

نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی

The role of social support and organizational policies and practices in career success

Mohsen Golparvar, Ph.D.

Asghar Ghazavi, M.A.

دکتر محسن گل‌پرور*

اصغر قاضوی**

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the role of social support and organizational policies and practices on personnel's career success among employees of companies related to Saipa in Golpayeghan province in Iran. Statistical populations consisted of 800 participants, from which, 179 males were selected using simple random sampling. Research questionnaires were the Extrinsic and Intrinsic Career Success Scale (Nabi, 2001) with 12 items, Social Support Scale (Nabi, 2001) with 10 items with two subscales including personal-peer support and network support, and Organizational Policies and Practices Scale (Nabi, 2001) with 7 items. Data were analyzed with the use of Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Results showed that: 1. There were significant positive correlations between extrinsic and intrinsic career success with personal-peer support, network support and organizational policies and practices. 2. Hierarchical regression analysis shows that, personal-peer support, organizational policies and practices and network support have predicted intrinsic career success respectively, and organizational policies and practices predict extrinsic career success.

Keywords: social support, organizational policy, organizational practice, career success

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی بر موفقیت شغلی کارکنان در کارکنان شرکت‌های وابسته به سایپا در گلپایگان به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان این شرکت‌ها (۸۰۰ شرکت‌کننده) تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۷۹ مرد برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه ۱۲ سؤالی موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد (نبی، ۲۰۰۱)، پرسشنامه ۱۰ سؤالی حمایت اجتماعی (نبی، ۲۰۰۱) با دو زیرمقیاس حمایت شخصی-همکاران و حمایت شبکه‌ای و پرسشنامه ۷ سؤالی سیاست‌ها و اقدامات سازمانی (نبی، ۲۰۰۱) بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که: ۱) موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد با حمایت شخصی-همکاران، حمایت شبکه‌ای و اقدامات و سیاست‌های سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار هستند؛ ۲) تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که به ترتیب حمایت شخصی-همکاران، اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت شبکه‌ای، موفقیت شغلی درون‌زاد را، و اقدامات و سیاست‌های سازمانی موفقیت شغلی برون‌زاد را پیش‌بینی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: حمایت اجتماعی، سیاست سازمانی، اقدام سازمانی، موفقیت شغلی

mgolparvar@khuisf.ac.ir

* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی خراسان (اصفهان)

** کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی خراسان (اصفهان)

مقدمه

موفقیت^۱ و ترفیعات شغلی^۲ از زمره متغیرهایی هستند که بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن‌ها فراهم شده است. باروش (۲۰۰۴) بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت^۳ (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری^۴، کارآفرینی^۵، کنترل خود^۶)، یادگیری^۷ (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید)، بقاء^۸ (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی^۹، حرمت خود^{۱۰} و خودشکوفایی^{۱۱}) و کیفیت زندگی^{۱۲} و توازن کار-زندگی^{۱۳} طبقه‌بندی نمود. روند توجهات پژوهشی و نظری پژوهشگران مختلف به این متغیرها به شدت تحت‌تأثیر نقشی که موفقیت و پیشرفت شغلی در ایجاد اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی داشته و دارد، بوده است (راجل‌برگ، ۲۰۰۷). بر اساس مشخصه‌های اصلی موفقیت شغلی که توسط باروش (۲۰۰۴) مورد اشاره قرار گرفت، معنا و مفهوم این متغیر همسو با معنا و مفهوم واژه شغل^{۱۴}، دو جنبه ذهنی^{۱۵} (درون‌زاد) و عینی^{۱۶} (برون‌زاد) را در بر می‌گیرد. جنبه عینی این پدیده را سطح حقوق و مزایا، پایه فرد در سازمان و میزان ترفیعات و در مقابل جنبه ذهنی یا درون‌زاد آن را رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آن‌ها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک‌شده^{۱۷} و رضایت از زندگی را شامل می‌شود (اختر و محمود، ۲۰۰۹؛ بریسکو، هال، دمیوت، ۲۰۰۶؛ راسدی، اسماعیل، یولی، نوآ، ۲۰۰۹). شواهد مطالعاتی حاکی از

آن است که عوامل چندی در معنای موفقیت شغلی نزد افراد از اهمیت برخوردارند. این عوامل شامل پایگاه و موقعیت، داشتن وقت و زمان برای خود، چالش‌انگیزی، امنیت و ملاحظات اجتماعی می‌شوند (فریدمن و گرین‌هاوس، ۲۰۰۰؛ گرین‌هاوس، ۲۰۰۳). از این نظر بخش اعظمی از معنا و مفهوم موفقیت شغلی نزد افراد جنبه روان‌شناختی دارد (دومنیکو و جونز، ۲۰۰۷؛ کوئی‌پرس، شاینس و شرنس، ۲۰۰۶؛ نگ، ابی، سورنسن و فلدمن، ۲۰۰۵). اما در کنار معنا و مفهوم موفقیت شغلی، عوامل همبسته و تعیین‌کننده‌های این پدیده چه در سطح درون‌زاد و چه در سطح برون‌زاد نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. براساس گزارش گرین‌هاوس (۲۰۰۳) همبسته‌های موفقیت شغلی را می‌توان در هفت طبقه قرار داد: سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمان‌ها، عوامل انگیزشی، روابط بین‌فردی، انتخاب‌ها یا راهبردهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازمانی و پایگاه خانوادگی.

