

بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان

حمید رحیمی^۱، سید احمد مدنی^۲، نسرين موسوی نره^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بود. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۳۲۶ نفر بودند که از میان آن ها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۱۷۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها، در این تحقیق از سه پرسشنامه محقق ساخته جامعه پذیری سازمانی با ۲۰ سوال در چهار مولفه، پرسشنامه آرزوهای شغلی شین در قالب ۱۵ سوال در شش مولفه و پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک گرا در قالب ۱۶ سوال در دو مولفه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت استفاده گردید. جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده گردید. ضریب پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه جامعه پذیری ۰/۸۷، آرزوهای شغلی ۰/۸۲ و وجدان کاری ۰/۷۹ برآورد گردید. تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، t تک نمونه ای، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos گرافیک انجام گردید. یافته ها نشان داد میانگین هریک از مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی، آرزوهای شغلی و وجدان کاری بالاتر از حد متوسط بود. همچنین بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

کلید واژه ها: جامعه پذیری سازمانی، آرزوهای شغلی، وجدان کاری، دانشگاه، اعضای هیأت علمی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۷/۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۳/۲۳

۱. دکتری مدیریت آموزشی، استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه کاشان (نویسنده مسئول)

dr.hamid.rahimi@gmail.com

۲. دکتری برنامه ریزی درسی، استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه کاشان

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان

مقدمه

جامعه پذیری افراد در سازمان ها فرایندی است که از آن طریق، کارکنان با ارزش های سازمانی همانندسازی می کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش های خود به عنوان عضوی کارآمد را فرا می گیرند. جامعه پذیری سازمانی را می توان برحسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند تعریف نمود (بیگیاردی و همکاران^۱، ۲۰۰۵). برنامه های جامعه پذیری که در سازمان ها و نهادها برای ترویج و ارتقا سازگاری کارکنان در سازمان، طراحی و اجرا می شوند، بسیار سودمند هستند چرا که باعث می شود تا کارکنان از سطح مهارت های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند. بدین ترتیب در سازمان ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر ارائه آموزش های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته ای نسبت به اهداف و ارزش های سازمان، احساس تعهد کنند (بیگیاردی و همکاران، ۲۰۰۵). همین طور جهت گیری های سازمان ها و نهادها نسبت به سیاست های همکاری و عملیاتی که یک شرکت به کارکنان خود عرضه می کند تا اندازه زیادی در راستای تسهیل سازگاری کارکنان با تقاضاها و شرایط محیط کار است. جنبه بسیار مهم دیگر از جامعه پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است. چنین تعامل هایی برای اینکه کارکنان بتوانند به طور موثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است (کاتز^۲، ۱۹۸۸، فلدمن^۳، ۱۹۸۸).

جامعه پذیری سازمانی را فرایندی می دانند که افراد، ارزش های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای تقبل نقش ها در سازمان را شناسایی می کنند و یاد می گیرند. جامعه پذیری تازه واردها برای سازمان ها اهمیت ویژه ای دارد، زیرا تأثیرات پذیرفته شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارمندان ماندگار خواهد بود (بایر^۴، ۱۹۹۴). کارمندان جدید، ارزش ها و منش های بیرون سازمان را با خود وارد سازمان می کنند و سازمان باید تلاش کند که آنها را با منش های درون سازمانی، آشنا و سازگار کند. جامعه پذیری سازمانی،

1. Bigliardi & et al

2. Katz.

3. Feldman.

4- Bauer

پدیدآورنده نگرش‌ها، ارزش‌ها و شایستگی‌های تازه‌ای است که موجب پدید آمدن انگاره‌های ذهنی شخصی و رفتارهای تازه‌ای می‌شود که برای ایفای نقش‌های تازه فرد سودمندند. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص سازمان، اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن چارچوب ذهنی به کارکنان برای دادن پاسخ مناسب به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (فیل ستاد^۱، ۲۰۰۴).

