

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمان بر حسن انجام کار

(مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام‌آباد غرب)

حمزه خردمند^۱

۱. کارشناسی علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره ششم، شماره بیست و یکم، بهار ۱۴۰۳، صفحات ۳۸-۴۶

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان شهر اسلام‌آباد غرب است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش تحقیق به روش پیمایش و با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر اسلام‌آباد غرب است که تعداد آن‌ها ۴۳۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه پس از محاسبه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۳ نفر با سطح خطای ۵ درصد محاسبه گردید. گردآوری داده‌های پژوهش از طریق چهار پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری مصلحی (۱۳۹۱)، پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی هافستد (۱۹۹۲)، پرسشنامه استاندارد حسن کار گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰) و پرسشنامه جامعه‌پذیری رالف کتز (۱۹۸۸) صورت گرفت. داده‌های حاصل از پرسشنامه جمع‌آوری و در قالب نرم‌افزار spss و Amos تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی و معادلات) استفاده شد. نتایج نشان داد که ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان شهر اسلام‌آباد غرب تأثیرگذار است؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت بین ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمان بر حسن انجام معلمان شهر اسلام‌آباد غرب رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری، جامعه‌پذیری سازمان، حسن انجام کار، معلمان.

مقدمه

حسن کار به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه اطلاق می‌شود که ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد و قابل مطالعه، شناسایی، سنجش و اندازه‌گیری است و این قواعد کلی را در زمینه کلی‌تر فرهنگ و اجتماع می‌توان بررسی کرد (معیدفرد، ۱۳۹۵). حسن انجام کار، امری ضروری است تا سازمان از یک‌سو جامعه را دچار دوگانگی و تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم حسن کار باید مورد توجه قرار گیرد، این است که ابتدا حسن کار، دربرگیرنده حسن فردی کار و حسن شغلی است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به حسن انجام کار در سازمان پیداشده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی سازمان به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه حسن انجام کار باید دو نوع رویکرد شایسته سالارانه و مسئله محور را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً شایسته نگرانی است، نه مسئله محور؛ درحالی‌که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گرہ‌گشایی می‌کند، رویکرد مسئله محور است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. چهارم آنکه حسن انجام کار نه لزوماً فرد - وابسته و نه حتی سازمان - وابسته و نه محیط - وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، فرهنگی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. شایستگی معانی مختلف دارد به‌عنوان مثال، شایستگی به ویژگی‌های فردی اشاره دارد که منجر به عملکرد عالی می‌شود یا به معنای توانایی برای انجام اثربخش یک فعالیت می‌باشد. شایستگی ترکیبی از دانش و مهارت به‌اضافه آگاهی یا نگرش می‌باشد. دانش به معنای فهم اصول زیربنایی (علمی و منطقی) مورد نیاز برای انجام کار می‌باشد. مهارت به کاربرد این دانش اشاره دارد. آگاهی (نگرش) به معنای استفاده مناسب از مهارت در جهت دستیابی به عملکرد خوب می‌باشد (دینگل^۱، ۱۹۹۵). شایستگی‌ها یکی از ویژگی‌های کارکنان محسوب می‌شوند که به یک نوع سرمایه انسانی یا نوعی از منابع انسانی اشاره دارد که می‌تواند به بهره‌وری تبدیل شود، درحالی‌که صلاحیت به معنای برخورداری از مهارت‌های مورد نیاز برای انجام یک کار معین می‌باشد (ویتانن^۲، ۲۰۰۳). مور شایستگی را توانایی فرد برای انجام فعالیت‌های تخصصی مطابق با معیارهای معین تعریف کرده است (مور^۳، ۲۰۰۶). شایستگی‌ها عواملی هستند که منجر به سطوح بالای عملکرد فردی و در نتیجه افزایش اثربخشی سازمانی می‌شوند. بویاتزیس نیز شایستگی‌ها را به‌عنوان ویژگی‌های اصلی معرفی می‌کند که موجب دستیابی به عملکرد برتر و یا اثربخش در یک شغل می‌شود (چان^۴، ۲۰۰۶). شاهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس به این نتیجه دست یافتند که از نظر پاسخ‌گویان، موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌ها عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی هستند. عوامل درون‌سازمانی، ساختار نامناسب و ویژگی‌های شخصیتی و عوامل برون‌سازمانی، گرایش‌های فرهنگی نامناسب، قانون‌گریزی و سیاسی‌کاری را شامل می‌شوند. حیدری و قلی‌پور (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر میزان به‌کارگیری شایسته‌سالاری در

