

« فراسوی مدیریت »

سال پنجم - شماره 17 - تابستان 1390

ص 111 430

## مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران

دکتر علی محمد امیرتاش<sup>۱</sup>

دکتر سید امیر احمد مظفری<sup>۲</sup>

کاظم مهری<sup>۳</sup>

دکتر حمید جنانی<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق، مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی است. روش تحقیق نیمه تجربی و از نوع بعد از وقوع است. متغیر مستقل، دو جامعه تحت بررسی و متغیر تابع، لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی است. آزمودنی ها عبارت بودند از 115 هیأت علمی تربیت بدنی و 218 هیأت علمی غیر تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های ایران، که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش نامه های لنگرهای شغلی شاین و تعهد سازمانی میر و آلن که پس از اعتباریابی بین آزمودنی ها توزیع شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین لنگرهای شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در برخی مولفه ها تفاوت معنی داری وجود دارد و در مورد تعهد سازمانی تفاوتی بین دو گروه مشاهده نشد. در بررسی ارتباط بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد.

**واژه های کلیدی:** لنگرهای شغلی، تعهد سازمانی، هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

<sup>1</sup> دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

<sup>2</sup> دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

<sup>3</sup> دانشجوی دکترا مدیریت تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران (Kazem\_mehri@yahoo.com)

<sup>4</sup> استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

## مقدمه

مفهوم مسیر شغلی، به عنوان حلقه پیوند دهنده میان سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند، از هر دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مسیر شغلی بیرونی<sup>۱</sup> شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله آن پیشرفت می‌کند و به صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است؛ در حالی که مسیر شغلی درونی<sup>۲</sup> گرایش کارکنان به جهت‌گیری یا لنگر شغلی است (عریضی سامانی و دیگران، ۱۳۸۸: ۷۱).

واژه لنگرهای شغلی<sup>۳</sup> برای اولین بار توسط ادگار شاین<sup>۴</sup> ابداع شد این واژه برای شخص در سازمان عبارت از خودپنداری فرد می‌باشد که از سه مقوله عمده تشکیل شده است: ۱) استعدادها و توانایی‌های ادراک خود<sup>۵</sup> ۲) ارزش‌های اساسی و مهم ۳) احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود.

پژوهش‌های اولیه شاین در دهه ۱۹۷۰ نشان داد که خودپنداری تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای اساسی منعکس می‌شود که عبارتند از ۱) استقلال و خودمختاری ۲) امنیت و ثبات ۳) شایستگی فنی کارکردی ۴) شایستگی مدیریتی ۵) خلاقیت کارآفرینی. البته به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰ سه مقوله دیگر از لنگرهای شغلی از سوی شاین آشکار شد: ۱) خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ۲) چالش محض ۳) سبک زندگی. همان‌طور که مسیر شغلی و زندگی تکامل می‌یابد، اغلب افراد در می‌یابد

---

1- External Career

2- Internal Career

3- Career Anchors

4- Edgar Schein

5- Self - concept

که یکی از هشت مقوله می تواند به عنوان لنگر شغلی در نظر گرفته شود (عباسپور، 1387: 193).

1 شایستگی فنی- کارکردی<sup>۱</sup>: در این لنگر اصولاً فرد به وسیله محتوای خودکار برانگیخته می شود. برای استخدام در موقعیت‌ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارد.

2 شایستگی مدیریتی<sup>۲</sup>: در این لنگر شخص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسایل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و وجود اطلاعات ناقص برانگیخته می شود. به موقعیت‌ها و مشاغل مدیریتی در سازمان‌های بزرگ تمایل دارد.

3 امنیت و ثبات<sup>۳</sup>: اصولاً در این لنگر شخص از طریق امنیت شغلی و دلبستگی بلند مدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می شود.

4 خلاقیت کارآفرینی<sup>۴</sup>: در این لنگر فرد به وسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد پروژه‌هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می شود.

