

## رابطه‌ی کارراهه‌ی شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی

دکتر حمیدرضا عریضی سامانی\*

استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

منیرالسادات ذاکر فرد

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

دکتر ابوالقاسم نوری

دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

### چکیده

در این پژوهش، رابطه‌ی میان کارراهه با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته‌است. بدین منظور و برای سنجش جهت‌گیری کارراهه، از ۲۴۵ زن و مرد کارشناس پژوهش و توسعه در سازمان‌ها و صنایع خواسته‌شد تا پرسش‌نامه‌ی کوتاه مقیاس جهت‌گیری کارراهه‌ی شالین را تکمیل کنند و سپس برای ارزیابی تعهد سازمانی و اقتدار شغلی آنان، به ترتیب، مقیاس تعهد سازمانی باففور و وکسلر و نیز مقیاس اقتدار شغلی نیک‌سون مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج پژوهش بیان‌گر وابستگی بالاترین میانگین‌ها با جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی است و در روابط میان عوامل نیز، اقتدار شغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش خالص، و کارآفرینی، هم‌بستگی معناداری را نشان می‌دهد؛ همچنین، رابطه‌ی میان انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی نیز معنادار است. در تمام جهت‌گیری‌های کارراهه، میان زنان و مردان تفاوتی معنادار وجود دارد و تنها در جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، سبک زندگی، و خدمت، زنان میانگینی بالاتر از مردان را به دست آورده‌اند.

با توجه به یافته‌های پژوهشی، پیشنهاد شده‌است که برای زنان و مردان تازه‌استخدام‌شده در سازمان‌ها، کارراهه‌ی دوجانبه طراحی شود، تا افراد از همان آغاز، در مسیر دو کارراهه‌ی فنی و مدیریتی قرار گیرند.

### واژگان کلیدی

کارراهه؛ اقتدار شغلی؛ تعهد سازمانی؛ واحد پژوهش و توسعه؛ سازمان‌های صنعتی؛

امروز فعالیت‌های پژوهش و توسعه به عنوان ابزارهای ایجاد و پشتیبانی منافع رقابتی در بازارهای جهانی شناخته شده‌اند و سازمان‌ها و صنایع برای باقی ماندن در این رقابت و نیز افزایش کارکرد خود، باید در این فعالیت‌ها سرمایه‌گذاری کنند. روشن است که هر اندازه سازمان‌ها و صنایع به فن‌آوری وابسته‌تر شوند، اهمیت رقابت در حرفه‌های پژوهش و توسعه<sup>۱</sup> و نیز بهره‌برداری و مدیریت اثربخش این حرفه‌ها افزایش می‌یابد؛ بر این اساس، هدف پژوهش پیش رو، نشان دادن رابطه‌ی میان کارراهه و تعهد کارکنان و نیز رابطه‌ی میان کارراهه و قدرت شغلی است. با توجه به این فرض که اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به‌درستی تنظیم شود افراد در دوران شغلی خود کارراهه‌ی متناسب با علائق‌شان خواهند داشت، مسأله‌ی پژوهش حاضر این است که آیا میان کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی وجود دارد یا خیر.

به نظر می‌رسد افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها با نیازهاشان هماهنگ است، تلاش می‌کنند که دانش و مهارت خود را در طول کارراهه بهبود بخشند (گرین‌هاوس، کالانان، و گادشاک<sup>۲</sup> ۲۰۰۰)؛ بنا بر این، با بیش‌تر شدن احساس همانندسازی و وابستگی به سازمانی که این موقعیت را در اختیار آن‌ها قرار داده‌است، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت. در مسیر پیشرفت شغلی، جهت‌گیری‌های فنی و مدیریتی عاملی مهم و غیروابسته به جنس است (هارلی و جیان‌آنتونیو<sup>۳</sup> ۱۹۹۹)؛ اما در حالی که هم زنان و هم مردان، دارای گرایش به پیشرفت در جهت‌گیری فنی یا مدیریتی اند، مسیر پیشرفت شغلی در جهت مدیریت، بیش‌تر در اختیار مردان قرار می‌گیرد؛ به این ترتیب، بخشی از زنان که کارراهه‌ی فنی به آن‌ها عرضه می‌شود ولی استعداد و علائق آن‌ها در جهت مدیریت است، در کارراهه‌ی فنی نمره‌ی کم‌تر به دست می‌آورند و از سوی دیگر، به دلیل ناامیدی از رشد در جهت کارراهه‌ی مدیریتی (در جوامعی که فرصت رشد در جهت کارراهه‌ی مدیریتی برای آنان وجود ندارد)، در این کارراهه نیز دارای نمره‌ی کم می‌شوند (درهر و اش<sup>۴</sup> ۱۹۹۰). هدف این پژوهش، نشان دادن این وضعیت دوگانه و دیگر جهت‌گیری‌های شغلی برای زنان و مردان و نیز نشان دادن رابطه‌ی کارراهه‌ی شغلی با تعهد سازمانی و اقتدار شغلی است، تا به وسیله‌ی آن، مسیر کارراهه‌ی شغلی برای زنان در فعالیت‌های پژوهشی، مدیریت پژوهش، و پژوهش در صنعت هموار شود.

<sup>1</sup> Research and Development (R&D)

<sup>2</sup> Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, and Veronica M. Godshalk

<sup>3</sup> Hurley, Amy E., and Cristina M. Giannantonio

<sup>4</sup> Dreher, George F., and Ronald A. Ash



## پیشینه‌ی نظری پژوهش

در این قسمت، با بازنگری پژوهش‌های پیشین، به معرفی کوتاه مفاهیم کارراهه‌ی شغلی، اقتدار شغلی، و تعهد سازمانی می‌پردازیم و با توجه به اهمیت نردبان کارراهه‌ی دوگانه در کاهش تبعیض در محیط کار علیه زنان، در ادامه‌ی نوشتار، به این مسأله نیز اشاره خواهیم کرد.

## کارراهه‌ی شغلی

کارراهه‌ی شغلی<sup>۱</sup>، برگردانی فارسی است (مهداد ۱۳۸۵؛ نوری و گرگانی ۱۳۸۷)، که با دقت بسیار، به گونه‌ی ساخته‌شده که هجای اول آن در زبان فارسی و انگلیسی برابر باشد. این واژه به معنای زنجیره‌ی از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. به دلیل آن که رشد پی در پی فرصت‌های کارراهه برای کارشناسان پژوهش و توسعه، بر نیاز به بررسی بیش‌تر این مورد تأکید کرده‌است (آریه<sup>۲</sup> ۱۹۹۲؛ ایگباریا و سیگل<sup>۳</sup> ۱۹۹۲؛ کاتز، تاش‌من، و آلن<sup>۴</sup> ۱۹۹۵)، مفهوم کارراهه، به عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آن‌ها کار می‌کنند، از هر دو جنبه‌ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کارراهه‌ی بیرونی<sup>۵</sup> شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله‌ی آن‌ها پیشرفت می‌کند (گرین‌هاوس و کالانان<sup>۶</sup> ۱۹۹۴) و به صورت شاخص‌های سازمانی کارراهه تعریف شده‌است؛ در حالی که کارراهه‌ی درونی<sup>۷</sup> دربرگیرنده‌ی گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات کارراهه، و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایجی مهمی برای خشنودی، تعهد، و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته‌باشد. یکی از سازه‌های مهم در کارراهه‌ی درونی، گرایش کارکنان به جهت‌گیری یا لنگرگاه کارراهه<sup>۸</sup> است. لنگر، نقطه‌ی معین است که اجازه نمی‌دهد فرد، زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن جا بازمی‌گرداند (آرنولد<sup>۹</sup> ۲۰۰۱)؛ بنا بر این، مثلاً فردی که دارای لنگرگاه امنیت است، همواره در جست‌وجوی آن است و مثلاً مشاغل دولتی را، به دلیل ثبات شغل، ترجیح می‌دهد. با این گرایش، فرد، خودپنداره‌ی خود را در پیکر اصطلاحات کارراهه تعریف می‌کند (شین<sup>۱۰</sup> ۱۹۹۶).

