

بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی با پذیرش نظام پیشنهادات در کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد

فردوس منتظرالظهور^۱، معصومه نادری فارسانی^۲، زهرا سلیمانی^۳

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد شهرکرد

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد شهرکرد

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد شهرکرد

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و پذیرش نظام پیشنهادات در کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد میباشد. جامعه پذیری به عنوان مجموعه‌ای سازمان یافته که یک فرد خود را در یک سیستم بواسطه آن تعریف می کند است همچنین شامل عمیق ترین و درونی ترین حالات است. همچنین روش مرسوم انتقال اطلاعات و عقاید به سطوح عالی سازمان، نظام پیشنهادات نامیده شده است که در آن میزان و نوع همکاری کارکنان باعث ایجاد نیروی مثبت در آنها و بهبود شرایط و فعالیتهای سازمان می گردد. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان مشغول به فعالیت در دانشگاه آزاد شهرکرد می باشد که نمونه ای با حجم ۶۰ نفر و با روش نمونه گیری طبقه بندی متناسب با حجم تعیین شده مورد استفاده قرار گرفت. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه جامعه پذیری و پرسشنامه نظام پیشنهادات محقق ساخته، می باشد، پایایی این دو پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۳ بدست آمده، هر دو پرسشنامه دارای روایی محتوایی و صورتی می باشند. یافته های این مطالعه حاکی از ارتباط بین ابعاد جامعه پذیری و پذیرش نظام پیشنهادات توسط مدیران می باشد. از آنجایی که پذیرش نظام پیشنهادات نتایج مفیدی از قبیل افزایش احساس مسئولیت کارمندان، افزایش وجدان کاری و تقویت روحیه مشارکت کارکنان به دنبال دارد، نتایج این پژوهش می تواند برای مدیران جهت شناخت بهتر خود و بهبود مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و مدیریت سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

واژه های کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، نظام پیشنهادات، کارکنان دانشگاه آزاد، مشارکت کارکنان.

مقدمه

دانشگاه را می توان بعنوان زیربنای فعالیت ها و امور اصلی جامعه و ضامن بقا و توسعه آن به حساب آورد. بدین جهت، مدیریت و رهبری این سازمانها بعنوان عامل پیش برنده، هدایت کننده و تصمیم گیرنده، از اهمیت خاصی برخوردار است. اهمیت موضوع مدیریت محققان زیادی را بر آن داشته تا مفهوم آن را روشن کنند و ویژگی ها و مولفه های رهبری موفق و اثر بخش را مشخص سازند. در پی این تلاشها تئوری ها و مدل های مختلفی برای مدیریت ارائه شده است که هر کدام از آنها به جنبه هایی از آن متمرکز بوده اند و بر این اساس سبک های مختلفی برای اعمال مدیران ارائه شده است. شرایط متلاطم و باعدم اطمینان بالا، آشفتگی شدید سازمانها را در پی داشته و نه تنها برنامه ریزی برای پیشرفت و توسعه سازمانها را به خطر انداخته، بلکه بقای آنها نیز را دچار مخاطره کرده است. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز، نیاز برای یک نوع مدیریتی متفاوت در سازمانهای آموزشی را بدنبال داشته است. در یک چنین محیطی، سبک جدید مدیریتی نیاز است که با استفاده بهینه از منابع و داراییهای مادی و معنوی، اهداف سازمان را تحقق بخشد و قادر به توسعه ظرفیتهای و استفاده از آنها باشد. از طرف دیگر، تغییر پذیری و توان حل مسائل جدید و پیچیده در دنیای متحول امروزی یک نیاز اساسی برای افراد، رهبران و سازمان است (تدینی، ۱۳۸۶).

نظریه پردازان زیادی بر این اعتقادند که توجه به نظام پیشنهادات، مناسبترین سبک مدیریتی را در یک محیط این چنینی فراهم می آورد. چرا که نظام پیشنهادات، اساس و شالودهایی را برای تغییرات بلندمدت سازمانی که دسترسی به اهداف بالاتر را برای سیستم سازمانی میسر می کند، فراهم می سازد و با داشتن فرهنگ، توانایی اعمال نفوذ، برقراری تعهد، استفاده از نظرات و تفکرات کارکنان و اصول اخلاقی بین زیردستان و نیز با درک صحیح از تغییرات و چالش ها، در افراد و سازمان تحول ایجاد می کند. ایفای موثر نقش مشارکت جویانه از سوی این افراد، نیاز به شرایط، شایستگی ها و خصوصیات دارد که اعمال و استفاده از این نوع نظام را میسر سازد.

