

## مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با جامعه‌پذیری سازمانی

وحید سلتانزاده\* و حسن قلاوندی\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با جامعه‌پذیری سازمانی انجام شد. با استفاده از روش توصیفی از نوع همبستگی، ۸۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه با توجه به دانشکده محل خدمت به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد تکیه‌گاه‌های شغلی بر اساس مدل شاین و جامعه‌پذیری سازمانی بر اساس مدل تاتورمینا استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری بر اساس سؤال‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج گویای آن بود که: ۱- اعضای هیأت علمی دانشگاه تمامی ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی را دارند. ۲- بین شایستگی فنی - کارکردی، خودمختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و اینار، چالش محض و سبک زندگی با کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ۳- تکیه‌گاه‌های شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و اینار و چالش محض می‌تواند به طور مثبت و معنادار ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بینی کنند. بنابراین، تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند در تسهیل جامعه‌پذیری آن‌ها اثرگذار باشد.

### کلید واژه‌ها

تکیه‌گاه‌های شغلی؛ جامعه‌پذیری سازمانی؛ اعضای هیأت علمی

\*نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

Vahid.soltanzadeh@gmail.com

\*\* استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

**مقدمه**

دانشگاه به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیان‌کننده آن است که کارآمدی و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روز افزون آموزش جامعه خود باشند (رامفل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ آشوین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). به اعتقاد لیک<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) دانشگاه برای پاسخ به اقتضات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود، در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی کند. این امر مستلزم آن است که نظام آموزشی نگاه ویژه‌ای به تکیه‌گاه‌های شغلی کارکنان به‌ویژه اعضای هیأت علمی داشته باشد. اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به درستی تنظیم شود افراد در دوران شغلی خود تکیه‌گاه متناسب با علائق شان خواهند داشت و این باعث می‌شود که دانش و مهارت خود را بهبود بخشند. بنابراین، با بیش‌تر شدن احساس همانندسازی و وابستگی به سازمان که این موقعیت را در اختیار آن‌ها قرار داده است، عملکرد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت.

از طرف دیگر یکی از نکات کلیدی و ضروری گزینش نیروی انسانی در هر سازمان در این است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، برای افراد تازه وارد، تدابیری اتخاذ شود تا آن‌ها بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (آتش‌پور و لندران، ۱۳۸۶). سازمان نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روش‌ها، ارزش‌ها و باورهای خاص خود محقق می‌کند. برای اینکه افراد تازه وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند. لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷). با توجه به مسأله مطرح شده، در این پژوهش ارتباط بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه

1. Ramphel
2. Ashwin
3. Lick

بررسی شده است.

تئوری‌های مسیر پیشرفت شغلی در درجه اول به تعریف مسیر شغلی از نقطه نظر عوامل قابل اندازه‌گیری هدف مثل حقوق و دستمزد و تعداد تبلیغات اقدام کرده‌اند. با این حال برخی از پژوهشگران، مسیر پیشرفت شغلی را از نقطه نظر ذهنی بررسی کردند که از دو دیدگاه قابل بررسی است. در دیدگاه اول: مسیر ترقی شغلی را به عنوان ساختار و دارایی متعلق به شغل یا سازمان یا هر دو می‌بینند و در دیدگاه دوم، مسیر ترقی شغلی را متعلق به فرد می‌بینند. از نقطه نظر فردی، سه موضوع کلیدی را می‌توان شناسایی کرد، موضوع مسیر پیشرفت شغلی (مسیر پیشرفت شغلی برابر است با پیشرفت در مقام پول)؛ موضوع حرفه (چیزی که پزشکان و وکلا دارند، ولی ماشین‌نویسان ندارند) و موضوع ثبات (انتقال قدرت در میان مشاغل متصل برابر با مسیر شغلی) که به واسطه این سه موضوع می‌توان تکیه‌گاه‌های شغلی را به عنوان الگوی تجربیات کاری تعریف کرد که در ابعاد زندگی حرفه‌ای افراد گسترده شده است (هورن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ سینگ بات<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). در واقع تکیه‌گاه شغلی<sup>۳</sup> به معنای زنجیره‌ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طی زمان به دست می‌آورد، همان راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. مفهوم تکیه‌گاه شغلی، به عنوان حلقه پیوند میان سازمان‌ها و افرادی است که برای آن‌ها کار می‌کنند، از هر دو جنبه درونی و بیرونی بررسی می‌شود. از جنبه بیرونی<sup>۴</sup> شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله آن‌ها پیشرفت می‌کند و به صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است؛ در حالی که در جنبه درونی<sup>۵</sup> دربرگیرنده گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد، رشد چشمگیر عملکرد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ چيو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ دنزیگر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

1. Horne
2. Singh Bhatt
3. career anchors
4. external career
5. internal career
6. Chiu
7. Danziger

تکیه‌گاه‌های شغلی مشوقی برای خود-مدیریتی افراد در شغل آن‌ها است، علاوه بر این، افرادی که به شکل فعال در خود-مدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی خودشان موفق‌تر هستند (وربروگن و سلس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). ارتقاء و ترقی در تکیه‌گاه‌های شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است، که مؤفقیّت آن را تضمین می‌کند. شاین ادعا می‌کند که هر شخص تنها یک تکیه‌گاه شغلی درست دارد که بعد با مقداری تجربه کاری پدیدار می‌شود (هون لی و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ دنزیگر و همکاران، ۲۰۰۸). شاین تکیه‌گاه‌های شغلی را برای شخص عبارت از خودپنداره<sup>۳</sup> او می‌داند که از سه مقوله تشکیل شده است: ۱- استعداد و توانایی‌های ادراک خود؛ ۲- احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها؛ ۳- ارزش‌های اساسی و مهم که به مسیر شغلی مربوط می‌شوند (عباس پور، ۱۳۸۷). دو مورد اول به تجارب واقعی در محیط کاری مربوط است در حالی که مورد سوم از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی ناشی است که در مؤفقیّت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (بک و لوپا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ هون تن و چوکیوک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱؛ رماکریشنا و پتوسکی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳؛ کنیوتن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴).

