

رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

فاطمه بختیاری^۱، اعظم نیکوکار^۲

دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه f.bakhteari1366@gmail.com

دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه nico_502000@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی مدارس آموزش و پرورش شهرستان ساوه که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ متشکل از ۱۰۷۷ نفر بود. حجم نمونه مورد نظر پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۸۲ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع آوری داده ها میدانی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی است. ابزار جمع آوری داده ها از نوع پرسشنامه استاندارد است که پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴) تنظیم شده است. روایی پرسشنامه از طریق استاد راهنما و متخصصین تأیید شده است و بررسی پایایی پرسشنامه ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ انجام شد که به ترتیب (۰/۹۹۲) و (۰/۸۷۵) بدست آمد. روش تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی بود که در بخش آمار توصیفی (جدول، میانگین، انحراف استاندارد) و در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و مدل سازی معادله ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

جامعه پذیری سازمانی، یادگیری سازمانی، معلمان ابتدایی

۱. مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع بشری نقشی حیاتی ایفا کرده است. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خبره، مؤثر و متعهد، متخصص و وفادار قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی متعهد و مؤثر در تمام سطوح و مقاطع تحصیلی، برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به حساب می آید. (قدمی، مرزبان و قدمی، ۱۳۹۸)

یادگیری سازمانی که از دهه ۱۹۹۰ مورد توجه بسیاری از مراکز آکادمیک و نیز صنعت قرار گرفت، نتیجه دو عامل مهم است: ماهیت دنیای به سرعت در حال تغییر که در آن زندگی میکنیم و محیط رقابتی که شرکت ها در آن فعالیت می کنند. یادگیری سازمانی فعالیتی بلند مدت است که شرایط را به شرایط سودمند رقابتی تبدیل می سازد (حاجیعلی، ۱۳۹۹) به باور تمپلتون و همکاران^۱ (۲۰۱۵) یادگیری سازمانی مجموعه ای از اقدام های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد، می باشد. رودریگز و همکاران^۲ (۲۰۱۶) نیز با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار یادگیری سازمانی را فرآیند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می دانند

یادگیری سازمانی، یادگیری است که بر پایه یادگیری فردی شکل می گیرد و سپس با دیگر اعضای سازمان با سیاست های سازمانی، شیوه های استاندارد عملیاتی و هنجارهای فرهنگی به اشتراک گذاشته می شود (امیدی، ۱۳۹۶). یادگیری سازمانی به مثابه سازو کاری برای گسترش و اتصال الگوهای مشترک افکار، احساسات، ارزش ها و اعمال افراد به کار می رود (پرسا، ۱۳۹۸)

یکی از فرایندهای مهم سازمانی در زمینه نیروی انسانی، «جامعه پذیری سازمانی» است که طی آن نیروی انسانی رفتار صحیح و مطلوب سازمان را فرا می گیرد و با فرهنگ، اهداف، ارزشها و هنجارهای اصلی سازمان، به سخن دیگر فرهنگ سازمانی آشنا می شود و خود را متقاعد به پذیرش آن می کند. چنانچه این فرایند به خوبی صورت پذیرد، افراد در سازمان جا می افتند، یعنی با انتظارات سازمان آشنا می شوند و ارتباطات بهتری برقرار می کنند، تناسب میان شغل و شاغل به وجود می آید، ثبات شغلی ایجاد می شود و مسیر ترقی شغلی (کار راه) به خوبی طی می گردد. (مرادی و روستایی، ۱۳۹۸) به طور کلی، جامعه پذیری سازمانی با یادگیری محتوا و فرایندهایی ارتباط پیدا می کند که افراد برای نقش های خاص در سازمان با آن سازگار می شوند (گیه، سو و ژئو^۳، ۲۰۱۸)

جامعه پذیری سازمانی دارای چهار بعد آموزش (به معنی آموزشهایی که برای ترویج و ارتقاء سازگاری معلمان در سازمانها طراحی و به اجرا درمی آیند)؛ تفاهم (به معنی فهم نقش خود و سازمان توسط معلمان)؛ حمایت همکاران (به معنی تعامل های مثبت و حمایت گرانه معلمان در درون سازمان)؛ چشم انداز آینده سازمان (به معنی ادراکات معلمان از چشم اندازهای شغلی خود) هست (تاورمینا^۴، ۲۰۰۹؛ گائو^۵، ۲۰۱۵). معلمان مأموریتها، ارزشها، هنجارها و فلسفه مدرسه را از طریق جامعه پذیری در مدرسه یاد می گیرند. معلمان تحت تأثیر سیاستهای مدرسه، روشها، برنامه ها، اصول آموزشی، تمرینها و ارزشهای آنها در فرآیند جامعه پذیری سازمانی تغییر می کنند. (کادی^۵، ۲۰۱۵).