نظام پیشنهادات، تکنیکی است که از طریق آن می توان به یافته های ذهنی و اندیشه های سرمایه های انسانی در حل مسائل و ایجاد سوالات و راه حل های بهینه، در راستای تغییر و بهسازی مستمر سازمان دست یافت (شریعتمداری، ۱۳۸۶). منظور از نظام پیشنهادات، مشورت و تبادل نظر بین کارمندان و مدیران است که بصورت ابزاری بین لایه های هرم قدرت در نظر گرفته می شود تا انگیزه بهبود و تحول در همه افراد سازمان فراگیر شود و عملکرد و وضعیت سازمانها دولتی بهبود یابد (تدینی، ۱۳۸۶). نظام پیشنهادات، روشی مرسوم جهت انتقال اطلاعات و عقاید به سطوح عالی سازمان است. اگرچه نظام پیشنهادات شیوه های از همیاری می باشد ولی در رابطه با میزان و نوع همکاری که ارائه می دهد بسیار محدود شده است. در شرایطی که گروهها مورد استفاده قرار نمی گیرد نظام پیشنهادات ممکن است یک نیروی مثبت و یاری دهنده مهم جهت همکاری کارکنان باشد. عمومیت مستمر آن نشانگر این است که نظام پیشنهادات شیوه ثابت و ماندنی سازمان است (لاولر و لیدفورد^۱، ۱۹۹۲).

برای نظام پیشنهادات دو نوع از اهداف را می توان دسته بندی و مشخص کرد: اهداف کمی (قابل اندازه گیری)، اهداف کیفی (کمتر قابل اندازه گیری) تمایل بسیاری از سازمانها به استقرار نظام پیشنهادات دستیابی به اهداف کمی و قابل اندازه گیری نظام است. این اهداف عبارتند از: اهداف کمی: افزایش توان سازمان در مقابل تغییرات شدید محیط، کاهش هزینه ها و ضایعات و سرفه جویی صحیح، بهبود فرایندها و کاهش دوباره کارها؛ بهبود شرایط محیط کار (ایمنی، بهداشت، نظافت و...). اهداف کیفی به این علت که کمتر قابل اندازه گیری هستند، یا اندازه گیری آنها مشکل است اغلب مورد توجه لازم قرار نمی گیرند، اهداف کیفی زمانی محقق می شوند که اطمینان حاصل شود که فرد نقش کار امده بر عهده دارد (کوفر^۲، ۱۹۹۴). اهداف کیفی عبارتند از: اعتلای فرهنگ سازمان و توانمند سازی کارکنان؛ ایجاد زمینه مشارکت کارکنان در تحقق اهداف

^۱ - Lowler & leadford

^۲ - Cofer

سازمان؛ شفاف سازی و بهبود سیستم چرخش اطلاعات در سازمان؛ رشد و شکوفایی استعدادهای کارکنان؛ ایجاد زمینه های تفکر و تعقل جمعی؛ افزایش احساس تعلق سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد به نفس در کارکنان. همان گونه که مشاهده می شود اهداف کیفی نظام پیشنهادها بسیار گسترده تر و عمیق تر از اهداف کمی است و باید به این نکته توجه کرد که اهداف کیفی غیر از ارتقای ابعاد مربوط به فرهنگ سازمانی، تکریم نیروی انسانی و رضایت ارباب رجوع و... به صورت غیر مستقیم موجب تحقق اهداف کمی نظام پیشنهادها نیز می شود یعنی اهداف کیفی تأثیر مضاعف دارد. لذا این مطالعه به دنبال بررسی رابطه بین جامعه پذیری مدیران و پذیرش نظام پیشنهادات است.

