

بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج

اعظم حق شناس دانش اموخته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

مهتاب سلیمی دکتری مدیریت آموزش عالی استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بودند. بر اساس آمار اخذ شده از اداره آموزش و پرورش تعداد معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج ۱۲۹۰ نفر بودند. بر این اساس تعداد حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۲۹۶ نفر تعیین شد. نمونه گیری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه، جامعه پذیری سازمانی معلمان تائورمینا (۱۹۹۷) و آرزوهای شغلی بیگلاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج بیانگر آن بود که ارتباط مثبت معنی داری بین مولفه های مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با آرزوهای شغلی وجود دارد. و جامعه پذیری سازمانی قابلیت پیش بینی ۱۸ درصد از واریانس آرزوهای شغلی را دارا می باشد.

واژگان کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، آرزوهای شغلی، دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان

مقدمه

سازمان ها همواره تمایل داشته اند نیروهای ورزیده های در اختیار بگیرند که بتوانند حداکثر کارایی را در سازمان ها داشته باشند. ولی این نکته که افراد از طریق آموزشهای آکادمیک یا آموزشهای خصوصی توانایی لازم را برای به عهده گرفتن شغل در سازمان مربوط کسب می کنند مورد سؤال است. علاوه بر این تواناییها، شرایط کاری و ورود به محیط جدید شغلی بحران ها و تناقضات فراوانی را در مقابل تازه وارد ها قرار میدهد که بیشتر این تناقضات در واقع از انتظارات فردی و انتظارات شغلی ناشی میشود (تان و کوک،^۱ ۲۰۰۱). سازمان ها برای حفظ بقای خود نیازمند به کارگیری نیروهای تازه وارد و جوان و ناگزیر به آموزش آنان هستند. در واقع جامعه پذیری سازمانی در سازمان ها از آنچه که افراد درباره شغلشان یاد می گیرند تأثیر می پذیرد. بی شک آموزش و پرورش که افراد درونداد ها و بروندادهای آن هستند با نقش پیچیده های که در فرایند تکامل و پیشرفت جامعه ایفا میکند بازوی پرتوان یک جامعه برای رسیدن به تعالی است (بیگلاردی و همکاران، ۲۰۰۵). در واقع سازمانهای آموزشی در زمره مؤسسات خدماتی هستند که به علت ماهیت انسانی، تربیتی، تعداد اهداف، پیچیدگی ارزشیابی، حرفهای بودن کارکنان آن، از حساسیت و اهمیت فوقالعاده ای برخوردار می باشند. معلم به عنوان اصلیتترین و تأثیرگذارترین عنصر آموزش و پرورش است که به طور مستقیم مهمترین نقش را در یادگیری دانش آموزان دارد (بلک^۲، ۲۰۰۵).

آرزوهای شغلی، تلاش آگاهانه فرد برای اطلاع از مهارت ها، گرایش ها، ارزش ها، فرصت ها، محدودیتها، انتخاب ها و دستاوردهایش است (ونگ،^۳ ۲۰۰۷). همچنین تشخیص هدف های مربوط به شغل و تعیین برنامه ای برای دستیابی به این

¹ Tan & Quek

² Black

³ Wong

هدفهاست (والکر و لیدج،^۴ ۲۰۰۸). این آرزوها بازگوکننده مراحل و مسیری در طول زمان است، که نشان دهنده نیازها، محرک ها و آرزوهای شخص در زمینه کار و فعالیت هایی است که به باور جامعه به پاداش های مالی و موقعیتی برای شاغل به کار منجر می شود (شین، ۱۹۹۶). مفهوم آرزوهای شغلی، به منزله حلقه پیوند میان سازمان ها و افرادی که برای آنها کار می کنند، شناخته شده است (وانستا،^۵ ۲۰۰۵). زمانی که آرزوهای شغلی براساس زندگی حرفه ای فرد شکل گرفت، به عنوان نیروی تثبیت کننده عمل می کند و فرد را در مسیر حرفه ای در انتخاب های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار و نظر فرد در مورد آینده شغلی خود، پیش می برد (دانزیگر ریچمن مور و والنسی،^۶ ۲۰۰۸). آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه ای متشکل از تمایل به خود مختاری/ استقلال، امنیت شغلی، ثبات جغرافیایی، شایستگی کارکردی / فنی، شایستگی عمومی، مدیریتی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، چالش اصیل و سبک زندگی می باشد (د ویلیرس،^۷ ۲۰۰۹).

