

## الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه

حسن قلاوندی\*، وحید سلطان‌زاده\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی الگوی علی روابط بین آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هریک از دانشکده‌ها ۱۸۵ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی، بر اساس مدل شاین؛ جامعه‌پذیری سازمانی، بر اساس مدل تائورمینا؛ و تعهد سازمانی، بر اساس مدل بالفور و وکسلر استفاده شده است. داده‌های پژوهش، پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم‌افزارهای آماری لیسرل و اس.پی.اس.اس. تحلیل شدند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی (۰/۰۵) مثبت و معنی‌دار نیست، ولی اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر روی تعهد سازمانی (۰/۹۶) مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۹) نیز مثبت و معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۷) و نیز اثر کل آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی (۰/۵۲) مثبت و معنی‌دار است.

**کلیدواژه‌ها:** آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، اعضای هیئت علمی.

\* نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه ارومیه galavandi@gmail.com

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا

## مقدمه

امروزه، سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات، و تغییرات ویژگی‌های جمعیت‌شناختی؛ نیروی انسانی و مشتریان را در مرکز تغییرات قرار داده است. در چنین شرایطی، مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. از این رو، مهم‌ترین راهکار رقابتی در سازمان‌ها، به‌کارگیری کارکنانی متعهد، برانگیخته، و وظیفه‌شناس است. در این بین، دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان نهادی که انتظار می‌رود کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشند و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام‌های اساسی بردارند، از این شرایط محیطی جدا نیستند (مغولی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ عباسپور و همکاران، ۲۰۰۹). به اعتقاد لیک<sup>۲</sup> (۲۰۰)، دانشگاه، برای پاسخ به اقتضات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود، در شرایط متحول امروزی، باید خود را به‌طور مستمر و به‌نحوی اثربخش بازآفرینی کند. در این میان، توجه به آرزوهای شغلی<sup>۳</sup> و تمایلات افراد در دوران شغلی خود، یکی از مهم‌ترین اقدامات برای برنامه‌ریزی کارکنان است. آرزوهای شغلی، از تمایلات درونی و درک شخص از خودش درباره زندگی شغلی ریشه می‌گیرد و می‌تواند شامل باورها، ارزش‌ها، و نیازهایی باشد که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند (شاین<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶).

در مقابل، یکی از نکات اساسی و ضروری گزینش نیروی انسانی در هر سازمان این است که پس از گزینش، استخدام، و ورود افراد جدید تدابیری اتخاذ شود تا بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (آتش‌پور و لندوران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). سازمان، نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روش‌ها، ارزش‌ها، و باورهای خود محقق می‌سازد. برای

- 
1. Mogholi
  2. Lick
  3. Career anchors
  4. Schein
  5. Atashpuor & Landoran

اینکه افراد تازه‌وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها، و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را فراگیرند (اعتباریان و خلیل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

از طرفی، سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد، و متعهد نیازمند هستند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار، و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات است که با تأثیر نامطلوب، بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کند. برای رفع این مشکل، ارتقای تعهد از بهترین راه‌هاست (برزکی و اصغری<sup>۲</sup>، شامی<sup>۳</sup>؛ ۲۰۱۰). در طول چند دهه گذشته، تعهد سازمانی<sup>۴</sup> - به دلیل موقعیت خود به عنوان نگرش اصلی حاکم بر کار که رویکرد کارکنان نسبت به شغل، حضور، و چگونگی فعالیت در سازمان را مد نظر دارد - مورد مطالعه محققان قرار گرفته است (ان‌جی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ باقری و تولایی، ۲۰۱۰). با توجه به مسائل مطرح شده، در این پژوهش تلاش شده است به بررسی الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۶</sup>، و تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه پرداخته شود.

مفهوم آرزوهای شغلی، حلقه پیوند میان سازمان‌ها و افرادی است که برای آن‌ها کار می‌کنند. این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه‌ای فرد شکل می‌گیرد و نیروی تثبیت کننده‌ای است که فرد را در مسیر انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، و نظرش درباره آینده شغلی خود پیش می‌برد. بر همین مبنا، می‌توان گفت که زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد (ارل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵؛ چيو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛

1. Etebariyan & Khalil
2. Barzaki & Asghari
3. Shaemi
4. Organizational commitment
5. Ng
6. Organizational sociability
7. Earl
8. Chiu

دانزینگر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

آرزوهای شغلی، مشوقی برای خودمدیریتی افراد در شغلشان است. علاوه بر این، افرادی که به شکل فعال در خودمدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی موفق‌ترند (وربروگن و سلز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). ارتقا و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است که موفقیت آن را تضمین می‌کند (هون<sup>۳</sup>، لی، و ونگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). شاین، آرزوهای شغلی را عبارت از خودپنداره شخص می‌داند که از سه مقوله تشکیل شده است: ۱) استعداد و توانایی‌های ادراک خود، ۲) احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها، و ۳) ارزش‌های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می‌شوند (هون‌تان و چوکک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). دو مورد نخست، مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری است؛ در حالی که مورد سوم ناشی از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (نایوتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱؛ راماکریشنا<sup>۶</sup> و پوتوسکی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ بک<sup>۸</sup> و لوبا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱).