<sup>1</sup> Career

<sup>2</sup> Aryee, Samuel

<sup>3</sup> Igarria, Magid., and Sidney R. Siegel

<sup>4</sup> Katz, Ralph, Michael Tushman, and Thomas J. Allen

<sup>5</sup> External Career

<sup>6</sup> Greenhaus, Jeffrey H., and Gerard A. Callanan

<sup>7</sup> Internal Career

<sup>8</sup> Career Anchor

<sup>9</sup> Arnold, John

<sup>10</sup> Schein, Edgar H.

شین (۱۹۹۶)، پس از مطالعه‌ی طولی بر روی مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانش‌جویان بنیاد فن‌آوری ماساچوست<sup>۱</sup> و ایجاد مفهوم جهت‌گیری‌های کارراهه، آن را به هشت نوع تقسیم کرده‌است:

۱- **شایستگی کارکردی یا فنی** - افراد دارای این جهت‌گیری، بر چه‌گونگی فنی کار تمرکز می‌کنند و گرایش برای حرکت به سوی مدیریت ندارند.

۲- **شایستگی مدیریتی** - افراد با این جهت‌گیری، به سرپرستی، رهبری، و مدیریت افراد علاقه‌مند اند. آن‌ها با مسائل به صورت تحلیلی برخورد می‌کنند و در جست‌وجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی شخصی خود به سر می‌برند. *گران‌روز*<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نشان داد که در میان کارکنان زن و مرد چین، گرایش به پیشرفت در هر دو کارراهه‌ی شایستگی فنی و مدیریتی دیده‌می‌شود و از این نظر تفاوتی معنادار میان آن‌ها وجود ندارد.

۳- **استقلال/نبود وابستگی** - افراد دارای این جهت‌گیری، به جست‌وجوی کاری می‌پردازند که به آن‌ها اجازه دهد از تنگنای سازمان آزاد باشند.

۴- **امنیت/ثبات** - این جهت‌گیری، هم شامل امنیت جغرافیایی و هم امنیت شغلی و سازمانی است. برای برخی افراد، ثبات کاری عاملی کلیدی در تصمیم‌گیری و پیشرفت شغلی است.

۵- **احساس خدمت/فداکاری** - افراد دارای این جهت‌گیری، کار را به خاطر هدفی بزرگ‌تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند. کارهایی مانند پرستاری، معلمی، مشاوره، و مددکاری اجتماعی برای این افراد مناسب‌تر است.

۶- **چالش خالص** - افراد دارای این جهت‌گیری نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده‌ی چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت، و خودآزمایی پی در پی و ثابت است.

۷- **سبک زندگی یک‌پارچه** - افراد با این جهت‌گیری، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده‌ی فردی خود گرایش دارند.

۸- **نوآوری کارآفرینانه** - افراد دارای این جهت‌گیری، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته‌می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس شروع یک کار جدید بازرگانی، کار کردن در آزمایش‌گاه پژوهشی،

<sup>۱</sup> Massachusetts Institute of Technology (MIT)

<sup>۲</sup> Granrose, Cheryl Skromme



ایفای نقشی مهم در گروه‌های پروژه‌یی، و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد می‌تواند انگیزشی مهم باشد.

فهم جهت‌گیری کارراهه‌ی کارکنان پژوهش و توسعه، در واکنش آن‌ها به فرصت‌های مختلف رشد کارراهه مهم است (آریه و لئونگ<sup>۱</sup>؛ آریه ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲؛ کوهن و ال‌سواد<sup>۲</sup> ۲۰۰۱). بر پایه‌ی نظر در لورن<sup>۳</sup> (۱۹۸۹)، گرایش افراد به نوع جهت‌گیری، به این شکل مشخص می‌شود که «من از کار خود می‌خواهم که درک مرا در مورد این که چه کسی هستم و چه فردی ممکن است باشم نشان دهد.» (ص ۴۵۶). جهت‌گیری کارراهه با شکل‌دهی به آن‌چه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های کارکنان به تجارب شغلی‌شان اثر می‌گذارد (شین ۱۹۹۶) و در تصمیم‌تغییر از یک شغل به شغل دیگر دخالت می‌کند.

اندازه‌گیری جهت‌گیری‌های مسیر شغلی یک فرد، جهت‌گیری‌های مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌کند و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره‌ی دگرگونی‌های مسیر شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند.

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی تعاریفی گوناگون دارد. برخی دیدگاه‌ها، شدت دل‌بستگی به سازمان، و برخی دیگر هماهنگی میان اهداف شخصی و سازمانی با ارزش‌ها (عریضی ۱۳۸۵) را تعهد سازمانی می‌دانند. بالفور و وکسلر<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) در طبقه‌بندی جدید خود سه نوع تعهد را به صورت تعهد مبادله‌یی<sup>۵</sup>، تعهد همانندسازی‌شده<sup>۶</sup>، و تعهد پیوستگی<sup>۷</sup> معرفی کرده‌اند. تعهد مبادله‌یی، به عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی، فرآیندی محاسباتی است، که فرد با آن به محاسبه‌ی منافع خود، مانند حقوق و مزایا، ترفیحات، پایگاه اجتماعی، و دسترسی به شبکه‌ی اجتماعی که وی را به سازمان پیوند زده‌است، می‌پردازد. در تعهد همانندسازی‌شده، که در آن میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، تصور سیاسی، مشارکت در تصمیم‌های سرپرستی، استخدام، و آموزش، نقشی جدی دارند، کارکنان تمام سطوح سازمان مایل اند در تصمیم‌های مربوط به کار و نقش خود در سازمان مشارکت کنند. در تعهد پیوستگی، پیوند

