

## الگوی علی ارتباط بین تعهد حرفه ای، جامعه پذیری سازمانی و افشای اسرار دانشجویان رشته مدیریت استان قزوین

محمد مهدی مظفری<sup>۱</sup>، مرتضی قلیچ<sup>۲</sup>

### چکیده

مطالعه حاضر به بررسی الگوی علی ارتباط بین تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار دانشجویان مدیریت در استان قزوین می‌پردازد. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۲۰ نفر از دانشجویان مدیریت استان قزوین است. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده و فرمول کوکران ۸۶ نفر برآورد شد. داده‌ها و اطلاعات موردنیاز در این تحقیق مربوط به سال ۹۵-۱۳۹۴ هستند که جهت گردآوری آن‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه با روش پانل متخصصان و پایایی آن با روش ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۵) ارزیابی شد. جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری و افشای اسرار در بین دانشجویان رشته مدیریت از روش تحلیل رگرسیونی با رویکرد حداقل مربعات معمولی (OLS) و آزمون فرضیه استفاده شد. ضریب برآورد شده برای متغیرهای تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری دانشجویان مدیریت به ترتیب ۰/۱۲۹ و ۰/۷۲۱- به دست آمد. نتایج نشان داد که در سطح احتمال ۰/۰۵ ( $P < ۰/۰۵$ ) متغیر تعهد حرفه‌ای بر افشای اسرار توسط دانشجویان مدیریت اثر معناداری ندارد، اما متغیر جامعه‌پذیری سازمانی اثر منفی و معنی‌داری بر این متغیر (افشای اسرار) دارد. بدین مفهوم که افزایش میزان جامعه‌پذیری در بین دانشجویان رشته مدیریت منجر به کاهش افشای اسرار توسط آن‌ها می‌شود. مقادیر آماره F-statistic و ضریب تعیین ( $R^2$ ) نیز به ترتیب ۱۲/۰۱ و ۰/۷۲۳ برآورد شدند که معنی‌داری تحلیل واریانس و خوبی برازش انجام شده را نشان می‌دهند.

**واژگان کلیدی:** تعهد حرفه ای، جامعه پذیری سازمانی، تحلیل رگرسیون، افشای اسرار، دانشجویان مدیریت.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۲۴

Archive of SID

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین (نویسنده مسئول) (Email: Mozaffari@soc.ikiu.ac.ir)

<sup>۲</sup> دکتری جامعه‌شناسی و مدرس گروه جامعه‌شناسی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین (Email: Morteza2584@yahoo.com)

## مقدمه

در بین منابع و امکانات سازمان، نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است. سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی - ترین راه افزایش اثر بخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود (Rezaean & Keshteger, 2008). توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری می رساند. بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ، نگهداری و رشد و توسعه کارکنان تلاش نموده و آن ها را به سازمان متعهد نمایند. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش های سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. لذا، این شاخص مهم باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شده و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت (Purgaz et al, 2010, Mirzai et al, 2011). نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته در تحقق آن ها می کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد که علاوه بر بالندگی خود و در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بر می دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه خود نزدیک تر می شود. در همین راستا، هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد، مهم و شایان توجه است (Jodan, 2002, Jahani et al, 2010).

یکی دیگر از مفاهیمی که طی سال های اخیر در مطالعات مدیریت و در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح شده است، جامعه پذیری سازمانی<sup>۱</sup> می باشد. این مهم کلیدی کارآمد و موثری در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان و همسویی کارکنان با سابقه با تغییراتی که در سازمان رخ می دهد، است (Purgaz et al, 2010). جامعه پذیری افراد نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش ها و نگرش های آنان و همچنین، سوگیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد. هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید می تواند یک گزاره دلهره آور باشد. تازه وارد شدگان در سازمان نیاز به یادگیری چگونگی انجام وظایف و همچنین، دستیابی به رفتار نرمال و قابل قبول از سوی همکاران دارند. در واقع، افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (Baghflaki, 2013).

مسئله و موضوع مهم دیگر در علم مدیریت، حفظ، نگهداری و مراقبت از اسرار حرفه ای و کاری افرادی است که به عنوان یک پرسنل جدید وارد یک سازمان یا جامعه کاری می شوند. مقوله افشای اسرار حرفه ای<sup>۲</sup> از جمله مواردی است که تا حد زیادی مرتبط با عواملی مانند تعهد حرفه ای و سازمانی افراد و میزان جامعه پذیری آن ها می باشد (Beiyabanei, 2013). به همین منظور، در این تحقیق ارتباط بین عوامل مدیریتی مانند تعهد حرفه ای<sup>۳</sup> و جامعه پذیری با افشای اسرار در خصوص جامعه دانشجویی مدیریت استان قزوین مورد کنکاش و بررسی قرار گرفته است.

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

## تعهد حرفه ای

هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می دهند. بنابراین، تعهد یکی از ویژگی های انسانی است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پایبند نیستند. تعهد حرفه ای را می توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند (Sabour, 2008). تعهد حرفه ای مبتنی بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای که فرد دارد، می باشد. این نوع تعهد در واقع، احساس

<sup>1</sup> Organizational Socialization

<sup>2</sup> Professional Whistleblowing

<sup>3</sup> Occupational Commitment

پایبندی فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آن‌ها می‌داند. تعهد بعد عملی و اجتماعی اخلاق را شامل می‌شود. پس می‌توان تعهد کاری یا حرفه‌ای را نوعی تمایل عاطفی و اخلاقی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به شغل یا کار موردنظر دانست (Moradi et al, 2013).

تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌های خود، محدود و مقید می‌شود و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیتی را تداوم بخشیده و درگیری موثر خویش را در انجام آن حفظ نماید (Wang et al, 2012؛ Pour Sultani, 2009). در حال حاضر انواع مختلفی از تعهد شناخته شده است که نوعی از آن تعهد حرفه‌ای می‌باشد. این نوع تعهد به رابطه روان‌شناختی بین شخص و حرفه او اشاره دارد و بیشتر دارای مبنای شغل افراد است (Jazayeri, 2006). به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل است. این نوع تعهد، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر مسئله تعهد حرفه‌ای هستند، شغل را به عنوان بخشی مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علائق خود را وقف بر شغل و تعهد حرفه‌ای خود می‌دانند (Iranian et al, 2014؛ Hackett, 2001).

#### جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری شامل، تغییر مهارت‌های نوین، دانش‌ها، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط صحیح در چارچوب‌های کاری می‌باشد. از طریق این فرآیند، فرد دانش و مهارت‌های اجتماعی و فرهنگی را آموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود. همچنین، به کمک تغییرات حاصل از فرآیند جامعه‌پذیری، فرد آنچه را که در سازمان مورد انتظار است را فرا می‌گیرد که در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب وی در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود. از دیدگاه تلفیقی، جامعه‌پذیری فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل پیدا کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند. جامعه‌پذیری از یک سو، فرایند یادگیری است که به کمک آن افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیر رسمی و مهارت‌های موردنیاز سازمانی را می‌آموزند و از سوی دیگر، یک فرآیند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می‌کند. در واقع، جامعه‌پذیری سازمانی به محتوایی اشاره دارد که از طریق آن افراد با نقش خاص خود در سازمان سازگار می‌شوند (Baghflaki, 2013). به عبارت دیگر، جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که طبق آن افراد نگرش‌ها، رفتارها و دانش موردنیاز برای مشارکت به عنوان یک عضو سازمانی را به دست می‌آورند (Hoveyda et al, 2011, Nanda et al, 2016). برخی موارد تغییرات در تمام سطوح سازمان (از فرد تا سازمان) باعث اهمیت یافتن جامعه‌پذیری سازمانی می‌شود. افزایش متناوب امر جامعه‌پذیری از سطح فرد تا سطح سازمان را شامل می‌شود و بی‌ثباتی حاصل از این تغییرات موجب آن می‌گردد که افراد اهداف و کارهای برنامه‌ریزی شده توسط سازمان را رها کنند و به جای آن به اهداف و کارهای شخصی خود پایبند شوند. این امر بدان معنی است که پس از هر تغییر دوباره به جامعه‌پذیری سازمانی نیاز می‌شود (Steers et al, 2004). از دیدگاه وان منن و شاین (۱۹۷۲) این تغییرات باعث عدم اطمینان می‌شود و همین عدم اطمینان نیاز به نیرو دارد که باعث خارج کردن کارکنان از شک می‌شود و جامعه‌پذیری در چنین شرایطی می‌تواند راهگشا باشد (VanMaanen & Schein, 1972).

به طور کلی، جامعه‌پذیری سازمانی به چند دلیل برای کارکنان سازمان حائز اهمیت است. عدم توجه به جامعه‌پذیری بر نحوه کار و فعالیت پرسنل جدید و تازه وارد به یک سازمان تأثیر منفی و حیاتی دارد. نیروها و افرادی که به خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند، سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز می‌دهند که این امر در نهایت با نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی مانند کم کاری و ترک خدمت همراه خواهد بود (Wanous, 1992؛ Wanous & Colella, 1989). بنابراین، جامعه‌پذیری سازمانی یک امر اساسی در توانمندسازی کارکنان است (Hall, 2004). پاسونز، جامعه‌شناس آمریکایی و از صاحب‌نظران مکتب ساخت‌گرایی

جامعه‌شناسی معتقد است که هر نظام اجتماعی برای این که بتواند کارکردهای اصلی خود را به انجام برساند، دارای چهار کارکرد ابزاری تحت عنوان هدف‌جوئی، انطباق و سازگاری با محیط، وحدت و هماهنگی و حفظ موجودیت الگویی است. به اعتقاد وی، در وهله اول نظم سازمانی را می‌توان از طریق اطلاعات ناشی از اجتماعی شدن و نظارت اجتماعی افراد و پرسنل شاغل در آن حفظ کرد، اما در وهله دوم نظام اجتماعی در سازمان نیاز به ساز و کاری که به تعادل و تطابق می‌انجامد، دارد (Tavasoli, 2009). بنابراین طبق دیدگاه پارسونز سازمان‌ها به عنوان نظام‌های اجتماعی نیاز دارند تا برای حفظ نظم در خود و همچنین، برای تحقق بخشیدن به ابزارهای چهارگانه کارکردی فوق، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را به اعضای خود انتقال دهند. این مورد یکی از مهم‌ترین کارکردهای جامعه‌پذیری در سازمان‌ها به شمار می‌رود (Nanda et al, 2016).

تحقیقات جامعه‌پذیری سازمانی در چند دهه اخیر به‌طور عمده بر بازدهی ثانویه جامعه‌پذیری که شامل مواردی چون رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای می‌باشد، در مقابل بازدهی اولیه که شامل یادگیری و سازگاری افراد در سازمان‌ها است، تاکید دارد. این ایده که جامعه‌پذیری حرفه‌ای شامل ارتباط شغلی موفق و ارضاء‌کننده تک تک افراد با اعضای دیگر سازمان است، موضوع مهمی در ادبیات جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد. فیشر (Fisher, 1986) معتقد است یادگیری مناسب در سازمان‌ها، ایجاد روحیه کاری و یافتن شغل مناسب عوامل مهمی هستند که نقش کلیدی در جامعه‌پذیری افراد ایفا می‌کنند. این ارتباطات معمولاً به‌وسیله شخصیت‌های کاری و غیرکاری که عضو سازمان هستند، صورت می‌گیرد. ویژگی‌های شخصیتی، پویایی‌شناسی گروهی و به‌طور مشابه علائق غیرکاری مثل ارتباطات سازمانی هستند که چگونگی رفتارها و مهارت‌های فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و به وسیله اعضای سازمان پذیرفته می‌شوند.

#### افشای اسرار

افشای اسرار به معنی کلمه فاش نمودن رازها و اسرار پنهان و پنهان تلقی می‌شود. این مفهوم بیانگر هر گونه تعرض غیرقانونی و غیراخلاقی به کلیه اطلاعات موجود و فعالیت‌های در حال انجام در یک سازمان توسط فرد و یا گروهی از افراد سازمان است (Nanda et al, 2016, Frederick, 2012). مقوله افشای اسرار براساس استنادهای دردسترس و موجود قانون تعزیرات جرمی عمدی، ساده، آنی و قابل گذشت محسوب می‌شود که در زمره جرایم حق‌الناسی دسته‌بندی می‌گردد. در قانون مجازات تعزیرات که برگرفته شده از منابع اسلامی است، عمل افشای اسرار حرفه‌ای نوعی جرم‌انگاری به حساب می‌آید و ماده ۸۴۶ قانون تعزیرات اصلی‌ترین ماده قانونی در باب و رکن قانونی این بزه است. مطابق با این ماده قانونی، افراد یا کسانی که به دلیل وضعیت شغلی و مناسبت حرفه کاری خود محرم اسرار دیگران می‌شوند، هر گاه در غیر موارد قانونی اسرار و امورات پنهان مردم و عموم را افشا کنند، به مجازات قانونی محکوم می‌شوند (Shakeri, 2014).