5 استقلال و خودمختاری<sup>۵</sup>: در این لنگر اصولاً شخص جویای موقعیت‌های کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می شود.

6 خدمت و از خود گذشتگی و ایثار<sup>۶</sup>: در این لنگر فرد برای خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می شود.

7 چالش‌های محض<sup>۱</sup>: در این لنگر فرد برای چیره شدن بر موانع عمده، حل مسایل دشوار یا برد از رقیبان بسیار سرسخت برانگیخته می شود.

---

1- Technical Functional Competence

2- Managerial Competence

3- Security & Stability

4- Entrepreneurial Creativity

5- Autonomy & Independence

6- Service & Dedication

8 سبک زندگی<sup>۲</sup>: افراد با این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارد (Schein, 2006: 7-13).

لنگرهای شغلی بر اساس این منطق هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (firestone, 1996: 229-235). بنابراین سازمان‌ها در انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایش افراد، متناسب با مشاغل و محیط سازمانی باشد.

شکاف بین آنچه کارکنان از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعا برایشان نمایان می‌شود وسیع و عمیق است. مدیران منابع انسانی باید بکوشند تا بهره‌وری کارکنان را از طریق یافتن شیوه‌هایی که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد، شکوفا سازند (Campion, 1989: 43).

لنگرهای شغلی، تلاشی آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش می‌باشد و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به این هدف‌ها است (دولان و شولر، 193: 1384). فهم لنگرهای شغلی کارکنان پژوهش و توسعه، در واکنش آن‌ها به فرصت‌های مختلف رشد کارراهه مهم است (Aryee et al, 1991: 193; Aryee, 1992: 61; Cohen, 2001: 278). تحقیقات متعدد نشان داده است که لنگرهای شغلی افراد در جوامع مختلف، متفاوت می‌باشد. کاپلان<sup>۳</sup> و همکارانش (2009) لنگرهای شغلی برجسته در پرستاری را به ترتیب اولویت، سبک زندگی، مدیریت و خدمت و از خود گذشتگی معرفی

<sup>7</sup>- Pure Challenge

<sup>1</sup>- Life Style

<sup>2</sup>- Kaplan

کردند (Kaplan, 2009). وبر و لادکین<sup>1</sup> (2009) لنگر شغلی برجسته متخصصین صنعت را سبک زندگی گزارش کردند (Weber & Ladkin, 2009: 243-255). دومیترسکو<sup>2</sup> (2009) لنگر شغلی برجسته اعضای مهندسين را استقلال و خودمختاری و سبک زندگی گزارش کرد (Dumitrescu, 2009).

بارث<sup>3</sup> (1993) معتقد است که جنبه‌های لنگرهای شغلی از کار اجباری سازمان پنهان است. این حرکت در افراد بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علایق و انگیزه‌هایشان می‌تواند یک برخورد منفی بین اهداف سازمان‌ها و افراد به وجود آورد؛ پذیرش موقعیت سازمان بدون در نظر گرفتن فرصت‌های آینده، استعدادها، ارزش‌ها و سطح علایق افراد ممکن است بی‌رغبتی مسلمی را در افراد نسبت به شغل‌شان ایجاد نموده و سازمان را متحمل هزینه‌هایی بنماید (Barth, 1993: 27-42).

از طرفی یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. در حقیقت افراد از لنگرهای شغلی‌شان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌گردد. یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیافتد و احتمالاً افراد در شغل‌شان بی‌رغبتی نشان دهند. هرسی و بلانچارد (2005) معتقدند زمانی که هم مدیریت و هم کارکنان، اهداف خود را با اهداف سازمان همسو نمی‌بینند در نتیجه هم روحیه و هم کار پایین است و توفیق سازمانی ندیده گرفته می‌شود. در برخی موارد اهداف سازمانی آن‌چنان با اهداف افراد مغایر است که هیچ پیشرفت مثبتی صورت نمی‌گیرد. در نتیجه معمولاً

