



## نقش کیفیت زندگی کاری در جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان

علیرضا موغلی

استاد تمام، مدیریت دولتی، عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور، ایران

e-mail:Mooghali@yahoo.com

علیرضا بذرگر

دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران

Archive of SID

### چکیده

وقتی شرایط کاری فرد، سلامت، جسمی و روحی برای وی فراهم آورد، احتمالاً با ذهنی بازتر پذیرای فرهنگ و جامعه پذیری سازمانی خواهد بود و این سلامت جسمی و روحی در سایه توجه به کیفیت زندگی کاری افراد محقق خواهد شد. وقتی کارکنان و اعضای سازمان بتوانند در تصمیم‌گیری مربوط به طراحی مشاغلی که تشکیل دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است مشارکت فعال داشته باشند. در نتیجه مشارکت و افزایش خشنودی آنها از کار و کاهش فشار عصبی ناشی از کار. از سویی درگیری ذهنی و روحی آنان کاهش یافته و از دیگر سو، نسبت به سازمان و اهدافش خوش بین تر خواهند شد، در نتیجه خود را راحت تر در جریان آموزش‌ها قرار می‌دهند.

اهمیت جامعه پذیری برای سازمانها و از طرفی تقاضای روزافزون کارکنان برای افزایش کیفیت زندگی کاری منجر به طرح این سؤال گردید که آیا بین میزان درک از کیفیت زندگی کاری و سطح جامعه پذیری کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ به سخن دیگر آیا می‌توان گفت هر چه درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان جامعه پذیری آنها بیشتر است؟ اهمیت این مطالعه در این است که اگر چنین رابطه‌ای تأیید شود، انگیزه سازمانها برای ایجاد هزینه به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود، زیرا تحقق این هدف به یکی از اهداف مهم سازمان یعنی جامعه پذیری کارکنان کمک می‌نماید. بر همین اساس هدف اصلی در پژوهش حاضر آن بوده که مشخص نمائیم که آیا کیفیت زندگی کاری کارکنان در جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان موثر است یا نه؟ اما در بین پژوهش‌های نقش کیفیت زندگی کاری کارکنان در جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است و در این زمینه تحقیقی مشاهده نگردید.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری سازمانی، آرزوهای شغلی

#### مقدمه

جامعه پذیری افراد در سازمان‌ها فرآیندی است که از آن طریق کارکنان با ارزش‌های سازمانی، همانندسازی می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش‌های خود به عنوان عضوی کارآمد را فرا می‌گیرند (امیرتاش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). جامعه پذیری سازمانی را می‌توان برحسب چندین بعد که همگی دارای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی هستند تعریف نمود (کوئزی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ جای می‌گیرند: ۱. دریافت آموزش، ۲. فهم نقش‌های خود و سازمان (تفاهم)، ۳. حمایت همکاران و ۴. چشم اندازهای آینده در سازمان (دانزیگر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). به عبارت کلی‌تر می‌توان گفت که برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌ها و نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان درس‌آزمان طراحی و اجرا می‌شوند. آموزش‌هایی که در نهادها و سازمان‌های مختلف برای این منظور استفاده و اجرا می‌شوند، بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند (افیزاه<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). از طرف دیگر ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند (قلاوندی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

همین‌طور جهت‌گیری‌های سازمانها و نهادها نسبت به سیاست‌های همکاری و عملیاتی که یک شرکت به کارکنان خود عرضه می‌کند نیز تا اندازه‌ی زیادی در راستای تسهیل سازگاری کارکنان با تقاضاها و شرایط محیط کار است (هورن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). در کنار این امر فهمیده شدن و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می‌تواند به طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش رونده باعث رضایت و احساس خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری بالاتر کارکنان می‌شود (تاورمینا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹).

در واقع تفاهم (با فهم متقابل) میان کارکنان و سازمان (بویژه سرپرستان و مدیران) به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمانی و بدنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود. جنبه‌ی بسیار مهم دیگر از جامعه‌پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است. چنین تعامل‌هایی برای اینکه کارکنان بتوانند بطور مؤثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است (ولکور<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان به طور جدی با

<sup>1</sup> Amirtash

<sup>2</sup> Coetzee

<sup>3</sup> Danziger

<sup>4</sup> Efizah

<sup>5</sup> Ghalavandi

<sup>6</sup> Horne

<sup>7</sup> Taormina

<sup>8</sup> Valcour

رفتارهای مدنی سازمانی (رفتارهایی که جزو وظایف و نقش‌های سازمانی کارکنان نیست، اما انجام آنها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود) دارای رابطه مثبت است (ولنسی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸).

