






Sociology of Education

A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Socialization in Iranian Educational Organizations

Adel Zahed Babolan¹ , Mehdi Abdollahzadeh^{2*} , Mohammad Esmacili³ 

1. Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.
2. PhD student, Department of Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran (corresponding author).
3. MA, Department of Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** m.abdollahzadeh@uma.ac.ir

Receive: 2023/07/16
Accept: 2023/10/29
Published: 2024/05/01

Keywords:

Organizational Socialization, Meta-analysis, Antecedents and Consequences.

Article Cite:

Zahed Babolan A, Abdollahzadeh M, Esmacili M. (2024). A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Socialization in Iranian Educational Organizations, *Sociology of Education*. 10(1): 214-223

Purpose: Among the issues that our country's organizations are facing is how to promote socialization. The importance of this issue is so great that today, one of the important factors of progress and development in developed countries is considered to be a trained and motivated workforce, or in a better word, the sociability of specialized employees in different organizations. Accordingly, this study aimed to identify the antecedents and consequences of socialization in Iranian educational organizations using a meta-analysis approach.

Methodology: The current research is descriptive in terms of execution method, applied in terms of the type of use, and quantitative in terms of type of data. The statistical population of the research was the articles published in scientific research journals in Iran in the field of organizational socialization, from 2011 to 2023, from which 29 cases were entered through a meta-analysis process with a non-random purposive sampling method. The selected studies were analyzed using CMA2 software.

Findings: The findings of the research showed that among the antecedents of organizational socialization, respectively, the variables of electronic literacy (0.849), professional ethics (0.823), empowerment (0.671), organizational culture (0.560), and spirituality in the work environment (0.550) had the largest effect size. Also, among the consequences of organizational socialization, respectively, the variables of social responsibility (0.798), psychological capital (0.680), role outputs (0.669), ethical behavior (0.640), and job enthusiasm (0.620), had the largest effect size.

Conclusion: Identifying the antecedents and consequences of socialization in educational organizations that have diverse and yet sensitive goals, missions and tasks helps managers to facilitate the socialization of employees in the organization through focusing and applying the identified factors and variables, and also from the results to Be aware of the use of these factors and variables in the organization and take useful and effective measures to improve the organizational socialization of employees.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.2006997.1439>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران

عادل زاهد بابلان^۱، مهدی عبدالله‌زاده^{۲*}، محمد اسمعیلی^۳

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول).

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: m.abdollahzadeh@uma.ac.ir

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۷

انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

واژگان کلیدی:

جامعه‌پذیری سازمانی، فرا تحلیل، پیشایندها و پیامدها.

استناد مقاله:

زاهد بابلان ع، عبدالله‌زاده م، اسمعیلی م. (۱۴۰۳). فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۱۰(۱): ۲۲۳-۲۱۴.

هدف: از جمله مسائلی که سازمان‌های کشور ما با آن روبرو هستند، مسئله چگونگی ارتقای جامعه‌پذیری است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه یکی از عوامل مهم پیشرفت و ترقی در کشورهای توسعه‌یافته را نیروی کار آموزش‌دیده و با انگیزه و به عبارت بهتر، جامعه‌پذیری کارکنان متخصص در سازمان‌های مختلف می‌دانند. بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناسایی پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران با استفاده از رویکرد فرا تحلیل است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر روش اجرا، توصیفی، از نظر نوع استفاده، کاربردی و از منظر ماهیت داده‌ها، کمی است. جامعه آماری پژوهش مقالات چاپ شده در مجلات علمی-پژوهشی داخل ایران در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی، از سال ۱۳۹۰ تا بهار ۱۴۰۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند ۲۹ مورد به عنوان نمونه وارد فرایند فرا تحلیل شدند. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار (CMA2 نرم‌افزار جامع فرا تحلیل) تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که از بین پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی، به ترتیب متغیرهای سواد الکترونیکی (۰/۸۴۹)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۸۲۳)، توانمندسازی (۰/۶۷۱)، فرهنگ سازمانی (۰/۵۶۰) و معنویت در محیط کار (۰/۵۵۰) دارای بیشترین اندازه اثر بودند. همچنین از بین پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی، به ترتیب متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۷۹۸)، سرمایه روانشناختی (۰/۶۸۰)، بروندهای نقش (۰/۶۶۹)، رفتار اخلاقی (۰/۶۴۰) و اشتیاق شغلی (۰/۶۲۰) دارای بیشترین اندازه اثر بودند.

بحث و نتیجه‌گیری: شناسایی پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری در سازمان‌های آموزشی که دارای اهداف، مأموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال حساسی هستند به مدیران کمک می‌کند تا از طریق تمرکز و به کارگیری عوامل و متغیرهای شناسایی شده جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان را تسهیل نمایند و همچنین از نتایج به کارگیری این عوامل و متغیرها در سازمان آگاه شوند و اقدامات مفید و مؤثری جهت بهبود جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان انجام دهند.

