

جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری

محمدعلی نادى، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

محسن گل‌پرور، استادیار گروه روانشناسی دانشگاه تهران*

سید علی سیادت، دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی (مشمول بر آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده) با آرزوهای شغلی و حرفه‌ای (شامل شایستگی کارکردی - فنی، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات و تأثیر سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خودمختاری / استقلال، سبک زندگی و چالش اصیل) در کارکنان شاغل در سازمانهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. پژوهش از نوع همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در سازمانهای فوق‌الذکر تشکیل دادند. نمونه پژوهش مشتمل بر ۵۰۱ نفر (۴۰۵ نفر مرد و ۹۶ نفر زن) بود که با استفاده از فهرست اسامی کارکنان هر سازمان بصورت تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه ۲۰ سؤالی جامعه‌پذیری سازمانی (با چهار زیرمقیاس) و پرسشنامه ۲۵ سؤالی آرزوهای شغلی (با هشت زیرمقیاس) بود. روایی صوری، محتوایی و سازه پرسشنامه‌ها همراه با سازگاری درونی (بر مبنای آلفای کرونباخ) آنها بررسی و تأیید شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان تحلیل گردید. نتایج حاصله حاکی از آن بود که از زیرمقیاسهای جامعه‌پذیری سازمانی، آموزش و چشم‌انداز آینده سازمانی (با ضرایب بتا استاندارد ۰/۲۳۵ و ۰/۲۰۴-) برای خلاقیت کارآفرینانه، چشم‌انداز آینده (با بتا استاندارد ۰/۲۲۳-) برای چالش اصیل، تفاهم و چشم‌انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۵۸ و ۰/۲۷۵-) برای ثبات و تأثیر سازمانی، آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲۶۰-) برای شایستگی فنی و کارکردی، آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲۰۴-) برای شایستگی عمومی مدیریتی، آموزش، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۲۹- و ۰/۲۷۲- و ۰/۲۰۵-) برای سبک زندگی و آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲-) برای امنیت جغرافیایی دارای توان پیش بین معنادار ($P < 0/05$) هستند.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری سازمانی، آرزوهای شغلی، کارکنان سازمانها، محیط‌های کاری.

مقدمه

جامعه‌پذیری^۱ افراد در سازمانها فرایندی است که از آن طریق کارکنان با ارزشهای سازمانی^۲ همانندسازی^۳ می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود^۴ و دانش اجتماعی^۵ ضروری برای انجام نقشهای خود به عنوان عضوی کارآمد^۶ را فرامی‌گیرند. جامعه‌پذیری سازمانی^۷ را می‌توان برحسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند تعریف نمود (بیگیلاردی، پترونی و دورمیو^۸، ۲۰۰۵؛ چائو، اولیهری - کلی، ولت، کلاین و گاردنر^۹، ۱۹۹۴). همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ (تائورمینا^{۱۰}، ۱۹۹۷) جای می‌گیرند. ۱. دریافت آموزش، ۲. فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، ۳. حمایت همکاران و ۴. چشم‌اندازهای آینده در سازمان. به عبارت کلی‌تر می‌توان گفت که برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمانها و نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان طراحی و اجرا می‌شوند. آموزشهایی که در نهادها و سازمانهای مختلف برای این منظور استفاده و اجرا می‌شوند، بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارتهای فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمانها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند.

از طرف دیگر ارائه آموزشهای لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزشهای سازمان احساس تعهد کنند (بیگیلاردی و همکاران، ۲۰۰۵). همین‌طور جهت‌گیری‌های سازمانها و نهادها نسبت به سیاستهای همکاری و عملیاتی که یک شرکت به کارکنان خود عرضه می‌کند نیز تا اندازه‌ی زیادی در راستای تسهیل سازگاری کارکنان با تقاضاها و شرایط محیط کار است.

در کنار این امر فهمیده شدن و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می‌تواند به طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش‌رونده باعث رضایت^{۱۱} و احساس خودکارآمدی^{۱۲} بالاتر کارکنان می‌شود. در واقع تفاهم (یا فهم متقابل) میان کارکنان و سازمان (بویژه سرپرستان و مدیران) به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت^{۱۳} و اثربخشی^{۱۴} سازمانی و بدنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود. جنبه‌ی بسیار مهم دیگر از جامعه‌پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است. چنین تعاملهایی برای اینکه کارکنان بتوانند بطور مؤثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است (کاتز^{۱۵}، ۱۹۸۸؛ فلدمن^{۱۶}، ۱۹۸۸). تعاملهای مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان به طور جدی با رفتارهای مدنی - سازمانی^{۱۷} (رفتارهایی که جزو وظایف و

1 - Socialization

2 - Organizational value

3 - Identify

4 - Expectations about job related behaviors

5 - Social knowledge

6 - Productive member

7 - organizational socialization

8 - Bigliardi , Petroni & Dormio

9 - Chao , O'leary - Kelly , Wolf , Klein & Gardner

10 - Taormina

11 - Satisfaction

12 - Self-efficacy

13 - Success

14 - Effectiveness

15 - Katz

16 - Feldman

17 - Organizational citizenship behaviors

نمایند. به باور شین^۵ (۱۹۹۶) بیشتر مردم خودپنداره^۶ نیرومندی از هویت شغلی خود شکل می‌دهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت شغل و تکالیف کاری آنها جهت‌دهی می‌کند. شین (۱۹۹۶) این نوع خودپنداره را ارکان زندگی حرفه‌ای (کارراهه^۷ یا مسیر شغلی) نام‌گذاری نموده و بر مبنای تحقیقات خود اظهار داشته که این رکن زندگی حرفه‌ای انتخابهای شغلی رادرافراد شکل می‌دهد. زندگی حرفه‌ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی (حرفه‌ای) وی محسوب می‌شود که شامل استعداد و تواناییهای ادراک شده خود^۸، ارزشهای پایه^۹، و مهمتر از آن حس تکامل یافته‌ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آنها را ارضا می‌کنند. وقتی که خودپنداره فرد براساس زندگی حرفه‌ای یش شکل گرفت، بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه‌ای به پیش می‌برد. بر همین مبنا می‌توان گفت زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال بسان یک نیرو محرکه انتخابهای شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، نظر فرد راجع به آینده شغلی خود و واکنشهایی که در برابر تجارب کاری از وی سر می‌زند را تعیین می‌نمایند. شین (۱۹۷۵) براساس مطالعات خود آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه‌ای را متشکل از تمایل به خود مختاری/استقلال^{۱۰}، امنیت شغلی^{۱۱}، ثبات

نقشهای سازمانی کارکنان نیست، اما انجام آنها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود) دارای رابطه مثبت است (آک‌فلت و کوتی^۱، ۲۰۰۵؛ بیکر، هانت و آندریو^۲، ۲۰۰۶؛ مسر و وایت^۳، ۲۰۰۶). و بالاخره چهارمین بعد اصلی اصلی جامعه‌پذیری، ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند. این حوزه شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت‌های آینده وی در سازمان چه خواهد بود و چه پاداشهایی از کار در سازمان عاید وی می‌شود را دربرمی‌گیرد (فیشر، ۱۹۸۶). در عین حال اینکه آیا شغل و وظایف فرد، جزو مشاغل قابل‌قدردانی کردن هست و در آن فرصت پیشرفت و ارتقاء نیز وجود دارد را نیز دربرمی‌گیرد. از لحاظ نظری، کارکنانی که از آینده شغلی خود و چشم‌اندازهای آن خشنود هستند تمایل به رضایت و تعهد بالاتری نیز دارند.

جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن که در بالا توضیح داده شد اغلب موجب پیامدهای مختلفی نظیر؛ رضایت، تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شوند. از زمره متغیرهایی که می‌توان بعنوان پیامد جامعه‌پذیری سازمانی تلقی نمود آرزوهای شغلی^۴ است. در واقع جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان را نسبت به آنچه در حال و آینده از شغل و حرفه خود انتظار دارند حساس می‌سازد. حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه گذشته تاکنون تلاش نموده‌اند تا نقش جامعه‌پذیری در سازمان را در تمایلات کارکنان نسبت مشاغل خود در درون و بیرون سازمان مشخص

5 - Schein

6 - Self concept

7 - Career anchor

8 - Self-perceived talents and abilities

9 - Basic values

10 - Autonomy/Dependence

11 - Job security

1 - Ackfeldt & Coote

2 - Backer, Hunt & Andrews

3 - Messer & White

4 - Career aspiration

هر یک از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی به شکلی می‌توانند بر آرزوهای شغلی افراد در درون سازمان اثر بگذارند. تحقیق بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) حاکی از آن است که جامعه‌پذیری سازمانی در قالبی کلی با آرزوهای شغلی مبتنی بر کارراهه شغلی دارای رابطه مثبت است. براساس نتایج حاصل از تحقیق این محققان، جامعه‌پذیری سازمانی به احساس وجود فرصتهای شغلی در سازمان منجر می‌شود. این احساس وجود فرصت شغلی از یک طرف باعث افزایش و تقویت ارکان کارراهه شغلی افراد که بخشی از خودپنداره شغلی آنها است می‌شود و از طرف دیگر باعث کاهش تمایل به ترک خدمت^۸ می‌گردد. می‌گردد. در واقع فرصتهای شغلی بیرونی^۹ اشاره‌ای است به این امر که یک سازمان تا چه اندازه حمایت لازم را برای آرزوهای شغلی افراد که مبتنی بر کارراهه شغلی (مسیر شغلی) آنها است فراهم می‌کند. محققان مختلف بحث نموده‌اند که اطلاع داشتن از ارکان کارراهه شغلی افراد (کارکنان) به سازمان این اجازه را می‌دهد تا در بازسازی مشاغل^{۱۰} (یعنی سازماندهی مشاغل در قالبی جدید) به گونه‌ای عمل کند که پاسخگوی نیازهای افراد باشد (بیلین^{۱۱}، ۱۹۸۲؛ شنر و ریت من^{۱۲}، ۱۹۹۷). در واقع به باور آلن و کاتز^{۱۳} (۱۹۹۲) کارکنان در سطوح مختلف تحصیلی و سازمانی در یک سازمان دارای نیازها و آرزوهای شغلی متفاوتی هستند، بنابراین سازمان باید تلاش کند تا مشوقهایی^{۱۴} که با ارزشهای شغلی زیربنایی^۱ افراد سازگار و

جغرافیایی^۱، شایستگی کارکردی/فنی^۲، شایستگی عمومی مدیریتی^۳، خلاقیت کارآفرینانه^۴، خدمت یا تأثیر داشتن^۵، چالش اصیل^۶ و سبک زندگی^۷ معرفی نموده است. در خودمختاری و استقلال فرد خواهان آن است که امور و کارها را به شیوه‌ای که خود تعیین می‌کند انجام دهد، اما در امنیت شغلی فرد خواهان آن است که مسیر شغلی اش از لحاظ امنیت و ثبات تضمین شود و بر مبنای ثبات جغرافیایی بیشتر خواهان آن است که محل کارش تغییری ننماید. در شایستگی فنی و کارکردی نیز فرد خواهان آن است که در حوزه‌های خاص فرد صاحب تخصص محسوب شود، ولی در شایستگی عمومی مدیریتی فرد مایل است که شغلش جنبه مدیریتی داشته باشد. خلاقیت کارآفرینانه نیز بعنوان یکی از جنبه‌های آرزوهای شغلی تمایل به خلق تجارتي جدید از طریق ایجاد محصول و یا خدماتی جدید را دربرمی‌گیرد. آرزوی مبتنی بر خدمت یا تأثیر داشتن نیز تمایل به کمک کردن به دیگران و مردم و چالش اصیل نیز افراد خواهان مسیر شغلی هستند که بتوانند در آن بصورت مؤثر و کارآمدی با موانع دست و پنجه نرم کرده و بر آن فائق آیند. بالاخره در سبک زندگی افراد دوست دارند سبک زندگی را برای خود در پیش بگیرند که در آن علایق شغلی، شخصی و خانوادگی به منظور رشد خود با یکدیگر ادغام شده باشند (بیگلیاردی و همکاران، ۲۰۰۵؛ شین، ۱۹۹۵ و ۱۹۷۵).

⁸ - Turnover intention

⁹ - External career opportunities

¹⁰ - Restructure jobs

¹¹ - Bailyn

¹² - Schneer & Reitman

¹³ - Allen & Katz

¹⁴ - Incentives

¹ - Geographical stability

² - Technical-Functional competence

³ - General managerial competence

⁴ - Entrepreneurial creativity

⁵ - Service or dedication to a cause

⁶ - Pure challenge

⁷ - Life style

(کارراهه شغلی) ترغیب و تشویق می‌نماید (بیگیاردی و همکاران، ۲۰۰۵). بر همین اساس هدف اصلی در پژوهش حاضر آن بوده که مشخص‌نمائیم بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با ابعاد آرزوهای شغلی چه میزان ارتباط وجود دارد و در درجه بعدی هدف پژوهش حاضر آن بوده که مشخص‌نمائیم از بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی کدامیک دارای توان پیش‌بین معنادار برای ابعاد آرزوهای شغلی هستند. در مجموع براساس آنچه بیان گردید این پژوهش در راستای بررسی فرضیه زیر صورت‌بندی شده است.