و بالاخره چهارمین بعد اصلی جامعه‌پذیری، ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند. این حوزه شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت‌های آینده وی در سازمان چه خواهد بود و چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید وی می‌شود را دربرمی‌گیرد (تاوورمینا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹).

در عین حال اینکه آیا شغل و وظایف فرد، جزو مشاغل قابل‌قدردانی کردن هست و در آن فرصت پیشرفت و ارتقاء نیز وجود دارد را نیز دربرمی‌گیرد. از لحاظ نظری، کارکنانی که از آینده شغلی خود و چشم‌اندازهای آن خوشنود هستند؛ تمایل به رضایت و تعهد بالاتری نیز دارند. جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن که در بالا توضیح داده شد اغلب موجب پیامدهای مختلفی نظیر؛ رضایت، تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شوند (تاوورمینا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹).

از زمره متغیرهایی که می‌توان بعنوان پیامد جامعه‌پذیری سازمانی تلقی نمود آرزوهای شغلی است. در واقع جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان را نسبت به آنچه در حال و آینده از شغل و حرفه خود انتظار دارند حساس می‌سازد. حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه‌ی گذشته تاکنون تلاش نموده‌اند تا نقش جامعه‌پذیری در سازمان را در تمایلات کارکنان نسبت مشاغل خود در درون و بیرون سازمان مشخص نمایند (ویلر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹).

بیشتر مردم خودپنداره نیرومندی از هویت شغلی خود شکل می‌دهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت شغل و تکالیف کاری آنها جهت‌دهی می‌کند. زندگی حرفه‌ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی (حرفه‌ای) وی محسوب می‌شود که شامل استعداد و توانایی‌های ادراک شده خود، ارزش‌های پایه، و مهمتر از آن حس تکامل یافته‌ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آنها را ارضا می‌کنند (ونگ<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸).

وقتی که خودپنداره فرد براساس زندگی حرفه‌ای شکل گرفت، بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه‌ای به پیش می‌برد. بر همین مبنا می‌توان گفت زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال بسان یک نیرو محرکه انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، نظر فرد راجع به آینده‌ی شغلی خود و واکنش‌هایی که در برابر تجارب کاری از وی سر می‌زند را تعیین می‌نمایند، آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه‌ای را 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 معرفی نموده است (ویلر<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۹).

<sup>9</sup> Valency

<sup>10</sup> Taormina

<sup>11</sup> Taormina

<sup>12</sup> Villers

<sup>13</sup> Wong

<sup>14</sup> Villers

در خودمختاری و استقلال فرد خواهان آن است که امور و کارها را به شیوه ای که خود تعیین می کند انجام دهد، اما در امنیت شغلی فرد خواهان آن است که مسیر شغلی اش از لحاظ امنیت و ثبات تضمین شود و بر مبنای ثبات جغرافیایی بیشتر خواهان آن است که محل کارش تغییری ننماید. در شایستگی فنی و کارکردی نیز فرد خواهان آن است که در حوزه های خاص فرد صاحب تخصص محسوب شود، ولی در شایستگی عمومی مدیریتی فرد مایل است که شغلش جنبه مدیریتی داشته باشد (ویلر<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۹). خلاقیت کارآفرینانه نیز بعنوان یکی از جنبه های آرزوهای شغلی تمایل به خلق تجارتي جدید از طریق ایجاد محصول و یا خدماتی جدید را در برمی گیرد (ونگ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۸).

آرزوی مبتنی بر خدمت یا تأثیر داشتن نیز تمایل به کمک کردن به دیگران و مردم و چالش اصیل نیز افراد خواهان مسیر شغلی هستند که بتوانند در آن بصورت مؤثر و کارآمدی با موانع دست و پنجه نرم کرده و بر آن فائق آیند. بالاخره در سبک زندگی افراد دوست دارند سبک زندگی را برای خود در پیش بگیرند که در آن علائق شغلی، شخصی و خانوادگی به منظور رشد خود با یکدیگر ادغام شده باشند (وانست<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۵).