<sup>1</sup> Aryee, Samuel, and Chong Chee Leong

<sup>2</sup> Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad

<sup>3</sup> Derr, C. Brooklyn, and André Laurent

<sup>4</sup> Balfour, Dany L., and Barton Wechsler

<sup>5</sup> Exchange Commitment

<sup>6</sup> Identification Commitment

<sup>7</sup> Affiliation Commitment

فرد با سازمان، از راه فرآیندهای منطقی و عقلانی مطرح می‌شود (عریضی سامانی، علی‌محمدی، و گل‌پرور ۱۳۸۶).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هدایت درست کارراهه‌ی شغلی<sup>۱</sup> کارکنان، به تعهد سازمانی بیش‌تر آن‌ها می‌انجامد (استورجس و هم‌کاران<sup>۲</sup> ۲۰۰۵) و دلیل آن را نیز قراردادی روان‌شناختی<sup>۳</sup> می‌دانند، که بر پایه‌ی آن، افراد گمان می‌کنند چون سازمان، آن‌ها را به‌درستی در نردبان کارراهه هدایت کرده‌است، باید به آن متعهد بمانند. ماورر و لیپسترو<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نشان دادند که کارراهه، پشتیبانی از فرصت‌هایی شغلی است که سبب افزایش تعهد کارکنان می‌شود؛ بر این اساس، اگر زنان احساس کنند که با حذف کارراهه‌ی مدیریتی، فرصت‌های شغلی از آنان گرفته‌شده‌است، تعهد کم‌تری نسبت به آن خواهند داشت.

### نردبان کارراهه‌ی دوگانه

پیشینه‌ی فعالیت‌های پژوهش و توسعه، ناکارآمدی کارراهه‌ی سنتی فنی و مدیریتی را نشان داده‌است، زیرا در روی‌کرد سنتی، کارکنان فنی در مسیر کارراهه‌ی فنی به پیش می‌روند و مدیران صنایع نیز در مسیر کارراهه‌ی مدیریتی، و مستقل از کارراهه‌ی فنی قرار دارند. کارراهه‌ی یک‌جانبه، بیش‌تر، جهت‌گیری مدیریتی را برای مردان در نظر می‌گیرد، در حالی که پژوهش‌ها نشان داده‌است میان زنان و مردان در جهت‌گیری‌ها تفاوت وجود دارد و هرچند مردان در جهت‌گیری‌های مدیریتی و چالش‌خالص از زنان بالاتر اند، زنان در جهت‌گیری سبک زندگی نمره‌ی بالاتر از مردان به دست آورده‌اند (ایگباریا، کاسیسه، و سیلور<sup>۵</sup> ۱۹۹۹).

معرفی نردبان کارراهه‌ی دوگانه<sup>۶</sup> (فنی و مدیریتی)، که در آن ساخت یک نردبان کارراهه‌ی دوگانه برای مدیریت فنی در صنایع پیشنهاد شده‌است، برای نخستین بار، به وسیله‌ی اپستین<sup>۷</sup> (۱۹۸۵) صورت گرفت. در این کارراهه‌ی دوگانه (موازی)، افراد می‌توانند در نردبان کارراهه‌ی دوجانبه‌ی قرار گیرند که تساوی میان دو جنس مرد و زن را نیز بهتر تأمین می‌کند، زیرا در مسیر کارراهه مشخص می‌شود که هر یک از دو جنس مرد و زن به کدام پیشرفت شغلی (فنی یا مدیریتی) نیاز دارند.

<sup>1</sup> Career Management

<sup>2</sup> Sturges, Jane, Neil Conway, David Guest, and Andreas Liefhoghe

<sup>3</sup> Psychological Contract

<sup>4</sup> Maurer, Todd J., and Michael Lippstreu

<sup>5</sup> Igarria, Magid, Suleiman K. Kassiech, and Milton Silver

<sup>6</sup> Dual Career Ladder

<sup>7</sup> Epstein, K. A.



### فرضیه‌های پژوهش

با توجه به این که جهت‌گیری مناسب کارراهه، از یک سو سبب پیشرفت شغلی فرد، و از سوی دیگر، موجب قدردانی سازمان از وی، به دلیل این پیشرفت، می‌شود، احتمالاً تعهد مبادله‌ی با همه‌ی اشکال کارآفرینی پیوند دارد؛ در حالی که افراد با سازمان‌هایی همانندسازی می‌کنند که به آن‌ها استقلال و امنیت بدهند و فرصت‌هایی را برای نوآوری و کارآفرینی فراهم سازند. تعهد همانندسازی میان راهنمایان شغلی و کارآموزان نیز وابسته به استقلال و کارآفرینی است؛ مخصوصاً برای افرادی که دارای ویژگی شخصیتی پذیرا بودن تجربه و امنیت اند (توربان و داوتری<sup>۱</sup> ۱۹۹۴).

بر اساس آنچه گفته شد، می‌توان سه فرضیه را برای پژوهش تنظیم کرد:

- ۱- در جهت‌گیری‌های کارراهه، میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد.
- ۲- میان کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- میان کارراهه‌ی شغلی و اقتدار شغلی رابطه وجود دارد.

### اقتدار شغلی

اولمستد و کریستن‌سن<sup>۲</sup> (۱۹۷۳، برگرفته از ویدون<sup>۳</sup> ۱۹۸۲)، بصیرت شغلی را میزان آزادی و استقلال که کارکنان در انجام فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار ادراک می‌کنند، تعریف کرده‌اند، که این عامل برای کارکنان متخصص بسیار اساسی است. مفهوم نزدیک به این تعریف، که در برخی از پژوهش‌ها (نیکسون<sup>۴</sup> ۱۹۸۵) به جای آن به کار می‌رود، اقتدار شغلی است. اقتدار شغلی به این معنا است که فرد احساس کند قدرت تصمیم‌گیری در مورد جنبه‌های مختلف شغل خود را دارد. اگر کارکنان بتوانند در مورد شغل خود تصمیم‌گیری کنند، سطوح بیش‌تری از اقتدار شغلی در آن سازمان پدید خواهد آمد (ویدون ۱۹۸۲)؛ پس اقتدار شغلی در سازمان‌هایی که دارای شمار بیش‌تری از کارکنان متخصص و فن‌آوری پیچیده است، احتمالاً بیش‌تر دیده می‌شود. بصیرت شغلی در تحلیل شغل، نزدیک به مفهوم اقتدار شغلی در نگرش‌های شغلی، و استقلال شغل در طراحی شغل است (با توجه به ابزار استفاده‌شده در پژوهش حاضر، از این پس واژه‌ی اقتدار شغلی به کار می‌رود).