با توجه به فعالیت بنده در دوره ابتدایی و انتخاب معلمان دوره ابتدایی به عنوان جامعه آماری این موضوع را احساس کردم تعاملها، مشارکتها و اشتراک گذاری دانشها و مهارتها در بین معلمان کمرنگ بود تا از طریق بررسی این موضوع به بهبود عملکرد معلمان که به بهبود عملکرد سازمان آموزش و پرورش منجر می شود کمک کنم. در جهت بهبود یادگیری سازمانی خصوصا در بین معلمان جدید ورود از برنامه های حیاتی سازمان آموزش و پرورش محسوب می گردد؛ معلمانی که سعی در حرکت در اهداف و برنامه های آموزش و

1- Templeton

2- Rodriguez et al

3- Ge, Su & Zhou

4- Taormina

5- Kadi

پرورش دارند از حمایت سایر همکاران برخوردار خواهند شد و این بهبود ارتباطات و همکاری منجر به یادگیری تجربیات علمی و عملی سایر همکاران در سازمان خواهد شد.

سوال پژوهش این است که تا چه اندازه بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد؟

۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت تعیین می‌کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف، ساختار و منابع درست طراحی شود، در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثربخشی نزدیک می‌شود. مدرسه بهترین سرمایه مولد را که کودکان و نوجوانان می‌باشند را در اختیار دارد و بنابراین لازم است که معلمان مدرسه بدانند چه می‌کنند و چه باید بکنند. سازمان آموزش و پرورش به کارکنان نیازمند است که بتوانند، خود را با تغییرات و تحول سازگار نمایند و در پی کسب اطلاعات جدید شغلی باشند؛ بنابراین باید کارکنانی پرورش داده شوند که در پی یادگیری باشند تا در نتیجه آن سازمان به اهداف عالی خود دست یابد. لذا سازمانها باید دانش، مهارت‌ها و راهکارهایی را که برای موفقیت آنها در زمان حال و آینده اهمیت دارد، راه از تجربیات داخلی و بیرونی سازمان در حوزه‌های مختلف فرا گرفته و در عمل به کار گیرند (جاهد زاده و همکاران ۱۳۹۵).

اهمیت یادگیری سازمانی در آن است که کلید موفقیت سازمان‌ها در راستای عملکرد بالا شغلی کارکنان محسوب می‌شود زیرا موفق‌ترین سازمان‌ها اگر دچار فقر یادگیری شوند ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی‌توانند از تمامی قابلیت‌های خود استفاده کنند از این رو در آینده نزدیک تنها سازمان‌هایی می‌توانند ادعای برتری کنند که قادر باشند از قابلیت و تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمانی خود به نحو احسن بهره‌برداری کنند (بینایی، ۱۳۹۸).

جامعه‌پذیری سازمانی یکی از عوامل مؤثر سازگاری افراد تازه وارد و تأثیرات پاینده این سازگاری اولیه در کمیت و کیفیت کار افراد در آینده، یادگیری مهارت‌ها، دانش‌ها و رفتارهای موردنیاز محیط کاری خود، و همچنین فرهنگ آن افزایش رضایت، شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی افراد و ایجاد احساس امنیت شغلی و کاری و به طبع آن در رشد و پیشرفت کارکنان تأثیر به‌سزایی دارد. (هاباشی ۲۰۱۶) کم توجهی به فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی امکان بروز تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط کارکنان تازه وارد را بیشتر می‌کند، تداوم این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرشها و رفتارهای منفی تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار می‌شود (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۹۶) که این موارد نیز گویای اهمیت بالای این متغیر می‌باشند

مشکلات معلمان تازه کار و نرخ فرسودگی بالای آنها نشان‌دهنده این است که باید برنامه‌های مناسبی را جهت جامعه‌پذیری آنها مورد توجه قرارداد و برنامه‌هایی جهت یادگیری معلمان در آغاز ورود آنها اجرا نمود (گائو^۶، ۲۰۱۵) همچنین، جامعه‌پذیری سازمانی ارتباط مثبتی با همکاری کردن معلمان در حل مسائل مدرسه و یادگیری دانش آموزان دارد. (کادی، ۲۰۱۵) به‌طور کلی، جامعه‌پذیری سازمانی در سازگاری افراد تازه وارد و آثار پاینده‌ی این سازگاری اولیه در کمیت و کیفیت کار افراد در آینده اهمیت بسیار زیادی دارد. (بائر و همکاران^۷، ۲۰۱۵)

مقطع ابتدایی بیشترین جامعه آماری دانش آموزان و معلمان مدارس را به خود اختصاص می‌دهند با توجه به اینکه دانش آموزان در دوره ابتدایی بیشترین دوره آموزش را می‌گذرانند و پس از خانواده اولین محیط اجتماعی که وارد آن می‌شوند از این نظر از اهمیت بالایی برخوردار است از این رو بایستی معلمان این دوره با جامعه‌پذیری و سازگاری با ویژگی‌های آموزش در دوره ابتدایی و پذیرش نقش‌های یک آموزگار مطلوب و ایجاد ارتباطات سازنده و مطلوب با یکدیگر به خوبی دانش و مهارت‌های یاددهی-یادگیری در دوره ابتدایی را یاد بگیرند.