### تکیه‌گاه‌های شغلی

شاین<sup>۸</sup> (۱۹۹۶)، پس از مطالعه طولی در میان گروهی از مدیران و دانشجویان، بنیاد فن‌آوری ماساچوست<sup>۹</sup> و ایجاد مفهوم تکیه‌گاه‌های شغلی، آن را به هشت نوع تقسیم کرده است:

شایستگی فنی - کارکردی<sup>۱۰</sup>: افرادی که تکیه‌گاه شایستگی فنی - کارکردی قوی دارند،

1. Verbruggen & Sels
2. Hun lee & wang
3. self-concept
4. Beck & Lopa
5. Hoon Tan & Choo Quek
6. Ramakrishna & Potosky
7. Kniveton
8. Schein
9. Massachusetts Institute of Technology (MIT)
10. technical/ functional competence

احتمالاً انتخاب مسیر ترقی شغلی آن‌ها بر اساس محتوای فنی - کارکردی کار است. این‌گونه افراد معمولاً از تصمیمات و مسیرهای که به مشاغل مدیریتی منجر می‌شود، دوری می‌جویند و کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی باقی بمانند که مورد علاقه آن‌ها است.

**شایستگی مدیریت عمومی<sup>۱</sup>:** افراد دیگری هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاری آن‌ها این باور را در آن‌ها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسؤولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است.

**خودمختاری - استقلال<sup>۲</sup>:** اصولاً شخص جویای موقعیت کاری است که از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی بهره‌مند باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود؛ دوست دارد خودش را در برنامه زمانی قرار دهد؛ به مشاغلی متمایل است که از آزادی عمل بالایی بهره‌مند است.

**امنیت - ثبات<sup>۳</sup>:** بعضی از افراد به ثبات و امنیت شغلی در بلندمدت، اهمیت بیشتری می‌دهند. آن‌ها هر کار لازم برای به دست آوردن امنیت شغلی، یعنی کسب درآمد کافی و آینده‌ای با ثبات را انجام می‌دهند؛ شغل خود را در شکل یک برنامه بازنشستگی و رفاهی مناسب دنبال می‌کنند. آن‌ها بیشتر تمایل دارند که عضویت خود را در سازمان حفظ کنند.

**خلاقیت کار آفرینی<sup>۴</sup>:** افراد دارای این تکیه‌گاه، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس از شروع یک کار جدید بازرگانی، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقش مهم در گروه‌های پروژه‌ای و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد، می‌تواند انگیزشی مهم باشد.

**خدمت و از خود گذشتگی و ایثار<sup>۵</sup>:** افراد دارای این تکیه‌گاه، کار را به دلیل هدفی بزرگ‌تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی

1. general managerial competence
2. autonomy / independence
3. security/ stability
4. entrepreneurial creativity
5. service and dedication

بهرتر برای کار و زندگی تبدیل کنند.

**چالش محض<sup>۱</sup>:** افراد دارای این تکیه‌گاه، نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده‌ی چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی پی‌درپی و ثابت است.

**سبک زندگی<sup>۲</sup>:** افراد دارای این تکیه‌گاه، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده‌ی فردی خود گرایش دارند.

شناسایی تکیه‌گاه‌های شغلی برای خود افراد، مفید و مهم است، زیرا می‌توانند با گزینش آن‌ها مسیر شغلی مناسب‌تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند تکیه‌گاه‌های شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغل آن‌ها به آن‌ها کمک کنند.

تکیه‌گاه‌های شغلی بر این منطق استوار هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث افزایش عملکرد، رضایت شغلی، تعهد و تسهیل فرایند جامعه‌پذیری سازمانی افراد تازه استخدام شده می‌شود، در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (اتوماو سیمپسون، ۲۰۰۷؛ سوتاری و تاکا، ۲۰۰۷). بنابراین، سازمان‌ها در انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایشی افراد، با مشاغل و محیط سازمانی متناسب باشد.

### جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۳</sup> کلیدی کارآمد و مؤثر در یکپارچه‌سازی کارکنان تازه وارد در سازمان است (آنتوناکولو و گوتل، ۲۰۱۰). و در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و همچنین سوگیری‌های اجتماعی آن‌ها درباره‌ی بسیاری از مسائل اجتماعی نقشی بسیار مهم دارد (موحد و عباسی، ۱۳۸۵). هماهنگ شدن با شغل و وظیفه‌ی جدید می‌تواند یک گزاره‌ی دلهره‌آور باشد، افراد تازه وارد در سازمان به یادگیری چگونگی انجام‌دادن وظایف و همچنین دستیابی به

- 
1. pure challenges
  2. lifestyle
  3. organizational socialization

رفتار نرمال و مقبول از سوی همکاران نیاز دارند (کامیرمولر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (گرومن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). جامعه‌پذیری تغییر، مهارت‌های نوین، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط و درک صحیح و چارچوب‌های کاری را شامل است که از طریق آن فرد، دانش و مهارت‌های اجتماعی و فرهنگ را آموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود و آنچه را فرامی‌گیرد که در سازمان مورد انتظار است، در نتیجه فقدان اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود (فیلستاد<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ کوپر توماس و اندرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

از دیدگاه تلفیقی جامعه‌پذیری فرایندی مستمر است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند. از یک سو فرایند یادگیری است که از آن طریق افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیر رسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزد. و از سوی دیگر فرایند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را به اطاعت و پیروی از ارزش‌ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار ملزم می‌کند. جامعه‌پذیری سازمانی به محتوایی اشاره دارد که از طریق آن فرد با نقش خاص خود در سازمان سازگار می‌شوند (گی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ چوهن و ولدهیچت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). توجه به جامعه‌پذیری سازمانی برای سازمان حیاتی به نظر می‌رسد چرا که می‌تواند فرصت‌های یک فرد را برای موفقیت در شغل، در درون دنیای کار توسعه دهد (جی و درک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). طبق اذعان کارشناسان مدیریت منابع انسانی، جامعه‌پذیری سازمانی، به مثابه چرخش شغلی در زمینه آموخته‌های دانشگاهی است و سازمان‌ها می‌توانند فرایند جامعه‌پذیری را، هزینه مدیریت ماهرانه سازمان به حساب آورند (میچیلف و ویلسون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸؛ منزور و نعیم<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱؛ گائو، ۲۰۱۱). در نتیجه می‌توان شاهد بود که افراد را به کارکنان فعال تبدیل کرده و به استمرار توسعه سازمان منجر شده که فرصت‌های مناسب را برای افزایش رقابت فراهم