فرضیه پژوهش: بین مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (شامل آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده) با آرزوهای شغلی (شامل شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات و تأثیر سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خودمختاری/استقلال، چالش اصیل و سبک زندگی) رابطه وجود دارد.

روش

قلمرو زمانی تحقیق را بهار ۱۳۸۷ و قلمرو مکانی آن را سازمانهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند. نوع طرح پژوهش نیز همبستگی از نوع تحلیل رگرسیون می‌باشد. از بین جامعه آماری پژوهش که کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در سازمانهای وابسته به وزارت نفت (شرکت گاز، شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی و پالایشگاه) بودند، ۵۰۱ نفر به شیوه تصادفی ساده نمونه‌گیری شدند. شیوه نمونه‌گیری برای هر سازمان به این ترتیب بود که از روی فهرست کارکنان این سازمانها،

و هماهنگ است را فراهم کند. موقعیتهای شغلی ادراک شده^۱ در سازمان یعنی همان طبقات مشاغلی که در قالب عنوان شغل همراه با شرایط و موقعیت ترفیع و ارتقاء آنها در سازمان وجود دارد. جیانگ، کلاین و بالون (۲۰۰۱) طی تحقیق خود نشان داده‌اند که چنانکه یک سازمان بخواهد سطح مطلوبی از رضایت را در کارکنان خود پدید آورد و آن را حفظ نماید لازم است تا بین انگیزش شخصی (یعنی همان ارکان کارراهه شغلی) و موقعیتهای شغلی بیرونی ادراک شده در سازمان تناسب ایجاد کند. وقتی چنین تناسبی وجود نداشته باشد، عدم سازگاری، اضطراب، فشار، نارضایتی شغلی و ترک خدمت و رفتارهای مخرب دیگر پدیدار می‌شوند (شین^۳، ۲۰۰۴؛ مامفورد^۴، ۱۹۹۱؛ داویس و لوف گوئیست^۵، ۱۹۸۴).

بهر حال بخش اعظمی از ادراک کارکنان از فرصتهای شغلی بیرونی در سازمان تحت تأثیر فرایندهای جامعه‌پذیری و مؤلفه‌های آن قرار می‌گیرند. برای نمونه آموزش سطح مهارتها و توانائی‌های کارکنان را بالا می‌برد و از این طریق میزان شایستگی و رضایت آنها را در کارها و وظایف محوله تقویت می‌نماید. چشم‌انداز شغلی و ایجاد چشم‌انداز مناسب از طریق سازمان نیز کارکنان را نسبت به آینده شغلی خود امیدوار می‌سازد و بدین وسیله اشکال مختلف آرزوهای شغلی درونی آنها را تعدیل و در اغلب موارد تقویت می‌نماید. تفاهم بین سازمان و کارکنان در کنار حمایت‌گر بودن همکاران نیز از طرق مختلفی کارکنان را برای فعالیت کارآمد در مسیر شغلی خود

¹ - Underlying career values

² - Perceived career situations

³ - Shin

⁴ - Mumford

⁵ - Dawis & Lofguist

بارهای عاملی سؤالات بر روی هر یک از عوامل ۰/۴ به بالا در نظر گرفته شد، علاوه بر این نمودار اسکری^۵ نیز حاکی از وجود چهار عامل مستقل در این پرسشنامه بود. بارهای عاملی سؤالات بر روی هر یک از عوامل در جدول ۱ ارائه شده است. بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۹ را به ترتیب برای زیرمقیاسهای آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده و کل مقیاس گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر برای آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده و کل مقیاس به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۱۹، ۰/۸۱۳، ۰/۷۹۵، ۰/۸۱۶ و ۰/۹۳ بدست آمد. روند ترجمه این پرسشنامه جهت آماده‌سازی نهایی آن بدین ترتیب بود که ابتدا پرسشنامه مذکور ترجمه و سپس ترجمه مذکور با متن اصلی تطبیق داده شد. پس از آن پرسشنامه توسط یک تن از اساتید مسلط به زبان تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی مورد تطبیق قرار گرفت و اصلاحات جزئی نهایی در آن اعمال گردید.

تعدادی برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. ابتدا کلیه کارکنان در هر سازمان صرفاً براساس شماره در فهرست کارکنان در ظرفی ریخته شدند و سپس از بین آنها متناسب با تعداد کل کارکنان هر سازمان نمونه‌گیری انجام گرفت. ابزارهای زیر برای جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

۱. پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: برای

سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی تاورمینا^۱ (۱۹۹۴) که توسط بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) ارائه شده استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه از پرسشنامه‌های بسیار معروف برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی در چهار حیطه آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده (هر یک از زیرمقیاسها پنج سؤال را دربرمی‌گیرد) است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) می‌باشد. براساس گزارش بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) ساختار چهارعاملی این پرسشنامه در مطالعات متعدد بررسی و تأیید شده است. با این حال از آنجائی که این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت ساختار عاملی آن از طریق تحلیل عاملی اکتشافی^۲ (براساس مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش از نوع واریماکس) مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل عاملی انجام شده با $KMO=0.932$ و آزمون کرویت بارتلت^۴ برابر با 4910.926 ($P<0.001$) چهار عامل مبتنی بر آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده را بدست داد.

