

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۱ - ص: ۷۵-۸۸
تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۲۰
تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۷/۲۲

رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان فارس

۱. حسین پورسلطانی زرنندی^۱ - ۲. بهمن عسگری - ۳. عبدالحمید شمسی

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران، ۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، مرکز تحصیلات تکمیلی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی میزان تأثیر متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن بر متغیر مکنون آرزوهای شغلی در بین کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان فارس است. جامعه آماری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس (N=۸۱) بود. تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان برابر ۶۶ نفر بود که ۷۲ پرسشنامه بین کارمندان توزیع شد که ۷۰ پرسشنامه آن قابل استفاده بود. به منظور گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه اطلاعات فردی و دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی تاورمینا (۱۹۹۴) و آرزوهای شغلی بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. اعتبار پرسشنامه‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس پایایی پرسشنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون دوربین واتسون، معدلات ساختاری و وزن عاملی در نرم‌افزار SPSS و PLS (Partial Least Square) و در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی بر متغیر مکنون آرزوهای شغلی تأثیر مثبت و معناداری (۰/۴۲۶) دارد. همچنین، میزان اثرگذاری عامل‌های آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده بر آرزوهای شغلی به ترتیب برابر ۰/۳۲۶، ۰/۳۳۹، ۰/۲۲۳ و ۰/۳۳ است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که متغیر جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر چشمگیری بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد و می‌تواند به عنوان یک متغیر پیش‌بین برای آرزوهای شغلی در نظر گرفته شود.

واژه‌های کلیدی

اداره کل تربیت بدنی، آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی، خودانگاره، کارمندان.

مقدمه

منابع انسانی از عوامل حیاتی بقای سازمان‌ها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به‌کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می‌بندد تا از توانمندی‌های آن برای ایجاد سلسله جریان‌ات مؤثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان‌ها و اهداف والای پیش‌بینی‌شده به‌نحو مطلوب بهره‌گیرد (۴). به همین سبب سازمان‌ها به‌طور معمول در هر بار استخدام، با کارمندانی مواجهند که تخصص و توانمندی لازم را ندارند. افراد تازه‌وارد به هر سازمان از طریق آموزش‌های رسمی و غیررسمی به‌تدریج با فرهنگ آن سازمان آشنا می‌شوند و به آن خو می‌گیرند. فرایند آشنایی و فراگیری فرهنگ سازمانی توسط کارمندان، فرایند جامعه‌پذیری^۱ خوانده می‌شود (۲). بیگیاردی و پترونی^۲ (۲۰۰۵) جامعه‌پذیری سازمانی را فرایندی می‌دانند که افراد ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای تقبل نقش‌ها در سازمان را شناسایی می‌کنند و یاد می‌گیرند. جامعه‌پذیری تازه‌واردها برای سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا تأثیرات پذیرفته‌شده در چند ماه اول، بر رفتار و عملکرد کارمندان ماندگار خواهد بود (۸). کارمندان جدید ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خود وارد سازمان می‌کنند و سازمان باید تلاش کند که آنها را با منش‌های درون‌سازمانی آشنا و سازگار کند.

استفاده از اصطلاح جامعه‌پذیری در معنای نوین آن از اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ آغاز شد. جامعه‌پذیری سازمانی پدیده‌آورنده نگرش‌ها، ارزش‌ها و شایستگی‌های تازه‌ای است که موجب پدید آمدن انگاره‌های ذهنی شخصی و رفتارهای تازه‌ای می‌شود که برای ایفای نقش‌های تازه فرد سودمندند (۳). تاورمینا^۳ (۱۹۹۴) ابعاد جامعه‌پذیری را چهار بعد شامل آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده می‌داند. جامعه‌پذیری و ابعاد آن اغلب موجب پیامدهای مختلفی مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و رفتارهای مطلوب

-
1. Socialization
 2. Bigliardi and Petroni
 3. Taormina

سازمانی می‌شود. از زمره متغیرهایی که می‌توان به‌عنوان پیامد جامعه‌پذیری سازمانی از آن نام برد، آرزوهای شغلی^۱ است (۷).

