



Investigating the relationship between organizational attachment of students at Imam Ali (AS) Military University with hope for the future and students' organizational socialization

Seyed Alireza GhaziMirsaeed^{1*} | Morteza pourzare² | Seyed Hossein Atashi³

1. *Corresponding author, Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering and Aviation, Imam Ali (AS) Officer University, Iran. Email: afsar1354@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Geographia, Faculty of Basic Sciences, Imam Ali (AS) Officer University, Iran. Email: pourzare@iamu.ac.ir.

3. Member of the Social Sciences Department, Faculty of Command and Management, Imam Ali (AS) Officer University, Iran. Email: Sha13522531@gmail.com.

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2025/08/04

Received in revised form

2025/12/06

Accepted

2026/01/10

Published online
2026/06/20

Keywords:

Organizational belonging, hope, hope for the future, organizational socialization.

ABSTRACT

Objective: Belonging is one of the concepts related to organizational behavior that has a great impact on the behavior of employees in any organization.

Methodology: In this study, using the standard Gallup questionnaire, the relationship between organizational commitment of third-year students of Imam Ali (AS) Military University, who were selected by simple random sampling, and hope for the future and organizational socialization of students has been investigated. Two methods of correlation coefficients and regression analysis have been used to conduct the research.

Findings: Based on the regression coefficient method, it is concluded that along with the improvement and promotion of organizational attachment and its components, the variables of hope for the future and organizational socialization of students also increase. In order to examine the contribution and effect of each of the components of organizational attachment (vibrancy, dedication, and fascination) on hope for the future and organizational socialization of students, multiple regression coefficient was used.

Originality: It was concluded that the three components of organizational attachment (vibrancy, dedication, and fascination) are appropriate predictors of students' hope for the organizational future, and the three components of organizational attachment (vibrancy, dedication, and fascination) are not appropriate predictors of students' organizational socialization.

Cite this article: GhaziMirsaid, Seid Alireza. pourzare, Morteza., & Atashi, Seid Hossein.(.....). Investigating the relationship between organizational attachment of students at Imam Ali (AS) Military University with hope for the future and students' organizational socialization. Management of Defense Human Capital 6 (21), 173-196

DOI: [10.22034/jdhcm.2026.2053336.1150](https://doi.org/10.22034/jdhcm.2026.2053336.1150)





بررسی رابطه بین تعلق خاطر سازمانی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) با امید به آینده و جامعه پذیری سازمانی دانشجویان

سید علیرضا قاضی میرسعید^{1✉}، مرتضی پورزارع²، سید حسین آتشی³

۱- نویسنده مسئول، استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی و پرواز، دانشگاه افسری امام علی (ع)، ایران. رایانامه: afsar1354@yahoo.com

۲- استادیار گروه جغرافیا، دانشکده علوم پایه، دانشگاه افسری امام علی (ع)، ایران. رایانامه: pourzare@iamu.ac.ir

۳- عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، ایران. رایانامه: Sha13522531@gmail.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۳۰

کلید واژه‌ها: تعلق خاطر

سازمانی، امید، امید به آینده، جامعه پذیری سازمانی.

زمینه و هدف: تعلق خاطر یکی از مفاهیم مربوط به رفتار سازمانی است که تأثیر زیادی بر رفتار کارکنان هر سازمانی دارد.

روش پژوهش: در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه استاندارد گالوپ رابطه تعلق خاطر سازمانی دانشجویان سال سوم دانشگاه افسری امام علی (ع) که به صورت تصادفی- ساده انتخاب شده‌اند با امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته است. برای انجام تحقیق از دو روش ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها: بر اساس روش ضرایب رگرسیون نتیجه گرفته می‌شود همراه با بهبود و ارتقاء تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن، متغیرهای امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نیز افزایش می‌یابد. به منظور بررسی سهم و تأثیر هر یک از مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) در امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان، از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

نتیجه‌گیری: نتیجه گرفته شد که مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) پیشینی‌کننده مناسبی برای امید به آینده سازمانی دانشجویان می‌باشند و مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) پیشینی‌کننده مناسبی برای جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نمی‌باشند.

استناد: قاضی میرسعید، سید علیرضا؛ پورزارع، مرتضی؛ و آتشی، سیدحسین (۱۴۰۵) بررسی رابطه بین تعلق خاطر سازمانی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) با امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان. فصل‌نامه مدیریت سرمایه

انسانی دفاعی، ۶(۲۱) ۱۷۳-۱۹۶

DOI: [10.22034/jdchcm.2026.2053336.11501](https://doi.org/10.22034/jdchcm.2026.2053336.11501)



مقدمه:

منشأ هر پویایی و پیشرفتی در زندگی انسان، امید است؛ و امید به آینده یکی از نیازهای اساسی انسانهاست، چراکه انسان ناامید نمیتواند در راه تحقق اهداف فردی و اجتماعی گام بردارد (محققان و پرچم، ۱۳۹۱).

تعلق خاطر سازمانی یکی از مفاهیم بنیادین در حوزه رفتار سازمانی است که بیانگر احساس وابستگی عاطفی، تعهد و هویت افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد. این تعلق خاطر باعث می‌شود افراد خود را جزئی از سازمان بدانند و نسبت به موفقیت‌ها و اهداف آن احساس مسئولیت کنند (افشاری، ۲۰۲۰). در محیط‌های آموزشی و سازمانی، وجود تعلق خاطر سازمانی بالا در دانشجویان یا کارکنان موجب افزایش انگیزه، تعهد و مشارکت فعال در فعالیت‌های سازمانی می‌شود که نهایتاً به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌گردد.

امید به آینده به عنوان یکی از عوامل کلیدی در سلامت روان و انگیزش فردی شناخته می‌شود. این امید، به معنای داشتن چشم‌انداز مثبت نسبت به آینده است که افراد را قادر می‌سازد با انگیزه و تلاش مستمر به اهداف خود دست یابند (کوناک^۱، ۲۰۲۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که امید به آینده نقش مهمی در کاهش استرس، افزایش مقاومت روانی و بهبود عملکرد تحصیلی و شغلی ایفا می‌کند (رافیک^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). در دانشجویان، امید به آینده می‌تواند عاملی مؤثر در پایداری تحصیلی و ارتقاء کیفیت یادگیری باشد. جامعه‌پذیری سازمانی به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن اعضای جدید سازمان ارزش‌ها، هنجارها و فرهنگ سازمان را می‌آموزند و به آن‌ها پایبند می‌شوند (چین^۳، ۲۰۲۱). این فرآیند باعث انسجام بیشتر در سازمان و تسهیل تعاملات میان اعضا می‌شود. جامعه‌پذیری موفق سازمانی، زمینه‌ساز ایجاد حس تعلق و مشارکت فعال در محیط‌های آموزشی و کاری است و نقش مهمی در تقویت هویت سازمانی دارد.

