

● عنوان مقاله: پیش‌بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی ادراک شده

بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی

کارکنان دانشگاه ارومیه)

حسن قلاوندی^۱ - اکبر امراهی^۲

دریافت: ۱۳۹۱/۷/۳۰

پذیرش: ۱۳۹۱/۱۱/۳۰

مقاله برای اصلاح به مدت ۱۳ روز نزد پدیدآور بوده است.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی مولفه یادگیری سازمانی بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه انجام شد. با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه با توجه به دانشکده محل خدمت به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا و یادگیری سازمانی بر اساس مدل نیف استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی نمونه ۳۰ نفری استفاده شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی و یادگیری سازمانی به ترتیب ۰/۹۲۱ و ۰/۸۷۷ به دست آمد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج پژوهش گویای آن بود که مولفه‌های دریافت آموزش، و تفاهم و حمایت کارکنان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی را پیش‌بینی کنند.

کلیدواژه‌ها: پیش‌بینی، جامعه‌پذیری سازمانی، یادگیری سازمانی،

کارکنان، دانشگاه ارومیه.

۱. استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

galavandi@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی،

دانشکده ادبیات و علوم

انسانی، دانشگاه ارومیه

amrahi19@gmail.com

پیش‌بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی ادراک شده بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)

مقدمه

تغییر و تحول از جمله بارزترین ویژگی‌های طبیعت است و جوامع انسانی و سازمان‌های کاری نیز از این قاعده مستثنی نیستند، اما اهمیت گفتگو درباره این پدیده، زمانی بیشتر احساس می‌شود که با اندکی دقت مشخص شود نسل کنونی در مقایسه با نسل‌های پیشین دستخوش تحولات شگرفی شده است و به احتمال بسیار، این روند در سال‌هایی که پیش‌رو است، فرآیندها را خواهد بود. از این رو، آگاهی بر این واقعیت، بی‌گمان باید انسان امروزی را به نوعی به هشیاری توأم با تشویش وادارد (صائبی، ۱۳۸۱). این تغییر و تحول، سازمان‌ها را به برآوردن دو دسته از نیازها در خارج و داخل سازمان‌ها ملزم کرده است. در خارج سازمان، افزایش شدت و رقابت بین شرکت‌ها آنها را به برآوردن نیازهای متنوع مشتریان و انطباق با این نیازها از طریق اتخاذ راهبردهای تجاری مناسب ملزم کرده است. در داخل سازمان نیز کارکنان متنوع، با قابلیت‌های گوناگون و نیازهای متفاوت، سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا جهت حفظ منابع انسانی توانمند و بهره‌گیری موثر از قابلیت‌های آنان در جهت دستیابی به اهداف تجاری سازمان، راهبرد متناسبی برای منابع انسانی به کار گیرند (سیدجوادیان و حسین‌زاده، ۱۳۸۷). جامعه‌پذیری سازمانی به طور گسترده‌ای تضمین به رسمیت شناخته شده‌ای است که می‌تواند به‌عنوان کلیدی کارآمد و موثر در یکپارچه‌سازی کارمندان در دست‌میران قرار گیرد (Antonacopoulou & Guttel, 2010) بنا به دلایلی جامعه‌پذیری برای کارکنان و سازمان حایز اهمیت است. نخست غفلت از افراد تازه وارد به سازمان تأثیرات منفی به دنبال دارد، افراد تازه وارد معمولاً دارای انتظارات برآورده نشده‌ای می‌باشند و این امر منجر به نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی مانند جابه‌جایی زیاد می‌گردد. استخدام و گزینش، هزینه‌های قابل توجهی برای سازمان به همراه دارد و جامعه‌پذیری سازمانی در سرمایه‌گذاری بر این فرآیندها، تعدیل انتظارات و دستیابی به نتایج مثبت اجتماعی شدن حایز اهمیت است. دوم اینکه افراد جدید با هدف سهم‌شدن عملکرد فردی، گروهی و سازمانی وارد می‌شوند و این فرآیند بنیادی بوده که از طریق آن افراد تازه وارد با ضابطه‌های عملکرد آشنا شده و احساس می‌کنند که سهم ارزشمندی

در سازمان دارند و اطمینان می‌یابند که همکاران‌شان نیز چنین تصویری دارند. دلیل سوم این است که افراد تازه وارد باید به شیوه عمل در سازمان‌های‌شان آشنا شوند که مستلزم یادگیری ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های منبع و سیاست‌های سازمان است. چهارم جامعه‌پذیری سازمانی به علت تأثیرات سریع و پایدار خود حایز اهمیت است. افراد تازه وارد در چند ماه نخست به سرعت با سازمان تطابق می‌یابند، درحالی‌که این تطابق اولیه تأثیر پایدار و نتایج قابل اندازه‌گیری به دنبال دارد. پنجم اینکه افزایش مداخلات و تغییرات محیط کار از سطوح فردی تا سازمانی لزوم جامعه‌پذیری بیشتر کارکنان را آشکار می‌سازد. این دلایل به همراه افزایش میزان جابه‌جایی کارکنان به‌منظور رسیدن به اهداف حرفه‌ای فردی به جای پذیرفتن مسیرهای حرفه‌ای سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی را به پدیده‌ای متدوال برای کارفرما و کارکنان تبدیل کرده است (Gruman *et al.*, 2006; Cooper-Thomas & Anderson, 2006).