بخش قابل توجهی از سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمان‌ها و روابط بین‌فردی، بر اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به ترفیع و حمایت اجتماعی در محیط کار متمرکز هستند. تحقیقات گسترده‌ای که بر نقش برنامه و اقدامات سازمانی معطوف به رشد و ترفیع مهارت‌ها و توانایی‌های کاری کارکنان در موفقیت شغلی ذهنی و عینی متمرکز بوده، حاکی از آن است که شرکت در برنامه‌های سازمانی مربوط به آموزش و رشد مهارت‌ها (که بستر و زمینه لازم را برای ترفیعات سازمانی فراهم می‌سازند)، همراه با شرکت در برنامه‌های مربوط به افزایش شایستگی‌های کاری و شغلی و استفاده از فرصت‌های یادگیری در حین کار همگی با احساس موفقیت شغلی رابطه دارند (آریه، چای و تان، ۱۹۹۴؛ اسکاندیورا، ۱۹۹۲؛ مک‌آولی، رادمن، اولوتو و مورو، ۱۹۹۴). به باور تارنو (۱۹۹۷) چنین برنامه‌هایی همگی باعث افزایش سطح عملکرد شغلی و به دنبال آن افزایش فرصت‌های پیشرفت شغلی می‌شوند (بوچانان، کیم و باشام، ۲۰۰۷؛ درایس، پپرمنز و کارلیر، ۲۰۰۸). برخی از متغیرهای مربوط به روابط بین‌فردی نیز با شاخص‌های موفقیت شغلی ذهنی (درون‌زاد) و عینی (برون‌زاد) دارای رابطه هستند (شن، هال و فی، ۲۰۰۷؛ هنه‌کوئین، ۲۰۰۷). پیوندهای اجتماعی نیرومند در درون و بیرون سازمان (تارنو، ۱۹۹۷)، همخوانی ارزشی بین ارزش‌های فردی و سازمانی (آریه و همکاران، ۱۹۹۴)، تشویق و حمایت شغلی (فریدمن و گرین‌هاوس، ۲۰۰۰) و ارتباط

1. success
2. job promotions
3. advancement
4. autonomy
5. entrepreneurship
6. self control
7. learning
8. survival
9. satisfaction
10. self-esteem
11. self actualization
12. quality of life
13. work-life balance
14. career
15. subjective
16. objective
17. perceived career success

با یک فرد رایزن^۱ (وین، لایدن، کریمر و گراف، ۱۹۹۹) همگی می‌توانند احساس موفقیت شغلی را در افراد بالا ببرند.

در یک نگاه دقیق‌تر به دو متغیر اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت اجتماعی می‌توان گفت که هر یک از اقدامات و سیاست‌ها در سازمان در درجه اول، زمینه امنیت شغلی و انصاف ادراک‌شده را در کارکنان پدید می‌آورند (شن و همکاران، ۲۰۰۷). بر این مبنا، هر اقدامی که از طرف سازمان در راستای ارزیابی عملکرد، ارائه پاداش و تشویق برای عملکرد خوب و مطلوب، ارائه برنامه روشن و دقیق برای ترفیع و ارتقاء، گمارش‌ها و چرخش‌های شغلی و ارائه نردبان ترقی شغلی صورت گیرد، برای کارکنان درون سازمان به عنوان منبع ارجاعی برای ارزیابی موفقیت شغلی خودشان استفاده می‌شود (بوزیو نولوس، ۱۹۹۶). البته در توجه به ساختارها و دستورالعمل‌های مربوط به پیشرفت و ارتقاء، افراد با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. با این حال در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که اقدامات و سیاست‌های سازمانی به این دلیل که ملاک‌های بیرونی لازم را برای ارزیابی میزان موفقیت شغلی فراهم می‌آورند با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد در افراد ارتباط می‌یابند (نبی، ۲۰۰۱). نبی (۲۰۰۱) طی مطالعه‌ای که به انجام رسانده بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد همبستگی‌های ۰/۰۷ تا ۰/۳۷ را گزارش نموده است. از طرف دیگر محققان چندی به خوبی نشان داده‌اند که افراد برای مدیریت شغلی خود لازم است تا در دامنه‌ای از رفتارهای حمایتی شغلی غیررسمی برای ارتقاء سطح رشد شغلی و احساس موفقیت درگیر شوند (گرین‌هاوس و کالانان، ۱۹۹۴؛ نوئی، ۱۹۹۶). راهبردهای حمایت اجتماعی در درون سازمان را می‌توان در سه دسته تقسیم‌بندی کرد: ۱) حمایت شخصی^۲، شامل دریافت حمایت و مبادله اطلاعات در باب مسایل مربوط به شغل با دوستان؛ ۲) حمایت همکاران^۳ (دوستان)، دریافت حمایت و راهنمایی از دوستان و همکاران باتجربه‌تر؛ و ۳) حمایت شبکه‌ای^۴، این دسته از حمایت‌ها نیز دریافت حمایت از شبکه‌ای از افراد مرتبط که در موقعیت‌های دارای قدرت قرار دارند را شامل می‌شود. شواهد تحقیقاتی قابل توجهی در این حوزه که وجود هر یک از این نوع حمایت‌ها در محیط‌های کار باعث افزایش سطح موفقیت شغلی ذهنی و عینی می‌شود وجود دارد (اختر و محمود، ۲۰۰۹؛ درایس