هر یک از ابعاد جامعه پذیری سازمانی به شکلی می توانند بر آرزوهای شغلی افراد در درون سازمان اثر بگذارند. جامعه پذیری سازمانی در قالبی کلی با آرزوهای شغلی مبتنی بر کارراهه شغلی دارای رابطه مثبت است (ونگ<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۸). براساس نتایج حاصل از تحقیق این محققان، جامعه پذیری سازمانی به احساس وجود فرصت های شغلی در سازمان منجر می شود. این احساس وجود فرصت شغلی از یک طرف باعث افزایش و تقویت ارکان کارراهه شغلی افراد که بخشی از خودپنداره شغلی آنها است می شود و از طرف دیگر باعث کاهش تمایل به ترک خدمت می گردد. در واقع فرصت های شغلی بیرونی اشاره ای است به این امر که یک سازمان تا چه اندازه حمایت لازم را برای آرزوهای شغلی افراد که مبتنی بر کارراهه شغلی (مسیر شغلی) آنها است فراهم می کند.

محققان مختلف بحث نموده اند که اطلاع داشتن از ارکان کارراهه شغلی افراد (کارکنان) به سازمان این اجازه را می دهد تا در بازسازی مشاغل (یعنی سازماندهی مشاغل در قالبی جدید) به گونه ای عمل کند که پاسخگوی نیازهای افراد باشد (ویلر<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۹). در واقع کارکنان در سطوح مختلف تحصیلی و سازمانی در یک سازمان دارای نیازها و آرزوهای شغلی متفاوتی هستند، بنابراین سازمان باید تلاش کند تا مشوق هایی که با جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری ارزش های شغلی زیربنایی افراد سازگار و هماهنگ است را فراهم کند. موقعیت های شغلی ادراک شده در سازمان یعنی همان طبقات مشاغلی که در قالب عنوان شغل همراه با شرایط و موقعیت ترفیع و ارتقاء آنها در سازمان وجود دارد. بهر حال بخش اعظمی از ادراک کارکنان از فرصت های شغلی بیرونی در سازمان تحت تأثیر فرایندهای جامعه پذیری و مؤلفه های آن قرار می گیرند (ویلر<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۹).

برای نمونه آموزش سطح مهارتها و توانائی های کارکنان را بالا می برد و از این طریق میزان شایستگی و کیفیت کاری کارکنان را تقویت می نماید (ونگ<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۸). چشم انداز شغلی و ایجاد چشم انداز مناسب از طریق سازمان نیز کارکنان را نسبت به آینده شغلی خود امیدوار می سازد و بدین وسیله اشکال مختلف آرزوهای شغلی درونی آنها را تعدیل و در اغلب موارد تقویت می

<sup>15</sup> Villers

<sup>16</sup> Wong

<sup>17</sup> Vanneste

نماید. تفاهم بین سازمان و کارکنان در کنار حمایت‌گر بودن همکاران نیز از طرق مختلفی کارکنان را برای فعالیت کارآمد در مسیر شغلی خود (کارراهه شغلی) ترغیب و تشویق می‌نماید (ویلر، ۲۰۰۹).

کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای از مدیریت با هدف بالا بردن شأن و منزلت کارکنان از قبیل فراهم آوردن فرصت‌های رشد و پیشرفت برای آنان است (ایوانسو بیچ و ماتسون، ۱۹۹۰).  
وقتی شرایط کاری فرد، سلامت، جسمی و روحی برای وی فراهم آورد، احتمالاً با ذهنی بازتر پذیرای فرهنگ و جامعه پذیری سازمانی خواهد بود و این سلامت جسمی و روحی در سایه توجه به کیفیت زندگی کاری افراد محقق خواهد شد. وقتی کارکنان و اعضای سازمان بتوانند در تصمیم‌گیری مربوط به طراحی مشاغلی که تشکیل دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است مشارکت فعال داشته باشند. در نتیجه مشارکت و افزایش خشنودی آنها از کار و کاهش فشار عصبی ناشی از کار. از سویی درگیری ذهنی و روحی آنان کاهش یافته و از دیگر سو، نسبت به سازمان و اهدافش خوش بین تر خواهند شد، در نتیجه خود را راحت تر در جریان آموزش‌ها قرار می‌دهند.

اهمیت جامعه پذیری برای سازمانها و از طرفی تقاضای روزافزون کارکنان برای افزایش کیفیت زندگی کاری منجر به طرح این سؤال گردید که آیا بین میزان درک از کیفیت زندگی کاری و سطح جامعه پذیری کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ به سخن دیگر آیا می‌توان گفت هر چه درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان جامعه پذیری آنها بیشتر است؟ اهمیت این مطالعه در این است که اگر چنین رابطه‌ای تأیید شود، انگیزه سازمانها برای ایجاد هزینه به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود، زیرا تحقق این هدف به یکی از اهداف مهم سازمان یعنی جامعه پذیری کارکنان کمک می‌نماید.