شاین (۱۹۹۰)، پس از مطالعه طولی بر روی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فناوری ماساچوست<sup>۱۰</sup> و ایجاد مفهوم آرزوهای شغلی، آن را به چهار نوع کلی و سازمان‌یافته تقسیم کرده است. نوع نخست، فنی-وظیفه‌ای<sup>۱۱</sup> است. انتخاب مسیر ترقی شغلی در افرادی که شایستگی فنی-وظیفه‌ای قوی دارند، بر اساس محتوای فنی-کارکردی کار می‌باشد. اینگونه افراد معمولاً از تصمیمات و مسیرهایی که به مشاغل مدیریتی منجر می‌شود، دوری می‌جویند و کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی مورد علاقه‌شان باقی بمانند. افراد دارای این بعد، دنبال شناخته شدن از طرف افرادی هستند که توانایی تخصصی و مهارت آن‌ها را به‌خوبی ارج می‌-

1. Danziger
2. Verbruggen & Sels
3. Hoon Lee & Wong
4. Hoon Tan & Choo Quek
5. Kniveton
6. Ramakrishna
7. Potosky
8. Beck
9. Lopa
10. Massachusetts Institute of Technology (MIT)
11. technical/ functional competence

نهند. در واقع، تنها، کار تخصصی و تکنیکی می‌تواند عامل انگیزشی برای این افراد باشد. نوع دوم، مدیریتی است و شامل افرادی است که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاریشان این باور را در آن‌ها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسئولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است. این افراد، خود را در روابط گروهی و فردی در سازمان شایسته و توانمند می‌بینند و از قوه تجزیه و تحلیل و پایداری در روابط برخوردار هستند. همچنین، این افراد قابلیت پذیرش مسئولیت‌های سنگین بدون خستگی را دارند. نوع سوم، کار آفرینی<sup>۱</sup> است و شامل افرادی می‌شود که به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند. برای این افراد، شروع یک فعالیت بازرگانی جدید، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقشی مهم در گروه‌های پروژه‌ای، و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، می‌تواند انگیزشی مهم باشد. این افراد، خود محورند و از اعتماد به نفس بالا و توانایی نفوذ بر دیگران برخوردار هستند. نوع چهارم این مدل، عدم وابستگی است و شامل افرادی است که جویای موقعیت کاری همراه با حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی هستند و از این طریق برانگیخته می‌شوند. این افراد دوست ندارند خود را در برنامه زمانی قرار دهند و تمایل به مشاغل هستند که از آزادی عمل بالایی برخوردار است. این افراد، به‌شدت به کار فردی علاقه دارند و توانایی تحمل استانداردها و هنجارهای گروه و کاری سازمان را ندارند.

شناسایی آرزوهای شغلی برای افراد مفید و مهم است، زیرا می‌توانند مسیر شغلی مناسب-تری برای خود تعیین کنند. همچنین، اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغل به آن‌ها کمک کنند. آرزوهای شغلی بر این منطق استوارند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری، باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد، و عملکرد خواهد شد؛ درحالی‌که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (سوتاری و تاکا<sup>۲</sup>، ایتوما<sup>۳</sup>، و سیمپسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). بنابراین، سازمان‌ها در

- 
1. entrepreneurial
  2. Suutari & Taka
  3. Simpson
  4. Ituma

انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایشی افراد، متناسب با مشاغل و محیط سازمانی باشد.

همان‌گونه که با شغل و وظیفه جدید می‌تواند گزاره دله‌ره‌آوری باشد. تازه‌واردان در سازمان نیاز به یادگیری نحوه انجام وظایف و دستیابی به رفتار قابل قبول از سوی همکاران دارند (کامیر-مولر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در واقع، افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (گرومن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). جامعه‌پذیری سازمانی کلیدی کارآمد و مؤثر در یکپارچه‌سازی کارکنان تازه‌وارد است (آنتوناکوپولو<sup>۳</sup> و گاتل<sup>۴</sup>؛ ۲۰۱۰) و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و سوگیری‌های اجتماعی آن‌ها درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد (موحد و عباسی، ۲۰۰۶).

جامعه‌پذیری شامل تغییر، مهارت‌های نوین، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، روابط، و درک صحیح از چارچوب‌های کاری می‌باشد که از طریق آن فرد، دانش و مهارت‌های اجتماعی و نیز فرهنگ سازمانی را آموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است فرا می‌گیرد. در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود (فیلستاد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ کوپر-توماس<sup>۶</sup> و اندرسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

از دیدگاه تلفیقی، جامعه‌پذیری فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند. از یک‌سو، فرآیندی یادگیرنده است که از آن طریق افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی، و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزد. از سوی دیگر، فرآیندی مدیریتی است که از طریق آن سازمان، کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین، و رفتارهای مورد انتظار می‌کند (کوهن<sup>۸</sup> و والد-هچ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸؛ گی<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

- 
1. Kammeyer-Mueller
  2. Gruman
  3. Antonacopoulou
  4. Guttel
  5. Filstad
  6. Cooper-Thomas
  7. Anderson
  8. Cohen
  9. Veled-Hecht
  10. Ge

تائورمینا<sup>۱</sup>، جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم‌یافته و بزرگ دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، و چشم‌اندازهای آینده سازمان جای می‌دهد. دریافت آموزش<sup>۲</sup> به این معنی است که کارکنان برای دریافت مهارت‌های ارائه شده از سوی سازمان چگونه خود را ارزیابی می‌کنند. این آموزش‌ها، در نهادها، برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان-ها طراحی و اجرا می‌شوند. در کنار آموزش، تفاهم<sup>۳</sup> در پی آن است که دریا بد کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می‌کنند. در واقع، تفاهم، فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود و بسیار مهم است، زیرا خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد و رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می‌شود. سازه حمایت کارکنان<sup>۴</sup> در پی آن است که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند و تعامل-های مثبت و حمایت‌گرا نه همکارانه در درون سازمان را شامل می‌شود. و در آخر، چشم‌انداز از آینده سازمان<sup>۵</sup> است که به ارزیابی کارکنان از فرصت‌ها و پاداش‌های سازمان در آینده می‌پردازد و شامل ادراک کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمان است (تائورمینا، ۲۰۰۹؛ تائورمینا، ۲۰۰۸؛ نادی و همکاران، ۲۰۱۰).

