

جامعه پذیری سازمانی شاخصی اثر گذار بر وجدان کاری و آرزوهای شغلی کارکنان

دکتر مهرزاد سرفرازی

استاد یار گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران (نویسنده مسئول)

mehrzadsarfarazi55@gmail.com

ابوطالب برهمند

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

Lar.rightel.1175@gmail.com

حسام محقق

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

Hesam1365mhmh@gmail.com

چکیده

جامعه پذیری یکی از مهم ترین فرایندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن به ویژه در سازمان هایی که دارای مأموریت ها و وظایف متنوع و در عین حال حساس می باشند می تواند شوک و تنش های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت های شغلی را به حداقل رسانده و هزینه های مربوط به جذب و استخدام تلفات جانی و خسارت های مالی و میزان تقاضا برای خروج از سازمان را کاهش دهد. رشد و توسعه هر جامعه ای به عملکرد سازمان ها و نهادهای آن جامعه و به تبع آن به افرادی (نیروی انسانی) که در آنها فعال هستند، بستگی دارد یکی از مفاهیمی که جامعه پذیری سازمانی می تواند بر آن تاثیر داشته باشد، وجدان کاری است. وجدان کاری به عنوان عاملی مهمی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می کند و باعث می شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. از طرفی آرزوهای شغلی منابع خودشناسی و ثبات در مسیر شغلی است. تحقیقات نشان داده است که توجه به آرزوهای شغلی در بهبود متغیرهای مدیریت منابع انسانی مؤثر است، از جمله جامعه پذیری سازمانی که نقش حیاتی در مراحل اولیه استخدام و مسیر شغلی کارکنان دارد. لذا این پژوهش در نظر دارد به بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر وجدان کاری کارکنان و آرزوهای شغلی آنان بپردازد.

کلمات کلیدی: جامعه پذیری سازمانی، تعهد، ثبات شغلی، وجدان کاری، آرزوهای شغلی

۱- مقدمه

منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران با ارزش ترین سرمایه های هر سازمانی محسوب می شوند. سازمان ها برای اداره خود به نیروی انسانی متخصص کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف یکی از معضلات برخی از سازمان ها است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه های این معضلات به شمار می روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان ها فاصله ایجاد می کنند (غفوری و همکاران، ۱۴۰۱).

ممکن است یک سازمان افراد با صلاحیت را استخدام کرده و به کارگمارده باشد، اما به دلیل پذیرش ناکافی در مراحل اولیه استخدامی آنان را به راحتی از دست بدهد. در صورتی که می توان با جامعه پذیری مناسب کارکنان، دلبستگی و تعهد فرد نسبت به شغل و سازمان و در نهایت کارآیی و بهره وری سازمان را افزایش داد. کارکنان باید رفتاری را که از نظر سازمان مطلوب است یاد بگیرند و به آن عمل کنند این یادگیری خود به خود انجام نمی گیرد و مدیریت منابع انسانی باید با تدابیری افراد تازه وارد را با مأموریت، اهداف و وظایف واحدها و ارزش های مطلوب سازمان آشنا سازد (لیائو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در این راستا «آشناسازی و جامعه پذیری» یا «اجتماعی کردن» افراد تازه وارد اهمیت می یابد؛ زیرا هدف اولیه جامعه پذیری استمرار ارزش های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است به اندازه ای که فرآیندهای جامعه پذیری به تناسب شخص- سازمان منجر میشود (جباری مراغوش و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان ها و مؤسسات برای افزایش بهره وری عملکرد، رضایت شغلی، تعهد کاری، انگیزش شغلی، وجدان کاری و برعکس، کاهش بی انگیزگی، افسردگی شغلی، غیبت از کار، ترک کار و اخراج کارکنان از روش های مختلفی استفاده می کنند تا کارکنان خود را برای انجام بهتر وظایف و مسئولیت ها در سطحی رضایت بخش نگه دارند. به اعتقاد بنت و دورکین^۲ (۲۰۰۰)، الیزور و کالوسکی^۳ (۲۰۰۱)؛ لمونز و جونز^۴ (۲۰۰۱)؛ سینگ، گوپتا و ونوگوپال (۲۰۰۸) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید اولویت آن سازمان باشد و انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است، زیرا هم عوامل فردی و هم سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر، بر وجدان کاری مؤثرند (دوره گرد، ۱۴۰۱).

وجدان شغلی در سازمان ها و مؤسسات به افزایش بهره وری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی، منجر می شود. از سوی دیگر فلات زدگی شغلی، فرسودگی شغلی، غیبت از کار، ترک خدمت و اخراج کارکنان را کاهش می دهد. این مقوله سبب می شود تا کارکنان خود را برای انجام بهتر وظایف و مسئولیت ها در سطحی رضایت بخش نگه دارند (سرسنگی، ۱۴۰۱).

از زمره متغیرهایی که می توان بعنوان پیامد جامعه پذیری سازمانی تلقی نمود آرزوهای شغلی است. در واقع جامعه پذیری سازمانی کارکنان را نسبت به آنچه در حال و آینده از شغل و حرفه خود انتظار دارند حساس می سازد. حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه ی گذشته تاکنون تلاش نموده اند تا نقش جامعه پذیری در سازمان را در تمایلات کارکنان نسبت مشاغل خود در درون و بیرون سازمان مشخص نمایند. بیشتر مردم خودپنداره نیرومندی از هویت شغلی خود شکل میدهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت شغل و تکالیف کاری آنها جهت دهی میکند زندگی حرفه ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی

¹ Liao

² Bennett & Durkin

³ Elizur & Kolowsky

⁴ Lemons & Jones

حرفه ای وی محسوب می شود که شامل استعداد و توانائی های ادراک شده، خود ارزش های پایه و مهم تر از آن حس تکامل یافته ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آن ها را ارضا می کنند (رحیمی کلور و محمدیان، ۱۴۰۰).

وقتی که خودپنداره فرد بر اساس زندگی حرفه ای اش شکل گرفت بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه ای به پیش می برد. بر همین مبنا می توان گفت زندگی حرفه ای فرد مبتنی بر آرزوها و آملی است که فرد در مورد حرفه خود دارد این آرزوها و آمل بسان یک نیرو محرکه انتخاب های شغلی تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، نظر فرد راجع به آینده شغلی خود و واکنش هایی که در برابر تجارب کاری از وی سر می زند را تعیین می نمایند، آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه ای را متشکل از تمایل به خود مختاری استقلال شغلی ثبات جغرافیایی، شایستگی کارکردی، فنی شایستگی، عمومی مدیریتی خلاقیت کارآفرینانه خدمت یا تأثیر داشتن چالش اصیل و سبک زندگی معرفی نموده است (حسن زاده و سمیعی، ۱۳۹۹).

با توجه به آنچه گفته شد هدف از این تحقیق بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر وجدان کاری کارکنان و آرزوهای شغلی آنان است.

۲- جامعه پذیری سازمانی

جامعه پذیری سازمانی همگام شدن شخص است با موازین زندگی اجتماعی خواه یک گروه کوچک، خواه یک جامعه بزرگ، واحد یکدست و ثابت نیست هر گروه دارای اجزایی است که پاره گروه یا خرده گروه نامیده شده اند این اجزا مخصوصا کوچکترین آنها که فرد انسانی باشد ثابت دائم ندارد بلکه همواره تغییر می پذیرد، از این رو گروه انسانی برای آنکه بتواند سازمان خود را حفظ کند و به زندگی خود ادامه دهد ناگزیر آن است که پیوسته افراد جدید را با خود پیوسته همساز گرداند و برای زندگی گروهی آماده گرداند. همناوبی گروهی نتیجه نهایی این همسازی است. جامعه پذیری کارکنان به معنای همسازی و همناوبی فرد با ارزش ها، هنجارها و نگرش های گروه اجتماعی است یا به مفهوم دیگر اجتماعی شدن فراگردی است که بواسطه آن هر فرد دانش و مهارت اجتماعی لازم برای مشارکت موثر و فعال در زندگی گروهی و اجتماعی را کسب می کند. مجموعه این ارزش ها، هنجار ها و نگرش ها، فرد را قادر می سازد که با گروه و افراد جامعه روابط و کنش متقابل داشته باشد (غفوری و همکاران، ۱۴۰۱).

کارکنان جدید، ارزش ها و منش های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می آورند و در مقابل، سازمان ها تلاش می کنند آنها را با ارزش ها و منش های درونی آشنا و سازگار نمایند. جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که طی آن، کارکنان جدید خود را با ارزش ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می دهند. در فرآیند جامعه پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت های لازم را برای ایفای نقش های سازمانی بدست می آورد؛ فرهنگ سازمانی را می آموزد و ارزشها، توانایی ها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را یاد می گیرد (دیل^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

تاورمینا^۶ (۲۰۰۹) معتقد است که: از طریق فرایند جامعه پذیری، افراد با ارزش ها، رفتارها، توانمندی های مورد انتظار و دانش اجتماعی مورد نیاز نقش سازمانی به عنوان عضوی از سازمان آشنا می شوند. تاکید جامعه پذیری سازمانیبر سازگاری فرد با افراد دیگر و فرهنگ سازمان است. جامعه پذیری سازمانی بیانگر شیوه ای است که کارکنان با فرهنگ سازمان تعامل کرده و مطابقت

⁵ Dil

⁶ Taormina

می یابند. ارزش ها و اهداف جامعه پذیری سازمانی شامل توجه قواعد اصولی است که از تمام سازمان حمایت می کند. تازه وارد ها می آیند تا قواعد، هنجارها و اطلاعات شبکه ای را در این فرایند یادگیری بگیرند. البته نباید فراموش کرد که جامعه پذیری سازمانی فقط بحث مهم برای سازماندهی تازه وارد ها نیست بلکه گماردن افراد سازماندهی شده است (نصر^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان ها برای آموزش ارزش های سازمانی و هنجار های رفتاری به افراد تازه وارد رویکرد جامعه پذیری را به کار می گیرند که از طریق آن، افراد جدید با شیوه های عمل آشنا شده آنچه در سازمان مورد انتظار است را فرا گیرند، رفتار های شغلی مناسب را بیاموزند و با هنجار ها و ارزش های گروه خود را وفق دهند (جباری مراغوش و همکاران، ۱۴۰۰).

جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که با توجه به قابلیت های آن نیروی انسانی تمامی عناصر اجتماعی - فرهنگی محیط سازمان خود را فرا میگیرد و درونی میسازد تا خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست کند، تطبیق دهد تا تنش های ناشی از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت های شغلی و هزینه های مربوط به جذب استخدام و خسارت های مالی را کاهش دهد به بیان دیگر فرآیند جامعه پذیری فرایندی قطع ناشدنی است که هدف آن انتقال فرهنگی شکوفایی استعدادها پرورش، تمایلات هدایت انگیزه ها ایجاد نگرشها درون ریزی ارزشها و هنجارها، آموزش نقشها و مهارتها نظم دهی به رفتارها ایجاد همبستگی و کنترل، اجتماعی مهار تمایلات بالقوه ضد اجتماعی و تضمین بقاء و استمرار نظام اجتماعی است (چن و لیو^۸، ۲۰۱۹).

جامعه پذیری فرآیندی است که افراد طی آن، دانش، نگرشها ارزشها هنجارها و مهارت های مورد نیاز برای عضویت در گروه سازمان و جامعه معین فرا می گیرند (علی^۹ و همکاران، ۲۰۲۰).

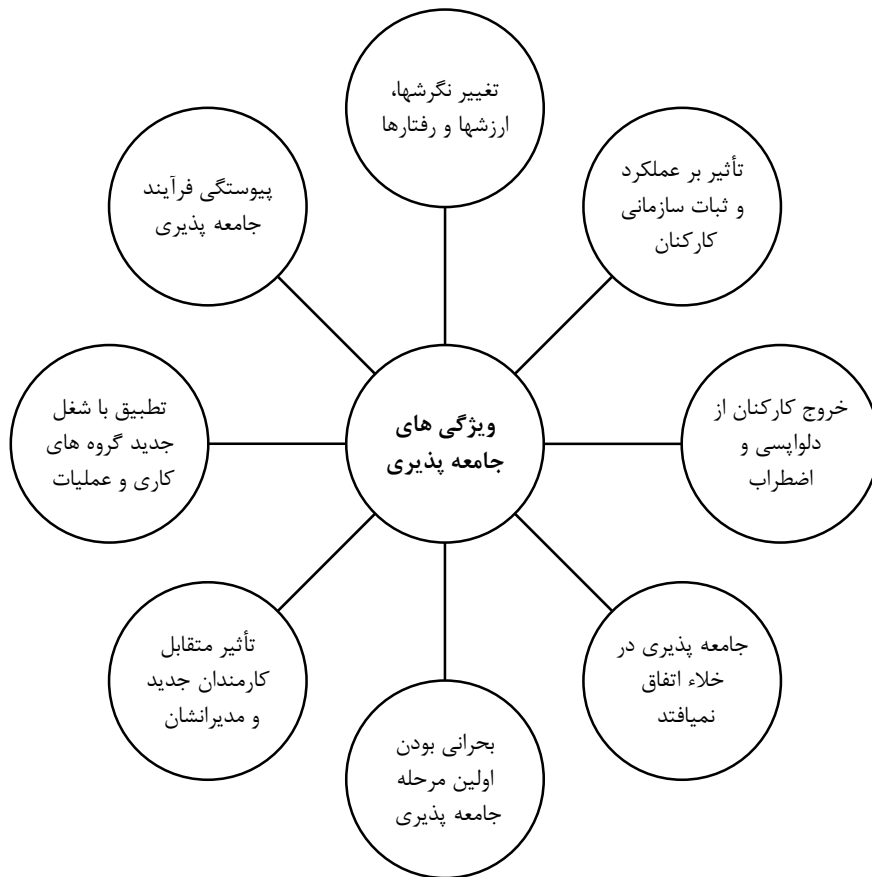
۱-۲- ویژگی های جامعه پذیری سازمانی

جامعه پذیری دارای ویژگی های متعددی است که مهم ترین آنها عبارتند از:

⁷ Nasr

⁸ Chen & Liu

⁹ Ali



شکل ۱- ویژگی های جامعه پذیری سازمانی
(دنگ و وانگ، ۲۰۱۹)

۲-۲- ابعاد جامعه پذیری سازمانی

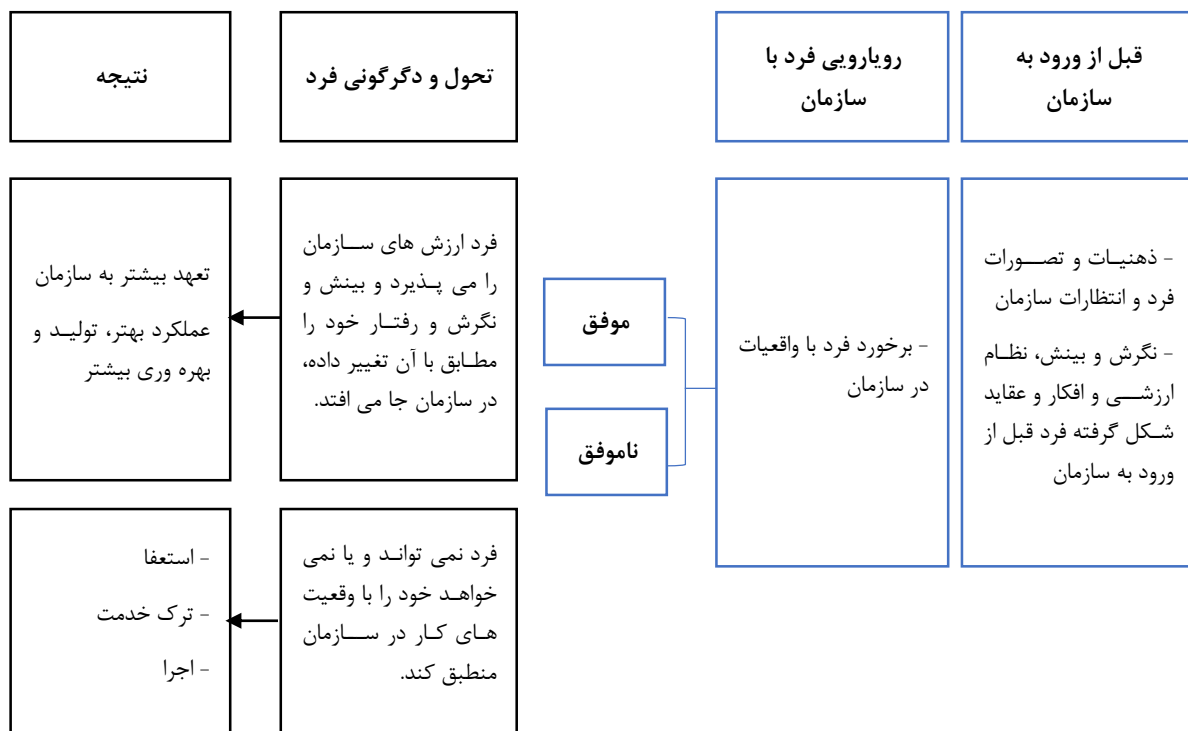
تانورمینا (۱۹۹۷) جامعه پذیری سازمانی را در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ همچون ۱- دریافت آموزش، ۲- تفاهم، ۳- حمایت کارکنان و ۴- چشم اندازهای آینده از سازمان جای می دهد. که در ادامه به تشریح هر یک از این ابعاد پرداخته می شود:

منظور از آموزش کارکنان کلیه تلاش ها و کوشش هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی مهارت های فنی حرفه ای و شغلی و هم چنین ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان یک سازمان می باشد که آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت های شغلی خود می نماید. آموزشهایی که در سازمانها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمانها طراحی و به اجرا در می آیند را شامل میشود. این آموزشها بسیار سودمند هستند چرا که باعث میشود تا کارکنان از سطح مهارت های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار 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 ای نسبت به اهداف و ارزشهای سازمان احساس تعهد کنند. چنانچه فرآیند جامعه پذیری موفقیت آمیز باشد فرد با شغل عجین خواهد شد و تعهد سازمانی و بهره وری

¹⁰ Deng & Wang

و کارآیی بالایی خواهد داشت ولی اگر فرد نتواند شوک حاصل از مواجهه با واقعیات سازمانی را تحمل، کند، در نهایت سازمان را ترک خواهد کرد (لی^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۱).

فرایند جامعه پذیری فرد در سازمان در شکل (۲) ترسیم گردیده است.



شکل ۲- فرآیند جامعه پذیری فرد در سازمان
(کاستبرگ^{۱۲}، ۲۰۲۲)

روزن گرن^{۱۳} (۱۹۸۵) بیان می دارد که گونه شناسی اثرات جامعه پذیری را میتوان از دو جنبه منابع ارتباطی فرد و میزان نظارت سازمان مورد مطالعه قرار داد یک بعد از این مدل میزان آن دسترسی فرد به منابع ارتباطی را در محیط سازمان نشان میدهد و بعد دیگر آن میزان نظارتی که سازمان اعمال میکند را نشان میدهد این دو بعد را میتوان بر روی دو محور جداگانه در یک نمودار دو بعدی قرار داد و از چهار ربع به دست آمده میتوان برای شناسایی چهار وضعیت جامعه پذیری استفاده کرد. شکل (۳) این وضعیت ها را نشان می دهد (آئینه و قهرمانی، ۱۴۰۱).