جامعه‌پذیری سازمانی اغلب موجب پیامدهای مختلفی نظیر رضایت، تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شوند (نادی، ۱۳۸۸). حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه گذشته تاکنون تلاش نموده‌اند تا نقش جامعه‌پذیری سازمانی در تمایلات کارکنان و نسبت مشاغل خود در درون و برون سازمان را مشخص نمایند. برهمن مینا می‌توان گفت زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال مانند 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 (نادی، ۱۳۸۸). همه این ابعاد در چهار بعد آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهای آینده در سازمان، خلاصه می‌شوند (تاورمینا^۲، ۱۹۹۷). منظور از دریافت آموزش، آموزش‌هایی است که در نهادها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان‌ها، طراحی و به اجرا در می‌آید. ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان سبب می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند. در تفاهم، کارمندان درک کامل و روشنی از اهداف و امور سازمان و وظایف خود در سازمان دارند که این امر بسیار مهم جلوه می‌کند، زیرا خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را موجب می‌شود. حمایت همکاران حاکی از حمایت همکاران در انجام امور سازمان و وظایف خود در سازمان، پذیرش فرد به عنوان عضوی از سازمان و روابط حسنه بین افراد است و تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان را شامل می‌شود. چشم‌انداز آینده بر وجود فرصت‌های شغلی مناسب در آینده و ارتقاء، ترفیع و پاداش در قبال انجام دادن بهتر کارها تأکید

1-Filstad

2-Taormina

دارد و شامل ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کند (پور سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳).

جامعه پذیری سازمانی که در بالا توضیح داده شد اغلب موجب پیامدهای مختلفی نظیر؛ رضایت، تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شوند. از زمره متغیرهایی که می‌توان بعنوان پیامدهای جامعه پذیری سازمانی تلقی نمود آرزوهای شغلی و وجدان کاری است. حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه گذشته تا کنون تلاش نموده اند تا نقش جامعه پذیری در سازمان در تمایلات کارکنان نسبت مشاغل خود در درون و برون سازمان را مشخص نمایند. بر همین مبنا می‌توان گفت زندگی حرفه‌های 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 می‌کند.

آرزوهای شغلی یکی از جنبه‌های ابعاد داخلی شغل و تعیین‌کننده موفقیت یک شغل است و تأثیر زیادی بر توسعه شغل افراد دارد (اسماعیل و همکاران، ۲۰۰۸ و شون^۱، ۲۰۰۲). شین (۱۹۷۵) بر اساس مطالعات خود، آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه‌ای را متشکل از تمایل به خود مختاری و استقلال، امنیت شغلی، ثبات جغرافیایی، شایستگی عمومی کارکردی و فنی، شایستگی مدیریتی و خلاقیت کارآفرینانه معرفی نموده است. در خود مختاری 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 بیش تر 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 مدیریتی، فرد مایل است که شغلش جنبه مدیریتی داشته باشد. خلاقیت کارآفرینانه نیز به عنوان یکی از جنبه‌های آرزوهای شغلی تمایل به خلق تجارتي جدید از طریق ایجاد محصول و یا خدماتی جدید را در بر می‌گیرد (بیگیاردی و همکاران ۲۰۰۵، شین، ۱۹۹۵).

براساس نتایج حاصل از تحقیقات، 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 خود پنداره شغلی آنهاست، می‌شود و از طرف دیگر باعث کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شود. در واقع فرصت‌های شغلی بیرونی اشاره‌ای است به این امر که یک سازمان تا چه اندازه حمایت لازم را برای آرزوهای شغلی افراد که مبتنی بر کار راهه شغلی آنهاست فراهم می‌کند. کارکنان در سطوح مختلف تحصیلی و سازمانی در یک سازمان، دارای نیازها و آرزوهای شغلی متفاوتی هستند. بنابراین سازمان باید تلاش کند تا مشوق‌هایی که با ارزش‌های شغلی زیربنایی افراد، سازگار و هماهنگ است را فراهم کند. از طرفی شیوه مدیریت تاثیر بسزایی بر سازمان و وجدان کاری دارد. روش‌های مطلوب مدیریت به انگیزش افراد و افزایش وجدان کاری و بهره‌وری می‌انجامد (کاویان، ۱۳۸۴). وجدان کاری، رضایت قلبی به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرسی یا ناظری نیز شاهد فعالیت او باشد وی را در انجام به قصور و سستی متهم ننماید (معین، ۱۳۶۰: ۶۳). وجدان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است. وجدان، توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه، به نحوی که جامعه، مطلوب میدانند و تسهیل‌کننده رفتار تکالیف محور و هدف محور است. وجدان، ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تاخیر اندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت بندی تکالیف را در بر می‌گیرد (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۰۱). به عبارت دیگر وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها و استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل، بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری، برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (سلطانی، ۱۳۷۷). کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود.