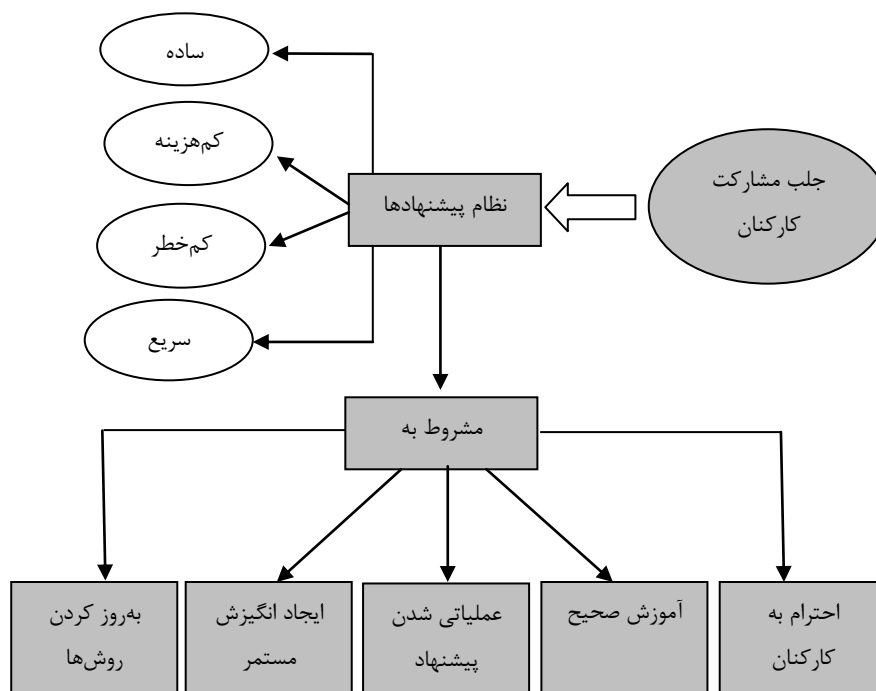
پیشینه پژوهش

جامعه پذیری از جمله متغیرهایی است که براساس مطالعات انجام شده در رفتار سازمانی از اهمیت بالائی برخوردار است. توجه کردن به جامعه پذیری از یک طرف به سازمانها کمک می کند تا بازده فرایند کارگزینی خود را بهبود بخشند و منافع زیادی از سرمایه گذاریهایی صورت گرفته در انتخاب و استخدام نصیب سازمان می کند (هولتون، ۲۰۰۲) و از طرف دیگر سازگاری کارمندان جدید را با سازمان تسهیل می کند (آشفورت و ساکس، ۲۰۰۶). جامعه پذیری اثربخش می تواند اثرات پایدار و مثبتی از قبیل بهبود تناسب شخص با شغل، تناسب سازمان با شخص، رضایت شغلی، تعهد شغلی، علاقه به ماندن و عملکرد کارکنان داشته باشد. (کابل و جاج، ۲۰۰۶)

این مطالعه یکپارچگی فهم ما را از محتوا و فرایند جامعه پذیری بیشتر می کند و دانش ما را از ارتباطات متفاوت بین مهارت در حوزه های محتوایی جامعه پذیری و برخی علل و پیامدهای آن افزایش می دهد. بنابراین در وهله اول می توان ادعا کرد که بدلیل نبود مطالعات مستمر و اساسی در زمینه جامعه پذیری سازمانی در کشورمان، پژوهش حاضر به پر کردن خلا موجود در ادبیات جامعه پذیری سازمان کمک شایانی را می نماید. همانطور که چائو (۱۹۹۴) اظهار می دارد، جامعه پذیری سازمانی اشاره به مقداری از اطلاعات دارد که کارکنان جدید یاد می گیرند وقتی که وارد سازمان می شوند. اطلاعات یاد گرفته شده به کارکنان جدید کمک می کند تا ماهیت سازمان و نقش شغلی خود را درک کنند تا با استفاده از این اطلاعات تصمیم بگیرند در سازمان بمانند یا آن را ترک کنند.

در وهله دوم این پژوهش با استفاده از مدل چائو میزان جامعه پذیری مدیران را برای اولین بار می سنجد و بازخوردی از تلاشهای دانشگاه آزاد شهرکرد در جهت کمک به یادگیری کارکنان ارائه می دهد. در وهله سوم این پژوهش در پی اینست که آیا اعمال درست جامعه پذیری در سازمانهای آموزشی به نظام پیشنهادات سازمان کمک خواهد کرد یا نه. از طرفی دیگر نظام پیشنهادات از جمله روشهای جلب مشارکت کارکنان در امور سازمان، نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها است. این روش در زمره های ساده ترین، ابتدایی ترین، کم هزینه ترین و کم خطرترین روشهای مشارکت محسوب می شود.

در این روش، روحیه مشارکت فردی و گروهی در میان کارکنان سازمان به وجود می آید. عقیده بر آن است که هرگاه وجود کارکنان مغتنم و باارزش تلقی شده و پیشنهادهای ایشان محترم و قابل توجه محسوب شود، کارکنان تشویق می شوند تا پیشنهادهای خود را با میل و علاقه ارائه داده و سازمان هم این امکان را می یابد که از میان پیشنهادهای رسیده، بهترین آنها را انتخاب و مورد بهره برداری قرار دهد. روش کار این سیستم بسیار ساده و اجرایی است.



شکل ۱: جلب مشارکت کارکنان به وسیله‌ی پیشنهادها (خنیفر وهمکاران، ۱۳۸۷)

یکی دیگر از روش‌های مشارکت کارکنان در امور سازمان، سیستم مشورتی است. شاید بتوان مشورت را به عنوان اولین گام بنیادی مشارکت محسوب کرد. وجود محیط مناسب و سیستمی برای مشورت موجب می‌شود که افراد علاوه بر آشنا شدن با مسائل پیش روی سازمان، عقاید و نظرات خود را آزادانه ابراز کنند.

با وجود سیستم مشورتی، سازمان می‌تواند با ارزان‌ترین قیمت از آرا و اندیشه‌های کارکنان خود آگاه شده و مسائل و مشکلات سازمان و یا اهداف و برنامه‌های جدید را به اطلاع ایشان برساند. سیستم مشورتی برای مشارکت کارکنان به دو صورت طراحی می‌شود:

۱- مشورت مستقیم با کارکنان؛

۲- مشورت غیرمستقیم با کارکنان (شیوه‌ی کنندگی).