آرزوهای شغلی یکی از جنبه‌های ابعاد داخلی شغل و تعیین‌کننده موفقیت یک شغل است و تأثیر زیادی بر توسعه شغل افراد دارد (۱۵، ۱۲). رشد آرزوهای شغلی موضوع اصلی نظریه گاتفردسون (۱۹۸۱) است. نظریه رشد زیستی-اجتماعی گاتفردسون، چگونگی جذب شدن افراد به مشاغل مختلف را توصیف می‌کند. بر اساس نظر او مردم خواهان مشاغلی هستند که با خودانگاره آنان هماهنگ است (۲). نظریه‌های متفاوتی از جمله نظریه تطابق فرد و شغل^۲ وینرت^۳ (۱۹۹۸)، نظریه تکیه‌گاه شغلی^۴ اسپچین^۵ (۱۹۷۵)، نظریه ارزش ووظیفه^۶ میس^۷ و همکاران (۱۹۸۲) و نظریه خودکارآمدی^۸ باندورا^۹ (۱۹۷۷) در مورد آرزوهای شغلی وجود دارد که دو نظریه ابتدایی به‌دلیل اهمیت بیشتر، توضیح داده می‌شوند.

نظریه تطابق فرد و شغل وینرت (۱۹۹۸): این نظریه در مورد تطابق بین فرد و محیط کاری‌اش است. بر اساس این نظریه بین انتظارات، نیازها و ارزش‌های افراد در مورد شرایط و فرصت‌های محیط کاری از یک طرف و از طرف دیگر زمینه‌های شغلی معین که می‌توانند این آرزوها را تکمیل کنند، تطابق وجود دارد.

نظریه تکیه‌گاه شغلی اسپچین (۱۹۷۵): بر اساس این نظریه افراد در علاقه شغلی‌شان تنوع دارند. این تنوع مجموعه‌ای از ادراکات شخصی (خودانگاره‌ها) برای انگیزه‌ها، نیازها، استعدادها، مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی است که علایق باطنی یک شخص را تضمین می‌کند. این نظریه یک سری دلایل را برای انتخاب شغل یک فرد با اعتماد به نفس کامل ارائه می‌دهد. تکیه‌گاه شغلی روی ایجاد آرزوهای شغلی تأثیرگذار است و دیدگاه فرد را برای آینده تعیین می‌کند (۷).

همچنین اسپچین هشت مؤلفه شایستگی وظیفه‌ای، شایستگی مدیریتی، قدرت یا استقلال، امنیت، حس خدمت، چالش اصیل، یکپارچگی سبک زندگی و ابتکار کارگشا را برای آرزوهای شغلی تعیین کرده است (۷). در

1. Career Aspirations
2. Person- job fit theory
3. Weinert
4. Career Anchor theory
5. Schein
6. Task Value theory
7. Meece
8. Self- Efficiency Theory
9. Bandura

این تحقیق علاوه بر هشت مؤلفه آرزوهای شغلی که از طرف اسچین تعیین شده، مؤلفه ثبات سازمانی نیز به مؤلفه‌های آرزوهای شغلی اضافه شده است.

اکثر تحقیقات آرزوهای شغلی، آرزوهای شغلی بچه‌ها را در مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان بررسی کرده‌اند. برخی محققان نیز تحقیقات طولی در سطح دبیرستان انجام داده‌اند. در یک تحقیق طولی ۱۰ ساله دانش‌آموزان از کلاس دوم ابتدایی تا آخر دبیرستان بررسی شدند. براساس نتایج این تحقیق ارزش اجتماعی آرزوهای شغلی بچه‌ها مقارن با سال‌های اول دبیرستان افزایش یافت و تا سال آخر دبیرستان که فاکتورهای منحصر به فرد شخصی و درونی بنا به پیشگویی‌های گاتفردسون مشهودترند، تنزل پیدا کرد (۱۱). همچنین، محمدی کاجی و کامکاری (۱۳۸۸) با بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای بر پیگیری آمال و آرزوهای تحصیلی و شغلی دانش‌آموزان کانادایی در مقطع دبیرستان و پس از آن گزارش کردند که بین متغیرهای سن، جنس و تحصیلات والدین از نظر آماری با آمال و آرزوهای تحصیلی و شغلی تفاوت معناداری دیده نمی‌شود. به‌طور کل، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که مداخله زودهنگام به‌منظور اصلاح آمال و آرزوها در جهت بنا نهادن بهترین اهداف واقع‌بینانه و گسترش برنامه شغلی مناسب به‌عنوان ابزاری در راستای تسهیل درک افراد از تمامی توانایی‌های خود، مؤثر است. همچنین، نادری، یزدی و حسینیان (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان مقایسه "رابطه بین خودپنداره، تیپ شخصیتی و آرزوهای شغلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهرکرد" گزارش کردند که ارتباط سطوح همخوانی برای زمان حال جز در تیپ‌های قراردادی، واقع‌گرا و متهور معنادار بوده است. اما در مورد آرزوهای زمان گذشته، ارتباط معناداری در تمام تیپ‌ها نشان داده شد. یافته‌های دیگر حاکی از تفاوت فراوانی تیپ‌های شخصیتی در دو جنس بود که در پسران بیشتر تیپ جست‌وجوگر بعد متهور و در دختران بیشتر تیپ اجتماعی بعد جست‌وجوگر بودند. همچنین نتایج نشان داد که میانگین نمره‌های خودپنداره در دو جنس متفاوت است، اما میزان نمره‌های خودپنداره در رشته‌های مختلف تحصیلی تفاوتی نداشت.