<sup>1</sup> - Weber & Ladkin

<sup>2</sup> - Dumitrescu

<sup>3</sup> - Barth

خسارت هنگفت و یا به انتها رسیدن سرمایه‌ها مشهود می‌شود و در واقع به همین دلایل، هر روز سازمان‌هایی از میدان کار خارج می‌شوند (Paul et al, 2005). در حالت عمومی، تعهد سازمانی به عنوان یک معیار مفید اثرات سازمانی در نظر گرفته می‌شود و دارای ساختاری چند بعدی است و اشاره به تلاش کارمند در سازمان دارد (Fernandez et al, 2000: 109-29).

به نظر لوتانز و شاو<sup>1</sup> (1995)، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب این گونه تعریف شده است:

- تمایل قوی به ماندن در سازمان.
  - اعتقاد به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان.
  - اعتقاد به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (Luthans, 1995: 176-176).
- به طور کلی تعهد سازمانی به پیوند احساسی و کاربردی به محل کار شخص گفته می‌شود (عریضی سامانی و همکاران، 1388: 71).

میر و آلن<sup>2</sup> تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهند:

- 1 **تعهد عاطفی<sup>3</sup>**: یعنی میزانی که فرد از نظر روانی به کار کردن در سازمان از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق و دلبستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و غیره تمایل پیدا می‌کند.
- 2 **تعهد مستمر<sup>4</sup>**: به وابستگی فرد برای کار کردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک کردن آن دارد، اشاره می‌کند.
- 3 **تعهد هنجاری<sup>5</sup>**: عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درونی سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود. تعهد

<sup>1</sup> - Lutans & Shaw

<sup>2</sup> - Meyer & Allen

<sup>3</sup> - Emotional Commitment

<sup>4</sup> - Continuance Commitment

<sup>5</sup> - Normative Commitment

تکلیفی، احساس مسوولیت به تداوم کار کردن در سازمان را منعکس می سازد (Meyer & Allen, 1997).

تی سوی<sup>۱</sup> (1999) و فایرستون<sup>۲</sup> (1996) از تعهد اساتید به عنوان یکی از عوامل موفقیت نظام‌های آموزشی یاد کرده‌اند. این مولفه با عملکرد کاری اساتید و توانایی آن‌ها برای ابداع و تلفیق اندیشه‌های جدید در کار عملی، غیبت و چرخش شغلی کاملاً در ارتباط است. هم چنین اثر مهمی بر موفقیت دانشجویان و نگرش آن‌ها به دانشگاه دارد (Powel & Meyer, 2004: 157-177; Elizur & Fernandez, 2000: 109-29; Kosolowsky, 2001: 594). ارتباط میان لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی در تحقیقات مختلف معنی دار گزارش شده است (Coetzee & Tladinyane, 2007: 65-85; chen, 2006; Hwee & Boon, 2001; Ituma & Simson, 2007: 978-995). از این رو ضرورت دارد تا آنچه که اعضای هیأت علمی به عنوان لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی می دانند و تجربه می کنند مورد بررسی قرار گیرد و اهداف تحصیل به شرح زیر است:

- 1 مقایسه لنگرهای شغلی و ابعاد آن بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی.
- 2 مقایسه تعهد سازمانی و ابعاد آن بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی.
- 3 رابطه همبستگی بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران.

---

<sup>1</sup>- T Sui

<sup>2</sup>- Fire Stone

## ابزار و روش

الف) روش تحقیق: با توجه به هدف اصلی تحقیق که کار مقایسه انجام می شود، بنابراین روش تحقیق در این پژوهش، از نوع «بعد از وقوع»<sup>1</sup> می باشد.

ب) جامعه، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری تحقیق را اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های ایران تشکیل دادند که در مجموع 179 هیأت علمی تربیت بدنی و 6076 نفر هیأت علمی غیر تربیت بدنی بودند. بر اساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان<sup>2</sup>، 115 نفر هیأت علمی تربیت بدنی و 218 نفر هیأت علمی غیر تربیت بدنی به روش تصادفی طبقه ای و با توجه به واحدهای دانشگاهی به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. متغیر مستقل در این تحقیق دو جامعه تحت بررسی و متغیر تابع لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی می باشد.