با توجه به این که کارراهه‌ی فنی و مدیریتی، کارآفرینی، چالش خالص، و استقلال برای مردان، و خدمت، امنیت شغلی، و سبک زندگی، برای زنان عرضه شده‌است، مدل

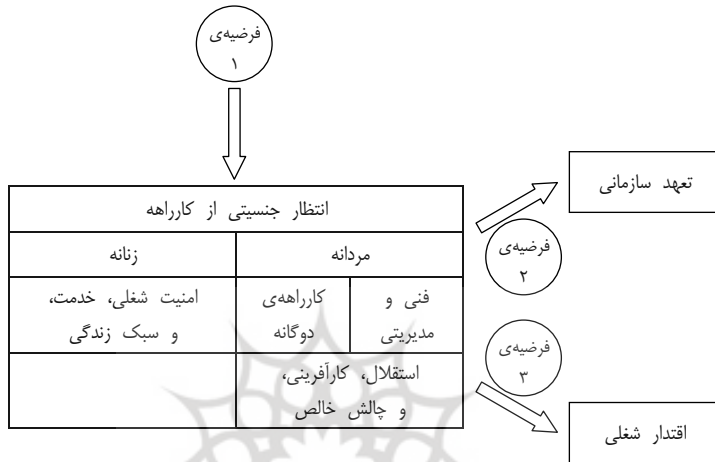
<sup>1</sup> Turban, Daniel B., and Thomas W. Dougherty

<sup>2</sup> Olmstead, Joseph A., and Harold E. Christensen

<sup>3</sup> Whiddon, Beverly

<sup>4</sup> Nixon, Regina

مفهومی زیر نشان می‌دهد که کارراهه‌ی شغلی در وضعیت موجود جامعه، تا اندازه‌ی بی‌ صورت جنسیتی ارائه شده و یافته‌های تجربی پژوهش حاضر، برای بررسی این مدل مفهومی است.



نمودار ۱- مدل پژوهش و جهت‌گیری فرضیه‌ها در قالب آن

### پیشینه‌ی تجربی پژوهش

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که میان موفقیت کارراهه با میزان ترک شغل پایین، خشنودی، و تعهد بالا رابطه‌ی وجود دارد که در نتیجه‌ی آن، نیازهای شغلی افراد و جهت‌گیری‌های کاری آن‌ها بهتر فهمیده می‌شود (رایت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰).

بر پایه‌ی برخی پژوهش‌ها، جهت‌گیری کارراهه بر موفقیت مسیر شغلی اثرگذار است (گولد و پنی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴؛ رنس، تولبرت، و استراوسر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸؛ آریه<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲)؛ مثلاً، دانزیگر، راجمن-مور، و ونسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند که رایج‌ترین جهت‌گیری کارراهه در نمونه‌ی آن‌ها، جهت‌گیری فنی است.

شین<sup>۵</sup> (۱۹۹۶) می‌گوید کارکنان، ارزش‌ها و کارراهه‌هایی متفاوت را پی‌گیری می‌کنند؛ یعنی در حالی که بعضی از کارکنان به پیشرفت و آزادی، بیش از دیگر ارزش‌ها توجه دارند، برای برخی، ارزش اصلی، انگیزش درونی کار است و برای برخی دیگر، بالاترین

<sup>1</sup> Wright, Penny L.

<sup>2</sup> Gould, Sam, and Larry E. Penley

<sup>3</sup> Rynes, Sara L., Pamela S. Tolbert, and Pamela G. Strausser

<sup>4</sup> Danziger, Nira, Dalia Rachman-Moore, and Rony Valency





ارزش معناداری کار، امنیت و تعادل در زندگی است. پژوهش‌ها نشان داده‌است که هماهنگی میان خواسته‌ها و گرایش‌های کارکنان و مشاغل آن‌ها، با خشنودی شغلی، خشنودی از کارراهه، تعهد سازمانی، و گرایش کم‌تر برای رها کردن سازمان رابطه دارد (ایگباریا، گرین‌هاوس، و پارسورامان<sup>۱</sup> ۱۹۹۱)؛ در حالی که هماهنگ نبودن، با عواملی مانند ناخشنودی و تمایل به ترک کار هم‌بسته است. بر پایه‌ی پژوهش‌ها، میان گسترش کارراهه و کارایی کارکنان و نیز میان مهارت‌های موردنیاز مدیریت، یعنی مهارت‌های خودآگاهی و شناخت محیطی و بین‌فردی، با مدیریت کارراهه رابطه‌ی معنادار وجود دارد (زارعی ۱۳۸۰؛ عباسی ۱۳۸۱). در برخی از پژوهش‌ها، جنبه‌هایی خاص از کارراهه‌ی درونی و بیرونی مهندسان و کارشناسان پژوهش و توسعه مورد مطالعه قرار گرفته‌است؛ مثلاً در پژوهش کاستادیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) مشخص شد جهت‌گیری اصلی کارراهه‌ی معلمان خدمت است، و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) در پژوهشی نشان دادند که جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی در کارشناسان پژوهش و توسعه قوی‌تر است. در پژوهش آپلین<sup>۳</sup> (۱۹۸۲)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، برک<sup>۴</sup> (۱۹۸۳)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، برک و دسکا<sup>۵</sup> (۱۹۸۷؛ ۱۹۸۸)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، و سیلور (۱۹۹۹)، اسلابرت<sup>۶</sup> (۱۹۸۷)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، کریبو و هم‌کاران<sup>۷</sup> (۱۹۹۲)، و دلانگ<sup>۸</sup> (۱۹۸۲) نشان داده‌شده‌است که گروه‌های شغلی دندان‌پزشکان، مهندسان، وکلا، مدیران، مشاوران، و کارکنان نظام‌های اطلاعاتی به بیش‌تر جهت‌گیری‌های کارراهه گرایش دارند، اگرچه در برخی از پژوهش‌ها، یکی از آن‌ها به عنوان جهت‌گیری عمده مشخص شده‌است؛ مثلاً دلانگ نشان داده‌است که جهت‌گیری اصلی در دندان‌پزشکان، چالش خالص و نوآوری کارآفرینانه است. بک و لاپوا<sup>۹</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان صنعت مهمان‌داری، مجموعه‌ی گوناگون از جهت‌گیری‌ها را دارند و عامل عمده‌ی تفاوت معنادار بین میانگین نمره‌های آنان، جنسیت است. پژوهش گسترده‌ی وین<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳)، برگرفته از صادقی (۱۳۸۴) بر روی کارکنان نظام‌های اطلاعاتی نیروی هوایی ایالات متحده‌ی آمریکا نشان داد امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی هماهنگ، جهت‌گیری‌های غالب این افراد است و خشنودی شغلی، متأثر از تناسب نوع شغل و جهت‌گیری کارراهه است. در این پژوهش، هم‌بستگی میان جهت‌گیری‌ها نشان

<sup>1</sup> Igarria, Magid, Jeffrey H. Greenhaus, and Saroj Parasuraman

<sup>2</sup> Custodio, Lily P.

<sup>3</sup> Applin, Michael R.

<sup>4</sup> Burke, Ronald J.

<sup>5</sup> Burke, Ronald J., and Gene Deszca

<sup>6</sup> Slabbert, L.

<sup>7</sup> Crepeau, Raymond G., Connie W. Crook, Martin D. Goslar, and Mark E. McMurtrey

<sup>8</sup> Delong, Thomas J.

<sup>9</sup> Beck, Jeffrey, and Joseph M. La Lopa

<sup>10</sup> Wynne, Peter

داده‌است هم‌بستگی مثبت معناداری میان جهت‌گیری فنی، امنیت شغلی، و امنیت جغرافیایی و نیز جهت‌گیری مدیریتی، خدمت، و چالش خالص وجود دارد.