¹ - Dingle

² - Vitanen

³ - Moore

⁴ - Chan

شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی از دید کارکنان به این نتیجه دست یافتند که تمامی مؤلفه های شایسته سالاری از جمله مهارت های ارتباطی، مشارکت در تصمیم گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت های رهبری، مهارت های حرفه ای، به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران بر عملکرد نیروی انسانی مؤثر است. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که توسعه فعالیت های تیمی بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک مؤثر نیست. خدای و اصائلو (۱۳۹۴)، مقاله ای با عنوان طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان انجام دادند. مدل تحقیق مورد تأیید قرار گرفت که این مسئله نشان می دهد: ارزش های اخلاقی سازمان می تواند از طریق ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به رفتار اخلاقی کارکنان شود. محمدخانی، بلالی و محمدی (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار به این نتیجه دست یافتند که از میان متغیرهای موردنظر، شایسته سالاری، سبک مدیریت و شرایط محیط کاری با اخلاق کار همبستگی مثبت دارند. ضرایب بتا در تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهند که سبک مدیریت، شایسته سالاری و شرایط محیط کاری بیشترین تأثیر را به ترتیب بر سطح اخلاق کار دارند. اقبالی (۱۳۹۴)، مقاله ای با عنوان نقش اخلاق حرفه ای در تعهد سازمانی، مسئولیت پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمان ها در کشور ایران انجام داد. نتایج نشان داد که رعایت اصول اخلاقی حرفه ای اسلامی در ارتقای سطح کیفی متغیرهای سازمانی ای همچون تعهد مسئولیت پذیری و وفاداری کارکنان اثر داشته و به موفقیت سازمان ها در تحقق اهدافشان کمک شایان توجهی می کند. سمیعی، کورش زاده، محدث و دیگران (۱۳۹۶) مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان است و تعهد سازمانی کارکنان نقش واسطه را در رابطه میان اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان ایفا می کند. محمدخانی، بلالی و محمدی (۱۳۹۲)، در مقاله ای با عنوان تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار به این نتیجه دست یافتند که از میان متغیرهای موردنظر، شایسته سالاری، سبک مدیریت و شرایط محیط کاری با اخلاق کار همبستگی مثبت دارند. ضرایب بتا در تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهند که سبک مدیریت، شایسته سالاری و شرایط محیط کاری بیشترین تأثیر را به ترتیب بر سطح اخلاق کار دارند. حسنی، حیدری زاده و قاسم زاده (۱۳۹۱) در مقاله ای با عنوان بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز به این نتیجه دست یافتند که میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. اسدی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان مطالعه موردی اخلاق کاری کارکنان دانشگاه های دولتی شهر تبریز انجام داده اند. هدف مطالعه مذکور بررسی و شناخت اخلاق کار و عوامل سازمانی مؤثر بر آن است. در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود دارد. همچنین تفاوت معنی داری بین سن و سنوات خدمت کارکنان با بعد روح جمعی و

مشارکت اخلاق کار کارکنان مشاهده گردید. سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان همبستگی معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین علاقه کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ضمن اینکه بین جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، سن (بیشتر از ۳۰ سال)، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. عبداللّهی و نجات (۱۳۸۹) مقاله‌ای با عنوان ارزش‌ها و اخلاق کار مطالعه موردی معلمان شهر رشت انجام دادند. نتایج حاصل از این بررسی، نشان‌دهنده میزان بالای اخلاق کار در بین معلمان و رابطه معنادار اخلاق کار با اعتقاد به ارزش‌های مذهبی، فرهنگی سیاسی و اقتصادی است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد ارزش‌های اقتصادی محافظه‌کارانه، ارزش‌های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش‌های فرهنگی محافظه‌کارانه بیشترین میزان و شدت تأثیر را بر اخلاق کار دارند. مارتا^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان درک نهاده‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری مقایسه مدیریت بازاریابی تایلند به نتایجی از قبیل تأثیر نهاده‌سازی اخلاق بر کیفیت زندگی کاری در فرهنگ‌های جمع‌گرا دست یافتند (مارتا و همکاران، ۲۰۱۳). نتایج پژوهش لیتر و لاکچو^۲ (۲۰۱۳) با عنوان اخلاق کاری در اقتصاد سوسیالیستی پیشین نشانگر میزان بالای اخلاق کار کارکنان جوان نسبت به کارکنان مسن و ارتباط این سازه با درآمد و دستاوردهای سازمانی می‌باشد (لیتر و لاکچو، ۲۰۱۳). بررسی تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد تحقیقاتی که از سال ۱۳۷۵ به بعد صورت گرفته است، عمدتاً به بحث عوامل درون‌سازمانی، چون وجدان کاری و انضباط اجتماعی پرداخته است که این سطح غالباً روان‌شناختی است. از آن میان، بر تأثیر عوامل سازمانی، نظیر تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها بسیار تأکید و از تأثیر متغیرهای دیگر سازمانی غفلت شده است. همچنین، در موارد زیادی نیز ترکیبی از عوامل سازمانی - روان‌شناختی بررسی شده‌اند.