- 
1. Kammeyer-Mueller
  2. Gruman
  3. Filstad
  4. Cooper-Thomas & Anderson
  5. Ge
  6. Cohen & Veled-Hecht
  7. Jie & Derek
  8. Michailova & Wilson
  9. Manzoor & Naeem

می‌آورد (هیتسانن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

### ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی

تاورمینا<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ مهارت آموزی، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم اندازهای آینده از سازمان جای می‌دهد که در ادامه توضیح داده خواهد شد:

**مهارت آموزی<sup>۳</sup>:** آموزش می‌پرسد که کارکنان برای دریافت مهارت‌های ارائه شده از سوی سازمان چگونه خود را ارزیابی می‌کنند. آموزش‌هایی را شامل می‌شود که در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و به اجرا در می‌آید. این آموزش‌ها بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی بهره‌مند شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند.

**تفاهم<sup>۴</sup>:** تفاهم می‌پرسد که کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می‌کنند. در واقع فهم نقش‌های خود و سازمان را شامل می‌شود که این امر بسیار مهم جلوه می‌کند. به این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می‌دهد که در نهایت رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را باعث می‌شود. در واقع تفاهم یا فهم متقابل میان کارکنان و سازمان به‌ویژه سرپرستان و مدیران به سادگی به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمان و به دنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان منجر می‌شود.

**حمایت کارکنان<sup>۵</sup>:** حمایت کارکنان می‌پرسد که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکارانه در درون

- 
1. Hintsanen
  2. Taormina
  3. training
  4. understanding
  5. coworker support



سازمان را شامل می‌شود. این تعامل‌ها به طور جدی با رفتارهای مدنی - سازمانی (رفتارهایی جز نقش‌های سازمانی کارکنان نیست، اما انجام‌دادن آن‌ها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود) رابطه مثبت دارد. بعد بسیار مهم در فرایند جامعه‌پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است. زیرا چنین تعامل‌هایی برای عملکرد مؤثر و کارآمد کارکنان در سازمان بسیار ضروری است.

**چشم انداز از آینده سازمان<sup>۱</sup>:** چشم انداز از آینده سازمان می‌پرسد که کارکنان فرصت‌ها و پاداش‌های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می‌کنند. ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی را شامل می‌شود که در آن کار می‌کنند. این حوزه مواردی را در بر می‌گیرد نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند؟، تکالیف و مسئولیت‌های آینده او در سازمان چه خواهد شد؟ و چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید او می‌شود (نادی و همکاران، ۱۳۸۸؛ تائورمینا، ۲۰۰۸؛ تائورمینا، ۲۰۰۹).

مقوله تکیه‌گاه‌های شغلی که ادگار شاین در دهه هفتاد میلادی آن را توسعه داد تاکنون به عنوان یک مدل پرطرفدار در حوزه مشاوره شغلی مطرح بوده و بستری برای انجام‌دادن پژوهش‌های مختلف توسط پژوهشگران در حوزه‌های مختلف بوده است. شایان ذکر است که درباره تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی قبلاً پژوهش‌های انجام شده است، ولی در جریان بررسی پیشینه متغیرهای مذکور، پژوهشی مشاهده نشد که هر دو مؤلفه را با هم در نظر گرفته باشد، آنچه ذکر خواهد شد گزیده‌ای از پژوهش‌هایی است که با مطالعه حاضر به نحوی مرتبط است.

امیرتاش<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در مطالعه و مقایسه تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و سایر رشته‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی نشان داد که بین تکیه‌گاه‌های شغلی اساتید مورد مطالعه با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت وجود دارد. فریرا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود با عنوان رابطه منابع روان‌شناختی شغل با تعهد سازمانی، نشان دادند که منابع روان‌شناختی شغل مدیران به طور جالب توجهی بر تعهد سازمانی آن‌ها اثر می‌گذارد.

1. future prospects
2. Amirtash
3. Ferreira

مطالعه رازدی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) درباره تکیه‌گاه‌های شغلی و موفقیت شغلی مدیران بخش‌های دولتی در مالزی نشان داد که اولاً اکثر پاسخگویان به ابعاد شایستگی مدیریتی، امنیت شغلی و درک از خدمت به عنوان ابعاد مهمی از تکیه‌گاه‌های شغلی تمایل دارند. ثانیاً با وجود اینکه تکیه‌گاه‌های شغلی آن‌ها به جنبه‌های عینی از موفقیت شغلی نظیر درآمد و ترفیحات شغلی کمتر ارتباط دارد، اما موفقیت شغلی آن‌ها بیشتر با ابعاد شایستگی مدیریتی، جنبه‌های چالش‌انگیز، درک از خدمت و خلاقیت کارآفرینانه همبستگی مثبت دارد. همچنین نتایج مطالعه پیترسون و راجر<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) حاکی از آن است که با وجود داشتن رابطه ضعیف بعضی از تکیه‌گاه‌های شغلی با متغیرهای سن، جنسیت، سابقه کار و تحصیلات دانشجویان، اما ابعاد مدیریتی، تنوع و چالش‌انگیزی تکیه‌گاه‌های شغلی با متغیرهای مذکور از همبستگی معناداری بهره‌مند هستند. نتایج پژوهش بک<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) نشان داد در حالی که تکیه‌گاه‌های شغلی افراد با سن آن‌ها رابطه دارد، اما بین این تکیه‌گاه‌ها و جنسیت و رشته تحصیلی پاسخگویان رابطه‌ای مشاهده نشد. راماکریشنا و پوتوسکی (۲۰۰۳) در مطالعه ترکیب تکیه‌گاه‌های شغلی پرسنل شاغل به کار در سیستم‌های اطلاعاتی نشان دادند در برنامه‌ریزی نیروی انسانی لازم است، به جای توجه صرف به بعضی از ابعاد آن تکیه‌گاه شغلی، به مجموع ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی به صورت مقولاتی در هم تنیده توجه شود. کیوسنبری<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه خود با تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین تکیه‌گاه‌های شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های تکیه‌گاه شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزش‌ها و انگیزش کاری است. بستر و موتن<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه خود بین تکیه‌گاه‌های شغلی با عملکرد و رضایت شغلی افراد رابطه مثبت و معنادار گزارش کرد. در پژوهش مارتینو<sup>۶</sup> و همکارانش (۲۰۰۵) در زمینه تکیه‌گاه‌های شغلی چندگانه مهندسان مشخص شد که تمامی جامعه آماری تکیه‌گاه‌های شغلی را مهم می‌شمردند، ولی تکیه‌گاه‌های شایستگی فنی - کارکردی، خلاقیت