جهت‌گیری‌های کارراهه‌ی کارشناسان پژوهش و توسعه از آن جهت که به گونه‌ی معنادار با متغیرهایی مانند خشنودی و تعهد رابطه دارد مهم است. دانزیگر، راج-من-مور، و ولنسی (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که در کارراهه‌ی فنی و امنیت، میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد و نیز شغل فرد و جهت‌گیری کارراهه‌ی او بر خشنودی شغلی وی مؤثر است. عبادی (۱۳۸۴) در پژوهشی نشان داده‌است که تبیین کارراهه‌ی معلمان، بر انگیزش آن‌ها برای کار تأثیر دارد. صادقی (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود نشان داد که رابطه‌ی معنادار میان نیازهای شخصیتی و ارزش‌های کاری با جهت‌گیری‌های کارراهه وجود دارد، اما میان گرایش‌های شغلی با جهت‌گیری‌ها رابطه‌ی وجود ندارد. گاتیکر و لاروود<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) نشان داده‌اند که اطلاعات جمعیت‌شناختی با پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی رابطه دارد. مفهوم هم‌پوشانی شخص و محیط، که در زمینه‌ی سازگاری کاری، فشار روانی، و طراحی شغلی مورد بررسی قرار گرفته‌است، در نقطه‌ی مرکزی این پژوهش قرار دارد و نتیجه‌ی آن هماهنگی پاداش‌های کاری با نیازها و ترجیح‌های کارکنان، و نیز هم‌پوشانی تقاضاهای شغلی کارکنان با مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها بوده‌است. پی‌آمدهای منفی نبود هماهنگی شخص با شغل، استرس، ناخشنودی شغلی، و از خود بیگانگی است. ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان (۱۹۹۱) در پژوهشی نشان دادند که هماهنگی جهت‌گیری کارراهه و نوع شغل، با عواملی مانند خشنودی از کارراهه، تعهد سازمانی، و گرایش به ماندن رابطه دارد. در پژوهشی نشان داده‌شده‌است که تعهد سازمانی، اقتدار شغلی، و دل‌بستگی شغلی، با جهت‌گیری‌های کارراهه‌ی چالش خالص و کارآفرینی هم‌بستگی مثبت دارند (ایگباریا، کاسپیسه، و سیلور ۱۹۹۹) و پژوهش دیگر نیز نشان می‌دهد خشنودی از کارراهه، با خشنودی از دوره‌های آموزشی (عریضی و هم‌کاران ۱۳۸۷) و جهت‌گیری کارراهه با خشنودی شغلی (کشته‌گر ۱۳۷۹) رابطه دارد. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌است که گرایش به ترک خدمت با تعهد سازمانی رابطه‌ی منفی دارد (بالفور و وکسلر ۱۹۹۶) و تدریس حسنی (۱۳۷۲) نیز در پژوهش خود نشان داد که میان خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، و تعهد سازمانی، با میل به ماندن و کارکرد شغلی در میان دانشجویان معلم ضمن خدمت رابطه وجود دارد. واندن‌برگ و لنس<sup>۲</sup> (۱۹۹۶)، برگرفته از عریضی، علی‌محمدی، و گل‌پرور (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان دادند که تعهد سازمانی، خشنودی شغلی را پیش‌بینی می‌کند و رابطه‌ی میان آن‌ها مثبت است. رابطه‌ی مثبت این دو متغیر

<sup>1</sup> Gattiker, Urs E., and Laurie Larwood

<sup>2</sup> Vandenberg, Robert J. and Charles E. Lance



در پژوهش‌هایی دیگر نیز گزارش شده‌است (کوک و وال<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰؛ مک‌فارلین و سوئینی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲؛ بالفور و وکسلر ۱۹۹۶). آریه (۱۹۹۲) نشان داده‌است درک پاداش‌ها در میان افراد با جهت‌گیری‌های گوناگون کارراهه، متفاوت است. دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با عواملی مانند کارکرد، پیوندی مستقیم دارد و با بالارفتن آن‌ها کارکرد سازمانی نیز بالا می‌رود (چن، سیلورتون، و هونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). ماتیو و زایاک<sup>۴</sup> (۱۹۹۰)، برگرفته از چن، سیلورتون، و هونگ (۲۰۰۶) در یک فراتحلیل نشان دادند که دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی تأثیری مستقیم بر کارکرد دارد. همایونی (۱۳۸۲) در پژوهشی نشان داد که میان درک پرستاران از رفتارهای اقتداربخش سرپرستاران و درک اقتدار شغلی خود رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهش‌های انجام‌شده در میان کارشناسان فنی، مانند برنامه‌نویسان سامانه‌های اطلاعاتی، نشان داده‌اند که جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تصدی سازمانی، و تصدی شغلی، با جهت‌گیری کارراهه هم‌بستگی دارد (ایگباریا، گرین‌هاوس، و پارسورمان ۱۹۹۱؛ کیریو و هم‌کاران ۱۹۹۲). صادقی (۱۳۸۴) در مورد متغیرهای جمعیت‌شناختی و جهت‌گیری‌های کارراهه نشان داده‌است که تنها رابطه‌ی عامل تحصیلات با زیرمقیاس امنیت شغلی معنادار است و میان جنسیت، سن، و پیشینه‌ی خدمت با جهت‌گیری‌ها رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) در پژوهشی نشان داده‌اند که میان زنان و مردان در جهت‌گیری‌ها تفاوت وجود دارد و مردان در جهت‌گیری‌های مدیریتی و چالش‌خالص از زنان بالاتر اند و زنان نیز در جهت‌گیری سبک زندگی از مردان قوی‌تر اند. جاج و هم‌کاران<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) نیز به نتایج مشابه در مورد موفقیت‌های کارراهه دست یافتند.

یافته‌های پژوهشی در مورد هماهنگی جهت‌گیری کارراهه و مشاغل کارکنان، نوعی پشتیبانی منطقی را برای این فرضیه پدید می‌آورد که جهت‌گیری کارراهه با پی‌آمدهای آن هم‌بستگی دارد؛ بنا بر این، پژوهش حاضر رابطه‌ی میان جهت‌گیری کارراهه و پی‌آمدهای مثبت آن، هم‌چون تعهد و اقتدار شغلی را در میان کارشناسان پژوهش و توسعه و توسعه مورد بررسی قرار داده‌است.

<sup>1</sup> Cook, John D., and Toby D. Wall

<sup>2</sup> McFarlin, Dean B., and Paul D. Sweeney

<sup>3</sup> Chen, Jui-Chen, Colin Silverthorne, and Jung-Yao Hung

<sup>4</sup> Mathieu, John E., and Dennis M. Zajac

<sup>5</sup> Judge, Timothy A., Daniel M. Cable, John W. Boudreau, and Robert D. Bretz Jr.