<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.2006997.1439><https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>

Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

سیستم آموزشی به عنوان یک عامل کلیدی در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در هر کشوری شناخته می‌شود (Ebrahimi et al, 2022). تجهیزات و ابزار کار لازم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به عملکرد مطلوب باید مورد توجه مدیران و مسئولان مؤسسات آموزشی قرار گیرد (Chehri & Eslampanah, 2019). امروزه اغلب سازمان‌های بزرگ دریافته‌اند که اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروی انسانی را بالا ببرند و نیروهای جدیدی را استخدام کنند رو به زوال خواهند رفت (Arash et al, 2012). یکی از نکات مهم و ضروری هنگام گزینش نیروی انسانی این است که پس از گزینش و استخدام، تدابیری اتخاذ گردد تا افراد بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند. در این زمینه یکی از فرایندهای مهم، جامعه‌پذیری سازمانی است (Nazari, 2018). جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که در آن یک کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضوی خودی و مؤثر برای سازمان تبدیل می‌گردد. (Mokhlesabadi et al, 2016) این نکته مهم باید در نظر گرفته شود که جامعه‌پذیری منحصر به کارکنان تازه وارد نیست، بلکه بعد از هر بار تجدید ساختار یا تغییر شغل در داخل سازمان، کارکنان نیاز به جامعه‌پذیری مجدد دارند. (Rostami et al, 2019) جامعه‌پذیری سازمانی برای سازمان و کارکنان آن اهمیت زیادی دارد. این فرایند باعث می‌شود تا کارکنان، دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش‌های سازمانی را کسب نمایند (Hobbs, 2015). بالا بودن هزینه فرایند استخدام و گزینش برای سازمان‌ها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرایند دلیلی دیگر بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است (Taheri et al, 2017) مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن در فرهنگ علوم اجتماعی، قدمت زیادی ندارد. سابقه این اصطلاح، به سال ۱۸۲۸ میلادی برمی‌گردد. گئورگ زیمل در سال ۱۸۹۵، این واژه را در ایالت متحده آمریکا در پژوهشی مورد استفاده قرار داد (Ghalavandi & Soltanzadeh, 2011). اصطلاح جامعه‌پذیری در معنای نوین آن از اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ مورد استفاده قرار گرفت. (Dolan & Schuler, 2005) جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که توسط آن کارکنان جدید با انجام وظایف و به دست آوردن هویت سازمانی از افراد خارجی به خودی تبدیل می‌شوند. جامعه‌پذیری سازمانی نقش مهمی در کمک به کارکنان جدید جهت سازگاری با محیط داخلی سازمان دارد و کارکنان از طریق آن عملکرد رفتاری خود را بهبود می‌بخشند (Tianwei Ding et al, 2023). در سال ۱۹۷۹، وان منن و شاین، شش روش را که سازمان‌ها از طریق آن برای جامعه‌پذیری کارکنان تازه وارد استفاده می‌کنند ارائه دادند. همچنین، در سال ۱۹۸۶، شش روش جامعه‌پذیری ارائه شده توسط وان منن و شاین به وسیله جونز در یک طیف قرار داده شد و در دو دسته روش‌های جامعه‌پذیری نهادی و فردی قرار گرفت (Jones, Citation of Miller, 1986). معروف‌ترین و متداول‌ترین مدل جامعه‌پذیری سازمانی توسط تافورمینا ارائه شده است. از نظر تافورمینا جامعه‌پذیری سازمانی شامل چهار سازه: دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهای آینده سازمان می‌باشد: ۱. دریافت آموزش: عبارت است از دریافت مهارت‌هایی است که از سوی سازمان جهت ترویج و بهبود سازگاری کارکنان در محیط سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شوند. ۲. تفاهم: عبارت است از اینکه کارکنان چگونه عملیات سازمان را درک می‌کنند. همچنین شامل فهم نقش‌های خود و سازمان است و به این جهت از اهمیت بالایی برخوردار است که خطاها و اشتباهات کارکنان را کاهش می‌دهد و باعث احساس خودکارآمدی و رضایت کارکنان می‌شود. ۳. حمایت کارکنان: عبارت است از اینکه کارکنان چگونه همکاری و حمایت اعضای سازمان را ارزیابی می‌کنند و شامل ارتباط و تعامل‌های مثبت و مفید و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان است. ۴. چشم‌انداز از آینده سازمان: شامل چشم‌اندازهای مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان است. چشم‌انداز آینده سازمان به ارزیابی کارکنان از پاداش‌ها و فرصت‌های سازمان در آینده اشاره می‌کند و شامل ادراک کارکنان از شغل خود و پذیرش آن در سازمان است (Taormina, 2009).

بررسی مطالعات پیشین در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی نشان داد که متغیرهایی همچون منبع کنترل درونی (Butgen et al; Rahmanseresht & Mowlaie, 2017)؛ (Wen Lee, 2013; al, 2012)، توانمندسازی (Zamiri et al, 2019; Mohammadi & Rashidi, 2020)، سرمایه اجتماعی (Kazemi, 2016)؛ (Robertson & Aslani, 2017; Rostami et al, 2020; Taheri et al, 2017)، اخلاق حرفه‌ای (Kort & Lin, 2013; Ghalavandi & Rostami, 2017)؛ (Taormina, 2009; & Barling, 2012)، معنویت در محیط کار (Khalili, 2012)؛ (Taormina, 2007; Gao, 2011; Asadzadeh et al, 2021)، فرهنگ سازمانی (Jabbari maraghoush et al, 2021)؛ (Ardalan & Beheshtirad, 2015; Monavarian et al, 2010; Taormina, 2007; Gao, 2011) و سواد الکترونیکی (Mojallal, 2019)؛ (Dokhanchi et al, 2016) به عنوان پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی مطرح شده‌اند. همچنین متغیرهای رفتار اخلاقی (Jabbari maraghoush et al, 2021)؛ (Hoseinzadeh et al, 2016)، برون‌دادهای نقش (Arash et al, 2013)؛ (Kowtha, 2008; Crow, 2007; Cochran, 2001; Jones, 1986)، سرمایه روانشناختی (Tajjobi et al, 2023)؛ (Alessandri & et al, 2020)؛ (Sajedi Quchani & Esmaeili Shad, 2018)؛ (Aminbeidokhti et al, 2020)؛ (Karimi et al, 2014)؛ (Song & et al, 2015)؛ (Lisbona & et al, 2009)؛ (Saks & Gruman, 2011)، رفتار شهروندی سازمانی (Nadi & Mashayekhi, 2017)؛ (Mokhlesabadi et al, 2017)؛ (Ozdemier & Ergun, 2015)؛ (Nadi et al, 2013)؛ (Jianhua & et al, 2010)؛ (Ardalan et al, 2020)؛ (Moayed et al, 2020)؛ (Taormina, 2008)؛ (Soltanzadeh et al, 2006)؛ (Lowhorn, 2009)؛ (Mitous, 2006)؛ (Rostami, 2015)؛ (Rajabi & Akrami, 2018)؛ (Ghasemzadeh Alishahi et al, 2021)؛ (Haghighatian et al, 2013)؛ (Razzaghi et al, 2022)؛ (Nazari, 2019)؛ (Rahmanseresht & Mowlaie, 2017) به عنوان پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی مطرح شده‌اند. پژوهش‌های مختلف و متنوع انجام شده در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی باعث شده است که یک نتیجه‌گیری دقیق و منطقی در مورد دلایل و پیامدهای آن به دست نیاید. لذا انجام تحقیقی با رویکرد فراتحلیل و با هدف ترکیب کمی نتایج تحقیقات مختلف، منجر به شناخت منظم‌تر و منسجم‌تر پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی خواهد