¹¹ Lei

¹² Kastberg

¹³ Rosengren

زیاد → منابع ارتباطی فرد ← کم	۲- اجتماعی شدن اجماعی	۳- اجتماعی شدن کثرت گرا
	۱- اجتماعی شدن حمایتگر	۴- اجتماعی شدت بی بند و بار

زیاد → میزان نظارتی که سازمان اعلام می کند ← کم

شکل ۳- نوع اجتماعی شدن بر اساس گرایش سازمان به نظارت و منابع ارتباطی فرد
(آئینه و قهرمانی، ۱۴۰۱)

روزن گرن (۱۹۸۵) چهار وضعیت اجتماعی شدن را به شرح زیر ارائه می دهد (خسروی پور، ۱۴۰۰):

- ۱- اجتماعی شدن حمایت گر^{۱۴}: این وضعیت نشان دهنده گوشه گیر و منزوی بودن افراد است و سازمان درجه بالایی از نظارت بر روی این افراد اعمال میکند اقتباس گران متأخر را پدید می آورد.
 - ۲- اجتماعی شدن اجتماعی^{۱۵}: وجه مشخصه این وضعیت میزان نظارت سازمان و منابع ارتباطی فرد بالاتر از حد متوسط است این وضعیت مخصوص افراد پرتلاش اشخاص فوق العاده موفق، پرتحرک و اقتباس گران اولیه است.
 - ۳- اجتماعی شدن کثرت گرا^{۱۶}: در این وضعیت افراد، عصیانگر هنجارگریز و نوآور پرورش داده می شوند.
 - ۴- اجتماعی شدن بی بندوبار^{۱۷}: در این وضعیت به دلیل اینکه میزان نظارت سازمان و منابع ارتباطی افراد کمتر از حد متوسط است لذا افراد ناموفق سرخوردگان و کندروها را به وجود می آورد.
- الگوی روزن گرن به مدیران سازمان یادآور میشود که نباید در انتظار اثرات یکسان در جامعه پذیری باشند؛ زیرا افراد گوناگون در شرایط گوناگون به شیوه های متفاوت عمل میکنند.

۲-۳- نظریه های جامعه پذیری سازمانی

جدول ۱ نظریه های فرایندی مطرح در جامعه پذیری سازمانی ارائه شده است:

¹⁴ Protective Socializati

¹⁵ Consensual Socializatio

¹⁶ Pluralistic Socialization

¹⁷ Laissez – Lair Socialization

جدول ۱- نظریه های مطرح در زمینه جامعه پذیری سازمانی
(سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۹)

ردیف	عنوان نظریه	نوع نظریه	عناصر مطرح در نظریه	محقق / محققان
۱	تاکتیک های شش گانه	فرایندی	جامعه پذیری جمعی در مقابل جامعه پذیری فردی جامعه پذیری رسمی در مقابل غیر رسمی جامعه پذیری مستمر در مقابل غیر مستمر جامعه پذیری ثابت در مقابل متغیر جامعه پذیری پیوسته در مقابل گسسته حفظ هویت گذشته فرد در مقابل ایجاد هویت جدید	ون مانن و شاین (۱۹۷۹)
۲	مراحل در جامعه پذیری سازمانی	فرایندی	مرحله پیش نگرانه مرحله انطباق مرحله مدیریت نقش	فلدمن (۱۹۸۱)
۳	تکنیک های نهادی و فردی	فرایندی	با تقسیم تاکتیکهای شش گانه ونمان و شاین، آنها را در دو طیف تاکتیک های جامعه پذیری نهادی و فردی به شرح زیر اقدام شود: تاکتیک های نهادی شامل جمعی، رسمی، ثابت، پیوسته و حمایتی تاکتیک های فردی شامل فردی غیر رسمی، غیر متغیر، تصادفی، گسسته غیر حمایتی	جونز (۱۹۸۶)
۴	مراحل جامعه پذیری سازمانی	فرایندی	چهار مرحله را مطرح نمودند: ۱. پیش برخورد رویارویی ۲. برخورد/ رویارویی ۳. برخورد میانی/ نهایی ۴. نتیجه	نلسون (۱۹۹۱)
۵	عناصر چهارگانه فرایند جامعه پذیری	فرایندی	تسلط بر کار وضوح نقش پذیرش فرهنگ بخصوص ادغام اجتماعی	موریسون (۱۹۹۱)
۶	حوزه های چهارگانه جامعه پذیری سازمانی	محتوایی	پیامد مطرح شدن ابعاد شش گانه از سوی چائو و همکاران مطرح گردید: ۱- آموزش، ۲- درک (شناخت)، ۳- حمایت از همکاران و ۴- چشم انداز	تائورمینا (۱۹۹۷)
۷	مراحل جامعه پذیری سازمانی	محتوایی	جامعه پذیری سازمانی شامل سازمان گروه و عوامل فردی؛	اشفورت و ساکس (۱۹۹۷)

	عوامل گروهی و سازمانی نسبت به عوامل شخصی و فردی دارای تأثیر و ... دارند. عوامل شخصی فردی فراایندهای جامعه پذیری			
بانور و اردوغان (۲۰۱۱)	فاز یک: - مشخصه های تازه واردان: شخصیت پیش فعال/ پرونگرایی/ صراحت/ کارمند قدیمی	محتوایی	مدل بانور و اردوغان	۸

۳- وجدان کاری کارکنان

وجدان کاری^{۱۸} یک نظام ارزشی درون فرد است که موجب ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در سازمان می‌شود. این مقوله جزء جدایی ناپذیر بهره‌وری سازمانی است که ناشی از عوامل درونی، بیرونی، فردی، سازمانی و فرهنگی است. همچنین رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. توجه به وجدان شغلی در هر سازمان باید اولویت آن سازمان باشد و انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است؛ زیرا هم عوامل فردی و هم سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر، بر وجدان کاری مؤثرند (مال امیر، ۱۴۰۰).

وجدان کاری ارتباط نزدیکی با اخلاق کاری^{۱۹} و انضباط سازمانی^{۲۰} دارد. با این وجود نباید این مقوله‌ها را یکسان تلقی کرد زیرا از لحاظ ماهیت باهم تفاوت‌هایی دارند. رابطه میان اخلاق و وجدان دوسویه است و انضباط یک مقوله پیامدی است (دوره گرد، ۱۴۰۱).

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به بیان دیگر رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد. به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری نخواهد داشت (صالح^{۲۱} و همکاران، ۲۰۲۲).

وجدان عبارت است از استعدادی که به تشخیص نیک و بد پرداخته و برای امور ارزش قائل است. نیک و بد را از هم فرق گذاشته و برای ما نوعی الزام عملی ایجاد می‌کند. از منظر سازمانی نیز عبارت است از مجموعه عواملی که در فرد سازمانی نظام ارزشی بوجود می‌آورد (سیاهپوترا و ساتریا^{۲۲}، ۲۰۲۱).

در صورت دارا بودن بالاترین حد وجدان شغلی می‌توان سازمانی آرمانی را تصور کرد. در این سازمان افراد در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و بطور دقیق و کامل انجام دهند. افراد با وجدان با رعایت اصول بهینه‌سازی فعالیت‌ها را انجام می‌دهند. پس وجدان شغلی موجب می‌گردد تا افراد سیستمی و نظام‌مند گردند (مال امیر، ۱۴۰۰).

۳-۱- انواع وجدان کاری

در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح وجدان کاری مطرح می‌شود. وجدان شغلی عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود. این عامل در سازمان‌ها به اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان منجر می‌شود.

¹⁸ Job Conscience

¹⁹ Ethics

²⁰ Discipline

²¹ Saleh

²² Syahputra & Satrya

همچنین تمایل آن‌ها به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان را افزایش می‌دهد. وجدان شغلی، یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند (دوره گرد، ۱۴۰۱).

وجدان شغلی چهار نوع است و هر کدام تعریفی جداگانه دارد که عبارت است از:

جدول ۲- انواع وجدان کاری
(جلیلی و همکاران، ۱۴۰۱)

ردیف	انواع وجدان کاری	تعریف
۱	وجدان عمومی کار	وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است. بنابراین، پیش‌نیاز وجدان عمومی، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته فعال است.
۲	وجدان حرفه‌ای	وجدان حرفه‌ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌های خاص و اجتماع حرفه‌ای است، که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع‌های حرفه‌ای و میزان زندگی آن‌هاست.
۳	وجدان سازمانی	وجدان سازمانی، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است.
۴	وجدان رابطه‌ای گروهی	وجدان رابطه‌ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است.

شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از شغل و وجدان فرد مؤثر است. هنگامی که در وجدان شغلی، صحبت از تمایل می‌شود یعنی اینکه شخص در انجام آن دارای اختیار بوده و امری فردی است؛ اما اینکه هر فرد چقدر پایبند به انجام این قوانین و استانداردها باشد عوامل متعددی دخالت دارند.