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمانها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتارهای حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد است (ابطحی، ۱۳۷۴). عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری موثرند: ۱- عوامل فرهنگی - اجتماعی، ۲- عوامل فردی - شخصیتی و ۳- عوامل

خانوادگی و تربیتی. به عبارت دیگر مؤلفه های آرزوهای شغلی مانند استقلال و شایستگی افراد در میزان تعهد افراد به کار و وجدان کاری تأثیر دارد (لیاقتدار، ۱۳۹۰). وجدان به عنوان یک ویژگی شخصیتی از دو رویه موفقیت مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است (مون^۱، ۲۰۰۱). موفقیت، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می شود (مون، ۲۰۰۱) و قابلیت اتکا، تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظم دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می شود (براتی احمدآبادی، ۱۳۸۷). از نظر ساین^۲ و همکاران (۲۰۰۸)، انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند.

افچه (۱۳۷۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که اولویت اول برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی، عوامل کیفی نظیر تربیت خانوادگی، تقویت باورهای دینی و ارزشیابی صحیح از کار افراد می باشد. پوررحیم (۱۳۷۶) در تحقیق خود، تأثیر عوامل انگیزشی را در وجدان کاری بر شمرده و میزان تأثیر عوامل انگیزشی مادی را ۳۷/۳ درصد و عوامل انگیزشی غیر مادی را ۶۲/۲ درصد برآورد نموده است. صادقی در پژوهش خود (۱۳۸۴) روی کارکنان شرکت ملی گاز ایران، تکیه گاه های مسیر شغلی را معنادار با نیازهای شخصیتی و ارزش های کاری دانست. براتی احمدآبادی (۱۳۸۷) دریافت که موفقیت مداری و قابلیت اتکا با عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای رابطه مثبت دارد. نادای و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری گزارش کردند که مؤلفه های آموزش با مؤلفه های خلاقیت کارآفرینانه، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی و چالش اصیل رابطه مثبت و معنادار، با مؤلفه شایستگی مدیریتی و سبک زندگی، رابطه منفی و معنادار و با مؤلفه شایستگی فنی و استقلال رابطه معنادار ندارد. لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی به بررسی تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری پرداختند و به ترتیب عوامل فرهنگی- اجتماعی، عوامل فردی- شخصیتی و عوامل خانوادگی را در وجدان کاری مؤثر دانستند.

1-Moon

2-Singh

ایگباریا و همکاران^۱ (۱۹۹۹) دریافتند آرزوهای مسیر شغلی، ارزش‌ها، ادراک و عکس‌العمل‌های مؤثر برای تجربیات شغلی، جنبه‌ای از مسیر شغلی درونی هستند که رابطه معنادار و مؤثری با رضایت شغلی و تعهد و ماندگاری سازمانی دارد. چانگ^۲ (۲۰۰۲) طی پژوهشی نشان داد که عملکرد شغلی، توانایی‌های ذهنی عمومی و وجدان را پیش‌بینی می‌کند. براون^۳ و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند بین عوامل شخصیتی مثل هوش هیجانی و عوامل خودکنترلی با وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) نیز اظهار نظر کرده‌اند که جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی رابطه مثبت دارد. براساس این مطالعه، جامعه‌پذیری سازمانی به احساس وجود فرصت شغلی در سازمان اشاره دارد. پژوهش رییکا^۴ (۲۰۰۷) و عزیزاده (۱۳۸۸) نشان داد که رابطه معناداری بین آرزوها و لنگرهای مسیر شغلی شاین با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در یک سازمان وجود دارد. به طوری که متغیرهای شایستگی فنی کارکردی خلاقیت کارآفرینانه و استقلال می‌تواند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی یک کارمند باشد. اسماعیل^۵ و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعات آرزوهای شغلی نشان دادند که عوامل زیادی بر آرزوهای شغلی افراد تأثیر می‌گذارند. از جمله این عوامل می‌توان به خودکارآمدی، جامعه‌پذیری سازمانی و اقدامات توسعه مداوم اشاره کرد. آنها گزارش کردند که جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی، رابطه مثبت و معناداری دارد. ۷۵/۵ درصد از آزمودنی‌ها دارای سطح بالای آرزوهای شغلی و بقیه دارای سطح متوسطی از آرزوهای شغلی بودند. سوفیا و همکاران^۶ (۲۰۰۹) نشان داد که سه عامل خودبستگی، جامعه‌پذیری سازمانی و شیوه‌های بهبود مستمر رابطه مثبت و معناداری با آرزوهای شغلی دارد. با این حال نتایج نشان داد خودکارآمدی و شیوه‌های بهبود مستمر از عوامل اصلی تغییر در سطح آرزوهای شغلی است. رازیها ماهد^۷ و همکاران (۲۰۰۹) به این نتیجه دست یافتند که بین آرزوهای شغلی مدیران ناهمگونی وجود دارد. بیشتر آرزوهای شغلی آنها در خصوص زیرمؤلفه‌های شایستگی مدیریتی، ثبات و احساس