مسلماً برای هر فرد یا گروه در یک جامعه کاری، اسرار و امورات پنهانی وجود دارد که آشکار شدن آن‌ها می‌تواند ضربات سهمگینی بر پیکردهی آبرو و حیثیت فرد یا گروه در جامعه کاری وارد آورد و یا این که حتی در برخی موارد مشکلات جانی و مالی فراوانی را برای افراد در جامعه ایجاد کند. عموماً زیان‌ها و ضررات حاصل از افشای اسرار در جامعه گریبان‌گیر کل افراد فعال در آن جامعه خواهد شد (Frederick, 2012, Beiyabanei, 2013). به عنوان مثال، اگر سر یا رازی به اشخاصی مانند وکلای دادگستری، سردفترهای اسناد رسمی، پزشکان و مسئولان اجرایی و افرادی از این نوع که به اعتبار شغل و حرفه و وضع اجتماعی خود، مورد اطمینان و اعتماد تمامی افراد جامعه هستند، مرتبط باشد، در این صورت افشا و پرده‌داری آن منجر به ایجاد ضرر و زیانی برای کل افراد جامعه می‌شود؛ چرا که افشای اسرار سپرده شده به افراد با شرایط مناسب اجتماعی مانند موارد فوق، منجر به عدم مراجعه مردم و عموم بدان‌ها برای رفع مشکلات موجود پس از افشای اسرار خواهد شد که این عدم مراجعه سبب به خطر افتادن سلامت عمومی اجتماع می‌شود (Beiyabanei, 2013).

طی سال‌های اخیر مطالعات داخلی و خارجی متعددی در زمینه ارتباط بین متغیرهای مدیریتی چون تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، صورت گرفته است، اما تنها در یک مطالعه خارجی مقوله افشای اسرار و ارتباط آن با تعهد حرفه‌ای مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. در ادامه به مهم‌ترین این مطالعات اشاره می‌شود:

هویدا و همکاران (Hoveyda et al, 2011) در پژوهشی میدانی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی را در خصوص دبیران مدارس متوسطه شهر همدان مورد بررسی و ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد عاطفی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج به دست آمده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار را بین جامعه‌پذیری دبیران و تعهد مستمر و هنجاری آن‌ها نشان داد. رئیسی و همکاران (Reisy et al, 2011) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی برای پرستاران در سطح اطمینان  $0/05$  برابر با  $0/573$  است که رابطه معنی‌دار بین متغیرهای مدیریتی فوق را بازگو می‌کند. نتایج حاصل از روش تخمین تابع رگرسیونی نیز نشان داد که روش‌های جامعه‌پذیری متوالی، تأییدی و رسمی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان شریعتی استان اصفهان هستند. نافذی و لشگری (Nafezei & Leshgarei, 2013) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی با کیفیت حسابرسی در موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج نشان داد که تعهد عاطفی و تعهد مستمر با کیفیت حسابرسی رابطه مستقیم معناداری دارد و بین غیبت از کار و عملکرد شغلی با کیفیت حسابرسی به ترتیب رابطه معکوس و مستقیم وجود دارد. فتحی و همکاران (Fathi et al, 2014) در پژوهشی کاربردی به بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران پرداختند. نتایج نشان داد که بین آرزوهای شغلی و مولفه‌های آن (شایستگی فنی، سبک زندگی و چالش محض) با جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان) در سطح معنی‌داری  $0/01$  رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که مولفه‌های شایستگی مدیریت عمومی و ثبات سازمانی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان را پیش‌بینی کنند. قلاوندی و سلطان‌زاده (Ghalavandi & Sultan-e Zadeh, 2016) در تحقیقی الگوی علی ارتباط آرزوهای شغلی، جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی مثبت و معنی‌دار نیست، ولی اثر مستقیم آرزوهای شغلی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی اعضا مثبت و معنی‌دار است. همچنین، نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم آرزوهای شغلی بر روی تعهد سازمانی با میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی و نیز اثر کل رزوه‌های شغلی بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

در خارج از کشور نیز، اکسیوم (Exum, 1998) در تحقیقی به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش در بین دانشجویان فارغ‌التحصیل در پنج سال اول مشغول شدن به حرفه و یا کارشان پرداخت. نتایج نشان داد که بین برخی از ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نوگراس (Nogueras, 2006) در پژوهشی نقش سه عامل تعهد حرفه‌ای، سطح تحصیلات و تجربه کاری را در تمایل کارکنان پرستاری به ترک حرفه پرستاری مورد ارزیابی قرار داد. نتایج نشان داد که سطح تحصیلات و تعهد حرفه‌ای دو عامل مهم در تمایل پرستاران به ترک یا باقی ماندن در حرفه پرستاری می‌باشد، به طوری که با افزایش سطح تحصیلات و نیز با بالا رفتن سطح تعهد حرفه‌ای تمایل پرستاران برای ترک حرفه آن‌ها در سال‌های آتی کمتر می‌شود. کورتل یو و کندال (Cortelyou & Kendall, 2007) عوامل موثر بر تعهد حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل پرستاران را در محیط‌های بالینی در ایالات فلوریدای مرکزی بررسی نمودند. نتایج کار آن‌ها نشان داد که شرایط محیط کار رابطه مستقیم و معناداری با تعهد حرفه‌ای و رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک شغل پرستاران در منطقه مورد مطالعه دارد. افزون بر این، چهار زیرمقیاس استقلال کاری، تسلط بر شرایط کاری، رابطه کاری پزشکان با

