنانچه از هر موجودی اعم از اشخاص، سازمان و یا گروهی سود و منفعتی کسب نمایند، به دنبال جبران این منافع کسب شده خواهند بود. چنانچه کارکنان سازمان از محیط کاری خود راضی بوده و از حمایت‌های سازمانی مطلوبی برخوردار باشند، حاضرند تا با ارائه رفتارهای ماوراء نقش‌های اصلی خود، به تحقق اهداف سازمان کمک نمایند که در قالب بهبود کیفیت خدمات جلوه‌گر خواهد بود (هافمن و وهر^۱، ۲۰۰۶: ۳۹۱). این کارکنان بدون شک وجه تمایز سازمان اثربخش از غیراثربخش هستند چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و بدون هیچ چشم‌داشتی برای تحقق اهداف علاوه بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند (طلوطیان اصفهانی و حسینی، ۱۳۹۶: ۵۲).

مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که در تأثیر بین جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی، تناسب بین فرد و محیط نقش میانجی دارد و این بدان معناست که تناسب بین فرد و محیط، جامعه‌پذیری و رفتار شهروند سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این مدل متغیر جامعه‌پذیری متغیر مستقل، رفتار شهروند سازمانی متغیر وابسته و تناسب فرد و محیط متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

بر این اساس فرضیه‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

۱. جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به صورت مستقیم تأثیرگذار است.
۲. جامعه‌پذیری سازمانی از طریق متغیر تناسب فرد-محیط بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.
۳. جامعه‌پذیری سازمانی بر تناسب فرد-محیط تأثیرگذار است.
۴. تناسب فرد-محیط بر رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم تأثیرگذار است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (ازدمیر و ارگان، ۲۰۱۵: ۳۴۵)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر تحقیق کاربردی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان مخابرات شهید بهشتی اصفهان است که تعداد ۱۸۰ نفر هستند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی تعداد ۱۱۸ نفر بود که ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شد و ۱۲۳ پرسشنامه برگشت داده شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. در ابتدا ۳۰ پرسشنامه توزیع گردید و بر اساس آن پایایی پرسشنامه محاسبه شد که آلفای کرونباخ ۰/۷۹ است که این میزان بالای ۰/۷ است پس قابل قبول است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه به تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید داده شده و روایی سازه مبتنی بر تحلیل عاملی تأییدی نیز صورت گرفته که مورد قبول واقع شد. پاسخ‌دهندگان پرسشنامه‌ها از بین ۱۲۳ نفر نمونه، ۱۶/۸ درصد دیپلم، ۴۵/۶ درصد لیسانس، ۳۶ درصد فوق لیسانس و ۱/۶ دارای تحصیلات دکترا هستند. ۵۹ نفر (۴۷/۲ درصد) مرد و ۶۶ نفر (۵۲/۸ درصد) زن هستند. نفر (۲۰ درصد) از افراد کمتر از ۳۰ سال، ۵۶ نفر (۴۴/۸) افراد بین ۳۰-۳۹، ۳۷ نفر (۲۹/۶) افراد ۴۰-۴۹ و ۷ نفر (۵/۶) افراد، بالای ۵۰ سال سن دارند و ۲ نفر (۱/۶ درصد) مدیر اجرایی، ۴۴ نفر (۳۵/۲ درصد) کارشناس، ۸ نفر (۶/۴ درصد) مشاور و ۷۱ نفر (۵۶/۸ درصد) هستند.