مبانی نظری پژوهش

از دیدگاه تلفیقی، جامعه‌پذیری فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل دارند و بر هم تأثیر می‌گذارند. بنابراین از یک‌سو فرآیند یادگیری است که از آن طریق افراد، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزد و از سوی دیگر فرآیند مدیریتی است که از طریق آن سازمان، کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می‌کند (Ge *et al.*, 2010; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2011). در جدول زیر برخی از تعاریف جامعه‌پذیری سازمانی به طور منتخب ارایه شده است.

جدول ۱: تعاریف ارایه شده از دیدگاه صاحب‌نظران

نویسنده	تعاریف جامعه‌پذیری سازمانی	منبع
Taormina	فرآیندی که از طریق آن فرد با ارزش‌ها، رفتارها، توانمندی‌های مورد انتظار و دانش اجتماعی مورد نیاز نقش سازمانی به‌عنوان عضوی از سازمان، آشنا می‌شود.	Taormina, 2008
Filstad	جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن، کارمند جدید سازمان را از بیگانه، به عضو موثر و هماهنگ سازمان تبدیل می‌کند.	Filstad, 2004
Kwesiga & Bell	از طریق جامعه‌پذیری، افراد جدید با شیوه‌های عمل آشنا شده، آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا می‌گیرند، رفتارهای شغلی مناسب را می‌آموزند و با هنجارها و ارزش‌های گروه، خود را وفق می‌دهند.	Kwesiga & Bell, 2004

ادامه جدول ۱: تعاریف ارائه شده از دیدگاه صاحب‌نظران

نویسنده	تعاریف جامعه‌پذیری سازمانی	منبع
Cohen & Veled-Hecht	جامعه‌پذیری سازمانی فرآیند خودی شدن فرد با سازمان است.	Cohen & Veled-Hecht, 2008
Cohen & Veled-Hecht	جامعه‌پذیری کارکنان با به‌دست آوردن دانش در مورد چگونگی تنظیم شغل، نقش‌ها، گروه‌های کاری و فرهنگ سازمانی به‌عنوان عضو خودی در سازمان تعریف می‌شود	Cohen & Veled-Hecht, 2008
Antonacopoulou & Guttel	جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که در آن نگرش‌ها، رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط تازه‌واردان پذیرش و توسعه می‌یابد تا به‌عنوان عضو تکامل‌یافته سازمان مورد پذیرش قرار گیرد.	Antonacopoulou & Guttel, 2010
Ge <i>et al.</i>	جامعه‌پذیری سازمانی به کارمندانی که وارد سازمان جدید می‌شوند کمک می‌کند عضویت را پذیرفته و به عضو دایم تبدیل شوند.	Ge <i>et al.</i> , 2010

Taormina (2007) جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم‌یافته و بزرگ دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهای آینده از سازمان جای می‌دهد که در ادامه به توضیح آنها پرداخته خواهد شد:

دریافت آموزش^۱: آموزش می‌پرسد که کارکنان برای دریافت مهارت‌های ارائه شده از سوی سازمان چگونه خود را ارزیابی می‌کنند. این آموزش‌ها در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و به اجرا در می‌آیند.

تفاهم^۲: تفاهم می‌پرسد که کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می‌کنند. در واقع فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود که این امر بسیار مهم جلوه می‌کند، به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد و در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می‌شود.

حمایت کارکنان^۳: حمایت کارکنان می‌پرسد که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد تعامل‌های مثبت و حمایت‌گراانه همکارانه در درون سازمان را شامل می‌شود.

چشم‌انداز آینده سازمان^۴: چشم‌اندازی از آینده سازمان می‌پرسد که کارکنان فرصت‌ها و

1. Training
2. Understanding
3. Coworker support
4. Future Prospects

پاداش‌های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند (نادی و همکاران، ۱۳۸۸؛ Taormina, 2007؛ Taormina, 2008). از آنجایی که این پژوهش به دنبال پیش‌بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه است، در ادامه به بررسی یادگیری سازمانی پرداخته می‌شود.