پرستاران و حمایت سازمان از پرستاران نیز به طور مثبت با تعهد حرفه‌ای و به طور منفی با تمایل به ترک شغل پرستاران ارتباط دارند. گولریاز و همکاران (Elias et al, 2008) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر تعهد حرفه‌ای کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که احساس خوشبختی روانی، هوش هیجانی و سرمایه هوشی سازمانی از جمله عوامل موثر بر تعهد پذیری حرفه‌ای کارکنان می‌باشند و عامل جامعه‌پذیری سازمانی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی به شمار می‌رود. فایرفیلد - آرتمن (Fairfield- Artman, 2010) تحقیقی را پیرامون موضوع تعهد حرفه‌ای دانشجویان و عوامل موثر بر آن انجام دادند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که نوع جنسیت دانشجویان، فضای فیزیکی موجود و مرتبط با دانشجویان، فعالیت‌های مرتبط با رشته، موفقیت‌های علمی، شبکه‌های اجتماعی، رشته تحصیلی، میزان درگیر بودن فرد در فعالیت‌های مرتبط با رشته تحصیلی و جامعه‌پذیری اجتماعی مهم‌ترین متغیرهایی هستند که فریند توسعه و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان را تقویت می‌کنند. یالابیک (Yalabik, 2011) پژوهشی را پیرامون موضوع جامعه‌پذیری سازمانی و ارتباط آن با تعهد حرفه‌ای در سازمان‌های ادغام شده انجام داد. بیشتر فرضیات وی در این زمینه مورد تأیید قرار گرفتند. بخشی از نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که افزایش جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان‌های ادغام شده منجر به تعهدپذیری حرفه‌ای بیشتر در کارکنان شده و ترک خدمت توسط آن‌ها را کاهش می‌دهد. ناندا و همکاران (Nanda et al, 2016) تحقیقی را در زمینه بررسی ارتباط بین هویت حرفه‌ای دانشجویان و جامعه‌پذیری و افشار اسرار توسط آن‌ها انجام دادند. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که تعهد حرفه‌ای دانشجویان اثرات غیرمستقیم و معناداری بر میزان افشای اسرار توسط آن‌ها دارد. همچنین، نتایج نشان داد که افزایش جامعه‌پذیری برای دانشجویان، بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها اثرات مثبت و معناداری دارد.

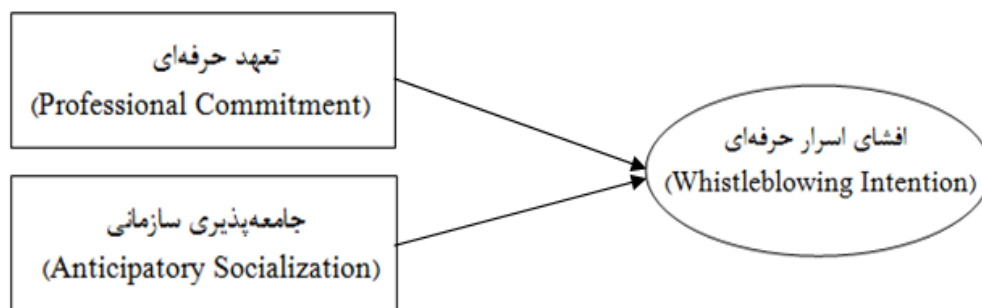
به طور کلی، تحقیقات پیشین صورت گرفته با دو رویکرد روان‌شناختی و جامعه‌شناختی، هویت حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها و دانشجویان را بررسی کرده‌اند. این پژوهش‌ها بیشتر از طریق پیمایشی‌های مقطعی با استفاده از پرسش‌نامه و نیز با استفاده از روش تحقیق کیفی و به کارگیری مصاحبه‌های گروهی صورت گرفته‌اند. در اغلب این مطالعات، بررسی روابط بین متغیرهای تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی مدنظر بوده است، اما مطالعه حاضر یک گام فراتر نهاده و درصدد بررسی ارتباط بین تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری سازمانی و افشار اسرار در بین دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین است.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر به فراخور شرایط خود از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها میدانی و از لحاظ تجزیه و تحلیل داده‌ها یک تحقیق توصیفی-تحلیلی است که شامل توصیف، ثبت، تجزیه و تحلیل و تفسیر شرایط موجود است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۸۲۰ نفر از دانشجویان مدیریت استان قزوین در گرایش‌های صنعتی، دولتی و بازرگانی و در مقاطع مختلف تحصیلی (فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری) است. برای تعیین حجم نمونه در این مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده و فرمول عمومی کوکران (در سطح خطای ۰/۰۵) استفاده شد و تعداد ۸۶ نفر به عنوان اعضای نمونه مورد بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه، پرسشنامه است و داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده مربوط به سال ۹۵-۱۳۹۴ هستند. پرسشنامه‌های تنظیمی دارای ۲۴ گویه یا سوال در بخش‌های مربوط به تعهد حرفه‌ای (هفت گویه)، جامعه‌پذیری سازمانی (نه گویه) و افشای اسرار حرفه‌ای (هشت گویه) هستند. برای تعیین روایی پرسشنامه از روش پانل متخصصان و کارشناسان استفاده شد. برای این منظور، ۱۲ نسخه از پرسشنامه‌های طراحی شده در اختیار اساتید، کارشناسان و متخصصان قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد که در رابطه با محتوای سؤال‌ها و شکل و ظاهر پرسشنامه نظرات خود را بیان نمایند. سپس پرسشنامه نهایی تهیه و آماده سنجش پایایی شد. جهت تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه نهایی نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده شد.

<sup>1</sup> Cronbach's Alpha

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق از نوع وابسته و مستقل بوده که افشای اسرار حرفه‌ای به عنوان متغیر وابسته و تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری دانشجویان به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند. با توجه به متغیرهای مورد بررسی، مدل مفهومی یا نظری تحقیق حاضر به صورت زیر ارائه شد:



شکل (۱): مدل نظری یا مفهومی تحقیق  
(مأخذ: Nanda et al, 2016)