شد. با توجه به مطالب ذکر شده، سؤال پژوهش حاضر این است که «پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران کدامند و اولویت آن‌ها به چه صورت می‌باشد؟»

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر روش اجرا توصیفی، به جهت نوع استفاده کاربردی و به دلیل به‌کارگیری رویکرد فراتحلیل در زمره تحقیقات کمی قرار دارد. فراتحلیل، روشی کمی برای ترکیب نتایج تحقیقات مستقل است و تفاوت آن با پژوهش‌های دیگر این است که جامعه آماری آن شامل پژوهش‌هایی است که قبلاً در این زمینه انجام شده‌اند. فراتحلیل زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که پژوهش‌های مورد بررسی کمی باشند (Piggot, 2012). هدف اصلی در فراتحلیل محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزاست. اندازه اثر نشان‌دهنده این است که میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه چقدر است. بدین معنی که هر چه اندازه اثر بیشتر باشد، درجه حضور پدیده موردنظر بیشتر می‌باشد. با در اختیار داشتن آماره‌هایی مانند F ، X^2 و t می‌توان شاخص اندازه اثر (r) را برآورد کرد. برای شاخص r اندازه اثرهای کمتر از $0/3$ کم، بین $0/3$ تا $0/5$ متوسط و بیشتر از $0/5$ زیاد فرض می‌شوند (Ghorbanzadeh, 2015). جامعه در دست بررسی پژوهش حاضر، شامل تمامی تحقیقات چاپ شده در مجلات معتبر علمی-پژوهشی در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی است که از سال ۱۳۹۰ تا بهار ۱۴۰۲ در داخل کشور انجام شده‌اند و از لحاظ ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی، روش نمونه‌گیری و آماره‌های موردنیاز، شرایط لازم برای انجام فراتحلیل را دارا می‌باشند. پایایی تحقیق از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران در استفاده از مفاهیم خاص و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبه اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند بود، به این ترتیب مطالعاتی برای نمونه انتخاب شدند که از این معیارهای ورودی لازم برخوردار بودند: ۱- پژوهش‌ها در داخل ایران انجام شده باشند. ۲- پژوهش، پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی را در سازمان‌های آموزشی ایران بررسی کرده باشند. ۳- اطلاعات موردنیاز جهت محاسبه اندازه اثر را داشته باشند. در نهایت حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل ۲۹ مطالعه می‌باشد که برابر ۴۴ واحد فراتحلیل است. نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل در جدول ۱، گزارش شده است.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیار خروج از مطالعه	تعداد مقاله‌ها	معیارهای ورود به فراتحلیل	پایگاه اطلاعاتی
مجلات غیرعلمی-پژوهشی، تحقیق کیفی، عدم تایید ارتباط میان متغیرها، عدم دسترسی به متن مقالات و آماره‌های غیرمرتبط	۲۹	۱۶۵	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور و پایگاه اطلاعات علمی ایران

تحقیقات انتخاب شده از طریق نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تحلیل شدند. جهت سنجش سوگیری انتشار، از نمودار فانل (قیفی)، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده، از روش N ایمن از خطا و برای بررسی ناهمگونی مطالعات، از آزمون کوکرام (Q) استفاده شد.

یافته‌ها

متغیرهای حاصل از تحقیقات قبلی در دو جدول مجزا به همراه فراوانی، درصد فراوانی، اندازه اثر و سطح معناداری گزارش شده است. در جدول ۲، تأثیر ۱۱ متغیر بر جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر وابسته در تحقیقات قبلی بررسی شده است. از بین پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی (۳ مطالعه)، اخلاق حرفه‌ای (۲ مطالعه)، فرهنگ سازمانی (۲ مطالعه) و کیفیت زندگی کاری (۲ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در تحقیقات قبلی هستند.