مرور دیدگاه‌ها و تحقیقات مختلف علوم انسانی از قبیل مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی فرهنگی، روان‌شناسی اجتماعی و سایر علوم اجتماعی مرتبط، حاکی از نوعی اشتراک در نحوه دید آن‌ها به مقوله فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی است. به گونه‌ای که تمام آن‌ها بر محوریت ارزش‌ها در فرهنگ و قدرت تبیین‌کنندگی آن‌ها در رفتارهای مختلف اعضای جامعه تأکید دارند؛ بنابراین ارزش‌ها را می‌توان به عنوان احساسات پایه‌ای و معیارهایی تعریف کرد که فرد یا گروه، به کمک آن‌ها به ارزیابی رفتارها، اهداف، اشخاص، ایده‌ها و در حالت کلی، زندگی خود می‌پردازند. ازجمله مهم‌ترین نظریاتی که به مقوله فرهنگ جایگاهی ویژه اختصاص داده است نظریه کارکردگرایی می‌باشد. معمولاً از امیل دورکیم به عنوان بنیان‌گذار کارکردگرایی عصر جدید نام می‌برند اما می‌توانیم داروین، مالتوس، مارکس و اسپنسر را نیز از مؤسسان کارکردگرایی بشمار آوریم؛ اما قبل از آنکه جامعه‌شناسان به تحلیل کارکردی اقدام کنند، رادکلیف براون و برانیسلاو مالینوفسکی اساس تحلیل کارکردی را از امیل دورکیم وام گرفتند. اغلب کارشناسان، این دو مردم‌شناس را پل ارتباط بین کارکردگرایی قدیم و جدید می‌دانند (توسلی، ۱۴۰۱). مفهوم فرهنگ، به نظر

^۱ - Martha^۲ Liter and Lacchio

ریموند ویلیامز مفهومی است که روشنفکران اهل ادب در قرن نوزدهم به کار گرفتند و ریشه در قرن ۱۸ دارد. ریموند ویلیامز، مسیر رشد فرهنگ را از شروع انقلاب صنعتی بریتانیا دنبال می کند. کاری که او در کتاب انقلاب طولانی انجام می دهد، آن است که تعریف خود را از فرهنگ ارائه دهد. به نظر او فرهنگ سه کاربرد دارد: او معتقد است در عام ترین تعریف فرهنگ، باید سه سطح را از هم جدا کرد. یکی فرهنگی که مردم در زمان و مکان معین در آن زندگی می کنند و تنها برای کسانی که در آن زمان و مکان بوده اند، قابل شناخت است. دیگری فرهنگ مضبوط است، از هنر گرفته تا اغلب وقایع روزانه که بدان «فرهنگ دوره» هم می توان گفت. سطح دیگر، سطحی است که فرهنگ زیست شده و فرهنگ دوره را به هم پیوند میزند؛ یعنی سنت فرهنگ برگزیده. ویلیامز، چنین فرض می کند که با ادغام کردن مفاهیم سه گانه فرهنگ می توان تعریف واحدی از آن به دست داد (جانسون^۱، ۱۴۰۰).

بر اساس مدل جامعه ذینفعان نظام ها و مدل های شایسته سالاری به دودسته تقسیم می شوند. دسته اول که آن را مدل فریکونامیکال^۲ می نامند و بر مبنای دیدگاه استعدادی و درون داد افراد قرار دارد. شایستگی استعدادی و ذاتی برای یک پست و موقعیت خاص وجود ندارد. بلکه هرکسی می تواند از آن برخوردار باشد و از مزایای آن بهره مند گردد. بر اساس این دیدگاه، هدف نظام به عنوان یک کل در امتداد انگیزه های افراد در درون نظام قرار دارد؛ به عبارت دیگر تأکید نظام شایسته سالاری به جامعه به عنوان یک کل است و نظام از طریق ارائه ساختارهای محرک مناسب، مزایای خود را دنبال می کند و استعداد افراد به خدمت به جامعه به عنوان کل، منجر می شود. در مدل جایگزین اشتراکی^۳، استعداد در امتداد نظام کلی قرار ندارد. در امپراتوری چین - که با اطمینان دارای موفقیت جهانی است. موفقیت در آزمون های امپراتوری برای تصدی ریاست یک بخش، نه تنها ممکن است بلکه برای خود فرد برای خانواده و قبیله وی نیز مزایایی چون جایگاه، ثروت و مانند این را به ارمغان می آورد. بر اساس دیدگاه گذشته نگر، آینده نگر، شایسته سالاری در کلی ترین مفهوم، به عنوان نظم اجتماعی توصیف می شود که بر اساس آن ارزش و شایستگی افراد رتبه بندی می شود. برخلاف دیدگاه های تساوی گرا که مبنای گروهی دارند، مدل های شایسته سالاری بر این فرض هستند که توانایی می تواند جدای از زمینه اجتماعی تعیین گردد و به افراد نسبت داده شود. مدل های شایستگی به عنوان یک ابزار مهم توسعه منابع انسانی می باشد و کاربرد وسیعی در بخش های عمومی و خصوصی دارد. محققان از مدل های شایستگی برای شناسایی شایستگی های خاص سازمان جهت بهبود عملکرد افراد و یکنواخت کردن توانمندی های آنان با شایستگی های اصلی سازمانی استفاده می کنند و سازمان ها از طریق برنامه های آموزشی افراد را در کارهایشان شایسته تر و اثربخش تر می نمایند (شهبازی، ۱۳۹۵).