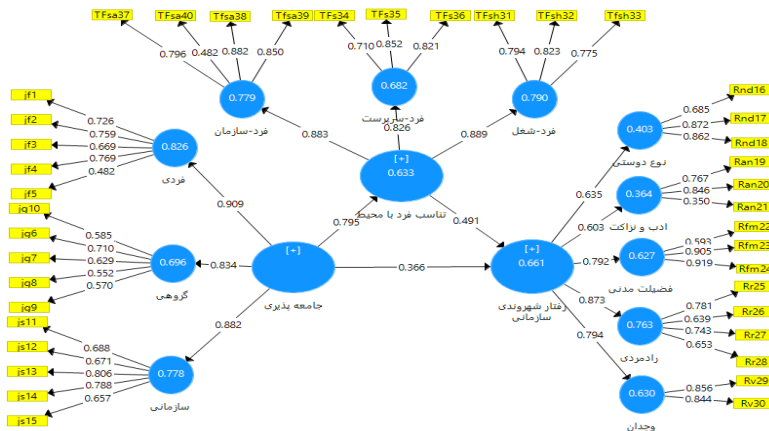
یافته‌های پژوهش

مرحله نخست شامل انجام تجزیه و تحلیل قابلیت اطمینان و روایی همگرا و واگرا و پایایی مدل و پرسشنامه است. مرحله دوم مستلزم تأیید تمام مفروضات از طریق آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم افزار است. در این پژوهش از اس، پی، اس، اس^۱ و اسمارت پی. آل. اس^۲ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

بررسی مدل اندازه‌گیری پژوهش

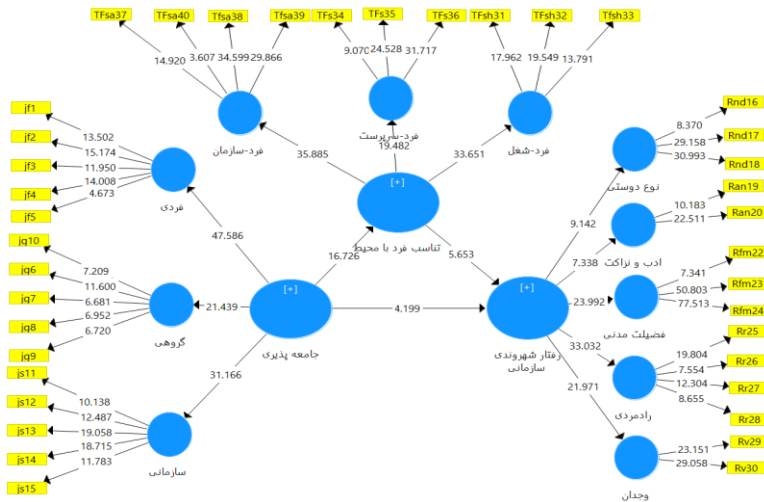
مدل اندازه‌گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مشاهده‌پذیر و مکنون مورد توجه قرار گرفته و اندازه‌گیری می‌شود. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری معیارهای زیر استفاده شده است:

معیار اول مدل‌های اندازه‌گیری: معناداری بار عاملی بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ است. با توجه به شکل ۲ بار عاملی گویه ۲۱ مربوط به بعد ادب و نزاکت از شهروند سازمانی از $0/4$ کمتر شد. برای کاهش خطای واریانس اندازه‌گیری این گویه از مدل حذف می‌شود. پس از حذف این گویه، مقدار بار عاملی و ضریب تی بین سؤالات یا گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خودشان در تمامی موارد به ترتیب بیشتر از $0/4$ و $1/96$ محاسبه شده و این یعنی نیاز به حذف یا تغییر در سؤالات پرسشنامه وجود ندارد.



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی

1. Spss
2. Smart Pls



شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب تی

معیار دوم مدل‌های اندازه‌گیری: پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی^۱) ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر است که حداقل مقدار $0/7$ نشان‌دهنده قابل قبول بودن پایایی مدل است. برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری در روش اسمارت پی، آل، اس از معیاری به نام پایایی ترکیبی استفاده شد که برای هر سازه بیشتر از $0/7$ ، نشان از پایداری درونی مناسب است. از جدول ۳ نتیجه می‌شود که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها مورد قبول هستند.

معیار سوم مدل‌های اندازه‌گیری: روایی همگرا^۲

معیار متوسط واریانس استخراج‌شده توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای سنجش اعتبار درونی مدل پیشنهاد شد که حداقل مقدار آن $0/5$ در نظر گرفته می‌شود. با توجه به نتایج بررسی روایی همگرا در جدول ۳، تمامی سازه‌های تحقیق در حد مناسب بوده و مطلوبیت مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