جدول ۲. اندازه اثر پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی

متغیر مستقل	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
سرمایه اجتماعی	۳	۱۸/۷٪	۰/۵۲۳	۰/۴۷۲	۰/۵۶۹	۱۷/۰۲۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۲	۱۲/۵٪	۰/۸۲۳	۰/۷۸۸	۰/۸۵۳	۲۲/۷۸۶	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۲	۱۲/۵٪	۰/۵۶۰	۰/۴۷۸	۰/۶۳۲	۱۱/۰۲۷	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۲	۱۲/۵٪	۰/۳۶۴	۰/۲۹۳	۰/۴۳۱	۹/۳۸۰	۰/۰۰۰
تکیه‌گاه‌های شغلی	۱	۶/۲٪	۰/۳۳۷	۰/۱۳۵	۰/۵۱۲	۳/۱۹۵	۰/۰۰۱
توانمندسازی	۱	۶/۲٪	۰/۶۷۱	۰/۵۴۷	۰/۷۶۶	۸/۰۰۳	۰/۰۰۰
سواد الکترونیکی	۱	۶/۲٪	۰/۸۴۹	۰/۷۴۰	۰/۹۱۵	۸/۱۱۸	۰/۰۰۰
هوش عاطفی	۱	۶/۲٪	۰/۳۱۲	۰/۰۴۳	۰/۵۳۹	۲/۲۵۹	۰/۰۲۴
معنویت در محیط کار	۱	۶/۲٪	۰/۵۵۰	۰/۴۲۷	۰/۶۵۳	۷/۴۹۷	۰/۰۰۰
ارزش‌های فرهنگی	۱	۶/۲٪	۰/۲۴۲	۰/۱۰۶	۰/۳۶۹	۳/۴۴۸	۰/۰۰۱
منبع کنترل درونی	۱	۶/۲٪	۰/۴۲۱	۰/۳۱۱	۰/۵۲۰	۶/۹۴۰	۰/۰۰۰

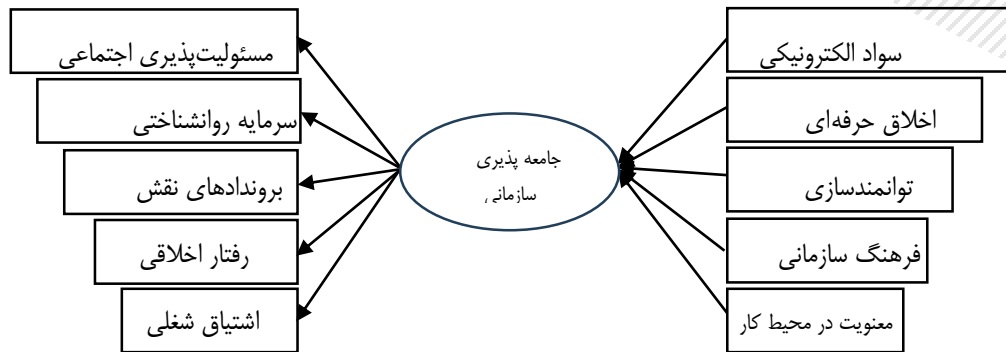
با توجه به داده‌های گزارش شده در جدول ۲، از بین پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی، به ترتیب متغیرهای سواد الکترونیکی (۰/۸۴۹)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۸۲۳)، توانمندسازی (۰/۶۷۱)، فرهنگ سازمانی (۰/۵۶۰) و معنویت در محیط کار (۰/۵۵۰) دارای بیشترین اندازه اثر می‌باشند. همچنین از بین ۱۱ متغیر، ۱ متغیر (۹ درصد) در طبقه کم، ۴ متغیر (۳۶/۳ درصد) در طبقه متوسط و ۶ متغیر (۵۴/۵ درصد) در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. در جدول ۳، تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر ۱۳ متغیر وابسته در تحقیقات قبلی بررسی شده است. از بین پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی، به ترتیب متغیرهای هویت سازمانی (۶ مطالعه)، تعهد سازمانی (۵ مطالعه)، رفتار شهروندی سازمانی (۴ مطالعه)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۳ مطالعه) و وجدان کاری (۲ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در تحقیقات قبلی می‌باشند.

جدول ۳. اندازه اثر پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی

متغیر وابسته	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
هویت سازمانی	۶	۲۱/۴٪	۰/۵۳۲	۰/۴۹۶	۰/۵۶۷	۲۳/۵۶۶	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۵	۱۷/۸٪	۰/۴۰۸	۰/۳۵۶	۰/۴۵۸	۱۳/۸۹۸	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۴	۱۴/۲٪	۰/۳۳۴	۰/۲۸۳	۰/۳۸۳	۱۲/۱۲۴	۰/۰۰۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳	۱۰/۷٪	۰/۷۹۸	۰/۷۶۸	۰/۸۲۴	۲۷/۷۱۹	۰/۰۰۰
وجدان کاری	۲	۷/۱٪	۰/۵۰۴	۰/۴۲۰	۰/۵۸۰	۱۰/۱۴۱	۰/۰۰۰
اخلاق کار	۱	۳/۵٪	۰/۳۳۱	۰/۲۰۱	۰/۴۵۰	۴/۸۰۳	۰/۰۰۰
اشتیاق شغلی	۱	۳/۵٪	۰/۶۲۰	۰/۵۴۲	۰/۶۸۷	۱۲/۰۶۶	۰/۰۰۰
برونداهای نقش	۱	۳/۵٪	۰/۶۶۹	۰/۶۰۰	۰/۷۲۸	۱۳/۷۷۶	۰/۰۰۰
پاسخگویی	۱	۳/۵٪	۰/۳۱۰	۰/۱۹۶	۰/۴۱۵	۵/۱۶۹	۰/۰۰۰
رفتار اخلاقی	۱	۳/۵٪	۰/۶۴۰	۰/۵۶۳	۰/۷۰۶	۱۲/۲۲۵	۰/۰۰۰
سرمایه روانشناختی	۱	۳/۵٪	۰/۶۸۰	۰/۶۱۱	۰/۷۳۹	۱۳/۷۴۹	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	۱	۳/۵٪	۰/۲۱۲	۰/۰۷۵	۰/۳۴۱	۳/۰۲۱	۰/۰۰۳
شایسته سالاری	۱	۳/۵٪	۰/۲۴۲	۰/۱۰۶	۰/۳۶۹	۳/۴۴۸	۰/۰۰۱