رابطه میان تعلق خاطر سازمانی، امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی، موضوعی است که اهمیت زیادی در زمینه مدیریت منابع انسانی و آموزش عالی دارد. تعلق خاطر سازمانی با ایجاد احساس امنیت روانی، می‌تواند امید به آینده را افزایش دهد و در نتیجه، فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی را تسهیل کند. به بیان دیگر، دانشجویانی که تعلق خاطر قوی به

^۱ - Konuk 1

^۲ - Rafiq

^۳ - Schein 3

سازمان خود دارند، معمولاً نسبت به آینده‌شان امیدوارتر بوده و بهتر می‌توانند خود را با فرهنگ و ارزش‌های سازمان منطبق کنند(افشاری، ۲۰۲۰).

با توجه به نقش حساس دانشگاه افسری امام علی(ع) در تربیت افسران آینده، شناخت این رابطه‌ها و بررسی تأثیر مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی بر امید به آینده و جامعه‌پذیری دانشجویان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و می‌تواند به بهبود فرآیندهای آموزشی و تقویت انگیزه و تعهد دانشجویان کمک کند. از طرفی دیگر انجام این تحقیق ضرورت دارد چرا که نپرداختن به این موضوع به معنای غفلت در یکی از ابعاد تربیتی دانشجویان است و این غفلت منجر به کاهش وابستگی سازمانی دانش‌آموختگان و تسهیل در جدا شدن آنها از سازمان خواهد شد. لذا مساله این تحقیق بررسی رابطه بین تعلق خاطر سازمانی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی(ع) با امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان می‌باشد.

مبانی نظری

مبانی نظری

امید به آینده سازمانی

امید یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی مثبت و مدیریت سازمانی است که به عنوان انگیزه و نیروی محرکه برای حرکت به سمت اهداف تعریف می‌شود. اوجالا (۲۰۱۷) امید را «خواستن مطلوبی که در آینده قابل تحقق بوده و مبتنی بر واقعیت است» تعریف کرده است. اسنایدر نیز آن را به عنوان ظرفیت شناختی برای ایجاد مسیرهای دستیابی به اهداف و انگیزه برای پیگیری آن‌ها می‌داند(اسنایدر، ۲۰۲۰).

امید، علاوه بر بعد روان‌شناختی، جنبه اجتماعی و فرهنگی نیز دارد؛ چرا که افراد با داشتن احساس امید به آینده، تمایل به پیوند بیشتر با سازمان و جامعه پیدا می‌کنند و این امر موجب تقویت هویت اجتماعی و فردی آنان می‌شود (صفری شالی، ۱۳۹۶). مردانی‌فر (۱۳۹۶) امید را ترکیبی از احساس موفقیت، انرژی و برنامه‌ریزی برای آینده تعریف کرده که در محیط‌های سازمانی نقش مهمی در ارتقاء انگیزش و بهره‌وری ایفا می‌کند.

امید، علاوه بر اینکه نقش مهمی در بهبود سلامت روانی افراد دارد، به عنوان منبعی برای توانمندسازی و تاب‌آوری روانی نیز مطرح است. افرادی که سطح بالایی از امید دارند، در مواجهه با مشکلات و فشارهای زندگی عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و مقاومت بیشتری دارند (زارع و همکاران، ۱۴۰۲).

در محیط‌های سازمانی، امید به عنوان عاملی کلیدی برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش استرس شغلی و بهبود بهره‌وری کارکنان شناخته می‌شود. کارکنانی که امیدوارند، اهداف روشن‌تری دارند و برای رسیدن به آنها تلاش مستمر می‌کنند که این مسئله به بهبود کیفیت کار و کاهش ترک خدمت منجر می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱).

مطالعات نشان داده‌اند که میزان امید در افراد رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و سلامت روان دارد. افراد امیدوار، بهتر می‌توانند با چالش‌های کاری کنار بیایند و از نظر روانی در وضعیت بهتری قرار دارند (محمدی و بهرامی، ۱۴۰۰).

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که امید باعث افزایش سلامت روانی، بهبود عملکرد تحصیلی و کاری، و کاهش استرس و اضطراب می‌شود (رند و چیونس، ۲۰۲۲). همچنین امید نقش مهمی در ارتقاء سرمایه روان‌شناختی کارکنان دارد که به نوبه خود بر رضایت شغلی، تعهد سازانی و کاهش ترک خدمت تأثیر مثبت می‌گذارد (اسنایدر، ۲۰۲۰).

از دیدگاه سازمانی، امید به آینده می‌تواند موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار شود و نقش مؤثری در بهبود کیفیت خدمات، نوآوری و افزایش انگیزه کارکنان ایفا کند (أجالا، ۲۰۱۷). در حوزه نظامی نیز، امید به آینده عامل کلیدی در حفظ آمادگی روانی نیروها و پایداری سازمان محسوب می‌شود (آلیور و همکاران، ۲۰۱۷).

در مورد واژه امید در تحقیقات گذشته تعاریف زیادی آورده شده است: از نظر صاحب‌نظران، امید عبارت است از خواستن مطلوبی که در آینده قابل تحقق است و چون قابل تحقق است بالضروره مبتنی بر واقعیت می‌باشد (أجالا، ۲۰۱۷). اسنایدر نیز بر این باور است که امید، ظرفیت ادراک‌شده برای ایجاد مسیرهایی به سمت اهداف مطلوب و انگیزه ادراک شده برای حرکت در این مسیرها می‌باشد (رفرتی و همکاران، ۲۰۲۰). برای داشتن تفکر امیدوارانه باید یاد گرفت که چطور با موانع برخورد کرد. رفرتی و همکاران (۲۰۲۰) معتقد به استفاده از تئوری امید اسنایدر برای درک تجارب مراقبت والدین برای کودکانی که مشکلات پیچیده پزشکی داشته‌اند، می‌باشند.

امید مبحث پیچیده‌ای است که اواخر سال ۱۹۶۰، در چارچوب علمی مورد بررسی قرار گرفته است و به تدریج با مطرح شدن روان‌شناسی سلامت، این بحث وارد دوره جدیدی از نظریه‌پردازی شد. امید به عنوان کلید روان‌درمانی و اساس نوعی از روان‌درمانی را تشکیل داده است (فرانکل، ۱۹۸۴) تا جایی که مفهوم امید چندان به عرصه علوم اجتماعی راه نیافته است و تنها دو-سه دهه است که برخی محققان علوم اجتماعی در جهان به امید توجه کرده‌اند. جامعه‌شناسان به پیامدهای جمعی و روانشناسان به پیامدهای فردی و دانشمندان علم سیاست به آثار سیاسی این پدیده می‌پردازند.