پ) ابزار تحقیق: در این تحقیق از ابزارهای زیر استفاده شده است:

1 پرسش نامه لنگرهای شغلی: این پرسش نامه توسط ادگار شاین (2006) ساخته شده است و شامل 40 سوال با طیف لیکرت چهار درجه ای (4 1) است. در این پرسش نامه، هشت لنگر شغلی (فنی، مدیریتی، امنیت شغلی، کارآفرینی، استقلال، خدمت، چالش محض، و سبک زندگی) مشخص می شود. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه لنگرهای شغلی هشت لنگر مورد نظر، به دست آمد که در آن 0/58 درصد واریانس سوالات استخراج شده، آزمون  $KMO^3=0/93$  و بارتلت  $P=(0/001)$  نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 0/3 با چرخش، هشت لنگر مورد نظر به دست آمد.

<sup>1</sup>- Expose - Facto

<sup>2</sup>- Morgan

<sup>3</sup>- Keyser - Meyer - Olkin



2 پرسش نامه تعهد سازمانی: برای بررسی وضعیت تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی، از پرسش نامه استاندارد آلن و میر<sup>1</sup> (1991) استفاده شد. در این پرسش نامه میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مشخص می شود. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه لنگرهای شغلی هشت لنگر مورد نظر، به دست آمد که در آن  $0/58$  درصد واریانس سوالات استخراج شده، آزمون  $KMO = 0/901$  و بارتلت  $P = (0/001)$  نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از  $0/3$  با چرخش، تعهد سازمانی مورد نظر به دست آمد. پایایی زمانی از طریق بازآزمایی (لنگرهای شغلی  $0/96$  و تعهد سازمانی  $0/76$ ) و پایایی درونی از طریق آلفای کرونباخ (لنگرهای شغلی  $\alpha = 0/89$  و تعهد سازمانی  $0/76 =$ ) محاسبه شده است.

ت) روش های آماری: برای تعیین میانگین و انحراف استاندارد از آمار توصیفی استفاده شد و با توجه به نرمال بودن داده ها که با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف انجام شد، برای مقایسه متغیرها از آزمون  $t$  مستقل استفاده شده است و برای تعیین رابطه از آزمون پیرسون استفاده شد.

### فرضیه ها

- 1 بین لنگر فنی - کارکردی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 2 بین لنگر مدیریتی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 3 بین لنگر استقلال و خودمختاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.

<sup>1</sup> -Allen and Meyer

- 4 بین لنگر امنیت و ثبات اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 5 بین لنگر خلاقیت اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 6 بین لنگر خدمت اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 7 بین لنگر چالش اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 8 بین لنگر سبک زندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 9 بین تعهد عاطفی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 10 بین تعهد مستمر اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 11 بین تعهد هنجاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- 12 بین لنگرهای شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه همبستگی وجود دارد.

## یافته‌ها و نتایج

جدول (1): مقایسه لنگرهای شغلی و ابعاد آن بین هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