بر همین اساس هدف اصلی در پژوهش حاضر آن بوده که مشخص نمائیم که آیا کیفیت زندگی کاری کارکنان در جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان موثر است؟.

### جامعه پذیری سازمانی:

جامعه پذیری افراد در سازمانها فرآیندی است که افراد ارزشهای سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقشها در سازمان را شناسایی میکنند و یاد میگیرند (بیگلیاردی<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

جامعه پذیری فرآیندی است که از طریق آن تازه واردها رفتارهای مناسب را یاد میگیرند تا بتوانند عضوی مؤثر در سازمان باشند (میچیلوا<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۸). طبق تعریف رابینز<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۵) خوگرفتن یا پذیرفتن و رعایت فرهنگ سازمانی را جامعه‌پذیری کارکنان با سازمان می‌گویند.

<sup>18</sup> Bigliardi

<sup>19</sup> Michailova

<sup>20</sup> Robbins

## آرزوهای شغلی:

آرزو های شغلی الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت ها، انگیزه ها، نگرش ها و ارزش تصور شده توسط فرد است که مسیر پیشرفت شخص را بعد از سال ها تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می کند (میگنوناک و هرباچ<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۳).

## پیشینه پژوهش:

۱- اعتباریان و خلیلی در سال ۱۳۸۷، پژوهشی با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی در بین کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان انجام دادند. نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به روش میدانی اجرا گردیده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته، حاوی سه قسمت اطلاعات فردی شامل ۳ سوال، پرسشنامه جامعه پذیری شامل ۲۵ سوال و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل ۳۵ سوال (در ۸ حیطه) است. پایایی پرسشنامه برای دو قسمت جامعه پذیری و کیفیت زندگی کاری به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به ترتیب با ضریب آلفای 0.95 و 0.91 تایید شد. همچنین روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید کارشناسان و متخصصان قرار گرفت. تعداد نمونه ۱۶۳ نفر محاسبه شد و به شکل تصادفی طبقه بندی شده از بین تیپ های پنجگانه سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان انتخاب گردید. نتایج تحقیق وجود رابطه مستقیم و معنادار ( $P < 0.05$ ) 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 قابلیت های انسانی با جامعه پذیری سازمانی را نشان داد.

۲- فتحی و همکاران در سال ۱۳۹۳؛ پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران انجام دادند. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرد و زن ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود که با روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند ۲۶۳ نفر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی بر اساس مدل بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) و جامعه پذیری سازمانی بر اساس مدل تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. از روش های آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) نیز استفاده شد. نتایج نشان داد 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 معنادار در سطح  $P < 0.01$  وجود دارد. همچنین مشخص شد که مولفه های شایستگی مدیریت عمومی و ثبات سازمانی می توانند به طور مثبت و معنادار جامعه پذیری سازمانی را پیش بینی کنند. بنابراین آرزوهای شغلی کارکنان در تسهیل جامعه پذیری آنان نقش موثری دارد.

<sup>21</sup> Mignonac and Herrbach

- ۳- آلن<sup>۲۲</sup>(۲۰۰۹) در یک سازمان بزرگ خدماتی نیز ارتباط مثبت و معناداری را بین رو شهای تأیید، ثابت و جمعی با جذب کارکنان گزارش کرد. همچنین نتایج نشان داد که جذب شدن به کار رابطه منفی با ترک شغل دارد و روابط بین برخی از روش های جامعه پذیری و ترک شغل را تعدیل می کند..
- ۴- همچنین بلارد و بلسینگ<sup>۲۳</sup>(۲۰۱۰) در تحقیق خود بر روی کارمندان کتابخان ههای دانشگاه کارولینا چنین بیان کرده اند که نیا زهای عاطفی و مالی ارتباط نزدیکی با جامعه پذیری سازمانی دارند که به آن ها فاکتورهای جامعه پذیری می گویند. نیازهای جامعه پذیری اغلب قبل از نیاز به احترام و ظهور خود بدست می آیند. 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.
- ۵- بائور<sup>۲۴</sup> و همکاران(۲۰۱۱) 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 تاکتیک های جامعه پذیری سازمانی بر روی پیامد های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می گذارد.
- ۶- نتایج تحقیق یانگ<sup>۲۵</sup>(۲۰۱۲) 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.
- ۷- گوته<sup>۲۶</sup> 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 شغلی را تحت تأثیر قرار میدهد. این ستاده های اولیه به نوبه خود به افزایش کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی منجر می شود.