6 - Gao

7 - Bauer

فوائد این پژوهش در جامعه معلمان باعث بهبود فرآیند اجتماعی شدن آنها، ارتقای ارتباطات و همکاری های آنها در محیط کار به اشتراک گذاشتن دانش، مهارت و تجربیات آنها خواهد شد در نتیجه در کل باعث پیشرفت هم سازمان و هم معلمان می شود. از نتایج این پژوهش وزارت آموزش و پرورش، مدارس، معلمان و دیگر سازمانها که با نیروی انسانی سروکار دارند می توانند در جهت کمک به عملکرد بهتر کارکنان و ارتقای سطح دانش و مهارت های سازمانی آنها استفاده کنند.

۳. اهداف پژوهش

هدف اصلی

- تعیین ارتباط جامعه پذیری سازمانی و حمایت اجتماعی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه

اهداف فرعی

- تعیین ارتباط جامعه پذیری سازمانی و حمایت اجتماعی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه

- تعیین ارتباط جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه

- تعیین ارتباط حمایت اجتماعی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه

۴. پیشینه پژوهش

مک انتایر و همکاران^۸ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان اجرای درس های آموخته شده از طریق نظریه جامعه پذیری شغلی برای تأثیرگذاری بر نظریه ذهنی معلمان حافظ انجام دادند. نتایج نشان داد معلمان بخش تربیت بدنی مسائلی را در زمینه تربیت بدنی و مشکلاتی که مربیان بدنی با آن روبرو هستند و همچنین توانایی مربیان بدنی برای همکاری و حمایت از جوانان فراتر از نقش مربیگری آنها را تشخیص دادند. با انجام این کار، آنها تغییری از مربیگری به جهت گیری های متعادل را نشان دادند. تغییرات از طریق توسعه روابط با مربی و همسالان، تأمل و تجربه میدانی تسهیل شد. یافته ها شواهدی را در حمایت از توصیه هایی برای ادغام نظریه جامعه پذیری شغلی در توسعه برنامه آموزش معلمان ارائه می کنند. علاوه بر این، توییت می تواند ابزار مفیدی برای تقویت شیوه های انعکاسی باشد، به ویژه زمانی که مربیان معلم از معلمان پیش خدمت حمایت می کنند زیرا آنها درک دقیق تری از تربیت بدنی ایجاد می کنند.

امران^۹ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «عوامل موثر بر یادگیری سازمانی دانشگاهیان و تاثیر آن بر عملکرد شغلی» انجام دادند. این تحقیق در اندونزی و مالزی انجام شد. این تحقیق از طرح تحقیق کمی استفاده کرده و از آمار استنباطی به عنوان تجزیه و تحلیل داده ها بهره گرفته است. بر اساس پرسشنامه تکمیل شده توسط ۲۳۷ مدرس، این یافته ها تاثیر معناداری یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی را تایید می کند. همچنین از تجزیه و تحلیل مقایسه ای برای نشان دادن تمایز بین استادان هر دو کشور استفاده شده است.

اندرسون و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «تقابل دراماتیک چارچوب ها: توسعه معلم هنر-ادغام، یادگیری سازمانی و تغییر مدرسه» انجام دادند. چهار چارچوب ریشه در تئوری یادگیری سازمانی - ساختاری، سیاسی، نمادین و منابع انسانی - نقش فرهنگ سازمانی، رهبری و ساختار را در تلاش های تغییر مدرسه در نظر می گیرند. تجزیه و تحلیل تنوع بین معلمان (N = 21) در پنج مدرسه راهنمایی ایالات متحده را بررسی کرد. نتایج ارزیابی شدند (الف) ادراک از اصلاحات یکپارچه سازی هنر، (ب) نقش چارچوب ها در یادگیری سازمانی مولد، (ج) مقایسه برجستگی و تاکید چارچوب ها در سراسر موارد، و (د) تقابل چارچوب ها برای افزایش یادگیری سازمانی یا از جذب و پایداری تلاش های تغییر می کاهد.

⁸ - McEntyre et al

⁹ - Imran

تنگو آریفین و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان " پیامدهای نزدیک و دور جامعه پذیری سازمانی در میان معلمان جدید: تحلیل میانجیگری" انجام دادند. این مطالعه از روش تحقیق پیمایشی برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌ای از ۱۸۲ معلم مبتدی در شمال شبه جزیره مالزی استفاده کرد. داده‌ها با استفاده از SPSS نسخه ۱۶،۰ و AMOS 16.0 تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل ساختاری به اندازه کافی برازش داده‌ها است. تأثیر غیرمستقیم عوامل اجتماعی شدن بر عملکرد معلمان جدید وجود دارد که ۸۱ درصد از واریانس تبیین شده است.

ژنگ و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان « معلمان چگونه با هم یاد می‌گیرند؟ مطالعه یادگیری معلمان مدرسه محور در چین از دیدگاه یادگیری سازمانی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که معلمان دو گروه به طور فعال فرآیندهای یادگیری مبتنی بر اجرا و آزمایش محور را توسعه داده‌اند. فرآیند اول به عنوان یادگیری بهره برداری نامیده می‌شود. یادگیری استثماری با ایجاد محیطی پایدار برای یادگیری دانش و هنجارهای عملی موجود در یک سازمان مدرسه به معلمان کمک می‌کند. فرآیند دوم به عنوان یادگیری اکتشافی نامیده می‌شود. اکتشاف یا یادگیری اکتشافی بستری را برای ساختن دانش جدید با هدف بهبود شیوه‌های موجود به شیوه‌ای رادیکال‌تر فراهم می‌کند. ادراک معلمان و مشارکت در فعالیت‌های یادگیری مبتنی بر مدرسه، تجارب یادگیری آنها را به طرق مختلف شکل می‌دهد. به طور خاص، حمایت رهبران مدرسه برای ترویج یادگیری اکتشافی معلمان در محیط‌های مدرسه محور ضروری است. با این حال، استراتژی‌های رهبری که به بهترین شکل از یادگیری معلمان حمایت می‌کنند، نیاز بیشتری دارند.