نتیجه	P	t	df	هیأت علمی غیر تربیت بدنی		هیأت علمی تربیت بدنی		آزمون t ابعاد لنگرهای شغلی
				n	$\bar{X} \pm SD$	n	$\bar{X} \pm SD$	
تفاوت دارد	0/03	2/16	331	218	$\pm 3/16$ 0/26	115	$\pm 3/12$ 0/24	لنگرهای شغلی
تفاوت ندارد	0/65	0/44	331	218	3/38 0/4±	115	$\pm 3/32$ 0/38	فنی
تفاوت ندارد	0/10	1/63	331	218	$\pm 2/27$ 0/62	115	$\pm 2/28$ 0/59	مدیریتی
تفاوت دارد	0/01	2/41	331	218	$\pm 3/11$ 0/49	115	$\pm 3/33$ 0/32	استقلال
تفاوت دارد	0/027	2/22	331	218	$\pm 3/21$ 0/48	115	$\pm 3/09$ 0/42	امنیت
تفاوت ندارد	0/14	1/46	331	218	$\pm 3/29$ 0/39	115	$\pm 3/31$ 0/34	خلاقیت
تفاوت ندارد	0/55	0/6	331	218	$\pm 3/4$ 0/42	115	$\pm 3/38$ 0/37	خدمت
تفاوت ندارد	0/23	1/19	331	218	3/26 0/36±	115	$\pm 3/2$ 0/37	چالش
تفاوت ندارد	0/24	1/17	331	218	$\pm 3/16$ 0/26	115	$\pm 0/373$ 3/2	سبک زندگی

در جدول 1، مقایسه لنگرهای شغلی و ابعاد آن بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان داده شده است و همان طور که دیده می شود لنگرهای شغلی در دو گروه با هم تفاوت معنی داری ندارند و در بین ابعاد آن لنگر استقلال و خود مختاری و لنگر امنیت در دو گروه با هم تفاوت معنی داری دارند.

جدول (2): مقایسه تعهد سازمانی و ابعاد آن در بین هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

نتیجه	P	t	df	هیأت علمی غیر تربیت بدنی		هیأت علمی تربیت بدنی		آزمون t ابعاد تعهد سازمانی
				n	SD. $\bar{X} \pm$	n	SD. $\bar{X} \pm$	
تفاوت ندارد	0/81	0/23	331	218	$\pm 2/87$ 2/31	115	$\pm 2/86$ 0/35	تعهد سازمانی
تفاوت ندارد	0/38	0/87	331	218	$\pm 3/24$ 3/47	115	$\pm 3/19$ 0/55	تعهد عاطفی
تفاوت ندارد	0/89	0/13	331	218	$\pm 2/68$ 2/35	115	$\pm 2/69$ 0/36	تعهد مستمر
تفاوت ندارد	0/72	0/34	331	218	$\pm 2/69$ 2/44	115	0/5 $\pm$ 2/7	تعهد هنجاری

در جدول 2، تفاوت تعهد سازمانی و ابعاد آن بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان داده شده است و همان طور که دیده می شود تفاوت معنی داری در تعهد سازمانی بین دو گروه مشاهده نمی شود.

جدول (3): رابطه میان لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی

متغیرها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
فنی	0/35**	0/246**	0/106
مدیریتی	0/184*	0/18	0/013
استقلال	0/1	0/044	0/038
امنیت	0/268**	0/08	0/032
خلاقیت	0/277**	0/161	0/225*
خدمت	0/379**	0/198*	0/208*
چالش	0/339**	0/111	0/133
سبک زندگی	0/069	0/043	0/033

\*\*رابطه معنی دار در سطح 0/01 و \*رابطه معنی دار در سطح 0/05

در جدول 3، رابطه لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی آورده شده است و همان طور که مشاهده می شود در سطح 0/01 لنگرهای فنی، امنیت، خلاقیت، خدمت و چالش با تعهد عاطفی و هم چنین لنگر فنی با تعهد مستمر ارتباط معنی داری دارند. در سطح 0/05 لنگر مدیریتی با تعهد عاطفی، لنگر خدمت با تعهد مستمر و لنگرهای خلاقیت و خدمت با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارند.