امروزه در سازمان‌ها، یادگیری به قلب مدیریت و جوهر فعالیت‌ها تبدیل شده است. باید اعتراف کرد که اگر سازمان‌ها یادگیری را نادیده گیرند، این امر می‌تواند شبیه به پذیرش مرگ برای آنها باشد. یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر جزء توانایی‌های سازمانی برای پاسخگویی مناسب برای تغییر در محیط خارجی درآمده است. (Montes et al. (2004 از قول آراگون^۱ در سال ۲۰۰۳ بیان می‌دارد که تغییرات مختلف در محیط، نیاز به عکس‌العمل واقع‌بینانه دارد که تعامل سازمان را با محیط متعادل کند. یادگیری سازمانی با هدف، همراه با افزایش قدرت سازگاری و توانایی عکس‌العمل سریع سازمان برای اصلاح و بهبود خود در برابر تغییرات محیطی، به بهبود سیستم تصمیم‌گیری و افزایش خلاقیت در سازمان کمک می‌کند (فتحی، ۱۳۸۹).

فرآیند اساسی یادگیری سازمانی شامل کشف دانش جدید و انتشار این دانش به کل افراد سازمان است. استفاده از این دانش در جهت بهبود فرآیندهای داخلی و خارجی سازمان است. موفق شدن در این فرآیند شامل نهادینه کردن یادگیری سازمانی در سازمان است که باقی ماندن و حیات سازمان را تضمین خواهد کرد. یادگیری سازمانی تعیین‌کننده کارایی و اثربخشی سازمان در درازمدت است (Yukl, 2008). در جدول زیر برخی از تعاریف یادگیری سازمانی به طور منتخب ارایه شده است.

جدول ۲: تعاریف یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب‌نظران

نویسنده	تعاریف یادگیری سازمانی	منبع
Senge	رابطه‌ای متعادل برای حفظ تعادل با محیط است که در آن فعالیت‌های سازمان به صورت پویا برای به‌دست آوردن دانش تنظیم شده باشد.	Senge, 1990
Cegarra-Navarro & et al.	فرآیندی است که در نتیجه آن بیش توسعه می‌یابد و به سازمان پتانسیل نفوذ در رفتار افراد را می‌دهد.	Cegarra-Navarro et al., 2007
Hult et al.	پایه‌ای‌ترین سطح توسعه دانش و بینش است که به طور بالقوه برای تاثیر گذاشتن بر رفتار موثر است.	Hult et al., 2001

1. Arakon

ادامه جدول ۲: تعاریف یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب‌نظران

Hong <i>et al.</i> , 2006	فرآیند بین ذهنی، بین گروهی و یا فردی در سازگاری اجتماعی و فرهنگی خاص است.	Hong <i>et al.</i>
Saka-Helmhout, 2009	دانش و انتقال آن در سطوح سازمان برای تجلی در تغییر رفتار مورد انتظار سازمان کسب گردد.	Saka-Helmhout
Panayides, 2005	توانایی سازمان برای اینکه به طور مداوم خود را با توجه به خواسته‌های محیطی تنظیم کند.	Panayides
Hong <i>et al.</i> , 2006	فرآیند مشارکت اجتماعی است که به ایجاد همبستگی گروهی در سازمان ختم می‌شود.	Hong <i>et al.</i>
Hung <i>et al.</i> , 2011	فرآیند تولید دانش است که در بهبود مهارت‌های انسانی اثربخش است.	Hung <i>et al.</i>

Neife (2001) برای یادگیری سازمانی پنج بعد در مدلی سازمان یافته ارایه کرده است. در ادامه به توضیح آنها پرداخته می‌شود.

چشم‌انداز مشترک^۱: چشم‌انداز مشترک بیانگر آینده مطلوب و به طور کامل برای جذب، حفظ بهترین و خلاق‌ترین کارکنان دانشی، برانگیزنده و چالشی است. اهمیت چشم‌انداز مشترک برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده عبارت است از: ۱. چشم‌انداز مشترک، تمرکز و انرژی برای یادگیری را فراهم می‌سازد. ۲. چشم‌انداز، افراد را به عمل سوق می‌دهد و بیانگر آمال و رویاهای آنهاست و به آنها معنی می‌بخشد. ۳. آن هدف نهایی را ایجاد کرده، خطرپذیری و نوآوری را تشویق می‌کند. ۴. ارزش‌ها و معانی مشترک، در تعیین نوع دانشی که سازمان ذخیره و منتقل می‌کند، مهم هستند.

فرهنگ یادگیری سازمانی^۲: ارزش‌ها، نیروی پیش‌برنده سازمان هستند که به سازمان برای دستیابی به آن چشم‌انداز کمک می‌کنند. هنگامی که اعضای سازمان یا گروه برای انطباق با محیط خارجی و حل مشکلات به‌طور یکپارچه تلاش می‌کنند، ناخودآگاه به یادگیری اقدام کرده‌اند. به این دلیل که از جهت نظریه‌پردازی، یادگیری و حل مسایل، نه تنها متفاوت نیستند، بلکه باید گفت که دیدگاه‌های متفاوت، فرآیند یکسانی دارند. هنگامی که اعضای هر جامعه، سازمان یا گروه برای انطباق با محیط خارجی و حل مشکلات داخلی تلاش می‌کنند، ناخودآگاه به یادگیری اقدام کرده‌اند.