1. Composite Reliability
2. Convergent Validity

جدول ۳. نتایج ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی

| سازه‌های پژوهش | ضریب آلفای کرونباخ . α | ضریب پایایی ترکیبی . γ |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ادب و نزاکت | ۰/۷۴۱ | ۰/۸۱۴ |
| تناسب فرد با محیط | ۰/۸۶۴ | ۰/۸۹۳ |
| جامعه‌پذیری | ۰/۸۶۵ | ۰/۸۸۹ |
| رادمردی | ۰/۷۶۳ | ۰/۷۹۸ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۸۴۸ | ۰/۸۷۵ |
| سازمانی | ۰/۷۷۱ | ۰/۸۴۶ |
| فرد-سازمان | ۰/۷۵۷ | ۰/۸۴۷ |
| فرد-سرپرست | ۰/۷۱۳ | ۰/۸۳۸ |
| فرد-شغل | ۰/۷۱۴ | ۰/۸۴۰ |
| فردی | ۰/۷۱۳ | ۰/۸۱۵ |
| فضیلت مدنی | ۰/۷۴۳ | ۰/۸۵۶ |
| نوع دوستی | ۰/۷۳۱ | ۰/۸۵۰ |
| وجدان | ۰/۷۱۶ | ۰/۸۳۹ |
| گروهی | ۰/۷۸۱ | ۰/۷۴۸ |

بررسی مدل ساختاری پژوهش

ضریب (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی (R^2) در نظر گرفته می‌شوند.

جدول ۴. ضرایب (R^2) متغیرهای پژوهش

| سازه | R^2 | سازه | R^2 |
|-------------------|-------|-----------------|-------|
| فردی | ۰/۸۲۶ | فرد-سازمان | ۰/۷۷۹ |
| گروهی | ۰/۶۹۶ | شهروندی سازمانی | ۰/۶۶۳ |
| سازمانی | ۰/۷۷۷ | نوع دوستی | ۰/۳۹۵ |
| تناسب فرد با محیط | ۰/۶۳۳ | ادب و نزاکت | ۰/۳۴۹ |
| فرد-شغل | ۰/۷۹۰ | فضیلت مدنی | ۰/۶۳۴ |
| فرد-سرپرست | ۰/۶۸۲ | رادمردی | ۰/۷۶۴ |
| وجدان | ۰/۶۳۲ | | |

با توجه به جدول شماره ۴ و شکل ۱، مقادیر R^2 برای متغیرهای نوع دوستی و ادب و نزاکت در حد متوسط ولی برای بقیه متغیرهای درون‌زا در حد بالایی قرار دارد.

جدول ۵. ضرایب Q^2 متغیرهای پژوهش

| سازه‌ها | Q^2 | سازه‌ها | Q^2 |
|-------------------|-------|------------|-------|
| ادب و نزاکت | ۰/۲۲۰ | فرد-سازمان | ۰/۴۱۹ |
| تناسب فرد با محیط | ۰/۲۵۹ | فرد-سرپرست | ۰/۳۹۸ |
| رادمردی | ۰/۳۵۴ | فرد-شغل | ۰/۴۷۰ |
| شهروندی سازمانی | ۰/۲ | فردی | ۰/۳۵۹ |
| سازمانی | ۰/۳۷۷ | فضیلت مدنی | ۰/۴۰۳ |
| ادب و نزاکت | ۰/۲۲ | نوع دوستی | ۰/۲۴۲ |
| وجدان | ۰/۴۳۴ | فرد-سازمان | ۰/۴۱۹ |
| گروهی | ۰/۲۳۲ | | |

مقدار Q^2 (معیار قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. مقدار Q^2 محاسبه‌شده در جدول ۵ نشان می‌دهد که این مقادیر برای مدل ساختاری در سطح تقریباً بالایی قرار دارد و قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای وابسته در سطح قوی است.

جدول ۶. محاسبه برازش مطلوب کلی مدل

| متغیرهای پژوهش | Communality | R^2 | متغیرهای پژوهش | Communality | R^2 |
|----------------|-------------|-------|----------------|-------------|-------|
| فردی | ۰/۴۷۵ | ۰/۸۲۶ | نوع دوستی | ۰/۶۵۷ | ۰/۳۹۵ |
| گروهی | ۰/۵۷۶ | ۰/۶۹۶ | ادب و نزاکت | ۰/۶۸۷ | ۰/۳۴۹ |
| سازمانی | ۰/۵۲۵ | ۰/۸۸۲ | فضیلت مدنی | ۰/۶۷۲ | ۰/۶۳۴ |
| فرد-شغل | ۰/۶۳۶ | ۰/۷۹۰ | رادمردی | ۰/۵۹۹ | ۰/۷۶۴ |
| فرد-سرپرست | ۰/۶۳۵ | ۰/۶۸۲ | وجدان | ۰/۷۲۳ | ۰/۶۳۲ |
| فرد-سازمان | ۰/۵۹۱ | ۰/۷۷۹ | | | |