در اقتصاد جدید، ساختار و مدیریت سازمان‌ها دچار تغییر شده و اصلاح روابط کارکنان سازمان، چگونگی توسعه حرفه‌ای و تحریک شغلی به عنوان یک شاخص در سازمان‌ها مطرح شده است (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). نینینگر<sup>۶</sup> و همکارانش (۲۰۱۰)، اعتقاد دارند که نگهداشتن کارکنان واجد شرایط در سازمان‌ها، یک اولویت و یک چالش برای مدیریت معاصر محسوب می‌شود و تعهد سازمانی می‌تواند راهکاری مناسب برای غلبه بر این چالش باشد.

تعهد سازمانی دو مفهوم متمایز دارد. نخست، تعهد به عنوان درک قصد کارمند برای ادامه کار و ماندن در سازمان تعریف شده است که تعهد رفتاری نام دارد و نشان‌دهنده پیوند فرد با سازمان است (کوواس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹؛ سیچی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷؛ میرهاشمی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). در

1. Taormina
2. Training
3. Understanding
4. Coworker support
5. Future prospects
6. Neiningger
7. Kuvaas
8. Cichy

تعریف دوم، تعهد سازمانی، نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان است و فرآیندی مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می‌دهد و تعهد نگرشی نام دارد که نشان‌دهنده همسویی فرد با سازمان است (خانی‌فر و همکاران، ۲۰۰۹؛ جارامیلو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ اردهایم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی، بیان‌کننده وابستگی روان‌شناختی به سازمان محل استخدام است و در سه شناخت تجلی می‌یابد: ۱) ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن، ۲) تمایل به تلاش زیاد به‌خاطر سازمان، ۳) آرزو و خواسته‌ای قطعی برای حفظ عضویت در سازمان (طالب‌پور، ۲۰۱۰؛ غفوری و گل‌پرور، ۲۰۱۰؛ آکروید<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ امامی، ۲۰۰۷).

در پژوهش بالفور و وکسلر<sup>۵</sup> مشخص شد که هریک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه‌گانه همانندسازی شده، تعهد پیوستگی، و تعهد مبادله‌ای اشاره می‌کند. تعهد همانندسازی شده<sup>۶</sup> اشاره به پیروی از اهداف و مأموریت‌های سازمان متبوع فرد در سازمان یا تعهد پدید آمده بر مبنای عضویت در سازمان دارد که برای عموم مورد احترام بوده و در کارکنان سازمان احساس غرور به‌وجود می‌آورد. در این نوع تعهد، میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، تصور سیاسی، مشارکت در تصمیم‌های سرپرستی، استخدام، و آموزش نقشی جدی دارد. تعهد پیوستگی<sup>۷</sup> ادراکات کارکنان از مراقبت و تعلق اجتماعی تعریف شده و به این معنی است که اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد پیوستگی، از باورهای کارکنان در باب اینکه چقدر دیگر اعضای سازمان مراقب فرد و بهزیستی و سلامتی وی هستند نشأت می‌گیرد. و در آخر تعهد مبادله‌ای<sup>۸</sup> است که واکنش‌های کارکنان نسبت به توجه، حمایت و تشویق سازمان به کارکنان را شامل می‌شود و نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی را در فرد نسبت به سازمان به‌وجود می‌آورد. این نوع تعهد، فرآیندی محاسباتی است که فرد با آن به محاسبه منافع

1. Mirhashmi

2. Jaramillo

3. Erdheim

4. Akroyd

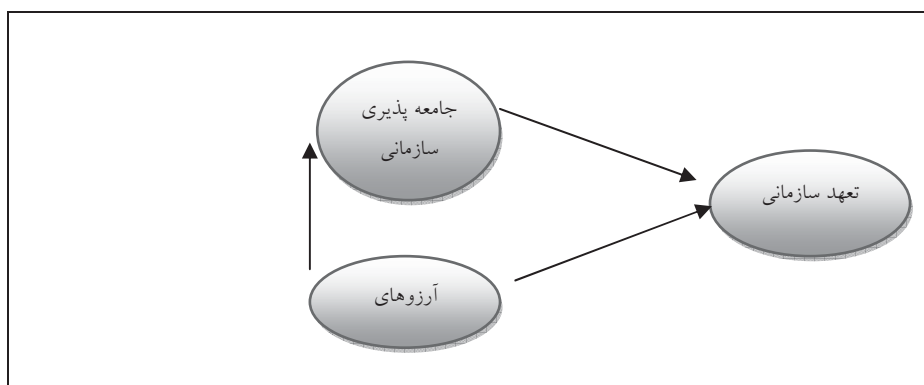
5. Baulfour & Wechsler

6. Identification commitmen

7. Affiliation commitment

8. Exchange commitment

خود، مانند حقوق و مزایا، ترفیع، پایگاه اجتماعی، و دسترسی به یک شبکه اجتماعی برای پیوند به سازمان می‌پردازد (گل‌پرور و اریزیسامانی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ براتی و اریزیسامانی، ۲۰۰۹). هر سه نوع تعهد سازمانی، به احتمال باقی ماندن فرد در سازمان اشاره می‌کند، اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن سازمان کاملاً متفاوت است و این به نوع تعهد سازمانی بستگی دارد. یکی از اهداف پژوهش حاضر، بررسی رابطه آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی است، برای نیل به این هدف و به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای مذکور با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مذکور بر تعهد سازمانی، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنی‌دار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

مارنتیئو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، در پژوهش خود، با تجزیه تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده گزارش کردند که آرزوهای شغلی بر مسیر و موفقیت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. در پژوهش فریرا<sup>۳</sup> و همکارانش (فریرا و همکاران، ۲۰۱۰)، با عنوان «رابطه منابع روان‌شناختی شغل با تعهد سازمانی» مشخص شد که منابع روان‌شناختی شغل مدیران به‌طور قابل توجهی بر تعهد