## روش پژوهش

### نمونه و روش اجرای پژوهش

نمونه‌ی این پژوهش را ۲۴۵ نفر (۱۹۱ مرد و ۵۴ زن) از کارشناسان واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی صنایع، تولید قطعه‌های خودرو، پلی‌اکریل، پلی‌مر، ساخت تلویزیون و قطعه‌های الکترونیکی، مواد شیمیایی، فولاد، و فن‌آوری نانو تشکیل داده‌اند، که از مجموع کل جامعه‌ی ۱۷۲۶ نفری پژوهش، به صورت تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران<sup>۱</sup> انتخاب شدند. میانگین سنی مردان ۳۱/۲۴، و زنان ۲۹/۱۷ سال، با انحراف معیار به ترتیب، ۱۰/۳۹ و ۹/۴۸ است. نخست برای بررسی پایایی بازآزمایی و پایایی آلفای کرون‌باخ ابزارها، پرسش‌نامه‌ها بر روی ۴۰ نفر، به صورت تصادفی، اجرا شد. شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌است و همان گونه که مشاهده می‌شود، پایایی بازآزمایی و پایایی آلفای کرون‌باخ در همه‌ی ابزارها قابل قبول است. بالاترین پایایی بازآزمایی مربوط به جهت‌گیری امنیت شغلی با ۰/۹۱، و پایین‌ترین آن تعهد پیوستگی و جهت‌گیری سبک زندگی با ۰/۷۶ است. در مورد پایایی آلفای کرون‌باخ هم بالاترین پایایی مربوط به جهت‌گیری امنیت شغلی و اقتدار شغلی با ۰/۸۹ و پایین‌ترین آن مربوط به تعهد مبادله‌یی با ۰/۷۲ است. بیش‌ترین میانگین نیز در جهت‌گیری امنیت شغلی دیده می‌شود (۴/۰۲).

پژوهش حاضر از نوع رابطه‌یی است، که بر اساس آن رابطه، جهت‌گیری کارراه، به عنوان متغیر پیش‌بین، با متغیرهای تعهد سازمانی و اقتدار شغلی، به عنوان متغیرهای ملاک، مورد سنجش قرار گرفته‌است. در پژوهش‌های رابطه‌یی، اصطلاح متغیر مستقل و وابسته به کار نمی‌رود، چون متغیر مستقل متغیری است که در آن دست‌کاری و مداخله‌هایی صورت می‌گیرد که مختص پژوهش‌های آزمایشی است (گال، بورگ، و گال، ۱۳۸۳؛ عربضی و فراهانی، ۱۳۸۷). در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی، تحلیل واریانس، و تحلیل رگرسیون استفاده شده‌است.

### ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از مقیاس‌های زیر استفاده شده‌است:

۱- مقیاس جهت‌گیری کارراه<sup>۲</sup> - مقیاس جهت‌گیری کارراه در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ی کوتاه مقیاس ساخته شده به وسیله‌ی شین (۱۹۸۵) است، که ایگباریا و بارودی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> Formula for Cochran's Critical Values

<sup>۲</sup> Gall, Meredith Damien, Walter R. Borg, and Joyce P. Gall

<sup>۳</sup> Career Anchors Inventory



(۱۹۹۳) آن را تنظیم کرده‌اند و شامل ۲۵ سؤال با طیف لیکرتی پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «با کمک مهارت‌های خود، محیط پیرامون خود را به جهانی بهتر برای زندگی و کار تبدیل می‌کنم.»). در این مقیاس، هشت جهت‌گیری کارراهه (فنی، مدیریتی، استقلال، امنیت شغلی، خدمت، چالش خالص، سبک زندگی، و کارآفرینی) مشخص می‌شود.

**۲- مقیاس تعهد سازمانی<sup>۲</sup>** - مقیاس تعهد سازمانی در این پژوهش، مقیاس تعهد سازمانی *بالفور* و *وکسلر* (۱۹۹۶) و شامل ۹ سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «من از این کار در این سازمان احساس غرور می‌کنم.»)، که هر سه سؤال آن، یکی از ابعاد تعهد (هماندسازی‌شده، مبادله‌یی، و پیوستگی) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

**۳- مقیاس اقتدار شغلی<sup>۳</sup>** - مقیاس اقتدار شغلی شامل سه سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «تصمیم‌گیری بادقت در کار، برای من مهم است.»)، که برای سنجش آن از مقیاس «اقتدار شغلی» *نیک‌سون* (۱۹۸۵) استفاده شده‌است. شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش در جدول ۱ آمده‌است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش

| پایایی<br>الفای کرون‌باخ | پایایی<br>بازآزمایی | انحراف معیار | میانگین | زیرمقیاس‌ها و<br>جهت‌گیری‌ها |
|--------------------------|---------------------|--------------|---------|------------------------------|
| ۰/۷۲                     | ۰/۷۶                | ۰/۸۵         | ۳/۰۲    | تعهد مبادله‌یی               |
| ۰/۸۱                     | ۰/۸۴                | ۰/۸۹         | ۳/۴۷    | تعهد پیوستگی                 |
| ۰/۸۷                     | ۰/۸۵                | ۰/۷۶         | ۳/۱۵    | تعهد هماندسازی               |
| ۰/۸۹                     | ۰/۸۸                | ۱/۲۴         | ۳/۲۵    | اقتدار شغلی                  |
| ۰/۷۷                     | ۰/۷۷                | ۱/۲۴         | ۲/۷۳    | فنی                          |
| ۰/۸۴                     | ۰/۸۳                | ۱/۰۹         | ۲/۴۷    | مدیریتی                      |
| ۰/۸۵                     | ۰/۸۷                | ۰/۹۱         | ۲/۳۹    | استقلال                      |
| ۰/۸۹                     | ۰/۹۱                | ۱/۱۴         | ۴/۰۲    | امنیت شغلی                   |
| ۰/۸۱                     | ۰/۷۹                | ۰/۹۲         | ۳/۸۵    | خدمت                         |
| ۰/۸۴                     | ۰/۸۲                | ۱/۲۶         | ۲/۷۶    | چالش خالص                    |
| ۰/۷۹                     | ۰/۷۶                | ۱/۹۸         | ۳/۷۱    | سبک زندگی                    |
| ۰/۷۵                     | ۰/۷۷                | ۱/۷۳         | ۲/۳۷    | کارآفرینی                    |
|                          |                     | ۸/۰۹         | ۳۴/۲۷   | سن                           |

<sup>1</sup> Igarria, Magid, and Jack J. Baroudi

<sup>2</sup> Organizational Commitment Scale

<sup>3</sup> Job Power Scale

## یافته‌ها و نتایج

در جدول ۲، هم‌بستگی درونی میان جهت‌گیری‌های کارراهه نشان داده شده، که بیش‌ترین آن مربوط به جهت‌گیری‌های کارآفرینی با مدیریتی است (۰/۵۷).