سازه مرتبه دوم در محاسبه میانگین مقادیر اشتراکی و محاسبه GOF نادیده گرفته می‌شود

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{.616 \times .675} = .644$$

بر اساس جدول ۶، تمامی معیارهای سنجش مدل ساختاری، برازش مطلوب مدل ساختاری را نشان می‌دهد. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF^1 وجود دارد. سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. مقدار معیار GOF برابر $0/644$ به دست آمد که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

بعد از تأیید مدل در بخش‌های ساختاری و اندازه‌گیری کلی به بررسی فرضیات مطرح شده پرداخته شده است. از آماره ضریب بتای رگرسیونی (ضریب مسیر) جهت بررسی فرضیات استفاده شد.

آزمون فرضیات اصلی پژوهش

در این بخش از پژوهش به بررسی فرضیه اصلی پژوهش پرداخته شده است. فرضیه ۱: جامعه‌پذیری بر رفتار شهروند سازمانی به صورت مستقیم تأثیرگذار است.

جدول ۷. نتایج تحلیل فرضیه ۱

| ضریب مسیر | عدد معناداری (آماره تی) | مقدار همبستگی | Sig | نتیجه |
|-----------|-------------------------|---------------------|-------|-------|
| ۰/۳۶۴ | ۴/۱۹۹ | ۰/۷۵۳ ^{xx} | ۰/۰۰۰ | تأیید |

با توجه جدول ۷، نتیجه می‌شود که چون مقدار آماره تی محاسبه شده برابر با $4/199$ و بیشتر از $1/96$ است، تأثیر جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب مسیر $0/364$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. بدین مفهوم که با افزایش یک انحراف استاندارد در جامعه‌پذیری کارکنان، شاهد افزایش در میزان رفتار شهروندی سازمانی به اندازه $0/364$ خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی جامعه‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار و برابر با $0/753$ در سطح خطای $0/01$ محاسبه شد. معناداری ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و مستقیم بین جامعه‌پذیری و شهروندی سازمانی وجود دارد و با افزایش جامعه‌پذیری، رفتار شهروندی کارکنان افزایش داشته و بالعکس. این فرضیه مبنی بر وجود تأثیر جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: جامعه‌پذیری از طریق متغیر میانجی تناسب فرد-محیط بر شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

جدول ۸. نتایج تحلیل فرضیه ۲

| نتیجه | Sig | مقدار همبستگی | عدد معناداری (آماره تی) | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|-------|---------------|-------------------------|-----------|--------------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۹۵** | ۱۶/۷۲۶ | ۰/۷۹۵ | جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط |
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۶۹** | ۵/۶۵۳ | ۰/۴۹۴ | تناسب فرد-محیط و رفتار شهروندی |

شکل ۲ و ۳ و جدول ۸ نشان می‌دهد ضریب مسیرهای جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط و همچنین تناسب فرد - محیط و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۷۹۵، ۰/۴۹۴) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر غیرمستقیم جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر میانجی تناسب فرد-محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ داشته و باعث تأیید فرضیه ۲ می‌شود. بدین مفهوم که افزایش یک انحراف استاندارد در جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط، باعث افزایش در میزان رفتار شهروندی سازمانی به اندازه ۰/۳۹۲ (۰/۷۹۵*۰/۴۹۴) انحراف استاندارد خواهد شد.

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده می‌شود (مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل) که مقداری بین ۰/۱ را اختیار می‌کند و هرچه به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر میانجی دارد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad \text{بنابراین: } VAF = \frac{0/795 \times 0/494}{(0/795 \times 0/494) + 0/364} = 0/518$$

بدان معنی است که تقریباً نیمی از اثر کل جامعه‌پذیری از طریق غیرمستقیم توسط میانجی تناسب فرد-محیط تبیین می‌شود.