^۱ - Taormina

^۲ - Explolatory factor analysis

^۳ - Kaiser, Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

^۴ - Bartlett's Test of Spherecity

^۵ - Scree Plot

جدول ۱: نتایج مربوط به بارهای عاملی سئوالات ۲۰ گانه جامعه پذیری سازمانی

ردیف	سئوالات	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴
۱	این سازمان فرصتهای آموزش شغلی بسیار خوبی برای من فراهم نموده است.	۰/۶۸۹	-	-	-
۲	آموزشهایی که در این سازمان برایم فراهم شده مرا قادر ساخته تا کارم را بنحو احسن انجام دهم.	۰/۶۱۸	-	-	-
۳	این سازمان برای بهبود مهارتهای شغلی کارکنان آموزشهای لازم را فراهم می کند.	۰/۴۴۱	-	-	-
۴	رهنمودهایی که سرپرستم به من ارائه می کند، برای انجام بهتر امور بسیار ارزشمند هستند.	۰/۴۱۱	-	-	-
۵	آموزشهای شغلی که در این سازمان ارائه می شود بسیار موثر هستند.	۰/۴۱۶	-	-	-
۶	من بخوبی می دانم که در این سازمان کارها و امور را باید چگونه انجام داد.	-	۰/۴۰۶	-	-
۷	من فهم کامل و روشنی از وظایفم در این سازمان دارم.	-	۰/۶۱۹	-	-
۸	اهداف این سازمان بسیار روشن و واضح هستند.	-	۰/۵۴۳	-	-
۹	من آگاهی مطلوبی از نحوه ی عملکرد این سازمان دارم.	-	۰/۵۷۱	-	-
۱۰	اهداف این سازمان برای هر کسی که در اینجا کار می کند روشن است.	-	۰/۵۳۷	-	-
۱۱	همکارانم در انجام امور و کارهایم به طرق مختلفی مرا یاری می کنند.	-	-	۰/۷۷۶	-
۱۲	همکارانم معمولاً همیشه آماده ارائه کمک و مشورت به من هستند.	-	-	۰/۸	-
۱۳	همکارانم مرا به عنوان عضوی از این سازمان پذیرفته اند.	-	-	۰/۴۴	-
۱۴	همکارانم کمک زیادی به من برای سازش یافتن با این سازمان می کنند.	-	-	۰/۵۶۷	-
۱۵	روابط من با دیگر همکارانم در این سازمان خیلی خوب و مطلوب است.	-	-	۰/۴۹۵	-
۱۶	در این سازمان برای انجام کارها بنحو خوب و مطلوب فرصتهای زیادی وجود دارد.	-	-	-	۰/۴۲۸
۱۷	از پادشهایی که در این سازمان به من داده می شود خرسند و راضی هستم.	-	-	-	۰/۶۰۸
۱۸	فرصت برای پیشرفت و ترقی در این سازمان برای همه فراهم است.	-	-	-	۰/۶۵۸
۱۹	می توانم در سازمان بدون معطلی انتظارات خود را برای ترفیع و ارتقاء در آینده دنبال کنم.	-	-	-	۰/۷۳۲
۲۰	احساس می کنم در سالهای کاری ام در سازمان کار لذت بخشی خواهم داشت.	-	-	-	۰/۵۸۵

محققان پرسشنامه مذکور را از شین^۱ (ایگباریا و همکاران^۲، ۱۹۹۹) و هاگمن و اولدهام^۳ (۱۹۷۵) برگرفته اند. این پرسشنامه نیز برای اولین بار مطابق روند معرفی شده برای ترجمه پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی ترجمه و آماده اجرا

از چهار عامل در جدول ۱، عامل اول آموزش، عامل دوم تفاهم، عامل سوم حمایت همکاران و عامل چهارم چشم انداز آینده می باشد.

۲. پرسشنامه آرزوهای شغلی: برای سنجش

آرزوهای شغلی از پرسشنامه ۲۵ سؤالی ارائه شده توسط بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. این

^۱ - Schein

^۲ - Igbaria et al

^۳ - Hackman & Oldham

۰/۷۵۱ و آزمون کرویت بارتلت نیز ۲۸۲۷/۵۴۹ ($P < ۰/۰۰۱$) بود. نمودار اسکری نیز مؤید هشت عامل قابل استخراج بود (بارهای عاملی ۰/۴ به بالا بودند). بارهای عاملی سئوال‌ها برای هر یک از هشت عامل استخراج شده در جدول ۲ ارائه شده است. بیگیاردی و همکاران (۲۰۰۵) برای عوامل شناسایی شده در این پرسشنامه به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برای شایستگی فنی و کارکردی، ۰/۸۳ برای شایستگی عمومی مدیریتی، ۰/۸۷۵ را برای ثبات سازمانی و خدمت و تأثیر داشتن، ۰/۸۴ را برای امنیت جغرافیایی، ۰/۸۱ را برای خلاقیت کارآفرینانه، ۰/۷۳ را برای خودمختاری/استقلال، ۰/۷۱ را برای سبک زندگی و ۰/۷ را برای چالش اصیل گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۷، ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۶۵، ۰/۷۲، ۰/۶، ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۶۶، ۰/۷۷ و ۰/۷۹ برای هشت عامل معرفی شده در بالا و کل پرسشنامه (با ۲۴ سؤال) بدست آمد. روایی صوری و محتوایی دو پرسشنامه پژوهش (در قالب ترجمه شده) بررسی و تأیید گردید. در آغاز پرسشنامه‌های پژوهش از پاسخگویان خواسته شد تا اطلاعات مربوط به سن، جنسیت (زن=۰ و مرد=۱) وضعیت تأهل (مجرد=۰ و متأهل=۱) و تحصیلات (تا دیپلم=۰، فوق‌دیپلم تا دکتری=۱) پاسخ دهند. پرسشنامه‌ها به صورت خودگزارش‌دهی و در حدود ۱۰ دقیقه پاسخ داده شده‌اند.

گردید. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای (هزگر=۱، بندرت=۲، بعضی اوقات=۳، اغلب اوقات=۴ و همیشه=۵) می‌باشد. براساس گزارش بیگیاردی و همکاران (۲۰۰۵) این پرسشنامه دارای نه زیرمقیاس بنامهای شایستگی کارکردی/فنی (۳ سؤال)، شایستگی عمومی مدیریتی (۳ سؤال)، ثبات سازمانی (۲ سؤال)، امنیت جغرافیایی (۲ سؤال)، خلاقیت کارآفرینانه (۳ سؤال)، خدمت یا تأثیر داشتن (۳ سؤال)، خودمختاری/استقلال (۳ سؤال)، سبک زندگی (۳ سؤال) و چالش اصیل (۳ سؤال) می‌باشد. ولی از آنجائی که این پرسشنامه نیز برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخشی از نوع واریماکس) ساختار عاملی این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل عاملی انجام شده هشت عامل را به دست داد. به استثنای سؤال چهارده که بر روی چندین عامل بار عاملی پائینی داشت (۰/۳ به پائین)، دو عامل ثبات سازمانی، که در پرسشنامه اصلی بیگیاردی و همکاران (۲۰۰۵) دارای ۲ سؤال بود و عامل خدمت و تأثیر داشتن که در پرسشنامه اصلی دارای ۳ سؤال بود در تحلیل عاملی صورت گرفته در این پژوهش بر روی یک عامل (با چهار سؤال و به این دلیل که سؤال ۱۴ به دلیلی که ذکر شد از تحلیلهای نهایی کنار گذاشته شد) تحت عنوان ثبات و تأثیر سازمانی قرار گرفتند. بدین ترتیب هشت عامل شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات و تأثیر سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خودمختاری/استقلال، سبک زندگی و چالش اصیل برای تحلیلهای نهایی برای این پژوهش در نظر گرفته شدند. KMO در تحلیل عاملی صورت گرفته برابر با

یافته‌های پژوهش

از ۵۰۱ نفر گروه نمونه پژوهش، ۴۰۵ نفر مرد و ۹۶ نفر زن بوده‌اند. ۸۰ نفر از اعضای گروه نمونه نیز مجرد و ۴۲۱ نفر متأهل بوده‌اند. از نظر تحصیلات نیز ۱۹۵ نفر دارای تحصیلات تا دیپلم و ۲۰۶ نفر نیز فوق دیپلم تا دکتری بوده‌اند. میانگین سنی گروه نمونه پژوهش نیز ۳۹/۸۶ و انحراف معیار آن ۹/۷۴۸ بود.