جامعه پذیری کارکنان به معنای همسازی و همنوایی فرد با ارزش ها، هنجارها و نگرش های گروه اجتماعی است یا به مفهوم دیگر اجتماعی شدن فراگردی است که بواسطه آن هر فرد دانش و مهارت اجتماعی لازم برای مشارکت موثر و فعال در زندگی گروهی و اجتماعی را کسب می کند. مجموعه این ارزش ها، هنجارها و نگرش ها، فرد را قادر می سازد که با گروه و افراد جامعه روابط و کنش متقابل داشته باشد (کریمی، ۱۳۸۸). کارکنان جدید، ارزشها و منشهای بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می آورند و در مقابل، سازمانها تلاش می کنند آنها را با ارزشها و منشهای درونی آشنا و سازگار نمایند. جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که طی آن، کارکنان جدید خود را با ارزشها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می دهند. در فرآیند جامعه پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت های لازم را برای ایفای نقش های سازمانی بدست می آورد (شاین،^۸ ۱۹۹۰)؛ فرهنگ سازمانی را می آموزد و ارزشها، توانایی ها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را یاد می گیرد. تائورمینا (۲۰۰۹) معتقد است که: از طریق فرایند جامعه پذیری، افراد با ارزش ها، رفتارها، توانمندی های مورد انتظار و دانش اجتماعی مورد نیاز نقش سازمانی به عنوان عضوی از سازمان آشنا می شوند. تاکید جامعه پذیری سازمانی بر سازگاری فرد با افراد دیگر و فرهنگ سازمان است (تائورمینا، ۲۰۰۹). سازمان ها برای آموزش ارزش های سازمانی و هنجارهای رفتاری به افراد تازه وارد رویکرد جامعه پذیری را به کار می گیرند، که از طریق آن، افراد جدید با شیوه های عمل آشنا شده آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا گیرند، رفتار های شغلی مناسب را بیاموزند و با هنجارها و ارزش های گروه خود را وفق دهند (کوئیسگا و بل، ۲۰۰۴). در جدول ۱ برخی از تعاریف جامعه پذیری سازمانی به طور منتخب ارائه شده است.

تعاریف جامعه پذیری سازمانی

منبع	تعاریف جامعه پذیری سازمانی	نویسنده
کریمی (۱۳۸۸)	فرایندی است که در آن کارکنان اطلاعات لازم و کافی را در مورد سازمانی که به آن وارد شده اند را کسب می کنند و با قبول هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان با آن همسو می شوند	گیل و اسوسیوان (۱۹۹۹)

⁴ Valcour & Ladge

⁵ Vanneste

⁶ Danziger, Rachman-Moore, & Valency

⁷ De Villiers

⁸ - Schine

اردتس و همکاران(۲۰۰۱)	جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که در آن نگرش ها و رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردان پذیرش و توسعه می یابند تا به عنوان عضو تکامل یافته سازمان مورد پذیرش قرار بگیرند.	آنتوناکولو و گوتل، ۲۰۱۰
فیلستاد(۲۰۰۴)	جامعه پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارمند جدید سازمان از بیگانه به عضو موثر و هماهنگ سازمان تبدیل می کند.	فیلستاد(۲۰۰۴)
گویسکا و بل (۲۰۰۴)	از طریق جامعه پذیری افراد جدید با شیوه های عمل آشنا شده آنچه در سازمان مورد انتظار است، را فرا می گیرند، رفتار های شغلی مناسب را می آموزند و با هنجار ها و ارزش های گروه خود را وفق می دهند.	گویسکا و بل (۲۰۰۴)
بائر(۲۰۰۷)	جامعه پذیری سازمانی فرایند خودی شدن فرد با سازمان است	چوهن و ولد- هچت ^۹ (۲۰۰۸)
ساکس (۲۰۰۷)	جامعه پذیری کارکنان با به دست آوردن دانش در مورد چگونگی تنظیم شغل ،نقش ها،گرو های کاری و فرهنگ سازمانی به عنوان عضو خودی در سازمان تعریف می شود	چوهن و ولد- هچت(۲۰۰۸)
تائورمینا(۲۰۰۹)	فرایندی که از طریق آن فرد با ارزش ها،رفتارها ،توانمندی های مورد انتظار و دانش اجتماعی مورد نیاز نقش سازمانی به عنوان عضوی از سازمان آشنا می شود.	تائورمینا(۲۰۰۹)
گی و همکاران (۲۰۱۰)	جامعه پذیری سازمانی به کارمندانی که وارد سازمان جدید می شوند کمک می کند عضویت را پذیرفته و به عضو دائم تبدیل شوند.	گی و همکاران(۲۰۱۰)

در تمام تعاریف جامعه پذیری هدف مشترکی که اعلام شده است یگانگی فرد و فرهنگ سازمانی می باشد. یکی از اولین کسانی که به طور جامع با طراحی پرسشنامه سعی در تعریف آروزهای شغلی نمود ادگارد شاین^{۱۰} بود، وی در مطالعه ای که در سال ۱۹۶۵ در ناسا به انجام رساند، ابعادی را برای هویت و سبک شغلی افراد مشخص کرد که هویت حرفه ای همان وضعیت و شخصیتی بود که شخص خودش را در قالب آن تمایل شغلی تعریف می کند، اما سبک ویژگی های کلی دلخواه و مورد علاقه وی از شغل می باشد که مستقل از شغل است . وی سپس برای اولین بار در سال ۱۹۷۴ در تحقیقی بر روی ۴۴ نفر از فارغ التحصیلان دانشکده مدیریت انستیتو تکنو لوژی ما ساچوست به انجام رساند به تعریف دقیق مدل خود و آروزهای شغلی پرداخت. شین و دانشجویان وی در ادامه تا سال ۱۹۸۷ با انجام ۱۴ مصاحبه با گروه های متفاوت با میانگین ۲۳ نفر، مراجع یا آروزهای شغلی هشتگانه خود را استخراج کرد. وی در ادامه به معرفی مشخصات افراد دارای هریک از این مراجع ، اهمیت آنها را در شرایط کسب و کار فعلی و آینده هر یک از مراجع شغلی هشتگانه پرداخت (کورل^{۱۱}، ۲۰۰۴).