1. Rasdi
2. Peterson & Roger
3. Beck
4. Quesenberry
5. Bester & Mouton
6. Martineau

کارآفرینی، استقلال\_ خود مختاری و سبک زندگی در میان جامعه آماری بیشترین اهمیت را داشتند. همچنین در پژوهش ایرل<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در زمینه تأثیر تکیه‌گاه‌های شغلی بر رضایت شغلی با ادراک اخلاقی در مورد حرفه حسابداری مشخص شد که بین تمام تکیه‌گاه‌های شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همچنین بعد سبک زندگی در درجه اول اهمیت قرار داشت. نهایتاً ربکا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در رساله کارشناسی ارشد خود گزارش کرد بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷)، در بررسی و مطالعه خود تحت عنوان جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان نشان دادند که رابطه مستقیم و معنادار بین جامعه‌پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. نادى و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه و بررسی بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی در میان کارکنان شاغل وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان نشان دادند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همچنین زیر مقیاس‌های آموزش و چشم انداز از آینده سازمان پیش‌بینی کننده مؤلفه آرزوهای شغلی هستند. کویسگا و بل<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در مطالعه خود نشان دادند که جامعه‌پذیری سازمانی در پیشرفت زنان در سازمان‌ها اثرگذار است. تائورمینا (۲۰۰۹) تحت عنوان جامعه‌پذیری حلقه گم‌شده بین نیازها کارکنان و فرهنگ سازمانی مشخص کرد که جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک عامل مهم و اصلی برای برآورد کردن نیازهای سازمانی کارکنان و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی در سازمان نقش ایفا می‌کند.

### سؤال‌های پژوهش

وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

- 
1. Earl
  2. Rebecca
  3. Kwesiga & Bell

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین تکیه‌گاه شغلی و کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.
۲. تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد مهارت آموزی را پیش‌بینی کند.
۳. تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد تفاهم را پیش‌بینی کند.
۴. تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد حمایت کارکنان را پیش‌بینی کند.
۵. تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد چشم‌انداز از آینده سازمان را پیش‌بینی کند.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر ۳۵۲ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد (سرایبی، ۱۳۸۲).

$$n = \frac{352(1/96)^2 \times (0/541)^2}{352(0/1)^2 + (1/96)^2 \times (0/541)^2} = 86$$

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری

شد:

الف) پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی: پرسشنامه مذکور بر اساس تکیه‌گاه‌های شغلی شاین (۱۹۹۰) است. پژوهشگران با کمی تغییرات آن را برای اعضای هیأت علمی بازنویسی کردند. این پرسشنامه شامل موارد شایستگی فنی-کارکردی (سؤال‌های ۱-۵)، شایستگی مدیریت عمومی (سؤال‌های ۶-۱۰)، خود مختاری-استقلال (سؤال‌های ۱۱-۱۵)، امنیت-ثبات (سؤال‌های ۱۶-۲۰)، خلاقیت کارآفرینی (سؤال‌های ۲۱-۲۵)، خدمت و از خود گذشتگی (سؤال‌های ۲۶-۳۰)، چالش محض (سؤال‌های ۳۱-۳۵) و سبک زندگی (سؤال‌های ۳۶-۴۰) است.

این پرسشنامه در برگیرنده ۴۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تکیه‌گاه‌های شغلی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه  $\alpha = 0.894$  به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی، هشت تکیه‌گاه مورد نظر (شایستگی

فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری- استقلال، امنیت- ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و کسب زندگی ( را به دست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO=0.913$  و بارتلت ( $P<0.0001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳٪ چرخش متعامد، هشت تکیه‌گاه مورد نظر را به دست آورد.

ب) پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) است. پژوهشگران با کمی تغییرات آن را برای اعضای هیأت علمی دانشگاه بازنویسی کردند. این پرسشنامه شامل موارد مهارت آموزی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، تفاهم (سؤال‌های ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۵) و چشم‌انداز از آینده سازمان (سؤال‌های ۱۶ تا ۲۰) است.

این پرسشنامه در برگیرنده ۲۰ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت جامعه‌پذیری سازمانی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه  $\alpha=0.921$  به دست آمد.

نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی (مهارت‌آموزی، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان) را به دست آورد که در آن ۷۷٪ درصد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO=0.911$  و بارتلت ( $P<0.0001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳٪ با چرخش متعامد، چهار بعد جامعه‌پذیری سازمانی مورد نظر را به دست آورد.

### یافته‌های پژوهش

داده‌های توصیفی از توزیع پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که از ۸۶ نفر عضو هیأت علمی ۶۵ نفر (۷۵/۵۹ درصد) و ۲۱ نفر (۲۴/۴۱ درصد) مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی اکثریت قریب به اتفاق آن‌ها دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین توزیع آن‌ها بر حسب دانشکده محل اشتغال نشان می‌دهد که چهار دانشکده اصلی ادبیات، علوم، فنی و مهندسی و کشاورزی سهم بیشتری از نمونه پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

( جدول ۱ )

جدول ۱: توزیع نمونه به تفکیک دانشکده محل اشتغال پاسخگویان

دانشگاه	ادبیات	علوم	کشاورزی	اقتصاد	دانشکده پزشکی	دانشکده تربیت معلم	رشته‌های مختلف	شماره
فراوانی	۱۳	۱۵	۱۶	۸	۸	۸	۱۴	۸۶
درصد	۱۵/۱۱	۱۷/۴۴	۱۸/۶۰	۹/۰۳	۹/۰۳	۹/۰۳	۱۶/۲۷	۱۰۰

سؤال اول: وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

جدول ۲: تعیین وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه

اولویت بندی	میانگین	تکیه‌گاه‌های شغلی
۱	۴/۲۲	شایستگی فنی - کارکردی
۲	۴/۲۰	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۳	۳/۹۸	امنیت - ثبات
۴	۳/۶۸	خودمختاری - استقلال
۵	۳/۵۹	خلاقیت کار آفرینی
۶	۳/۵۶	شایستگی مدیریت عمومی
۷	۳/۵۲	چالش محض
۸	۳/۳۷	سبک زندگی

بر اساس نتایج جدول ۲: اولویت‌بندی تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به ترتیب شایستگی فنی - کارکردی (۴/۲۲)؛ خدمت و از خودگذشتگی و ایثار (۴/۲۰)؛ امنیت - ثبات (۳/۹۸)؛ خودمختاری - استقلال (۳/۶۸)؛ خلاقیت کار آفرینی (۳/۵۹)؛ شایستگی مدیریت عمومی (۳/۵۶)؛ چالش محض (۳/۵۲)؛ سبک زندگی (۳/۳۷) است.