1. Orizisamani  
2. Martineau  
3. Ferreira

سازمانی آن‌ها اثر می‌گذارد. نتایج پژوهش رازدی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) درباره آرزوهای شغلی و موفقیت شغلی مدیران بخش‌های دولتی در مالزی، حاکی از آن بود که بیشتر پاسخگویان به ابعاد شایستگی مدیریتی، امنیت شغلی، و درک خدمت به‌عنوان ابعاد مهمی از آرزوهای شغلی تمایل دارند و با وجود اینکه آرزوهای شغلی آن‌ها با جنبه‌های عینی موفقیت شغلی نظیر درآمد و ترفیعات، کمتر ارتباط دارد؛ اما موفقیت شغلی آن‌ها بیشتر با ابعاد شایستگی مدیریتی، جنبه‌های چالش‌انگیز، و درک خدمت و خلاقیت کارآفرینانه همبستگی مثبت دارد. در پژوهش پیترسون و راجر (۲۰۰۹)، در میان دانشجویان در فرانسه، مشخص شد که بعضی از ابعاد آرزوهای شغلی با متغیرهای سن، جنسیت، سابقه کار، و تحصیلات دانشجویان رابطه ضعیفی دارند؛ اما ابعاد مدیریتی، تنوع، و چالش‌انگیزی آرزوهای شغلی با متغیرهای مذکور از همبستگی معنی‌داری برخوردارند. نتایج پژوهش بک<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) نشان داد که آرزوهای شغلی افراد با سن آن‌ها ارتباط دارد، اما میان آرزوهای شغلی و جنسیت و رشته تحصیلی پاسخگویان رابطه‌ای مشاهده نشد. در مطالعه و مقایسه راماکریشنا<sup>۳</sup> و پوتوسکی<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) در زمینه آرزوهای شغلی پرسنل شاغل به کار در سیستم‌های اطلاعاتی نشان داده شد که در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به‌جای توجه به بعضی از ابعاد آرزوهای شغلی، لازم است به مجموع ابعاد آرزوهای شغلی به‌صورت مقولاتی درهم تنیده توجه شود. در پژوهش کوئینزبری<sup>۵</sup> (۲۰۰۶)، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین آرزوهای شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد. همچنین، ابعاد آرزوهای شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزش‌ها، و انگیزش کاری است. ربکا (۲۰۰۷)، در رساله کارشناسی‌ارشد خود درباره آرزوهای شغلی و تعهد سازمانی گزارش کرد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین آرزوهای شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

شائمی برزکی و اصغری (۲۰۱۰)، در پژوهش خود باعنوان «رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان» گزارش کردند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد دو

- 
1. Rasdi
  2. Beck
  3. Ramakrishna
  4. Potosky
  5. Quesenberry

روش اثبات و تأیید جامعه‌پذیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای تعهد سازمانی هستند. در بررسی و مطالعه اعتباریان و خلیلی (۲۰۰۸)، باعنوان «جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی» مشخص شد که رابطه مستقیم و معنی‌داری بین جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. در مطالعه و بررسی نادری و همکارانش (۲۰۱۰)، بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی که در میان کارکنان شاغل وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان انجام دادند، مشخص شد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، همچنین زیرمقیاس‌های آموزش و چشم‌انداز آینده سازمان پیش‌بینی‌کننده مؤلفه آرزوهای شغلی هستند. در مطالعه و مقایسه یانگ (۲۰۰۸)، بین جامعه‌پذیری، تعهد سازمانی، و رضایت شغلی در میان کارکنان هتل بین‌المللی تایوان گزارش شد که جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش و ترک شغل را در میان کارکنان کاهش دهد. در پژوهش کویسگا<sup>۱</sup> و بل (۲۰۰۴) گزارش شد که جامعه‌پذیری سازمانی در پیشرفت زنان در سازمان‌ها اثرگذار است. در پژوهش تائورمینا (۲۰۰۹)، باعنوان «جامعه‌پذیری حلقه گم شده بین نیازها سازمانی کارکنان و فرهنگ سازمانی» مشخص شد که جامعه‌پذیری سازمانی نقشی مؤثر در پیوند نیازهای سازمانی کارکنان با فرهنگ سازمانی دارد.

#### فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

۱. آرزوهای شغلی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد.
۲. جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد.
۳. آرزوهای شغلی بر جامعه‌پذیری سازمانی اثر مستقیم دارد.
۴. آرزوهای شغلی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

#### روش

روش اجرایی این پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش همبستگی از نوع مدل

معادلات ساختاری است. در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بحث قرار می‌گیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه است. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هریک از دانشکده‌ها، ۱۸۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و محاسبه ضریب همبستگی بین متغیرها استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش عبارت بودند از:

**الف. پرسشنامه آرزوهای شغلی:** برای اندازه‌گیری آرزوهای شغلی اعضای هیئت علمی از پرسشنامه شاین (۱۹۹۰) استفاده شد. این مقیاس، از ۲۰ گویه تشکیل و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. این مقیاس، شامل چهار خرده مقیاس شایستگی فنی-وظیفه‌ای، مدیریتی، کارآفرینی، و عدم وابستگی است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۴، ۰/۷۸، و ۰/۸۳ به دست آمد. علاوه بر آن، به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس آرزوهای شغلی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش به دست آمده ( $GFI=0/91$ ،  $AGFI=0/90$ ، و  $RMSEA=0/079$ ) نشانگر برازش مناسب داده‌ها با مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

ب. پرسشنامه جامع‌پذیری سازمانی: برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. این مقیاس از ۲۰ گویه تشکیل و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. این مقیاس شامل چهار خرده مقیاس دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، و چشم‌انداز از آینده سازمان است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۱، ۰/۸۲، و ۰/۷۵ به دست آمد. علاوه بر آن، به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس جامع‌پذیری سازمانی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش به دست آمده ( $GFI=0/92$ ،  $AGFI=0/91$ ، و  $RMSEA=0/07$ ) نشانگر برازش مناسب داده‌ها با مدل اندازه‌گیری می باشد.