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در دو ستون میانگین و انحراف معیار دیده می‌شود، مولفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در میانگین از کمترین حد برای چشم‌انداز آینده (۲۰/۸۴) تا بیشترین حد برای حمایت همکاران (۲۴/۹۳) در نوسان هستند. اما میانگین ابعاد آرزوهای شغلی از کمترین حد برای شایستگی فنی و کارکردی (با سه سؤال و ۶/۹۷) تا بیشترین حد برای ثبات و تأثیر سازمانی (با ۴ سؤال و ۱۶/۸۳) و از ابعاد سه سئوالی برای خلاقیت کارآفرینانه و سبک زندگی (۱۱/۵۳) و (۱۱/۱۵) در نوسان می‌باشند.

عواملی که در جدول ۲ ارائه شده‌اند به ترتیب

عبارتند از: عامل ۱ شایستگی فنی و کارکردی، عامل ۲ شایستگی مدیریتی عمومی، عامل ۳ ثبات و تأثیر سازمانی، عامل ۴ امنیت جغرافیایی، عامل ۵ خلاقیت کارآفرینانه، عامل ۶ خودمختاری و استقلال، عامل ۷ سبک زندگی و عامل ۸ چالش اصیل و خالص.

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده

از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان (ورود) مورد تحلیل قرار گرفت. براساس پیشینه‌ی پژوهش (مانند بیگیلاردی و همکاران، ۲۰۰۵) در مرحله اول متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات به صورت کدگذاری تصنعی (ساختگی) به شکلی که معرفی شد (در پایان معرفی ابزارها) مورد کنترل قرار گرفته‌اند. از رگرسیون همزمان (ورود) به این دلیل استفاده شد که در قالبی یکپارچه و به صورت همزمان مشخص شود از بین تمامی ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی، کدامیک از عوامل در کنار عوامل دیگر قادر به پیش‌بینی ابعاد آرزوهای شغلی می‌باشند. تحلیل‌های صورت گرفته با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	جامعه‌پذیری							آرزوهای شغلی			
			آموزش	تفاهم	حمایت همکاران	چشم‌انداز آینده	خلاقیت کارآفرینانه	چالش اصیل	ثبات و تأثیر سازمانی	شایستگی فنی و کارکردی	خودمختاری/ استقلال	شایستگی عمومی	سبک زندگی
جامعه‌پذیری سازمانی	آموزش	۲۲/۸۱	۶/۴۷										
	تفاهم	۲۴/۳۶	۵/۸۱	۰/۶۹۹**									
	حمایت همکاران	۲۴/۹۳	۵/۶۹	۰/۶۳۳**	۰/۶۶**								
	چشم‌انداز آینده	۲۰/۸۴	۶/۸۸	۰/۷۳۵**	۰/۶۴۶**	۰/۵۵۴**							
	خلاقیت کارآفرینانه	۱۱/۵۳	۲/۷۷	۰/۱۸۷**	۰/۱۹۳**	۰/۱۰۸*	۰/۰۵۴						
	چالش اصیل	۹/۰۲	۲/۹۲	۰/۱۸۱**	۰/۲۰۸**	۰/۱۹۱**	۰/۲۵**	۰/۰۸۲					
	ثبات و تأثیر سازمانی	۱۶/۸۳	۲/۷۴	۰/۱۳۷**	۰/۲۲۷**	۰/۱۶۴**	۰/۰۴۱	۰/۱۳۹**					
آرزوهای شغلی	شایستگی فنی و کارکردی	۶/۹۷	۲/۱۴	۰/۰۷۳	۰/۰۱	۰/۰۴۴	۰/۰۳۴	۰/۱۴۷**	۰/۰۰۴				
	خودمختاری/استقلال	۱۰/۳۲	۲/۹۵	۰/۰۱۲	۰/۰۳۲	۰/۰۲۲	۰/۰۰۲	۰/۱۰۱*	۰/۱۹۴**	۰/۰۹۴*			
	شایستگی عمومی مدیریتی	۹/۹۹	۲/۸۷	۰/۱۳۴**	۰/۰۲۹	۰/۰۵	۰/۰۴۸	۰/۰۵۳	۰/۱۶۷**	۰/۱۵۴**	۰/۲۰۱**		
	سبک زندگی	۱۱/۱۵	۲/۶۱	۰/۱۲۸**	۰/۰۱۳	۰/۰۸۲	۰/۰۱۲	۰/۱۱۹**	۰/۰۹۴**	۰/۲۳۴**	۰/۳۶۵**		
	امنیت جغرافیایی	۳/۱۵	۹/۱	۰/۱۹۶**	۰/۱۳۵**	۰/۱۵۴**	۰/۲۰۱**	۰/۱۷۰**	۰/۲۱۷**	۰/۱۶۹**	۰/۲۲۱**	۰/۰۹۶	

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

براساس پیشینه‌ی پژوهش‌های صورت گرفته با آرزوهای شغلی دارای رابطه احتمالی گزارش شده‌اند، لذا در تحلیل‌های پژوهش حاضر مورد کنترل قرار گرفته‌اند.