فرضیه اول: بین تکیه‌گاه شغلی و کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس چند متغیره رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی با کل ابعاد تعهد

سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب F	لامبدای ویلکز	تکیه‌گاه شغلی
۰/۹۷	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۴	۵/۶۲	۰/۷۶	فنی- کارکردی
۱/۰۰	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۴	۲۹/۸۶	۰/۳۸	مدیریت عمومی
۰/۹۲	۰/۱۹	۰/۰۰۳	۴	۴/۴۰	۰/۸۰	خودمختاری- استقلال
۱/۰۰	۰/۴۴	۰/۰۰۰	۴	۱۴/۷۱	۰/۵۵	امنیت- ثبات
۱/۰۰	۰/۷۰	۰/۰۰۰	۴	۴۴/۷۳	۰/۲۹	خلأقیّت کار آفرینی
۰/۹۹	۰/۳۰	۰/۰۰۰	۴	۸/۰۶	۰/۶۹	خدمت و از خودگذشتگی
۰/۸۰	۰/۱۴	۰/۰۱۶	۴	۳/۲۴	۰/۸۵	چالش محض
۰/۵۳	۰/۰۹	۰/۱۳	۴	۱/۸۴	۰/۹۰	سبک زندگی

در جدول ۳: ضرایب F نشان داد که بین شایستگی فنی- کارکردی ( $P=0/001$ ) با میزان اشتراک ۲۳٪؛ شایستگی مدیریت عمومی ( $P=0/000$ ) با میزان اشتراک ۶۱٪؛ خودمختاری- استقلال ( $P=0/003$ ) با میزان اشتراک ۱۹٪؛ امنیت- ثبات ( $P=0/000$ ) با میزان اشتراک ۴۴٪؛ خلأقیّت کار آفرینی ( $P=0/000$ ) با میزان اشتراک ۷۰٪؛ خدمت و از خود گذشتگی و ایثار ( $P=0/000$ ) با میزان اشتراک ۳۰٪؛ چالش محض ( $P=0/016$ ) با میزان اشتراک ۱۴٪ با کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا فرضیه در هفت مورد تأیید می‌شود. و توان آماری آن‌ها نیز بالای ۰/۸ است که بیان‌کننده کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. رابطه معناداری بین سبک زندگی و کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی وجود ندارد و فرضیه یک در این مورد تأیید نمی‌شود.

فرضیه دوم: تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد مهارت آموزی را پیش‌بینی کنند.





بر اساس نتایج جدول ۵: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه شغلی و تفاهم برابر با ۴۰/۸۹ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۰/۸۰ از واریانس بعد تفاهم به وسیله تکیه‌گاه شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیان‌کننده آن است خود مختاری و استقلال ( $\beta=۰/۳۲$ )، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ( $\beta=۰/۵۰$ )، و چالش محض ( $\beta=۰/۵۸$ ) می‌تواند به طور مثبت و معنادار بعد تفاهم را پیش‌بینی کنند.

**فرضیه چهارم:** تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد حمایت کارکنان را پیش‌بینی کنند.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه شغلی و حمایت کارکنان

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R <sup>2</sup>	$\beta$	T	$\rho$
فنی - کارکردی						۰/۲۴	۳/۹۱	۰/۰۰۰
مدیریت عمومی						۰/۶۷	۹/۱۳	۰/۰۰۰
خود مختاری - استقلال	حمایت	۴۴/۴۳	۰/۰۰۰	۰/۹۱	۰/۸۲	-۰/۰۷	-۰/۸۷	۰/۳۸
امنیت - ثبات	کارکنان					۰/۰۸	۱/۱۴	۰/۲۵
خلأقیّت کار آفرینی						۰/۳۷	۷/۳۴	۰/۰۰۰
خدمت و از خود گذشتگی						-۰/۰۹	-۰/۹۳	۰/۳۵
چالش محض						-۰/۰۸	-۰/۵۰	۰/۶۱
سبک زندگی						۰/۰۴	۰/۲۴	۰/۸۱

بر اساس نتایج جدول ۶: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه شغلی و حمایت کارکنان برابر با ۴/۳۸ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۰/۸۲ از واریانس بعد حمایت کارکنان به وسیله تکیه‌گاه شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیان‌کننده آن است که شایستگی فنی کارکردی ( $\beta=۰/۲۴$ )، شایستگی مدیریت عمومی ( $\beta=۰/۶۷$ ) و خلأقیّت کار آفرینی ( $\beta=۰/۳۷$ ) می‌تواند به طور مثبت و معنادار بعد حمایت کارکنان را پیش‌بینی کنند.