به‌نظر می‌رسد که با توجه به تأثیرگذاری آرزوهای شغلی بر موفقیت شغلی، توجه به موضوع آرزوهای شغلی در سازمان‌هایی که نتیجه آنها مستقیماً به مردم مربوط می‌شود، بیشتر نیز باشد. از جمله این سازمان‌ها، سازمان‌های ورزشی و به‌طور خاص ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌ها هستند که مسئولیت ورزش استان‌ها را بر عهده دارند. ادارات کل تربیت‌بدنی به‌عنوان زیرمجموعه‌های جغرافیایی وزارت ورزش و جوانان، تمام مسئولیت‌های مربوط به استان ذی‌ربط را دارا هستند. همچنین، بیشتر تحقیقات در سطح سازمان‌های ورزشی،

در ادارات مرکزی و به‌خصوص ادارات ورزشی شهر تهران انجام می‌گیرند. به همین دلیل این تحقیق در استان فارس به‌عنوان یکی از شهرهایی که تحقیقات کمتری در آن انجام گرفته، صورت گرفته است. در این مطالعه ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس بررسی شده است. با این حال با توجه به مطالعه پژوهش‌های پیشین، تحقیق مشابهی در سازمان‌ها و ادارات ورزشی انجام نگرفته است. همچنین، در زمینه ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی مطالعات اندکی در سایر سازمان‌ها نیز انجام گرفته است. این مطالعات از جهات مختلف ارتباط این دو متغیر را بررسی کرده‌اند، با این حال تنها بررسی رابطه دو متغیر مکنون را مدنظر قرار داده‌اند. برای نمونه، به گفته ایسماعیل و همکاران (۲۰۰۸)، مطالعات آرزوهای شغلی نشان می‌دهد 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 رابطه مثبت و معناداری (۰/۴۳۵) با آرزوهای شغلی دارد. همچنین، ۷۵/۵ درصد از آزمودنی‌ها دارای سطح بالای آرزوهای شغلی و بقیه دارای سطح متوسطی از آرزوهای شغلی بودند (۸). بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) نیز اظهار کرده‌اند که جامعه‌پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی رابطه‌ای مثبت دارد. بر اساس این مطالعه، جامعه‌پذیری سازمانی به احساس وجود فرصت‌های شغلی در سازمان اشاره دارد. این احساس وجود فرصت شغلی از یک طرف سبب افزایش و تقویت ارکان کارراهه شغلی افراد که بخشی از خودپنداره شغلی آنهاست، می‌شود و از طرف دیگر موجب کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شود. همچنین، چشم‌انداز شغلی و ایجاد چشم‌انداز مناسب از طرف سازمان به ایجاد امیدواری در کارکنان منجر می‌شود و بدین وسیله اشکال آرزوهای شغلی را تعدیل و تقویت می‌کند. تفاهم بین سازمان و کارکنان در کنار حمایت همکاران دیگر کارمندان را برای فعالیت کارآمدتر تشویق و ترغیب می‌کند. جیانگ، کلاین و بالون^۱ (۲۰۰۱) نیز نشان دادند چنانچه سازمان بخواهد در کارمندان احساس رضایت ایجاد کند، باید بین انگیزش شغلی (کارراهه شغلی) و موقعیت‌های شغلی بیرونی ادراک‌شده در سازمان تناسب ایجاد کند. به هر حال، بخش اعظمی از ادراک کارمندان از فرصت‌های شغلی بیرونی در سازمان تحت تأثیر فرایندهای جامعه‌پذیری و مؤلفه‌های آن قرار می‌گیرند.