در شیوه‌ی اول، تمامی کارکنان سازمان می‌توانند به صورت داوطلبانه در جلسات مشورتی حضور پیدا کرده و نظرات خود را بیان کنند.

در روش دوم، کنندگان منتخب کارکنان در جلسه‌ی مشورتی کرده و آرا، نظرات و عقاید خود و دیگر کارکنان را ابراز خواهند کرد. در این قبیل شورا کنندگان کارگران در کنار مدیران، مسائل مختلف مربوط به کار و اداره‌ی واحد خود را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهند. تصمیم‌هایی که در این گونه جلسات گرفته می‌شود مورد پذیرش کارکنان و مدیران بوده، از ضمانت اجرایی مناسبی برخوردار است.

یکی دیگر از کارکردهای سیستم مشورتی این است که مدیران را قادر می‌سازد تا کارکنان را با عقاید و نظرات خود همراه کند و همچنین ایشان را به تفکر درباره‌ی موضوع مورد بحث تشویق کند.

به کارگیری سیستم مشورتی تا حدود بسیار زیادی به فرهنگ سازمانی، سطح آمادگی کارکنان، بلوغ سازمانی ایشان و همچنین سبک مدیریت مدیران ارشد سازمان بستگی دارد. البته باید توجه داشت که استفاده‌ی ابزاری از این شیوه و سیاسی کردن آن برای نیل به برخی از اهداف شخصی پشت پرده، از آفت‌های جدی این شیوه محسوب می‌شود. همچنین در مطالعات انجام شده در ارتباط با موضوع می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

زینب یسیم یالابیک (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان رویکرد جامعه پذیری سازمانی نسبت سازمانهای ادغام شده، سودمندی این پژوهش را برای تعهد سازمانی سنجیده است. این مقاله به نقش جامعه پذیری سازمانی بر پایه اعمال و حیطه های جامعه پذیری که توسط چائو شرح داده شده و ارتباط آن، با نگهداشت کارکنان در طول ادغام می پردازد. در این مطالعه که بر روی ۹۸ نمونه که از دو شرکت قبل و بعد از ادغام انتخاب شده به این نتیجه رسیده است که: برنامه های کارآموزی و کسب اطلاعات در خصوص اهداف و ارزشهای سازمان بطور مثبتی روی تعهد کارکنان اثر می گذارد و همچنین کسب اطلاعات در باره ی نقش های وظایف شخصی، تغییر دادن اعمال از طریق هدایت برنامه ها و منابع دستی و مکتوب بطور مثبتی روی تعهد سازمانی تاثیر می گذارد.

هاوار جی کلین و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان اثرات تجربیات جامعه پذیری پیش از ورود روی مهارت در محتوا و بازده های جامعه پذیری، بارویکردی میانجیگرانه به این مساله پرداخته اند که چگونه تجربیات جامعه پذیری پیشین، مهارت کارکنان جدید را در محتوا و بازده های جامعه پذیری تحت تاثیر قرار می دهد. نتایجی که بر اساس یک زمینه یابی طولی با ۱۴۹ نمونه از کارکنان جدید یک موسسه آموزشی بزرگ، بدست آمده نشاندهنده اینست که: دو عامل تجربیات پیشین جامعه پذیری با بازده های شفافیت نقش، رضایت شغلی و تعهد شغلی بیشتر مرتبط بوده اند؛ و حیطه های محتوایی جامعه پذیری (مدل چائو) با این بازده ها بصورت میانجی مرتبط بوده اند.

روث سی کینگ و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود تحت عنوان جامعه پذیری و بازده های سازمانی افراد حرفه ای شاغل در فناوری اطلاعات به بررسی این نکته پرداخته است که چگونه شش تاکتیک نهادی شده جامعه پذیری برای یک حرفه خاص، سازگاری کارکنان فناوری اطلاعات را تحت تاثیر قرار می دهد. آنها با انتخاب ۱۷۴ نمونه از ۹۳ شرکت به این نتیجه رسیده اند که جنبه های نظارتی و بین فردی بیشترین تاثیر را سازگاری نقش و دلبستگی دارد. این مطالعه همچنین اشکار ساخته که ارتباط میانجی پیچیده ای بین تاکتیک های جامعه پذیری، سازگاری شغلی و متغیرهای دلبستگی شغلی (تعهد، رضایت و...) وجود دارد.

بلیک ای آشفورث و همکارانش (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان تاکتیکهای جامعه پذیری، رفتار فعال و یادگیری افراد تازه وارد جهت یکپارچه سازی مدل‌های جامعه پذیری که بر روی ۱۵۰ فارغ التحصیل مهندسی و بازرگانی در طول هفت ماه از کارشان انجام داده اند به این نتیجه رسیده اند که جامعه پذیری نهادی شده و رفتار فعال هر یک با یادگیری تازه واردها مرتبطند؛ و فرایندهای جامعه پذیری و یادگیری، هر یک با اشکال مختلفی از سازگاری مرتبط اند و فرایندهای جامعه پذیری نیز با سازگاری در ارتباطند.