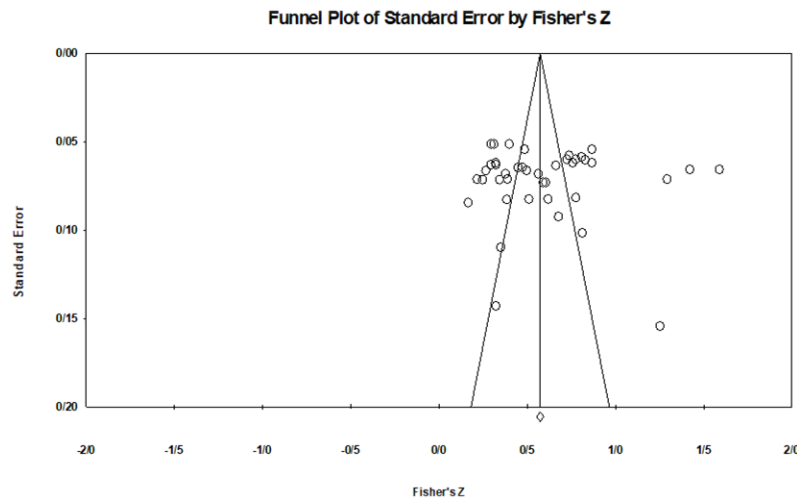
با توجه به داده‌های گزارش شده در جدول ۳، از بین پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی، به ترتیب متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۷۹۸)، سرمایه روانشناختی (۰/۶۸۰)، برونداهای نقش (۰/۶۶۹)، رفتار اخلاقی (۰/۶۴۰) و اشتیاق شغلی (۰/۶۲۰) دارای بیشترین اندازه اثر می‌باشند. همچنین از بین ۱۳ متغیر، ۲ متغیر (۱۵/۳)

درصد) در طبقه کم، ۴ متغیر (۳۰/۷ درصد) در طبقه متوسط و ۷ متغیر (۵۳/۸ درصد) در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. بر اساس اطلاعات و داده‌های به‌دست‌آمده از جداول ۲ و ۳، مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران در شکل ۱، ترسیم شده است. اندازه اشکال با توجه به میزان اهمیت متغیر ترسیم شده است.



شکل ۱. مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس میزان اهمیت

یکی از موضوعات اساسی که در هر مطالعه فراتحلیل باید به آن توجه کرد، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل قادر به پوشش تمامی مطالعات انجام‌شده در مورد موضوع مورد بررسی نمی‌باشد. ممکن است برخی تحقیقات بنا به دلایلی منتشر نشده و یا در مجلات نمایه نشده منتشر شده باشند. یکی از روش‌های معمول جهت شناسایی تورش انتشار، استفاده از نمودار دو بعدی فانل (قیفی) است. در این نمودار اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن رسم می‌شود. شکل ۲ نمودار قیفی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. نمودار قیفی پژوهش

از نظر تفسیری، در نمودارهای قیفی شکل، تحقیقاتی که دارای خطای استاندارد پایین هستند، در بالای قیف قرار می‌گیرند و سوگیری انتشار ندارند، اما هر چه تحقیقات در قسمت پایین قیف جمع شوند، خطای استاندارد آن‌ها و در نتیجه سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به شکل ۲، تعدادی سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که نشان‌دهنده عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. یکی از روش‌هایی که برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار مورد استفاده قرار می‌گیرد، روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی است. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی نشان داد که ارزش مشاهده شده ۰/۵۱۷۳۰ با ارزش تعدیل شده ۰/۵۱۷۳۰ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۵۲۱۵۱ با ارزش تعدیل شده ۰/۵۲۱۵۱ در مدل اثرات تصادفی برابر است. بنابراین، این مطالعه و فراتحلیل جهت کامل شدن به مطالعه دیگری نیاز ندارد. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد مطالعات گم‌شده‌ای را محاسبه می‌کند که دارای اثر میانگین صفر می‌باشند و باید به تحلیل‌ها افزوده شوند تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. نتایج آزمون N ایمن از خطای روزنتال در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده	۵۵/۷۲۶۵۲
مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقی‌مانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۶
تعداد مطالعات مشاهده‌شده	۴۴
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند	۵۵۲۶