نویسندگان مختلفی امید را از منظر جامعه‌شناختی بررسی کرده‌اند، به طور مثال (صفری

شالی، ۱۳۹۶) امید از دیدگاه جامعه‌شناختی را تمایلی روانی میدانند که افراد را برای رسیدن به اهداف و آرماهای قابل دسترسی همگان، تلاشمند نموده و وابستگی آنان را به استقلال، حرکت به سوی آینده و تحکیم هویت اجتماعی و فردی فراهم می‌آورد. درواقع امید عبارت است از تمایلی که با انتظار وقوع مثبت همراه است و یا به عبارت دیگر ارزیابی مثبت از آنچه را که فرد متمایل است و میخواهد که به وقوع بپیوندد، چیزی یا کسی که فرد را منتظر آینده می‌سازد. همچنین براساس دیدگاههای (مردانیفر، ۱۳۹۶) امید، مجموعه‌ای شناختی است که مبتنی بر احساس موفقیت ناشی از منابع گوناگون، انرژی معطوف به هدف و مسیرها یا به عبارتی برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف آتی است. از نظر (کوبوتا و فلدمن، ۲۰۱۵) امید از جنبه شناختی شامل فرآیندهای شناختی است که یک حالت انگیزشی ایجاد میکند و در نتیجه بر دامنهای از ساختارهای مرتبط بر شغل تأثیر میگذارد. همچنین، امید ادراک افراد را در رابطه با توانایی‌های گسترش راهبردها در جهت رسیدن به هدف و حفظ انگیزتگی تا رسیدن به هدف نشان میدهد (الیور و همکاران، ۲۰۱۷).

امید به عنوان ظرفیت و توانایی ادراک از طریق مشتق ساختن راهها برای رسیدن به اهداف مورد نظر تعریف شده است که برای شخص، انگیزه می‌سازد تا با استفاده از این ادراک به تغییرات مورد نظر دست پیدا کند (نظری کوثرریزی، ۱۳۹۶). بنابراین امید یا تفکر هدفدار، از دو مؤلفه مرتبط به هم یعنی مسیرهای تفکر و منابع تفکر، امید به اشتغال، میزان توانایی ذهنی، تشکیل شده است و در رسیدن به اهداف آینده و توسعه راههای نیل به این هدف و میزان فعالیت او را در این مسیر نشان میدهد (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). امید در بردارنده تصورات و توجه افراد به آینده است و با این تصور که احتمال دارد نتایج مثبت حاصل گردد، باعث تلاش فرد میشود. هر نوع مفهوم‌سازی از امید، ویژگی‌های چند بعدی مانند: پویایی، آینده‌نگری و فرآیندنگری آن را منعکس میکند (ژائو و همکاران، ۲۰۱۸).

دورکیم معتقد است وقتی افراد از تبعیضهای موجود ضد زندگی شخصی خویش ناراضی باشند و احساس محرومیت کنند، این احساس محرومیت باعث گسترش آشفتگی، بیگانگی، انزوای فرد در اجتماع، اضطراب و در نهایت فقدان امید به آینده میشوند (وانگ، ۲۰۱۷).

تاکنون مطالعاتی، هرچند محدود، در داخل و خارج از کشور در رابطه با امید به آینده افراد انجام شده است. در این خصوص، (جعفری، ۱۳۹۴؛ مردانیفر، ۱۳۹۶؛ نظری کوثرریزی، ۱۳۹۶) در پژوهشهای مختلف به مقوله امید به آینده و عوامل تعیینکننده

آن در بین دانشجویان یا دانش‌آموزان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش جعفری (۱۳۹۴) نشان داده است که سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، دینداری و حمایت اجتماعی بیشترین اثر را بر متغیر امید به آینده دانشجویان داشته‌اند. مردانیفر (۱۳۹۶) نیز به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر امید به آینده دانشجویان پرداخته است. وی نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد اجتماعی، هنجار اجتماعی، مشارکت اجتماعی) با امید به آینده رابطه معناداری وجود دارد. نظری کوثرریزی (۱۳۹۶) نیز به شناسایی و اولویت بندی عوامل مرتبط با امید به آینده شغلی و ارتباط آن با سطح انگیزش تحصیلی دانشجویان پرداخته است.

امیردیزج (۱۳۹۳) نیز به مطالعه امید به آینده و عوامل مرتبط با آن در بین شهروندان ۵۹-۲۰ ساله شهر آذرشهر پرداخته است. نتایج آن روشن ساخت که عواملی چون سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و دینداری و سبک زندگی بر متغیر امید به آینده تأثیرگذار بوده‌اند. پژوهش قاری‌قرآنی (۱۳۹۳) نیز نشان داد از میان عوامل مؤثر بر امید به آینده، احساس محرومیت، احساس آنومی رابطه معکوس و معنادار و دین‌داری رابطه مستقیم و معناداری با امید به آینده داشته‌اند.

اوجالا (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی امید و انتظار در آموزش و پرورش برای آینده‌های پایدار پرداخته‌اند و تأثیر امید به آینده را در ساخت مزیت رقابتی پایدار برای نظام آموزش و پرورش مشخص نمودند. الیور و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که امید به آینده و رضایت از زندگی عوامل تحریک‌کننده‌ای در میان افراد مسن بوده‌اند که در برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر مشارکت داشته‌اند. فلدمن و کابوتا (۲۰۱۵) نیز در مطالعه خود به بررسی مقوله امید به آینده، خودکارآمدی، خوش‌بینی و اثرات آن بر پیشرفت تحصیلی پرداخته‌اند.

بطور کلی نگاهی به پیشینه‌های تجربی بیان شده در رابطه با قلمرو موضوعی پژوهش نشان می‌دهد که در مطالعات پیشین صرفاً به شناسایی یا بررسی عوامل مؤثر بر امید به آینده در بین افراد از قشرهای مختلف پرداخته شده است و یا تأثیر امید به آینده به عنوان یک پیشران بر سایر مقوله‌ها سنجیده شده‌است. این در حالی است که در این تحقیقات به ارائه راهبردهای امید به آینده در بین کارکنان و آن هم در سطح سازمانهای نظامی پرداخته نشده است.

در این پژوهشها عمدتاً به شناسایی عوامل مؤثر بر امید به آینده در بین گروههای مختلف مانند دانشجویان، دانش‌آموزان، کارکنان و ... پرداخته شده است و نقش عواملی چون سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، دینداری، حمایت اجتماعی، سرمایه‌های اقتصادی، سبک زندگی، احساس محرومیت، احساس آنومی و ... بر امید به آینده بررسی شده است.

همچنین نتایج این مطالعات نشان داد که امید به آینده نیز منتج به ایجاد انگیزش، پیشرفت تحصیلی و ... می‌گردد. در عین حال، برخی از پژوهشگران خارجی نیز به بررسی مفهوم امید به آینده پرداخته‌اند. در این رابطه، رفتی و همکاران (۲۰۲۰)، الیور و همکاران (۲۰۱۷)، اوجالا (۲۰۱۷)، فلدمن و کابوتا (۲۰۱۵) و ... نیز در پژوهشهای خود اثر امید به آینده در ابعاد مختلف زندگی شغلی و خانوادگی افراد را بررسی کرده‌اند و تأثیرات آن را بر خودکارآمدی، خوشبینی، پیشرفت تحصیلی، مزیت رقابتی پایدار، یادگیری مادام‌العمر و ... به اثبات رسانده‌اند.

مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی

جامعه‌پذیری سازمانی یکی از فرآیندهایی است که از طریق آن اطلاعات ضروری به کارکنان تعلیم داده می‌شود تا انتقال موفقیت‌آمیزی به سازمان جدید برای تبدیل شدن به یک عضو هماهنگ‌شده داشته باشند. کارکنان، دانش، مهارت‌ها و رفتارهای ضروری برای انطباق با شغل، نقش یا فرهنگ جدید حاکم در محل اشتغال جدید را از طریق فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی خواهند آموخت (ازدمیر و یورگان، ۲۰۱۵). جامعه‌پذیری از یک سو فرآیند یادگیری است که از طریق آن افراد ارزشها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزند و از سوی دیگر فرآیند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزشها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می‌کند.

جامعه‌پذیری سازمانی به محتوایی اشاره دارد که از طریق آن فرد با نقش خاص خود در سازمان، سازگار می‌شود (سلطانزاده و قلاوندی، ۲۰۱۳). وجه ناکافی به پدیده جامعه‌پذیری سازمانی و توسعه آن می‌تواند منتج به ترک سازمان شود (فیشر، ۱۹۸۶). درنهایت باعث اختلال کارها و از دست رفتن بهره‌وری می‌شود (شاو، گوپتا و دلری، ۲۰۰۵). همچنین این مسئله باعث ایجاد هزینه برای سازمانها در جذب، انتخاب و آموزش کارکنان خواهد بود (کامیر و دوانبرگ، ۲۰۰۲) جدای از تلاش برای تحمیل نشدن هزینه‌های مالی، سازمانها نیازمند کارکنان تازه نفسی هستند که بتوانند فرآیند جامعه‌پذیری را بهبود دهند، زیرا فشار کاری هر قدر بیشتر شود، می‌تواند به کاهش وفاداری سازمانی منتج گردد، از این رو است که جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند ضمن کاهش خروجی‌های سازمان از نظر منابع انسانی، یک مزیت رقابتی برای سازمان به شمار آید و باعث بهبود عملکرد خصوصاً در زمینه‌های خدماتی و بازار محور شود (کار، پیرسون وس و بویار، ۲۰۰۸).

جامعه‌پذیری فرآیندی است که در برگیرنده سازمان و مستخدم با پیامدهای دو سویه مورد قبول دو طرف است، به این ترتیب فعالیتهایی که هر یک از طرفین برای کامل شدن

جامعه‌پذیری سازمانی در پیش میگیرند، به طور دو جانبه در هم تنیده هستند. وقتی افراد وارد یک سازمان میشوند، تصوره‌های خود را ارزیابی مجدد نموده و درصدد یافتن اطلاعاتی برای کاهش سردرگمی و اضطراب و کمرنگ نمودن این احساسات منفی بر می‌آیند؛ بنابراین جامعه‌پذیری سازمانی جا افتادن تازه واردها در سازمان را تسهیل مینماید، زیرا کارکنان تازه وارد، عمدتاً اطلاعات کمی دارند و فرآیند جامعه‌پذیری به آنها کمک میکند تا حالتها و رفتارهای تازه واردها شکل گیرد و این شکل‌گیری در راستای مسیری مطلوب قرار گیرد (آگویلا و دنکر، ۲۰۰۶). نکته مهم و برجسته این است که جامعه‌پذیری سازمانی تضمین مینماید که ارزشها و قاعده‌های سازمانی به طور پیوسته و بدون گسستگی منتقل میشوند. (کوپر توماس و اندرسون، ۲۰۰۶) نیز در نظری مشابه براین باورند که در اثنای اجرای فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی، افراد به منزله تازه واردهای از همه‌جا بی‌خبر، وارد سازمانها میشوند و ناچار هستند تا از محیط جدیدکاری خود، مفهومی بسازند. به این ترتیب در این مقطع زمانی، که همراه با ورود به سازمان است، کسب اطلاعات به وسیله شخص تازه وارد در مورد چند حوزه مربوط به مسئولیتهای شغلی، کارگروهها و فرهنگ سازمانی صورت میگیرد. تازه واردها به عنوان بخشی از این فرآیند یادگیری، با دقت، تعهد اولیه روان‌شناختی خود در مورد سازمان را میسازند و در بدو ورود به سازمان در مسیر واقعیتهای موجود درون سازمان قرار میگیرند.

برای درک بهتر مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی در نظریه و عمل، چهار نظریه کلی در باب نیازهای انسان و تعاملات بین فردی مطرح هستند که مبنای نظری مطالعات مربوط به جامعه‌پذیری سازمانی میباشند (چائو، ۲۰۱۲). این نظریهها عبارتند از:

نظریه کاهش عدم اطمینان: بر اساس این نظریه، تازه واردها، سطوح بالایی از عدم اطمینان را در طول فرآیند ورود به سازمان تجربه میکنند (موریسون، ۱۹۹۳) از دیدگاه سازمان، عدم اطمینان تازه وارد میتواند به وسیله ایجاد ارتباط، به یک هویت منسجم سازمانی با اهداف شفاف و دریافت باز خورد عملکرد تازه وارد منجر گردد.

نظریه نیاز به تعلق: نیاز در اکثر تئوریهای انگیزش، شامل نیاز به تعلق یا نگهداری مثبت و ارتباطات مهم بین فردی است. این نیاز در سلسله مراتب نیاز مازلو و نظریه وجود-ارتباط- رشد مورد توجه قرار گرفته است (هورنسی و جتن، ۲۰۰۴). افراد نیاز دارند به گروهها وابسته باشند تا بتوانند در منابع، کار و دانش آنها سهیم شوند.

نظریه تبادل اجتماعی: این نظریه، رفتار اجتماعی را به عنوان یک تبادل کالا و خدمت بین دو نقش آفرین، مورد توجه قرار داده است (هومانس، ۱۹۷۴). تبادلات با ارزش (اقناع‌کننده) منجر به ارتباطات مثبت می‌شود و برعکس تبادلات دشوار، تعاملات آینده

را به ناامیدی میکشانند (هومانس، ۱۹۷۴). کروپانزو و میشل شرح میدهند که چگونه قواعد رابطه متقابل، می‌تواند به ایجاد تبادلات مثبت افراد و سازمانها کمک نماید، مانند: حمایت سازمانی ادراک شده و احساس اجبار در سازمان (کروپانزانو و میشل، ۲۰۰۴).

نظریه هویت اجتماعی: هویت اجتماعی، مجموعه‌ای از خصوصیات و مشخصات اجتماعی، فرهنگی، روانی، فلسفی همسانی است که بر یگانگی یا همانندی اعضای آن دلالت میکند و آن را از سایر گروهها متمایز میکند (جنکینز، ۲۰۰۰).