#### نتیجه گیری:

در بین پژوهش های نقش کیفیت زندگی کاری کارکنان در جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است و در این زمینه تحقیقی مشاهده نگردید.

#### - منابع انتهای مقاله:

Amirtash, A.M., Mozafari S.A.M., Mehri, K., Nasiri, M. and Salehian, M.H. (2011). " Comparison of Career Anchors and Organizational Commitment among Physical Education and Non-Physical Education faculties of Iran Islamic Azad Universities", Scholars Research Library Annals of Biological Research, 2 (5) :pp:232-239.

Coetzee, M.; Schreuder, D. (2011). "The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry Southern African". Business Review Volume 15 Number 3 :pp: 97-76

<sup>22</sup> Allen

<sup>23</sup> Billard, and Blessing

<sup>24</sup> Bauer

<sup>25</sup> Yang

<sup>26</sup> Kowtha,



- Danziger, N.; Moore, D.; Valancy, R. (2008). "The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory". *Career Development International*, 3(1):pp: 7-19.
- Efizah S. R<sup>۱</sup> Maimunah I<sup>۲</sup> Jegak U (2009). "Antecedents of Career Aspiration of R&D Professionals in Malaysian Public Organizations". *European Journal of Scientific Research: Euro Journals Publishing, Inc.*pp:59-72.
- Ghalavandi, H. Arbabisarjou, A. Yarmohammad zadeh, P. ◀ Soltanzadeh, V. Iman, S. Sokooti, N. (2012). "Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members". *Journal of Studies in Education* ISSN 2162-6952 2012, Vol. 2, No.1: pp: 51-71.
- Horne, H. L. (2010). "The Relationship among Career Anchors, Negative Career Thoughts, Vocational Identity, and Hope in Freelance Production Crew for Film and Television". *Electronic Theses, Treatises and Dissertations. Paper 3775*. <http://diginole.lib.fsu.edu/etd/3775> .
- Taormina, R.J. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture". *Journal of Managerial Psychology*,24(7); pp: 650-676.
- Valcour, M. and Ledge, J. (2008). "Family and career path characteristics integration traditional and protean career explanations". *Journal of Vocational Behavior* 73: pp: 300-309.
- Valency, R. (2008). "The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory" .*Career Development International* 13(1):pp:7-19
- Villers, M. (2009). "The relationship between employee wells and career anchors " submitted in part fulfillment of the requirements for the degree master of commerce in the subject industrial and organizational psychology at the university of South Africa Student no: 31946461 P:1.
- Wong, A. Y. (2008). "Making career choice: A study of Chinese managers". *Journal Human Relations*, 60(2):pp:125-140.
- Vanneste, J. M. (2005). "Schein's career anchor model and its relevance to caree satisfaction: a case study of engineers at micro motors". Ph.D. Dissertation, Capella University.p: 17.
- Allen, D. G. (200<sup>۹</sup>). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management* Vol. 32. No.2, pp. 256 237 .
- Bllard, A. and Blessing, L. (2010). Organizational socialization through employee orientations at north Carolina state university libraries. *College and research libraries*.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2011). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta analytic review of antecedents, outcomes, and methods, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 92, Issue: 3, Pages: 721 707 .

Yang, J. (20۱۲). Effect of newcomer socialization on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *Industries . Journal*, Vol. 28, No.4, pp. 443 429 .

Kowtha, N. R. (2013). Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *Academic Journal*. Vol.55, No.1 pp. 81 67 .

Mignonac, K. and Herrbach, O. (2003). "Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France". *Journal of Engineering and Technology Management*, Vol. 2 No. 3, pp: 205-30

Foroghi, F & Kharazi, H & Iranfar, SH & Rezaei, M. (2008). Job Satisfaction and its Affecting Factors from the Viewpoints of Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences Iranian, *Journal of Medical Education*, No 7 (2), PP. 342 335 .

Bigliardi, B. Petroni, A. and Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career Aspirations and turnover intentions among design engineers, *Journa l of Leadership & Organization Development*. Vol.26 No.6, pp. 441 424 .

Michailova, S. and Wilson, H.I.M. (2008). Small firm internalization through experiential learning:The moderating role of socialization tactics *Journal of WorldBusiness*.Vol.43, pp. 254 243 .

Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* . (Translator, Ali Parsaeian and Mohamad Earabi). 10th Edition. Bureau of Cultural Research.

Archive of SID