در این میان مطالعاتی نیز بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های این دو متغیر مکنون را مدنظر قرار داده‌اند. برای نمونه، نادى و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان "جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری" گزارش کردند که مؤلفه آموزش با مؤلفه‌های خلاقیت کارآفرینانه، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی و چالش اصیل رابطه مثبت و معنادار، با مؤلفه‌های شایستگی عمومی مدیریتی و سبک زندگی رابطه منفی و معنادار و با مؤلفه‌های شایستگی فنی و استقلال رابطه معناداری ندارد. مؤلفه تفاهم و حمایت همکاران با مؤلفه‌های خلاقیت کارآفرینانه، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی و چالش اصیل رابطه مثبت و معنادار و با مؤلفه‌های عمومی مدیریتی، سبک زندگی، شایستگی فنی و استقلال رابطه معناداری ندارد. همچنین، مؤلفه چشم‌انداز آینده با مؤلفه‌های چالش اصیل و امنیت جغرافیایی رابطه مثبت و معنادار، با مؤلفه سبک زندگی رابطه منفی و معنادار و با دیگر مؤلفه‌ها رابطه معناداری ندارد. با این حال، مطالعات ذکر شده به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین جامعه‌پذیری سازمانی با متغیر مکنون آرزوهای شغلی پرداخته‌اند. بر همین اساس، یکی از تفاوت‌های این مطالعه با پژوهش‌های پیشین این است که در این مطالعه علاوه بر تعیین میزان تأثیر متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی، به تعیین میزان تأثیر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری بر متغیر مکنون آرزوهای شغلی پرداخته شده است. علاوه بر این، این تحقیق در جامعه‌های متفاوت و در حوزه مدیریت منابع انسانی در ورزش انجام گرفته است.

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس (N=۸۱) بود که ۴۶ نفر آنها مرد و ۳۵ نفر زن بودند (۵۶ درصد مرد و ۴۴ درصد زن) و تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان برابر ۶۶ نفر بود که به صورت طبقه‌ای تصادفی ۷۲ پرسشنامه (۴۱ مرد و ۳۱ زن) بین کارمندان توزیع شد که ۷۰ پرسشنامه آن قابل استفاده بود. برای گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه اطلاعات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت) و دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴) و آرزوهای شغلی بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. روایی سازه هر دو پرسشنامه در مطالعه نادى و همکاران (۱۳۸۸) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی (بر اساس مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش از نوع واریماکس) بررسی شده است. KMO در

تحلیل عاملی صورت‌گرفته برای پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی و پرسشنامه آرزوهای شغلی به ترتیب برابر ۰/۹۳۲ و ۰/۷۵۱ بود و آزمون کرویت بارلت نیز برای پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی $P < ۰/۰۰۱$ ($۴۹۱۰/۹۲۶$) و برای پرسشنامه آرزوهای شغلی $P < ۰/۰۰۱$ ($۲۸۲۷/۵۴۹$) به دست آمد. نمودار اسکری نیز مؤید استخراج چهار مؤلفه برای پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی و هشت مؤلفه برای پرسشنامه آرزوهای شغلی بود (بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴). پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی مشتمل بر ۲۰ سؤال و شامل ابعاد آموزش (سؤالات ۱ تا ۵)، تفاهم (سؤالات ۶ تا ۱۰)، حمایت همکاران (سؤالات ۱۱ تا ۱۵) و چشم‌انداز آینده (سؤالات ۱۶ تا ۲۰) است. پرسشنامه آرزوهای شغلی مشتمل بر ۲۵ سؤال شامل ابعاد شایستگی کارکردی/فنی (سؤالات ۱ تا ۳)، شایستگی عمومی مدیریتی (سؤالات ۴ تا ۶)، ثبات سازمانی (سؤالات ۷ و ۸)، امنیت شغلی (سؤالات ۹ و ۱۰) و خلاقیت کارآفرینانه (سؤالات ۱۱ تا ۱۳)، خدمت یا تأثیر داشتن (سؤالات ۱۴ تا ۱۶)، خودمختاری/استقلال (سؤالات ۱۷ تا ۱۹)، سبک زندگی (سؤالات ۲۰ تا ۲۲) و چالش اصیل (سؤالات ۲۳ تا ۲۵) است.