راسل اف کورث (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان یادگیری و جامعه پذیری در محیط کار مطالعه خود را بر اثر کمبودی که در زمینه دانش و مهارت در بین بسیلری از فارغ التحصیلان مهندسی با توجه به کارکردهای بین شخصی و سیاسی در سازمان وجود دارد انجام داده است. در این مقاله بر خلاف تحقیقات قبلی که فرایند جامعه پذیری را یک طرفه و صرفاً براساس یادگیری کارکنان می دانستند تا با سازمانشان سازگار شوند، جامعه پذیری را فرایندی دو طرفه می داند که بین تازه واردها و و همکاران رخ می دهد. وی پیشنهاد می کند که سازمانها برای موفقیت خود در زمینه جامعه پذیری باید قابلیت‌های ارتباط سازی ناظران و همکاران را افزایش داده و همچنین بایستی بین فارغ التحصیلان و تازه واردها ارتباط ایجاد شود.

بلیک ای آشفورث و همکارانش (۱۹۹۸) در مقاله ای تحت عنوان جامعه پذیری و سازگاری تازه واردها و نقش چارچوب سازمانی در این فرایند در پی این بوده اند که چارچوب کاری، اعمال مدیریت منابع انسانی را در کل تحت تاثیر قرار می دهد.

در این مطالعه که بر روی دو نمونه ۲۹۵ و ۲۲۳ تائی صورت گرفته به این نتیجه رسیده اند که ساختار ماشین، اندازه سازمان و مشاغل با انگیزه بالقوه بالا بطور مثبتی با جامعه پذیری نهادی شده مرتبط است و به سازگاری تازه واردها منجر می شود و همچنین جهت یابی بروکراتیک و نیاز قوی کارکنان به رشد نیز میانجی بین جامعه پذیری و سازگاری نمی باشد.

مینگ هسین چنو (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان ساخت مفهومی از جامعه پذیری سازمانی: کشف رفتار جستجوی اطلاعات کتابداران دیجیتال جدید در کتابخانه های دانشگاهی اقدام به بررسی موقعیت سازمانی ای که منجر به نیاز برای جستجوی اطلاعات می شود، شناسائی ابهاماتی که کتابداران دیجیتال تازه وارد در موقعیت نیازهای اطلاعاتی با آن مواجهند و همچنین تاکتیکهای جستجوی اطلاعات که کتابداران دیجیتال برای کسب اطلاعات جامعه پذیری استفاده می کنند، کرده است. وی در پژوهش خود که بر روی ۱۳۸ نمونه از ۱۵ کتابخانه دیجیتال انجام داده به این نتیجه رسیده که فرایند جستجوی اطلاعات، زمینه ای و وضعیتی است و افراد تازه وارد بیشتر نقش فعال و سازنده ای بازی می کنند تا یک نقش مکانیکی و منفعل.

روش پژوهش

از آنجا که در این تحقیق، محقق به دنبال مشخص کردن و بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و پذیرش نظام پیشنهادات در کارکنان دانشگاه آزاد شهرکرد می باشد، این پژوهش براساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان مشغول به فعالیت در دانشگاه آزاد شهرکرد می باشد از این رو نمونه ای با حجم ۶۰ نفر و با روش نمونه گیری طبقه بندی متناسب با حجم تعیین شده مورد استفاده قرار گرفت. اطلاعات لازم جهت پاسخگوی به سئوالات پژوهش و دستیابی به اهداف، در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است:

الف) پرسشنامه جامعه پذیری: از پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی (OSQ) که توسط کلین و همکارانش (۲۰۰۶) و براساس مقیاسهای فراهم شده توسط چائو (۱۹۹۴) تدوین شده استفاده خواهد شد. پاسخ های شرکت کنندگان براساس طیف پنج درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می گیرد. ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۹۳ بدست آمد.

ب) پرسشنامه نظام پیشنهادات: پرسشنامه محقق ساخته نظام پیشنهادات در قالب ۴۰ سوال بسته پاسخ بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد. ماده ها براساس یک مقیاس پنج درجه ای که از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" در نوسان است، درجه بندی می شود به طوری که در آن به کاملاً مخالفم نمره صفر و به کاملاً موافقم نمره ۴ اختصاص می یابد. ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۳ بدست آمد.

فرضیات

فرضیه کلی

- بین ابعاد جامعه پذیری سازمانی و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.

فرضیات جزئی

- بین بعد مهارت در وظایف نقش فردی و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.
- بین بعد مهارت در ارتباط با افراد و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.
- بین بعد مهارت در تاریخ سازمان و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.
- بین بعد مهارت در حیطه زبانی سازمان و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.
- بین بعد مهارت در اهداف و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد.