وانگ و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و عملکرد شغلی با نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. این تحقیق بر روی ۲۱۳ کارمند چینی انجام گرفت. نتایج نشان داد جامعه پذیری سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرفی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر معنی داری بر عملکرد شغلی دارند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش معناداری بر رابطه جامعه پذیری سازمانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کنند. پرویز (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان « ارائه مدل علی روابط فرهنگ سازمانی بر کیفیت تدریس با تأکید بر نقش واسطه‌ای هوش سازمانی و یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهر داراب » انجام داد. یافته‌ها نشان داد، بیشترین اثر مستقیم مربوط به اثر مستقیم هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی (۰/۲۹) و کمترین اثر مستقیم مربوط به فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی (۰/۱۶) است لازم به ذکر است که بیشترین اثر غیرمستقیم مربوط به اثر مستقیم هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی (۰/۰۷) و کمترین اثر غیرمستقیم مربوط به فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی (۰/۰۶) و کیفیت تدریس (۰/۰۶) می‌باشد در نهایت بیشترین اثر کل مربوط به هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی (۰/۲۹) و کمترین اثر کل مربوط به کیفیت تدریس (۰/۰۷) است.

محمدی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان « بررسی نقش یادگیری سازمانی در توانمندسازی معلمان با میانجیگری آموزش‌های ضمن خدمت در مدارس متوسطه ناحیه ۲ کرج » انجام داد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است تمامی فرضیه‌های مدل تایید شدند و کرد بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به متغیر آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی کارکنان (۰/۷۰۵) و کمترین تأثیر مستقیم مربوط به متغیر یادگیری سازمانی در توانمندسازی (۰/۳۸۸) است. همچنین تأثیر غیرمستقیم مربوط به متغیر یادگیری سازمانی در توانمندسازی (۰/۵۴۷) می‌باشد.

محمدیان (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان « بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهر رشتخوار خراسان رضوی » انجام داد. نتایج نشان داد بین جامعه‌پذیری سازمانی (و ابعاد آن دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان)، اخلاق حرفه‌ای (و ابعاد آن همچون مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، رقابت طلبی و برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) و حمایت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان و ابعاد آن نظیر مسئولیت‌پذیری، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی، رابطه چندگانه وجود داشت (P<It ۰/۰۱)؛ علاوه بر این، متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی توانستند به صورت معناداری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان را پیش‌بینی کنند (P<It ۰/۰۱)؛

10 - Tengku Ariffin et al

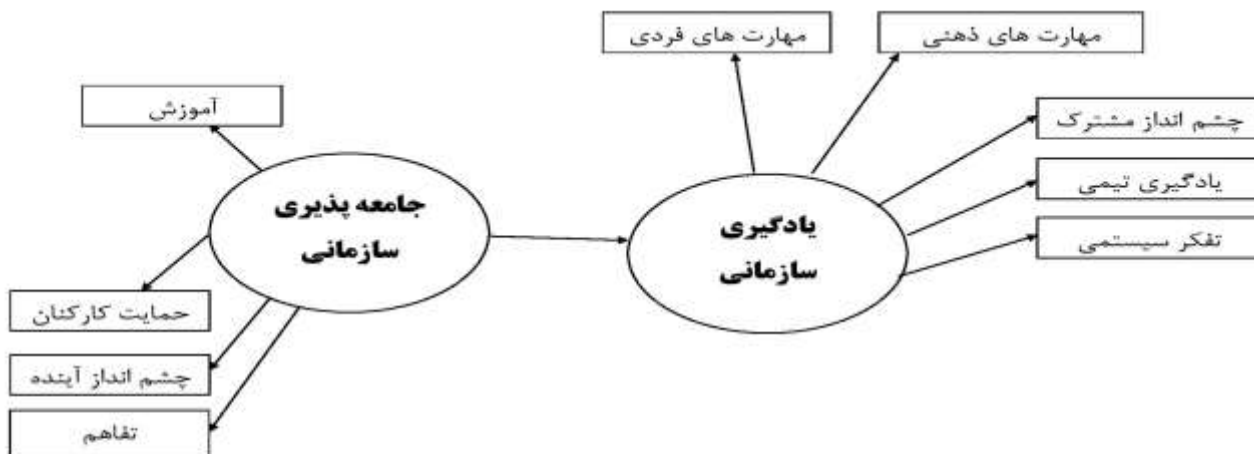
11 - Zhang et al

12 - Wang et al

قیصری فر (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «پیش بینی مسئولیت پذیری اجتماعی بر اساس جامعه پذیری سازمانی و اخلاق حرفه ای در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان باغملک» انجام داد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان باغملک به تعداد ۱۲۴۰ نفر بودند. به این منظور ۲۹۵ نفر به روش خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب شدند. نتایج نشان داد بین جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی و بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت (p<0/01). همچنین، بین جامعه پذیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی رابطه چندگانه وجود داشت (p<0/01). بنابراین، از جمله عواملی که می‌تواند موجب افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی شود، افزایش جامعه پذیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در آنهاست.

