

## 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 در آمد. 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 ۰/۲۷۲- و ۰/۲۰۵-) برای سبک زندگی و آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲-) برای امنیت جغرافیایی دارای توان پیش‌بین معنادار ( $P < ۰/۰۵$ ) هستند.

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

## مقدمه

جامعه‌پذیری<sup>۱</sup> افراد در سازمانها فرایندی است که از آن طریق کارکنان با ارزشهای سازمانی<sup>۲</sup> همانندسازی<sup>۳</sup> می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود<sup>۴</sup> و دانش اجتماعی<sup>۵</sup> ضروری برای انجام نقشهای خود به عنوان عضوی کارآمد<sup>۶</sup> را فرامی‌گیرند. جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۷</sup> را می‌توان برحسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند تعریف نمود (بیگلیاردی، پترونی و دورمیو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ چائو، اولیوری - کلی، ولت، کلاین و گاردنر<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴). همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ (تائورمینا<sup>۱۰</sup>، 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 (بیگلیاردی 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<sup>۱۱</sup> و احساس خودکارآمدی<sup>۱۲</sup> 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<sup>۱۳</sup> و اثربخشی<sup>۱۴</sup> 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<sup>۱۵</sup>، ۱۹۸۸؛ فلدمن<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۸). تعاملهای مثبت و حمایت‌گراانه همکاران در درون سازمان به طور جدی با رفتارهای مدنی - سازمانی<sup>۱۷</sup> (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<sup>۵</sup> (۱۹۹۶) بیشتر مردم خودپنداره<sup>۶</sup> 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<sup>۷</sup> یا مسیر شغلی) نام‌گذاری نموده و بر مبنای تحقیقات خود اظهار داشته که این رکن زندگی حرفه‌ای انتخابهای شغلی رادرفراد شکل می‌دهد. زندگی حرفه‌ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی (حرفه‌ای) وی محسوب می‌شود که شامل استعداد و تواناییهای ادراک شده خود<sup>۸</sup>، ارزشهای پایه<sup>۹</sup>، 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<sup>۱۰</sup>، امنیت شغلی<sup>۱۱</sup>، ثبات

نقشهای سازمانی کارکنان نیست، اما انجام آنها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود) دارای رابطه مثبت است (آکفلت و کوتی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ بیکر، هانت و آندریو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ مسر و وایت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). و بالاخره چهارمین بعد 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<sup>۴</sup> 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

<sup>5</sup> - Schein

<sup>6</sup> - Self concept

<sup>7</sup> - Career anchor

<sup>8</sup> - Self-perceived talents and abilities

<sup>9</sup> - Basic values

<sup>10</sup> - Autonomy/Dependence

<sup>11</sup> - Job security

<sup>1</sup> - Ackfeldt & Coote

<sup>2</sup> - Backer, Hunt & Andrews

<sup>3</sup> - Messer & White

<sup>4</sup> - Career aspiration

هر یک از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی به شکلی می‌توانند بر آرزوهای شغلی افراد در درون سازمان اثر بگذارند. تحقیق بیگیاردی 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<sup>۸</sup> می‌گردد. در واقع فرصتهای شغلی بیرونی<sup>۹</sup> 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<sup>۱۰</sup> (یعنی سازماندهی مشاغل در قالبی جدید) به گونه‌ای عمل کند که پاسخگوی نیازهای افراد باشد (بیلین<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۲؛ شنر و ریت من<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۷). در واقع به باور آلن و کاتز<sup>۱۳</sup> (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<sup>۱۴</sup> که با

جغرافیایی<sup>۱</sup>، شایستگی کارکردی/فنی<sup>۲</sup>، شایستگی عمومی مدیریتی<sup>۳</sup>، خلاقیت کارآفرینانه<sup>۴</sup>، خدمت یا تأثیر داشتن<sup>۵</sup>، چالش اصیل<sup>۶</sup> و سبک زندگی<sup>۷</sup> 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 شغلی‌اش 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 (بیگیاردی و همکاران، ۲۰۰۵؛ شین، ۱۹۹۵ و ۱۹۷۵).