**فرضیه پنجم:** تکیه‌گاه شغلی می‌تواند بعد چشم‌انداز از آینده سازمان را پیش‌بینی کنند.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی و چشم‌انداز از آینده سازمان

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R <sup>2</sup>	$\beta$	T	$\rho$
فنی - کارکردی						۰/۲۷	۴/۱۶	۰/۰۰۰
مدیریت عمومی	چشم‌انداز					۰/۸۴	۱۱/۰۰	۰/۰۰
خودمختاری - استقلال	از آینده	۴۰/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۹۰	۰/۸۰	-۰/۰۸	-۱/۰۲	۰/۳۰
امنیت - ثبات	سازمان					۰/۰۱	۰/۱۴	۰/۸۸
خلاقیت کار آفرینی						-۰/۰۲	-۰/۳۳	۰/۷۳
خدمت و از خود						-۰/۰۴	-۰/۳۵	۰/۷۲
گذشتگی						-۰/۰۲	-۰/۹۸	۰/۳۲
چالش محض						۰/۰۸	۰/۴۵	۰/۶۵
سبک زندگی								

بر اساس نتایج جدول ۷: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی و چشم‌انداز از آینده سازمان برابر با ۴۰/۵۱ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار R<sup>2</sup> نشان می‌دهد که ۰/۸۰ از واریانس بعد چشم‌انداز از آینده سازمان به وسیله تکیه‌گاه شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیان‌کننده آن است شایستگی فنی - کارکردی ( $\beta=۰/۲۷$ ) و شایستگی مدیریت عمومی ( $\beta=۰/۸۴$ ) می‌توانند به طور مثبت و معنادار بعد چشم‌انداز از آینده سازمان را پیش‌بینی کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در شرایط بسیار پرفشار و خیز کاری که در آن افراد به دلیل تجارب روز افزون خود در زمینه انتقال‌های شغلی خود کمتر به ترتیبات شغلی وابسته می‌شوند، افراد نقش جدی‌تری در تصمیم‌گیری‌های شغلی پیدا می‌کنند. به همین دلیل آن‌ها باید تضمین کنند که برای سازمان خود یادگیرندگانی شایسته و سازش‌پذیری هستند. از طرف دیگر سازمان‌ها نیز درک کرده‌اند که به جذب، به‌کارگیری، و حفظ کارکنان کلیدی و رهبران بالقوه سازمانی اهتمام بیشتری بکنند (کوک و بروک، ۲۰۰۸). به علاوه تلاش ملی برای نیل به برابری در اشتغال سبب

افزایش رقابت برای جذب توانمندی‌های مستعد و بالقوه در میان افراد از گروه‌های ممتاز شده است (کوتز و رودت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

تکیه‌گاه‌های شغلی از جمله روش‌های عمده‌ای هستند که تمایلات شغلی افراد در آن‌ها مفهوم‌سازی شده‌اند. این تکیه‌گاه‌ها به شدت با خود پنداره و هویت شخصی افراد مرتبط هستند (مورلد، ۲۰۰۵). با وجود این که افراد نسبت به تکیه‌گاه‌های شغلی خود کمتر آگاهی دارند، اما شاین (۱۹۹۰) اعتقاد دارد که افراد خود-آگاهی خود را در خصوص این تکیه‌گاه‌های شغلی توسعه می‌دهند طوری که آن‌ها برای اتخاذ تصمیمات مهم شغلی از قبل آمادگی داشته باشند. بر پایه مطالعات شاین (۱۹۸۵) آگاهی از تکیه‌گاه‌های شغلی افراد به دلیل تأثیر آن بر انتخاب‌های شغلی و نقش آن در شکل بخشیدن به اهداف افراد در زندگی‌شان، بسیار مهم است. شاید به همین دلیل است که مدیران و برنامه‌ریزان منابع انسانی مدت‌ها است در خصوص تعلقات روان‌شناختی کارکنان به سازمان به مطالعه اقدام کرده‌اند که در سایه پدیده‌های اقتصادی نمود می‌یابد و سبب تغییر در ماهیت روابط میان کارکنان و سازمان می‌شود (فریرا و همکاران، ۲۰۱۰).

بررسی وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی ارائه شده در جدول ۲ مشخص کرد که اعضای هیأت علمی دانشگاه هشت تکیه‌گاه شغلی دارند، نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش با یافته‌های ایرل (۲۰۰۵)، مارتینو و همکاران (۲۰۰۵) بستر و موتن (۲۰۰۶)، رازدی (۲۰۰۹) همسو است.

برای بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی که در جدول ۳ ارائه شده است. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض با کل ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی دارد. این نتایج بیان‌کننده آن است که وجود تکیه‌گاه‌های شغلی در دانشگاه می‌تواند به تسهیل فرایند دریافت آموزش، افزایش تفاهم و حمایت از همدیگر و چشم انداز بهتر از آینده سازمان در میان کارکنان منجر شود. بنابراین، شایسته است توجه روز افزون به تکیه‌گاه‌های شغلی در سازمان‌ها شود. در نتیجه چنین توجهی در سازمان، آموزش‌های شغلی کارکنان مؤثر واقع شده که بهبود

مهارت‌های شغلی کارکنان را در بر دارد، در نتیجه کارها از سوی کارکنان به نحو احسن انجام می‌شود. اهداف، وظایف و نحوه عملکرد در سازمان برای کارکنان فهم‌پذیر و روشن می‌شود، همچنین روحیه همکاری و تعاون در میان کارکنان بالا رفته، که در نتیجه این روحیه، کارکنان به طرق مختلف یکدیگر را یاری داده و همیشه آماده ارائه مشورت و کمک به همدیگر و برای سازش همکاران با ویژگی‌های سازمان همیشه در تلاش هستند و در نهایت کارکنان از پاداش‌هایی که از سوی سازمان دریافت می‌کنند خرسند و راضی بوده و از سپری کردن عمرکاری خود در سازمان لذت می‌برند.

بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و مهارت آموزشی، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز مشترک از آینده سازمان که در جداول ۴، ۵، ۶ و ۷ ارائه شده است. حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین تکیه‌گاه شغلی و دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز مشترک از آینده سازمان است. همچنین تکیه‌گاه‌های شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کار آفرینی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار و چالش محض می‌توانند به طور مثبت و معنادار ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بینی کنند. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که اگر در سازمان شرایط به نحوی فراهم شود که در مرحله استخدام کسانی گزینش شوند که شایستگی و تخصص لازم را برای احراز پست داشته باشند؛ ایجاد جوی که در آن کارکنان این یقین را داشته باشند که می‌توانند به سطوح بالاتر حتی مدیریت برسند و در سازمان احساس ثبات و امنیت شغلی کنند و این اطمینان را داشته باشند که اگر کارها را به نحو مطلوب انجام دهند می‌توانند ثبات خود را در شغل خود تضمین کنند؛ زمینه مساعد و خلاقانه برای ارائه ایده‌های نو خلاقانه از سوی کارکنان و حمایت مادی و معنوی و استقبال مدیران سازمان از ایده‌های نو برای هرچه بهتر شدن عملکرد سازمان وجود داشته باشد؛ به کارکنان استقلال کاری و تفویض اختیار داده شود و از نیازها و خواسته و اهداف شخصی و سازمانی خود آگاه باشند که این آگاهی می‌تواند از طریق یک فرایند تحلیلی پژوهشی برای سازمان و مدیران و فرد فراهم شود. این شرایط به تسهیل جامعه‌پذیری کارکنان و ابعاد آن منجر می‌شود، که این به نوبه خود باعث می‌شود سازمان‌ها بتوانند با وجود این شرایط فرصت‌های شغلی مناسبی را برای افزایش مهارت کارکنان فراهم کنند، کارکنان آموزش‌پذیرتر شوند، با روند زندگی شغلی آشنا تر شوند