ج. پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس، از ۹ گویه تشکیل و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. این مقیاس، شامل سه خرده مقیاس همانند سازی شده، پیوستگی و مبادله‌ای است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس، در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۴، و ۰/۸۳ به دست آمد. علاوه بر آن، به منظور تعیین اعتبار سازه مقیاس تعهد سازمانی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش به دست آمده ( $GFI=0/92$ ،  $AGFI=0/91$ ، و  $RMSEA=0/074$ ) نشانگر برازش مناسب داده‌ها با مدل اندازه‌گیری است.

## یافته‌ها

ابتدا شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کجی، و کشیدگی) برای کل نمونه بررسی می‌شود.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

| متغیرها                   | میانگین | انحراف معیار | کجی   | کشیدگی |
|---------------------------|---------|--------------|-------|--------|
| شایستگی فنی - وظیفه ای    | ۲/۷۲    | ۰/۸۹         | -۰/۰۶ | ۰/۳۸   |
| مدیریتی                   | ۳/۲۷    | ۰/۷۸         | ۰/۰۷  | ۰/۰۶   |
| کارآفرینی                 | ۳/۲۶    | ۰/۶۹         | ۰/۰۸  | ۰/۳۰   |
| عدم وابستگی               | ۲/۹۰    | ۰/۸۱         | ۰/۱۷  | ۰/۱۰   |
| دریافت آموزش              | ۴/۴۱    | ۰/۹۰         | ۰/۱۵  | ۰/۴۵   |
| تفاهم                     | ۳/۱۴    | ۰/۷۹         | ۰/۱۷  | ۰/۱۳   |
| حمایت کارکنان             | ۳/۹۵    | ۰/۶۲         | -۰/۶۰ | ۰/۷۶   |
| چشم‌انداز از آینده سازمان | ۴/۲۴    | ۰/۶۲         | -۰/۵۷ | ۰/۱۲   |
| تعهد همانندسازی شده       | ۳/۸۸    | ۰/۷۰         | -۰/۳۵ | ۰/۱۵   |
| تعهد پیوستگی              | ۴/۳۹    | ۰/۵۳         | ۰/۸۳  | ۰/۶۹   |
| تعهد مبادله ای            | ۳/۹۵    | ۰/۵۷         | ۰/۲۴  | ۰/۲۳   |

میانگین و انحراف معیار محاسبه شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که نمره‌ها از پراکندگی خوبی برخوردارند.

نتایج دو آماره کجی و کشیدگی نیز حاکی از آن است پراکندگی داده‌ها در هر متغیر به صورت توزیع نرمال می‌باشد.

با توجه به اینکه مبنای تجزیه و تحلیل الگوهای علی ماتریس همبستگی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در جدول ۲ ارائه شده است.

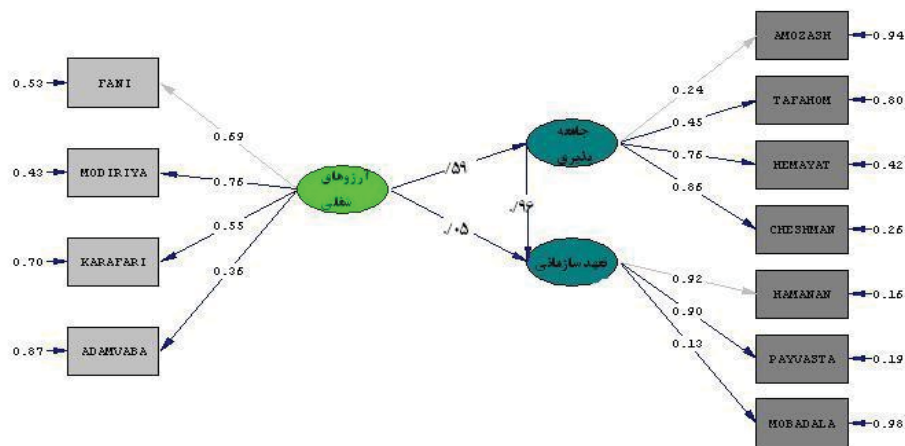
جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش

| شماره | متغیر               | ۱      | ۲      | ۳ |
|-------|---------------------|--------|--------|---|
| ۱     | آرزوهای شغلی        | ۱      |        |   |
| ۲     | جامعه‌پذیری سازمانی | ۰/۵۸** | ۱      |   |
| ۳     | تعهد سازمانی        | ۰/۴۴** | ۰/۶۱** | ۱ |

\*\*p<0.01

در جدول ۲ مشاهده می‌شود که آرزوهای شغلی (۰/۴۴) و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۶۱)

دارای همبستگی بالا با تعهد سازمانی هستند.



نمودار ۱: مدل سازی معادلات ساختاری (در حالت معنی داری)

جدول ۴: مشخصه‌های برازندگی انطباق

| $X^2/df$ | RMSEA | CFI  | GFI  | AGFI |
|----------|-------|------|------|------|
| ۲/۸۵     | ۰/۰۷  | ۰/۹۴ | ۰/۹۱ | ۰/۹۰ |

همانطور که داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) که به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است برای مدل‌های خوب برابر ۰/۰۵ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن، تا حد ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقول برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که RMSEA آن‌ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارند. در این پژوهش  $RMSEA=0.07$  نمایانگر برازش خوب مدل است. در برنامه لیزرل، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) را معرفی نمودند. سه شاخص CFI، GFI و AGFI نشان می‌دهند که مدل تا حد نسبت به عدم آن، برازندگی بهتری دارند. بر پایه قرارداد، مقدار این سه شاخص باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. همچنین، این شاخص تحت

تأثیر حجم نمونه است و می‌تواند برای مدل‌هایی که به‌گونه ضعیفی فرمول‌بندی شده‌اند بزرگ باشد. درباره کاربرد آن‌ها توافق کلی وجود ندارد. شاخص  $X^2/df$  فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول است؛ اما مقدار کوچک آن، دلالت بر برازش بهتر مدل دارد (ایجی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