در هر دو پرسشنامه از مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس پایایی پرسشنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون دوربین واتسون، معادلات ساختاری و وزن عاملی در نرم‌افزار spss و pls (partial least square) و در سطح معناداری $P \leq ۰/۰۵$ استفاده شد. از جمله مزیت‌های PLS نسبت به نرم‌افزار لیزرل این است که در PLS مبتنی بر واریانس است و در جوامع با جمعیت کمتر و داده‌های غیرنرمال کارا تر از لیزرل است (هاینلین^۱، ۲۰۰۴). با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر نسبتاً پایین است، نرم‌افزار PLS بر نرم‌افزار لیزرل ترجیح داده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین سنی آزمودنی‌ها $M \pm SD = ۳۶/۳۹ \pm ۸/۲۷$ بود و ۳۹ نفر (۵۵/۷ درصد)

از آزمودنی‌ها مرد و ۳۱ نفر (۴۴/۳ درصد) زن بودند. همچنین، ۱۴ نفر (۲۰ درصد) از آنها مجرد و ۵۶ نفر (۸۰ درصد) متأهل بودند. از مجموع آزمودنی‌ها، ۱۲ نفر (۱۷/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۹ نفر (۱۲/۹ درصد) کاردانی، ۴۳ نفر (۶۱/۴ درصد) کارشناسی و ۶ نفر (۸/۶ درصد) کارشناسی ارشد بودند. از ۳۵ نفری که رشته تحصیلی خود را گزارش کرده بودند، ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد) تربیت‌بدنی و ۲۲ نفر (۳۱/۴ درصد) غیر تربیت‌بدنی بودند. همچنین، ۳۸ نفر (۵۴/۳ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۲۴ نفر (۳۴/۳ درصد) کمتر از ۲۰ سال و ۸ نفر (۱۱/۴ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های جامعه‌شناختی کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جامعه‌شناختی	جنسیت
۵۵/۷	۳۹	مرد	جنسیت
۴۴/۳	۳۱	زن	
۲۰	۱۴	مجرد	وضعیت تأهل
۸۰	۵۶	متأهل	
۱۷/۱	۱۲	دیپلم	تحصیلات
۱۲/۹	۹	کاردانی	
۶۱/۴	۴۳	کارشناسی	
۸/۶	۶	کارشناسی ارشد	
۱۸/۶	۱۳	تربیت‌بدنی	رشته تحصیلی
۳۱/۴	۲۲	غیر تربیت‌بدنی	
۵۴/۳	۳۸	کمتر از ۱۰ سال	
۳۴/۳	۲۴	۱۰ تا ۲۰ سال	سابقه خدمت
۱۱/۴	۸	بیشتر از ۲۰ سال	

به‌منظور تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که جدول ۲، نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

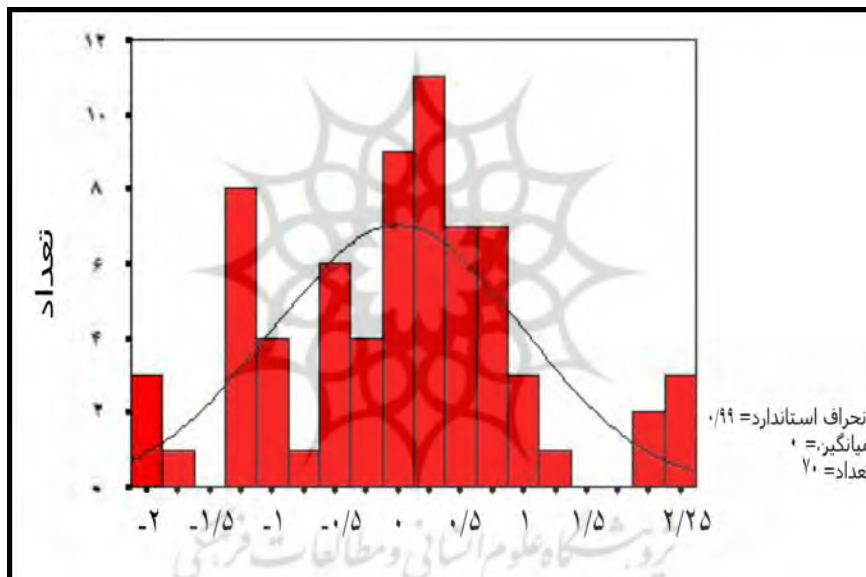
جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	نمره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
جامعه‌پذیری سازمانی	۷۰	۰/۷۶	۰/۶۰۵	داده‌ها نرمال است
آرزوهای شغلی	۷۰	۰/۵۷	۰/۹	داده‌ها نرمال است