در جدول ۴ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی هر یک از ابعاد آرزوهای شغلی از طریق ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی ارائه شده است. لازم به ذکر است که متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات

جدول ۴: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی ابعاد آرزوهای شغلی از طریق جامعه‌پذیری سازمانی

ΔF	ΔR	R	عامل تورم واریانس	تحمیل	همبستگی تفکیکی	مقدار t	بنای استاندارد	متغیرهای	
								پیش‌بین (مستقل)	متغیر ملاک (وابسته)
۴/۷۲۵**	۰/۰۴۲	۰/۲۲۴**	۲/۷۰۹	۰/۳۶۹	۰/۱۴۵	۳/۰۱۵**	۰/۲۳۵	آموزش	خلاقیت کارآفرینانه
			۲/۵۸۳	۰/۳۸۷	-۰/۱۲۹	-۲/۶۸۳**	-۰/۲۰۴	چشم‌انداز آینده	
۸/۶۷۸**	۰/۰۷۳	۰/۳۳۲**	۲/۵۸۳	۰/۳۸۷	۰/۱۴۶	۳/۰۳۵**	۰/۲۲۳	چشم‌انداز آینده	چالش اصیل
۷/۶۵۵**	۰/۰۶۶	۰/۲۸۵**	۲/۳۷۸	۰/۴۲۱	۰/۱۷۲	۳/۶۰**	۰/۲۵۸	تفاهم	ثبات و تأثیر سازمانی
			۲/۵۸۳	۰/۳۸۷	-۰/۱۷۶	-۳/۶۷**	-۰/۲۷۵	چشم‌انداز آینده	
۳/۶۹۹**	۰/۰۳۶	۰/۲۳۹**	۲/۷۰۹	۰/۳۶۹	-۰/۱۹۸	-۳/۰۱۸**	-۲/۶۰	آموزش	شایستگی فنی و کارکردی
۲/۵۳۷*	۰/۰۲۳	۰/۱۷۲*	۲/۷۰۹	۰/۳۶۹	-۰/۱۲۵	-۲/۵۹۰*	-۰/۲۰۴	آموزش	شایستگی عمومی مدیریتی
			۲/۷۰۹	۰/۳۶۹	-۰/۱۴۳	-۲/۹۸۶**	-۰/۲۲۹	آموزش	
۸/۷۹۷**	۰/۰۷۷	۰/۲۷۸**	۲/۱۳۰	۰/۴۷۰	۰/۱۹۰	۳/۹۹۰**	۰/۲۷۲	حمایت همکاران	سبک زندگی
			۲/۵۸۳	۰/۳۸۷	-۰/۱۳۱	-۲/۷۲۹**	-۰/۲۰۵	چشم‌انداز آینده	
۴/۱۱۵	۰/۰۳۶	۰/۲۵۶	۲/۷۰۹	۰/۳۶۹	۰/۱۸۰	-۲/۳۷۸*	-۰/۲	آموزش	امنیت جغرافیایی

**P < ۰/۰۱ * P < ۰/۰۵

توسط آموزش ۲/۱ درصد و توسط چشم‌انداز آینده ۱/۷ درصد می‌باشد. آرزوی شغلی چالش اصیل براساس یافته‌های جدول ۴ از طریق چشم‌انداز آینده (با بنای استاندارد ۰/۲۲۳) قابل پیش‌بینی بوده است. واریانس تفکیکی تبیین شده چالش اصیل از طریق

یافته‌های ارائه شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که آموزش و چشم‌انداز آینده (به ترتیب با ضرایب بتا استاندارد ۰/۲۳۵ و -۰/۲۰۴) قادر به تبیین ۴/۲ درصد از واریانس خلاقیت کارآفرینانه می‌باشند. واریانس تفکیکی تبیین شده خلاقیت کارآفرینانه

۳/۶ و ۱/۷ درصد بوده است.

و بالاخره اینکه آموزش از زیرمقیاسهای جامعه‌پذیری سازمانی قادر به پیش‌بینی امنیت جغرافیایی (با بتای استاندارد ۰/۲- و ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۵۶) بوده و واریانس تفکیکی تبیین شده این بعد از آرزوهای شغلی توسط آموزش ۳/۲ درصد می‌باشد. یافته‌های ارائه شده در جدول ۴ در ستونهای مربوط به تحمل و عامل تورم واریانس نیز حاکی از آن است که مشکل هم‌خطی چندگانه در پژوهش حاضر وجود نداشته است. چنانکه گفته شد علاوه بر بررسی رابطه بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی با ابعاد آرزوهای شغلی، رابطه آرزوهای شغلی با متغیرهای جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل (در قالب کدگذاری تصنعی یا ساختگی به نحوی که در قسمت معرفی ابزارها گفته شد) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج را آن در جدول ۵ ملاحظه می‌کنید. لازم به ذکر است از ابعاد آرزوهای شغلی، خودمختاری/استقلال از طریق هیچ یک از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی پیش‌بینی نمی‌گردید، لذا در جدول ۴ آورده نشده است.

چشم‌انداز آینده به طور خالص ۲/۱ درصد می‌باشد. براساس یافته‌های جدول ۴ ثبات و تأثیر سازمانی با تفاهم و چشم‌انداز آینده دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۸۵ بوده و واریانس تفکیکی تبیین شده این بعد از آرزوی شغلی توسط تفاهم ۲/۹ درصد و توسط چشم‌انداز آینده ۳ درصد بوده است. شایستگی فنی و کارکردی نیز با آموزش دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۳۹ بوده و واریانس تفکیکی تبیین شده این بعد از آرزوی شغلی توسط آموزش ۳/۹ درصد بوده است. همچنین آموزش از زیرمقیاسهای جامعه‌پذیری سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار (با بتای استاندارد ۰/۲۰۴- و همبستگی چندگانه ۰/۱۷۲) شایستگی عمومی مدیریتی بوده و واریانس تفکیکی تبیین شده این بعد از آرزوی شغلی توسط آموزش ۱/۶ درصد می‌باشد. سبک زندگی بعنوان یکی دیگر از زیرمقیاسهای آرزوهای شغلی از طریق آموزش، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده (با ضرایب بتا استاندارد ۰/۲۲۹- و ۰/۲۷۲- و ۰/۲۰۵- و ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۷۸) قابل پیش‌بینی بوده و واریانس تفکیکی تبیین شده این بعد از آرزوی شغلی توسط آموزش، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده به ترتیب ۲،

جدول ۵: رگرسیون همزمان پیش‌بینی آرزوهای شغلی از طریق جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات

متغیر ملاک (وابسته)	متغیرهای پیش‌بین (مستقل)	بتای استاندارد	مقدار t	R	مجدور R	R تعدیلی	خطای استاندارد	F	معناداری
چالش اصیل	تحصیلات	۰/۱۸۰	۳/۷۶۹*	۰/۱۹۴	۰/۰۳۷	۰/۰۳۱	۲/۸۷	۵/۵۵	۰/۰۰۱
ثبات و تأثیر سازمانی	تحصیلات	۰/۱۱۹	۲/۴۶۶**	۰/۱۲۳	۰/۰۱۵	۰/۰۰۸	۲/۵۴	۲/۱۷۴	۰/۰۰۴
امنیت جغرافیایی	جنسیت	۰/۱۰۳	۲/۰۵۳*	۰/۱۷۰	۰/۰۲۹	۰/۰۲۲	۳/۰۹۷	۴/۲۶۴	۰/۰۰۶
	تحصیلات	۰/۱۳۷	۲/۸۵۱*						