جدول ۵: مسیرهای آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

| متغیرها                       | اثرات مستقیم | اثرات غیر مستقیم | اثرات کل | واریانس تبیین شده |
|-------------------------------|--------------|------------------|----------|-------------------|
| بر روی تعهد سازمانی از        |              |                  |          | ۰/۱۹              |
| آرزوهای شغلی                  | ۰/۰۵         | ۰/۵۷**           | ۰/۵۲**   |                   |
| جامعه‌پذیری سازمانی           | ۰/۹۶**       | —                | —        |                   |
| بر روی جامعه‌پذیری سازمانی از |              |                  |          | ۰/۳۳              |
| آرزوهای شغلی                  | ۰/۵۹**       | —                | —        |                   |
| **p<0.01                      |              |                  |          |                   |

اثرات مستقیم: طبق داده‌های جدول ۵ اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی (۰/۰۵) مثبت و معنی‌دار نیست، اما اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر روی تعهد سازمانی (۰/۹۶) مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۹) مثبت و معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم و کل: اثر غیرمستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۵۷) مثبت و معنی‌دار است و اثر کل آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی (۰/۵۲) مثبت و معنی‌دار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

آرزوهای شغلی از جمله روش‌های عمده‌ای است که تمایلات شغلی افراد در آن‌ها مفهوم‌سازی شده‌اند. این آرزوها بشدت با خود پنداره و هویت شخصی افراد مرتبط هستند (مورلند، ۲۰۰۵). با وجودی که افراد نسبت به آرزوهای شغلی خود کمتر آگاهی دارند،

اما شاین (۱۹۹۰)، اعتقاد دارد که افراد خود آگاهیشان را درخصوص این آرزوها توسعه می-دهند؛ به طوری که برای اتخاذ تصمیمات مهم شغلی از قبل آمادگی داشته باشند. بر پایه مطالعات شاین (۱۹۸۵)، آگاهی از آرزوهای شغلی افراد، به دلیل تأثیرگذاری بر انتخاب‌های شغلی و نقش آن در شکل بخشیدن به اهداف افراد در زندگی، بسیار مهم است. شاید به همین دلیل است که مدیران و برنامه‌ریزان منابع انسانی مدت‌هاست در خصوص تعلقات روان-شناختی کارکنان به سازمان که در سایه پدیده‌های اقتصادی نمود می‌یابد و سبب تغییر در ماهیت روابط میان کارکنان و سازمان می‌گردد، به مطالعه پرداخته‌اند (فریرا، ۲۰۱۰). به علاوه، لوملی بر این باور است که کارکنانی که از نظر عاطفی به سازمان خود تعهد دارند، به تلاش خود در سازمان استمرار می‌بخشند و چنین تعلق خاطری آن‌ها را و می‌دارد تا بر کارآمدی خویش بیفزایند. از این رو، از آنجا که فلسفه اصلی آرزوهای شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقای شغلی است، آگاهی از آرزوهای شغلی یک فرد جهت‌گیری‌های شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌سازد، آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی و دگرگونی‌های مسیر شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند. در مقابل، جامعه‌پذیری سازمانی از چند جهت برای سازمان دارای اهمیت است. این مفهوم با شکل دادن به نگرش‌ها و رفتارهای تازه‌واردها باعث کاهش تعارضات، کشمکش‌ها، جابه‌جایی، و ترک خدمت شده و با کمک به سازمان در فرآیند گزینش و استخدام، سرعت و کیفیت سازگاری و خوگیری تازه‌واردها با اعضای گروه و معیارهای سازمانی را افزایش می-دهد. همچنین، باعث آشنا شدن تازه‌واردها با نحوه عمل در سازمان‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه منابع، و سیاست‌های سازمان می‌شود و به ماندگار شدن تأثیرات پذیرفته شده تازه‌واردها از عوامل سازمانی کمک می‌کند و در نهایت می‌توان اینگونه بیان کرد برای هرگونه تغییر و تحول در سازمان به جامعه‌پذیری نیاز است (اعتباریان و خلیلی، ۲۰۰۸). تاوورمینا (۲۰۰۹)، معتقد است که جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان عاملی مهم و اصلی برای برآورده کردن نیازهای سازمانی کارکنان و نهادینه سازی فرهنگ سازمانی در سازمان نقش ایفا می‌کند. از این رو، جامعه‌پذیری سازمانی با ایجاد فرصت رشد و پیشرفت برای کارکنان، شرایط و جوی را ایجاد می‌کند که در آن بیشتر احساس امنیت شغلی و کاری می‌کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که اثر آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار

نیست و اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. همچنین، اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. از دیگر نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش اثر غیرمستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی، با میانجیگری جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. اثر کل آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است. در واقع، اثرات مشاهده شده بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار بین آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی است. شناخت و توجه بیشتر به ابعاد آرزوهای شغلی به‌وسیله مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در دانشگاه منجر به شکل‌گیری تعهد همانندسازی شده، پیوستگی و مبادله‌ای در میان اعضای هیئت علمی می‌شود. بنابراین، شایسته است به آرزوهای شغلی و مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در دانشگاه توجه شود. نتیجه چنین توجهی در دانشگاه، کاهش ترک خدمت و افزایش میل به ماندن به‌واسطه القای حس احترام و ارزشمندی از عضویت در سازمان و احساس مشارکت در منافع عمومی سازمان است. به‌واسطه ارزش و احترام سازمان در برابر نیرو و تلاش، مهارت‌ها، و توانایی‌هایی که کارکنان با خود به درون سازمان آورده‌اند، تلاش کارکنان در راستای اهداف و مأموریت‌های سازمان افزایش می‌یابد. وابستگی کارکنان به گروه کاری و سازمانی به‌عنوان خانواده شغلی و کاری بسان وابستگی فرد به خانواده اجتماعی خویش است. در بررسی پژوهش‌های گذشته، پژوهشی که با این ساختار کار شده باشد مشاهده نشد و این امر امکان مقایسه با پژوهش‌های گذشته را مشکل می‌کند، ولی می‌توان نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های شائمی برزکی و اصغری (۱۳۸۹)، نادری و همکاران (۱۳۸۹)، مارنتینو و همکاران (۲۰۰۵)، ربکا (۲۰۰۷)، یانگ (۲۰۰۸)، و رازدی (۲۰۰۹) همسو دانست؛ زیرا آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود ارتباط مثبت و معنی‌داری بین آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، و تعهد سازمانی گزارش کرده‌اند. در واقع، پژوهش حاضر مکمل پژوهش‌های گذشته می‌باشد.