یافته ها

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین ابعاد جامعه پذیری با پذیرش نظام پیشنهادات

متغیر	نقش فردی	ارتباط با افراد	تاریخ سازمان	حیطه زبانی	مهارت در اهداف
نظام پیشنهادات	-۰/۱۱۴	۰/۲۳۳	۰/۹۳۱**	۰/۲۷۹*	۰/۰۷۲
	۰/۳۸۹	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۵۹

N=۵۹

یافته‌های مطالعه نشان دهنده همبستگی معنی دار بین نظام پیشنهادات با تاریخ سازمان ($R=۰/۹۳۱$, $Sig=۰/۰۰$) و بعد حیطه زبانی ($R=۰/۲۷۹$, $Sig=۰/۰۳$) است؛ اما بین سه بعد دیگر جامعه پذیری با نظام پیشنهادات همبستگی معنی داری وجود ندارد. نتایج رگرسیون به روش گام به گام در جدول شماره ۲ آورده شده است:

جدول ۲: رگرسیون بین پنج بعد جامعه پذیری و نظام پیشنهادات به روش گام به گام

مدل	R ^۲	Standardized coefficients	t	p-value
Beta				
۱				
نقش فردی	۰/۸۶	۰/۹۳۱	۱۹/۳۱۷	۰/۰۰۰
۲				
نقش فردی	۰/۸۸	۰/۹۱۷	۲۰/۴۰	۰/۰۰
تاریخ سازمان	۰/۱۴۳	۰/۱۴۳	۳/۱۸	۰/۰۰

جدول شماره ۲ بیانگر این نکته است که از مجموع پنج بعد جامعه پذیری که وارد مدل رگرسیون می شود به ترتیب اهمیت دو بعد نقش فردی و تاریخ سازمان باقی مانده است و سه بعد دیگر حذف شده یا به عبارت بهتر وارد مدل رگرسیون نشده است. سطح معنی داری برای دو بعد نقش فردی و تاریخ سازمان نشان دهنده این موضوع است که هر دو بعد در مدل رگرسیون باقی می ماندند. ضریب تعیین بعد نقش فردی و تاریخ سازمان بر روی هم نشان می دهد که این دو بعد مجموعاً می توانند ۰/۸۸ تغییرات نظام پیشنهادات را پیش بینی نمایند همچنین بعد نقش فردی با ($\beta_1=۰/۹۱۷$, $P=۰/۰۰$) و بعد تاریخ سازمان با ($\beta_2=۰/۱۴۳$, $P=۰/۰۰۲$) با نظام پیشنهادات رابطه معنی دار دارند.

نتیجه گیری

براساس یافته های حاصل از مطالعه و با توجه به جدول شماره ۱ و ۲ این نکته را می توان بیان داشت که بین دو بعد جامعه پذیری (نقش فردی و تاریخ سازمان) و پذیرش نظام پیشنهادات رابطه وجود دارد همان گونه که در قبل بیان شد، نقش فردی را بدین گونه تعریف می نمایند: این عامل ترجیحات و رفتارها را در موقعیت های اجتماعی منعکس می کند. ابا توجه به تعریفی که از این بعد مورد توجه قرار گرفته است می توان دریافت کرد که افرادی که دارای این نوع از رفتار هستند و یا به عبارتی در ابعاد شخصیت این بعد در آنان پررنگ تر است دارای خصوصیات زیر می باشند:

آنها از بودن با افراد دیگر لذت می برند و سرشار از انرژی هستند؛ و اغلب هیجانات مثبتی را تجربه می کنند. آنها معمولاً پرشور، عملگرا و افرادی هستند که در فرصتهای پرهیجان بیشتر احتمال دارد عباراتی مانند "باشد" یا "برویم" را به کار ببرند.

در موارد حضور در یک گروه آنها دوست دارند صحبت کنند، احساس و نظر خود را اعلام کنند و توجه دیگران را به خود جلب کنند (به نقل از گرسی فرشی، ۱۳۸۰) به طور کلی کمیت و عمق روابط بین شخصی در این بعد مطرح می باشد. در بعد دیگر جامعه پذیری (تاریخ سازمان) که در مطالعه حاضر با پذیرش نظام پیشنهادات رابطه معنی دار داشته است می توان به این نکات اشاره کرد که کسانی که این بعد از جامعه پذیری هستند دارای خصوصیات هستند که در مطالعات انجام شده توسط مک کری و کاستا مورد تاکید قرار گرفته است:

بطور کلی عناصر توجه به تاریخ سازمان چون تصور فعال، احساس زیباپسندی و تنوع طلبی، اغلب نقشی در نظریه ها و سنجش های شخصیت ایفا نموده اند اما به هم پیوستگی آن ها در یک حیطه وسیع و تشکیل عاملی از شخصیت به ندرت مطرح است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آن ها از لحاظ تجربی عینی است (گرسی فرشی، ۱۳۸۰).