۵. ساختار کلی

در نهایت با استناد به ادبیات و پیشینه تحقیق مولفه های جامعه پذیری سازمانی و یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در این پژوهش متغیر جامعه پذیری سازمانی به عنوان متغیرهای پیشین (مستقل) و متغیر یادگیری سازمانی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) است لذا شکل زیر به عنوان مدل مفهومی پژوهش ارائه می گردد.



مدل مفهومی پژوهش (جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱))

۶. روش پژوهش

پژوهش مورد نظر دارای هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و حمایت اجتماعی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه مورد بررسی قرار می گیرد. که جامعه پذیری

سازمانی و حمایت اجتماعی به عنوان متغیر مستقل و یادگیری سازمانی متغیر ملاک محسوب می شود. جهت گردآوری اطلاعات از روش میدانی و کتابخانه ای استفاده شد و روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه است.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی مدارس آموزش و پرورش شهرستان ساوه که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ را که متشکل از ۱۰۷۷ نفر می باشد را شامل می شود که ۳۵۹ نفر مرد و ۷۱۸ نفر زن را شامل خواهد شد.

حجم نمونه مورد نظر پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۸۲ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند و شامل ۱۸۶ زن و ۹۶ مرد می باشد

ابزار گردآوری داده ها به شرح ذیل می باشد

۱- پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی توسط تائورمینا (۲۰۰۴) که توسط بیگیلاردی، پترنی و ایودورميو (۲۰۰۵) ارائه شده استفاده شده است. که مشتمل بر ۲۰ گویه و ۴ زیر مقیاس آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز آینده می باشد که سوالات (۱ تا ۵) آموزش و سوالات (۶ تا ۱۰) تفاهم و (۱۱ تا ۱۵) حمایت کارکنان (۱۶ تا ۲۰) چشم انداز آینده را می سنجد.

نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است.

۲- پرسشنامه یادگیری سازمانی توسط نیفه (۲۰۰۱) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۵ زیرمقیاس و ۲۳ گویی که شامل چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، مهارت های فردی، مهارت های ذهنی و تفکر سیستمی می باشد.

برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع می کنیم برای محاسبه امتیاز کل پرسشنامه، نمره همه گویا های پرسشنامه را با هم جمع می کنیم حداقل و حداکثر امتیاز این پرسشنامه ۲۳ و ۱۱۵ می باشد.

شیوه نمره گذاری و تفسیر این پرسشنامه بر درجه بندی پنج گانه لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) صورت بندی شده است.

توزیع پرسشنامه برای هریک از متغیرهای تحقیق

متغیر	مؤلفه ها	تعداد گویه ها	گویه های مرتبط به هر مؤلفه
جامعه پذیری سازمانی	آموزش	۵	۱،۲،۳،۴،۵
	تفاهم	۵	۶،۷،۸،۹،۱۰
	حمایت کارکنان	۵	۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵
	چشم انداز آینده	۵	۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰
یادگیری سازمانی	مهارت های فردی	۶	۱،۲،۳،۴،۵،۶
	مهارت های ذهنی	۶	۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲
	چشم انداز مشترک	۴	۱۳،۱۴،۱۵،۱۶
	یادگیری تیمی	۴	۱۷،۱۸،۱۹،۲۰
	تفکر سیستمی	۴	۲۱،۲۲،۲۳،۲۴