در این مطالعه پس از توزیع نمونه برآورد شده و معرفی متغیرهای مستقل و وابسته در زمینه ارتباط بین متغیرهای مدیریتی تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی با افشای اسرار دانشجویان رشته مدیریت، به منظور یافتن رابطه بین متغیرها، تأثیر یا تفاوت بین آن‌ها و مطالعه روابط علی احتمالی بین آن‌ها از روش تحلیل رگرسیونی<sup>۱</sup> با رویکرد حداقل مربعات معمولی<sup>۲</sup> (OLS)، آزمون فرضیه‌ها با آماره  $t$ -استیودنت، آزمون‌های معنی‌داری  $r$  (ضریب همبستگی)،  $R^2$  (ضریب تعیین) و  $\bar{R}^2$  (ضریب تعیین تعدیل شده) استفاده شد (Nanda et al, 2016). شکل ریاضی تابع رگرسیونی جهت برآورد ضرایب تخمینی در این مطالعه به صورت زیر قابل ارائه است:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon \quad (1)$$

در رابطه فوق،  $Y$  بیانگر متغیر وابسته (افشای اسرار حرفه‌ای) و  $x_1$  و  $x_2$  بیانگر متغیرهای مستقل (به ترتیب تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی)،  $\alpha$  بیانگر عرض از مبدأ یا ضریب ثابت تابع رگرسیونی،  $\beta_1$  و  $\beta_2$  بیانگر ضرایب تخمینی تابع رگرسیونی و  $\varepsilon$  بیانگر میزان خطا یا جمله اختلال تابع رگرسیونی است (Nanda et al, 2016). جهت بررسی معنی‌داری یا عدم معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق (ارتباط بین تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری دانشجویان با افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها) فرضیه‌های زیر آزمون شدند:

فرضیه اول: بین تعهد یا هویت حرفه‌ای دانشجویان رشته مدیریت و افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان رشته مدیریت و افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد.

#### یافته‌ها

جدول ۱، مقدار ضریب برآورد شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مندرج در این جدول، ملاحظه می‌شود که مقدار ضریب برآورد شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه تنظیمی در این تحقیق بیشتر از ۰/۷ به‌دست آمده است. این نتیجه حاکی از آن است که پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق پایایی یا اعتبار بالایی را دارد.

<sup>1</sup> Regression Analysis

<sup>2</sup> Ordinary Least Squares

جدول (۱): نتایج حاصل از روش آلفای کرونباخ (تعیین پایایی ابزار گردآوری داده‌ها)

ردیف	بخش‌های مختلف پرسشنامه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	تعهد حرفه‌ای	۷	۰/۸۶
۲	جامعه‌پذیری سازمانی	۹	۰/۹۰
۳	افشای اسرار حرفه‌ای	۸	۰/۸۱
۴	مجموع	۲۴	۰/۸۵

جدول ۲، نحوه توزیع نمونه مورد بررسی را براساس جامعه آماری موردنظر در تحقیق حاضر که شامل دانشجویان رشته مدیریت در مقاطع مختلف فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری می‌باشند، نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، ملاحظه می‌شود که از مجموع تعداد دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین، بیشترین تعداد نمونه انتخاب شده مربوط به مقاطع فوق دیپلم و لیسانس (به ترتیب ۷۶ و ۵۳ نفر) و کمترین تعداد نمونه مربوط به مقطع دکتری (۸ نفر) می‌باشد.

جدول (۲): نحوه توزیع نمونه مورد بررسی بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای

ردیف	گروه‌ها یا طبقات مختلف	جامعه آماری	تعداد نمونه
۱	فوق دیپلم	۳۸۱	۷۶
۲	لیسانس	۲۵۸	۵۳
۳	فوق لیسانس	۱۶۴	۲۱
۴	دکتری	۱۷	۸
۵	مجموع	۸۲۰	۱۵۸

جدول ۳، مهم‌ترین ویژگی‌ها و خصوصیات مربوط به دانشجویان مدیریت استان قزوین را در نمونه مورد بررسی بازگو می‌کند. با توجه به این جدول، ملاحظه می‌شود که بیشترین تعداد افراد نمونه مورد بررسی (یا پاسخگویان) دارای گروه سنی ۱۵ الی ۲۱ سال (۵۵/۱ درصد) می‌باشند. بیشترین تعداد افراد نمونه، دانشجویانی با مقاطع فوق دیپلم (۴۸/۱ درصد) و لیسانس (۳۳/۵ درصد) هستند. افزون بر این نتایج مندرج در جدول ۳، نشان می‌دهد که ۱۱۲ نفر از افراد نمونه مورد بررسی دانشجویان مدیریت با شرایط تأهل به صورت مجرد (۷۰/۸ درصد) و ۴۶ نفر از آن‌ها متأهل (۲۹/۲ درصد) می‌باشند. به لحاظ وضعیت شغلی نیز، ۸۲ نفر از اعضای نمونه مورد بررسی فقط اشتغال به تحصیل داشته و مشغول به کار نیستند (۵۱/۹ درصد)، ۲۳ نفر از پاسخگویان یا اعضای نمونه دارای مشاغل رسمی و اداری بوده (۱۴/۶ درصد) و ۵۳ نفر از اعضای نمونه نیز به صورت پاره وقت در مشاغل آزاد اشتغال به کار دارند (۳۳/۵ درصد). این امر حاکی از آن است که بیشتر دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین در مقاطع مختلف اشتغال به تحصیل دارند و تنها مجموع ۴۸/۱ نفر افزون بر اشتغال به تحصیل، به صورت آزاد یا رسمی مشغول به کار می‌باشند.

جدول (۳): ویژگی‌ها و مشخصات مربوط به دانشجویان مدیریت در نمونه مورد بررسی

بعد یا ویژگی نمونه مورد بررسی	گروه‌ها یا طبقات مختلف	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمیعی
گروه سنی	۱۵-۲۱ سال	۸۷	۵۵/۱	۵۵/۱	۵۵/۱
	۲۲-۲۸ سال	۵۲	۳۲/۹	۳۲/۹	۸۸/۰
	بالای ۲۸ سال	۱۹	۱۲/۰	۱۲/۰	۱۰۰
	مجموع (کل)	۱۵۸	۱۰۰	۱۰۰	-
وضعیت تحصیلی	فوق دیپلم	۷۶	۴۸/۱	۴۸/۱	۴۸/۱
	لیسانس	۵۳	۳۳/۵	۳۳/۵	۸۱/۶
	فوق لیسانس	۲۱	۱۳/۳	۱۳/۳	۹۴/۹