^۱-Igbaria et al

^۲-Chang

^۳-Brown

^۴-Rebecca

^۵-Ismail

^۶-Sofiah & et al

^۷-Roziyah Mohd Rasdi

خدمت بود. با توجه به اهمیت میزان جامعه پذیری کارکنان در سازمان و نظر آنها نسبت به امنیت شغلی، استقلال و خلاقیت و تأثیری که این عقیده و نظر آنها بر میزان وجدان کاری و آرزوهای شغلی دارد، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی کارکنان با آرزوهای شغلی و وجدان کاری می پردازد.

فرضیات

۱. میزان جامعه پذیری اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.
۲. آرزوهای شغلی اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.
۳. وجدان کاری اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.
۴. بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.
۵. بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.

روش

با توجه به این که تحقیق به بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان می پردازد روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۳۲۶ نفر بودند که از میان آن ها تعدادی به عنوان نمونه انتخاب گردید. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه ضرورت داشت. لذا یک گروه ۳۰ نفری از اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بصورت تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه ها در بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، ۱۷۶ نفر بدست آمد. جهت گردآوری داده ها، در این تحقیق از سه پرسشنامه محقق ساخته جامعه پذیری سازمانی با بیست سوال در چهار مولفه (آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز آینده سازمان)، پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی شین در قالب ۱۵ سوال بسته پاسخ در شش مولفه (استقلال، امنیت شغلی، ثبات جغرافیایی، شایستگی عمومی کارکردی، شایستگی مدیریتی و خلاقیت کارآفرینانه) و پرسشنامه استاندارد وجدان کاری کاستا و مک گرا در قالب ۱۶ سوال بسته پاسخ

در دو مولفه (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده گردید. جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی (تایید ۱۰ نفر از متخصصان) و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) استفاده گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پایایی پرسشنامه جامعه‌پذیری به طور کلی ۰/۸۷ و به تفکیک برای آموزش ۰/۷۴، تفاهم ۰/۷۷، حمایت کارکنان ۰/۸۱ و چشم‌انداز آینده ۰/۸۵ بدست آمد. پایایی پرسشنامه آرزوهای شغلی به طور کلی ۰/۸۲ و به تفکیک برای استقلال ۰/۷۲، ثبات جغرافیایی ۰/۷۰، امنیت شغلی ۰/۸۱، خلاقیت ۰/۷۵، شایستگی مدیریتی ۰/۷۱ و شایستگی عمومی کارکردی ۰/۷۹ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه وجدان کاری به طور کلی ۰/۷۹ و به تفکیک برای قابلیت اتکاء ۰/۷۷ و موفقیت مداری ۰/۷۳ برآورد گردید که حاکی از بالا بودن پایایی ابزارهای اندازه‌گیری بوده و معنادار هستند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، t تک نمونه‌ای، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos گرافیک انجام گردید.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌ها، ۷۶/۷٪ گروه نمونه، مردان و ۲۳/۳٪ زنان بودند، ۷۱/۶٪ دارای سابقه زیر ده سال، ۱۵/۹٪ یازده تا بیست سال و ۱۲/۰۵٪ دارای سابقه بالای بیست سال بودند، ۵۶/۳٪ گروه نمونه، دارای وضعیت استخدامی پیمانی، ۲۷/۸٪ رسمی و ۱۵/۹٪ قراردادی، ۸۳/۵٪ استادیار، ۱۴/۲٪ دانشیار و ۲/۳٪ استاد تمام بودند.

فرضیه ۱: میزان جامعه‌پذیری سازمانی اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۱. مقایسه میانگین هریک از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی براساس میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	df	t	sig
آموزش	۱۷۶	۳/۲۲	۰/۷۳	۱۷۵	۴/۰۵	۰/۰۰۱
تفاهم	۱۷۶	۳/۶۸	۰/۶۴	۱۷۵	۱۴/۰۹	۰/۰۰۱
حمایت	۱۷۶	۳/۶۵	۰/۷۱	۱۷۵	۱۲/۰۹۹	۰/۰۰۱
چشم‌انداز	۱۷۶	۳/۱۸	۰/۸۴	۱۷۵	۲/۹	۰/۰۰۱

جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین هریک از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی از میانگین فرضی ۳ بیشتر بود. بالاترین میانگین مربوط به تفاهم و پایین‌ترین میانگین مربوط به چشم‌انداز بود.