۳-۲- ابعاد وجدان کاری

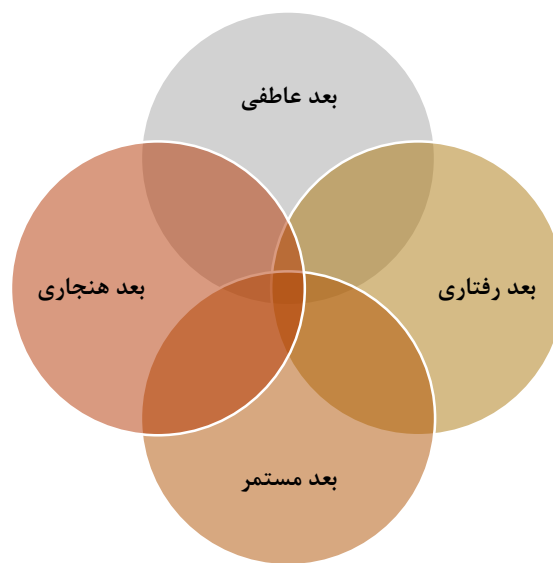
برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند (علیزاده قورت تپه، ۱۴۰۱):

۱- **بعد عاطفی:** احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن. افراد با وجدان شغلی بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند. وقتی که کارکنان سازمان احساس خوبی نسبت به محل کار خود و شرایط آن داشته باشند؛ با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان منتظر دستور و بخش‌نامه نمی‌مانند. این افراد ارزش‌های سازمان را درونی کرده‌اند.

۲- **بعد هنجاری:** الزام اخلاقی به ماندن و کارکردن در سازمان. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می کند. همچنین درجه پشتکار، سخت کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می دهد.

۳- **بعد مستمر:** دل بستگی به سازمان و پرهیز از هزینه های متصور ناشی از ترک آن. کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده آل هستند زیرا این افراد دارای صفات مسئولیت پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت مداری هستند. این افراد در شرایط سخت، به منافع خود به تنهایی فکر نمی کنند و از دارایی های شرکت نیز همچون اموال خود محافظت می کنند. از خود سلب مسئولیت نکرده و در مقابل فشارها مقاومت می کنند؛ زیرا به سازمان و افراد آن احساس دل بستگی و تعلق می کنند.

۴- **بعد رفتاری:** تقید عملی فرد به وظایف و فعالیت های شغلی. وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد؛ زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می کنند. آن ها با عمل خود نشان می دهند که به وظایف محول شده به خوبی آشنا هستند. آنها تعهدات خود را بدون نظارت دیگران به خوبی انجام می دهند.



شکل ۴- ابعاد وجدان کاری
(علیزاده قورت تپه، ۱۴۰۱)

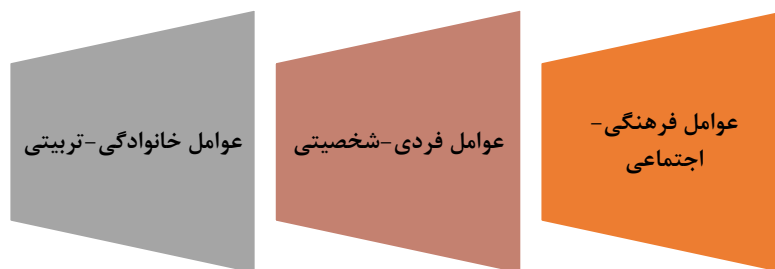
۳-۳- عوامل مؤثر بر وجدان کاری

عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند که عبارت اند از (رفیق خواه و همکاران، ۱۴۰۰):

۱- **عوامل فرهنگی-اجتماعی:** مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار؛ به عبارت دیگر منظور از عوامل فرهنگی-اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل گیری وجدان شغلی افراد است.

۲- عوامل فردی-شخصیتی: مانند هدف داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده های جدید؛ به عبارت دیگر منظور از عوامل فردی/ شخصیتی نقش استعداد، توانمندی ها و مهارت های فرد در شکل گیری وجدان کاری است.

۳- عوامل خانوادگی- تربیتی: مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب بازی و نقش والدین در شکل گیری وجدان شغلی افراد.



شکل ۵- عوامل مؤثر بر وجدان شغلی
(خلیلی و همکاران، ۱۳۹۸)

در پژوهش های گوناگونی نقش عوامل فردی-خانوادگی و فرهنگی-اجتماعی بر وجدان مورد بررسی قرار گرفته است. انضباط و وجدان شغلی در بسترهای اجتماعی و فرهنگی خاصی رشد می کنند؛ بنابراین در برخی جوامع به دلیل وجود زمینه های نامساعد، انضباط و وجدان شغلی از سطح مطلوبی برخوردار نیست. در این حالت به عنوان عاملی بازدارنده در تولید به شمار می رود. از جنبه تأثیر عوامل فردی- شخصیتی بر وجدان کاری می توان هوش هیجانی، سن، جنس، نیاز به پیشرفت و انگیزش افراد را نام برد (اکاتی، ۱۴۰۰).

۳-۴- شاخص های وجدان کاری

در جدول زیر مهم ترین شاخص های وجدان کاری ارائه شده است:

جدول ۳- شاخص های وجدان کاری

(سیاهپوترا و ساتریا، ۲۰۲۱)

تعریف	انواع وجدان کاری	ردیف
کفایت کارکنان به معنای کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کاری که انجام شده است، می باشد. به عبارتی احساسی است که فرد تا چه حد قابل، حساس، مالاندیش و کار است.	کفایت	۱

۲	نظم و ترتیب	تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است. افراد با انضباط وظایف خود را با صداقت و درستی انجام می دهند، در انجام وظایفشان سخت گیر و پرتوقع هستند، در امور خود دارای برنامه های منظم هستند. افراد بی نظم قادر به سازمان دادن نیستند.
۳	وظیفه شناسی	به معنی «داره کردن آگاهانه» است. عوامل متعددی بر میزان وظیفه شناسی کارکنان تاثیر میگذارند، مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی. هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد افراد وظیفه شناستر خواهند بود.
۴	تلاش برای موفقیت	افرادی که برای موفقیت تلاش میکنند، انگیزه بالایی دارند و خیلی سخت کار میکنند تا به اهداف خود برسند. دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ضرورتها در کاربرد صحیح منابع انسانی است.
۵	خویشتر داری	توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی رغم دلتنگیها و آشفتهگیهاست.
۶	احتیاط در تصمیم گیری	این صفت مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است، زیرا تصمیم گیریها در سرنوشت افراد اهمیت زیادی دارند و چه بسا تصمیمگیری اشتباه، عواقب جبران ناپذیری را برای فرد به بار می آورد.

۴- آرزوهای شغلی

آرزوهای شغلی تلاش آگاهانه فرد برای اطلاع از مهارتها گرایشها ارزشها فرصت ها، محدودیتها انتخابها و دستاوردهایش است. همچنین تشخیص هدفهای مربوط به شغل و تعیین برنامه ای برای دستیابی به این هدف هاست. این آرزوها بازگوکننده مراحل و مسیری در طول زمان است که نشان دهنده نیازها محرک ها و آرزوهای شخص در زمینه کار و فعالیتهایی است که به باور جامعه به پاداشهای مالی و موقعیتی برای شاغل به کار منجر میشود (دوبحریان و خیاط مقدم، ۱۴۰۱).

به اعتقاد مایگوناگ و هربرج^{۲۳} (۲۰۰۳) آرزوهای شغلی الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیتهای، انگیزه ها، نگرشها و ارزش تصور شده توسط فرد است که مسیر پیشرفت شخص را بعد از سالها تجربه و باز خورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت میکند (کانگ^{۲۴}، ۲۰۲۳).

کلاپویک و رومس^{۲۵} (۲۰۰۹) ابراز کردند که آرزوهای شغلی بیانگر این موضوع است که افراد نمیخواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود کنند. به باور شین^{۲۶} بیشتر مردم خودپنداره نیرومندی از هویت شغلی خود شکل میدهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت به شغل و تکالیف کاری آنها جهت دهی می کند و به افراد انگیزه می دهند و موجب میشوند فرد وقتی شغلی را انتخاب کرد نتواند آن را متوقف کند. همچنین او آرزوهای شغلی را از ارکان زندگی حرفه ای (کارراهه شغلی^{۲۷} یا مسیر شغلی) برشمرده و اظهار داشته است که این رکن زندگی حرفه ای انتخاب های شغلی را در افراد شکل می دهد زندگی حرفه

²³ Mignonac & Herrbach

²⁴ Kang

²⁵ Klapwijk & Rommes

²⁶ Schein

²⁷ Career anchor

ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی وی محسوب میشود که شامل استعدادها و تواناییهای ادراک شده خود^{۲۸}، ارزش های^{۲۹} پایه و مهمتر از آن حس تکامل یافته ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آنها را ارضا میکنند (عبداله^{۳۰} و همکاران، ۲۰۲۱).

بر همین مبنا میتوان گفت زندگی حرفه ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال همچون نیرو محرکه انتخابهای شغلی تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، نظر فرد در مورد آینده شغلی خود و واکنشهایی را که در برابر تجارب کاری از وی سر میزند، تعیین میکند (سمیعی، ۱۴۰۰).