۱۰۰	۵/۱۰	۵/۱۰	۸	دکتری	
-	۱۰۰	۱۰۰	۱۵۸	مجموع (کل)	
۷۰/۸	۷۰/۸	۷۰/۸	۱۱۲	مجرد	وضعیت تأهل
۱۰۰	۲۹/۲	۲۹/۲	۴۶	متأهل	
-	۱۰۰	۱۰۰	۱۵۸	مجموع (کل)	
۵۱/۹	۵۱/۹	۵۱/۹	۸۲	فقط اشتغال به تحصیل	وضعیت اشتغال
۶۶/۵	۱۴/۶	۱۴/۶	۲۳	دارای شغل اداری و رسمی	
۱۰۰	۳۳/۵	۳۳/۵	۵۳	دارای شغل آزاد و پاره وقت	
-	۱۰۰	۱۰۰	۱۵۸	مجموع (کل)	

جدول ۴، نتایج حاصل از روش تحلیل رگرسیون با رویکرد حداقل مربعات معمولی (OLS) را جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای کلیدی تحقیق (تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار) و تخمین ضرایب مربوط به هر یک از این متغیرها نشان می‌دهد. مطابق با نتایج به دست آمده در جدول ۴، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که چون مقادیر انحراف معیار محاسبه شده برای متغیرهای مدل رگرسیونی غیرافراطی بوده و مقادیر به دست آمده برای آماره آزمون  $t$  نیز کمتر از حد واقعی نیستند، لذا مشکل هم خطی بین متغیرهای مدل برآورد شده وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون، می‌توان تابع تخمینی را به صورت رابطه زیر نشان داد:

$$Y = 6/347 + 0.129x_1 - 0.721x_2 \quad (2)$$

$$(0/806) \quad (3/928)$$

نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که مقدار ضرایب برآورد شده برای متغیرهای مدیریتی تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری دانشجویان مدیریت به ترتیب  $0/129$  و  $-0/721$  است. با توجه به نتایج جدول ۴، ملاحظه می‌شود که مقدار آماره آزمون  $t$  برای متغیر تعهد حرفه‌ای در سطح معناداری موردنظر پایین‌تر از مقدار واقعی آن ( $t$  جدول) به دست آمده است، لذا آزمون غیرمعنی‌دار بوده و فرض صفر ( $H_0$ ) در اولین فرضیه آماری این تحقیق (بین تعهد یا هویت حرفه‌ای دانشجویان رشته مدیریت و افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد) رد می‌شود. این امر حاکی از آن است که تعهد حرفه‌ای بر روی افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین اثر معناداری ندارد.

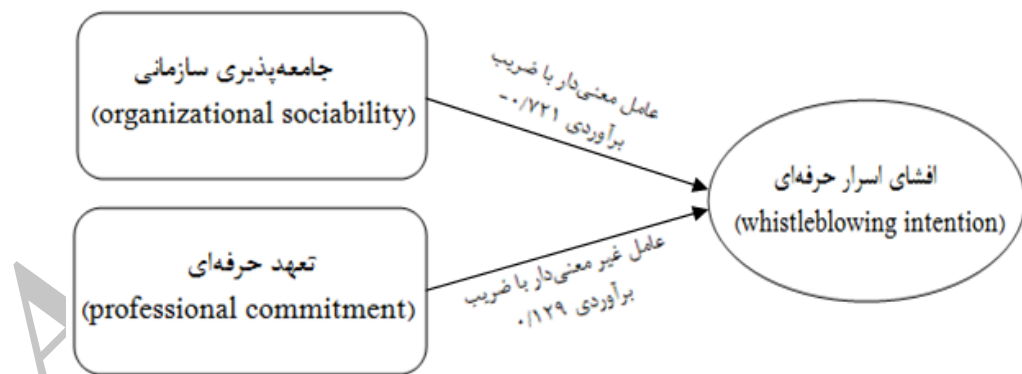
افزون بر این، بخش دیگری از نتایج به دست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار آماره  $t$  برای متغیر جامعه‌پذیری در این تحقیق بزرگ‌تر از مقدار واقعی آن ( $t$  جدول) برآورد شده است. این امر حاکی از آن است که در سطح معنی‌داری موردنظر، آزمون آماری معنی‌دار بوده و فرض صفر ( $H_0$ ) در دومین فرضیه آماری این تحقیق (بین جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان رشته مدیریت و افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد) پذیرفته می‌شود. این امر حاکی از آن است که بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد، اما از آنجایی که علامت مقدار ضریب برآورد شده برای متغیر جامعه‌پذیری سازمانی منفی است، لذا ارتباط بین این متغیر (یعنی جامعه‌پذیری سازمانی) با متغیر وابسته افشای اسرار از نوع منفی و معنی‌دار است. بدین مفهوم که افزایش میزان جامعه‌پذیری در بین دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین منجر به کاهش افشای اسرار توسط آن‌ها می‌شود. به عبارت دیگر، هر چقدر که جامعه‌پذیری دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین بیشتر شود، افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها کمتر خواهد بود.

جدول (۴): برآورد ضرایب تخمینی مربوط به متغیرهای اثرگذار بر افشای اسرار دانشجویان رشته مدیریت (نتایج حاصل از تخمین تابع رگرسیونی با روش حداقل مربعات معمولی)

متغیرهای مستقل	پارامتر موردنظر	ضریب برآورد شده	آماره آزمون t	انحراف معیار (Se)	فاصله اطمینان ضرایب	سطح معناداری
ضریب ثابت	$\alpha$	۶/۳۴۷	۵/۳۹	۱/۱۷۲	(۰/۰۲۹ = ۱۲/۶۷)	۰/۰۰۰
تعهد حرفه‌ای	B <sub>1</sub>	۰/۱۲۹	۰/۸۰۶	۰/۱۶۰	(۰/۰۰۱ = ۰/۲۵۷)	۰/۴۳۸ <sup>NS</sup>
جامعه‌پذیری	B <sub>2</sub>	-۰/۷۲۱	-۳/۹۲۸	۰/۱۸۳	(-۰/۰۰۲ = -۱/۴۴۳)	۰/۰۰۰*
R-square		۰/۷۲۳		Adjusted R-square ۰/۷۱۹		
Durbin-watson ۱/۶۸				F-statistic ۱۲/۰۱		