جدول (1): نظریه‌های مطرح در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی

عنوان نظریه	نوع نظریه فرآیندی/محتوایی	عناصر مطرح در نظریه	محقق/محقق ان	سال
تاکتیک‌های شش‌گانه	فرآیندی	جامعه‌پذیری جمعی در مقابل جامعه‌پذیری فردی جامعه‌پذیری رسمی در مقابل غیر رسمی جامعه‌پذیری مستمر در مقابل غیر مستمر جامعه‌پذیری ثابت در مقابل متغیر جامعه‌پذیری پیوسته در مقابل گسسته حفظ هویت گذشته فرد در مقابل ایجاد هویت جدید	ون مانن و شاین	۱۹۷۹
تکنیک‌های نهادی و فردی	فرآیندی	با تقسیم تاکتیک‌های شش‌گانه (ون مانن و شاین) به تاکتیک‌های جامعه‌پذیری نهادی و فردی: تاکتیک‌های نهادی شامل: جمعی، رسمی، ثابت، پیوسته، حمایتی؛ تاکتیک‌های فردی شامل: فردی غیررسمی، غیرمتغیر، تصادفی، گسسته غیرحمایتی	جونز	1986
مراحل جامعه‌پذی ری سازمانی	فرآیندی	چهار مرحله را مطرح نمودند: ۱. پیش برخورد ۲. رویارویی ۳. برخورد ۴. رویاروی ی برخورد میانی ۵. نتیجه نهایی	نلسون	۱۹۹۱
عناصر چهارگانه فرآیند	فرآیندی	تسلط بر کار، وضوح نقش پذیرش فرهنگ بخصوص ادغام اجتماعی	موریسون	۱۹۹۳

				جامعه‌پذیری
۱۹۸۶	فیشر	ارزشها، اهداف و فرهنگ سازمانی؛ کارگروهی، هنجارها و روابط؛ وظایف شغل، دانش و مهارت‌های لازم؛ تغییرات شخصی مربوط به شناسایی، خودشناسی، انگیزه‌ها	محتوایی	ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی
1996	چائو و همکاران	مهارت عملکرد، افراد، زبان، سیاست‌ها، اهداف سازمانی و ارزش‌ها، تاریخ	محتوایی	ابعاد شش‌گانه جامعه‌پذیری سازمانی
۱۹۹۷	اشفورت و ساکس	جامعه‌پذیری سازمانی شامل سازمان، گروه و عوامل فردی	محتوایی	مراحل جامعه‌پذیری سازمانی
۲۰۱۱	بانور و اردوغان	مشخصه‌های تازه واردان: شخصیت پیش‌فعال/ برون‌گرایی/ صراحت / کارمند قدیمی	محتوایی	مدل بانور و اردوغان

نظریه‌های جامعه‌پذیری

پژوهشهای مرتبط با موضوع جامعه‌پذیری سازمانی، نوعاً در دو شاخه متفاوت اما مرتبط به هم، قابل مطالعه است. در اواخر دهه ۱۹۸۰ این بحث مطرح شد که تحقیقات در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی باید چشم‌انداز تعاملگرا داشته باشد، که این نگرش موجب انجام تحقیقاتی در این زمینه شد، در نتیجه بر هر دو جنبه «فرآیندی» و یا «محتوایی» بودن نظریات جامعه‌پذیری سازمانی از بعد نظری تأکید گردید (کوللا و گپاراجو و گیریفین، ۲۰۰۰). نظریه‌های عمده و مطرح در شاخه فرآیندی و محتوایی را در قالب دو جدول نشان داد که در ادامه آمده است (لوییز، ۱۹۹۰).

مطالعات مربوط به نظریات فرآیندی، بر مراحلی که افراد حین تبدیل شدن از یک فرد برون سازمانی به یک فرد هماهنگ شده با سازمان اطلاق میشود (ازدمیر و ارگان، ۲۰۱۵). جدول شماره یک، نظریه‌های فرآیندی مطرح در جامعه‌پذیری سازمانی را ارائه میدهد. لازم به یادآوری است که نظریه تاکتیک‌های جامعه‌پذیری سازمانی ون مانن و شاین در دهه ۱۹۷۰، تقریباً زیربنای اغلب نظریات فرآیندی مطرح شده در دهه‌های بعد میباشد. نظریات محتوایی جامعه‌پذیری سازمانی به این مفهوم دلالت دارد که یک فرد چه چیزی را باید بیاموزد تا بتواند به یک عضو ماهر و مطلوب سازمانی تبدیل شود. به عنوان مثال،

سازگاری کسب دانش با شغل و نقش، ارتباط بین فردی و گروهی و آگاهی از ماهیت سازمان را شامل میشود (ساکس و آشفورتیسلوست، ۲۰۰۷).

تعلق خاطر سازمانی

تعلق خاطر یکی از پارادایم‌های حوزه مدیریت رفتار سازمانی و سرمایه‌های انسانی می‌باشد که در مقابل فرسودگی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. کارکنانی که با قدرت زیاد کار میکنند و عمیقاً با کارشان مانوس می‌باشند، معمولاً از تعلق خاطر سازمانی برخوردار هستند. بسیاری بر این عقیده هستند که تعلق خاطر کارکنان پیشبینی‌کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (مسی و همکاران، ۲۰۰۹). عمده سازمانها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمانها شده است (لیف، ۲۰۰۵). تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت دارای پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است (هیلترپ، ۱۹۹۶). از طرفی هرچقدر کارکنان سازگاری بیشتری بین خود و سازمان ادراک کنند اعتمادشان به سازمان بیشتر میشود (کاذیر، ۲۰۰۷). ممون و همکاران (۲۰۱۴) عنوان میکنند، هنگامی که ارزشها و خصوصیات فرد متناسب با ارزشهای سازمان باشد ممکن است تعلق خاطرش نسبت به کار و سازمان بیشتر شود و تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان داشته باشد. تناسب یا عدم تناسب فرد و سازمان عامل اثرگذار بسیار مهمی بر رفتار کارکنان است (چوئی و همکاران، ۲۰۱۷).

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد تعلق خاطر مطرح شده است ویلیام کان (۱۹۹۰) به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش جدا هستند. به نظر گیبونز (۲۰۰۶)، تعلق خاطر کاری افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است.

در گروهی از تحقیقات از شاخصهای مختلفی برای بررسی تعلق خاطر استفاده شده است. به طور مثال روسبارد (۲۰۰۱) تعلق خاطر را حضور روان‌شناختی تعریف می‌کند که

گرایش به حالتی دارد که دو مؤلفه اساسی توجه و مجذوب شدن را پوشش می‌دهد. توجه به در دسترس بودن شناخت و مقدار زمان تفکری اشاره دارد که فرد درباره نقش خود صرف می‌کند؛ در حالی که مجذوب شدن به معنای غرق شدن در نقش است و به شدت تمرکز فرد در یک نقش اشاره دارد. پژوهشگران تحلیل رفتگی، تعلق خاطر را قطب متضاد یا آنتی‌تز تحلیل رفتگی تعریف می‌کنند. همچنین شاوفلی و همکاران (۲۰۰۲) از دو شاخص سرزندگی، فدایی شدن علاوه بر مجذوب شدن روسبارد (۲۰۰۱) برای تمایز تعلق خاطر استفاده می‌کنند و تعلق خاطر را حالات ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که به وسیله سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی هنگام کار متمایز می‌شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن با تمرکز کامل و مجذوب شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن، زمان به سرعت سپری شده و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (شاوفلی و بکر، ۲۰۰۴).