و همکاران، ۲۰۰۸؛ راسدی و همکاران، ۲۰۰۹). بسیاری از کارکنان از اشکال متفاوت حمایت‌های موجود در محیط کار به صورت ابزاری به منظور دستیابی به فرصت‌های پیشرفت شغلی بیشتر استفاده می‌کنند (کانینگز و مونت‌مارکوتی، ۱۹۹۱). از لحاظ نظری وجود حمایت اجتماعی بیشتر در هر یک از حوزه‌های شخصی، همکاران و شبکه‌ای هم به عنوان چهارچوب ارجاع و هم به عنوان پدیده‌ای که بستر و زمینه پیشرفت و ارتقاء را فراهم می‌سازد با موفقیت شغلی ذهنی و عینی (برون‌زاد و درون‌زاد) رابطه دارند. نبی (۲۰۰۱) در مطالعه خود بین موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد با حمایت شخصی، شبکه‌ای و همکاران همبستگی‌های ۰/۱۱ تا ۰/۲۴ را گزارش نموده است. فراتحلیل نگ و همکاران (۲۰۰۵) در مجموعه‌ای وسیع از مطالعات مربوط به حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد، روابط مثبت و معناداری را بین این متغیرها نشان می‌دهد. کوئی پرس و همکاران (۲۰۰۶) نیز در مجموعه‌ای از شرکت‌های هلندی و با نمونه‌ای بالغ بر ۱۵۰۰ نفر بین حمایت شغلی در محیط کار، حمایت شغلی در خانه و شبکه‌سازی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد روابط مثبت و معناداری را گزارش نموده‌اند (در مطالعه مورد اشاره، حمایت شغلی در خانه با موفقیت شغلی برون‌زاد رابطه معناداری نداشته است).

در کنار مبانی نظری و پژوهشی مربوط به رابطه حمایت اجتماعی و اقدامات و سیاست‌های سازمانی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد، باید به ضرورت و اهمیت پژوهش در باب موفقیت شغلی و همبسته‌های آن نیز اشاره کرد. موفقیت شغلی نه تنها در سطح نظری، بلکه در سطح عملی و کاربردی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در تمام دنیا بسیاری از سازمان‌ها نه تنها جهت برنامه‌ریزی در باب نحوه تخصیص پاداش‌ها و امکانات دست به بررسی رضایت، احساسات و نگرش‌های کارکنان خود می‌زنند، بلکه این عمل را بیشتر به این جهت که نگران ادراکات کارکنان از کار و شغلشان هستند به انجام می‌رسانند. در واقع تحقیقاتی که در باب موفقیت شغلی و همبسته‌های آن صورت گرفته و می‌گیرد، می‌تواند به مدیران و رهبران سازمان‌ها کمک کند تا نظام‌های شغلی مؤثری را طراحی و اجرا کنند که در آن نیازها و شرایط کارکنان لحاظ شده باشد. این امر باعث می‌شود تا موفقیت شغلی ادراک‌شده کارکنان در راستای اثربخشی و عملکرد مؤثر در سازمان بالا برود (الیس و هنمان، ۱۹۹۰). به باور پلاچت (۱۹۹۳) برنامه‌های معطوف به بررسی موفقیت شغلی ادراک‌شده و آنچه باعث ارتقاء این ادراکات