1. Shred Vision
2. Organizational Learning Culture

کار و یادگیری گروهی^۱: گروه متعهد، می‌تواند درصدد حرکت سریع برای دستیابی به مقصد یادگیری باشد. یکی از راهبردهای مهم برای یادگیری سازمانی این است که برای یادگیری در سازمان باید تیم ایجاد گردد. در کار و یادگیری گروهی تاکید به اهمیت هم‌راستایی نیروها و کارکنان سازمان است تا از به هدر رفتن انرژی جلوگیری شود. یادگیری جمعی عبارت است از فرآیندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو شود که نتایج حاصل از آن چیزی باشد که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند.

به اشتراک گذاشتن دانش^۲: انتقال و توزیع دانش، انتقال سازمانی و فن‌آورانه داده‌ها، اطلاعات و دانش را در برمی‌گیرد. ظرفیت سازمان برای جابه‌جایی دانش، بیانگر قابلیت انتقال و به اشتراک گذاشتن قدرت است که لازمه موفقیت شرکت نیز می‌باشد. دانش باید به وقت و به سرعت در سراسر سازمان یا حوزه‌های شرکت توزیع شود.

تفکر سیستمی^۳: تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تاثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر. با تفکری کلی‌نگرانه، فعالیت‌های تجاری و به طور کلی سایر تلاش‌های انسان همگی سیستم هستند. آنها توسط فعالیت‌های مرتبط با یکدیگر محدود شده‌اند، فعالیت‌هایی که معمولاً نیاز به سال‌ها زمان دارند تا به طور کامل بر یکدیگر اثر گذارند. از آنجایی که افراد خود نیز جزیی از این مجموعه هستند، برای پی بردن به الگوی تغییر با دشواری مضاعفی مواجه می‌باشند (خان‌علی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ میراسماعیلی، ۱۳۸۶).

پیشینه پژوهش

در جریان بررسی پیشینه تجربی متغیرهای مذکور، پژوهشی که هر دو مولفه را با هم در نظر گرفته باشد، مشاهده نگردید. آنچه که در زیر می‌آید گزیده‌ای از پژوهش‌هایی است که با مطالعه حاضر به نحوی مرتبط است.

شائمی‌برزکی و اصغری (۱۳۸۹) در مطالعه خود تحت عنوان «رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان» نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد دو روش ثابت و تایید جامعه‌پذیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای تعهد سازمانی هستند.

اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷)، در بررسی و مطالعه خود تحت عنوان «جامعه‌پذیری سازمانی و

1. Team Learning
2. Knowledge Distribution
3. System Thinking

کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان» نشان دادند که رابطه مستقیم و معنی‌دار بین جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد.

نادی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه و بررسی بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی در میان کارکنان شاغل وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین زیرمقیاس‌های آموزش و چشم‌انداز آینده سازمان، پیش‌بینی‌کننده مولفه آرزوهای شغلی هستند.

(Kwesiga & Bell (2004 در مطالعه خود نشان دادند که جامعه‌پذیری سازمانی در پیشرفت زنان در سازمان‌ها اثرگذار است. (Taormina (2008 تحت عنوان «جامعه‌پذیری حلقه گم‌شده بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی» مشخص کرد که جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم و اصلی برای برآورد کردن نیازهای سازمانی کارکنان و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی در سازمان نقش ایفا می‌کند.

علامه و مقدمی (۱۳۸۸) در مطالعه و بررسی بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی گزارش کردند که یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری با عملکرد سازمانی دارد. فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی ساختار عامل اعتماد سازمانی و رابطه مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور گزارش کردند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی وجود دارد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه و بررسی بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان نشان دادند که بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. خان‌علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه و بررسی بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تربیت مدرس گزارش کردند که رابطه معنی‌داری بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی و تاثیر بسیار قوی توانمندسازی بر یادگیری وجود دارد. نتایج پژوهش Beard (2006) حاکی از آن است که شاخص‌های یادگیری سازمانی شامل هویت‌ها، تفکرها، ایده‌های مشترک داشتن، کار و یادگیری گروهی، سهمیم شدن در اطلاعات و افکار نظام‌مند، رهبر داشتن و بالاخره مهارت‌های کارکنان و رقابت می‌باشند. (Stewart (2006 در پژوهش خود خاطر نشان کرد ارایه فعالیت‌های برنامه توسعه کیفیت علمی به سوی یادگیری سازمانی و فراهم نمودن زمینه‌هایی برای تغییر فرهنگی در مشارکت موسسه است. (Hudspeth (2004 نیز در مطالعه و بررسی خود بر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی گزارش کرد که رابطه مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۰۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد (سرایی، ۱۳۸۲). روش‌های آماری مورد استفاده در سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های تحلیل واریانس چندگانه و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