*P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

شغلی افراد تناسب دارد، رضایت، تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی را از افراد شاهد هستیم، ولی اگر این شرایط با آرزوهای افراد تناسب نداشته باشد، در غیر این صورت شاهد نارضایتی، بی تعهدی، اضطراب و فشار خواهیم بود (بیگلیاردی و همکاران، ۲۰۰۵؛ شین، ۲۰۰۴؛ مامفورد، ۱۹۹۱ و داویس و لوف گوئیست، ۱۹۸۴). اما یافته های جزئی پژوهش حاضر به ترتیب بدین قرار بود که از بین ابعاد جامعه پذیری سازمانی، آموزش دارای رابطه مثبت و چشم انداز آینده دارای رابطه منفی با خلاقیت کارآفرینانه بودند. در واقع براساس ضرایب مثبت و منفی بدست آمده برای آموزش و چشم انداز آینده می توان نتیجه گرفت که ارائه آموزشهای لازم به کارکنان امکان بسط و گسترش مهارتهای آنها را پدید می آورد و بدین وسیله گرایش به خلاقیت کارآفرینانه در کارکنان نیز بالا می رود. چرا که طبیعی است فردی آموزش دیده و دارای مهارت و تجربه لازم ساده تر می تواند بر مبنای توانائی های خود دست به کارهای جدید خلاقانه در داخل و خارج سازمان بزند. اما چشم انداز آینده در صورت افزایش باعث تضعیف خلاقیت کارآفرینانه می شد. این رابطه منفی بیشتر از ماهیت این دو متغیر نشأت می گیرد. خلاقیت کارآفرینانه در پرسشنامه آرزوهای شغلی بیشتر حول محور راه انداختن کسب و کاری برای خود در خارج از سازمان دور می زند. اما چشم انداز آینده بُعدی از جامعه پذیری سازمانی است که امیدهای فرد در باب آینده ترفیع و ارتقاء شغلی و به طور کلی آینده

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می شود، تحصیلات با سه بعد آرزوهای شغلی، یعنی چالش اصیل، ثبات و تأثیر سازمانی و امنیت جغرافیایی و جنسیت نیز با امنیت جغرافیایی دارای رابطه معناداری بوده اند. به عبارت دیگر افراد دارای تحصیلات بالاتر (یعنی فوق دیپلم و بالاتر) خواهان چالش اصیل، ثبات و تأثیر سازمانی و امنیت جغرافیایی بالاتری نسبت به افرادی با تحصیلات کمتر بوده اند و در عین حال مردان خواهان امنیت جغرافیایی بالاتری نسبت به زنان بوده اند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعادی از جامعه پذیری سازمانی برای پیش بینی آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری دارای توان پیش بین معنادار هستند (جدول ۴). در مجموع یافته های این پژوهش همسویی های قابل توجهی را با پیشینه نظری و پژوهشی نقش جامعه پذیری سازمانی در کارراهه شغلی (مسیر شغلی) کارکنان در محیط های کاری نشان می دهد. محققان چندی از جمله شین (۱۹۷۵ و ۱۹۹۶) بر این باورند که افراد هر یک بر مبنای یک خودپنداره شغلی کارراهه ای برای حال و آینده خود شکل می دهند که ارکان اصلی آن را آرزوهای شغلی شان تشکیل می دهد. این آرزوها در تعامل با شرایط کاری در سازمانها، افراد را وادار به واکنشهای متفاوتی می کند. وقتی شرایط شغلی و فرصتهای شغلی درون سازمان به گونه ای است که با آرزوهای

مسیر شغلی خود در سازمان را در برمی‌گیرد. بنابراین هر چه فرد به آینده خود در سازمان چشم‌داشت داشته باشد به همان اندازه احتمال می‌رود که از تمایلش برای راه انداختن کسب و کاری برای خود در خارج از سازمان کاسته شود.

چالش اصیل نیز از آرزوهای شغلی بود که با چشم‌انداز آینده دارای رابطه مثبت (در سطح رگرسیون و بر حسب ضریب بتا) بود. چالش اصیل براساس گزارش بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) و براساس محتوای سؤالاتی که در پرسشنامه آرزوهای شغلی وجود دارد، دارای زیربنای غلبه بر موانع و مشکلات کاری در درون سازمان است. به این جهت طبیعی است که به همان میزان که فرد خواهان غلبه بر مشکلات کاری و موانع است، به همان میزان هم در همین راستا به آینده شغلی و ترفیع و ارتقاء نیز اهمیت می‌دهد. اما ثبات و تأثیر سازمانی نیز بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد از طریق تفاهم (بصورت مثبت) و چشم‌انداز آینده (به صورت منفی) قابل پیش‌بینی بود. در این مورد نیز ثبات و تأثیر سازمانی با چشم‌انداز آینده دارای رابطه منفی بود. این رابطه بیشتر شاید از آنجایی ناشی می‌شد که چشم‌انداز آینده خواهان ریسک و خطرپذیری و احیاناً مبارزه بری دستیابی به جایگاهی مطلوب در سازمان است. در حالی که ثبات و تأثیر سازمانی مبتنی بر نوعی امنیت خاطر و یاری‌رسانی به همکاران (بویژه در حوزه تأثیرگذاری بر کار دیگران از طریق یاری‌رسانی به آنها و نه از طریق رقابت) است. این تبیین به ویژه از طریق رابطه مثبت تفاهم با ثبات و تأثیر سازمانی نیز قابل حمایت است.

درواقع در تفاهم فرد بیشتر از نظر جامعه‌پذیری سازمانی به سمت فهم اهداف، وظایف و مأموریت‌های سازمان سوق داده می‌شود. لذا طبیعی است که هر چه فرد فهم بهتر و مطلوب‌تری از کار خود در سازمان داشته باشد، به همان میزان سعی در انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله خود به نحو احسن دارد. این امر حداقل از نظر روانی تمایل وی به ثبات و تأثیر داشتن در مسیر شغلی خود را تقویت می‌کند.