و درک بهتری از وظایف و اهداف سازمان را داشته باشند. در اثر رشد تکیه‌گاه‌های شغلی، کارکنان می‌توانند راحت‌تر باهم تعامل و همکاری داشته باشند طوری که همدیگر را به عنوان عضوی از سازمان بپذیرند و بتوانند به هم کمک کنند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های امیرتاش (۲۰۱۱)، فریرا و همکاران (۲۰۱۰) رازدی (۲۰۰۹)، پیترسون و راجر (۲۰۰۹)، بک (۲۰۰۴)، راماکریشنا و پوتوسکی (۲۰۰۳)، کیوسنبری (۲۰۰۶)، بستر و موتن (۲۰۰۶) ربکا (۲۰۰۷)، اعتباریان و خلیلی (۲۰۰۸)، نادری و همکاران (۱۳۸۸)، کویسگا و بل (۲۰۰۴)، تائورمینا (۲۰۰۸) به نحوی هم سویی دارد. زیرا آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند. در واقع نتایج پژوهش حاضر مکمل پژوهش‌هایی است که در گذشته انجام شده است.

فلسفه زیر بنایی تکیه‌گاه‌های شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقای شغلی است و سنجش تکیه‌گاه‌های شغلی یک فرد، تکیه‌گاه‌های شغلی فردی اعضای هیأت علمی را آشکار می‌کند و آگاهی در این باره به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر دربارهٔ دگرگونی‌های شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند. شناخت تکیه‌گاه‌های شغلی، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به‌درستی بازسازی کند. این نکته همچنین به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیر شغلی و هم برای سازمان‌ها و در جهت یاری به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها و همچنین به جامعه‌پذیری کردن افراد تازه استخدام شده سازمان کمک شایانی می‌کند. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که طی آن، کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درونی سازمان تطبیق می‌دهند. برای سازمان‌ها بسیار مهم است که با کمترین هزینه مؤفق به بیشترین میزان جامعه‌پذیری کارکنان نسبت به ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی شوند. بر اساس نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش برای تسهیل فرایند جامعه‌پذیری سازمانی و همسو شدن کارکنان با ارزش‌ها، هنجارها و آرمان‌های سازمانی پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- در انتخاب مدیران برای پست‌های مختلف مدیریتی از کسانی استفاده شود که دارای تکیه‌گاه مدیریتی هستند، چرا که اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسئولیت در انجام‌دادن وظایف محوله دارند و همچنین با مسائل به صورت تحلیلی مواجه

می‌شوند و در جستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی‌های مدیریتی خود به سر می‌برند.

- کارهای چالش‌برانگیز موجب انگیزش بیشتر اعضای هیأت علمی و تسهیل فرایند جامعه‌پذیری آن‌ها می‌شود. از این رو پیشنهاد می‌شود که در این زمینه اقداماتی نظیر ایجاد رقابت سالم بین اعضای هیأت علمی به صورت فردی و تیمی انجام شود و مسئولیت‌هایی به اعضای هیأت علمی واگذار شود که آن‌ها را سخت و با اهمیت تلقی می‌کنند.
- فراهم کردن محیطی در سازمان که امنیت کاری از لحاظ تضمین کار، سود و برنامه بازنشستگی برای کارکنان تأمین شود و ثبات و امنیت در سازمان از سوی مدیریت برای کارکنان به ارمغان آورده شود.
- فراهم کردن زمینه‌ای که کارکنان در کار خود احساس استقلال و فقدان وابستگی کنند و از هرگونه کاری باید دوری جست که احساس استقلال و فقدان وابستگی کارکنان را محدود می‌کند.
- استفاده از نظرات و دیدگاه‌های کارکنان در امورات، کارها و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل به نظر می‌رسد تا از این طریق دانشگاه بتواند از توانمندی‌های آن‌ها در ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده کند.
- فراهم کردن تسهیلات و امکانات رفاهی برای کارکنان، تا با آرامش فکری بیشتری در سازمان با یکدیگر تعامل و ارتباط برقرار کرده، تا از این طریق بتوانند خود را با ساز و کارهای سازمانی و تغییر و تحولاتی وفق دهند که در سازمان رخ می‌دهد.

## منابع

- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، شماره ۳۵-۳۶، صص ۱۰۶-۸۱.
- آتش پور، سید حمید و لندران اصفهانی، سعیده (۱۳۸۶). فرایند جامعه‌پذیری سازمانی، *فصلنامه احیا*، صص ۱۹ - ۲۲.
- سرایبی، حسن (۱۳۸۲). *مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق*، چاپ سوم، تهران: سمت.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)*، چاپ سوم، تهران: سمت.
- عریضی سامانی، حمیدرضا، ذاکر فرد، منیرالسادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی، *مطالعات اجتماعی زنان*، سال ۷، شماره ۱، صص ۶۹-۹۳.
- موحد، مجید و عباسی شوازی، محمد تقی (۱۳۸۵). بررسی رابطه جامعه‌پذیری و نگرش دختران به ارزش‌های سنتی و مدرن در زمینه روابط بین شخصی دو جنس پیش از ازدواج؛ *مطالعات زنان*، سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۵، صص ۹۹-۶۷.
- نادی، محمد علی، گل پرور، محسن و سیادت، سید علی (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۱، شماره ۳۷، صص ۱۷۶-۱۵۹.
- Amirtash, A. M. (2011). "Comparison of Career Anchors and Organizational Commitment among Physical Education and Non-Physical Education faculties of Iran Islamic Azad Universities". *Annals of Biological Research*, 2 (5), 232-239.
- Antonacopoulou, E.P & Guttel, W.H. (2010). "Staff induction practices and organizational socialization : A review and extension of the debate", *Society and Business Review*, 5(1), 22-47.
- Ashwin, P. (2006). "Changing higher education, first published", Routledge: Taylor & Francis Group.