بنا به نظر مسلج و همکاران (۲۰۰۱)، تعلق خاطر با سه ویژگی انرژی، مشارکت و کفایت متمایز می‌شود که متضاد مستقیم سه بعد تحلیل رفتگی (خستگی مفرط، بدبینی و بی‌کفایتی) است. پژوهش‌های انجام شده در مورد تعلق خاطر و تحلیل رفتگی، نشان داد که ابعاد اصلی تحلیل رفتگی (خستگی مفرط و بدبینی) و تعلق خاطر (سرزندگی و فدایی شدن) متضاد یکدیگر هستند (گونزالز و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین مسلج و همکاران (۲۰۰۱)، تعلق خاطر را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵).

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت و روش‌شناسی، یک تحقیق همبستگی است و به لحاظ هدف اجرا، تحقیق کاربردی محسوب می‌گردد. برای اندازه‌گیری متغیرهای این تحقیق، از پرسشنامه استاندارد گالوپ جهت سنجش تعلق خاطر سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته جهت سنجش امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی استفاده گردید. گویه‌های این پرسشنامه با مقیاس ۷ گزینهای لیکرت به صورت، کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تاحدودی مخالفم (۳)، نظری ندارم (۴)، تاحدودی موافقم (۵)، موافقم (۶) و کاملاً موافقم (۷) طراحی شده‌اند؛ به گونه‌ای که روند افزایش اعداد نشان‌دهنده افزایش متغیرها است.

سنجش روایی و پایایی

در پژوهش حاضر پس از تدوین پرسشنامه و برای احراز اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌های پژوهش، از نظرات متخصصان ذیربط و متون تخصصی مدیریت، همچنین متخصصین نظامی جهت تطابق با فرهنگ نظامی بهره گرفته شده است. پایایی این پرسشنامه نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و نتایج حاصل از آن در جدول زیر خلاصه شده است:

جدول (2) محاسبه آلفای کرونباخ

مقیاس	تعداد	تعداد آیتمها	میانگین	واریانس	ضریب
آلفای کرونباخ	۲۵	۱۷	۴.۷۲	۲.۳۶	۰.۸۵

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی دانشجویان سال سوم دانشگاه افسری امام علی(ع) میباشد؛ حجم نمونه آماری بر اساس فرمول ذیل (بست، ترجمه شریفی، ۱۳۷۱: ۱۰۱) تعداد ۱۳۸ نفر از دانشجویان دانشگاه افسری امام علی(ع) است که به صورت تصادفی- ساده از بین دانشجویان انتخاب شده‌اند.

$$n = \frac{z^2 \times (p \times q)}{d^2}$$

$$n = \frac{(1/96)^2 \times (0/1 \times 0/9)}{(0/05)^2} = 138/29$$

باتوجه به اطمینان از بازگشت پرسشنامه‌ها و بالابردن توان آزمون آماری، تعداد ۱۷۰ پرسشنامه توزیع گردید که پس از بررسی پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۶۱ پرسشنامه معتبر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

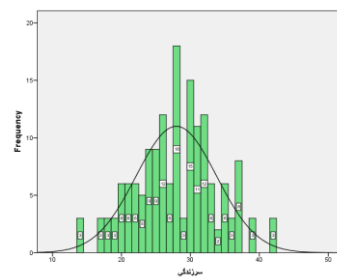
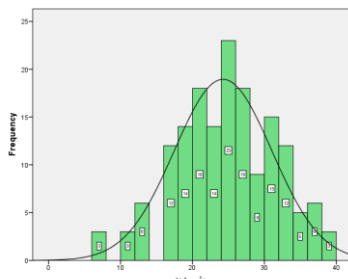
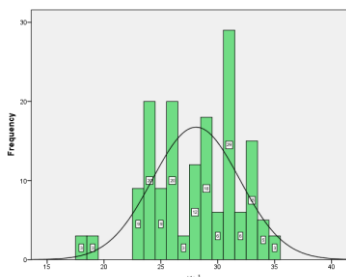
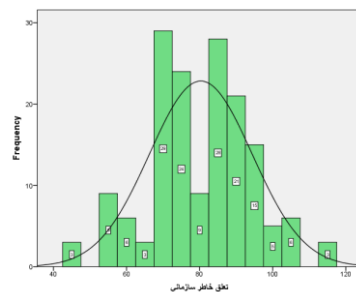
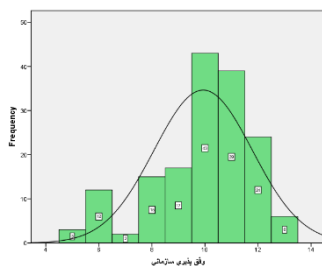
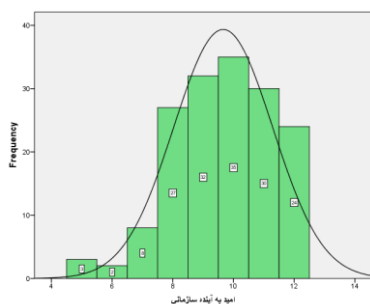
یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۱، شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق حاضر را شامل امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته و همچنین تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) به عنوان متغیر مستقل نشان می‌دهد.

جدول (3) جدول توزیع فراوانی شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	نام متغیر	تعداد	دامنه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
------	-----------	-------	-------	--------	---------	---------	--------------	---------

۱	امید به آینده	161	7	5	12	9.66	1.623	2.664
۲	جامعه‌پذیری سازمانی	161	8	5	13	9.93	1.854	3.439
۳	تعلق خاطر سازمانی	161	68	45	113	80.30	14.064	197.887
۴	سرزندگی	161	28	14	42	27.96	5.838	34.079
۵	فداکاری	161	17	18	35	28.09	3.834	14.698
۶	مجنوب‌شدن	161	31	7	38	24.25	6.781	45.978



شکل (۱) نمودارهای توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

میزان همبستگی بین متغیرهای امید به آینده، جامعه‌پذیری سازمانی، تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن (سرزندگی، فداکاری و مجنوب شدن) (در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول (۴) جدول ضریب همبستگی تعلق خاطر و مؤلفه‌هایش با متغیرهای امید به آینده سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی

متغیر وابسته متغیر مستقل	شاخص‌های آماری	امید به آینده سازمانی	جامعه‌پذیری سازمانی
تعلق خاطر سازمانی	ضریب	531/0	174/0
	سطح معنیداری	000/0	014/0

بررسی رابطه بین تعلق خاطر سازمانی(قاضی میر سعید و همکاران)

161	161	تعداد	
154/0	462/0	ضریب	سرزندگی
025/0	000/0	سطح معنیداری	
161	161	تعداد	
140/0	412/0	ضریب	فداکاری
038/0	000/0	سطح معنیداری	
161	161	تعداد	
150/0	472/0	ضریب	مجدوب شدن
029/0	000/0	سطح معنیداری	
161	161	تعداد	

(05P <0/)*

(01P <0/)**

ضرایب مشاهده شده بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین متغیر تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن با امید به آینده (در سطح یک درصد) و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان (در سطح پنج درصد) می‌باشد. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود همراه با بهبود و ارتقاء تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن متغیرهای امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۵) شاخص‌های مربوط به تحلیل رگرسیون سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی و امید به آینده

سازمانی دانشجویان

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	634/121	3	542/40 940/1	899/20	۰۰۰/۰
باقیمانده	577/304	157			
جمع	211/426	160			

به منظور بررسی سهم و تأثیر هر یک از مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجدوب شدن) در امید به آینده دانشجویان از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده گردید که میزان آن در تحلیل داده‌های تحقیق برابر با $F=0.53$ است و ضریب تبیین آن نیز برابر با 0.28 است که پس از اصلاح، برابر با 0.27 می‌باشد. این ضریب بدین معنا است که می‌توان ۲۷ درصد از واریانس امید به آینده سازمانی دانشجویان را به وسیله سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی تبیین نمود.