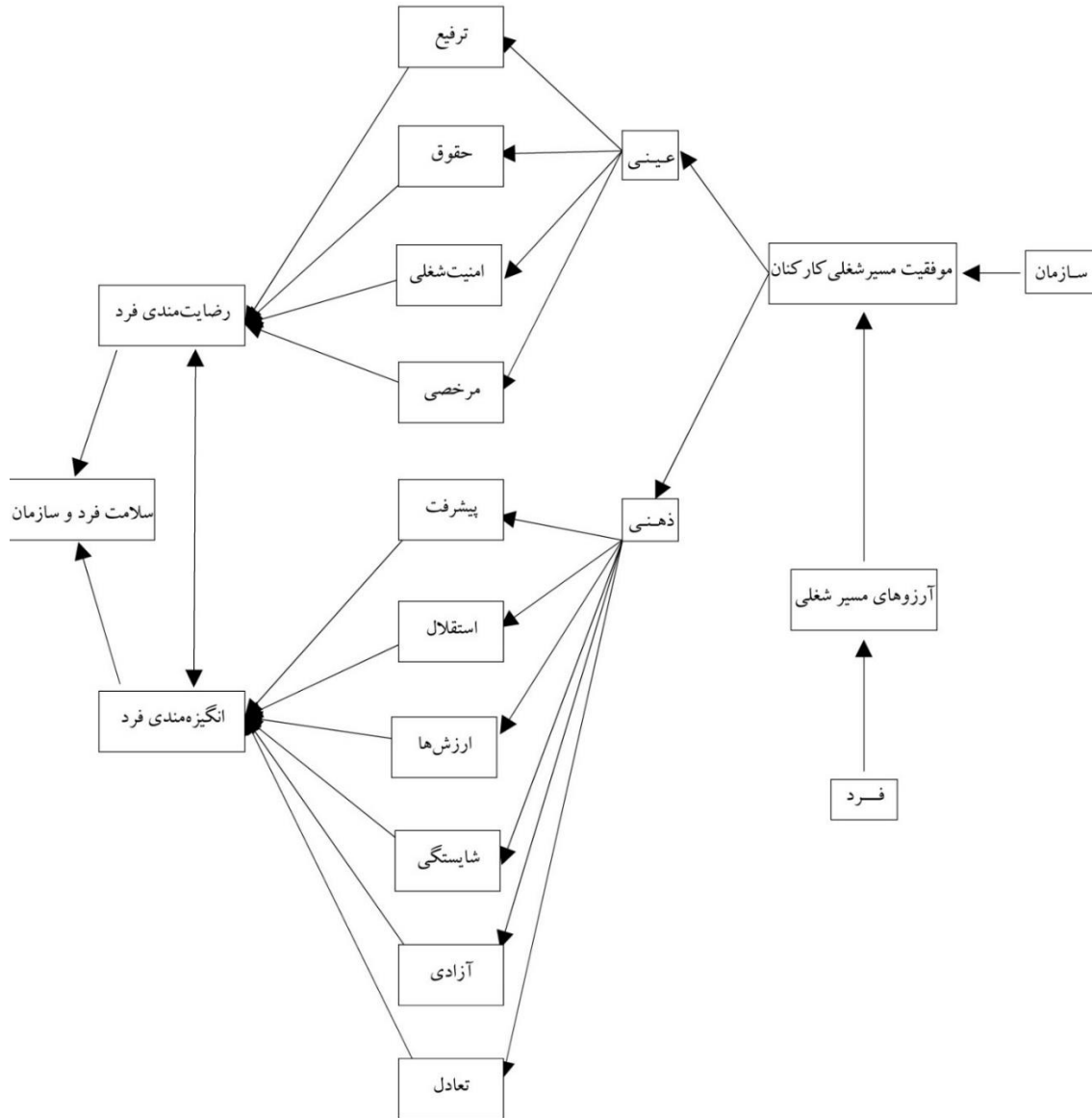
مفهوم آرزوهای شغلی به منزله حلقه پیوند میان سازمانها و افرادی که برای آنها کار میکنند، شناخته شده است. زمانی که آرزوهای شغلی براساس زندگی حرفه ای فرد شکل گرفت به عنوان نیروی تثبیت کننده عمل میکند و فرد را در مسیر حرفه ای در انتخابهای شغلی تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار و نظر فرد در مورد آینده شغلی خود پیش می برد (دوبحریان و خیاط مقدم، ۱۴۰۱).

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 باز خورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می کند (نوروز، ۱۳۹۸).

²⁸ Self-perceived talents and abilities

²⁹ Basic values

³⁰ Abdulah



شکل ۶- نقش آرزوهای شغلی بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان
(لنت و برون^{۳۱}، ۲۰۲۰)

۱-۴- انواع آرزوهای شغلی

شاین (۱۹۷۵) آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه ای را متشکل از موارد زیر میدانند:

جدول ۴- انواع آرزوهای شغلی

³¹ Lent & Brown

(پیترانتز^{۳۲} و همکاران، ۲۰۱۸)

ردیف	انواع آرزوهای شغلی	تعریف
۱	شایستگی فنی - کارکردی ^{۳۳}	افرادی که بعد شایستگی - فنی کارکردی قوی دارند احتمالاً انتخاب. مسیر ترقی شغلی شان بر اساس محتوای - فنی کارکردی کار است این افراد به طور معمول از تصمیماتی که به مشاغل مدیریتی منجر میشود دوری میجویند و کوشش میکنند در زمینه های فنی که مورد علاقه شان است باقی بمانند.
۲	شایستگی مدیریت عمومی ^{۳۴}	افراد دیگری هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاریشان این باور را در آنها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست های مدیریتی دارند.
۳	خودمختاری - استقلال ^{۳۵}	اصولاً شخص جوپای موقعیت کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می شود.
۴	امنیت - ثبات ^{۳۶}	بعضی افراد به ثبات و امنیت شغلی در بلندمدت اهمیت بیشتری میدهند. آنها هر کاری را که لازم باشد برای به دست آوردن امنیت شغلی یعنی کسب درآمد کافی و آینده ای باثبات، انجام میدهند.
۵	خلاقیت کار آفرینی ^{۳۷}	افراد دارای این بعد ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فراورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته میشوند که به میل خود چیزی را پدید آورند.
۶	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ^{۳۸}	افراد دارای این بعد کار را به دلیل هدفی بزرگتر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام میدهند و آرزوی آنها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند.
۷	چالش محض ^{۳۹}	افراد دارای این، بعد نیاز دارند تا بر موانع حل نشدنی 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 پی درپی و ثابت است.

³² Peteranetz

³³ Technical/ functional competence

³⁴ General managerial competence

³⁵ Autonomy / Independence

³⁶ Security/ stability

³⁷ Entrepreneurial creativity

³⁸ Service and dedication

³⁹ Pure challenges

افراد دارای این بعد، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده فردی خود گرایش دارند.	سبک زندگی ^{۴۰}	۸
--	-------------------------	---

۴-۲- نظریه های آرزوی شغلی

آرزوهای شغلی یکی از جنبه های ابعاد داخلی شغل و تعیین کننده موفقیت یک شغل است و تأثیر زیادی بر توسعه شغل افراد دارد. رشد آرزوهای شغلی موضوع اصلی نظریه گاتفردسون^{۴۱} (۱۹۸۱) است. نظریه رشد زیستی- اجتماعی گاتفردسون، چگونگی جذب شدن افراد به مشاغل مختلف را توصیف می کند. بر اساس نظر او مردم خواهان مشاغلی هستند که با خودانگاره آنان هماهنگ است. نظریه های متفاوتی از جمله نظریه تطابق فرد و شغل وینرت^{۴۲} (۱۹۹۸)، نظریه تکیه گاه شغلی^{۴۳} اسچین^{۴۴} (۱۹۷۵)، نظریه ارزش وظیفه^{۴۵} میس^{۴۶} و همکاران (۱۹۸۲) و نظریه خودکارآمدی^{۴۷} باندورا^{۴۸} (۱۹۷۷) در مورد آرزوهای شغلی وجود دارد که دو نظریه ابتدایی به دلیل اهمیت، بیشتر توضیح داده می شوند (سلیمی و حق شناس، ۱۳۹۹):

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

۲- **نظریه تکیه گاه شغلی اسچین (۱۹۷۵):** بر اساس این نظریه افراد در علاقه شغلیشان تنوع دارند. این تنوع مجموعه ای از ادراکات شخصی خودانگاره ها برای انگیزهها، نیازها، استعدادها مهارتها و ارزشهای شخصی است که علایق باطنی یک شخص را تضمین می کند. این نظریه یک سری دلایل را برای انتخاب شغل یک فرد با اعتماد به نفس کامل ارائه میدهد. تکیه گاه شغلی روی ایجاد آرزوهای شغلی تأثیرگذار است و دیدگاه فرد را برای آینده تعیین میکند.

۴-۳- رویکردهای آرزوهای شغلی

به طور کلی دو رویکرد غالب در زمینه مطالعه آرزوها وجود دارد رویکرد فرصت انسداده و رویکرد کنش عقلانی (نوروز و همکاران، ۱۳۹۸):

در رویکرد فرصت، انسداده، آرزوها در پاسخ به فقدان یا حضور نیروهای نهادی و ساختاری مانند نابرابریهای ساختاری شکل میگیرند این نظرات با ایجاد تمایز میان آرزوها و انتظارات و جدا کردن آرزوهای تحصیلی از آرزوهای شغلی منزلتی و درآمدی، آرزوها را به حوزه نابرابری پیوند میزنند. در واقع این تفاوت در دسترسی منابع است که به آرزوهای جوانان شکل میبخشد. در

⁴⁰ Lifestyle

⁴¹ Gottfredson

⁴² Weinert

⁴³ Career Anchor theory

⁴⁴ Schein

⁴⁵ Task Value theory

⁴⁶ Meece

⁴⁷ Self- Efficiency Theory

⁴⁸ Bandura

چارچوب رویکرد فرصت، انسداد میکلسون^{۴۹} (۱۹۹۰) تمایز میان نگرش های ملموس^{۵۰} و نگرش های انتزاعی^{۵۱} را پیشنهاد می کند. به باور او این نگرش های ملموسانند که رفتارهای تحصیلی افراد را تحت تأثیر قرار می دهند.