- Beck, J & Lopa, J. M. (2001). "An exploratory applications of Schein's career anchors inventory to hotel executive operating committee members", *International Journal of Hospitality Management*, 20, 15-28.
- Beck, J. A. (2004). "Career anchors, organizational commitment, and job plateaus: An analysis of hotel executive operating committee members' career development" MA Dissertation, Purdue University.
- Bester, G.L, & Mouton, T. (2006). "Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors", *Journal of Management Development*, 29(3), 50-55.
- Chiu, C.; Hsin Ginn, H; Chung, L. & Siao, S. (2007). "A study of career anchors and characteristic preferences of IS students", *Journal of Compute Information Systems*, 47(3), 24-33.
- Cohen,A.& Veled-Hecht,A. (2008). "The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities", *Journal of Personnel Review*, 39(5), 537-556.
- Cooper- Thomas,H.D & Anderson, N.(2006). "Organizational socialization A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations", *Journal of managerial Psychology*,21(5), 492-516.
- Danziger, N.; Moore, D. & Valancy, R.(2008). "The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory", *Career Development International*, 3(1), 7-19.
- Earl, G. (2005) *The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA)*, D.B.A. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Ferreira. N. Basson. J., & Coetzee, M. (2010). "Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study", *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 1-10.
- Filstad,C. (2004). "How newcomers use role models in organizational socialization", *The Journal of Workplace Learning*, 16(7), 1366-5626.
- Gao, J.(2011) A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention *International Journal of E-Business Development*, 1(1): 22-25.
- Ge,J.; Su,X. & Zhou,Y.(2010). "Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior", *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Gruman,J.A.; Saks,A.M.& Zweig,D.I. (2006). "Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study", *Journal of Vocational Behavior* ,69 , 90-104.
- Hintsanen, M., Hintsaa, T., Widell, A., Kivimäki, M., Raitakari, O.T., & Keltkangas-Järvinen, L.,(2011), Negative emotionality, activity, and sociability temperaments predicting long-term job strain and effort-reward imbalance: A 15-year prospective follow-up study, *Journal of Psychosomatic Research*, 4(7), 1-7.
- Hoon Lee, S. & Wong, P. (2004). "An exploratory study of technopreneurial Intentions: a career anchor perspective", *Journal of Business Venturing*, 19, 7-28.



- Hoon Tan, H. & Choo Quek, B. (2001). "An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore", *The Journal of Psychology*, 35(5), 527-545.
- 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>.
- Ituma, A. & Simpson, R. (2007). " Moving beyond Schein's typology individual career anchors in the content of Nigeria", *Personal Review*, 36(6), 978-995.
- Jie, C., & Derek, E., (2010). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment in the Chinese context: Perceived organizational support as mediator, *Organizations in Development Working Papers* .1:1-46.
- Kammeyer-Mueller, J.D.; Livingston, B.A. & Liao, H. (2011). " Perceived similarity, proactive adjustment , and organizational socialization", *Journal of Vocational Behavior*, 78, 225-236.
- Kniveton, B. H. (2004). "Managerial career anchors in a changing business environment", *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573.
- Kock, R., & Burke, M. (2008). "Managing talent in the South African Public Service". Retrieved May 14, 2009, from [http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/192352088\\_2.html](http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/192352088_2.html).
- Kotze, K., & Roodt, G. (2005). "Factors that affect the retention of managerial and specialist staff: An exploratory study of an employee commitment model". *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 48-55.
- Kwesiga, E. & Bell, M.P., (2004). "Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations ", *Journal of Back to Organizational Socialization*, 23(7/8), 3-20.
- Lick, D. W. (2002). "Leadership and change, in field guide to academic leadership", San Francisco, Jossey Bass.
- Manzoor, M. & Naeem, H. (2011). Relationship of Organization Socialization with Organizational Commitment and Turnover Intention: Moderating role of Perceived Organizational Support. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*. 3(8): 529-515.
- Martineau, Y.; Wils, T., & Tremblay, M. (2005) Multiple career anchors of Quebec engineers: impacts on career path and success, *Relations Industrielles- Industrial Relations*, 60(3), 455-482.
- Morland, N. (2005). "Work-related Learning in Higher Education". The Higher Education Academy.
- Peterson, J., & Roger, A. (2009). "Career Anchors Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France". A Paper presented at the International Conference on Evaluation Indicators and Social and Environmental Responsibility of Enterprises, Lyon: 8-10 June.
- Quesenberry, J.L. (2006). "Career anchors and organizational culture: A study of woman in the IT workforce", *Sigmis cporb proceeding of the ACM Sigmis Cpr conferences*, 342-344.

- Ramakrishna, H. V. & Potosky, D. (2003). "Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information system personnel", *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199-215.
- Ramfel, M. (2008). "Knowledge-based societies (New challenges for higher education)", Translators Mokhtaripour, M., Emadzaedeh, M., Aghahoseni, T., Farhang, A., Galavandi, H., Esfahan: Jahad daneshgahi (In Persian).
- Rasdi, R. M., (2009). "Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian Public Sector". *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- Rebecca, T. (2007). "The relationship between career anchors and organizational commitment", M.A. Dissertation, University of South Africa.
- Schein, E. H. (1985). "Career Anchors: Discovering Your Real Values", University Associates, Inc. San Diego, California.
- Schein, E. H. (1996). "Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century", *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Schein, E.H. (1990). "Career anchors: Discovering your real values", San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Singh Bhatt, A. (2011) A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *2011 International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG*. 20:256-270.
- Sutari, V. & Taka, M. (2007). "Career anchors of managers with global careers", *Journal of Management Development*, 23(9), 899-912.
- Taormina, R. J. (2008). "Interrelating leadership behaviors, Organizational socialization, and organizational culture, university of Macau, China", *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), 85-102.
- Taormina, R.J. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture", *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676
- Verbruggen, M. & Sels, L. (2007). "Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling". *Journal of Vocational Behavior*, 71, 69-83.