با عنایت به اینکه آزمون F و ضریب به دست آمده در سطح $(P > 0.1)$ معنی دار است، لذا می‌توان فرض H_0 را رد کرده و معادله رگرسیون به دست آمده را پذیرفت و بیان نمود مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجدوب شدن) پیشبینی‌کننده مناسبی برای امید به آینده سازمانی دانشجویان می‌باشند.

جدول ۶) شاخص‌های مربوط به تحلیل رگرسیون سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی و امید به آینده سازمانی دانشجویان

متغیر مستقل	مقدار B	مقدار خطا	میزان Beta	مقدار t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	429/4	817/0		423/5	000/0
سرزندگی	040/0	029/0	142/0	354/1	178/0
فداکاری	087/0	036/0	204/0	407/2	017/0
مجذوب شدن	069/0	022/0	288/0	127/3	002/0

همچنین مقایسه ضرایب بتا نشان می‌دهد که مؤلفه‌های مجذوب شدن، فداکاری و سرزندگی به ترتیب سهم بیشتری در پیشبینی امید به آینده سازمانی دانشجویان ایفا می‌کنند.

جدول ۷) شاخص‌های مربوط به تحلیل رگرسیون سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	932/16	3	644/5 397/3	661/1	178/0
باقیمانده	317/533	157			
جمع	248/550	160			

به منظور بررسی سهم و تأثیر هر یک از مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) در جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده گردید که میزان آن در تحلیل داده‌ها برابر با $F=0,17$ است و ضریب تبیین آن نیز برابر با $0,03$ است که پس از اصلاح، برابر با $0,012$ می‌باشد. این ضریب بدین معنا است که می‌توان میزان ناچیزی (حدود یک درصد) از واریانس جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان را به وسیله سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی تبیین نمود. با عنایت به اینکه آزمون F و ضریب به دست آمده در سطح $(P < 0,05)$ معنی‌دار نمی‌باشد، لذا نمی‌توان فرض H_0 را رد کرد و بنابراین معادله رگرسیون برای این متغیر قابل قبول نیست، لذا می‌توان بیان نمود مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) پیشبینی‌کننده مناسبی برای جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نمی‌باشند.

جدول(۸) شاخص‌های مربوط به تحلیل رگرسیون سه مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان

متغیر مستقل	مقدار B	مقدار خطا	میزان Beta	مقدار t	سطح معنیداری
مقدار ثابت	923/7	081/1		333/7	000/0
سرزندگی	018/0	039/0	056/0	459/0	647/0
فداکاری	035/0	048/0	072/0	727/0	468/0
مجذوب شدن	022/0	029/0	081/0	754/0	452/0

با این وجود مقایسه ضرایب بتا نشان می‌دهد که مؤلفه‌های مجذوب شدن، فداکاری و سرزندگی به ترتیب سهم بیشتری در پیشبینی جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان ایفا می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که همراه با بهبود و ارتقاء تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن، متغیرهای امید به آینده و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نیز افزایش می‌یابد. ضرایب مشاهده شده همبستگی، بیانگر رابطه مثبت و معنیدار بین متغیر تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های آن با امید به آینده (در سطح یک درصد) و جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان (در سطح پنج درصد) می‌باشد.

همچنین برای بررسی اینکه مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای امید به آینده سازمانی دانشجویان می‌باشند یا خیر از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده و مشاهده گردید که میزان آن در تحلیل داده‌های تحقیق برابر با $F=0.53$ است و ضریب تبیین آن نیز برابر با 0.28 است که پس از اصلاح، برابر با 0.27 می‌باشد. این ضریب بدین معنا است که می‌توان ۲۷ درصد از واریانس امید به آینده سازمانی دانشجویان را به‌وسیله سه مؤلفه‌های تعلق خاطر سازمانی تبیین نمود. همچنین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای امید به آینده سازمانی دانشجویان می‌باشند. نیز مشاهده شد که مؤلفه‌های مجذوب‌شدن، فداکاری و سرزندگی به ترتیب سهم بیشتری در پیشبینی امید به آینده سازمانی دانشجویان ایفا می‌کنند.

همچنین برای بررسی اینکه مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان می‌باشند یا خیر از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده گردید که میزان آن در تحلیل

داده‌ها برابر با $I = 0.17$ است و ضریب تبیین آن نیز برابر با 0.3 است که پس از اصلاح، برابر با 0.12 می‌باشد. این ضریب بدین معنا است که می‌توان میزان ناچیزی (حدود یک درصد) از واریانس جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان را به وسیله سه مؤلفه تعلق خاطر سازمانی تبیین نمود. همچنین براساس نتایج می‌توان بیان نمود مؤلفه‌های سه‌گانه تعلق خاطر سازمانی (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نمی‌باشند. همچنین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های مجذوب‌شدن، فداکاری و سرزندگی به ترتیب سهم بیشتری در پیش‌بینی جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان ایفا می‌کنند.

مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج سایر تحقیقات مشابه:

در مجموع بررسی سوابق و پیشینه تحقیقات در رابطه با قلمرو موضوعی پژوهش نشان می‌دهد که در مطالعات پیشین، فقط به مطالعه و بررسی یکی از متغیرهای تحقیق حاضر در بین افراد از قشرهای مختلف پرداخته شده است و یا تأثیر امید به آینده به عنوان یک پیشران بر سایر مقوله‌ها سنجیده شده است و در این تحقیقات به ارائه راهبردهای امید به آینده در بین کارکنان و آن هم در سطح سازمانهای نظامی پرداخته نشده است. با این وجود نتایج بسیاری از مطالعات صورت گرفته با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

به عنوان نمونه در تحقیقات مختلف متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، دینداری و حمایت اجتماعی (جعفری، ۱۳۹۴)؛ ابعاد سرمایه اجتماعی شامل اعتماد اجتماعی، هنجار اجتماعی، مشارکت اجتماعی (مردانیفر، ۱۳۹۶)؛ سطح انگیزش تحصیلی دانشجویان (نظری کوثرریزی، ۱۳۹۶)؛ انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان استعداد درخشان (مرادی، ۱۳۹۷)؛ سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و دینداری و سبک زندگی (امیر دیزج، ۱۳۹۳)؛ احساس محرومیت و احساس انومی (قاری‌قرآنی، ۱۳۹۳)؛ خودکارآمدی، خوش‌بینی و پیشرفت تحصیلی (فلدمن و کابوتا، ۲۰۱۵) بیشترین رابطه را با متغیر امید به آینده دانشجویان داشته‌اند و در تحقیق حاضر نیز تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های سه‌گانه آن (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای امید به آینده سازمانی دانشجویان می‌باشند.