1. mentor
2. personal support
3. peer support
4. network support

ابزار سنجش

پیش از توضیح راجع به پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش، توضیح این نکته الزامی است که؛ به دلیل این که پرسشنامه‌های مورد استفاده از زبان انگلیسی برای استفاده در این پژوهش ترجمه شدند، پس از ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی، پرسشنامه‌ها توسط تنی چند از متخصصان روانشناسی صنعتی و سازمانی، در مرحله پایانی آماده‌سازی ابزارها، مورد بررسی قرار گرفتند تا از لحاظ صوری و محتوایی، تناسب سؤالات را با فرهنگ محیط‌های کار ایران بررسی و سپس اظهارنظر نمایند. اظهارنظر متخصصان مذکور حاکی از تناسب سؤالات ترجمه شده با شرایط محیط‌های کار در ایران در حوزه‌ی متغیرهای موردسنجش بود. دلیل استفاده از پرسشنامه‌های معرفی شده توسط نبی (۲۰۰۱) نیز این مسأله بوده که محقق مورد اشاره از زمره محققان مطرح در حوزه‌ی موفقیت شغلی است که در بسیاری از متون پژوهشی این حوزه، به فعالیت‌ها و نظرات او ارجاع می‌شود.

مقیاس موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد: برای بررسی موفقیت شغلی از مقیاس موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد^۱ متشکل از ۷ سؤال برای سنجش موفقیت درون‌زاد و پنج سؤال برای سنجش موفقیت شغلی برون‌زاد نبی (۲۰۰۱) استفاده به‌عمل آمد. منظور از موفقیت شغلی درون‌زاد در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی برون‌زاد، درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات در سازمان است. مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای برای پاسخگویی این پرسشنامه (هرگز=۱ تا همیشه=۵) مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون‌زاد ۰/۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد ۰/۸۲ گزارش شده است. روایی سازه^۲ این پرسشنامه تأیید شده است و بررسی روایی سازه در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۳ (با چرخش از نوع واریماکس^۴)، علی‌رغم تغییرات جزئی، دو عامل با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۸۴ را به‌دست داد. یک نمونه سؤال برای موفقیت شغلی درون‌زاد "چقدر در شرایط شغلی کنونی‌تان به بیشتر کارهایی که انجام می‌دهید علاقه دارید" و یک نمونه سؤال برای موفقیت شغلی

می‌شود، برنامه‌هایی معطوف به انگیزش و عملکرد محسوب می‌شوند. بر همین اساس نیز دو فرضیه زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

فرضیه اول: بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی درون‌زاد (ذهنی) رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی برون‌زاد (عینی) رابطه مثبت وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان مجموعه‌ای از شرکت‌های وابسته به سایپا در گلپایگان طی زمستان ۱۳۸۷ و بهار ۱۳۸۸ تشکیل دادند. تعداد کل کارکنان این شرکت‌ها در طول دوره‌ی زمانی تحقیق حدود ۸۰۰ نفر بود. از این تعداد ۲۰۶ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از بررسی مشخص گشت که ۲۷ نفر از نمونه زن و ۱۷۹ نفر مرد هستند (این تعداد با نسبت کارکنان زن به مرد در مجموعه شرکت‌های شرکت‌کننده در پژوهش تناسب داشت). به دلیل ضرورت کنترل اثرات جنسیت بر نتایج (پرروی و نلسون، ۲۰۰۴؛ دایک و مورفی، ۲۰۰۶)، فقط داده‌های ۱۷۹ مرد نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. این تعداد براساس برنامه‌ریزی به‌عمل آمده و با هماهنگی شرکت با استفاده از فهرست اسامی کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. کفایت حجم نمونه ۱۷۹ نفر برای پژوهش بدین شکل مورد بررسی قرار گرفت که براساس پیشینه‌ی پژوهش، حداقل میانگین همبستگی موفقیت شغلی با اقدامات و سیاست‌های سازمانی و ابعاد حمایت اجتماعی (۰/۲۱) و مربوط به همبستگی موفقیت شغلی ادراک‌شده با متغیرهای یاد شده است. برای این منظور می‌توانید به نبی، ۲۰۰۱، ص ۴۶۳ مراجعه کنید) در نظر گرفته شد و با توجه به حداقل توان آماری این همبستگی برابر با ۰/۸، حجم نمونه ۱۷۸ نفر برآورد گردید (سرمد، ۱۳۸۴، ص ۱۰۷). از ۱۷۹ نفر نمونه پژوهش ۱۱۴ نفر دارای تحصیلات تا دیپلم (معادل ۶۳/۷ درصد) و ۶۵ نفر (معادل ۳۶/۳ درصد) دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم بودند. اکثریت اعضای نمونه را افراد متأهل (معادل ۱۱۷ نفر و ۶۵/۳ درصد) تشکیل دادند. از نظر اشتغال در مشاغل فنی و غیرفنی، ۱۰۰ نفر شاغل در مشاغل غیرفنی (معادل ۵۵/۹ درصد) و ۷۹ نفر در مشاغل فنی (معادل ۴۴/۱ درصد) مشغول به فعالیت بودند. میانگین سنی اعضای نمونه نیز ۲۹/۷۱ با انحراف معیار ۶/۰۷ بود.