در نهایت، با توجه به نتایج پژوهش حاضر اینگونه می‌توان بیان کرد که اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به‌درستی تنظیم شود در آن صورت منافع هم نصیب فرد و هم سازمان خواهد شد. همچنین، اگر فرآیند جامعه‌پذیری در سازمان به‌درستی اجرا شود، فرد مهارت‌های اجتماعی فرهنگ را آموخته و این باعث می‌شود که دانش و مهارت خود را بهبود بخشد. بنابراین، با بیشتر شدن احساس همانندسازی و وابستگی به سازمان، که این موقعیت را در

اختیار آن‌ها قرار داده است، عملکرد سازمانی و تعهد به سازمان در آن‌ها افزایش خواهد یافت. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن غیبت، تأخیر، و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد. در عوض، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی-تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می‌اندازد یا مانع آن می‌شود.

## منابع

- اژه‌ای، جواد، ویسانی، مختار، سیادت، سمیه و خضری آذر، هیمن (۱۳۹۰). انگزیش تحصیلی و اضطراب آماری: بررسی نقش میانجی راهبردهای یادگیری، مجله روان‌شناسی، سال ۱۵، شماره ۲۰، صص ۱۱۰-۱۲۸.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان، دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره ۳۵-۳۶، صص ۱۰۶-۸۱.
- آتش پور، سید حمید و لندران اصفهانی، سعیده (۱۳۸۶). فرایند جامعه پذیری سازمانی، فصلنامه احیا، صص ۱۹ - ۲۲.
- باقری، مسلم و تولایی، روح اله، (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۷۳-۹۶.
- براتی، هاجر و عریضی سامانی، حمید رضا (۱۳۸۸). رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل کننده سلامت روان شناختی و سازگاری با بازنگشتگی و تاثیر آماده سازی کارکنان برای بازنگشتگی در بهبود تعهد و سلامت روان شناختی آنان، فصلنامه کار/ایران، دوره ۶، شماره ۴، صص ۳۵-۴۳.
- حنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلام رضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مولفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۸ - ۳.
- شائمی بزرزکی علی و اصغری، ژیل، (۱۳۸۹). رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۱۰-۱۲۷.
- طالب پور، مهدی و امامی، فرشاد (۱۳۸۶). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۲، صص ۳۲ - ۱۵.
- عباس‌پور، عباس (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)،



چاپ سوم، تهران: سمت.

غفوری، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مولفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، *مطالعات روانشناختی*، دوره ۵، شماره ۴، صص ۱۴۸ - ۱۲۹.

فتحی، فریبرز (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه

گل پرور، محسن و عریضی سامانی، حمید رضا. (۱۳۸۷). فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با جایگزین های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت، *دانشور رفتار*، سال پانزدهم، شماره ۳۳، صص ۸۵-۱۰۰

موحد، مجید و عباسی شوازی، محمد تقی، (۱۳۸۵). بررسی رابطه جامعه پذیری و نگرش دختران به ارزش های سنتی و مدرن در زمینه روابط بین شخصی دو جنس پیش از ازدواج، *مطالعات زنان*، سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۵، صص ۹۹-۶۷.

موغلی، علی رضا، حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۳۲-۱۱۹.

میر هاشمی، مالک، پاشا شریفی، حسن، نیسی، غلامرضا و بهاری، سیف الله (۱۳۸۶)، پیش بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار، *دانش پژوهش در روان شناسی*، شماره سی و یکم، صص ۱۳۳-۱۵۳.

نادی، محمد علی، گل پرور، محسن و سیادت، سید علی (۱۳۸۸). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیطهای کاری، *جامعه شناسی کاربردی*، سال ۲۱، شماره ۳۷، صص ۱۷۶-۱۵۹.

Abbaspour, A. (2002). Comparison of performance of human resources with improved human resource management functions. *Journal of Knowledge Management*, 15(58), 85-106. (In Persian).

Akroyd, D., Legg, J., Jackowski, M.B., & Adams, R.D. (2009). The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment. *Radiography*, 15, 113-120.

- Antonacopoulou, E.P. and Guttel, W. H. (2010). Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate. *Society and Business Review*, 5(1), 22-47.
- Atasashpuor, S.H. and Landoran Esfahani, S. (2007). Organizational socialization process. *Journal ehya*, 19-22. (In Persian).
- Bagheri, M. & Tavalai, R.A. (2010). The effect of organizational commitment on performance of organizations. *Journal of Two Monthly Police Development*, 7 (30), 73-96. (In Persian).
- Barati, H. & Orizasamani, h.R. (2009). Relationship commitment and work centrality Due to the moderating variables With cognitive and mental health workers past the retirement and of preparation for and commitment to improving health in the past the retirement of their psychological. *Journal Working in Iran*, 6(4), 35-43. (In Persian).
- Beck, J & Lopa, J. M. (2001). An exploratory applications of Schein's career anchors inventory to hotel executive operating committee members. *International Journal of Hospitality Management*, 20, 15-28.
- Beck, J. A. (2004). Career anchors, organizational commitment, and job plateaus: An analysis of hotel executive operating committee members' career development. MA Dissertation, Purdue University.
- Chiu, C., HsinGinn, H, Chung, L. & Siao, S. (2007). A study of career anchors and characteristic preferences of IS students. *Journal of Compute Information Systems*, 47(3), 24-33.
- Cichy, R.F., Cha, J, & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 53-62.
- Cohen, A. & Veled-Hecht, A. (2008). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Journal of Personnel Review*. 39( 5), 537-556.
- Cooper- Thomas, H.D & Anderson, N. (2006). Organizational socialization A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of managerial Psychology*, 21( 5), 492-516.
- Danziger, N and Valency, R. (2006). Career anchors distribution and impact on job satisfaction, the England case. *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- Danziger, N; Moore, D & Valancy, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 3(1), 7-19.
- Earl, G. (2005). The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA). D.B.A. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Ejei, J., Weisani, M., Siadat, S. & Khezriazar, H. (2011). The role of academic motivation and learning strategies in statistics anxiety : testing a causal model.