سازمان یک ساختار رسمی (متشکل از) از کارهای هماهنگ برنامه ریزی شده و مستلزم وجود دو یا چند نفر است تا یک هدف مشترک یا مقاصد عمومی را تأمین نمایند (رابینز^۴، ۱۴۰۱). جامعه پذیری سازمانی به مثابه «فرایند آشناسازی افراد» و یا فرایندی که فرد ارزش ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز در سازمان را به منظور مشارکت در سازمان فرار می گیرد، تعریف گردیده است؛

^۱ - Johnson

^۲ - Freakonomical Model

^۳ - Communal Model

^۴ - Robbins

به عبارت دیگر، در فرایند جامعه پذیری، افراد خارج از سازمان قرار گرفته را به طور کامل با وظایف سازمان آشنا می سازد (سیدجوادین و درویش، ۱۳۷۹).

جامعه پذیری سازمانی که سازمان ارزش ها و هدف های خود را درونی افراد می کند به صورت ساده اتفاق نمی افتد از آنجاکه کارمندان دارای ویژگی های متعددی هستند، فرایند جامعه پذیری را پیچیده و سخت می سازد: ویژگی های کارکنان شامل اینکه چه وظایفی را ایفا می نمایند، آموزش یا مهارت هایی را گذرانده اند و ویژگی های انتسابی (برای مثال جنس یا قومیت) را شامل می شود (هادسون^۱ و سولیوان^۲، ۲۰۰۱). نه تنها ویژگی های کارکنان در جامعه پذیری سازمانی دخیل است بلکه ویژگی کار نیز در جامعه پذیری سازمانی مؤثر است. نظریات سازمان اجتماعی بر این تأکید می کنند که مشارکت جمعی تحت تأثیر شرایط ساختاری قرار دارد، اما بطور کمتر تجزیه و تحلیل یا روشن سازی قرار گرفته و درباره مکانیسم زیربنایی این فرایند صورت گرفته است (اسمال^۳، ۲۰۰۲). طاهری، داوودی و جعفری (۱۳۹۶) مقاله ای با عنوان رابطه بین اخلاق حرفه ای و جامعه پذیری سازمانی میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام دادند. نتایج نشان داد که وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه ای و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بیانگر همبستگی نزدیک با این دو متغیر باهم بود. نتایج حاکی از آن است که وجود ارتباط معنی دار می تواند در ارتقا کیفیت عملکرد سازمان مؤثر و راهگشا باشد. سلطانزاده، قلاوندی و سیدعباس زاده (۱۳۹۴) مقاله ای با عنوان روابط ساده و ترکیبی بین جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه ارومیه انجام دادند. نتایج گویای آن است که: ۱- بین جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ۲- مولفه های دریافت آموزش، تفاهم می-توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی را پیش بینی کنند. در نتیجه می توان بیان کرد با توجه نمودن به جامعه پذیری کارکنان می توان شاهد بهبود و افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی آنان بود. ملکی (۱۳۹۲)، در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دیران آموزش و پرورش منطقه بناب بیان داشت که بین جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده با رفتار شهروندی سازمانی دیران ارتباط معنی داری وجود دارد. فتحی، محرم زاده و سیدعامری (۱۳۹۲) مقاله ای با عنوان تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمان باوجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران انجام دادند. نتایج گویای آن است که: ۱- بین جامعه پذیری سازمانی و مؤلفه های آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) باوجدان کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ۲- مؤلفه های تفاهم و چشم انداز از آینده سازمان می توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد وجدان کاری (موفقیت مداری و قابلیت اتکا) را پیش بینی کنند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که جامعه پذیری سازمانی در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش مؤثری داشته باشد.