## نتایج و بحث

با توجه به یافته‌های آورده شده در جدول 1، میانگین بالا در لنگرهای شغلی برای هیأت علمی تربیت بدنی چالش محض، خلاقیت و امنیت، نشان دهنده اهمیتی است که اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در حل مشکلات و مسائل، ایفای نقشی مهم در کارهای پروژه‌ای و هم چنین حفظ امنیت شغلی خود دارند. هم چنین بالاترین میانگین در انواع تعهد، مربوط به تعهد عاطفی و نشان دهنده این مسأله است که این افراد دلبستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن دارند. این نتایج با نتایج تحقیق بروملی (2004) هم سو است. و هم چنین میانگین بالا در لنگرهای شغلی برای هیأت علمی غیر تربیت بدنی به ترتیب اولویت خدمت، فنی-کارکردی و خلاقیت نشان دهنده اهمیتی است که اعضای هیأت علمی غیر تربیت بدنی به خدمت به سازمان ایفای نقشی مهم در کارهای پروژه‌ای و نیز گرایش بر چگونگی فنی کار تمرکز می کنند؛ این نتایج با نتایج تحقیقات هوی هون تان و همکاران (2001) و چن ون شنگ (2006) هم سو است. همچنین بالاترین میانگین در انواع تعهد، در دو گروه، مربوط به تعهد عاطفی و نشان دهنده دلبستگی این افراد به دانشگاه می باشد و از ادامه عضویت در آن لذت می برند و با تعهد عاطفی قوی سازمان را ترک نخواهند کرد و به کار کردن در سازمان ادامه می دهند.

سنجش لنگرهای شغلی، این توانایی را به سازمان می دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به درستی بازسازی کند. این نکته

همچنین به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیری شغلی و هم برای سازمان‌ها در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل کاربرد است (آریه، 1991؛ دانزیگر، 2008؛ ایگبار، 1991). بنابراین لنگرهای شغلی می‌تواند مسیری را برای تلاش افراد فراهم کند.

همان‌طور که نتایج تحقیق در جدول 2 نشان می‌دهد بین لنگرهای شغلی هیأت علمی تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی تفاوت وجود دارد و هم‌چنین در بررسی مقایسه ابعاد لنگرهای شغلی، لنگر استقلال و لنگر امنیت در دو گروه تحت بررسی با هم تفاوت دارند که می‌تواند ناشی از موقعیت‌های اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی در گروه‌های تخصصی دانشگاه‌ها باشد. این نتایج با تحقیقات نتایج تحقیق عریضی سامانی و همکاران (1388) هم‌سو است.

عناصر مهم در لنگر استقلال و خودمختاری قراردادی بودن (یعنی افراد برای مدت کوتاهی با همدیگر برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند و پس از رسیدن گروه به هدف مهلت قرارداد تمام می‌شود)، پروژه‌ای بودن کار (این کار مانند ساخت سازمانی بر مبنای پروژه است) و قوانین و مقررات سازمانی (یعنی افراد دوست دارند که فرصت و شانس ادامه‌ی زندگی خود را داشته باشند و توسط قوانین و مقررات سازمانی محدود نشوند چون بیان می‌دارند که قوانین و مقررات مانع از رسیدن به هدف‌شان می‌شود) می‌باشد که در اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی با توجه به ماهیت دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی متفاوت می‌باشد. از طرفی عناصر مهم در لنگر امنیت شامل ثبات کاری که افراد در طول خدمت خود از یک سری مزایا برخوردار شود، مثل جابجایی و انتقال فرد از لحاظ جغرافیایی کمتر باشد. هم‌چنین برنامه‌های جذاب حقوق بازنشستگی به علاوه علاقه به شکل ظاهری کار می‌باشد، که این موارد در دو گروه تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی متفاوت می‌باشد.

یافته‌های جدول 3 نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. «انجام وظیفه، مسوولیت‌پذیری، عشق ورزیدن به کار، از خود مایه گذاشتن، موثر و پویا بودن و هم و غم دانشجو را داشتن» مضامینی هستند که به لحاظ ماهیت وسیع هستند، اما در واقع، تعهد را به صورت مفهوم واحدی نشان می‌دهند و بیانگر تجارب و دیدگاه اعضای هیأت علمی از کار در یک سازمان آموزشی می‌باشند.