از سوی دیگر نتایج مطالعات صورت گرفته در خصوص جامعه‌پذیری سازمانی نیز به عواملی مانند نقش توجه ناکافی به پدیده جامعه‌پذیری سازمانی به ترک سازمان (فیشر، ۱۹۸۶)؛ اختلال در کارها و از دست رفتن بهره‌وری (شاو، گوپتا و دلری، ۲۰۰۵)؛ ایجاد هزینه برای سازمانها در جذب، انتخاب و آموزش کارکنان (کامیر و دوانبرگ، ۲۰۰۲) کاهش خروجی‌های سازمان از نظر منابع انسانی (کار، پیرسون و س و بویار، ۲۰۰۸) پرداخته‌اند.

در تحقیق حاضر نیز هرچند تعلق خاطر سازمانی و مؤلفه‌های سه‌گانه آن (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن) نقش کمتری در پیشبینی جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان داشته‌اند با این وجود با توجه به تحقیقات یاد شده نمیتوان اهمیت آن را ناچیز دانست. با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق میتوان اظهار داشت که متغیر امید به آینده دانشجویان این دانشگاه در سطح قابل قبولی قرار دارد ولی متغیر جامعه‌پذیری سازمانی دانشجویان نسبت به آن در حد کمتری توسعه یافته است که یکی از دلایل اصلی آن عدم آشنایی و شناخت دانشجویان از محیط کاری آینده خود در یگانهای تابعه نیروی زمینی و ارتش ج.ا.ا میباشد و پیشنهاد میگردد که برای دانش‌آموختگان مدتی از زمان حضورشان در اولین یگان خدمتی را به عنوان کارآموزی لحاظ شود و مسئولیتی در این مدت بر عهده نداشته باشند که این امر سازوکار مناسبی برای تبدیل جامعه‌پذیری سازمانی به انطباق‌پذیری سازمانی افسران آینده میباشد. همین پیشنهاد میتواند به عنوان موضوع تحقیقات آتی محققین قرار گیرد.

منابع

- امیر دیزج، م. (۱۳۹۳). مطالعه امید به آینده و عوامل مرتبط در شهروندان ۲۰-۵۹ ساله آذرشهر. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۹(۴)، ۱۱۰-۱۲۷.
- رفرتی، ا.، همکاران (۲۰۲۰). کاربرد نظریه امید اسنایدر در مراقبت والدین کودکان پزشکی پیچیده. مجله روان‌شناسی سلامت، ۱۵(۱)، ۲۰-۳۸.
- زارع، س.، حسینی، ف.، و علی‌پور، ن. (۱۴۰۲). نقش امید به عنوان منبع تاب‌آوری روان‌شناختی در محیط‌های پرتنش کاری. مطالعات روان‌شناسی معاصر، ۱۸(۳)، ۱۱۵-۱۳۴.
- جعفری، م. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر امید به آینده دانشجویان. مجله جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۸(۲)، ۴۵-۶۰.
- سلطان‌زاده، م.، و قلاوندی، ع. (۱۳۹۳). جامعه‌پذیری سازمانی و تأثیر آن بر وفاداری کارکنان. مجله مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۲)، ۷۷-۹۵.
- شاو، ک.، گوپتا، ن.، و دلری، ل. (۲۰۰۵). تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر بهره‌وری و خروج کارکنان. مجله مدیریت منابع انسانی، ۹(۱)، ۴۵-۵۸.
- صفری شالی، م. (۱۳۹۶). جامعه‌پذیری سازمانی از دیدگاه جامعه‌شناسی. مجله پژوهش‌های سازمانی، ۱۴(۳)، ۱۵۰-۱۶۵.
- قاری قرآنی، ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه احساس محرومیت و دین‌داری با امید به آینده. مجله علوم اجتماعی، ۷(۲)، ۸۹-۱۰۴.

- کامیر، پ. و دوانبرگ، م. (۲۰۰۲). هزینه‌های جذب و آموزش کارکنان و نقش جامعه‌پذیری سازمانی. *مجله مدیریت منابع انسانی*، ۸(۳)، ۶۷-۸۲.
- کار، پ.، پیرسون، س.، و بویار، ا. (۲۰۰۸). جامعه‌پذیری سازمانی: کلید موفقیت در محیط‌های کاری پر فشار. *مجله روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۳۱(۲)، ۱۱۰-۱۲۶.
- کیبیری، ن.، زارعی‌متین، ح.، و باباشاهی، ح. (۱۴۰۱). فهم فرآیند شکل‌گیری امیدواری سازمانی: نظریه‌ای برخاسته از داده‌ها. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۰(۱)، ۲۹-۵۶.
- محمدی، ع.، و بهرامی، م. (۱۴۰۰). رابطه بین امید به زندگی، رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان‌های دولتی. *روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴(۲)، ۸۵-۱۰۲.
- مرادی، س. (۱۳۹۷). رابطه امید به آینده با انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان استعداد درخشان. *مجله آموزش و پرورش استثنایی*، ۱۵(۱)، ۴۵-۵۹.
- مردانی‌فر، ر. (۱۳۹۶). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر امید به آینده دانشجویان. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۲(۱)، ۷۸-۹۲.
- نظری کوثرریزی، م. (۱۳۹۶). امید و تفکر هدفدار: مؤلفه‌ها و کاربردها. *مجله روان‌شناسی کاربردی*، ۸(۲)، ۶۰-۷۵.
- نظری کوثرریزی، م. (۱۳۹۶). ارتباط امید به آینده شغلی با انگیزش تحصیلی دانشجویان. *مجله تحقیقات روان‌شناسی*، ۱۰(۳)، ۱۲۳-۱۳۹.

- Aguillera, J., & Dencker, J. (2006). Organizational socialization and its outcomes: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 321-335.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Feldman, D. C., & Kubota, T. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 124-134.
- Fisher, R. (1986). Socialization and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 86-92.
- Jiang, Y., et al. (2018). Hope theory and organizational outcomes: Pathways and sources. *Journal of Positive Psychology*, 13(2), 147-157.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2023). Transformational leadership and organizational commitment: The moderating role of perceived organizational support. *Leadership Quarterly*, 34(2), 101645.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2020). The development and resulting performance impact of psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 27-41.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2020). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2022). Affective organizational commitment: A meta-analysis of relations with supervisor and coworker support. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 876–892.
- Ojala, T. (2017). Hope and expectation in education for sustainable futures. *Environmental Education Research*, 23(4), 450-463.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2021). Organizational socialization and organizational commitment: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544.
- Wang, X. (2017). Social exclusion, anomie, and hope: Durkheim's perspective on social integration. *Sociological Review*, 65(3), 522-536.
- Zhao, X., et al. (2018). Multidimensional constructs of hope: Dynamic and future-oriented nature. *Journal of Positive Psychology*, 13(3), 230-240.