با توجه به نتایج جدول ۳ نتیجه آزمون دوربین واتسون ۱/۶۱۶ به دست آمد که انجام آزمون رگرسیون را تأیید می‌کند. همچنین شکل ۱ هیستوگرام $M=0$ و انحراف معیار ۰/۹۹ را نشان می‌دهد که انجام رگرسیون را تأیید کرد.

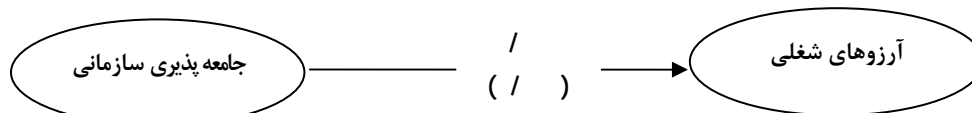
جدول ۳. نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

مدل	مجدور R	مجدور R تعدیل شده	خطای استاندارد بر آورد	آزمون دوربین واتسون
۱	۰/۰۰۲	-۰/۰۱۵	۱۳/۵۱۷	۲/۰۱۰



شکل ۱. نمودار هیستوگرام برای جامعه‌پذیری سازمانی

بر اساس شکل ۲ و جدول ۴ میزان اثرگذاری متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی بر متغیر مکنون آرزوهای شغلی برابر ۰/۴۲۶ است که با توجه به مقدار T مشاهده شده (۷/۷۹۷)، میزان اثرگذاری معنادار است.



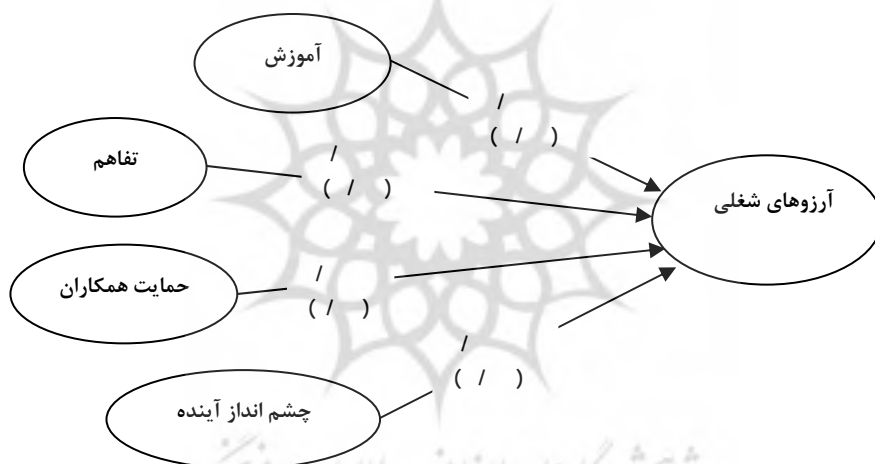
شکل ۲. اثرگذاری جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی کارمندان

جدول ۴. الگوریتم مدل ساختاری متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی

نتیجه	T-value*	انحراف استاندارد	میانگین	میزان اثر
جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی	۷/۷۹۷	۰/۰۵۴	۰/۵۵۲	۰/۴۲۶

* ملاک تصمیم‌گیری ۱/۹۶ است.

شکل ۳ و جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان اثرگذاری عامل‌های آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده بر آرزوهای شغلی به ترتیب برابر ۰/۳۲۶، ۰/۳۳۹، ۰/۲۲۳ و ۰/۳۳ است.