- Journal of Psychology*, 15(2), 110-128.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences* 41, 959-970.
- Etebariyan, A., & Khalili, M. (2008). The relationship between quality of working life and the dimensions of organizational socialization. *Knowledge and research in psychology*, 35/36, 88-106. (In Persian).
- Ferreira, N. Basson, J., & Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-10.
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *The Journal of Workplace Learning*, 16( 7), 1366-5626.
- Ge, J., Su, X. & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Ghafori, M. R., & Golparvar, M. (2009). The relationship between organizational justice components of organizational commitment in Municipal employees of the Shardari city Esfahan. *Journal of Psychological Studies*. 5(4), 129-148. (In Persian).
- Golparvar, M. & Orizisamani, H. R. (2008). Meta-analysis on the relationship between dimensions of organizational commitment, job alternatives, the desire to stay and tend to leave the service. *Journal of Civil Engineering*, 15(33), 85.100. (In Persian).
- Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-104.
- Hoon Lee, S. & Wong, P. (2004). An exploratory study of technopreneurial Intentions: a career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19, 7-28.
- Hoon Tan, H. & ChooQuek, B. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology* 135(5), 527-545.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, 36(6), 978-995.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58, 705-714.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A. & Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 225-236.
- Khanifar, H., Moghimi, S. M., Jandaghi, G. H. R. & Zarvandi, N. (2009). Relationship between components of trust and organizational commitment of employees in the organization Agriculture and Education in Qom. *Journal of*

- Public Administration*, 1(3), 3-18. (In Persian).
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573.
- Kuvaas, B. (2003). Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scand. J. Mgmt.* 19, 193-212.
- Kwesiga, E. & Bell, M.P. (2004). Back to Organizational Socialization : Building a Case for the Advancement of Women in Organizations. *Journal of Back to Organizational Socialization*. 23(7/8), 3-20.
- Lick, D. W. (2002). Leadership and change, in field guide to academic leadership, San Francisco: Jossey Bass.
- Lumley, E. J. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.
- Martineau, Y., Wils, T. & Tremblay, M. (2005). Multiple career anchors of Quebec engineers: impacts on career path and success. *Relations Industrial's-Industrial Relations*, 60(3), 455-482.
- Mirhashemi, M., Sharifi, H.p., Nisi, G.H.R., & Bahari, S.A. (2007). Predict the organizational commitment of faculty members based on their understanding of workplace. *Journal of student research in psychology*, (31), 133-153. (In Persian).
- Mooghali, A.R., Hassanpour, A. & Hassanpour, M. (1388). Surveying of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 District of Tehran education organization. *Journal Public Administration*, 1(1), 119-132. (In Persian).
- Morland, N. (2005). *Work-related Learning in Higher Education*. The Higher Education Academy.
- Movahed, M. & Abbasi Savazi, M.T. (2006). The relationship between socialization and traditional values and modern attitudes to girls in the field of personal relations between the sexes before marriage. *Women's Studies*, 4(1), 67-99. (In Persian).
- Nadi, M.A., Golparvar, M., & Siyadat, S.A. (2010). Organizational socialization and career aspirations of employees in the workplace. *Applied Sociology*, 21(37), 159-176. (In Persian).
- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S. & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 567-579.
- Ng, T.w.H., Butts, M.M., Vandenberg, R.J., DeJoy, D.M. & Wilson, M.G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 474-489.
- Peterson, J., & Roger, A. (2009). Career Anchors Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France. *A Paper presented at the International Conference on Evaluation Indicators and Social and*

- Environmental Responsibility of Enterprises*, Lyon: 8-10 June.
- Quesenberry, J.L. (2006). *Career anchors and organizational culture: A study of woman in the IT workforce* Sigmis cporb proceeding of the ACM Sigmis Cpr conferences, 342-344.
- Ramakrishna, H. V. & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information system personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199-215.
- Rasdi, R. M. (2009). Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian Public Sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- Rebecca, T. (2007). *The relationship between career anchors and organizational commitment*. M. A. Dissertation. University of South Africa.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. University Associates, Inc. San Diego, California.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century. *Academy of Management Executive*, 10(40), 80-88.
- Schein, E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*, San Francisco: Josses Bass Pfeiffer.
- Shaemi Barzaki,A., and Asghari,ZH. (2010). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in the Kurdistan Gas Company. *Journal of Study of the evolution of management*, 2(3),109-127.(In Persian).
- Suutari, V. & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, 23(9), 899-847.
- Talebpor,M. & Emami,F. (2004). Relationship between organizational commitment and job Vdlbstgy comparison between male physical education teachers school districts seven Mashhad. *Journal of Research in Sports Science*, (12),15-32. (In Persian).
- Taormina,R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, Organizational socialization, and organizational culture, university of Macau, China. *leadership & Organization Development Journal*, vol.29(1), 85-102.
- Taormina,R.J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Verbruggen, M. and Sels, L. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 69- 83.
- Weng,Q., McElroy,J.C., Morrow ,P.C. & Liu,R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391-400.
- Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialization on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.