از نظر شین (۱۹۹۶)، آروزهای شغلی بیان کننده فرایندی در طول زمان است که این خود نشان دهنده، خواسته ها، محرک ها، و آینده شخص در رابطه با کار و فعالیت های که به اعتقاد عامه مردم به تشویق مالی و شرایطی برای افراد مشغول به کار منجر میگردد، به بیان ساده تر، شغل نشان دهنده دو تعریف از دید افراد جامعه و خود شخص میباشد که حاصل آن ها انجام آن را برای شخص در طول

⁹ -Cohen& Veled-Hecht

¹⁰ - Schein, edgar

¹¹ Correll

زندگی توجیه می‌کند. ازین جهت نظریه های انگیزشی مازلو می‌تواند در طبقه بندی مراجع درونی شغل (آرزوهای شغلی) مفید واقع شوند. شین اولین کسی نیست که به تعریف مدلی به معرفی آرزوهای شغلی پرداخت. نودریک (۱۹۹۶)، در بررسی مدل آرزوهای شغلی (مراجع درونی شغل) شین به مقایسه آن با تئوری شخصیت های شغلی هلند و تئوری نوع مایرز-بریگز پرداخت. تمام این مدل ها به این واقعیت اشاره دارد که افراد علایق و ارجعیت های گوناگون شغلی دارند که بر انتخاب های شغلی و رضایت شغلی آنها از کارشان تا ثیر می‌گذارد.

شین (۱۹۹۶) پیش بینی کرد که تغییرات فراوانی در آرزوهای شغلی افراد در طول زمان صورت نمی‌پذیرد. در تحقیقات دیگری در این زمینه نیز مشخص شد، در صورتیکه بین آرزو های شغلی و محیط کار هر شخص تناسب برقرار نباشد، نارضایتی شغلی فشار عصبی به وی وارد می‌شود و احتمال زیاد وی از آن شغل خارج میشود یا از آن شغل اخراج می‌شود. از طرف دیگر گومن^{۱۲} (۲۰۰۰) در تحقیقات خود بر روی عوامل خروج از شغل کارکنان دانش محور شرکت های دارای تکنولوژی به این نتیجه رسید که؛ عوامل محیطی همچون سطح مسئولیت، فرهنگ سازمانی، همکاران نزدیک شخص، شانس پایین ارتقا در سازمان و میزان پرداختی حقوق از مهمترین عوامل خروج کارکنان دانش محور می‌باشند.

نیک پی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه آرزوهای شغلی با جامعه پذیری سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداختند. نتایج نشان داد که بین آرزوهای شغلی و مولفه های آن (شایستگی فنی/کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تاثیر گذاشتن، خود مختاری/ استقلال، سبک زندگی و چالش محض) با جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) و بهره وری کارکنان همراه با ابعاد آن (توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابر این آرزوهای شغلی در تسهیل جامعه پذیری و بهره وری کارکنان نقش مهم و موثری دارد. فتحی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران عنوان کردند که بین آرزوهای شغلی و مولفه های آن (شایستگی فنی / کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تاثیر داشتن، خودمختاری / استقلال، سبک زندگی و چالش محض) با جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مولفه های شایستگی مدیریت عمومی و ثبات سازمانی می‌توانند به طور مثبت و معنادار جامعه پذیری سازمانی را پیش بینی کنند. بنابراین آرزوهای شغلی کارکنان در تسهیل جامعه پذیری آنان نقش موثری دارد. نادری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری گزارش کردند که مؤلفه های مختلف جامعه پذیری سازمانی با مؤلفه های مختلف آرزوهای شغلی کارکنان رابطه ی معناداری را گزارش کرد. نادری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان تعیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی (مشمول بر آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم انداز آینده) با آرزوهای شغلی و حرفه ای (شامل شایستگی کارکردی فنی، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات و تاثیر سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خودمختاری / استقلال، سبک زندگی و چالش اصیل) در کارکنان شاغل در سازمانهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. عنوان کردند که از زیر مقیاسهای جامعه پذیری سازمانی، آموزش و چشم انداز آینده سازمانی (با ضرایب بتا استاندارد ۰/۲۳۵ و ۰/۲۰۴) برای خلاقیت کارآفرینانه، چشم انداز آینده (با بتا استاندارد ۰/۲۲۳) برای چالش اصیل، تفاهم و چشم انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۵۸ و ۰/۲۷۵) برای ثبات و تاثیر 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 چشم انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۲۹ و ۰/۲۷۲ و ۰/۲۰۵) برای سبک