نگرش انتزاعی از نظر میکلسون باورهای کلی در مورد تحصیل است از جمله این وعده که تحصیل وسیله ای برای تحرک اجتماعی است؛ اما نگرشهای ملموس نشان دهنده تجارب واقعی یک گروه خاص است؛ بنابراین از نظر میکلسون آرزوهای تحصیلی جوانان محروم از طریق تجربیات روزمره آنان در مدرسه، خیابان و خانه شکل میگیرند. مطابق با رویکرد کنش عقلانی افراد در یک فرایند کاملاً عقلانی هزینه ها و منافع بالقوه کنش یا انتخابشان را در نظر میگیرند. طبق این دیدگاه آرزوهای تحصیلی و شغلی نشان دهنده اهداف سرمایه گذارانه افراد بر اساس محاسبات عقلانیشان است. اخیراً نظرات متأثر از این رویکرد، از محاسبه هزینه و منافع اقتصادی صرف فراتر رفته است و نقش سایر منافع غیر مادی و همچنین نیروهای ساختاری را نیز در نظر می گیرد.

۵- بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر وجدان کاری کارکنان

جامعه پذیری سازمانی پدیده قدرتمندی بوده و تاثیرات متعددی به کارکنان دارد. اسپنجن (۱۹۶۸) که تحقیقات بسیاری در زمینه جامعه پذیری انجام داده است بیان می کند که عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابجایی کارکنان را فرایند جامعه پذیری مشخص می کند. از نظر اسپنجن فرایند جامعه پذیری برای سازمان بسیار با اهمیت است؛ زیرا که جامعه پذیری سازمانی میتواند شغل را ایجاد کند یا نابود سازد. جامعه پذیری سازمانی همچنین برای تطابق افراد شاغل با نقش های جدید سازمانی به کار می رود. اگر چه این کارکنان احتمالاً با فرهنگ سازمانی آشنا هستند باید با هنجارها و ارزشها و نقشهای جایگاه جدیدشان سازگار شوند. وجود برنامه منظم جامعه پذیری کارکنان در سازمان موجب افزایش موفقیت مداری و قابلیت اتکا در میان کارکنان می شود (گوپتا^{۵۲} و همکاران، ۲۰۲۲).

یکی از مفاهیمی که جامعه پذیری سازمانی می تواند بر آن تاثیر داشته باشد، وجدان کاری است. وجدان کاری به عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها توجه به اخلاق و روابط انسانی است زیرا اخلاق تعهد ایجاد می کند و باعث می شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری تحقق توسعه پایدار تحول فرهنگی انسان ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (صالح و همکاران، ۲۰۲۲).

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها توجه به اخلاق و روابط انسانی است؛ زیرا اخلاق تعهد ایجاد میکند و باعث می شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی، انسان ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (مال امیر، ۱۴۰۰).

وجدان کاری موجب می شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور توانمندی ها استعدادها و تخصص ها را نه تنها بدون کنترل بلکه بطور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه های توسعه پایدار کشور بیمه میشوند. کارکنان با وجدان کاری بالا سخت تر کار میکنند برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده میشود.

⁴⁹ Mickelson

⁵⁰ Concrete attitudes

⁵¹ Abstract attitudes

⁵² Gupta

افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزشهای سازمان را اهداف و ارزش های خود می دانند و برای رسیدن به آنها تلاش میکنند. نیروی انسانی ما به تقویت وجدان کاری و تغییر در فرهنگ، کار، نیازمند است چرا که نیروی انسانی متعهد سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می دهد (جلیلی و همکاران، ۱۴۰۱).

لیپین و وندین^{۵۳} (۲۰۰۱) اعتقاد دارند که وجدان کاری قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن را منعکس میکند. وجدان کاری درجه ای که افراد یک سازمان پشتکار سخت کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند را نشان می دهد. وجه مشترک بسیاری از تعاریف وجدان کاری مفهوم درونی شدن و یا درونی کردن است یعنی وجدان کاری نوعی احساس تعهد مقید کننده دورنی به شمار میآورند که به صورت مجموعه ای از ارزشها و گرایشها و تعهدات در افراد نمایان می شود (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۹).

از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی می شود که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می شود. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش های سازمان را و ارزش های خود میدانند و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند، این افراد برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می شود (عبداله و همکاران، ۲۰۲۰).

بررسی ها نشان میدهند که اگر مدیران سازمانها روابط صمیمانه تری با کارکنان خویش داشته باشند و وظایف محوله به آنها مشخص باشد و فشار زیادی را احساس نکنند و در راستای انجام آن وظایف سازمان شرایط محیطی مناسبی را برای کارکنان فراهم کند و همچنین کارکنان در تصمیم گیریهای سازمان مشارکت داده شوند در کنش کارکنان از جمله افزایش ابعاد مختلف وجدان کاری آنان تاثیر گذار است (دی ماگیو^{۵۴} و همکاران، ۲۰۲۰).

برخلاف آنچه در رویکردهای سنتی مدیریت و کار مشاهده می شود عوامل و عناصر مادی در مقایسه با درک عدالت سازمانی همبستگی کمتری با وجدان کاری داشته است. بر این اساس توزیع عادلانه مسئولیت ها، پست ها و شایسته سالاری به معنی واقعی آن در ارتقا وجدان کاری تاثیر بیشتری دارد (دوره گرد، ۱۴۰۱).

۶- بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر آرزوهای شغلی کارکنان

جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن که در بالا توضیح داده شد اغلب موجب پیامدهای مختلفی نظیر؛ رضایت تعهد و رفتارهای مطلوب سازمانی می شوند. از زمره متغیرهایی که میتوان بعنوان پیامد جامعه پذیری سازمانی تلقی نمود آرزوهای شغلی است. در واقع جامعه پذیری سازمانی کارکنان را نسبت به آنچه در حال و آینده از شغل و حرفه خود انتظار دارند حساس می سازد. حجم وسیعی از تحقیقات طی دو دهه گذشته تاکنون تلاش نموده اند تا نقش جامعه پذیری در سازمان را در تمایلات کارکنان نسبت مشاغل خود در درون و بیرون سازمان مشخص نمایند. به باور شین (۱۹۹۶) بیشتر مردم خود پنداره نیرومندی از هویت شغلی خود شکل میدهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت شغل و تکالیف کاری آنها جهت دهی می کند (گیلمور و هاردینگ^{۵۵}، ۲۰۲۱).

⁵³ LePine & Van Dyne

⁵⁴ Maggio

⁵⁵ Gilmore & Harding

شین (۱۹۹۶) این نوع خودپنداره را ارکان زندگی حرفه ای (کارراهه یا مسیر شغلی) نام گذاری نموده و بر مبنای تحقیقات خود اظهار داشته که این رکن زندگی حرفه ای انتخاب های شغلی را در افراد شکل می دهد. زندگی حرفه ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی حرفه ای وی محسوب می شود که شامل استعداد و تواناییهای ادراک شده خود، ارزشهای پایه و مهمتر از آن حس تکامل یافته ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آنها را ارضا می کنند. وقتی که خود پنداره فرد بر اساس زندگی حرفه ایش شکل گرفت، بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه ای به پیش میبرد. بر همین مبنا می توان گفت زندگی حرفه ای 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 آینده شغلی خود و واکنشهایی که در برابر تجارب کاری از وی سر می زند را تعیین می نمایند (سلیمی و حق شناس، ۱۳۹۹).

شین (۱۹۷۵) براساس مطالعات خود آرزوهای شغلی مبتنی بر زندگی حرفه ای را متشکل از تمایل به خود مختاری / استقلال، امنیت شغلی، ثبات جغرافیایی، شایستگی کار کردی فنی، شایستگی عمومی مدیریتی، خلاقیت کار آفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، چالش اصیل و سبک زندگی معرفی نموده است. در خود مختاری 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 (راجرز^{۵۶} و همکاران، ۲۰۲۰).

شناسایی آرزوهای شغلی کارکنان علاوه بر مدیران، سازمان برای خود افراد هم مفید و مهم است، زیرا میتواند با گزینش آنها مسیر شغلی مناسبتری برای خود تعیین کنند همچنین اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر میتوانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آنها کمک کنند. از طرف دیگر بر اساس نتایج تحقیقات موضوعی که در زمینه مسائل کارکنان حائز اهمیت است و آرزوهای شغلی بر آن تأثیر می گذارد جامعه پذیری سازمانی کارکنان است (نوروز و همکاران، ۱۳۹۸).

اسماعیل مایمونیه^{۵۷} و همکاران (۲۰۰۸) دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین سه مؤلفه خودکارآمدی شیوه های بهبود مستمر و جامعه پذیری با آرزوی شغلی وجود دارد. همچنین این متغیرها توانایی پیش بینی آرزوهای شغلی را دارند.

رازیها ماهد راسدی^{۵۸} و همکاران (۲۰۰۹)، به این نتیجه دست یافتند که بین آرزوهای شغلی مدیران ناهمگونی وجود دارد. بیشترین آرزوی شغلی آنها در خصوص زیرمؤلفه های شایستگی مدیریتی، ثبات و احساس خدمت بود. همچنین نتایج نشان داد آرزوهای شغلی به طور چشمگیری با موفقیت شغلی عینی مثل درآمد ناخالص ماهانه و ترفیع رابطه ندارد. تنها بعد موفقیت شغلی عینی رابطه مثبت و معناداری با بعد شایستگی مدیریتی و شایستگی فنی کارکردی دارد و ارتباط منفی با امنیت و ثبات شغلی دارد. از سوی دیگر آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معناداری با موفقیت شغلی ذهنی دارد. علاوه بر آن ابعاد شایستگی مدیریتی چالش، محض احساس از خدمات و خلاقیت کارآفرینی به طور چشمگیری با موفقیت شغلی ذهنی در ارتباط است (آرانبار^{۵۹} و همکاران، ۲۰۲۲).