\*: معنی‌داری در سطح ۵ درصد ( $p < ۰/۰۵$ ) و NS: عدم معنی‌داری

افزون بر یافته‌های فوق، نتایج جدول ۴ معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس را مطابق با آماره F به دست آمده (۱۲/۰۱) برای تحلیل رگرسیون انجام شده نشان در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان می‌دهد. مقدار محاسبه شده برای ضریب تعیین (۰/۷۲۳) و یا ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۷۱۹) نیز خوبی برازش انجام شده را بازگو می‌کند. این بخش از نتایج نشان می‌دهد که در حدود ۷۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته افشای اسرار توسط متغیرهای مستقل (تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی) توضیح داده می‌شود. مطابق با نتایج به دست آمده در جدول ۴، الگوی علی ارتباط بین متغیرهای مدیریتی تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی با افشای اسرار حرفه‌ای دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین به صورت شکل زیر قابل ارائه است. این شکل معنی‌داری و عدم معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای فوق را نشان می‌دهد:



شکل (۲): الگوی علی ارتباط بین متغیرهای مدیریتی تعهد حرفه‌ای، جامعه‌پذیری و افشای اسرار دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین

### بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر که دارای رویکردی میدانی و توصیفی-تحلیلی دارد، به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای مدیریتی تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی با افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت در مقاطع مختلف تحصیلی انجام شد. برای تحقق این هدف، از روش تحلیل رگرسیونی با رویکرد حداقل مربعات معمولی استفاده شد. داده‌ها و اطلاعات موردنیاز این تحقیق مربوط به سال ۹۵-۱۳۹۴ هستند که با روش تکمیل پرسشنامه گردآوری شدند. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۸۲۰ نفر از دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین است. با توجه به محدودیت زمانی و اقتصادی برای جمع‌آوری اطلاعات از تک تک افراد جامعه آماری، در این تحقیق مبادرت به امر نمونه‌گیری شد و تعداد ۱۵۸ دانشجو براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان اعضای نمونه مورد بررسی انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها و تخمین رگرسیون نیز در این مطالعه از نرم‌افزار آماری Eviews

استفاده شد. به کمک نتایج به دست آمده، آزمون‌های آماری برای دو فرضیه مطابق با متغیرهای مستقل (تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی) در این تحقیق انجام شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که متغیر تعهد حرفه‌ای بر افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین اثر معنی‌داری ندارد و نمی‌تواند این متغیر را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس فرضیه اول مطرح شده در این تحقیق که مبتنی بر وجود ارتباط بین متغیرهای تعهد حرفه‌ای و افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت بود، رد شد. اما، بخش دیگری از نتایج به دست آمده در این تحقیق حاکی از آن بود که بین متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت در استان قزوین رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با جامعه‌پذیری بیشتر دانشجویان امکان افشای اسرار حرفه‌ای توسط آن‌ها کاهش خواهد یافت. بر این اساس فرضیه دوم مطرح شده در این تحقیق که مبتنی بر وجود ارتباط بین متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار توسط دانشجویان رشته مدیریت بود، پذیرفته شد و در سطح اطمینان مورد بررسی معنی‌دار شد. نتایج به دست آمده در این تحقیق با نتایج و یافته‌های حاصل از تحقیقات الیاس (Elias, 2008) و ناندا و همکاران (Nanda et al, 2016) قرابت و هم‌خوانی دارند. آن‌ها نیز در تحقیقات خود ارتباط بین متغیرهای تعهد حرفه‌ای و جامعه‌پذیری را با افشای اسرار حرفه‌ای در بین قشر دانشجویان ارزیابی و بررسی نمودند و به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. ارتباط معنادار بین جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار و همچنین، عدم معنی‌داری رابطه بین متغیرهای تعهد حرفه‌ای و افشای اسرار توسط دانشجویان از جمله مهم‌ترین نتایج و دستاوردهای تحقیقات مذکور است که همسو و هم‌جهت با یافته‌های به دست آمده در تحقیق حاضر هستند.

در پایان، با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق و جهت ارزیابی مناسب‌تر ارتباط بین متغیرهای مدیریتی با متغیر وابسته افشای اسرار حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود که محققان در تحقیقات آتی اثرات دیگر متغیرهای موثر بر افشای اسرار حرفه‌ای توسط دانشجویان را بررسی نمایند. افزون بر این توصیه می‌شود که بیس و پایه تحقیق حاضر جهت ارزیابی متغیرهای کلیدی به کار گرفته شده در این تحقیق، در تحقیقات آتی توسط محققان برای جوامع آماری دیگر به جز دانشجویان رشته مدیریت و حتی برای کارکنان و پرسنل ادارات و سازمان‌های دولتی و غیردولتی به کار گرفته شود. این کار می‌تواند منجر به تحقق دستاوردها و یافته‌های نوینی در جوامع فوق شود. افزون بر این، با توجه به ارتباط معنی‌دار بین متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی و افشای اسرار حرفه‌ای، توصیه می‌شود که مدیران و مسئولان آموزشی و آکادمیک برنامه‌ها و راهکارهای مناسبی مانند برگزاری کلاس‌های آموزشی و دوره‌های تخصصی را برای افزایش میزان جامعه‌پذیری دانشجویان رشته مدیریت به کار گیرند، چرا که جامعه‌پذیری بیشتر دانشجویان به کاهش افشای اسرار حرفه‌ای منتج خواهد شد.

## References

1. Iranian and Rahmati, M. And gentleman, M. (2014). The Relationship between Professional Commitment and Productivity the Athlete Personnel Employed in the Special Unit of the Gilan Province at Promoting the Order and Security. Journal of Law Enforcement Gilan 35-52: (11) 3. [Persian]
2. Baghflaki, A. (2013). An Investigation of the Relationship between Organizational Socialization and the Organizational Commitment among the Industrial of Employees, Mine and Trade Administration of Kermanshah Province. M.A. Theseis, Islamic Azad University, Kermanshah Branch. [Persian]
3. Beiabanei, N (2013). Offense to Expose Professional Secrets in the Light of the Principles of Crime. The Kanon Mahenameh, 142: 164-145. [Persian]
4. Pour Sultani, H. (2009). An Investigation of the Professional Commitment of the Faculty Members of the Physical Education country. Research project of the Institute of Physical Education and Sport Sciences Ministry of Science and Technology Research, Tehran, p.p: 83. [Persian]