بر اساس جدول ۱، ۵۶/۷ درصد نمونه آماری را کارکنان مرد و ۴۳/۳ درصد را کارکنان زن تشکیل می‌دهند. میانگین و انحراف‌معیار سن نمونه آماری به ترتیب ۳۹/۲۹ و ۶/۷۰ سال و میانگین و انحراف‌معیار سنوات خدمت نمونه آماری به ترتیب ۱۴/۱۳ و ۸/۰۳ سال است. داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شد.

الف. پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر پایه مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (2007) Taormina در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد. پایایی این پرسشنامه نیز ۰/۹۲۱ به‌دست آمد.

ب. پرسشنامه یادگیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل (2001) Neief در قالب ۱۵ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷۷ به‌دست آمد.

جدول ۳: ویژگی‌های نمونه آماری از نظر جنسیت، سن و سنوات خدمت

جنسیت		سن		سنوات خدمت	
مرد		میانگین		انحراف معیار	
زن		میانگین		انحراف معیار	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۵۶/۷	۸۶	۶/۷۰	۳۹/۲۹	۱۴/۱۳	۸/۰۳
۴۳/۳	۱۱۴				

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بر اساس نتایج جدول ۴، بیشترین میانگین مربوط به مولفه تفاهم (۴/۴۱) و کمترین میانگین مربوط به چشم‌انداز مشترک (۲/۷۲) می‌باشد.

جدول ۴: میانگین و انحراف استاندارد مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد یادگیری سازمانی ادراک شده

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد
دریافت آموزش	۳/۱۴	۰/۷۹
تفاهم	۴/۴۱	۰/۹۰
حمایت کارکنان	۳/۹۵	۰/۶۰
چشم‌انداز آینده سازمان	۳/۱۴۷	۰/۷۰۶
چشم‌انداز مشترک	۲/۷۲	۰/۸۹
فرهنگ یادگیری سازمانی	۳/۲۷	۰/۷۸
کار و یادگیری گروهی	۳/۲۶	۰/۶۹
به اشتراک گذاشتن دانش	۲/۹۰	۰/۸۱
تفکر سیستمی	۳/۱۱	۰/۸۰

فرضیه اول: بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با ابعاد یادگیری سازمانی ادراک شده رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۵، بین مولفه‌های دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان با کل ابعاد یادگیری سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با ابعاد یادگیری سازمانی ادراک شده

مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میزان اشتراک	توان آماری
دریافت آموزش	۰/۹۷	۲/۱۴	۵	۰/۰۰۴	۰/۱۳	۰/۸
تفاهم	۰/۹۷	۲/۱۴	۵	۰/۰۰۴	۰/۱۳	۰/۸۱
حمایت کارکنان	۰/۹۳	۲/۱۷	۵	۰/۰۰۶	۰/۱۶	۰/۹۰
چشم‌انداز آینده سازمان	۰/۵۶	۴/۱۷	۵	۰/۰۰۰	۰/۴۳	۰/۹۸

فرضیه دوم: مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند چشم‌انداز مشترک را پیش‌بینی کنند. بر اساس نتایج جدول ۶ مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و چشم‌انداز مشترک برابر با ۱۰/۰۱ است که در سطح $p=۰/۰۰۰$ معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۱۷ از واریانس چشم‌انداز مشترک به وسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی

تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مولفه‌های تفاهم ($\beta = 0/36$) و حمایت کارکنان ($\beta = 0/14$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار چشم‌انداز مشترک را پیش‌بینی کنند.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و چشم‌انداز مشترک

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	p
دریافت آموزش	چشم‌انداز مشترک	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۴۱	۰/۱۷	-۰/۰۷	-۱/۰۵	۰/۲۹
تفاهم						۰/۳۶	۵/۳۶	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان						۰/۱۴	۲/۰۴	۰/۰۴
چشم‌انداز آینده سازمان						۰/۱۳	۱/۹۳	۰/۰۶

فرضیه سوم: مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند فرهنگ یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول ۷، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی برابر با ۴/۰۶ است که در سطح ۰/۹۹ ($P = 0/004$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۰۸ از واریانس فرهنگ یادگیری سازمانی به وسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون، بیانگر آن است مولفه تفاهم ($\beta = 0/26$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار فرهنگ یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کند.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و فرهنگ یادگیری