آزمون t نشان می‌دهد میانگین هریک از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد.

فرضیه ۲: میزان آرزوهای شغلی اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۲. مقایسه میانگین هریک از مؤلفه‌های آرزوهای شغلی بر اساس میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	df	t	sig
شایستگی مدیریت	۱۷۶	۴/۲	۰/۷۰	۱۷۵	۲۲/۷۱۲	۰/۰۰۱
شایستگی عمومی	۱۷۶	۳/۱۸	۱/۰۰۲	۱۷۵	-۴/۵۷۸	۰/۰۰۱
ثبات جغرافیایی	۱۷۶	۴/۲۷	۰/۷۹	۱۷۵	۲۱/۱۶۰	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	۱۷۶	۳/۷۶	۰/۹۳	۱۷۵	۱۰/۷۸۶	۰/۰۰۱
خلاقیت	۱۷۶	۳/۵	۰/۸۸	۱۷۵	۷/۵۲۸	۰/۰۰۱
استقلال	۱۷۶	۳/۵۸	۰/۸۲	۱۷۵	۹/۴	۰/۰۰۱

جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین هریک از مؤلفه‌های آرزوهای شغلی از میانگین فرضی (۳) بیشتر است. بالاترین میانگین مربوط به شایستگی مدیریت و پایین‌ترین میانگین مربوط به شایستگی عمومی است. آزمون t نشان می‌دهد میانگین هریک از مؤلفه‌های آرزوهای شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد.

فرضیه ۳: میزان وجدان کاری اعضای هیأت علمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۳. مقایسه میانگین هریک از مؤلفه‌های وجدان کاری بر اساس میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	df	t	sig
قابلیت اتکا	۱۷۶	۳/۷۵	۰/۵۰	۱۷۵	۱۹/۶۸	۰/۰۰۱
موفقیت‌مداری	۱۷۶	۳/۹۴	۰/۴۸	۱۷۵	۲۵/۷	۰/۰۰۱

جدول (۳) نشان می‌دهد که میانگین هریک از مؤلفه‌های وجدان کاری از میانگین فرضی ۳ بیشتر است. آزمون تی نشان می‌دهد میانگین هریک از مؤلفه‌های وجدان کاری در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد.

فرضیه ۴: بین جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری رابطه وجود دارد.

جدول ۴. رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و وجدان کاری

متغیر	تعداد	همبستگی	ضریب تعیین	sig
جامعه‌پذیری با آرزوهای شغلی	۱۷۶	۰/۲۸	۰/۰۷۸	۰/۰۰۱
جامعه‌پذیری با وجدان کاری	۱۷۶	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۰۰۱

جدول (۴) نشان می‌دهد بین جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی ۰/۲۷ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی هرچه جامعه‌پذیری سازمانی اعضای هیأت علمی افزایش پیدا کند میزان آرزوهای شغلی آنها افزایش پیدا می‌کند. ضریب تعیین نشان می‌دهد تا ۰/۰۷۸ می

توانیم میزان آرزوهای شغلی را از روی جامعه پذیری سازمانی پیش بینی کنیم. همچنین بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری ۰/۳۶ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی هرچه جامعه پذیری سازمانی اعضای هیأت علمی افزایش پیدا کند میزان وجدان کاری آنها افزایش پیدا می کند. ضریب تعیین نشان می دهد تا ۰/۱۳ می توان میزان وجدان کاری را از روی جامعه پذیری سازمانی پیش بینی کنیم.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون هریک از مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی جهت پیش بینی آرزوهای شغلی

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۲/۹۸	۰/۲۲۸	-	۱۳/۰۳۶	۰/۰۰۰
آموزش	۰/۰۷۱	۰/۰۵۹	۰/۱۱۳	۱/۲۰	۰/۲۳۱
تفاهم	۰/۰۲۴	۰/۰۶۰	۰/۰۳۳	۰/۴۰	۰/۶۹
حمایت	۰/۰۵۳	۰/۰۶۰	۰/۰۸۱	۰/۸۸	۰/۳۸
چشم انداز	۰/۰۶۷	۰/۰۵۵	۰/۱۲	۱/۲۰	۰/۲۳