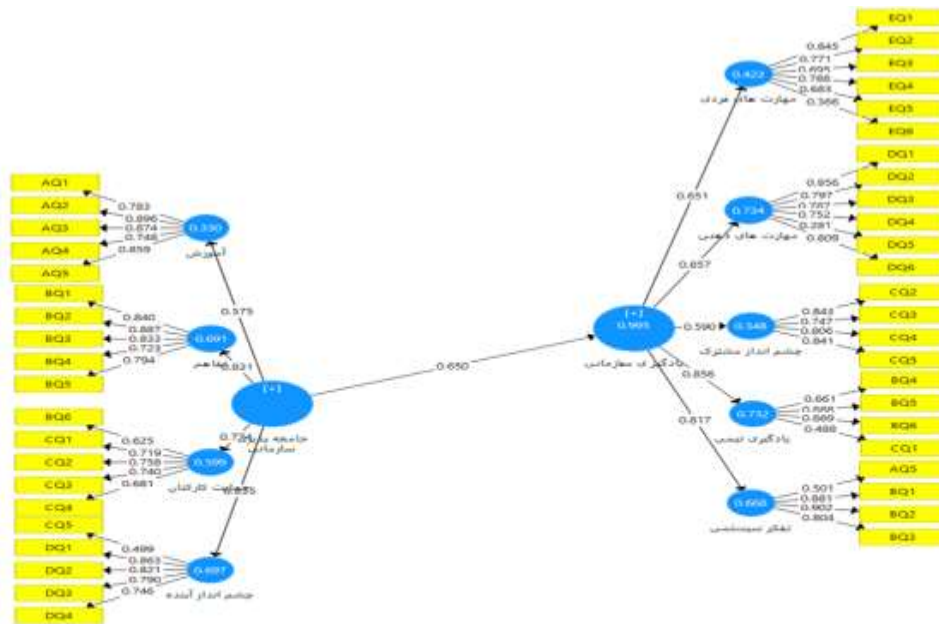
تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده بوسیله پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام خواهد شد. ابتدا در سطح توصیفی، با استفاده از شاخص های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، درصدها به بررسی اطلاعات مربوط به ویژگیهای عمومی (جمعیت شناختی) پاسخگویان و با استفاده از شاخصهای توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی به تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته می شود. سپس در سطح استنباطی، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی متغیرها، برای آزمون سئوالات پژوهش از آزمون t تک نمونه ای و فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و مدل سازی معادله ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها طریق نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۰ و Smart-PLS نسخه ۲ انجام شده است.

۷. یافته های آماری

طبق نتایج تحقیق، ۶۵/۹۵ درصد پاسخگویان زن هستند و ۳۴/۰۴ درصد نیز زن هستند و همچنین ۱۲/۸ درصد پاسخگویان مدرک کاردانی با کمترین فراوانی، ۵۸/۹ درصد دارای مدرک کارشناسی با بیشترین فراوانی و ۲۸/۳ درصد پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. همچنین ۴۰/۸ درصد پاسخگویان دارای سابقه زیر ۱۰ سال با بیشترین فراوانی، ۳۵/۵ درصد دارای سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۳/۷ درصد پاسخگویان دارای سابقه بالای ۲۰ سال با کمترین فراوانی هستند.

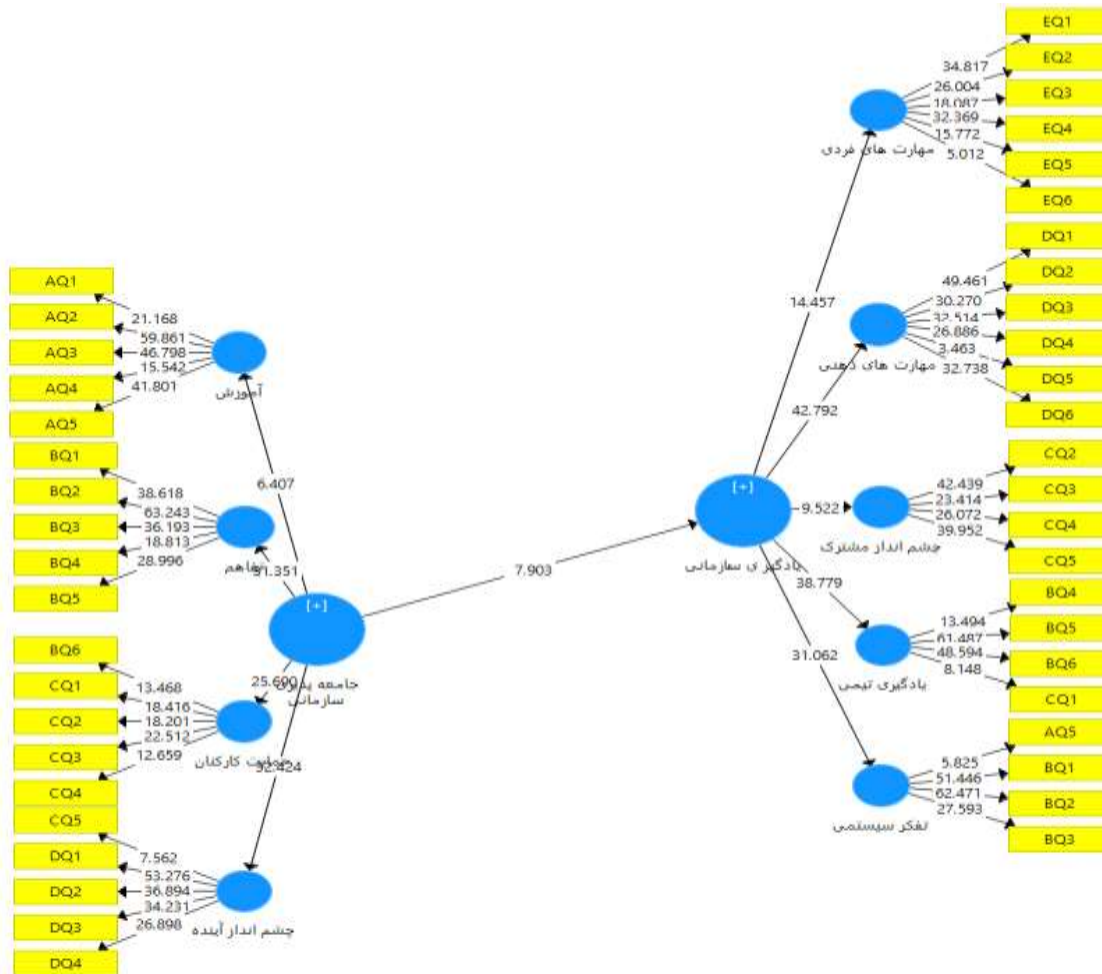
میانگین متغیرها به ترتیب جامعه پذیری سازمانی ۳،۰۸۲۴، و یادگیری سازمانی ۳،۰۸۵۴ می باشد. بدین ترتیب یادگیری سازمانی دارای بیشترین میانگین و جامعه پذیری سازمانی دارای کمترین میانگین می باشد. انحراف معیار متغیرها به ترتیب جامعه پذیری سازمانی ۰،۶۷۵۱ و یادگیری سازمانی ۰،۶۷۰۲ می باشد هیچ یک از متغیر با پراکندگی بالای ۱ مواجه نشده است که این امر پراکندگی پایین سوالات و دقت و اعتبار مناسب آنها را نشان می دهد.