¹ - Hodson

² - Sullivan

³ - Small

با توجه به تأثیر چشمگیر حسن کاری بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به‌دوراز نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد. می‌توان با مشاهده پایبندی فرد به هنجارهای شغلی و رعایت مقررات موجود در سازمان کار فرد را دارای شرایط و حسن انجام کار دانست. مطالعات انجام‌شده در این زمینه، گویای ضعف در انجام کار و پایین بودن میزان کار مفید در ایران است. برای نمونه، در ایران از ۸ ساعت کار کمتر از ۱ ساعت کار مفید انجام می‌شود، حال آنکه این رقم در ژاپن حدود ۷ ساعت و ۳۴ دقیقه است (معدفر، ۱۳۹۵). گزارش‌ها نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است (ایرانی فرهادنژاد، ۱۳۷۵). همچنین مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان کردن مراجعان و ... شاخص ضعف حسن انجام کار در میان شاغلان ایرانی شناخته‌شده است. بر این اساس، سؤال این است که ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمان تا چه اندازه بر میزان حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام‌آباد غرب تأثیرگذار هستند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش تحقیق به روش پیمایش و با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام‌آباد غرب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۴۳۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه پس از محاسبه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۳ نفر با سطح خطای ۵ درصد محاسبه گردید. گردآوری داده‌های پژوهش از طریق چهار پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری مصلحی (۱۳۹۱)، پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی هافستد^۱ (۱۹۹۲)، پرسشنامه استاندارد حسن کار گریگوری، سی، پتی^۲ (۱۹۹۰) و پرسشنامه جامعه‌پذیری رالف کتز^۳ (۱۹۸۸) صورت گرفت. بر این اساس پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری مصلحی (۱۳۹۱) که شامل ۵۱ گویه و هشت مؤلفه مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای پ، به‌کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران، توسعه فعالیت‌های تیمی می‌باشد. پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی هافستد (۱۹۹۲)، دارای ۲۵ سؤال است که هدف اصلی بررسی ابعاد نگرش‌های فرهنگی (مردسالاری در مقابل زن‌سالاری، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت (توزیع قدرت)) می‌باشد. پرسشنامه استاندارد حسن انجام کار توسط گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است. ابعاد چهارگانه حسن کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت‌اند از: دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار و شامل ۲۳ گویه می‌باشد. پرسشنامه جامعه‌پذیری رالف کتز (۱۹۸۸)، هدف این پرسشنامه میزان جامعه‌پذیری در سازمان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسشنامه ترجمه‌شده از روی یک ابزار به زبان انگلیسی است که تاکنون در ایران اجرا شده است و نیازمند اعتباریابی (سنجش روایی و پایایی است)؛ اما katz روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۸۰ ذکر کرده است. داده‌های حاصل از

¹ - Hofstede

² - Gregory, See & Patty

³ - Ralph Katz

پرسشنامه جمع آوری و در قالب نرم افزار spss و Amos تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی و معادلات استفاده شد.

یافته ها

برای بررسی و تحلیل سؤال های پژوهش ابتدا نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار می گیرد. سپس از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار spss 22 انجام می پذیرد.

جدول ۱. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

ردیف	متغیرها	کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری (sig)	مبنای sig	وضعیت توزیع متغیر
۱	ارزش های فرهنگی	۰,۹۲۳	۰,۴۱۲	$> ۰,۰۵$	نرمال
۲	شایسته سالاری	۰,۱۱۷	۰,۲۱۱	$> ۰,۰۵$	نرمال
۳	جامعه پذیری سازمان	۰,۴۷۹	۰,۳۷۵	$> ۰,۰۵$	نرمال
۴	حسن انجام کار	۰,۱۰۹	۰,۲۰۴	$> ۰,۰۵$	نرمال

جهت بررسی نرمال بودن داده ها طبق جدول فوق مشخص می شود توزیع نمرات متغیرها، دارای توزیع نرمال می باشد؛ زیرا مقدار احتمال آن ها بیشتر از سطح معنی داری ۰,۰۵ به دست آمده است. بر این اساس، طبق فرضیه های پژوهش در بررسی فرضیه های فرعی از ضریب همبستگی پیرسون و برای فرضیه اصلی از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده می شود.

جدول ۲. بررسی بین ارزش های فرهنگی بر حسن انجام کار

ارزش های فرهنگی	حسن انجام کار
ضریب همبستگی پیرسون $(R) = ۰,۶۹۸$ سطح معناداری $(Sig.) = ۰,۰۰۰$ تعداد $(N) = ۲۰۳$	

بررسی ضریب همبستگی بین متغیر ارزش های فرهنگی بر حسن انجام کار بیان می دارد که رابطه بین دو متغیر برابر با $(۰,۶۹۸)$ است که نشان می دهد رابطه معنادار و دارای شدت همبستگی مطلوبی می باشد. همچنین مقدار احتمال مشاهده شده معادل $(۰,۰۰۰)$ است که کمتر از سطح معنی داری ۰,۰۵ می باشد؛ بنابراین فرضیه صفر رد می شود. لذا می توان گفت ارزش های فرهنگی بر حسن انجام کار تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۳. بررسی بین شایسته سالاری بر حسن انجام کار

شایسته سالاری	حسن انجام کار
مقدار ضریب همبستگی $(R) = ۰,۷۹۹$ مقدار احتمال $(Sig.) = ۰,۰۰۰$ تعداد $(N) = ۲۰۳$	

بررسی ضریب همبستگی بین متغیر شایسته سالاری بر حسن انجام کار بیان می دارد که رابطه بین دو متغیر برابر با $(۰,۷۹۹)$ است که نشان می دهد رابطه معنادار و دارای شدت همبستگی مطلوبی می باشد. همچنین مقدار احتمال مشاهده شده معادل $(۰,۰۰۰)$ است که کمتر از سطح معنی داری ۰,۰۵ می باشد؛ بنابراین فرضیه صفر رد می شود؛ بنابراین می توان گفت شایسته سالاری بر حسن انجام کار تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۴. بررسی بین جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار

جامعه پذیری سازمان	حسن انجام کار
مقدار ضریب همبستگی (R) = ۰,۷۱۶ مقدار احتمال (sig.) = ۰,۰۰۰ تعداد (N) = ۲۰۳	

بررسی ضریب همبستگی بین متغیر جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار بیان می دارد که رابطه بین دو متغیر برابر با (۰,۷۱۶) است که نشان می دهد رابطه معنادار و دارای شدت همبستگی مطلوبی می باشد. همچنین مقدار احتمال مشاهده شده معادل (۰,۰۰۰) است که کمتر از سطح معنی داری ۰,۰۵ می باشد؛ بنابراین فرضیه صفر رد می شود؛ بنابراین می توان گفت که جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار تاثیر معنی داری دارد.

در جداول فرضیه اصلی زیر متغیر مستقل یعنی ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان به عنوان پیش بینی کننده متغیر وابسته یعنی بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب می باشند.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیونی ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار

متغیر وابسته: حسن انجام کار معلمان					
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	sig
ارزش های فرهنگی	۲۰۳	۴,۲۷	۰,۲۲۷	۰,۷۹۲	۰,۰۰۰
شایسته سالاری	۲۰۳	۴,۹۸	۰,۵۱۱		
جامعه پذیری سازمان	۲۰۳	۴,۶۷	۰,۵۳۹		

جدول فوق ضریب همبستگی بین متغیرهای ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب را نشان می دهد. این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد، مقدار ضریب همبستگی برابر با $r=0,792$ و سطح معنی داری $sig=0,000$ به دست آمد. از آنجایی که سطح معنی داری محاسبه شده ($P<0,000$) کوچک تر از ۰,۰۵ است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تایید می شود؛ به عبارت دیگر بین ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. جدول تحلیل رگرسیونی برای پیش بینی متغیر ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	R	R^2	F فیشر محاسباتی	Fیشر بحرانی	df درجه آزادی	مقدار احتمال
رگرسیونی	۲۸,۳۴۷	۰,۲۸۷	۰,۰۵۹	۸,۳۱	۴,۱۳	۲	۰,۰۰۰
باقیمانده	۲۴,۰۹۹					۲۰۱	۰,۰۰۰
کل	۵۲,۴۴۶					۲۰۳	

در جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب می باشد، مقدار برآورد شده آن تحت مدل رگرسیونی نهایی، معادل (۰,۲۸۷) بوده است. مقدار ضریب تعیین چندگانه در مدل نهایی برابر با (۰,۰۵۹) بوده و بیانگر این است که (۰/۰۵۹) درصد از تغییرات ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب

قابل تبیین است. همچنین با ملاحظه جدول تحلیل رگرسیونی فوق، مقدار احتمال به دست آمده کمتر از سطح معنی داری (۰,۰۵) است. مقدار فیشر محاسبانی (۸,۳۱) بیشتر از فیشر بحرانی (۴,۱۳) با درجه آزادی (۲، ۱۱۲) در سطح معنی داری (۰,۰۵) می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود، به عبارت دیگر می توان گفت بین ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۷. جدول برآورد ضرایب مدل نهایی رگرسیونی متغیر ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار معلمان

ضرایب متغیرهای مستقل	ضریب B	Beta	T آماره	مقدار احتمال
مقدار ثابت	۰,۶۰۷	-	۲۲,۰۰۰	۰,۰۰۰
ارزش های فرهنگی	۰,۵۸۷	۰,۲۴۲	۴,۰۷۹	۰,۰۰۰
شایسته سالاری	۰,۵۷۱	۰,۲۱۵	۴,۰۰۰	۰,۰۰۰
جامعه پذیری سازمان	۰,۲۹۳	۰,۲۴۹	۴,۰۱۱	۰,۰۰۰

برای تشخیص اینکه سهم کدام یک از متغیرهای مستقل در تبیین و پیش بینی متغیر وابسته یعنی حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب بیشتر است و سهم کدام یک کمتر، باید به جدول برآورد ضرایب مدل نهایی رگرسیونی مراجعه شود. جدول برآورد ضرایب مدل نهایی رگرسیونی فوق نشان می دهد که متغیرهای مستقل مورد بررسی معنادار بوده و هر یک از آنها دارای وزن های متفاوتی هستند. همچنین ضرایب تأثیر استاندارد موجود در جدول فوق نشان می دهد که متغیر جامعه پذیری سازمان ($Beta=0,249$) با ضریب معنی داری ($sig.=0,000$) و آماره T ($4,011$) قوی ترین پیش بینی کننده حسن انجام کار معلمان مقطع متوسطه شهر اسلام آباد غرب می باشد و در رتبه دوم، ارزش های فرهنگی ($Beta=0,242$) با ضریب معنی داری ($sig.=0,000$) و آماره T ($4,079$) و در رتبه سوم متغیر شایسته سالاری ($Beta=0,215$) با ضریب معنی داری ($sig.=0,000$) و آماره T ($4,000$) کمترین قدرت پیش بینی را در مدل دارا است.