با توجه به داده‌های گزارش‌شده در جدول ۴، باید تعداد ۵۵۲۶ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و مورد بررسی قرار گیرد تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. به این معنا که باید تعداد ۵۵۲۶ تحقیق دیگر انجام شود تا در تحلیل‌ها و نتایج نهایی خطایی رخ دهد که این امر نشان از دقت و صحت نتایج این فراتحلیل است. همچنین از آزمون کوکرام (Q) برای بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده، در قالب طرح یک فرضیه فرعی استفاده شده است. در این آزمون فرض صفر به این معنا می‌باشد که تفاوت معناداری میان اندازه اثرهای به دست آمده وجود ندارد و فرض مقابل نشان دهنده تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده است. نتایج آزمون کوکرام (Q) نشان داد که میزان آماره Q برابر ۹۷۵/۸۵۴۱۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت که تفاوت معناداری میان اندازه اثرهای محاسبه شده وجود دارد و این امر نشان‌دهنده ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران با استفاده از رویکرد فراتحلیل انجام شد. بر اساس نتایج فراتحلیل، از بین پیشایندهای جامعه‌پذیری سازمانی، سواد الکترونیکی دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۸۴۹) است که با یافته‌های (Mojallal, 2019; Dokhanchi et al, 2016)، همسو می‌باشد. در عصر حاضر که عصر تکنولوژی لقب گرفته است، سواد الکترونیکی از توانمندی‌های مهم برای کارکنان در جهت پیشبرد اهداف و مسئولیت‌های شغلی است. سواد الکترونیکی به معنای آگاهی از فن‌آوری و درک نحوه استفاده از آن و آگاهی از تأثیر آن بر افراد و جوامع است. سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار به دنبال جذب و به کارگیری کارکنان متخصصی هستند که دارای سواد الکترونیکی بالایی باشند. این کارکنان می‌توانند هنگام ورود به سازمان وظایف و مسئولیت‌های محوله را به نحو مطلوب انجام دهند که این امر باعث می‌شود سازمان نیز هزینه‌های کمتری در زمینه برگزاری دوره‌های آموزش مهارت‌های الکترونیکی متحمل شود و این فرایند جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان را تسهیل می‌کند. اخلاق حرفه‌ای نیز دارای اندازه اثر (۰/۷۷۰) می‌باشد که با نتایج تحقیقات (Taheri et al, 2017; Rostami et al, 2020; Aslani, 2017; Robertson & Barling, 2012; Taormina, 2009) همخوانی دارد. اخلاق حرفه‌ای به مجموعه قوانینی اشاره دارد که افراد داوطلبانه و بر اساس وجدان و فطرت درونی خود در انجام وظایف و مسئولیت‌های سازمانی به کار می‌گیرند. در واقع کارکنانی که دارای اخلاق حرفه‌ای هستند نسبت به شغل خود نگرش مثبتی دارند و از آن لذت می‌برند. اگر کارکنان در محیط کاری خود به وظایف شغلی پایبند باشند و توجه بیشتری به انگیزه‌های درونی کارشان داشته باشند و در محیط سازمان با همکاران و دیگر افراد روابط دوستانه و محترمانه داشته باشند و ارزش‌ها، باورها و هنجارهای سازمانی را بپذیرند، زمینه لازم جهت جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان فراهم می‌شود. توانمندسازی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۷۱) می‌باشد و با یافته‌های (Zamiri et al, 2019; Mohammadi & Rashidi, 2020) همخوانی دارد. توانمندسازی عبارت است از مجموعه اقدامات و روش‌هایی که از طریق توسعه ظرفیت‌ها و شایستگی افراد در جهت افزایش اثربخشی سازمان و رشد و شکوفایی کارکنان در سازمان به کار گرفته می‌شود. توانمندسازی به کارکنان اختیار و مسئولیت می‌دهد تا بتوانند در زمینه وظایف مشخصی در سازمان تصمیم بگیرند. توانمندسازی کارکنان به دلیل ایجاد تعهد درونی نسبت به شغل، ریسک‌پذیری و خلاقیت، موجب بهبود و ارتقا عملکرد کارکنان و افزایش کارایی سازمان می‌شود. در نتیجه این رویکرد با افزایش اعتماد به نفس و قدرت انطباق و سازگاری با محیط درونی سازمان موجب تقویت جامعه‌پذیری می‌شود. فرهنگ سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۶۰) می‌باشد و با نتایج تحقیقات (Khalili, 2019; Ardalan & Beheshtirad, 2015; Monavarian et al, 2010; Taormina, 2007; Gao, 2011) همخوانی دارد. فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که از طریق آن می‌توان تغییرات مورد نیاز را در سازمان اعمال کرد. امروزه مدیران بیش از گذشته به تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار و نگرش کارکنان و ایجاد انسجام در سازمان پی برده‌اند. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارهایی است که اعضای سازمان آن را پذیرفته و به آن متعهد شده‌اند. فرهنگ سازمانی از طریق مؤلفه‌هایی مانند تعهد شغلی، توانمندسازی، تشکیل تیم، توافق، سازگاری، ایجاد تغییر و یادگیری سازمانی منجر به تسریع جامعه‌پذیری کارکنان می‌شود. معنویت در محیط کار نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۵۰) می‌باشد که با نتایج تحقیقات (Asadzadeh et al, 2021; Gao, 2011; Taormina, 2007) همخوانی دارد. امروزه مفهوم معنویت و کاربرد آن در سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است. معنویت یکی از موضوعاتی است که موجب شکل‌گیری تغییرات اساسی در محیط کار می‌شود و باعث پیوند زندگی شغلی با