با توجه به شکل زیر ضریب استاندارد می توان گفت جامعه پذیری سازمانی با حمایت اجتماعی (به میزان ۰،۹۶۰) ارتباط دارد و با یادگیری سازمانی (به میزان ۰،۶۵۰) رابطه دارد و همچنین بین حمایت اجتماعی و یادگیری سازمانی (به میزان ۰،۳۵۷) رابطه برقرار است. با توجه به شکل زیر معناداری این روابط در سطح اطمینان ۹۹ درصد نیز تایید شده است.



مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد فرضیه های پژوهش

شکل زیر مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد، اگر مقدار آماره t خارج بازه (-۱/۹۶ تا +۱/۹۶) قرار گیرد و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه (-۲/۵۸ تا +۲/۵۸) قرار گیرد.



ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل جهت فرضیه‌های پژوهش

نتیجه فرضیه	معنی داری	آماره t	ضریب مسیر(β)	فرضیه‌های تحقیق
تایید می‌شود	<0/01	۷,۹۳	۰,۶۵۰	فرضیه فرعی دوم بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه ارتباط وجود دارد

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم: بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه ارتباط وجود دارد.
 H_0 : بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد

$$\begin{cases} H_0 = \beta = 0 \\ H_1 = \beta \neq 0 \end{cases}$$

طبق نتایج به دست آمده بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی ابتدایی شهرستان ساوه، در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد (به میزان ۰,۶۵۰+).

۸. بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج به دست آمده بین جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه، در سطح اطمینان ۹۹ درصد به میزان ۰,۶۵ رابطه مستقیم، مثبت و معنی دار وجود دارد. در تبیین این فرضیه این چنین می‌توان گفت زمانی که معلمان در سازمان ارزش‌ها و هنجارها و الگوهای رفتاری و مقررات سازمان را خوب فرا می‌گیرند و با هنجارها در سازمان همسو می‌شوند زمانی که معلمان در معرض آموزش ارزش‌ها و هنجارها قرار می‌گیرند دانش و پرورش مهارت‌های شغلی مورد نیاز معلمان تقویت می‌شود یکی از مهمترین هنجارها و ارزش‌های آموزش و پرورش یادگیری سازمانی است از طریق فرآیند جامعه‌پذیری آموزش و پرورش فرهنگ آموختن، یادگیری مستمر و توسعه قابلیت‌های فردی از طریق ارزش‌قائل شدن برای یادگیری و پاداش دادن به آن با هدف بسترسازی برای ایجاد احساس خودکارآمدی در کارکنان و معلمان نیز تقویت می‌شود و معلمان از طریق همکاری و تعامل با یکدیگر نسبت به دانش و مهارت‌های مورد نیاز شغل آموزگاری تسلط می‌یابند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های محمودی و محمودزاده و اشان (۱۳۹۷)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) همسو بود.

۹. پیشنهادات پژوهشی

- آشناسازی معلمان با نقش‌ها و انتظارات و ارزش‌های سازمانی از طریق دادن اطلاعاتی در رابطه با تاریخچه، اهداف، چارت سازمانی و کتابچه‌های راهنما، معلمان را راهنمایی نموده که در یادگیری آنها از سازمان موثر می‌باشد
 - پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با فراهم‌سازی فرصت‌های متنوع و جدید شغلی برای معلمان مدارس خود این زمینه فراهم کنند که این معلمان نسبت به فرصت‌های جدید یادگیری خود را ارتقا داده و سعی در کسب دانش و مهارت‌های جدید از سازمان کنند

۱۰. محدودیت های پژوهش

از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به موارد ذیل اشاره نمود

الف) محدودیتهای در اختیار پژوهشگر

پژوهش حاضر از پرسشنامه جهت سنجش استفاده کرده است و پرسشنامه ها دارای تعدادی محدودیت های ذاتی از جمله خطاهای اندازه گیری (عدم خویشتنداری، پاسخ های قابل پذیرش اجتماعی و...) می باشند.

با توجه به اینکه نمونه شامل معلمان مدارس دوره ابتدایی بوده در تعمیم نتایج به سایر فرهنگیان محدودیت وجود دارد از این رو بایستی جوانب احتیاط رعایت گردد.