فرضیه ۳: جامعه‌پذیری بر تناسب فرد-محیط تأثیرگذار است.

1. Variance Accounted For

با توجه جدول ۸ نتیجه می‌شود که چون مقدار آماره تی محاسبه شده برای این مسیر برابر با $۱۶/۷۲۶$ و بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر جامعه‌پذیری تناسب فرد-محیط کارکنان با ضریب مسیر $۰/۷۹۵$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. بدین مفهوم که با افزایش یک انحراف استاندارد در جامعه‌پذیری کارکنان، شاهد افزایش در میزان تناسب فرد-محیط کارکنان به اندازه $۰/۷۹۵$ خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط مثبت و برابر با $۰/۷۹۵$ در سطح خطای $۰/۰۱$ محاسبه شد که نشان از ارتباط مثبت و مستقیم بین جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط وجود دارد به نحوی که با افزایش جامعه‌پذیری، تناسب فرد-محیط کارکنان افزایش داشته و برعکس.

فرضیه ۴: تناسب فرد-محیط بر رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم تأثیر گذار است. با توجه جدول ۸، نتیجه می‌شود که چون مقدار آماره تی محاسبه شده برای این مسیر برابر با $۵/۶۵۳$ و بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر تناسب فرد - محیط بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با ضریب مسیر $۰/۴۹۴$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. ضریب مسیر مثبت بین متغیرها بدین مفهوم است که با افزایش یک انحراف استاندارد در تناسب فرد - محیط کارکنان، شاهد افزایش در میزان رفتار شهروندی کارکنان به اندازه $۰/۴۹۴$ خواهیم بود. مقدار ضریب همبستگی بین تناسب فرد-محیط و رفتار شهروندی مثبت و برابر با $۰/۷۶۹$ در سطح خطای $۰/۰۱$ معنادار محاسبه شده، ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و مستقیم بین تناسب فرد-محیط و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و با افزایش تناسب فرد-محیط، شهروندی سازمانی افزایش داشته و بالعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد- محیط در میان کارکنان شرکت مخابرات شهید بهشتی اصفهان مورد بررسی قرار گرفت و اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها با یکدیگر مورد آزمون قرار گرفت.

نتایج آزمون نشان داد که بین جامعه‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و مستقیم وجود دارد به نحوی که با افزایش جامعه‌پذیری، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش داشته است؛ بنابراین با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده می‌توان اظهار نظر کرد که با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده این فرضیه مبنی بر وجود تأثیر جامعه‌پذیری بر رفتار

شهروندی سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات تأیید می‌شود. هاتمی‌کر (۲۰۱۵)، در پژوهشی به نقش جامعه‌پذیری در سازمان‌های دولتی اشاره کرد و نتایج نشان دادند جامعه‌پذیری در سازمان‌های دولتی به‌عنوان عنصری مؤثر نقش ایفا می‌کند. جامعه‌پذیری موجب بروز شهروند سازمانی توسط کارکنان می‌شود و کارکنان یاد خواهند گرفت که می‌توان رفتارهایی فراتر از وظیفه و تنها برای رضایت دیگران انجام داد. جامعه‌پذیری به محیط‌های مدیریتی کمک کند تا کارمندان جدید را آموزش دهد و فرهنگ و ارزش‌های سازمانی را القا کند تا یاد بگیرند در محیط کمک به هم‌نوع، گذشت، بخشندگی و ایثار، جوانمردی اتفاق می‌افتد.