1. Extrinsic and Intrinsic Career Success Scale
2. construct validity
3. exploratory factor analysis
4. varimax rotation

برونزاد "چقدر شرایط شغلی کنونی تان همواره برای شما فرصت‌های ترفیع کافی را فراهم ساخته است؟" می‌باشند.

مقیاس حمایت اجتماعی: حمایت اجتماعی با استفاده از مقیاس حمایت اجتماعی^۱ (نبی، ۲۰۰۱) مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس از ۱۰ سؤال تشکیل شده است و بر اساس گزارش نبی (۲۰۰۱) سه حوزه حمایت شخصی (۳ سؤال)، حمایت همکاران (۳ سؤال) و حمایت شبکه‌ای (۴ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (هرگز=۱ تا تقریباً همیشه=۵) است. روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس توسط نبی (۲۰۰۱) تأیید شده است. برای سه بُعد حمایت شخصی، حمایت همکاران و حمایت شبکه‌ای آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۶۹ و ۰/۸۴ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس ده سؤال را بر روی دو عامل حمایت شخصی - همکاران (۵ سؤال) و حمایت شبکه‌ای (۵ سؤال) با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۸۳ تأیید کرد. یک نمونه سؤال برای حمایت شخصی - همکاران بدین شرح است: "چقدر در شغل کنونی خود درگیر مبادله اطلاعات شغلی و کاری با دیگر دوستان و همکاران هستید؟" و یک نمونه سؤال برای حمایت شبکه‌ای نیز بدین شرح است: "چقدر در شغل کنونی خود در تماس و

مراوده گروهی پیوسته با افراد مختلف در دیگر بخش‌های سازمان هستید؟".

مقیاس اقدامات و سیاست‌های سازمانی: برای سنجش اقدامات و سیاست‌های سازمانی از مقیاس اقدامات و سیاست‌های سازمانی^۲ (نبی، ۲۰۰۱) استفاده به‌عمل آمد. این مقیاس از هفت سؤال تشکیل شده است که وجود دستورالعمل‌های کاری، برنامه‌های مدون ترفیع و ارائه پاداش و مسائل مربوط به سیاست‌های پیشرفت شغلی کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد (نبی، ۲۰۰۱) و مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (همیشه وجود دارد = ۵ تا هرگز وجود ندارد=۱) است. بر اساس گزارش نبی (۲۰۰۱) این هفت سؤال (بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس)، دو عامل انصاف سازمانی^۳ و پیشرفت ساختاریافته^۴ را مورد سنجش قرار می‌دهند و آلفای کرونباخ گزارش شده نیز برای این دو عامل ۰/۶۶ و ۰/۷۴ است. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس در پژوهش حاضر ۷ سؤال را بر روی یک عامل که همان اقدامات و سیاست‌های سازمانی نام گرفت قرار داد. آلفای کرونباخ این هفت سؤال در این پژوهش ۰/۹ به‌دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: "چقدر در سازمان شما ساختار و دستورالعمل روشن و دقیق برای ترفیع و ارتقاء وجود دارد؟"

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	موفقیت شغلی درونی	موفقیت شغلی بیرونی	حمایت شخصی - همکاران	حمایت شبکه‌ای
موفقیت شغلی درونی	۲۳/۸۲	۷	۱			
موفقیت شغلی بیرونی	۱۴/۲۵	۵/۸۵	۰/۷۳**	۱		
حمایت شخصی - همکاران	۱۶/۲۷	۵/۴۵	۰/۶۹**	۰/۵۴**	۱	
حمایت شبکه‌ای	۱۴/۰۹	۵/۶۵	۰/۶۴**	۰/۵۵**	۰/۶۳**	۱
اقدامات و سیاست‌های سازمانی	۲۰/۰۱	۸/۶۸	۰/۶۷**	۰/۷۷**	۰/۵۳**	۰/۵۹**

** P<۰/۰۱

2. Organizational Policies and Practices Scale
3. organizational fairness
4. structured progression

1. Social Support Scale

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، موفقیت شغلی درون‌زاد با موفقیت شغلی برون‌زاد ($r=0/73$)، با حمایت شخصی- همکاران ($r=0/69$)، با حمایت شبکه‌ای ($r=0/64$) و با اقدامات و سیاست‌های سازمانی ($r=0/67$) دارای رابطه مثبت و معنادار ($P<0/01$) است. موفقیت شغلی برون‌زاد نیز با حمایت شخصی- همکاران ($r=0/54$)، با حمایت شبکه‌ای ($r=0/55$) و با اقدامات و