⁵⁶ Rogers

⁵⁷ Ismail Maimunah

⁵⁸ Roziah Mohd Rasdi

⁵⁹ Aranibar

نتایج تحقیق سوفیا راملی^{۶۰} و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که سه عامل خود بسندگی جامعه پذیری سازمانی و شیوه های بهبود مستمر رابطه مثبت و معناداری با آرزوهای شغلی دارد، با این حال نتایج نشان داد که خودکارآمدی و شیوه های بهبود مستمر از عوامل اصلی تغییر در سطح آرزوها شغلی است (سلیمی و حق شناس، ۱۳۹۹).

بیگیاردی^{۶۱} و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه خود نشان دادند که جامعه پذیری سازمانی در قالبی کلی با آرزوهای شغلی مبتنی بر کارراهه شغلی رابطه مثبت دارد. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق این محققان جامعه پذیری سازمانی به احساس وجود فرصتهای شغلی در سازمان منجر می شود. این احساس وجود فرصت شغلی از یک طرف موجب افزایش و تقویت ارکان کارراهه شغلی افراد که بخشی از خودپنداره شغلی آنهاست و از طرف دیگر، کاهش تمایل به ترک خدمت (ترک شغل) می شود (هافمن و راسموسن^{۶۲}، ۲۰۲۲).

انتخاب شغل براساس آرزوهای شغلی موجب پایداری و استقرار و همبستگی مسیر پیشرفت شغلی می شود و در نتیجه جامعه پذیری کارکنان به طور چشمگیری افزایش می یابد. تحقیقات انجام گرفته در این زمینه نیز این مسئله را تأیید می کند (دوبجریان و خیاط مقدم، ۱۴۰۱).

⁶⁰ Sofiah Ramly

⁶¹ Bigliardi

⁶² Hoffmann & Rasmussen

۷- نتیجه گیری

جامعه پذیری در امر تطابق اعضای جدید با انتظارات سازمان و آشنا ساختن کارکنان به هنگام ورود به سازمان و یا کارمندی که شغل جدیدی را میپذیرد یا هرگونه جابجایی افقی و یا عمودی و یا انتقال به واحد یا سازمان جدیدی تأثیر فراوانی بر نحوه انجام وظایف و عملکرد و نیز ثبات سازمان خواهد گذاشت، بنابراین هر کارمند تازه واردی باید رفتار خود را متناسب با قوانین ضوابط و هنجارهای سازمانی تعدیل و با مدیر و همکارانش رابطه مؤثر برقرار نماید تا در نحوه انجام شغل خود موفق باشد اگر شناخت درست و به موقع از سازمان حاصل شود سازمان از درجه تعالی بیشتری بهره مند خواهد شد. به همین دلیل با شناخت الگوها و مراحل فرآیند جامعه پذیری و اجرای صحیح آن می توان سازمان را به سوی اثربخشی بیشتر، سوق داد در نتیجه اغلب مدیرانی که به کیفیت بالای انجام کارها کارکنان و سلامت سازمان ارزش قائلند، جامعه پذیری کارکنان در فضایی سالم و صمیمی را یکی از وظایف مهم خود تلقی خواهند کرد.

جامعه پذیری سازمانی پدیده قدرتمندی است و تأثیرات متعددی بر کارکنان دارد. اسپنجن (۱۹۶۸) که تحقیقات بسیاری در زمینه جامعه پذیری انجام داده است، بیان می کند که عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابه جایی کارکنان را فرایند جامعه پذیری مشخص می کند. از نظر وی فرایند جامعه پذیری برای سازمان بسیار با اهمیت است زیرا جامعه پذیری سازمان میتواند شغل را ایجاد کند یا آن را نابود سازد.

تحقق وجدان کاری، همراه با دگرگونی سازمانی در جنبه های فرهنگی، ساختاری و... است. چنین امری نیز، به یک باره صورت نمی گیرد، بلکه مستلزم بهبود پیوسته و تدریجی است که باید به مرور زمان این فرهنگ خاص را در سازمان حاکم نمود که رسیدن به این آرمان، نیاز به تلاش گسترده و فراگیر همه اندیشمندان و مدیران جامعه اسلامی دارد. وجدان کاری کارکنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی است؛ بخشی از آن ها مربوط به فرهنگ، نگرش و شخصیت فردی است.

اما بخش مهمی از آن، مربوط به سازمان و نحوه برخورد با فرد در سازمان است. توجه به ویژگی های انسانی و نیازهای فردی کارکنان، قراردادن در شغل مناسب در خور توانایی استعدادهای فردی و اجرای برنامه های آموزشی متناسب با آن، همگام با تعالی فرد، او را به محیط کار خود علاقه مندتر می سازد. ارزیابی عملکرد و کارایی براساس معیارهای قابل سنجش و تأثیر دادن آن در ارتقا شغلی، آن چنان موثر است که می تواند فرهنگ و نگرش نسبت به کار را نیز تحت تأثیر خویش قرار داده و وجدان کاری را تقویت کند.

همچنان که عدم حضور این عوامل تاثیرگذار در سازمان، می تواند فرهنگ و نگرش مثبت فردی را که دارای وجدان کاری قوی بوده تضعیف کرده و او را نسبت به کار، محیط کاری و سازمان دلسرد کرده و با گذشت زمان، وجدان کاری وی را هر روز کم رنگ تر از پیش سازد.

تعداد عوامل مؤثر در وجدان کاری مانند شخصیت فرد، دارای پیچیدگی‌های خاص خود می‌باشد که در صورت نیاز، امکان تغییر و دست‌کاری کمتری در آن‌ها وجود دارد؛ اما تعدادی از عوامل مؤثر بر این مقوله اکتسابی هستند. این عوامل همان‌طور که یادگرفته شده‌اند می‌توانند بازدارنده شوند. ضروری است که هنگام جذب افراد در سازمان به این متغیرهای موقعیتی و شخصیتی توجه جدی شود. به این ترتیب افراد مناسب برای سازمان انتخاب و به کار گمارده شوند.

سطح بسیار پایین بهره‌وری نیروی کار، انگیزه‌های پایین نیروی کار و قوه خلاقیت و نوآوری، بازدهی اندک دارایی‌ها، عدم توسعه مطلوب نیروی انسانی و کارایی ناچیز مدیران همگی حاکی از وجود نوعی سبک نادرست مدیریتی در سطح مؤسسات و شرکت‌های دولتی و خصوصی در ایران است. به همین دلیل توجه به ساختار سازمانی و مدیریتی در مؤسسات، برای تسهیل خصوصی‌سازی، پررنگ کردن نقش کارکنان و مشارکت آن‌ها در امور به نسبت تخصص، تجربه و مسئولیت و سبک‌های مدیریتی متناسب با فرهنگ ایران لازم است.

جامعه پذیری سازمانی همچنین برای تطابق افراد شاغل با نقش‌های جدید سازمانی به کار می‌رود اگرچه این کارکنان احتمالاً با فرهنگ سازمانی آشنا هستند، باید با هنجارها و ارزشها و نقشهای جایگاه جدیدشان سازگار شوند. در این میان یکی از متغیرهایی که میتواند اثر شایانی بر تسهیل فرایند جامعه پذیری بگذارد آرزوهای شغلی کارکنان است. آرزوهای شغلی از جمله مباحث مهمی است که تمایلات و گرایشهای شغلی افراد در آنها مفهوم سازی شده است. این آرزوها به شدت با خودپنداره و هویت شخصی افراد مرتبط اند.

شناخت و درک مؤلفه‌ها و ابعاد آرزوهای شغلی برای خود، افراد مفید و مهم است، چراکه میتوانند با انتخاب هر کدام از این، ابعاد مسیر شغلی مناسبتری برای خود انتخاب کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر میتوانند در رشد و پیشرفت شغلشان، به آنها کمک کنند اطلاع داشتن از آرزوهای شغلی کارکنان به سازمان این اجازه را میدهد تا در بازسازی مشاغل (سازماندهی مشاغل) در قالب جدید به گونه‌ای عمل کند که پاسخگوی نیازهای افراد باشد. همچنین با توجه به اینکه کارکنان در سطوح مختلف در یک سازمان نیازها و آرزوهای شغلی متفاوتی دارند بنابراین سازمانها باید تلاش کنند تا مشوقهای سازگار و هماهنگ با ارزشهای شغلی زیربنایی افراد را فراهم کنند. به استنباط پژوهشگر و با توجه به نتایج پژوهشهای گذشته و این تحقیق این مسئله به تسهیل فرایند دریافت آموزش، افزایش تفاهم و حمایت از همدیگر و چشم انداز بهتر از آینده سازمان در میان کارکنان منجر می‌شود. در نتیجه توجه به آرزوهای شغلی کارکنان در سازمان، در آموزشهای شغلی کارکنان مؤثر واقع می‌شود و بهبود مهارتهای شغلی کارکنان را در پی دارد در نتیجه کارها از سوی کارکنان به نحو احسن صورت می‌گیرد. اهداف، وظایف و نحوه عملکرد در سازمان برای کارکنان قابل فهم و روشن میشود، همچنین روحیه همکاری و تعاون در میان کارکنان افزایش مییابد که در نتیجه این روحیه کارکنان به روشهای مختلف یکدیگر را یاری می‌دهند و همیشه آماده ارائه مشورت و کمک به همدیگر و سازش همکاران با ویژگیهای سازمان همیشه در تلاشند و در نهایت کارکنان از پاداشهایی که از سوی سازمان دریافت میکنند خرسند و راضی هستند و از سپری کردن عمر کاری خود در سازمان لذت می‌برند.

به‌طور کلی بین عوامل و متغیرهای مؤثر و مرتبط با آرزوهای شغلی، وجدان کاری، سطح مدیریت، جامعه پذیری سازمانی، احساس عدالت سازمانی، سطح مشارکت سازمانی، سلامت سازمانی، میزان رضایت درون سازمانی و پایگاه سازمانی و شغلی کارکنان بیشترین اثر را بر وجدان کاری داشته‌اند؛ بنابراین بهتر است که عدالت سازمانی به‌ویژه در توزیع پست‌ها و مزایا و امکانات رعایت شود. تناسب بین تخصص و تجربه و شخصیت با مشاغل و مسئولیت‌ها برقرار شود.