اما آموزش از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی، تنها بُعدی بود که شایستگی فنی و کارکردی و شایستگی عمومی مدیریتی را پیش‌بینی می‌نمود. این امر نیز از لحاظ نظری به ماهیت آموزش بازمی‌گردد. هدف از هر نوع آموزشی معمولاً کسب هنجارها، مهارتها و قابلیت‌هایی است که افراد را برای رویارویی با تقاضاهای پیش‌رو یاری می‌کند. در محیط‌های کاری نیز آموزش در همین راستا صورت می‌گیرد. بنابراین طبیعی است که آموزش بیشتر با شایستگی بیشتر ارتباط داشته باشد. اما در پژوهش حاضر (جدول ۴) ضریب بتای استاندارد آموزش برای هر دو بُعد شایستگی فنی و کارکردی و شایستگی عمومی مدیریتی منفی بود. در حوزه شایستگی فنی و کارکردی دلیل این امر احتمالاً آن است که در این نوع شایستگی، کار در حوزه‌ی تخصصی فرد ملاک اصلی است. براین اساس معمولاً افراد قبل از اینکه به کاری تخصصی گمارده شوند، دانش آکادمیک را کسب نموده و با پیوستن به سازمان به جای آموزش نظری، بیشتر نیازمند کسب تجربه هستند. بنابراین احتمالاً پاسخگویان واژه آموزش در

پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی را به آموزشهای نظری (ونه کارورزی) تعبیر نموده اند و لذا در حوزه شایستگی فنی و کارکردی به این نوع آموزشها احساس نیاز نموده اند. اما شایستگی عمومی مدیریتی، ملاک دستیابی به پستهای سرپرستی و مدیریتی در سازمان است. با احتمال زیاد در این حوزه نیز کارکنان در هنگام پاسخگویی به سؤالات آموزش در حوزه جامعه پذیری سازمانی، آموزشهای ضمن خدمت غیرمدیریتی را ملاک پاسخگویی قرار داده اند. یا حداقل این تبیین نیز مطرح است که کارکنان روند دستیابی به پستهای مدیریتی را از طریق دیگری به جز آموزش ترسیم نموده اند. چرا که اغلب دوره های آموزشی غیرمدیریتی معمولاً برای کارکنان گذاشته می شود و دوره های آموزشی مدیریت برای مدیران و سرپرستان که کارکنان به آنها دسترسی ندارند.

برای سبک زندگی، آموزش و چشم انداز آینده دارای توان پیش بین معنادار اما منفی و در مقابل حمایت همکاران دارای توان پیش بین مثبت بودند. آموزش همان گونه که گفته شد به طور معمول در راستای بهبود شرایط شغلی و بسط و گسترش تواناییها، مهارتها و قابلیت ها است و چشم انداز آینده نیز مربوط به شرایط رقابتی که منجر به ترفیع و ارتقاء می شود. هر دو این ابعاد به طور طبیعی با تمایل به تعادل میان یک زندگی کاری ملایم و همسو با زندگی خانوادگی و غیرکاری در تضاد است. اما در مقابل همکاران بعنوان کسانی که می توانند یار و یاور و حمایت گر فرد در محیط کار باشند می توانند در تعاملهای

همکارانه فضای کاری مناسبی را برای فرد فراهم آورند. در این شرایط نیز افراد خود راحت تر می توانند بین کار و خانواده تعادل برقرار نمایند. بالاخره در آخرین مرحله نیز آموزش دارای ضریب بتای استاندارد منفی برای امنیت جغرافیایی بود (جدول ۴ ردیف آخر). در سازمانی نظیر سازمانهای وابسته به وزارت نفت که دارای شعب متعدد و گسترده ای در سراسر کشور است، هر چه افراد از طریق آموزش، مهارتها و تجارب بیشتری کسب کنند، احتمال اینکه در زمان ضرورت از آنها خواسته شود تا به محلی دیگر برای کار بروند بیشتر است. بنابراین آموزش با امنیت جغرافیایی دارای رابطه منفی است. اما یافته های ارائه شده در جدول ۵ حاکی از آن بود که افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر و همچنین مردان به طور جدی تری خواهان چالش اصیل، ثبات و تأثیر سازمانی و امنیت جغرافیایی نسبت به افراد دارای تحصیلات دیپلم و پائین تر و همچنین زنان هستند.

بهر حال باید توجه داشت که این پژوهش در کارکنان سازمانهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به مرحله اجرا در آمده و لذا در تعمیم نتایج آن به سازمانهای دیگر و شهرهای دیگر بسیار باید احتیاط شود. همچنین به عنوان یک محدودیت باید توجه داشت که مطالعه حاضر از زمره مطالعات همبستگی است و لذا تفسیر نتایج آن به صورت علت و معلولی صحیح نمی باشد. در عین حال در راستای یافته های پژوهش باید به سازمانهای وابسته به وزارت نفت در اصفهان پیشنهاد کرد که برای همسویی هر چه مطلوبتر بین آرزوهای شغلی افراد و

424-441.

- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J., & Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: its contents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

- Davis, R.W., & Lofgist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. University of Minnesota Press, Minnesota, MN.

- Feldman, D.C. (1988). *Managing careers in organizations*. Scott, Foreman, Glenview, IL.

- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

- Igbaria, M., Kassicieh, S., & Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16(1), 29-54.

- Jiang, J.J., Klein, G., & Balloun, J.L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry – level IS career satisfaction. *Information & Management*, 39, 31-39.

- Katz, R. (1988). Organizational socialization. In Katz, R. (Ed.), *Management professionals in innovative organizations: A collection of reading*. Ballinger, Cambridge, MA.

- Messer, B.A.E., & White, F.A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(1),

شرایط مربوط به جامعه‌پذیری سازمانی، حتماً به ارکان کارراهه شغلی افراد که خودپنداره و هویت شغلی آنها را تشکیل می‌دهد توجه لازم را داشته باشند، چرا که چنانکه ملاحظه شد برای همه کارکنان شرایطی نظیر آموزش و چشم‌انداز آینده چندان تقویت‌کننده نیست. علاوه بر این به نقشی که تحصیلات در آرزوهایی نظیر چالش اصیل، ثبات سازمانی و امنیت جغرافیایی داشت نیز باید توجه شود.

منابع

- Ackfeldt, A.L., & Coote, L.V. (2005). A study of organizational citizenship behavior in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58, 151-159.

- Allen, T.J., & Katz, R. (1992). Education and technical ladder. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 39(3), 237-245.

- Bailyn, L. (1982). Trained as engineers for the management of technical personnel in mid-career. In Katz, R.(Ed.), *Career issues in human resource management*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

- Baker, T.L., Hunt, T.G., & Andrews, M.C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857.

- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A.I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6),

65-82.

- Mumford, E. (1991). Job satisfaction: a method of analysis. *Personnel Review*, 20(3), 11-19.

- Schein, E.H. (1975). How career anchor should executives to their careers path. *Personnel*, 52(3), 11-24.

- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-89.

- Schneer, J.A., & Reitman, F. (1997). The interrupted managerial career path: a longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 411-434.

- Shin, Y. (2004). A person – environment fit model for virtual organizations. *Journal of Management*, 30(5), 725-743.

- Taormina, R.J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.

- Taormina, R.J. (1997). Organizational socialization: a multi domain, continuous model. *International Journal of selection and Assessment*, 5, 29-47.