این خصوصیات با روح حاکم بر نظام پیشنهادات همخوانی دارد چرا که اساسا نظام پیشنهادات: مشورت و تبادل نظر بین کارمندان و مدیران است که بصورت ابزاری بین لایه های هرم قدرت در نظر گرفته می شود تا انگیزه بهبود و تحول در همه افراد سازمان فراگیر شود و عملکرد و وضعیت سازمانها دولتی بهبود یابد و نیز روشی مرسوم جهت انتقال اطلاعات و عقاید به سطوح عالی سازمان است. لذا با توجه به نوع شخصیتی که مدیران دارند نسبت به پذیرش یا عدم پذیرش نظام پیشنهادات واکنش نشان می دهند.

با توجه به یافته های مطالعه انجام شده که همخوان با مطالعات انجام شده توسط (کیامهر، ۱۳۸۱) و (شریعتمداری، ۱۳۸۶) نیز می باشد می توان نتیجه گرفت که توجه به جامعه پذیری مدیر می تواند به عنوان عاملی مهم و اساسی در توجه به روح مشارکت (کوفر، ۱۹۹۴) و توجه به زیردستان (تدینی، ۱۳۸۶) تلقی گردد.

پیشنهادات

- فراهم سازی زیر ساخت های لازم براساس جامعه پذیری کارکنان جهت بهره گیری از نظام پیشنهادات
- توجه خاص به موقعیت انگیزشی کارکنان و نیز وضعیت اعتقادی مدیران به پیشنهادات پرسنل
- به مدیران توصیه می شود برای ایجاد هماهنگی سازمانی به جای تأکید بر کنترل های اداری بر مشارکت، تعامل، پاسخ گویی و همبسته تر نمودن خرده نظام ها و خرده سیستم ها تأکید گردد. این فعالیت موجب تقویت مولفه عضویت و به تبع آن افزایش پیشنهادات کارا در بین پرسنل گردد.
- به مدیران توصیه می شود در همه ی سطوح سازمان و خرده نظام ها با محیط بیرونی ارتباطی باز و نسبتاً جامعی داشته باشند، این فعالیت سبب افزایش توجه به پذیرش نظام پیشنهادات در بین مدیران می گردد.
- به مدیران توصیه می شود بر اعتماد متقابل، مشورت، مشارکت، تبادل اطلاعات، گفتگو در کل سازمان و خرده سیستم ها تأکید نمایند، این امر میزان توجه به نگرش افراد در خصوص نظام پیشنهادات و اثر بخشی آن بیشتر می نماید.

منابع

۱. اسمعیلی، بابک. (۱۳۸۸). مدیریت مشارکتی: از طریق سیستم پیشنهادات (راهنمای عمل)، تهران: انتشارات روانشناسی و هنر
۲. امامی بافرانی، زهرا (۱۳۸۵). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی مدارس متوسطه شهرستان نائین. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
۳. امیران، حیدر (۱۳۷۱) مدیریت مشارکتی از طریق گروه های کنترل کیفی شرکت آمین آذین
۴. اولیا، محمد صالح (۱۳۷۹). آشنایی با نظام پیشنهادات، تهران: کارآفرینان بصیر