با توجه به نتایج جدول 4 روابط معنادار لنگرهای شغلی فنی-کارکردی، مدیریتی، امنیت، خلاقیت خدمت و چالش با تعهد عاطفی نشان می‌دهد در صورتی که سازمان، وظایف خود را در جهت هدایت مسیر شغلی افراد انجام دهد، گرایش فرد به کار، پست‌های مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت و خدمت که انجام کار به خاطر هدفی بزرگ‌تر و نه صرفاً اقتصادی و چیرگی بر موانع منجر به تعهد عاطفی می‌شود. هم‌چنین ارتباط معنادار لنگرهای شغلی فنی و خدمت با تعهد مستمر نشان می‌دهد اگر تعهد سازمانی که هدف از آن قصد باقی ماندن به عنوان عضوی از سازمان (ایگبار، 1991؛ ایتوما، 2007) تعریف شده است، بالاتر باشد در این صورت فرد گرایش بیشتری را به کار و خدمت به سازمان پیدا می‌کند. ارتباط معنادار لنگرهای شغلی خلاقیت و خدمت به تعهد هنجاری، نشان دهنده آن است که اگر تعهد هنجاری فرد بالا باشد و از نظر روانی احساس مسوولیت به تداوم کار را در سازمان منعکس کند، لذا خلاقیت و میل به خدمت بیشتری را به سازمان پیدا می‌کند. این نتایج با نتایج تحقیقات ماری سامنر (2005)، چن ون شنگ (2006)، کاتز و همکاران (2007)، لوملی (2009) همسو می‌باشد.

محدودیت‌هایی که توسط محقق تعیین می‌شوند شامل، یافته‌های تحقیق محدود به پرسشنامه‌های تحقیق و هم‌چنین یافته‌های تحقیق، محدود به آزمودنی‌های تحت بررسی و شرایط اندازه‌گیری است و محدودیت‌های خارج از کنترل محقق شامل شرایط زمانی و مکانی موثر و تکمیل پرسشنامه‌ها، خستگی

روزانه و حالات روحی آزمودنی‌ها می‌باشد. به طور کلی، پیشنهاد می‌شود در برنامه‌ریزی مسیر شغلی اعضای هیأت علمی به لنگرهای شغلی به ویژه مولفه لنگر استقلال و خودمختاری که در اعضای هیأت علمی دو گروه تفاوت معنی‌داری داشتند، توجه شود و هم‌چنین لنگرهای شغلی فنی-کارکردی و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار که با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری داشتند، برای بهبود تعهد سازمانی پیشنهاد سازمان‌های مورد مطالعه می‌شود. با این حال، انجام تحقیقات بیشتر در زمینه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی در چنین سازمان‌هایی ضروری به نظر می‌رسد.



## منابع:

- دولان، شیمون و شولر اس (1384)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه: محمد صائبی و محمد علی طوسی، چاپ هفتم، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، 395.
- عباسپور، عباس (1387)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت، 193.
- عریضی سامانی، حمیدرضا؛ ذاکر فرد، منیر السادات؛ نوری ابوالقاسم (1388)، رابطه کار راهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه مطالعات زنان، سال 7، 71:1).

- Aryee, Samuel. And Chong, Chee, Leong. (1991), "Career orientation and work outcomes among industrial R&D Professionals". Journal of Engineering and technology Management 16(2): 193-205.
- Aryee, Samuel. (1992), "Career orientations, perception of reward activity, and career strategies among R&D professionals". Journal of Engineering and Technology Management. 9 (1):61-82.
- Barth, R.C. (1993), "Career anchor theory. Review of public personnel Administration," 13(4), 27-42.
- Brown, Barbaro. (2003), "Employees Organizational Commitment and Perception of Supervisors Relation- Oriented and task-Oriented Leaderships Behavior". Dissertation submitted to the faculty of Virginia polytechnic institute for degree of PhD in human Development.
- Bromly, H, K. (2004), "Managerial Career Anchors in the Changing Business Environment." Journal of European Industrial Training, Volume28, PP 564-573.
- Campion, M. A. (1989), "How do you design a job?" Personnel Journal". Vol. 68, No. 1, (January), P. 43.