¹² Goman

زندگی و آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲) برای امنیت جغرافیایی دارای توان پیش بین معنادار هستند. اعتباریان و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی در بین کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان عنوان کردند. رابطه مستقیم و معنادار سطح کیفیت زندگی کاری و تمامی ۸ بعد آن شامل پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانونگرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با جامعه پذیری سازمانی را نشان داد. ^{۱۳} گوته و همکاران (۲۰۱۳): در تحقیقی با عنوان روش های جامعه پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان دریافت که روش های جامعه پذیری به میزان زیادی وضوح نقش تازه کار، انسجام گروه کاری و سلطه ی شغلی را تحت تأثیر قرار میدهد. این ستادهای اولیه به نوبه خود به افزایش کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی منجر میشود. نتایج تحقیق یانگ ^{۱۴} (۲۰۱۲) : در تحقیقی با عنوان تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری حاکی از آن بود که جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری را افزایش میدهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش میدهد. باثور ^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۱): در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر روی پیامد های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که شیوه های جامعه پذیری سازمانی، رفتار فعال فرد را بهبود می بخشد و به آن سرعت میدهد. آنها دریافتند که تاکتیکهای جامعه پذیری سازمانی بر روی پیامد های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر میگذارد. همچنین بلارد و بلسینگ ^{۱۶} (۲۰۱۰): در تحقیق با عنوان بررسی نیازهای عاطفی و مالی با جامعه پذیری کارمندان کتابخانه های دانشگاه کارولینا عنوان کردند که نیازهای عاطفی و مالی ارتباط نزدیکی با جامعه پذیری سازمانی دارند که به آن ها فاکتورهای جامعه پذیری میگویند. نیازهای جامعه پذیری اغلب قبل از نیاز به احترام و ظهور خود بدست میآیند. همچنین اظهار کرد که فاکتورهایی نظیر ارتباط میان سرپرست و کارمند روی کیفیت زندگی کاری مربی تأثیر بسزایی دارد، بنابراین فاکتورهای جامعه پذیری ارتباط مثبت و مستقیم با کیفیت زندگی کاری مربیان دارد. راسدی و همکاران (۲۰۰۹): در تحقیقی با عنوان بررسی آرزوهای شغلی مدیران به این نتیجه دست یافتند که بین آرزوهای شغلی مدیران ناهمگونی وجود دارد. بیشترین آرزوی شغلی آنها در خصوص زیرمؤلفه های شایستگی مدیریتی، ثبات و احساس خدمت بود. همچنین نتایج نشان داد آرزوهای شغلی به طور چشمگیری با موفقیت شغلی عینی مثل درآمد ناخالص ماهانه و ترفیع رابطه ندارد، تنها بعد موفقیت شغلی عینی رابطه مثبت و معناداری با بعد شایستگی مدیریتی و شایستگی فنی کارکردی دارد و ارتباط مثبتی با امنیت و ثبات شغلی دارد. از سوی دیگر، آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معناداری با موفقیت شغلی ذهنی دارد. علاوه بر آن ابعاد شایستگی مدیریتی، چالش محض، احساس از خدمات و خلاقیت کارآفرینی به طور چشمگیری با موفقیت شغلی ذهنی در ارتباط است. راملی و همکاران (۲۰۰۹): در تحقیقی با عنوان رابطه بررسی رابطه بین سه عامل خودبستگی، جامعه پذیری سازمانی و شیوه های بهبود مستمر نشان داد که سه عامل خودبستگی، جامعه پذیری سازمانی و شیوه های بهبود مستمر رابطه مثبت و معناداری با آرزوهای شغلی دارد، با این حال نتایج نشان داد که خودکارآمدی و شیوه های بهبود مستمر از عوامل اصلی تغییر در سطح آرزوها شغلی است. اسماعیل و همکاران (۲۰۰۸): در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر آرزوهای شغلی نشان دادند که عوامل زیادی بر آرزوهای شغلی افراد تأثیر می گذارد. از جمله این عوامل می توان به خود کار آمدی، جامعه پذیری سازمانی و اقدامات توسعه مداوم اشاره کرد. آن ها گزارش کردند که جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی، رابطه ی مثبت و معنا داری دارد. ۷۵/۵ درصد از آزمودنی ها دارای سطح بالای آرزوهای شغلی و بقیه دارای سطح متوسطی از آرزوهای شغلی بودند.

¹³ Kowtha

¹⁴ Yang

¹⁵ Bauer

¹⁶ Bllard, and Blessing

روش تحقیق

در تحقیق حاضر محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است تحقیق از نوع توصیفی می باشد. روش جمع آوری داده های تحقیق حاضر به شکل میدانی و با استفاده از پرسشنامه بود. تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. از سویی با توجه به اینکه نتایج تحقیق قابل استفاده در تصمیم گیریها و سیاست گذاریها و همچنین برنامه ریزیها می باشد بنابراین تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج در سال ۹۵ بود. بر اساس آمار اخذ شده از اداره آموزش و پرورش در سال ۹۵ تعداد معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج ۱۲۹۰ نفر می باشند.

- پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل جامعه پذیری سازمانی تاوورمینا (۱۹۹۷) (تاوورینما ۱۹۹۷) است. این پرسشنامه در برگرنده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت جامعه پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. در ضمن مشخصات فردی، مانند جنس، سن، میزان تحصیلات و سنوات شغلی معلمان نیز در به همراه این پرسشنامه جمع آوری شد.

پرسشنامه آرزوهای شغلی: آرزوهای شغلی توسط پرسشنامه آرزوهای شغلی بیگیاردی و همکاران (۲۰۰۵) اندازه گیری شد (بیگیاردی و همکاران ۲۰۰۵) پرسشنامه آرزوهای شغلی مشتمل بر ۲۵ سؤال می باشد.

یافته های پژوهشی

فرضیه اول: بین ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج رابطه وجود دارد.

نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که مقدار P به دست آمده (۰/۰۰۱) کمتر از مقدار سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد و لذا فرض تحقیق تایید می شود. بنابراین بین ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱. همبستگی بین ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی

شاخص	میانگین و انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	شاخص	میانگین و انحراف	سطح معنی داری
دریافت آموزش	۳/۶۶±۰/۷۱۱	۰/۴۱۱	آرزوهای شغلی	۳/۳۵±۰/۶۳	* ۰/۰۰۱
تفاهم	۳/۵۲±۰/۸۱	۰/۵۲۰			* ۰/۰۰۱
حمایت همکاران	۳/۸۳±۰/۶۹۰	۰/۶۱۰			* ۰/۰۰۱
چشم اندازهای آینده در	۳/۴۱±۰/۷۶	۰/۵۹۸			* ۰/۰۰۱

*: رابطه در $P < 0/05$ معنی دار است.

فرضیه دوم: هر یک از ابعاد جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) توانایی پیش بینی آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج را دارند.

برای آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها $0/430$ می باشد که نشان می دهد بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعیین تعدیل شده $0/181$ نشان می دهد که حدودا $0/18$ درصد از کل تغییرات میزان آرزوهای شغلی معلمان وابسته به 4 متغیر جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) ذکر شده در این معادله می باشد. به عبارت دیگر مجموع این متغیرها حدودا یک پنجم از واریانس متغیر استرس شغلی را پیش بینی (برآورد) می کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر توانایی پیش بینی آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج بر اساس ابعاد جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) تایید می شود.

جدول 2: مدل خلاصه شده خروجی رگرسیون چندگانه

مدل	ضریب همبستگی (R)	توان 2 ضریب همبستگی R Square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square	خطای استاندارد برآورد شده Std. Error of the Estimate
1	0/430	0/184	0/181	8/425

شاخص های پیش بین کننده : دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان متغیر پیش بین شونده : آرزوهای شغلی

همچنین با توجه به مقدار $F(19/231)$ در سطح خطای کوچک تر از $0/01$ در جدول 3 می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون تحقیق مرکب از 4 متغیر مستقل و یک متغیر وابسته مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قادرند تغییرات آرزوهای شغلی را تبیین کنند.

جدول 3. تحلیل رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی آرزوهای شغلی معلمان براساس جامعه پذیری سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	4921/911	4	1311/241	19/231	* 0/001
باقیمانده	19123/612	291	69/731		
مجموع	24045/523	295			

*: در $P < 0/05$ معنی دار است.

سومین خروجی مدل جدول شماره 4 می باشد که ضرایب تاثیر رگرسیونی هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می دهد. در این بخش تفسیر ضرایب رگرسیونی بر اساس ضریب بتا انجام می گیرد. زیرا این آماره نشان دهنده ضریب رگرسیونی استاندارد شده هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته تحقیق می باشد. بنابراین می توانیم با استفاده از آن سهم نسبی هر متغیر مستقل در مدل را مشخص کنیم. مقایسه متغیرها نشان می دهد که تاثیر ۴ شاخص دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان بر آرزوهای شغلی معلمان معنی دار می باشد. چراکه سطح خطای مقدار t آن ها کمتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان دهنده این موضوع می باشد که هر چهار متغیر مذکور بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر داشته اند. ثانیاً متغیرهای چشم اندازهای آینده ۰/۲۳۱، آموزش ۰/۲۱۱، تفاهم ۰/۱۹۱، حمایت همکاران ۰/۱۶۰، به ترتیب بالاترین تاثیر رگرسیونی را روی متغیر آرزوهای شغلی معلمان داشته اند. در مورد نتایج به دست آمده از این بخش نتایج می توان بدین شکل تفسیر نمود که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیرهای چشم اندازهای آینده، آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، به ترتیب میزان آرزوهای شغلی در معلمان به ترتیب به میزان ۰/۲۳۱، ۰/۱۹۱، ۰/۱۶۰ و ۰/۱۶۰ انحراف استاندارد افزایش می یابد.