8 - Turnover intention

9 - External career opportunities

10 - Restructure jobs

11 - Bailyn

12 - Schmeer & 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

کارکنان را برای فعالیت کارآمد در مسیر شغلی خود (کارراهه شغلی) ترغیب و تشویق می‌نماید (بیگلیاردی 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

ارزشهای شغلی زیربنایی<sup>۱</sup> افراد سازگار و هماهنگ است را فراهم‌کند. موقعیتهای شغلی ادراک شده<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ مامفورد<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱؛ داویس و لوف گوئیست<sup>۵</sup>، 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

<sup>1</sup> - Underlying career values

<sup>2</sup> - Perceived career situations

<sup>3</sup> - Shin

<sup>4</sup> - Mumford

<sup>5</sup> - Dawis & Lofguist

ترتیب بود که از روی فهرست کارکنان این سازمانها، 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<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) که توسط بیگیاردی 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 بیگیاردی 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<sup>۲</sup> (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<sup>۳</sup> برابر با  $4910.926$  ( $P < 0.001$ ) چهار عامل مبتنی بر آموزش،

تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده را بدست داد. بارهای عاملی سؤالات بر روی هر یک از عوامل ۰/۴ به بالا در نظر گرفته شد، علاوه بر این نمودار اسکری<sup>۵</sup> 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. بیگیاردی 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.

<sup>۱</sup> - Taormina

<sup>۲</sup> - Exploratory factor analysis

<sup>۳</sup> - Kaiser, Meyer - Olkin measure of sampling adequacy

<sup>۴</sup> - Bartlett's Test of Sphericity

<sup>۵</sup> - Scree Plot

## جدول ۱: نتایج مربوط به بارهای عاملی سؤالات ۲۰ گانه جامعه‌پذیری سازمانی

ردیف	سؤالات	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 می‌کند.	۰/۴۴۱	-	-	-
۴	رهنمودهایی که سرپرستم به من ارائه می‌کند، برای انجام بهتر امور بسیار ارزشمند هستند.	۰/۴۱۱	-	-	-
۵	آموزشهای شغلی که در این سازمان ارائه می‌شود بسیار موثر هستند.	۰/۴۱۶	-	-	-
۶	من بخوبی می‌دانم 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 نحوه‌ی عملکرد این سازمان دارم.	-	۰/۵۷۱	-	-
۱۰	اهداف این سازمان برای هر کسی که در اینجا کار می‌کند روشن است.	-	۰/۵۳۷	-	-
۱۱	همکارانم در انجام امور و کارهایم به طرق مختلفی مرا یاری می‌کنند.	-	-	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 پذیرفته‌اند.	-	-	۰/۴۴	-
۱۴	همکارانم کمک زیادی به من برای سازش یافتن با این سازمان می‌کنند.	-	-	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 پادشاهی‌هایی که در این سازمان به من داده می‌شود خرسند و راضی هستم.	-	-	-	۰/۶۰۸
۱۸	فرصت برای پیشرفت و ترقی در این سازمان برای همه فراهم است.	-	-	-	۰/۶۵۸
۱۹	می‌توانم در سازمان بدون معطلی انتظارات خود را برای ترفیع و ارتقاء در آینده دنبال کنم.	-	-	-	۰/۷۳۲
۲۰	احساس می‌کنم در سالهای کاری ام در سازمان کار لذت بخشی خواهم داشت.	-	-	-	۰/۵۸۵

بیگیاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. این محققان پرسشنامه مذکور را از شین<sup>۱</sup> (ایگباریا و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹) و هاکنم و اولدهام<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) برگرفته‌اند. این

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

## ۲. پرسشنامه آرزوهای شغلی: برای سنجش

آرزوهای شغلی از پرسشنامه ۲۵ سؤالی ارائه شده توسط

<sup>۱</sup> - Schein

<sup>۲</sup> - Igarria et al

<sup>۳</sup> - Hackman & Oldham

اصیل برای تحلیل‌های نهایی برای این پژوهش در نظر گرفته شدند. KMO در تحلیل عاملی صورت گرفته برابر با ۰/۷۵۱ و آزمون کرویست 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 سوالات برای هر یک از هشت عامل استخراج شده در جدول ۲ ارائه شده است. بیگلیاردی 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، ۰/۷۵، ۰/۶۶، ۰/۷۷ و ۰/۷۹ برای هشت عامل معرفی شده در بالا و کل پرسشنامه (با سؤال ۲۴) 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، فوق دیپلم تا دکتری=۱) پاسخ دهند. پرسشنامه‌ها به صورت خودگزارش‌دهی و در حدود ۱۰ دقیقه پاسخ داده شده‌اند.

پرسشنامه نیز برای اولین بار مطابق روند معرفی شده برای ترجمه پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی ترجمه و آماده اجرا گردید. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای (هزگر=۱، بندرت=۲، بعضی اوقات=۳، اغلب اوقات=۴ و همیشه=۵) می‌باشد. براساس گزارش بیگلیاردی 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 بیگلیاردی 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





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 چالش‌اصیل 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 بیگیاردی و همکاران، ۲۰۰۵) در مرحله اول متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات به صورت کدگذاری مصنوعی (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.

### 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 فوق‌دیپلم تا دکتری بوده‌اند. میانگین سنی گروه نمونه پژوهش نیز ۳۹/۸۶ و انحراف معیار آن ۹/۷۴۸ بود.