شکل ۳. اثرگذاری مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی کارمندان

جدول ۵. الگوریتم مدل ساختاری مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی

نتیجه	T-value*	انحراف استاندارد	میانگین	مقدار اثر
تأثیر آموزش بر آرزوهای شغلی	۱۸/۱۵۲	۰/۰۱۸	۰/۳۲۵	۰/۳۲۶
تأثیر تفاهم بر آرزوهای شغلی	۱۶/۱۵۸	۰/۰۲۱	۰/۳۴۳	۰/۳۳۹
تأثیر حمایت همکاران بر آرزوهای شغلی	۵/۰۵۴	۰/۰۴۴	۰/۲۰۷	۰/۲۲۳
تأثیر چشم‌انداز آینده بر آرزوهای شغلی	۱۲/۴۶۶	۰/۰۲۶	۰/۳۳۱	۰/۳۳

* ملاک تصمیم‌گیری ۱/۹۶ است.

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به آرزوهای شغلی کارمندان از جنبه‌های متفاوت برای سازمان مهم است و می‌تواند به توسعه و موفقیت شغلی مدیران منجر شود (راسدی، ایسماعیل، یولی و نوا، ۲۰۰۹). با این حال، این موضوع باید بیشتر از طرف مدیران مدنظر قرار گیرد و توجه بیشتری به آن شود. از جمله متغیرهایی که محققان اعتقاد دارند بر آرزوهای شغلی تأثیرگذار است، جامعه‌پذیری سازمانی است (بیگلاردی و همکاران، ۲۰۰۵). در بخش‌های بعدی تأثیر متغیر جامعه‌پذیری و مؤلفه‌های آن را بر آرزوهای شغلی در اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس می‌سنجیم.

همان‌گونه‌که در یافته‌ها مشاهده شد، جامعه‌پذیری سازمانی کارمندان تأثیر مثبت و معناداری (۰/۴۲۶) بر آرزوهای شغلی آنها دارد. این بدان معناست که آشنا شدن و خوگیری کارمندان به فرهنگ سازمان بر آرزوهای شغلی آنها تأثیرگذار است. این موضوع با یافته‌های ایسماعیل و همکاران (۲۰۰۸) و بیگلاردی و همکاران (۲۰۰۵) همسوست. این سطح مطلوب آرزوهای شغلی منجر به تخصصی شدن شغل‌ها، احساس شایستگی برای مدیریت، ثبات سازمانی، امنیت شغلی، خلاقیت برای کارآفرینی، خدمت، استقلال کاری، انتخاب سبک زندگی دلخواه و علاقه به کارهای دارای چالش می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه حدود ۸۲/۹ درصد کارمندان این اداره دارای تحصیلات دانشگاهی و آرزوها و توقعات بیشتری نسبت به دیگر کارمندان هستند، مدیران باید فرایند جامعه‌پذیری را در اولویت‌های کاری خود قرار دهند.

آموزش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری (۰/۳۲۶) بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. کارمندانی که فرصت‌های آموزش شغلی مناسبی را از سازمانشان و رهنمودهای مؤثر و مناسبی از طرف سرپرستان و مدیرانشان دریافت می‌کنند، آرزوهای شغلی مطلوبی دارند. تفاهم نیز تأثیر مثبت و معناداری (۰/۳۳۹) بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. در بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، مؤلفه تفاهم بیشترین تأثیر را بر آرزوهای شغلی دارد. در مؤلفه تفاهم، کارمندان 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 کارمندان هرچه درک بیشتری نسبت به امور سازمان و وظایف خود در قبال سازمان داشته باشند، دارای سطح مطلوبی از آرزوهای شغلی هستند. یکی دیگر از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی حمایت همکاران است که تأثیر مثبت و معناداری (۰/۲۲۳) بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. با این حال، تأثیر این متغیر بر آرزوهای شغلی کمتر از سایر

مؤلفه‌های جامعه‌پذیری است. مؤلفه حمایت همکاران حاکی از حمایت همکاران در انجام امور سازمان، پذیرش فرد به‌عنوان عضوی از سازمان و روابط حسنه بین افراد است که بر آرزوهای شغلی کارمندان تأثیرگذار است. علاوه بر این، چشم‌انداز آینده به‌عنوان آخرین مؤلفه جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری (۰/۳۳) بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. چشم‌انداز آینده بر وجود فرصت‌های شغلی مناسب در آینده و ارتقا، ترفیع و پاداش در قبال انجام دادن بهتر کارها تأکید دارد و این مورد نیز همانند سایر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی کارمندان تأثیرگذار است.

