

رابطه جامعه پذیری با آرزوی شغلی و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش

محبوبه ترابی اردکانی^۱، فاطمه محمدی^۲

^۱دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز

چکیده

برای ارتقا و ترویج سازگاری کارکنان شناخت جامعه پذیری کارکنان طراحی و اجرای برنامه های جامعه پذیری لازم است که برای این امر شناخت وضعیت موجود جامعه پذیری کارکنان ضروری است. بهبود جامعه پذیری کارکنان باعث می شود تا کارکنان از سطح مهارتهای فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند.

بهبود در جامعه پذیری سازمانی می تواند منجر به افزایش آرزوهای شغلی در کارکنان شود. شناخت بهتر آرزوهای شغلی می تواند به مدیران کمک کند تا در جهت بهبود وضعیت آرزوهای شغلی با طراحی استراتژی های مناسب گام اساسی بردارند. بهبود خشنودی شغلی کارکنان موجب می شود فرد در کارش مؤثرتر و کارآمدتر باشد، با موانع بصورت صحیح برخورد کند، در نتیجه بهتر به آرزوهای شغلی اش دست یابد. در نتیجه با رسیدن به این نتیجه که جامعه پذیری کارکنان و آرزوهای شغلی آنان می تواند بر خشنودی شغلی کارکنان موثر باشد سپس با شناخت و تحلیل وضعیت موجود جامعه پذیری کارکنان، آرزوهای شغلی و خشنودی شغلی آنان و ارائه راهکارهایی برای رفع نقاط ضعف و بهبود نقاط قوت؛ می تواند در بهبود جامعه پذیری کارکنان، آرزوهای شغلی و خشنودی شغلی به مدیران این سازمان کمک کرد.

همچنین با توجه به تحقیقات محدود جامعه پذیری سازمانی در داخل کشور شایسته به مطالعاتی بیشتری در زمینه روی آورد. وجود رضایت شغلی و آرزوی شغلی در میان کارکنان سازمان به عنوان عامل اساسی پیشرفت کاری و پشبرد اهداف سازمانی در مطالعات ثابت شده است، بنابراین تحقیق در زمینه مطالعه رابطه جامعه پذیری با آرزوی شغلی و خشنودی شغلی کارکنان می تواند راه گشای مسائل مدیریتی باشد.

کلیدواژه: جامعه پذیری، آرزوی شغلی، خشنودی شغلی، کارکنان آموزش و پرورش

مقدمه:

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 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 (ویلر^۱، ۲۰۰۹).

بیشتر مردم خودپنداره نیرومندی از هویت شغلی خود شکل می دهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت شغل و تکالیف کاری آنها جهت دهی می کند. زندگی حرفه ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی (حرفه ای) وی محسوب می شود که شامل استعداد و توانایی های ادراک شده خود، ارزش های 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 (ونگ^۲، ۲۰۰۸).

وقتی که خودپنداره فرد براساس زندگی حرفه ای پیش 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 آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال 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، امنیت شغلی، ثبات جغرافیایی، شایستگی کارکردی/ فنی، شایستگی عمومی، مدیریتی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، چالش اصیل و سبک زندگی معرفی نموده است (ویلر^۱، ۲۰۰۹).

در خودمختاری و استقلال فرد خواهان آن است که امور و کارها را به شیوه ای که خود تعیین می کند انجام دهد، اما در امنیت شغلی فرد خواهان آن است که مسیر شغلی اش از لحاظ امنیت و ثبات تضمین شود و بر مبنای ثبات جغرافیایی بیشتر خواهان آن است که محل کارش تغییری ننماید. در شایستگی فنی و کارکردی نیز فرد خواهان آن است که در حوزه های خاص فرد صاحب تخصص محسوب شود، ولی در شایستگی عمومی مدیریتی فرد مایل است که شغلش جنبه مدیریتی داشته باشد (ویلر^۱، ۲۰۰۹).

خلاقیت کارآفرینانه نیز بعنوان یکی از جنبه های آرزوهای شغلی تمایل به خلق تجارتي جدید از طریق ایجاد محصول و یا خدماتی جدید را در برمی گیرد (ونگ^۲، ۲۰۰۸).

آرزوی مبتنی بر خدمت یا تأثیر داشتن نیز تمایل به کمک کردن به دیگران و مردم و چالش اصیل نیز افراد خواهان مسیر شغلی هستند

¹ Villers

² Wong