ب) محدودیتهای خارج از اختیار پژوهشگر

روابط علت و معلولی در پژوهش حاضر بر اساس معادلات ساختاری بوده و نتایج حاصل از آن خالص نیست و نباید با نتایج پژوهشهای تجربی که خالص هستند اشتباه گرفته شود. همچنین تأثیر متغیرهای احتمالی در روابط همبستگی از دید پژوهشگر مخفی یا نادیده گرفته شده است

از آنجا که تحقیق حاضر، یک تحقیق رفتاری است و مربوط به علوم انسانی می باشد، لذا پی بردن به رفتار انسانها و جلب نظر واقعی آنان مشکل می باشد.

این پژوهش به صورت مقطع یک ساله انجام شده است. به این دلیل، تحلیل و نتیجه گیری درباره علل این پژوهش دشوار است

۱۱. پیشنهادات برای محققان آتی

پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی از ابزار های دیگر نظیر مصاحبه، مشاهده و چک لیست جهت انجام پژوهش استفاده شود. پیشنهاد می گردد این پژوهش به صورت متناوب انجام شود. تا از این طریق نتیجه گیری در خصوص یافته ها از اعتبار بالاتری برخوردار گردد.

پیشنهاد می گردد این پژوهش به طور همزمان در چندین منطقه و در مقاطع دیگر اجرا شده و نتایج آنها با هم مقایسه شود. از آنجایی که ماهیت این پژوهش از نوع همبستگی است، پیشنهاد می شود در قالب طرح های آزمایشی به بررسی روابط علت و معلولی این متغیرها پرداخته شود.

منابع

- اعتباریان، اکبر، خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان)، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۰ (۳۵): ۱۰۶-۸۱
- پرسا، فرداد (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در مدیریت شعب منطقه دو بانک ملت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- پرویز، سیما (۱۴۰۱). ارائه مدل علی روابط فرهنگ سازمانی بر کیفیت تدریس با تاکید بر نقش واسطه ای هوش سازمانی و یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی شهر داراب، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان فارس، مرکز پیام نور خرامه
- جاهدزاده، داور و علی پور، حسین، ۱۳۹۵، ارتباط بین هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری با واسطه گری یادگیری سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز،
- قلاوندی حسن، امراهی اکبر. (۱۳۹۲). پیش‌بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی ادراک شده بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه). فرایند مدیریت و توسعه، ۲۶ (۳): ۱۱۵-۱۳۲
- محمدی، محسن (۱۴۰۱). بررسی نقش یادگیری سازمانی در توانمندسازی معلمان با میانجیگری آموزش های ضمن خدمت در مدارس متوسطه ناحیه ۲ کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور تبریز
- محمدیان، محمد (۱۴۰۱). بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهر رشتخوار خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور سمنان
- محمودی، محمدحسین و محمودزاده و اشان، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با جامعه پذیری و تعهد سازمانی کارکنان بیمه سلامت استان خراسان جنوبی، سومین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان
- Anderson, R, C. Porter, L, Adkins, D. (2020). A Dramatic Confrontation of Frames: Arts-Integration Teacher Development, Organizational Learning, and School Change, Leadership and Policy in Schools, 19 (3): 369-389
- Bauer, T.N., Bodner, T., Ersogan, B., Truxillo, D.M. and Tucker, J. (2015), "Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents outcomes, and methods", unpub;ished manuscript
- Gao, J. H. (2015). The Effects of Organizational Socialization and Leadership Behavior on Burnout: Evidence from Manufacturing. Technological Solutions for Sustainable Business Practice in Asia, 224-245.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2018). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. Nankai Business Review International, 1(2), 166-179.
- Imran, A. I. (2021). Factors Influencing Academicians' Organizational Learning and Its Impact on Job Performance. KnE Social Sciences, 171-178
- Kadi, A. (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals. Journal of Education and Training Studies, 3(4), 101-109
- McEntyre, K, Andrew, K, Richards, R. (2021). Implementing lessons learned through occupational socialization theory to influence preservice teachers' subjective theories, Sport, Education and Society, 28 (2): 213-225
- Rodriguez, S. Perez, J. delval, M. (2016). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. Journal of The Learning Organization. Vol: 40 (3), p 440.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. Journal of Managerial Psychology, 24(7), 650-676
- Templeton, G. F., Lewis, B. R., & Snyder, C. A. (2015). Development of a measure for the organizational learning construct. Journal of Management Information Systems, 19(2), 175-218

- Tengku Ariffin ,T, F, Hashim ,R, A, Yusof ,N.(2019). Proximal and distal outcomes of organizational socialization among new teachers: a mediation analysis, *An international journal of teachers' professional development*,18 (2):163-176
- Wang, Y., Lin, G., Yang, Y. (2019) Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment, *Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, 2019 8th International Conference on, 25-27 June 2019, pp. 1 – 5.
- Zhang, X, Wong J ,L.(2019). How do teachers learn together? A study of school-based teacher learning in China from the perspective of organisational learning, *Teachers and Teaching*,24 (2):119-134