همان‌گونه که یافته‌ها نشان داد، متغیر مکنون جامعه‌پذیری سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده) تأثیر مثبت و معناداری بر آرزوهای شغلی کارمندان دارد. با توجه به تأثیر مثبت و معنادار جامعه‌پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از فرایند جامعه‌پذیری کارمندان از جنبه‌های مثبت رشد آرزوهای شغلی کارمندان بهره‌گیرند. در چنین سازمان‌هایی کارمندان ترجیح می‌دهند که در تخصص کاری خود باقی بمانند و علاقه‌ای به دریافت ارتقا و ترفیع در دیگر حوزه‌های غیر تخصصی ندارند. این کارمندان احساس می‌کنند که در آینده در پست‌های مدیریتی به‌کار گرفته می‌شوند و احساس امنیت شغلی می‌کنند و دست به کارهای ابتکاری می‌زنند. چنین جنبه‌های مثبتی در کنار احساس کردن حمایت همکاران می‌تواند به سازمان در دستیابی به اهدافش مؤثر باشد.

منابع و مآخذ

۱. اعتباریان، اکبر. خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). "رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان اداره تامین اجتماعی اصفهان". دانش و پژوهش در روان‌شناسی. شماره ۳۵ و ۳۶. ص: ۸۱-۱۰۶.
۲. باغبان سیجانی، ایران. نصر اصفهانی، طیبه. عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۶). "آرزوهای شغلی". مجموعه مقالات هفته پژوهش سال ۱۳۸۶ دانشگاه اصفهان. <http://edu.ui.ac.ir/cv/i.baghban/b2hd-13848.html>.
۳. شیمون، ال دولان؛ رندال، ال من اسکولر (۲۰۰۵). "مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی". ترجمه محمد صائبی و محمد علی طوسی. چاپ هفتم. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص: ۱-۶۴۶.

۴. کاشف، میرمحمد (۱۳۸۸). "مدیریت اداری و مالی در سازمان‌های ورزشی". تهران: انتشارات بامداد کتاب. چاپ اول. ص: ۷۷.
۵. محمدی کاجی، مهدی؛ کامکاری، کامبیز (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای (سن، جنس، تحصیلات والدین، و وضعیت تحصیلی فرد (بر پیگیری آمال و آرزوهای تحصیلی و شغلی (جهت‌یابی مسیرهای تحصیلی و شغلی) دانش‌آموزان کانادایی در مقطع دبیرستان و پس از آن". تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره، سال هشتم، شماره ۲۹، ص: ۹۹-۱۲۰.
۶. نادری، خیرالنسا؛ یزدی، منور؛ حسینیان، سیمین (۱۳۸۹). "مقایسه رابطه بین خودپنداره، تیپ شخصیتی و آرزوهای شغلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهرکرد". پژوهشهای مشاوره و تازه‌ها، شماره ۳۳، ص: ۳۳-۵۰.
۷. نادری، محمدعلی؛ گل‌پرور، محسن؛ سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). "جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیطهای کاری". جامعه‌شناسی کاربردی. شماره ۳۷، ص: ۱۵۹-۱۶۷.
8. Bauer, T. N. and Green, S. G. (1994). "The effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization". *Journal of applied psychology*, 79(2): pp:211- 223.
9. Bigliardi, B. and Petroni, A. (2005). "Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers". *Leadership and organization development journal*, 26(6): pp:424- 441.
10. Haenlein, M. (2004). "A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis". *Understanding Statistics*, 3(4): pp:283-297.
11. Helwig, A.A. (2001). "A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study". *Journal of Career Development*, 28, pp:77-95.
12. Ismail, M., Ramly E.S. and Rasdi R.M. (2008). "Career aspirations of r&d professionals in malaysian organizations". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1): pp:210- 217.

13. Jing, J.J., Klein, G. and Balloun, H.L. (2001). “**The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS career satisfaction**”. information and management, 39: pp:31- 39.
14. Rasdi, R.M., Ismail, M., Uli, J., Noa, S.M. (2009). “**Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian Public Sector**”. Research Journal of International Studies, 9;pp:21-35.
15. Schoon, I. and Parsons, S. (2002). “**Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes**”. Journal of Vocational Behavior, (60): pp:262- 288.
16. Taormina, R.G. (1994). “**The organizational socialization inventory**”. International journal of selection and assessment, 2: pp:133- 145.
17. Weinert, A.B. (1998). “**Organization psychology**”. Weinheim, psychologic verlags union.pp:1-100.