5. Tavasoli, Gh. (2009). *Sociology Theories*. The Publications of the Organization to Study and Compilation of Humanities Books of Universities, Tehran, 15th edition, p.p184. [Persian]
6. Jazayeri, Z., Naiami, A., Shokkon, H. And Taghipour, M. (2006). Investigating the Relationship between Personality Characteristics and the Professional Commitment among Nurses in the Hospitals in Ahwaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Shahid Chamran University Ahvaz, 3 (13): 208-189. [Persian]
7. Rezaean, A. and Keshteger. (2008). the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Management (Message Management)*, (27) 7: 39-27. [Persian]
8. Reisy, Z., Solimian, F. And Amirkhani, O.H. (2011).The Relationship between Organizational Commitment and Commitment among Nurses in Shariati Hospital in Isfahan. *Journal of Health Information Management*, 8 (8): 1110-1104. [Persian]
9. Shakeri, Y. (2014). Investigation of secrets disclosure in the Imamiyah jurisprudence. National Scientific-Research Conference on the Recognition of Hosni Ethics and Habits, Tai bad City, General Cultural Council and Islamic Culture and Guidance Office. [Persian]
10. Fathi, GH. Moharramzadeh, M. And Sayyed Ameri, MD. (2014). The Relationship between Desires occupation and Organizational Socialization among the Staff of the General Departments of Sports and Youth in the North West of Iran. *The Sports Management Magazine*, 6 (2): 303-323. [Persian]
11. Ghalavandi, H. and Sultan-e Zadeh. (2016). the Causal Relationship between Work Expectations, Organizational Socialization and Organizational Commitment among Faculty Members of Oromeih University. *Journal of Advanced Thinking Education*, Alzahra University (Q), 12 (1): 187-164. [Persian]
12. Mirzai, H., Nazari, A. And clean Morad Hosseini, AH. (2011). the Relationship between Organizational Culture and Employee Organizational Commitment (Case Study: Teachers and Experts of Technical and Vocational Education in Lorest a Province). The National Conference 5th and the International Conference4th on the Skills and Employment, The Organization of Technical and Vocational Training in the country. [Persian]
13. Moradi, M., Khatuni, M. And Sheikh. M. (2013). The Relationship between Professional Engagement and Satisfaction job of Nurses Working in Government-Educational Hospitals Affiliated to Qazvin University of Medical Sciences, *Journal of Medical Ethics*, 7 (24): 78-56. [Persian]
14. Nafezei, A. And Leshgarei, Z. (2013). The Relationship between Professional Commitment and Organizational Commitment to Audit Quality in the Audit Mo tamed Institutions of the Tehran Stock Exchange. *Journal of New Research in Management and Accounting*, 2: 20-1. [Persian]
15. Hoveyda, R., Jamshidian, A. And Mokhtari F. H. (2011). The Relationship between Organizational Community and Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Hamadan. *Journal of Applied Sociology*, 22 (43): 82-63. [Persian]
16. Cortelyou, W. Kendall, H. (2007). Work Environment and the Effect on Occupational Commitment and Intent to Leave: A Study of Bedside Registered Nurses. *Univercity of Central Florida, Nursing, Operations Research*, No: 89.
17. Elias, R. Z. (2008). Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatori Socialization and their Relationship to Whistleblowing, *Managerial Auditing Journal*, 23(3): 85-98.
18. Exum, M.E. (1998). An Examinational of the Relationship between Organizational Socialization and the Organizational Commitment, job Satisfaction, and Role Orientation of New Student Affairs Professionals, Ph.D. Thesis, Ohaio: Ohaio University.
19. Fairfield-Artman, P. (2010). Narratives of Female ROTC Student-Cadets the Postmodern University, A Dissertation Submitted to the Faculty of The Graduate School at The University of North Carolina at Greensboro.
20. Fisher, C.D. (1986). Organizational Socialization: An Integrative View. *Research in Personal and Human Resource Management*, 4(1): 101-145.
21. Frederick, D. (2012). *Whistleblowers: Incentives, Disincentives, and Protection Strategies*. John Wiley and Sons, ISBN 978-1-118-09403-7.

22. Guleryuz, G, Guney, S., Aydyn, E. M. and Asan, O. (2008). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Organisational Commitment of Nurses: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*: 1-11.
23. Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A Quarter-century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65: 1-13.
24. Jahani, F. A. Rafiei, M., Jadidi, R. and Anbari, Z. (2010). Job Satisfaction and its Related Factors among Hospital Staff in Arak in 2009. *Arak University of Medical Sciences Journal*, 13 (1): 32-9.
25. Jordan, P. Ashkanasy, N. Hartal, C. and Hooper, G. (2002). Workgroup Emotional Intelligence: Scale.
26. Hackett R. D. Lapierre. L. M. and Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the Links between works Commitments Constructs. *Journal of Vocational Behavior*. 58: 392-409.
27. Nanda, F. M., Arumega, F. and Andreas, A. (2016). The relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 507-512.
28. Nogueras, D.J. (2006). Occupational, Education and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession, *Nursing Economics, Health Publications*, 24(2): 86-93.
29. Purgaz, A. Nastiezaie, N. Hezare-Mogadam, M. (2010). Job Satisfaction of Nurses Working in Hospital in Zahedan, *Bimonthly Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 8(3): 138-43.
30. Sabour, M. (2008). Review the Professional Commitment of Teachers. M.A. Thesis, Marand Research and Education Committee, No: 116.
31. Steers, R. M., Mowday, R. T. and Shapiro, D.L. (2004). The Future of Work Motivation Theory, *Academy of Management Review*, 29: 379-87.
32. Yalabik, Z. Y. (2011). Organizational Socialization Approach to Mergers and Acquisition Integration: Helpfulness to Organizational Commitment. Ph.D. Thesis, University of Illinois, Proquest, No: 97.
33. VanMaanen, J. and Schein, E. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization, *Research in Organizational Behavior*, 1(2): 209-264.
34. Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers* (2nd Ed.). Reading, M.A. Thesis: Addison-Wesley, No: 106.
35. Wanous, J.P. and Colella, A. (1989). Organizational Entry Research: Current Status and Future Directions, in Ferris, G. R. and Rowlands, K. M. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 7: 59-120.
36. Wang, L. Toa, H. Ellenbecker, CH. Liu, X. (2012). Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay among Chinese Nurses: a Cross-sectional Questionnaire Survey. *Journal of Advanced Nursing*, 3: 98-107.