ضرایب رگرسیون نشان داد هیچ یک از مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی قابلیت پیش بینی، آرزوهای شغلی را ندارد و نمی توانند در مدل رگرسیون قرار بگیرند.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون هریک از مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی جهت پیش بینی وجدان کاری

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۲/۶۱	۰/۲۰	-	۱۲/۹۶	۰/۰۰۰
آموزش	۰/۰۹۷	۰/۰۵۲	۰/۱۶۰	۱/۸۵	۰/۰۶۶
تفاهم	۰/۰۲۷	۰/۰۵۲	۰/۰۳۹۷	۵/۱۶	۰/۰۰۱
حمایت	-۰/۰۰۴	۰/۰۵۳	-۰/۰۰۷	-۰/۰۸۰	۰/۹۴
چشم انداز	-۰/۰۱۸	۰/۰۴۹	-۰/۰۳۵	-۰/۳۷	۰/۷۱

ضرایب رگرسیون نشان داد از بین مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی، فقط مؤلفه تفاهم قابلیت پیش بینی وجدان کاری اعضای هیأت علمی را دارد و می تواند در مدل رگرسیون قرار بگیرد.

بحث و نتیجه گیری

جامعه پذیری سازمانی، پدیده قدرتمندی بوده و تاثیرات متعددی روی کارکنان دارد. تحقیقات بسیاری در زمینه جامعه پذیری انجام شده و تحقیقات نشان داده که عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابجایی کارکنان را فرایند جامعه پذیری مشخص می کند. بر همین اساس هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری و آرزوهای شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بود.

یافته‌ها داد میانگین هریک از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی از میانگین فرضی بیشتر بود. به عبارتی وضعیت مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی در دانشگاه کاشان، نسبتاً مطلوب بود و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. این نشان می‌دهد دانشگاه، فرصت‌های آموزش شغلی نسبتاً خوبی برای اعضاء فراهم کرده است، اعضاء، فهم کامل و روشنی از وظایف‌شان در دانشگاه دارند، نسبت به اهداف دانشگاه مطلع هستند، به خوبی می‌دانند که کارها و امور را چگونه انجام دهند، همکاران در انجام امور و کارها از راه‌های گوناگون به هم به نسبت کمک می‌کنند، به همدیگر مشورت می‌دهند، روابط همکاران در دانشگاه، خوب و مطلوب است، در دانشگاه برای انجام کارها به نحو خوب و مطلوب، فرصت‌های زیادی وجود دارد و فرصت برای ترقی و پیشرفت در دانشگاه برای اعضاء فراهم است. همچنین میانگین هر یک از مؤلفه‌های آرزوهای شغلی از میانگین فرضی بیشتر بود و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. این سطح مطلوب آرزوهای شغلی منجر به تخصیص شدن شغل‌ها، احساس شایستگی برای مدیریت، ثبات سازمانی، امنیت شغلی، خلاقیت برای کارآفرینی و استقلال کاری می‌شود. این امر نشان می‌دهد اعضاء تلاش و آرزوی‌شان این است در سراسر عمر کاری‌شان در تخصص خود بمانند، زمانی حاضرند پست مدیریتی قبول کنند که در حوزه تخصصی‌شان باشد، ترجیح می‌دهند در تخصص کاری خود بمانند تا اینکه در حوزه غیر تخصصی، ترفیع و ارتقا بگیرند، آرزو دارند در انجام پروژه‌ها و یا بخش کاری‌شان از لحاظ منابع تامین باشند، مدیرانی را ترجیح می‌دهند که امنیت کاری را از لحاظ تضمین کار، سود و برنامه‌بازنشستگی برای آنها فراهم کند، اینکه در محل جغرافیایی کنونی خود کار کنند را به دریافت ارتقاء در شغل و محلی دیگری ترجیح می‌دهند، کار در یک منطقه جغرافیایی ثابت را نسبت به چرخش در مناطق شغلی مختلف همراه با ترفیع و ارتقاء ترجیح می‌دهند، دوست دارند امور را به شیوه خودشان و نه براساس محدودیت‌ها و قواعد سازمانی انجام دهند، آرزو دارند شغل‌شان از محدودیت‌های دست و پاگیر اداری و سازمانی دور باشد و به ایده‌های جدید که امکان شروع و ایجاد مشاغل جدید را فراهم می‌کند توجه دارند. اسماعیل و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعات آرزوهای شغلی نشان دادند که ۷۵/۵ درصد از آزمودنی‌ها دارای سطح بالای آرزوهای شغلی و بقیه دارای سطح متوسطی از آرزوهای شغلی بودند.