سیاست‌های سازمانی ($r=0/77$) دارای رابطه مثبت و معنادار است. و بالاخره حمایت شخصی- همکاران با حمایت شبکه‌ای ($r=0/63$) و با اقدامات و سیاست‌های سازمانی ($r=0/53$) و حمایت شبکه‌ای نیز با اقدامات و سیاست‌های سازمانی ($r=0/59$) دارای رابطه مثبت و معنادار ($P<0/01$) هستند. در جدول ۲ و ۳ نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی پیش‌بینی موفقیت شغلی درونی از طریق ابعاد حمایت اجتماعی و اقدامات و سیاست‌های سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	B	SE	β	R	R^2	ΔR^2	F	ΔF
تحصیلات		۰/۴۳	۱/۲۱	۰/۳۱					
۱ شغل و وضعیت تأهل	موفقیت شغلی درونی	-۰/۲۸	۱/۱۷	-۰/۲۱	۰/۰۴۷	۰/۰۰۲	-	۰/۱۰۲	-
حمایت شخصی- همکاران		-۰/۴۵	۱/۱۲	-۰/۳۵					
۲ حمایت شبکه‌ای	موفقیت شغلی درونی	۰/۴۶۷**	۰/۰۹۱	۰/۳۷۸	۰/۷۵۷	۰/۵۷۴	۰/۵۷۱	۳۰/۴۸	۶۰/۷۳**
اقدامات و سیاست‌های سازمانی		۰/۱۸۱*	۰/۰۹۲	۰/۱۵۳					
		۰/۲۸۵**	۰/۰۵۶	۰/۳۶۸					

* $P \leq 0/05$ ** $P < 0/01$

چنان‌که در بلوک دوم جدول ۲ مشاهده می‌شود (در بلوک اول تحصیلات، شغل و وضعیت تأهل وارد شده‌اند)، حمایت شخصی- همکاران، حمایت شبکه‌ای و اقدامات و سیاست‌های سازمانی (به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳۷۸، ۰/۱۵۳ و ۰/۳۶۸) ۵۷/۴ درصد از واریانس موفقیت شغلی درون‌زاد را به صورت انحصاری تبیین نموده‌اند. این مقدار توان تبیین واریانس پس از کنترل متغیرهای تحصیلات، شغل، وضعیت تأهل که برحسب تغییرات

معنادار در سطح $F(60/73)$ است، اتفاق افتاده است. از بین سه متغیر حمایت شخصی- همکاران، حمایت شبکه‌ای و اقدامات و سیاست‌های سازمانی براساس ضرایب بتای استاندارد، به نظر می‌رسد که حمایت شخصی و همکاران و اقدامات و سیاست‌های سازمانی در پیش‌بینی موفقیت شغلی درون‌زاد از اهمیت بیشتری برخوردار هستند.

جدول ۳- نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی موفقیت شغلی بیرونی از طریق ابعاد حمایت اجتماعی و اقدامات و سیاست‌های سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	B	SE	β	R	R^2	ΔR^2	F	ΔF
تحصیلات		۱/۷۳	۱/۰۶	۰/۱۴۱					
۱ شغل و وضعیت تأهل	موفقیت شغلی بیرونی	-۰/۳۵	۱/۰۳	-۰/۲۹	۰/۱۵	۰/۰۲۸	-	۱/۰۷	-
حمایت شخصی- همکاران		-۰/۰۱	۰/۹۹	-۰/۰۹					
۲ حمایت شبکه‌ای	موفقیت شغلی بیرونی	۰/۱۵۴	۰/۰۷۹	۰/۱۴۱	۰/۷۶۶	۰/۵۸۷	۰/۵۶۴	۳۲/۲۲**	۶۱/۹۶**
اقدامات و سیاست‌های سازمانی		۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۰۳۸					
		۰/۴۴**	۰/۰۵	۰/۶۵۵					

* $P \leq 0/05$ ** $P < 0/01$ *** $P < 0/001$

چنان‌که در بلوک دوم جدول ۳ (پس از کنترل متغیرهای تحصیلات، شغل و وضعیت تأهل) مشاهده می‌شود، از سه متغیر حمایت شخصی- همکاران، حمایت شبکه‌ای و اقدامات و سیاست‌های سازمانی، فقط اقدامات و سیاست‌های سازمانی با

ضریب بتای استاندارد ۰/۶۵۵ دارای توان پیش‌بین معنادار برای موفقیت شغلی برون‌زاد بوده، به ترتیبی که ۵۸/۷ درصد از واریانس موفقیت شغلی برون‌زاد را بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول به صورت انحصاری تبیین نموده است.