بحث و نتیجه گیری

در خصوص ارزش های فرهنگی بر حسن انجام کار می توان گفت نتایج این فرضیه با تحقیقات خدابی و اصائلو (۱۳۹۴)، سمیعی، کورش زاده، محدث و دیگران (۱۳۹۶)، حسنی، حیدری زاده و قاسم زاده (۱۳۹۱)، عباداللهی و نجات (۱۳۸۹)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت یکی از عوامل مؤثر بر کارایی و اثربخشی در هر سازمان، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزش های مشترک است که سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می سازد. این ارزش ها می توانند تعهد را در میان کارکنان ایجاد نموده و موجبات حسن انجام کار را در سازمان فراهم نمایند. در خصوص شایسته سالاری بر حسن انجام کار نیز می توان گفت نتایج این فرضیه با تحقیقات شاهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶)، حیدری و قلی پور (۱۳۹۵)، محمدخانی، بلالی و محمدی (۱۳۹۲)، محمدخانی، بلالی و محمدی (۱۳۹۲) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه

می توان گفت مهم ترین عامل دوام یک مجموعه اداری، شایستگی مسئولین آن است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمان ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت های سازمانی به طور فزاینده ای بهبود خواهد یافت؛ زیرا؛ امروزه شایسته سالاری و استفاده از مدیران کارآمد یکی از اصول اساسی و عوامل موفقیت سازمان ها در حرکت به سوی پویایی و توسعه و تحول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع به شمار می رود؛ بنابراین انتخاب افراد در رده های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست های سازمانی انتخاب شوند تا بتوانیم شاهد شکوفایی و بالندگی سازمانی و صدا البته حسن انجام کار و رضایت خاطر افراد مراجعه کننده به سازمان باشیم. در مقابل عدم توجه به توانایی ها، تجربیات، علایق، کارایی و دانش اختصاصی افراد در انتصاب های سازمانی آن ها، عموماً موجب بروز نارضایتی، ضعف سازمانی و تضعیف عملکرد آنان می گردد. همچنین، در خصوص تأثیر جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار می توان گفت نتایج این فرضیه با تحقیقات طاهری، داوودی و جعفری (۱۳۹۶)، سلطان زاده، قلاوندی و سیدعباس زاده (۱۳۹۴)، اقبالی (۱۳۹۴)، فتحی، محرم زاده و سیدعامری (۱۳۹۲)، ملکی (۱۳۹۲) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت یکی از مهم ترین موارد در فرآیند کارمند یابی و گزینش کارکنان تازه وارد، آشنایی آنان با ارزش ها، هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان می باشد؛ از این رو، سازمان باید کارمندان تازه وارد را با محیط اجتماعی جدید آشنا و جامعه پذیر سازد. جامعه پذیری کارکنان تازه وارد کار دشواری است؛ به ویژه زمانی که ارزش های سازمانی با ارزش های آنان ناسازگاری دارد. اگر سازمان نتواند در فرآیند جامعه پذیری کارکنان تازه وارد کامیاب شود، آنان سرانجام سازمان را ترک خواهند کرد. پس می طلبد با توجه به نیازهای کارکنان و مواردی که موجب آرامش خاطر آنان در سازمان می شود زمینه را برای بالندگی سازمانی و حسن انجام کار به شکل مطلوب فراهم نمایند. با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته و میزان همسویی آنان با پژوهش مورد نظر می توان با ارائه راهکارها به بهتر شدن وضع موجود یعنی ارزش های فرهنگی، شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان بر حسن انجام کار کارمندان کمک شایانی نمود و زمینه را برای شکوفایی سازمان و رضایت خاطر افراد رجوع کننده به سازمان فراهم نمود. با توجه به موارد گفته شده و لزوم توجه به سازمان می طلبد ارزش های فرهنگی در سازمان مورد توجه قرار گرفته تا بتوانیم زمینه را برای شایسته سالاری و جامعه پذیری سازمان فراهم نمائیم تا شاهد شکوفایی سازمانی و حسن انجام کار بدون توقع کارکنان و در نهایت بالندگی هرچه بیشتر سازمان در جهت نیل به موفقیت درون سازمانی باشیم. این تحقیق همچون تمام تحقیقات دیگر خالی از محدودیت نیست که در این زمینه می توان به دسترسی به آمار و اطلاعات، کمبود تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی، سوگیری در پاسخ به سؤالات از سوی پاسخ دهندگان، عدم همکاری بعضی از معلمان و سازمان آموزش و پرورش اشاره کرد. با این حال با توجه به این محدودیت ها خللی در انجام تحقیق صورت نگرفت. پیشنهاد می شود این تحقیق در نقاط دیگر کشور نیز صورت گیرد. همچنین، پیشنهاد می شود بحث حسن انجام کار از زوایای دیگر و مقاطع تحصیلی دیگر نیز صورت گیرد تا بتوان به نتایج جامعی در این زمینه دست یافت.