طبق یافته‌ها، میانگین هریک از مؤلفه‌های وجدان کاری از میانگین فرضی بیشتر بود. به عبارتی وضعیت مؤلفه‌های وجدان کاری در دانشگاه، در سطح نسبتاً مطلوبی است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. این امر نشان می‌دهد اعضاء برای کارشان دارای اهداف روشن و مشخصی هستند و برای دستیابی به آن طبق برنامه منظمی عمل می‌کنند، برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنند، سعی می‌کنند همه کارهای خود را بهترین نحوه انجام دهند، بدون آمادگی کافی در کلاس حاضر نمی‌شوند و سعی می‌کنند درباره امور کاری، حتی الامکان تصمیمات عاقلانه‌ای اتخاذ کنند.

یافته‌ها نشان داد بین جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی ۰/۲۷ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی هرچه جامعه‌پذیری سازمانی اعضاء هیأت علمی افزایش پیدا کند میزان آرزوهای شغلی آنها افزایش پیدا می‌کند. این بدان معناست که آشنا شدن و خوگیری اعضاء به فرهنگ سازمان بر آرزوهای شغلی آنها تأثیرگذار است. زیرا کارکنانی که فرصت‌های آموزش شغلی مناسبی را از سازمان‌شان و رهنمودهای مؤثر و مناسبی از طرف روسا و مدیران‌شان دریافت می‌کنند، آرزوهای شغلی مطلوبی دارند. تفاهم نیز تأثیر مثبت و معناداری بر آرزوهای شغلی آنها دارد. در مؤلفه تفاهم، اعضاء درک کامل و روشنی از اهداف و امور سازمان و وظایف خود در سازمان دارند. با توجه به تأثیرگذاری تفاهم بر آرزوهای شغلی، می‌توان گفت که اعضاء هرچه درک بیشتری نسبت به امور سازمان و وظایف خود در قبال سازمان داشته باشند، دارای سطح مطلوبی از آرزوهای شغلی هستند. علاوه بر این، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده سازمان نیز تأثیر مثبت و معناداری بر آرزوهای شغلی اعضاء دارد. مؤلفه حمایت همکاران حاکی از حمایت همکاران در انجام امور سازمان، پذیرش فرد به عنوان عضوی از سازمان و روابط حسنه بین افراد است که بر آرزوهای شغلی آنها تأثیرگذار است. چشم‌انداز آینده بر وجود فرصت‌های شغلی مناسب در آینده و ارتقاء، ترفیع و پاداش در قبال انجام دادن بهتر کارها تأکید دارد و این مورد نیز همانند سایر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی اعضاء تأثیرگذار است. همچنین نادى و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی گزارش کردند که مؤلفه‌های آموزش با مؤلفه‌های اخلاقیت کارآفرینانه، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی و چالش اصیل رابطه مثبت و معنادار، با مؤلفه شایستگی مدیریتی و سبک زندگی، رابطه منفی و معنادار و با مؤلفه شایستگی فنی و استقلال رابطه معنادار ندارد. بیگیاردی و

همکاران (۲۰۰۵) نیز اظهار نظر کرده اند که جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی رابطه مثبت دارد. اسماعیل و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعات خود نشان دادند که عوامل زیادی مثل جامعه پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی افراد تأثیر می گذارند. سوفیا و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با آرزوهای شغلی دارد.

بر اساس نتایج بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری ۰/۳۶ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی هرچه جامعه پذیری سازمانی اعضای هیأت علمی افزایش پیدا کند میزان وجدان کاری آنها افزایش پیدا می کند. این نتایج بیانگر آن است که وجود برنامه منظم جامعه پذیری کارکنان در سازمان موجب افزایش موفقیت مداری و قابلیت اتکا در میان کارکنان می شود.

همچنین افجه (۱۳۷۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که اولویت اول برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی، عوامل کیفی نظیر تربیت خانوادگی، تقویت باورهای دینی و ارزشیابی صحیح از کار افراد می باشد. لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی دریافتند عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل فردی - شخصیتی و عوامل خانوادگی در وجدان کاری مؤثرند. چانگ (۲۰۰۲) نشان داد که عملکرد شغلی، وجدان را پیش بینی می کند.

منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۷۴). **مدیریت نیروی انسانی** (رشته مدیریت). اصفهان: دانشگاه پیام نور.
- اژه ای، جواد، خداپناهی، محمد کریم، فتحی آشتیانی، علی، ثابتی، آزاد. (۱۳۸۸). تعادل بین شخصیت و سبک های فرآینگیزی در عملکرد شغلی، **مجله علوم رفتاری**. ۴: ۳۱۰-۳۰۱.
- افجه، علی. (۱۳۷۶). **تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان**، خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راه های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- براتی احمد آبادی، هاجر. (۱۳۸۷). **رابطه بین متغیرهای پیشایند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- پوررحیم، محمد. (۱۳۷۶). **نقش انگیزش در وجدان کاری**، خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راه های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- پور سلطانی زرنندی، حسین، عسگری، بهمن، شمسی، عبدالحمید. (۱۳۹۳). رابطه جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان فارس، **مدیریت ورزشی**، ۱، ۷۵-۸۸.

- سلطانی، ایرج. (۱۳۷۷). وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور، **کار و جامعه**. ۲۴.
- صادقی، لاله. (۱۳۸۴). **بررسی رابطه بین نیازهای فردی، ارزش‌ها و رغبت‌های مسیر شغلی بر لنگرهای مسیر شغلی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- علیزاده، سیما. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه لنگرهای مسیر شغلی و تعهد سازمانی**، گزارش تحقیقی در آذربایجان، دانشگاه پیام نور آذربایجان غربی.
- کاوایان، بهنام. (۱۳۸۴). بررسی رابطه وجدان کار در بخش دولتی - خصوصی، **مجله تدبیر**، ۱۶۵.
- لیاقتدار، محمد جواد، بختیار نصرآبادی، حسنعلی، سمعی، فاطمه، هاشمی، بی بی وجیهه. (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، **جامعه‌شناسی کاربردی**، ۴۱ (۱): ۴۰-۲۷.

- معین، محمد. (۱۳۶۰). **فرهنگ معین**؛ جلد چهارم، تهران: امیر کبیر.
- نادی، محمدعلی؛ گل پرور، محسن؛ سیادت، سید علی. (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری. **جامعه‌پذیری کاربردی**، ۲۱، ۳۷: ۱۵۹-۱۷۶.
- Bauer, T. N. & Green. S. G. (1994). The effect new comer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. **Journal of Applied Psychology**, 79(2): 211-223.
- Bigliardi, B., Petroni, A. & Dormio, A. I. (2005). organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. **Journal of Leadership & Organization Development**. 26, 6: 424-441.
- Brown, C. H. & Curran, R. G. & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. **Journal of Career Assessment**. 11(4): 379-393.
- Chang, Y. B. (2002). Career decision making self- efficacy and career commitment: gender and ethic differences among college students, **Journal of Career Development**. 28(4): 277-284.
- Feldman, D. C. (1988). **Managing career in organizations**. Scott, Foreman, Glenview, IL.
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. **Journal of Workplace Learning**. (70):1366-5626.
- Igbaria, M., Kassiech, S. k. & Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research and development and Engineering Professionals, **Journal of Engineering and Technology Management**, 16, 29-54.

- Ismail, M., Ramly, E. S. & Mohd. R. R. (2008). Career aspirations of R & D professionals Malaysian Organizations. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**, 4, 210-217.
- Katz, R. (1988). **Organizational socialization**. in Katz, R. (Ed), management professionals in innovative organizations: A Collection of Reading. Ballinger, Cambridge. MA.
- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: duty and achievement striving in escalation if dilemmas. **Journal of Applied Psychology**, 5, 3, 15-33.
- Rebecca, T. (2007). **The relationship between career anchors and organizational commitment**, M. A. Dissertation. University of South Africa. 115.
- Roziyah, M. R: Maimunah, I, J. U. & Sidek, M .N. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian Public Sector. **Research Journal of International Studies**, 9: 21-35.
- Schoon, I. & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, (60): 262-288.
- Singh, B., Gupta, P. K. & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: Revisited. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**. 34(1): 57-68.
- Sofiah, R., Maimunah, I., & Jegak, U. (2009). Antecedents of career aspiration of R&D Professionals in Malaysian Public Organizations. European Journal of Scientific Research: **Euro Journals Publishing, Inc.** PP: 59-72.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: a multi domain, continuous model. **International Journal of Selection and Assessment**, 5: 29-47.