برای تأیید فرضیه بررسی تأثیر جامعه‌پذیری از طریق متغیر تناسب فرد با محیط بر رفتار شهروندی سازمانی از آزمون مدل معادلات ساختاری و پیرسون استفاده شد که ضریب معناداری مسیرهای جامعه‌پذیری و تناسب فرد و محیط که با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده فرضیه دوم تحقیق تأیید است. چائو و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی با شهروندی سازمانی در بین کارکنان دریافتند که تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین جامعه‌پذیری با شهروندی سازمانی، بین هویت سازمانی با شهروندی سازمانی و تأثیر جامعه‌پذیری به‌واسطه هویت سازمانی بر شهروندی سازمانی بوده است. تناسب فرد با محیط در دو سطح تناسب فرد شغل و تناسب فرد-سازمان اتفاق می‌افتد که تناسب فرد-شغل در سطح خرد و تناسب فرد با سازمان در سطح کلان رخ می‌دهد و فرایند انطباق فرد سازمان و آموزش کافی در این زمینه باعث می‌شود که فرد بدون چشم‌داشت به پاداش انگیزه کمک به دیگران، همکاران و مشارکت فعالانه در زمینه‌های مختلف را بپذیرد و تناسب فرد-محیط در می‌تواند باعث شود که فرد دانش‌ها و مهارت‌های خود را به کار گیرد و در انتقال و تسهیم آن با دیگران تلاش کند.

بررسی‌های مدل معادلات ساختاری و آزمون پیرسون نشان می‌دهد یک ارتباط مثبت و مستقیم بین جامعه‌پذیری و تناسب فرد-محیط وجود دارد به نحوی که با افزایش جامعه‌پذیری، تناسب فرد-محیط کارکنان افزایش داشته که با پژوهش عباسی و دیگران (۱۳۸۷) همسو است و نتایج تناسب فرد سازمانی بر شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی را مورد تأیید قرار داده‌اند. نتیجه می‌شود که چون مقدار آماره تی محاسبه‌شده که تأثیر تناسب فرد - محیط بر شهروندی سازمانی کارکنان با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. در واقع ارتباط مثبت و مستقیم بین تناسب فرد-محیط و شهروندی سازمانی وجود دارد به نحوی که با

افزایش تناسب فرد-محیط و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. نتیجه تحقیق بوچینو و همکاران (۲۰۰۳)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و شهروند سازمانی و با اثرگذاری تناسب فرد-محیط پرداخته‌اند که نتایج جامعه‌پذیری موفقیت‌آمیز، شهروند سازمانی با جامعه‌پذیری سازمانی امکان‌پذیر است و با فرضیه فوق تطابق دارد. فرد در نحوه به دست آوردن تناسب شخص-شغل انعطاف‌پذیرتر است تا نحوه تناسب شخص-سازمان و معتقدند که استخدام افرادی که می‌توانند شغلی را خوب انجام دهند، می‌تواند خیلی مهم‌تر از استخدام افرادی باشد که با فرهنگ و ارزش‌های سازمان متناسب‌اند. همچنین این کار هزینه‌های سرسام‌آور بدو استخدام را به شدت کاهش می‌دهد ولی سازمان‌ها برعکس این امر عمل می‌کنند.

پیشنهادها

می‌توان بر اساس نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادهایی را که جنبه کاربردی بودن طرح را می‌رساند ارائه نمود که برای بهبود شرایط فعلی و اثربخش کردن اقدامات آتی شرکت مخابرات اصفهان مفید باشد:

- افراد از نظر شخصیتی دارای تفاوت‌هایی ذاتی هستند و افرادی که در مشاغل متناسب با شخصیتشان گمارده شوند، رضایت‌شغلی بیشتری پیدا خواهند می‌کنند و احتمال کمتری دارد که به صورت اختیاری از کار خود استعفا دهند.
- در سازمان باید هر ماه عملکرد کارمندان ارزشیابی شود تا افراد سعی کنند عملکرد خود را بالا ببرند.
- برگزاری کلاس‌های آموزشی به کارمندان تازه‌وارد توسط کارمند باتجربه که باعث پایین آمدن هزینه‌های سازمان و تخصیص منابع برای آموزش کارکنان می‌شوند.
- فضیلت مدنی به همراه حضور داوطلبانه و مشارکت فعالانه در جلسات کاری در هماهنگی فعالیت اعضای تیم مؤثر و باعث افزایش کارایی و اثربخشی می‌گردد و ادب و نزاکت با اعضای تیم و دیگر گروه‌های سازمانی از احتمال بروز مسائل و مشکلات زمان‌بر و وقت‌گیر جلوگیری می‌کند.
- انجام دادن فعالیت‌های کارکنان غایب و کمک به کسانی که دارای مسئولیت‌های سنگینی هستند به ثبات عملکرد واحد کاری کمک می‌کند.