جدول ۲- هم‌بستگی درونی میان جهت‌گیری‌های کارراهه

| جهت‌گیری‌ها | فنی   | مدیریتی | استقلال | امنیت شغلی | خدمت  | چالش خالص | سبک زندگی |
|-------------|-------|---------|---------|------------|-------|-----------|-----------|
| فنی         | —     |         |         |            |       |           |           |
| مدیریتی     | ۰/۴۹* | —       |         |            |       |           |           |
| استقلال     | ۰/۱۳  | ۰/۱۷*   | —       |            |       |           |           |
| امنیت شغلی  | ۰/۳۱* | ۰/۲۶*   | ۰/۰۷    | —          |       |           |           |
| خدمت        | ۰/۹۰* | ۰/۳۶*   | ۰/۱۴    | ۰/۰۶*      | —     |           |           |
| چالش خالص   | ۰/۱۳  | ۰/۴۱*   | ۰/۱۱    | ۰/۱۴       | ۰/۰۷  | —         |           |
| سبک زندگی   | ۰/۲۲* | ۰/۳۱*   | ۰/۱۷*   | ۰/۳۱*      | ۰/۲۶* | ۰/۰۷*     | —         |
| کارآفرینی   | ۰/۴۱* | ۰/۵۷*   | ۰/۰۹    | ۰/۴۹*      | ۰/۱۴  | ۰/۳۹*     | ۰/۰۷*     |

\*  $p < ۰/۰۵$ 

در جدول ۳، که هم‌بستگی میان انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی را نشان می‌دهد، همگی روابط معنادار است.

جدول ۳- هم‌بستگی میان تعهد سازمانی و اقتدار شغلی

| انواع تعهد و اقتدار شغلی | تعهد پیوستگی | تعهد همانندسازی | اقتدار شغلی |
|--------------------------|--------------|-----------------|-------------|
| تعهد مبادله‌یی           | ۰/۴۷*        | ۰/۴۶*           | ۰/۲۶*       |
| تعهد پیوستگی             | ۰/۵۹*        | ۰/۵۹*           | ۰/۲۱*       |
| تعهد همانندسازی          | ۰/۵۹*        | —               | ۰/۲۷*       |
| اقتدار شغلی              | ۰/۲۱*        | ۰/۲۷*           | —           |

\*  $p < ۰/۰۵$ 

در جدول ۴، رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با اقتدار شغلی نشان داده شده است و همان طور که دیده می‌شود، به جز جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی، دیگر جهت‌گیری‌ها با اقتدار شغلی رابطه‌ی معنادار دارند.

در جدول‌های ۵ تا ۷، رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه و ابعاد خشنودی شغلی آورده شده است و همان طور که دیده می‌شود، تمام جهت‌گیری‌ها، به جز کارآفرینی و چالش خالص، رابطه‌ی معنادار را با تعهد مبادله‌یی نشان می‌دهند. در تعهد همانندسازی شده، جهت‌گیری‌های استقلال، امنیت شغلی، خدمت، و کارآفرینی رابطه‌ی معنادار دارند و در تعهد



پیوستگی نیز جهت‌گیری‌های مدیریتی، استقلال، چالش خالص، و سبک زندگی رابطه‌ی معنادار را نشان می‌دهند.

جدول ۴- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با اقتدار شغلی

| جهت‌گیری‌های کارراهه | $\beta$ | $b$  | $SE\beta$ | $t$   |
|----------------------|---------|------|-----------|-------|
| فنی                  | ۰/۴۵    | ۱/۴۷ | ۰/۲۰      | *۷/۴۶ |
| مدیریتی              | ۰/۳۵    | ۱/۶۲ | ۰/۱۹      | *۸/۵۳ |
| استقلال              | ۰/۳۷    | ۱/۲۶ | ۰/۲۱      | *۶/۲۷ |
| امنیت شغلی           | ۰/۰۹    | ۰/۳۷ | ۰/۲۰      | ۱/۸۶  |
| خدمت                 | ۰/۳۷    | ۰/۳۵ | ۰/۳۰      | ۱/۱۷  |
| چالش خالص            | ۰/۰۷    | ۱/۳۴ | ۰/۱۵      | *۸/۹۳ |
| سبک زندگی            | ۰/۳۳    | ۰/۴۳ | ۰/۳۴      | ۱/۲۶  |
| کارآفرینی            | ۰/۳۷    | ۱/۲۹ | ۰/۱۴      | *۹/۱۱ |

\*  $p < 0.05$

جدول ۵- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد مبادله‌ی

| جهت‌گیری‌های کارراهه | $\beta$ | $b$  | $SE\beta$ | $t$   |
|----------------------|---------|------|-----------|-------|
| فنی                  | ۰/۲۹    | ۰/۰۳ | ۰/۲۳      | *۱/۲۷ |
| مدیریتی              | ۱/۰۸    | ۰/۴۷ | ۰/۱۴      | *۷/۵۹ |
| استقلال              | ۱/۴۲    | ۰/۴۱ | ۰/۱۷      | *۸/۱۱ |
| امنیت شغلی           | ۱/۳۷    | ۰/۳۵ | ۰/۱۴      | *۹/۷۴ |
| خدمت                 | ۰/۹۵    | ۰/۰۷ | ۰/۱۶      | *۶/۲۹ |
| چالش خالص            | ۰/۲۹    | ۰/۰۲ | ۰/۱۵      | ۲/۰۷  |
| سبک زندگی            | ۱/۳۴    | ۰/۲۴ | ۰/۱۸      | *۷/۳۷ |
| کارآفرینی            | ۰/۴۱    | ۰/۰۳ | ۰/۲۰      | ۲/۰۱  |

\*  $p < 0.05$

جدول ۶- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد همانندسازی

| جهت‌گیری‌های کارراهه | $\beta$ | $b$  | $SE\beta$ | $t$   |
|----------------------|---------|------|-----------|-------|
| فنی                  | ۰/۶۲    | ۰/۰۵ | ۰/۶۱      | ۱/۰۲  |
| مدیریتی              | ۰/۳۷    | ۰/۰۳ | ۰/۳۸      | ۰/۹۷  |
| استقلال              | ۱/۱۷    | ۰/۲۹ | ۰/۱۷      | *۶/۷۲ |
| امنیت شغلی           | ۰/۹۹    | ۰/۰۴ | ۰/۱۴      | *۷/۳۱ |
| خدمت                 | ۱/۲۲    | ۰/۲۶ | ۰/۱۷      | *۷/۰۷ |
| چالش خالص            | ۰/۴۵    | ۰/۰۳ | ۰/۵۲      | ۰/۸۷  |
| سبک زندگی            | ۰/۴۹    | ۰/۰۷ | ۰/۲۲      | ۲/۱۹  |
| کارآفرینی            | ۰/۹۷    | ۰/۰۹ | ۰/۲۳      | *۴/۲۶ |

\*  $p < 0.05$

جدول ۷- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد پیوستگی

| جهت‌گیری‌های کارراهه | $\beta$ | $b$  | $SE\beta$ | $t$   |
|----------------------|---------|------|-----------|-------|
| فنی                  | ۰/۴۵    | ۰/۰۲ | ۰/۴۷      | ۰/۹۶  |
| مدیریتی              | ۱/۵۶    | ۰/۳۸ | ۰/۱۹      | *۸/۲۹ |
| استقلال              | ۱/۸۷    | ۰/۴۱ | ۰/۲۱      | *۹/۱۱ |
| امنیت شغلی           | ۰/۷۷    | ۰/۰۴ | ۰/۴۴      | ۱/۷۷  |
| خدمت                 | ۰/۶۲    | ۰/۰۹ | ۰/۵۸      | ۱/۰۷  |
| چالش خالص            | ۱/۴۲    | ۰/۳۳ | ۰/۱۷      | *۸/۲۷ |
| سبک زندگی            | ۰/۹۸    | ۰/۰۵ | ۰/۱۳      | *۷/۶۵ |
| کارآفرینی            | ۰/۲۲    | ۰/۰۲ | ۰/۲۶      | ۰/۸۴  |