زندگی معنوی کارکنان می‌شود. وجود معنویت در محیط کار باعث پیوند ارزش‌های سازمانی با اهداف فردی می‌شود. معنویت در محیط کار با ایجاد توکل به خدا و التزام کاری و پایبندی به موازین سازمانی و افزایش انگیزه و تعهد سازمانی موجب می‌شود کارکنان برای نقش خود ارزش زیادی قائل شوند و بهتر جامعه‌پذیر شوند. بر اساس نتایج فراتحلیل از بین پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۷۹۸) می‌باشد که با نتایج تحقیقات (Lowhorn, 2009; Mitus, 2006; Soltanzadeh et al, 2015; Rajabi & Akrami, 2018; Ghasemzadeh Alishahi et al, 2021; Haghghatian et al, 2013; Rostami et al, 2020; Razzaghi et al, 2022)، همسو می‌باشد. در صورتی که کارکنان در سازمان به خوبی جامعه‌پذیر شوند درباره کاری که انجام می‌دهند احساس بهتری خواهند داشت و وظایف خود را به شکل مطلوب انجام خواهند داد. جامعه‌پذیری نقش مهمی در افزایش نگرش مثبت کارکنان به سازمان دارد و موجب بهبود روابط و تعامل کارکنان در سازمان می‌شود. اگر فرایند جامعه‌پذیری کارکنان به درستی انجام شود با افزایش میزان جامعه‌پذیری سازمانی، کارکنان خود را ملزم به انجام کار درست در سازمان می‌دانند که منجر به پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان می‌شود. سرمایه روانشناختی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۸۰) می‌باشد و با یافته‌های (Tajjebi et al, 2023; Sajedi Quchani & Esmaeili Shad, 2018; Alessandri & et al, 2020)، همسو می‌باشد. کارکنان از طریق فرایند جامعه‌پذیری با ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی آشنا می‌شوند و دانش اجتماعی جهت انجام وظایف سازمانی را کسب می‌کنند. جامعه‌پذیری زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن فرصت‌های آموزشی برنامه‌ریزی شده برای کارکنان منجر به نتایج مطلوب می‌شود و تفاهم و همکاری بین کارکنان سازمان ایجاد می‌شود که در نتیجه کارکنان از حمایت یکدیگر برخوردار می‌شوند و در نهایت در سراسر سازمان، چشم‌انداز مشتری از آینده و اهداف سازمان در بین کارکنان شکل می‌گیرد. هنگامی که کارکنان به پذیرش اصول و ارزش‌های سازمانی متعهد می‌شوند، در شرایط سخت و چالش‌برانگیز توانایی بیشتری خواهند داشت و در مواجهه با مسائل و مشکلات، نیرو و انگیزه خود را از دست نمی‌دهند در نتیجه این فرآیند می‌تواند باعث رشد سرمایه روانشناختی شود. همچنین برون‌دادهای نقش اندازه اثر (۰/۶۶۹) را به دست آورده است که با نتایج مطالعات (Arash et al, 2013; Kowtha, 2008; Crow, 2007; Jones, 1986; Cochran, 2001)، هماهنگ و همسو می‌باشد. اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی تا اندازه‌ای است که این فرایند کارکنان تازه‌وارد را با ارزش‌ها، هنجارها و الزامات سازمان آشنا، همسو و هماهنگ می‌سازد و منجر به خود تنظیمی و خود راهبری کارکنان در سازمان می‌شود. کارکنان از طریق فرایند جامعه‌پذیری با الزامات شغلی خود آشنا می‌شوند و با برنامه‌ریزی مناسب در مسیر شغلی خود فعالیت مطلوبی خواهند داشت. در این بین کارکنان با تجربه نیز در مسیر شغلی خود پیشرفت می‌کنند و با برون‌دادهای نقش خود آشنا می‌شوند و در جهت بهبود آن گام بر می‌دارند. رفتار اخلاقی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۴۰) است و با یافته‌های (Jabbari maraghoush et al, 2021; Hoseinzadeh et al, 2016)، همسو می‌باشد. اگر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی به خوبی اجرا شود، کارکنان خود را ملزم به پذیرش ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان می‌کنند و خود را با منشور اخلاقی سازمان هماهنگ و همسو می‌کنند و به سازمان و قوانین آن احترام می‌گذارند و سعی می‌کنند با وجدان کاری بالا، رضایت سرپرست، همکاران و مراجعان را کسب نمایند. اشتیاق شغلی نیز از پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی است که دارای اندازه اثر (۰/۶۲۰) است و با یافته‌های (Aminbeidokhti et al, 2016; Karimi et al, 2014; Song & et al, 2015; Lisbona & et al, 2009; Saks & Gruman, 2011)، همخوانی دارد. جامعه‌پذیری سازمانی مناسب باعث ایجاد فرصت‌های مناسب آموزشی برای کارکنان در سازمان می‌شود و به دنبال آن کارکنان درک دقیق‌تر و بهتری از وظایف خود، ارزش‌ها و باورهای درونی سازمان خواهند داشت و همچنین باعث ارتباط و تعامل بیشتر کارکنان می‌شود. این ارتباط بهتر و حمایتی که کارکنان از همکاران دیگر دریافت می‌کنند، موجب آشنایی بیشتر کارکنان با وظایف خود و استرس کمتر در محیط کاری می‌شود، استرس کمتر باعث فرسودگی شغلی پایین‌تر و اشتیاق شغلی بیشتر می‌شود. علیرغم اینکه روش فراتحلیل، باعث اصلاح شاخص‌های آماری از قبیل نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری می‌شود و دقت بالاتری از پژوهش‌ها و تحقیقات روایی دارد اما دارای تعدادی محدودیت نیز می‌باشد. اولین محدودیت وجود سوگیری انتشار است. با اینکه در رویکرد فراتحلیل بررسی‌های کامل و دقیقی برای شناسایی مطالعات مرتبط صورت می‌گیرد، اما این احتمال وجود دارد که پژوهشی نادیده گرفته شود. محدودیت دوم این مسئله است که امکان دارد در پژوهش حاضر، تعدادی از متغیرهای مربوط به پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی به دلایلی مانند شناسایی نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، بررسی و تجزیه و تحلیل نشده باشند. در ادامه برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود، با استفاده از روش تحقیق فراترکیب پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی شناسایی شود. سپس یافته‌های فراتحلیل با نتایج فراترکیب مقایسه شود تا اطمینان بیشتری از پیشایندها و پیامدها به دست آید. از طریق روش تحقیق کمی، کیفی و آمیخته به صورت نظام‌مند پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی شناسایی و بررسی شود. متغیرها و عوامل مداخله‌گر و میانجی بین پیشایندها و جامعه‌پذیری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی و پیامدها شناسایی و بررسی شوند.