جدول 4 ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی آرزوهای شغلی براساس جامعه پذیری سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معنی داری
جامعه پذیری سازمانی	آموزش	۰/۰۱۴	۰/۲۱۱	۱۱/۱	* ۰/۰۱۰
	تفاهم	۰/۰۲۹	۰/۱۹۱	۸/۲	* ۰/۰۱۶
	حمایت همکاران	۰/۰۳۵	۰/۱۶۰	۷/۹	* ۰/۰۲۰
	چشم اندازهای آینده	۰/۹۹	۰/۲۳۱	۱۳/۵۰	* ۰/۰۰۷

※: در $P < ۰/۰۵$ معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی کاری معلمان ابتدایی کرج بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بودند. بر اساس آمار اخذ شده از اداره آموزش و پرورش در سال ۹۵ تعداد معلمان ابتدایی منطقه ۳ شهر کرج ۱۲۹۰ نفر بودند. بر این اساس تعداد حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۲۹۶ نفر تعیین شد. نمونه گیری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از سه پرسشنامه، جامعه پذیری سازمانی معلمان تائورمینا (۱۹۹۷) و رزوهای شغلی بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد که ۷۴/۳۲ درصد شرکت کنندگان متأهل و ۲۵/۶۸ درصد مجرد بودند. همچنین از مجموع ۲۹۶ آزمودنی شرکت کننده در این تحقیق، ۲۰ درصد شرکت کنندگان دارای مدرک کاردانی و ۷۰ درصد کارشناسی و ۱۰ درصد کارشناسی و بالاتر بودند. میانگین سن و سابقه خدمت شرکت کنندگان نیز به ترتیب $۱۲/۱ \pm ۳۳$ و $۷/۰۶ \pm ۲۰/۲$ بود. همچنین میانگین ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش ۳/۶۶، فهم نقشهای

خود و سازمان (تفاهم) ۳/۵۲، حمایت همکاران ۳/۸۳ و چشم اندازهای آینده در سازمان (۳/۴۱). نتایج بیانگر آن بود که ارتباط مثبت معنی داری بین مولفه های مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم انداز از آینده سازمان) با آرزوهای شغلی وجود دارد. و جامعه پذیری سازمانی قابلیت پیش بینی ۱۸ درصد از واریانس آرزوهای شغلی را دارا می باشد.

نتایج نشان داد که بین ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج رابطه معنی داری وجود دارد. که این نتایج نشان می دهند که فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیق بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵)، اسماعیل و همکاران (۲۰۰۸)، راملی و همکاران (۲۰۰۹)، همسو می باشد. در این بخش از تحقیق نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوی های شغلی وجود دارد. به عبارتی هر چه جامعه پذیری سازمانی معلمان افزایش پیدا کند میزان آرزوهای شغلی آنها افزایش پیدا می کند. این بدان معناست که آشنا شدن و خوگیری اعضای به فرهنگ سازمانی بر آرزوهای شغلی آنها تاثیر گذار است. زیرا کارکنانی که فرصت های آموزشی شغلی مناسبی را از سازمانشان و رهنمودهای موثر و مناسب از طرف روسا و مدیران شان دریافت می کنند آرزوهای شغلی مطلوبی دارند. تفاهم نیز تاثیر مثبتی و معناداری بر آرزوهای شغلی آنها دارد. در مولفه تفاهم اعضا درک کامل و روشنی از اهداف و امور سازمان و وظایف خود در سازمان دارند. با توجه به تاثیر گذاری تفاهم بر آرزوهای شغلی می توان گفت که اعضا هر چه درک بیشتری نسبت به امور سازمان و وظایف خود در قبال سازمان داشته باشند دارای سطح مطلوبی از آرزوهای شغلی هستند (راملی و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این حمایت همکاران و چشم انداز آینده سازمان نیز تاثیر مثبت و معنی داری بر آرزوهای شغلی اعضا دارد. مولفه های 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 تاثیر گذار است. چشم انداز آینده بر وجود فرصت های شغلی مناسب در آینده و ارتقاء ترفیع پاداش در قبال انجام دادن بهتر کارها تاکید دارد و این مورد نیز همانند سایر مولفه های جامعه پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی تاثیر گذار است. بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) عنوان کردند که جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی رابطه ی مثبت دارد. بر اساس این مطالعه، جامعه پذیری سازمانی به احساس وجود فرصت شغلی در سازمان اشاره دارد. اسماعیل و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعات آرزوهای شغلی نشان دادند که عوامل زیادی بر آرزوهای شغلی افراد تأثیر می گذارد. از جمله این عوامل می توان به خود کار آمدی، جامعه پذیری سازمانی و اقدامات توسعه مداوم اشاره کرد. آن ها گزارش کردند که جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی، رابطه ی مثبت و معنا داری دارد. ۷۵/۵ درصد از آزمودنی ها دارای سطح بالای آرزوهای شغلی و بقیه دارای سطح متوسطی از آرزوهای شغلی بودند. راملی و همکاران (۲۰۰۹)، نشان داد که سه عامل خودبستگی، جامعه پذیری سازمانی و شیوه های بهبود مستمر رابطه مثبت و معناداری با آرزو های شغلی دارد، با این حال نتایج نشان داد که خودکارآمدی و شیوه های بهبود مستمر از عوامل اصلی تغییر در سطح آرزوها شغلی است. همان گونه که یافته ها نشان داد، متغیر مکنون جامعه پذیری سازمانی و تمام مؤلفه های آن (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم انداز آینده) تأثیر مثبت و معناداری بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. با توجه به تأثیر مثبت و معنادار جامعه پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی، سازمان ها می توانند با استفاده از فرایند جامعه پذیری کارمندان از جنبه های مثبت رشد آرزوهای شغلی کارمندان بهره گیرند. در چنین سازمان هایی کارمندان ترجیح می دهند که در تخصص کاری خود باقی بمانند و علاقه ای به دریافت ارتقا و ترفیع در دیگر حوزه های غیر تخصصی ندارند. این کارمندان احساس می کنند که در آینده در پست های مدیریتی به کار گرفته می شوند و احساس امنیت شغلی می کنند و دست به کارهای ابتکاری می زنند. چنین جنبه های مثبتی در کنار احساس کردن حمایت همکاران می تواند به سازمان در دستیابی به اهدافش مؤثر باشد (بیگیلاردی و همکاران، ۲۰۰۵). هر یک از ابعاد جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) توانایی پیش بینی آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج را دارند. مقدار ضریب همبستگی بین متغیر جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی ۰/۴۳۰ می باشد که نشان می دهد بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۱۸۱ نشان می دهد که حدوداً ۰/۱۸ درصد از کل تغییرات میزان