منابع

- شیخ اسماعیلی، سامان؛ حزبوای، سنا؛ صفری، حجت. (۱۳۹۳). اثرات جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نازکیش.
- شریعتمداری، مهدی. عابدی، زهره. ندیمی، اکرم. (۱۳۹۷). نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران. *مطالعات منابع انسانی*، (۲۸)، ۸، ۱-۱۸.
- عباسی، عباس؛ ابزری، مهدی؛ انصاری، محمداسماعیل. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه، حسینی، زینب السادات. (۱۳۹۶). ارتقای رفتار شهروندی سازمانی از طریق هوش معنوی (مورد مطالعه: کارکنان حراستی ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *مطالعات منابع انسانی*، (۲۶)، ۷، ۶۲-۵۱.
- ملکی آوارسین، صادق؛ حمید پور، سلیم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران آموزش و پرورش منطقه بناب، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- نادی، محمدعلی؛ ابراهیم‌زاده، رضا؛ مشایخی، زهره. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی. (۴)، ۸، ۳۷-۵۰.
- Bocchino, C. C, Hartman, B. W., & Foley, P. F. (2003). The relationship between person-organization congruence, perceived violations of the psychological contract, and occupational stress symptoms. *Consulting Psychology Journal*, 55, 203-214.
- Bodoh M. N., (2012). Mastery of Socialization Content and Citizenship Behavior Associated With Organization and Newcomer Commitment: A Correlational Analysis. PhD Thesis. Northcentral University Graduate Faculty of the School of Business and Technology Management.
- 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.
- Cable D.M., & DeRue D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875-884.
- Cable, D.M., & Parsons C.K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, 1-23.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolfe, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.

- Chuang, A., Shuwei Hsu, R., Wang, An-Ch., Judge, T.A. (2015). Does West "Fit" with East? In Search of a Chinese Model of Person-Environment Fit. *Academic of Management Journal*, 58 (2), 480-510.
- Cooper-Thomas, H.D., Vianen, A.V., Anderson, N. (2004). Changes in person organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual PO fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (I), 52-78.
- Cooper, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization. *Journal of Managerial Psychology*, 5, 492-516.
- Duffy, RD., Autin, KL. Bott, EM. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person-Environment Fit. *The Career Development*, 63(2), 126-140.
- Edwards, J.A., Billsberry, Jon. (2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit, *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 476-493.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. A. (2006). Quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Hatmaker, D.M. (2015). Bringing Networks In: A model of organizational socialization in the public sector. *Public Management Review*. 17(8), 1146-1164.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Morley, J.M. (2007). Person-Organization Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 109-117.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management*, 10, 115-126.
- Murphy, K., Athanasou, M., King, L (2002), Job Satisfaction and organizational citizenship behaviour, *Journal of Management psychology*, 17(4), 287 - 297.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good Soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Smith, C. A., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(A), 653-663.
- Ozdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical

- and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Reising D. L. (2002). Early socialization of new critical care nurses. *American Journal of Critical Care*, 11(1), 19-26.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196.
- Shorridge, T. (2008). Proximal and longitudinal outcomes of person - environment fit: a positive psychological approach. PhD Thesis. Clemson University. Clemson, South Carolina.
- Sluss D. M., Thompson B. S. (2012). Socializing the newcomer: The role of leader-member exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, 114-125.
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., GU, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators *International Journal of Hospitality Management*. 46, 180-189.
- Taormina, R.J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15 (1), 76-94.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*. 24(7), 650-76.
- Van Maanen, J. and Schein, E. (1979). Towards a theory of organizational socialization in Staw, *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-64.
- Vogel, R.M., and Feldman, D.C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit, *Journal of Vocational Behavior*. 75(1), 68-81.
- Wachtfogel, M. (2009). Organizational Socialization, Person-Environment Fit and Commitment of Recent College Graduates. PhD Thesis. New York University Steinhardt School of Culture, Education, and Human Development
- Woo, Ha-Y. (2006). Identification and Validation of New Employees' Organizational Socialization Dimensions within a Large Bank in Korea. PhD Thesis. University of Minnesota.
- Yen, W-Sh (2012). Person-Environment Fit: Work-related attitudes and behavioral outcomes in continuing care retirement communities. PhD Dissertation. Kansas State University. Kansas, USA.