موازین اخلاقی

در این مطالعه پژوهشگر متعهد به رعایت نکات اخلاقی مانند تشریح اهمیت و ضرورت پژوهش، محرمانه نگهداشتن اطلاعات مشارکت‌کنندگان، در اختیار گذاشتن نتایج پژوهش برای مشارکت‌کنندگان در صورت درخواست آنها، داوطلبانه و اختیاری بودن شرکت در پژوهش، عدم دستکاری داده‌ها و رعایت امانت در استفاده از منابع شد.

تشکر و قدردانی

از تمامی عزیزانی که در انجام این تحقیق ما را یاری دادند، سپاسگزاریم.

مشارکت نویسندگان

دانشجو مسئول اجرای گردآوری داده‌ها و نگارش اولیه مقاله و اساتید مسئول نظارت بر اجرا و نگارش نهایی مقاله بودند.

تعارض منافع

بین دانشجو و اساتید هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

References

- Alessandri, G., Perinelli, E., Robins, R. W., Vecchione, M., & Filosa L. (2020). Personality trait change at work: Associations with organizational socialization and identification. *Journal of Personality*, 8(6), 1217-1234.
- Arash M, Ahmadi Asl F, Abbasi J, Alipoor D. (2012). The Relationship between Organizational Socialization and Role Outputs of Novice Teachers. *Jurnal of Educational Management Innovations*, (8) 2, 6-14. (IN Persian)
- Buttgen, M., Schumann, J. H., & Atus, Z. (2012). Service locus of control and customer coproduction: the role of prior service experience and organizational socialization, *Journal of Service Research*, 15(2), 166-181.
- Chehri K, Eslampanah M. (2019). *Provide a structural model of the relationship between spiritual intelligence and organizational performance based on the Ochio model (Case study: Employees of universities and educational institutions in Kermanshah province)*. *Journal of Research in Educational Science*, 14 (51), 117-99. (IN Persian)
- Dolan, S. E., & Schuler, R. S. (2005). *Human resource and personnel management*. (Translator, mohamad saebi and Mohamad Ali Tosi). 7th Edition. Tehran: Education Center of Centennial Management.
- Ebrahimi S, Zahed babolan A, Moini Kia M, Tagvi H. (2023). Validation of effective factors on new teachers' organizational trauma management with artificial neural network approach. *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 5-19. (IN Persian)
- Gao, J. (2011). "A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention International". *Journal of EBusiness Development*, 1(1), 22-25.
- Ghalavandi H, Soltanzadeh V. (2011). Ghalavandi H, Soltanzadeh V. The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among the University of Orumiyeh Personnel. *JMDP*, 24 (4), 93-111. (IN Persian)
- Ghorbanzadeh V. (2015). *A practical guide for meta-analysis or CMA2 software*, Tehran: Sociologists Publications. (IN Persian)
- Hobbs, R. (2015). Media literacy. In D. Lemish (Ed.), *Children and media: A global perspective*, 417-424. Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Jianhua, GE., Xuemei, S., & Yan, Z. (2010). "Organizational Socialization, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior". *Nankai Business Review*, 1(2), 166- 179.
- Lisbona, A., Morales, J., & Palací, F. (2009). El engagement Como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.
- Mokhlesabadi H, Nourbakhsh P, Sepasi H. (2016). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior with the performance of employees of sports and youth departments in Central Province. *Sports Sciences Quarterly*, 9 (25). 26-45. (IN Persian)
- Nazari Sh. (2018). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Identity among Physical Education Teachers in Cities of Tehran Province. *QJFR*, 16 (2), 101-122. (IN Persian)
- Pigott, T. (2012). *Advances in Meta - Analysis*. New York, Springer.
- Robertson, JL., Barling J. (2012). Greening Organizations through Leaders' influence on employees' proenvironmental behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Rogers, G. S. (2008). A study of the relationship of principal emotional intelligence competencies to middle school organizational. *Climate and Health in the State of Washington*, 39(3), 25-50.
- Rostami F, Ghalavandi H, Aslani Sh. (2019). The effect of professional ethics on social responsibility with the mediating role of organizational socialization among employees of Urmia University. *Journal of Bioethics*, 10 (35), 1-18. (IN Persian)
- Salaski, M., Gartwright, S., & health. (2010). Performance and emotional intelligence: An explovatory study of retail managers. *15 (8)*, 63-68.

- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century. *Academy of Management Executive*, 10 (40), 80-88.
- Taheri A, Mohammad Davodi A, Jafari P. (2017). The relationship between professional ethics and organizational socialization Staff Deputy of Education Ministry of Health and Medical Education. *Medicine and Spiritual Cultivation*, 26 (4), 258-271. (IN Persian)
- Taormina, R. (2008). "Interrelating Leadership Behaviors, Organizational Socialization, and Organizational Culture". *Development Journal*, 29(1), 85-102.
- Taormina, R. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture". *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Tianwei, D. (2023). Effects of Performance Pressure of Junior Faculty in Universities on Organizational Socialization: The Moderating Role of Organizational Support and Job Autonomy. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 841–856.
- Van Vienne, A.E.M. (2000). Person-organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53 (1), 113-49.