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	p
دریافت آموزش	فرهنگ یادگیری	۴/۰۶	۰/۰۰۴	۰/۲۸	۰/۰۸	-۰/۰۴	-۱/۶۲	۰/۵۴
تفاهم						۰/۲۶	۳/۷۰	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان						۰/۰۶	۰/۸۱	۰/۴۲
چشم‌انداز آینده سازمان						۰/۰۴	۰/۶۱	۰/۵۵

فرضیه چهارم: مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند کار و یادگیری گروهی را پیش‌بینی کنند

بر اساس نتایج جدول ۸، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های

جامعه‌پذیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی برابر با ۱۵/۳۳ است که در سطح ۰/۹۹ ($p=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۲۴ از واریانس کار و یادگیری گروهی به وسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مولفه دریافت آموزش ($\beta=0/48$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار کار و یادگیری گروهی را پیش‌بینی کند.

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	p
دریافت آموزش	کار و یادگیری گروهی	۱۵/۳۳	۰/۰۰۰	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۴۸	۷/۵۵	۰/۰۰۰
تفاهم						۰/۱۱	۱/۷۱	۰/۰۹
حمایت کارکنان						-۰/۰۲	-۰/۳۵	۰/۷۳
چشم‌انداز آینده سازمان						-۰/۰۰۲	-۰/۰۳	۰/۹۷

فرضیه پنجم: مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند به اشتراک گذاشتن دانش را پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول ۹، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و اشتراک گذاشتن دانش برابر با ۱۳/۵۲ است که در سطح ۰/۹۹ ($p=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۲۲ از واریانس اشتراک گذاشتن دانش به وسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که مولفه حمایت کارکنان ($\beta=0/47$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار اشتراک گذاشتن دانش را پیش‌بینی کند.

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و اشتراک گذاشتن دانش

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	p
دریافت آموزش	اشتراک گذاشتن دانش	۱۳/۵۲	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۰/۲۲	-۰/۰۳	-۰/۴۰	۰/۶۹
تفاهم						-۰/۰۶	-۰/۹۸	۰/۳۳
حمایت کارکنان						۰/۴۷	۷/۳۳	۰/۰۰۰
چشم‌انداز آینده سازمان						-۰/۰۳	-۰/۴۵	۰/۶۵

فرضیه ششم: مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی می‌توانند تفکر سیستمی را پیش‌بینی کنند. بر اساس نتایج جدول ۱۰، مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و تفکر سیستمی برابر با $18/53$ است که در سطح $0/99$ ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/28$ از واریانس تفکر سیستمی به وسیله مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مولفه‌های دریافت آموزش ($\beta = 0/24$) و حمایت کارکنان ($\beta = 0/46$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار تفکر سیستمی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تفکر

سیستمی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	ρ
دریافت آموزش	تفکر سیستمی	$18/53$	$0/000$	$0/53$	$0/28$	$0/24$	$3/96$	$0/000$
تفاهم						$0/05$	$0/85$	$0/40$
حمایت کارکنان						$0/46$	$7/45$	$0/000$
چشم‌انداز آینده سازمان						$-0/05$	$-0/72$	$0/47$

بحث و نتیجه‌گیری

فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی بدان سبب در رفتار سازمانی کاربرد دارد که به اوایل کودکی محدود نمی‌شود، بلکه در سراسر زندگی انسان وجود دارد. (2007) Taormina معتقد است جامعه‌پذیری می‌تواند یکی از بهترین تبیین‌های چرایی رفتار کارکنان در سازمان باشد. جامعه‌پذیری می‌تواند کارکنان را در جهت آنچه سازمان می‌خواهد پیش ببرد و در نهایت فرد همان خصوصیتی داشته باشد که سازمان از او می‌خواهد. در صورتی که جامعه‌پذیری سازمانی با موفقیت انجام شود، می‌تواند منجر به ماندن و ادامه خدمت فرد در سازمان، بهره‌وری و کارایی بیشتر از طریق تعهد افراد، روشن شدن نقش‌ها، ایجاد رضایت و خوشحالی از شغل برای افراد، ایجاد هماهنگی بین زندگی سازمانی و زندگی شخصی و حل تعارض آنها، پذیرش هنجارها و نظام ارزشی توسط فرد به واسطه شناخت درست وی از سازمان، تغییر بینش، نگرش و رفتار فرد مطابق با ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، پذیرش جایگاه کاری و اجتماعی صحیح و عضویت واقعی فرد جدید، بقا و

تداوم فرهنگ سازمانی و تعهد بیشتر فرد نسبت به وظایف و عملکرد خود خواهد شد (سیدجوادیان و درویش، ۱۳۷۹).

نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با چشم‌انداز مشترک رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مولفه‌های تفاهم و حمایت کارکنان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار چشم‌انداز مشترک را پیش‌بینی کنند. بر اساس نتایج فرضیه دو می‌توان اینگونه بیان کرد که در دانشگاه، حمایت و پشتیبانی گسترده‌ای از چشم‌اندازهای سازمان به وجود آمده، مدیران و کارکنان دانشگاه، چشم‌انداز مشترکی از اهداف سازمانی پیدا کنند و در نهایت، فرصت‌هایی برای خود ارزیابی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی برای کارکنان فراهم شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش خان‌علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با فرهنگ یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین مولفه تفاهم می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار فرهنگ یادگیری را پیش‌بینی کند. بر اساس نتایج فرضیه سه می‌توان این گونه بیان کرد که کارکنان ایده‌های جدید را وارد دانشگاه می‌کنند؛ مدیران و رهبران دانشگاه ایده‌های خلاق عملی را مورد تشویق قرار می‌دهند و در مقابل نیز کارکنان از ایده‌هایی که توسط مدیران ارایه می‌شود، استقبال می‌کنند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش Hudspeth (2004) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با کار و یادگیری گروهی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین مولفه دریافت آموزش می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار کار و یادگیری گروهی را پیش‌بینی کند. بر اساس نتایج فرضیه چهار، این گونه می‌توان بیان کرد که اقدامات فعلی دانشگاه، کارکنان را به حل مسایل به طور جمعی تشویق می‌کند؛ گروه‌های حل مساله در دانشگاه از کارکنان بخش‌های مختلف تشکیل می‌شوند و در این گروه‌های کارکنان، آموزش می‌بینند. نتایج این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش‌های علامه و مقدمی (۱۳۸۸) و خان‌علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با اشتراک گذاشتن دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین مولفه حمایت کارکنان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار اشتراک گذاشتن دانش را پیش‌بینی کند. بر اساس نتایج فرضیه پنج این گونه می‌توان بیان کرد که کارکنان فرصت‌های زیادی برای به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌های‌شان با سایر همکاران به‌دست می‌آورند. در بحث و تبادل نظر میان کارکنان درباره برنامه‌ها یا فعالیت‌های کاری، کارکنان به شناخت چرایی امور می‌رسند و در سطح دانشگاه بستری

فراهم می‌شود که از طریق اقدامات سایر دانشگاه‌ها، کارکنان یاد بگیرند. نتایج این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش‌های فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹) و Stewart (2006) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با تفکر سیستمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مولفه‌های دریافت آموزش و حمایت کارکنان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار تفکر سیستمی را پیش‌بینی کنند. بر اساس نتایج فرضیه شش این گونه می‌توان بیان کرد که کارکنان مسایل را نه تنها به وسیله شناسایی راه‌حل‌ها، بلکه از طریق تشخیص علل و نحوه جلوگیری از بروز مجدد آن حل می‌کنند. افراد و گروه‌ها به ارزیابی اقداماتی که منجر به موفقیت یا شکست شده‌اند، تشویق می‌شوند. همچنین کارکنان تشویق می‌شوند که دیدگاه‌های افراد سایر مشاغل را بشناسند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد.

پیشنهادهای

پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های پژوهش ارایه می‌گردد:

- سنجش نیازهای کارکنان و برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آموزش‌های ضمن خدمت برای رفع نیازهای کارکنان صورت پذیرد که رفع نیازها باعث سازگاری بهتر کارکنان با سازمان شود.
- برای اینکه کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمان تلاش نمایند، اهداف سازمان باید به شکل عملیاتی تعریف شده و مسئولیت هر یک از بخش‌ها و کارکنان در مورد اهداف مشخص شده و آنها را در رسیدن به اهداف سازمان سهیم نمایند.
- سازمان در جهت حل مشکلات مادی و کاری باید از طریق اختصاص بودجه و کلاس‌های فوق برنامه کارکنان را یاری نموده تا در آنها ادراک حمایت به وجود آورد.
- ترفیع و ارتقاء شغلی کارکنان باید بر اساس نتایج عملکرد کاری کارکنان باشد. وقتی که چنین شرایطی در سازمان حاکم باشد کارکنان با جدیت بیشتری تلاش نموده و این اطمینان خاطری است برای آنها چون در مسایلی از قبیل ترفیع و ارتقاء شغلی کارکنان ملاک‌های عینی مد نظر سازمان باشد.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های این پژوهش محدود گشتن جامعه آماری پژوهش به دانشگاه ارومیه و استفاده صرف از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات بود.