بحث

دو فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر این‌که بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت اجتماعی (مبتنی بر حمایت شخصی- همکاران و حمایت شبکه‌ای) رابطه وجود دارد، به‌طور کامل در سطح همبستگی‌های ساده مورد تأیید قرار گرفت. شواهد تحقیقی خارج از ایران با شدت و قوت از رابطه بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی نظیر برنامه‌ها و دستورالعمل‌های شفاف، صریح و نظام‌مند برای نحوه تخصیص فرصت‌های ترفیع و توزیع امکانات و پاداش‌ها با موفقیت شغلی ادراک‌شده (به‌ویژه در سطح موفقیت شغلی ذهنی یا درون‌زاد) حمایت نموده‌اند. این شواهد تحقیقی را می‌توان در نتایج ارائه شده توسط محققانی چون اسکاندیورا (۱۹۹۲)، آریه و همکاران (۱۹۹۴)، مک‌آولی و همکاران (۱۹۹۴)، نبی (۲۰۰۱)، نگ و همکاران (۲۰۰۵) و کوئی‌پرس و همکاران (۲۰۰۶) مشاهده کرد. از این منظر نتایج حاصل از این تحقیق، با نتایج و نظرات محققان یاد شده همسویی قابل توجهی را نشان می‌دهد. وجود رابطه بین اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت اجتماعی، در سطح حمایت شخصی- همکاران و حمایت شبکه‌ای با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد در منطق نظری موجود در پیشینه‌ی تحقیق به خوبی قابل تبیین است. برای نمونه براساس نظر اندیشمندی چون تارنو (۱۹۹۷)، فریدمن و گرین‌هاوس (۲۰۰۰)، باروش (۲۰۰۴) و درایس و همکاران (۲۰۰۸) هر اقدامی از طرف سازمان در راستای افزایش مهارت‌ها و توانایی‌ها و به دنبال آن ارزیابی عملکرد معطوف به ارائه ترفیع و پاداش، همراه با فراهم ساختن یک چهارچوب ارجاع و داوری باشد، زمینه ایجاد احساس موفقیت شغلی را در سطح برون‌زاد و درون‌زاد فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر وجود سیاست‌ها و اقدامات صریح و نظام‌مند که بر مبنای انصاف و عدل فراگیر به مرحله‌ی اجرا درمی‌آید، برای تک‌تک کارکنان حاوی این پیام خواهد بود که تلاش‌های آن‌ها برای ارائه عملکرد مؤثر به بار نشست است. چنین احساسی از نظر واژه‌شناسی در همان موفقیت شغلی ادراک‌شده نزد کارکنان نمود خود را به جای می‌گذارد (راسدی و همکاران، ۲۰۰۹). اما چرایی رابطه ابعاد حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد نیز در کارکردهای مطرح برای حمایت اجتماعی در سطحی عمومی برای انسان نهفته است. در درجه اول باید این نکته را نیز افزود که نتایج حاصل از این پژوهش در باب رابطه بین ابعاد حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد با

یافته‌های محققانی چون کانینگز و مونت مارکوتی (۱۹۹۱)، نبی (۲۰۰۱) و کوئی‌پرس و همکاران (۲۰۰۶) همسویی نشان می‌دهد. اما واژه حمایت برای انسان‌ها تا اندازه زیادی احساس داشتن تکیه‌گاه و پشتوانه را فراهم می‌سازد. وقتی در محیط کار افراد شاهد حمایت همکاران، مدیران و سرپرستان در سطوح مختلف از خود و عملکردشان باشند، تا اندازه‌ای به امنیت روانی و شغلی می‌رسند. در واقع یکی از کارکردهای مهم حمایت اجتماعی در محیط کار تجربه احساس امنیت است. این تبیین همسو با یافته‌های گزارش شده توسط راسدی و همکاران (۲۰۰۹) است. چنین احساسی دارای این مضمون شناختی و عاطفی است که تلاش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های فرد در عرصه داوری و ارزیابی همراه با نیازهای معقولش در نظر گرفته می‌شوند. پیامد نهایی این زنجیره چیزی جز موفقیت شغلی (به‌ویژه از لحاظ درون‌زاد) نخواهد شد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نیز تا اندازه زیادی نقش تقدم و تأخر هر یک از متغیرهای اقدامات و سیاست‌های سازمانی، حمایت شخصی- همکاران و حمایت شبکه‌ای را برای موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد مشخص ساخت. براساس این نتایج، سه متغیر اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت شخصی- همکاران و حمایت شبکه‌ای برای موفقیت شغلی درون‌زاد دارای توان پیش‌بین معنادار بودند. در این بین، به نظر می‌رسد که نقش اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت شخصی- همکاران از حمایت شبکه‌ای نیرومندتر باشد. بنابراین، مشخص است که احساس موفقیت شغلی درون‌زاد حداقل در گروه نمونه پژوهش حاضر در درجه اول یک پدیده ترکیبی حمایت مرجع و سازمان مرجع است. بدین معنی که در گروه نمونه پژوهش، چهارچوب ارجاع و داوری در باب احساس موفقیت شغلی درون‌زاد (بر مبنای احساس رضایت و شادمانی از شغل، علاقه به کار و شغل خود و اطمینان از دریافت ارزیابی عملکرد شغلی مطلوب از طرف همکاران و سرپرست) ابتدا به ساکن بر حمایت شخصی- همکاران و سپس بر اقدامات و سیاست‌های سازمانی برای ارزیابی عملکرد، ارائه ترفیع و پاداش و ارائه برنامه و دستورالعمل‌های شفاف و واضح مبتنی است. بر اساس یافته‌های دیگر پژوهش، برای موفقیت شغلی برون‌زاد (بر مبنای دریافت حقوق و مزایای مناسب، داشتن مسئولیت شغلی کافی، دریافت حقوق و مزایای منصفانه، وجود فرصت‌های ترفیع کافی در شغل و خشنودی از ترفیعاتی که فرد از شغلش دریافت نموده) فقط اقدامات و سیاست‌های سازمانی دارای توان پیش‌بین

- Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. *World Applied Science Journal*, 7, 1080-1089.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47, 487-509.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Brisco, J. P., Hall, D. T., & Demuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless career attitudes: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Bozionelos, N. (1996). organizational promotion and career satisfaction. *Psychological Reports*, 79, 371-375.
- Buchanan, F. R., Kim, K. H., & Basham, R. (2007). Career orientations of business master's students as compared to social work students: Further inquiry into the value of graduate education. *Career Development International*, 12, 282-303.
- Cannings, K., & Montmarquette, C. (1991). Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Relations Review*, 44, 212-228.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2007). Career aspirations of pregnant and parenting adolescent. *Journal of Family and Consumer Sciences Education*, 25, 24-33.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: construction a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 55, 357-372.
- Ellis, R., & Heneman, H. G. (1990). Career pattern determinants of career success for mature managers. *Journal of Business and Psychology*, 5, 3-21.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives*. New York: Oxford University Press.
- Greenhouse, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, Volume 12, industrial and organizational psychology* (pp. 519-540). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

معنادار بود. این تصویر در مقایسه با آن چه که برای موفقیت شغلی درون زاد ارائه شد، حاکی از آن است که موفقیت شغلی برون زاد حداقل براساس آن چه که از نمونه پژوهش حاضر به دست آمده، یک پدیده سازمان مرجع است. با این تأکید که به دلیل نقش ضعیف حمایت شبکه‌ای در پیش‌بینی هر دو بُعد موفقیت شغلی برون زاد و درون زاد، شاید بتوان این نتیجه‌گیری را نیز مطرح کرد که در گزارش موفقیت شغلی برون زاد و درون زاد، کارکنان به حمایت افراد دارای موقعیت و مقام کمتر ارجاع می‌نمایند. به هر حال، در تعمیم نتایج این پژوهش باید به این محدودیت که نمونه پژوهش از شرکت‌های وابسته به سایپا در گلپایگان بوده‌اند و ممکن است این شرکت‌ها از نظر ساختار و شرایط سازمانی با بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر تفاوت‌هایی داشته باشند، توجه شود. از طرف دیگر روابط گزارش شده در این پژوهش مبتنی بر همبستگی و نه علت و معلولی است، لذا در تعمیم و تفسیر نتایج باید احتیاط شود. در سطح کاربردی نیز می‌توان این پیشنهاد را مطرح کرد که برای تقویت موفقیت شغلی درون زاد که از عوامل مهم اثربخشی و عملکرد سازمانی مطلوب هستند، باید حمایت شخصی و همکاران و سپس اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به ارزیابی و ارائه ترفیع و پاداش و برای موفقیت شغلی برون زاد، اقدامات و سیاست‌های سازمانی معطوف به ترفیع و ارتقاء مورد توجه و تقویت قرار گیرد.

مراجع

سرمد، زهره (۱۳۸۴). *آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیل‌های آماری تک متغیری*. چاپ اول، تهران: سمت.

- Greenhouse, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. 2nd ed., Dryden Press: New York, NY.
- Hennequinn, E. (2007). What career success means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12, 565-581.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlerto, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the development components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79, 544-560.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22, 475-474.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-123.
- Peluchette, J. (1993). Subjective career success: the influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Perrewe, P. L., & Nelson, D. L. (2004). Gender and career success: The facilitative role of political skill. *Organizational Dynamics*, 33, 366-378.
- Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational Psychology, Volume 1*. London: Sage Publications, Inc.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169-174.
- Shen, Y., Hall, D. T., & Fei, Z. (2007). The evolution of career success: Doing well in China. In J.P. Briscoe (Chair), Doing well by doing good across cultures? A global perspective on career success. *Symposium conducted at the annual meeting of the academy of management, Philadelphia, PA*.
- Tharenou, P. (1997). Managerial career advancement. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol 12, PP. 39-94). Chichester, UK: Willey.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.