آرزوهای شغلی معلمان وابسته به ۴ متغیر جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) ذکر شده در این معادله می باشد. به عبارت دیگر مجموع این متغیرها حدوداً ۲۰ درصد از واریانس متغیر استرس شغلی را پیش بینی (برآورد) می کنند. بنابراین فرضیه سوم مبنی بر توانایی پیش بینی آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج بر اساس ابعاد جامعه پذیری سازمانی (دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان) تایید می شود. مقایسه متغیرها نشان می دهد که تاثیر ۴ شاخص دریافت آموزش، فهم نقشهای خود و سازمان (تفاهم)، حمایت همکاران و چشم اندازهای آینده در سازمان بر آرزوهای شغلی معلمان معنی دار می باشد. چراکه سطح خطای مقدار t آزمون فرضیه کمتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان دهنده این موضوع می باشد که هر چهار متغیر مذکور بر متغیر آرزوهای شغلی تاثیر داشته اند. ثانیاً متغیرهای چشم اندازهای آینده ۰/۲۳۱، آموزش ۰/۲۱۱، تفاهم ۰/۱۹۱، حمایت همکاران ۰/۱۶۰، به ترتیب بالاترین تاثیر رگرسیونی را روی متغیر آرزوهای شغلی معلمان داشته اند. در مورد نتایج به دست آمده از این بخش نتایج می توان بدین شکل تفسیر نمود که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیرهای چشم اندازهای آینده، آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، به ترتیب میزان آرزوهای شغلی در معلمان به ترتیب به میزان ۰/۲۳۱، ۰/۱۹۱/۲۱۱، و ۰/۱۶۰ انحراف استاندارد افزایش می یابد. یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعاد مختلف جامعه پذیری سازمانی برای پیش بینی آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری دارای توان پیش بین معنادار هستند. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیق ناد و همکاران (۱۳۸۹)، فتحی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد. محققان چندی از جمله شین (۱۹۷۵ و ۱۹۹۶) بر این باورند که افراد هر یک بر مبنای یک خود پنداره شغلی کارراهه برای حال و آینده خود شکل می دهند که ارکان اصلی آن را آرزوهای شغلی شان تشکیل می دهد. این آرزوهای شغلی در تعامل با شرایط کاری در سازمان ها افراد را وادار به واکنش های متفاوتی می کنند. و وقتی شرایط شغلی و فرصت های شغلی درون سازمان به گونه ای است که با آرزوهای شغلی افراد تناسب دارد رضایت تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی را از افراد شاهد هستیم ولی اگر این شرایط با آرزوهای افراد تناسب نداشته باشد در غیر اینصورت شاهد ناراضیتهای بی تعهدی اضطراب و فشار خواهیم بود (بیگلاردی و هکاران ۲۰۰۵). بنابراین پیش بینی آرزوهای شغلی بر اساس جامعه پذیری سازمانی که در این بخش از تحقیق مشاهده شد دور از انتظار نمی باشد. ناد و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با هدف تعیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی و حرفه ای با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان عنوان کردند که از زیر مقیاسهای جامعه پذیری سازمانی، آموزش و چشم انداز آینده سازمانی (با ضرایب بتا استاندارد ۰/۲۳۵ و ۰/۲۰۴) برای خلاقیت کارآفرینانه، چشم انداز آینده (با بتا استاندارد ۰/۲۲۳) برای چالش اصیل، تفاهم و چشم انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۵۸ و ۰/۲۷۵) برای ثبات و تاثیر 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 چشم انداز آینده (با بتای استاندارد ۰/۲۲۹ و ۰/۲۷۲ و ۰/۲۰۵) برای سبک زندگی و آموزش (با بتا استاندارد ۰/۲) برای امنیت جغرافیایی دارای توان پیش بین معنادار هستند. در مجموع یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعادی از جامعه پذیری سازمانی برای پیش بینی آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری دارای توان پیش بینی معنادار هستند. همچنین فتحی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه عنوان کرد که بین آرزوهای شغلی و مؤلفه های آن (شایستگی فنی/کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تاثیر داشتن، خودمختاری/استقلال، سبک زندگی و چالش محض) با جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) رابطه مثبت و معنادار در سطح وجود دارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه های شایستگی مدیریت عمومی و ثبات سازمانی می توانند به طور مثبت و معنادار جامعه پذیری سازمانی را پیش بینی کنند. بنابر نتایج این تحقیق آرزوهای شغلی کارکنان در تسهیل جامعه پذیری کارکنان نقش مؤثری دارد.