الف) فارسی

- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، جلد ۴، شماره ۳۵ و ۳۶، صفحات ۸۱-۱۰۶.
- خان‌علی‌زاده، رقیه، کردنائیج، اسدالله، فانی، علی‌اصغر و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۸). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳، صفحات ۲۱-۴۵.
- سرای، حسن. (۱۳۸۲). *مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق*. چاپ سوم. تهران: انتشارات سمت. صفحات ۳۰-۳۲.
- سیدجوادیان، سیدرضا و درویش، حمید. (۱۳۷۹). فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی و نقش آن در پیشرفت کارکنان. *مجله مجتمع آموزش عالی قم*، سال دوم، شماره هفتم، صفحات ۱۳۶-۱۲۵.
- سیدجوادیان، سیدرضا و حسین‌زاده، ماشالله. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۱۸۷-۱۵۹.
- شائمی‌برزکی، علی و اصغری، ژیلا. (۱۳۸۹). رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳، صفحات ۱۲۷-۱۱۰.
- صائبی، محمد. (۱۳۸۱). *روندها و چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی*. فصلنامه مدرس، دوره ۶، شماره ۳، صفحات ۸۲-۶۷.
- علامه، سیدمحسن و مقدمی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، مطالعه موردی واحد نیروی محرکه شرکت ایران خودرو. *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی*، سال دهم، شماره ۱، صفحات ۹۹-۷۵.
- فتحی، رقیه. (۱۳۸۹). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، کار و جامعه. *ماهنامه اجتماعی/اقتصادی، علمی و فرهنگی*، جلد اول، شماره ۱۲۶، صفحات ۴۸-۳۸.
- فرهنگ، ابوالقاسم، سیادت، سیدعلی، مولوی، حسین و هویدا، رضا. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی و آموزش عالی*، جلد ۱، شماره ۵۵، صفحات ۱۳۰-۱۱۱.
- میراسماعیلی، الهام (۱۳۸۶). بررسی نقش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، سال دوم، شماره دوم، صفحات ۱۶۹-۱۵۰.
- نادی، محمدعلی، گل‌پرور، محسن و سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی

کارکنان در محیط‌های کاری. *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۱، شماره ۳۷، صفحات ۱۷۶-۱۵۹.
 یعقوبی، مریم، کریمی، سعید، جوادی، مرضیه و نیک‌بخت، اکرم. (۱۳۸۹). رابطه بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب اصفهان. *مجله مدیریت سلامت*، دوره ۱۳، شماره ۴۳، صفحات ۶۴-۷۴.

(ب) انگلیسی

- Antonacopoulou, E. P., & Guttel, W. H. (2010). Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate. *Society and Business Review*, 5(1), 22-47.
- Beard, R. (2006). *Accreditation processes and organizational learning capabilities in institutions higher education* (Dissertation Ph.D.). Capella University in England. 103p. AAT3205707. Retrieved from <http://proquest.umi.com/>
- Cegarra-Navarro, J. G., Jimenez, J. D., & Martinez-Conesa, E. A. (2007). Implementing e-business through organizational learning: An empirical investigation in SMEs. *International Journal of Information*, 27(4), 137-186.
- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2008). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Journal of Personnel Review*, 39(5), 537-556.
- Cooper-Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization a new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *The Journal of Workplace Learning*, 16(7), 74-82.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior. *Nankai Business Review International Journal*, 1(2), 166-179.
- Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 90-104.
- Hong, J. F. L., Stanclysnell, R., & Easterby, S. M. (2006). Cross-cultural influences on organizational learning in MNCS: The case of Japanese companies China. *Journal of International Management*, 12(4), 408-429.
- Hudspeth, L. J. (2004). *A study of organizational learning culture, strategic responsiveness and mass customization capabilities of unite states manufacturing enterprises* (Ph.D. Dissertation). The University of Toledo. p. 78.
- Hult, G. T. M., Ferrell, O. C., & Hurley, R. F. H. (2001). Global organizational learning effects on cycle time performance. *Journal of Business Research*, 55(2), 377-378.

- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *Journal of the World Business*, 20(4), 213-225.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., & Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78(7), 225-236.
- Kwesiga, E., & Bell, M. P. (2004). Back to organizational socialization: Building a case for the advancement of women in organizations. *Journal of Back to Organizational Socialization*, 23(7/8), 3-20.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. (2004). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: An empirical examination. *Tecnovation Journal*, 25(4), 1159-1172.
- Neife, M. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation Processes. Retrieved from <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf/>
- Panayides, P. M. (2005). The impact of organizational learning on relationship orientation logistics service effectiveness and performance. *Industrial Marketing Management*, 36(7), 68-80.
- Saka-Helmhout, A. (2009). Organizational learning as a situated routine-based activity in international settings. *Journal of the World Business*, 14(2), 41-48.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*. Doubleday Dell, New York. p. 37.
- Stewart, V. R. (2006). *How organizational learning occurs through academic quality improvement program (AQIP) action projects :A community college experience*(Dissertation Abstract). University of Illinois, Urbana-Champaign. p. 123.
- Taormina, R. J. (2007). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture, university of Macau, China. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), 85-102.
- Taormina, R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 85-102.
- Yukl, G. (2008). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(4), 49-53.