- 
- Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad. (2001), *Careers in Contemporary Human Resource Management. Text and Cases*, edited by Tom Redman and Adrian Wilkinson. Harlow, UK: Financial Times Prentice Hall. PP. 278-305.
  - Coetzee, M., screuder, D., Tladinyane. (2007), "Organizational commitment and its relation to career anchors" *southern African Business Review, Journal of Human Resource Management*, Vol 11, Issue 1, PP. 65-85.
  - Chen Wen, S. (2006), "A study on relationships among the career anchor/Social support/and Organizational commitment of the dispatched employee." *Master thesis, URN=etd-0407109-183719-10*.
  - Denziger, Nira; moor, Dalia and valancy, Rony. (2008), "the construct validity of scheins career anchors orientation inventory". *Career Development International*, Vol.11, No.4, pp 293-303.
  - Denziger, Nira; moor, Dalia. (2006), "the construct validity of scheins career anchors orientation inventor". *Career Development International*, Vol.13, No.1, pp 7-9.
  - Dumitrescu. D.M. (2009), "Human Resources Profile in the Virtual Organization Based On the Career Anchors of Edgar Schein". *Annals of DAAM*, Volume 20, No1.
  - Elizur. D. and Meni Kosolowsky. (2001), "Values and Organizational Commitment". *International Journal of Manpower*. Volume 2. p594.
  - Fernandez A, Hauge T, Moller J. (2000), "The Life and Work of Teachers: International perspective in changing Times." 1st ed. London: Flamer Press; PP. 109-29.
  - Firestone WA. (1996), "Image of teaching and proposed for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research." *Educational Administration Quarterly*; 32: 229-235.

- Hwee, H, T; Boon, C, Q. (2001), "An Exploratory Study on Career Anchors of Educators in Singapore". *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-545.
- Igbaria, Magid, Jeffrey. H. Greenhous and Saroj Parasuraman. (1991), "Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis". *MIS Quarterly* 15(2): 151-169.
- Ituma, A. & Simson, R. (2007), "Individual Career Anchors in the Context of Nigeria". Source: *Personnel Review*, Volume36, Issue: 5-6, PP 978-995.
- Lumeley, Elizabeth Jean. (2009), "Exploring the relationship between career anchors, Job satisfaction and Organizational Commitment". Dissertation of MC, university of South Africa.
- Luthans, F. (1995), "Organizational Behavior." 7th Ed. New York: McGraw-Hill, 175-176.
- Mary Sumner; Susan, Y; Denise, F. (2005), "Career Orientation and Organizational Commitment of IT personnel". PORTAL, ISBN: 1-59593-011-6, PP. 75-80.
- Meyer JP, Allen JN. (1997), *Commitment in the Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer JP, Allen JN. (1991), "A Human Resource Management Review." 1: PP.61-89.
- Paul, H., Kenneth H. B, Dewey E, J. (2005). "Management of Organizational Behavior". Sid Craig School of Business California State University, 8th .Ed. Upper Saddle River, NJ 07458.
- Powell, D.M., & Meyer, J.P. (2004), Side- bet theory and three – component model of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65,157-177.
- Schein, E. H. (2006), *Career Anchors Self Assessment*. Copyright by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America, 3th .Ed.

- 
- Kaplan, R, Shmulevitz, C. & Raviv, D. (2009), "Career Anchors and Professional Development in Nursing". International Journal of Nursing Education Scholarship, Volume6, Issue 1, Article24.
  - Tsui KT, Cheng YC. (1999), "School organizational health and teacher commitment-A contingency study with multi-level analysis". Education and research and evaluation; Vol5: 249-68.
  - Weber, K., Ladkin, A. (2009), "Career anchors of convention and Exhibition Industry professionals in Asia". Journal of convention & Event Tourism, Volume 10, Issue 4, Pages 243-255.