۵. باتمانقلیچ، فرید. (۱۳۷۵). نظام مدیریت کیفیت، تهران: انتشارات جمهوری اسلامی
۶. بنی اسد، محمد حسین. (۱۳۷۴). درآمدی بر مهندسی مشارکت در سازمان ها، تدبیر شماره ۵۴
۷. پایدار، ز. (۱۳۷۸). بررسی سبک مدیران و رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی. گزارش پژوهشی آموزش و پرورش استان قم.
۸. تدینی، سید داود (۱۳۸۶) نظام پیشنهادها در برگیرنده مشخصه های مهم تحول اداری. قابل دسترسی از طریق صفحه اینترنتی <http://www.ido.ir/a.asp?a=138608021>
۹. تسلیمی، محمدسعید (۱۳۷۸) مقاله اولین همایش بررسی موانع و مشکلات اجرایی نظام پیشنهادات، جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران.
۱۰. تسلیمی، محمد سعید (۱۳۷۸). مقاله اولین همایش بررسی موانع و مشکلات اجرایی نظام پیشنهادها، جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران.
۱۱. تنهایی، اللهیار (۱۳۷۷)، آثار مثبت مشارکت کارکنان، تهران: نشریه مدیریت، شماره ۳۳
۱۲. توحیدی خلیل (۱۳۸۰)، نظریه ها و دیدگاههایی چند در ارتباط با مشارکت موثر و واقعی کارکنان در سازمان، ماهنامه توسعه مدیریت، شماره ۲۷، تیر ماه ۱۳۸۰.
۱۳. تولیت زواره، محمدرضا، شیخ محمدی، مجید. (۱۳۸۰). مدیریت مشارکت پذیر بر اساس نظام پیشنهادها، انتشارات انستیتو ایز ایران،
۱۴. جان بزرگی، مسعود و نوری، ناهید (۱۳۸۲). شیوه های درمانگری، اضطراب و تنیدگی. تهران: انتشارات سمت.
۱۵. جعفری، رضا (۱۳۵۴) مشارکت افراد در سازمان، تهران مدیریت روز، دوره ششم
۱۶. جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸). مدیریت مشارکتی: رویکردی نوین در اداره سازمانها، چاپ اول، کرج: انتشارات سرفراز.
۱۷. شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۶) نظام پیشنهادها راهکاری برای توسعه سازمان در هزاره سوم. قابل دسترسی از طریق صفحه اینترنتی به نشانی <http://blogfa53.blogfa.com/post-59.aspx> (تاریخ آخرین مشاهده ۸۶/۱۰/۵)
۱۸. شولتز، دی. پی.، و شولتز، اس. ای (۱۹۹۸). نظریه های شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۱). تهران: نشر ویرایش.
۱۹. کزازی، ابوالفضل (۱۳۷۸). مدیریت کیفیت فراگیر، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸
۲۰. کیامهر، جواد (۱۳۸۱). *هنجاریابی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نوین NEO-FFI و بررسی ساختار عاملی آن تحلیل تأییدی در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاههای تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
۲۱. گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰). *رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت*. تبریز: دانیال.
۲۲. گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۷۷). *هنجاریابی آزمون شخصیتی NEO و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاههای ایران*. رساله دکترا، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۳. ماساکی، ایما. (۱۳۷۲)، ترجمه محمدحسین سلیمی، تهران، دانشگاه تهران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر،
۲۴. مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۸۰) آشنایی با نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۵. منصور، محمود؛ دادستان، پریخ (۱۳۷۴). *روان شناسی ژنتیک* (جلد دوم). تهران: رشد.
26. Cofer.C.N. (1994) *Motivation: Theory and practice* (new York: John Wiley and Sons. Inc)
27. Frey, M. R(2007). *Lifestyle, Personality, and Transformational leadership from a Humanistic Perspective*. Phd thesis in College of Education Georgia State University

28. Hogan, J., & Holland, B. (2005). Using theory to evaluate personality and jobperformance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112
29. Judge, T. A.; Bono, J. E.; Ilies, R.& Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
30. Khoo, H.S. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences* 44 (1), 86-97.
31. Lim. B., & Ployhart, R. (2004). Transformational leadership: Relations to the Five-Factor Model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 610-621.
32. Lowler,E.& leadford, G.E, (1992). Employee Involvement and Total Quality Management, sanfransisco, sosseybase.
33. Mc Crae,R.R.,& Costa,P.T. (1992).A five – factor theory of personality.In L.A.Pervin,& O.P.John(Eds).Hand book of personality:theories and research.New York:London:The Guilford Press.
34. McCrae, R. R.& Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
35. Ployhart, R.; Lim, B. & Chan, K. (2001). Exploring relations between typical and maximum performance and the five-factor model of personality. *Personnel Psychology*, 54, 809-843.
36. Scott- Ladd, Brenda marshal (2004).participation in decision making: a matter of Context. *leadership organization development journal.vol.25,no 8,pp676-662.*
37. Tonnessen, Tor. (2005)continuous inn oration through company wide employee participation. *The TQM Magazin.vol.17,Number2.pp.195-201.*

Investigating the Relationship between Organizational Socialization and Acceptance of the Suggestion System in the Employees of Shahrekord Islamic Azad University

Ferdows Montazar Alzohoor¹, Masoumeh Naderi Farsani², Zahra Soleimani³

1. A faculty member of Shahrekord Islamic Azad University

2. Master student of educational administration, Shahrekord Islamic Azad University

3. Master student of educational administration, Shahrekord Islamic Azad University

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational socialization and acceptance of the system of suggestions in employees of Shahrekord Islamic Azad University. Socialization is an organized set through which an individual defines him/herself in a system. It also contains the deepest and most internal states. The conventional method of transferring information and ideas to higher levels of the organization is called the system of suggestions, in which the amount and type of employee cooperation creates positive forces in them and improves the conditions and activities of the organization. The study population consists of all of the employees working in Shahrekord Islamic Azad University, among whom 60 employees were selected as the sample size using the classified random sampling method proportionate to the determined size. A descriptive-correlational method has been used in this study and the tools used for data collection include the Socialization Questionnaire and a researcher-made suggestion system questionnaire. The reliability of these two questionnaires was obtained in a preliminary study as 0.89 and 0.83 respectively. Both questionnaires have content and face validity. The findings of this study indicate a relationship between the dimensions of socialization and acceptance of the system of suggestions by managers. Since acceptance of the suggestion system has useful results such as increasing the employees' sense of responsibility, conscientiousness and participation spirit, the results of this research can be used by managers to better understand themselves and improve employee participation in the decision making process and management of the organization.

Keywords: organizational socialization, suggestion system, employees of the Islamic Azad University, employee participation.