پیشنهادات پژوهشی

- ۱- بررسی سایر عوامل تاثیر گذار بر آرزوهای شغلی در معلمان
- ۲- بررسی عوامل موثر بر جامعه پذیری سازمانی معلمان
- ۳- مقایسه جامعه پذیری سازمانی معلمان با کارکنان سایر ادارات
- ۴- بررسی و مقایسه آرزوهای شغلی معلمان در مقاطع سه گانه

منابع

- اعتباریان، اکبر؛ خلیلی، مسعود(۱۳۸۷)" رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد جامعه پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان)" مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۳۵ و ۳۶ صص ۸۱-۱۰
- رزاقی، ص. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل اثر گذار بر وجدان کاری کارکنان و ارائه راهکار جهت بهبود آن، همایش ملی مدیریت و نوآوری
- فتحی فریبرز، محرم زاده مهرداد، سیدعامری میرحسن: بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. مدیریت ورزشی (حرکت). تابستان ۱۳۹۳، دوره ۶، شماره ۲؛ از صفحه ۳۰۳ تا صفحه ۳۲۳
- سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری جامعه شناسی کاربردی. مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان. دوره ۲۱، شماره ۱ (پیاپی ۳۷)، از صفحه ۱۵۹ تا صفحه ۱۷۶ .
- نیک پی، ایرج و راضیه قنبری، ۱۳۹۵، بررسی رابطه آرزوهای شغلی با جامعه پذیری سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان، اولین کنفرانس بین المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی

- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 177-202 .
- Auger, R. W., Blackhurst, A. E., & Wahl, K. H. (2005). The development of elementary-aged children's career aspirations and expectations. *Professional School Counseling*, 322-329 .
- Black, S. (2005). Teaching students to think critically. *Education digest: essential readings condensed for quick review*, 70(6), 42-47.
- Ballard, A., & Blessing, L. (2006). Organizational socialization through employee orientations at North Carolina state university libraries. *College & Research Libraries*, 67(3), 240-248 .
- Cohen, G., Dembiec, D., & Marcus, J. (1970). Measurement of catalase activity in tissue extracts. *Analytical biochemistry*, 34(1), 30-38 .
- Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad. (2001), *Careers in Contemporary Human Resource Management. Text and Cases*, edited by Tom Redman and Adrian Wilkinson. Harlow, UK: Financial Times Prentice Hall. PP. 278-305.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American sociological review*, 69(1), 93-113 .
- Custodio, L. P. (2000). *Career anchors of Filipino academic executives: School of Commerce*, Flinders University of South Australia.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19 .
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2008). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, 30(2), 156-175 .

- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396-409 .
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Goman, C. K. (2000). *The human side of high-tech: Lessons from the technology frontier*: John Wiley and Sons.
- Igbaria, M., Kassicieh, S. K., & Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and technology management*, 16(1), 29-54 .
- Kwesiga, E., & Bell, M. P. (2004). Back to organizational socialization: Building a case for the advancement of women in orga
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
- Schein, E. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: University Associates. Stumpf SA and Hartman K.(1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management*, 27, 308-329 .
- Tan, H.-H., & Quek, B.-C. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-545 .
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of business ethics*, 77(2), 159-172.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300-309 .
- Vashishtha, A., & Mishra, P. (2004). Occupational Stress and Social-support as Predictors of Organisational Commitment. *PSYCHOLOGICAL STUDIES-UNIVERSITY OF CALICUT*, 49, 202-204 .
- Vanneste, J. M. (2005). *Schein's Career Anchor Model and Its Relevance to Career Satisfaction: A Case Study of Engineers at Micro Motors*: UMI.
- Wong ,A. L. Y. (2007). Making career choice: A study of Chinese managers. *Human relations*, 60(8), 1211-1233 .
- Yang, Y. J., & Lee, G.-Y. (2011). Treatment of striae distensae with nonablative fractional laser versus ablative CO2 fractional laser: a randomized controlled trial. *Annals of dermatology*, 23(4), 481-489 .