به منظور مدیریت فرآیند جامعه‌پذیری چند رهنمود به شرح ذیل پیشنهاد می‌شود:

- ✓ حمایت مدیران ارشد از فرآیند جامعه پذیری سازمانی،
- ✓ تدوین خط مشی و برنامه های مدون جهت آشناسازی کارکنان با اهداف و برنامه های سازمانی
- ✓ تشویق و ترغیب یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در سازمان
- ✓ برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت جهت آشناسازی کارکنان با اهداف، برنامه ها و وظایف و مسئولیتهای شغلی.

منابع و مأخذ

۱. آئینه، سکینه و قهرمانی، مژگان. (۱۴۰۱). بررسی جامعه پذیری سازمانی در آموزش و پرورش استان فارس بخش فیروزآباد. دومین همایش ملی ایده های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی.
۲. اکاتی، حمید؛ راهدارپور، جواد؛ شهدادی، حسن و قنبری، امین. (۱۴۰۰). سنجش تعهد شغلی کارکنان و نقش مولفه های وجدان کاری در بهبود آن. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴.
۳. جباری مراغوش، غلام رضا؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر و ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۰). مدل تاثیر جامعه پذیری سازمانی در پاسخگویی و رفتار اخلاقی با میانجیگری هویت سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۲).
۴. جلیلی، محمد؛ بازباری، بهناز و اسحاق نیموری، بهشته. (۱۴۰۱). رابطه بین وجدان کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با میانجیگری دل بستگی شغلی (مورد مطالعه: بیمه دی تهران). ششمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق.
۵. حسن زاده، راضیه و سمیعی، فاطمه. (۱۳۹۹). بررسی مدل رابطه کیفیت زندگی مدرسه، آرزوهای شغلی و فرسودگی تحصیلی با واسطه گری بهزیستی ذهنی. فصلنامه روانشناسی مدرسه و آموزشگاه، ۹(۲).
۶. خسروی پور، الهام. (۱۴۰۰). جامعه پذیری سازمانی، عاملی اثرگذار در شکل گیری مسئولیت پذیری اجتماعی. هشتمین همایش ملی روانشناسی مثبت نگر نوین.
۷. خلیلی، کبری؛ آقایی، سید سعید و فتحی، سروش. (۱۳۹۹). تبیین جامعه شناختی وجدان کاری (مطالعه موردی: کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۹). دوفصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۹(۲۰).
۸. دوبحریان، عاطفه و خیاط مقدم، سعید. (۱۴۰۱). بررسی تعدیل گری هراس اجتماعی در رابطه آرزوهای شغلی و بی تفاوتی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد و سازمان ها و شرکت های وابسته). دهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
۹. دوره گرد، محبوبه. (۱۴۰۱). مطالعه و بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در کارکنان با تاثیر نقش مولفه رضایت شغلی. سومین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری.

۱۰. دوره گرد، محبوبه. (۱۴۰۱). مطالعه و بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در کارکنان با تاثیر نقش مولفه رضایت شغلی. سومین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری.
۱۱. رفیق خواه، محمدحسین؛ بهادر، فرشید و خالدیف حسن. (۱۴۰۰). عوامل اجتماعی موثر بر وجدان کاری در بین کارکنان دانشگاه یاسوج در سال ۱۳۹۷. اولین کنفرانس بین المللی علوم تربیتی، روانشناسی، علوم ورزشی و تربیت بدنی.
۱۲. سرسنگی، هاجر. (۱۴۰۱). اهمیت وجدان کاری و تعهد سازمانی در ارتقا و تعالی سازمان. پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی.
۱۳. سلیمی، مهتاب و حق شناس، اعظم. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با آرزوهای شغلی معلمان ابتدایی کرج. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی.
۱۴. سمیعی، فاطمه. (۱۴۰۰). جایگاه شغل پزشکی در آرزوهای شغلی کودکان و نوجوانان. دومهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۴(۵).
۱۵. سیدجوادین، سیدرضا؛ امین، فرشته؛ رستگار، عباسعلی و رئوفی، سعید. (۱۳۹۹). توسعه الگوی جامعه پذیری سازمانی در نظام بانکی ایران. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۲(۱)، صص ۲۲-۱.
۱۶. شهبازی، حانیه و صدخسروی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه مسیر آرزوهای شغلی با موانع ارتقا و پیشرفت زنان شاغل. سومین کنفرانس بین المللی توسعه و ترویج علوم انسانی و مدیریت در جامعه.
۱۷. علیزاده قورت تپه، رقیه. (۱۴۰۱). تعیین رابطه وجدان کاری و انضباط اجتماعی با توسعه بهره وری در کارکنان آموزش و پرورش مشکین شهر. ششمین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در تعلیم و تربیت، روانشناسی، فقه و حقوق و علوم اجتماعی.
۱۸. غفوری، پریا؛ فیاضی، مرجان؛ یزدانی، حمیدرضا و سیدنفوی، میرعلی. (۱۴۰۱). طراحی مدل معماری جامعه پذیری سازمانی بر اساس تعریف معماری در کارت امتیازی منابع انسانی: یک مطالعه فراترکیب. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۲).
۱۹. مال امیر، سعید. (۱۴۰۰). مروری بر تاثیر سبک مدیریت بر وجدان کاری کارکنان در سازمان. اولین کنفرانس بین المللی چشم علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
۲۰. نوروز، امیر؛ سلیمانی، مجید؛ احمدی، سیروس و شکری، اصغر. (۱۳۹۸). رابطه جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری و آرزوهای شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی.

21. Abdullah, M. Allawati, S. M. Abu Shindi, Y. A. & Bakkar, B. S. (2020). Career Aspirations and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), pp 703–711.
22. Ali, A. Bahadur, W. Wang, N. Luqman, A. & Khan, A.N. (2020). Improving team innovation performance: role of social media and team knowledge management capabilities. *Technol Soc.*, 61: 101259.
23. Aranibar, M.F. Baez-Lopez, Y. Limon-Romero, J. Ramírez-Barón, M.C. García Rivera, B.R. Ortega-Pérez Tejada, M. & Hernández Bejarano, J. (2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry. *Sustainability*, 14, 10807.
24. Chen, Y. & Liu, P. (2019). The information seeking behavior and organizational socialization among “Porcelain Bowl” staff: a moderated mediation model. *J Forecast.*, 38, pp 31–37.
25. Deng, X. & Wang, Y. (2019). Theoretical discussion about the influence of dynamic team environment on venture team innovation and the mechanism. *Sci Manag Res.*, 37, pp 21–23.
26. Di Maggio, I. Cristina Ginevra, M. Santilli, S. Nota, L. & Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. ORIGINAL RESEARCH article *Front. Psychol.*, 07. Organizational Psychology.

27. Dil, A. Kausar, S. Ameer, S. Ghayas, S. & Shujja, S. (2021). Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Curr Psychol.*, 1, pp 1–9.
28. Gilmore, S. & Harding, N. (2021). Organizational socialization as kin-work: A psychoanalytic model of settling into a new job. *SAGE journal*, 75(3).
29. Gupta, P. Prashar, A. Giannakis, M. Dutot, V. Dwivedi, Y. K. (2022). How organizational socialization occurring in virtual setting unique: A longitudinal study of socialization. *Technological Forecasting and Social Change*, 185, 122097.
30. Hoffmann, J. & Rasmussen, M. T. (2022). Expanding the Theoretical Landscape of Organizational Socialization Research: Institutionalism and Beyond. *Communication & Language at Work - CLAW*, 8(2).
31. Kang, J. (2023). Gender and STEM career aspiration. *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)*, pp 344-348.
32. Kastberg, P. (2022). Editorial: The Dark Side of Organizational Socialization. *Communication & Language at Work*, 8(2), pp 1–3.
33. Lei, S. Qin, C. Ali, M. Freeman, S. & Shi-Jie, Z. (2021). The impact of authentic leadership on individual and team creativity: a multilevel perspective. *Leadersh Org Dev J.*, 42, pp 644–662.
34. Lent, R. W. & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
35. Liao, G. Zhou, J. & Yin, J. (2022). Effect of Organizational Socialization of New Employees on Team Innovation Performance: A Cross-Level Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15.
36. Nasr, M.I. El Akremi, E.A. & Coyleshapiro, J. (2019). Synergy or substitution? The interactive effects of insiders' fairness and support and organizational socialization tactics on newcomer role clarity and social integration. *J Organ Behav.*, 40(6), pp 758–778.
37. Peteranetz, M.S. Flanigan, A.E. Shell, D.F. & Soh L.K. (2018). Career aspirations, perceived instrumentality, and achievement in undergraduate computer science courses. *Contemporary Educational Psychology*, 53, pp 27-44.
38. Rogers, M. Chambers, N. & Percy, C. (2020). Disconnected: Career aspirations and jobs in the UK. *Education and Employers*. <https://www.educationandemployers.org>.
39. Saleh, T.A. Sarwar, A. Islam, M.A. Mohiuddin, M. & Su, Z. (2022). Effects of Leader Conscientiousness and Ethical Leadership on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Individual Ethical Climate and Emotional Exhaustion. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 8959.
40. Syahputra, N.F. & Satrya, A. (2021). Relationship between Work Ethic and Innovative Work Behavior Mediated by Person Organization Fit and Intrinsic Motivation on Banking Employees. *Proceedings of the Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021); Padang, Indonesia.*, pp. 501–507.