منابع

- ابطحي، سيد حسين (۱۴۰۲). مدیریت نیروی انسانی، برنامه ریزی نیروی انسانی، از تئوری تا عمل. تهران: فوژان.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز و عزیزاده اقدم، محمدباقر (۱۳۹۱). بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه های دولتی کلانشهر تبریز)، مطالعات جامعه شناسی، ۲(۵)، ۴۴-۲۹.
- اقبالی، سیدمحسن (۱۳۹۴). نقش اخلاق حرفه ای در تعهد سازمانی، مسئولیت پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمان ها در کشور ایران. چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، ۴(۷)، ۱۹-۱.
- توسلی، غلامعباس (۱۴۰۱). نظریه های جامعه شناسی. تهران: انتشارات سمت.
- جانسون، لزلی (۱۴۰۰). منتقدان فرهنگ. ترجمه موحد، ضیاء، تهران: انتشارات طرح نو.
- حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. نشریه مدیریت اسلامی، ۲(۲)، ۳۲-۹.
- حیدری، غلامحسین و قلی پور، مهدی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر میزان به کارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی از دید کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۸(۱)، ۱۰۲-۸۳.
- خدای، سهیلا و اصائلو، بهاره (۱۳۹۴). طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان. نشریه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱)، ۱۰۵-۹۵.
- رابینز. استیفن پی (۱۴۰۰). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- سلاجقه، سنجر و سیستمانی خنامان، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان. همایش چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی، ۱۱-۱.
- سلطان زاده، وحید، قلاوندی، حسن و سیدعباس زاده، میرمحمد (۱۳۸۹). روابط ساده و ترکیبی بین جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه ارومیه. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲۱، ۱۹۰-۱۶۷.
- سمیعی، روح اله؛ کورش زاده، نسرين و محدث خالصی، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان. پژوهش های اخلاقی، ۲۴(۲۹)، ۲۸-۵.
- سیدجوادین، سید رضا و درویش، حسن (۱۳۷۹). فرایند جامعه پذیری سازمانی و نقش آن در پیشرفت کارکنان، مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۲(۸-۷)، ۱۳۶-۱۲۵.
- شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا (۱۳۹۶). موانع تحقق شایسته سالاری در سازمان های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس. نشریه جامعه شناسی کاربردی، ۳(پیاپی ۶۷)، ۲۱۸-۱۹۵.
- طاهری، الهام؛ محمد داوودی، امیرحسن و جعفری، پریش (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه ای و جامعه پذیری سازمانی میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه علمی- پژوهشی طب و تزکیه، ۲۶(۴)، ۲۷۱-۲۵۸.

- عبداللهی چندانق، حمید و نجات، جعفر (۱۳۸۹). ارزش ها و اخلاق کار «مطالعه موردی معلمان شهر رشت». مجله مطالعات اجتماعی ایران، ۴(۳)، ۷۱-۸۷.
- فتحی، فریبرز؛ محرم زاده، مهرداد و سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۲). تبیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمان باوجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. مطالعات مدیریت ورزشی پژوهش در علوم ورزشی، ۱۴(۲۱)، ۱۱۹-۲۳۲.
- مارکس، کارل (۱۴۰۲). سرمایه؛ نقدی بر اقتصاد سیاسی. ترجمه مرتضوی، حسن، تهران: انتشارات آگاه.
- محمدخانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل و محمدی، اکرم (۱۳۹۲). تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار. نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲(پیاپی ۵۰)، ۱۶۴-۱۴۳.
- مصلحی، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه شایستگی مدیران و توانمندسازی کارکنان در کارمندان ادارات دولتی شهرستان پاوه. پایان نامه کارشناسی. دانشگاه پیام نور مرکز پاوه.
- ملکی، صادق (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران آموزش و پرورش منطقه بناب. نفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، ۸-۱.
- Katz, D. (1988). The social psychology of organizations, social psychology.
- Nwokah, N. G., & Ahiauzu, A. (2008). Managerial competencies and Marketing effectiveness in corporate organizations in Nigeria, Journal of Management development, 27, 8,858-878.
- Peterson, T. (2008). Update Typology of Managerial Skills, Management Decision, 42,10, 12977308.
- Peterson, T., Ishak, S., Mark, D.L, & Seidel, N. (2000). Offering a job: Meritocracy and Social Networks, The American Journal of Sociology- Chicago, 106, 763-817.
- Ramsden, E. (2014). Surveying the meritocracy: The problems of intelligence and mobility in the studies of the Population Investigation Committee, Sciencedirect, 113,130-141
- Reynolds, J., & Xian, H. (2014). Perceptions of meritocracy in the land of opportunity", Sciencedirect, 137,121-137
- Small, M. L. (2002). cualture, cohorts, and social organization theory understanding local participation in a latino housing project, princeton university, AJS, 108, 1-54.
- Virtanen T. (2000). Changing Competences of Public Managers: Tensions in Commitment. International Journal of Public Sector Management, 13(4), 333.