 $p < 0.05^*$ 

در جدول ۸، نتایج تحلیل واریانس جهت‌گیری‌های کارراهه، بر اساس جنسیت، آورده شده است و همان طور که مشاهده می‌شود، میانگین جهت‌گیری امنیت شغلی، هم در زنان و هم در مردان، بالاتر از دیگر جهت‌گیری‌ها است. در مقایسه‌ی دو گروه، زنان در این جهت‌گیری میانگینی بالاتر دارند و این نشان‌دهنده‌ی گرایش دو گروه برای حفظ مشاغل و دستیابی به امنیت شغلی بیشتر است؛ همچنین، پایین‌ترین میانگین در مردان مربوط به جهت‌گیری مدیریتی، و در زنان جهت‌گیری مدیریتی و کارآفرینی است. در مقایسه‌ی دو گروه، میانگین جهت‌گیری مدیریتی در زنان پایین‌تر است و گرایش کم‌تر آنان را به پست‌های مدیریتی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه در همه‌ی جهت‌گیری‌های کارراهه، به جز جهت‌گیری خدمت، معنادار است و نشان می‌دهد که هر دو گروه زنان و مردان در جهت خدمت و انجام کار با اهداف بزرگ‌تر تفاوتی ندارند.

جدول ۸- نتیجه‌ی تحلیل واریانس، بر اساس جنسیت

| انواع جهت‌گیری‌ها | مردان   |              | زنان    |              | $F$    |
|-------------------|---------|--------------|---------|--------------|--------|
|                   | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار |        |
| فنی               | ۲/۸۶    | ۰/۹۵         | ۲/۲۶    | ۰/۹۲         | *۵/۴۹  |
| مدیریتی           | ۲/۳۴    | ۰/۹۱         | ۲/۰۱    | ۰/۸۷         | *۴/۸۳  |
| استقلال           | ۲/۴۹    | ۰/۸۲         | ۲/۰۴    | ۰/۹۷         | *۶/۳۸  |
| امنیت شغلی        | ۳/۸۶    | ۰/۹۸         | ۴/۵۶    | ۱/۲۶         | *۹/۵۷  |
| خدمت              | ۳/۸۳    | ۰/۷۶         | ۳/۸۷    | ۰/۷۲         | ۰/۷۹   |
| چالش خالص         | ۲/۹۱    | ۰/۶۹         | ۲/۲۱    | ۰/۸۸         | *۶/۳۷  |
| سبک زندگی         | ۳/۵۸    | ۰/۹۶         | ۴/۱۷    | ۱/۰۲         | *۱۱/۲۶ |
| کارآفرینی         | ۲/۴۷    | ۰/۸۴         | ۲/۰۱    | ۰/۹۷         | *۷/۲۶  |

 $p < 0.05^*$





## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های آورده‌شده در جدول ۱، میانگین بالا در جهت‌گیری امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی، نشان‌دهنده‌ی اهمیتی است که کارشناسان پژوهش و توسعه به حفظ امنیت شغلی خود، خدمت به سازمان، و نیز گرایش به حفظ تعادل میان خانواده و کار دارند؛ همچنین، بالاترین میانگین در انواع تعهد، مربوط به تعهد پیوستگی و نشان‌دهنده‌ی این مسأله است که کارکنانی که گرایش خدمت بیشتر را به سازمان دارند، احساس تعهدی بالاتر را هم نسبت به آن دارند. این نتایج، با نتایج پژوهش ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هم‌سو است. پایین بودن میانگین جهت‌گیری مدیریتی، نشان‌دهنده‌ی گرایش کم‌تر کارشناسان پژوهش و توسعه برای دستیابی به پست‌های مدیریتی است و می‌تواند نتیجه‌ی برگزیده شدن مدیران سازمان به وسیله‌ی مقام‌های بالاتر باشد.

همان‌طور که نتایج پژوهش در جدول ۳ نشان می‌دهد، همه‌ی انواع تعهد، با اقتدار شغلی رابطه‌ی معنادار دارند و از آن‌جا که اقتدار شغلی به معنای گذاشتن وقت لازم در کار و آگاهی از کاری است که فرد انجام می‌دهد، به نظر می‌رسد کسی که اقتدار شغلی بیشتری داشته‌باشد، تعهد بالاتری نیز دارد.

با توجه به نتایج پژوهش در جدول‌های ۴ تا ۷، معنادار بودن رابطه‌ی اقتدار شغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش‌خالص، و کارآفرینی نشان می‌دهد کارشناسان پژوهش و توسعه به دنبال مشاغلی‌اند که مسئولیت‌پذیری، استقلال، و قدرت را برای آن‌ها فراهم آورد. آنان می‌توانند با تجربه‌ی قدرت، تصمیم‌های مشکل‌گیرند و به دنبال مسئولیت، چالش، و فرصت‌هایی برای دنبال کردن باورهای خود باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هماهنگ است.

روابط معنادار تعهد مبادله‌ی با جهت‌گیری‌های فنی، مدیریتی، استقلال، امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی نشان می‌دهد در صورتی که سازمان، وظایف خود را در برابر فرد انجام دهد، گرایش فرد به کار، پست‌های مدیریتی، استقلال، قدرت، خدمت به سازمان، و به دست آوردن امنیت شغلی بیشتر می‌شود؛ همچنین، معناداری روابط تعهد همانندسازی با جهت‌گیری‌های استقلال، امنیت، خدمت، و کارآفرینی نیز نشان‌دهنده‌ی آن است که اگر تعهد همانندسازی فرد بالاتر باشد و از بودن در سازمان احساس غرور کند، امنیت شغلی بیشتر، گرایش به استقلال بالاتر، و میل خدمت بیشتر را به سازمان پیدا می‌کند و اگر احساس

پیوستگی فرد نسبت به سازمان بالاتر باشد، گرایش به مدیریت در سازمان و دستیابی به استقلال نیز در او بیشتر می‌شود.

سنجش جهت‌گیری کارراهه، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به‌درستی بازسازی کند. این نکته هم‌چنین به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات کارراهه و هم برای سازمان‌ها و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل‌کاربرد است (عریضی ۱۳۸۵ب؛ دلانگ ۱۹۸۲؛ ایگباریه، گرین‌هاوس، و پارسورامان ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲)؛ بنا بر این، جهت‌گیری کارراهه می‌تواند مسیری را برای تلاش افراد فراهم کند. یافته‌های پژوهش (جدول ۸) نشان داد که وضع کنونی جامعه، کارراهه‌یی یک‌جانبه را برای زنان در نظر می‌گیرد (فنی)؛ در حالی که به مردان، کارراهه‌یی دوجانبه (فنی و مدیریتی) را پیشنهاد می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش لین‌گارد و لین<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) هماهنگ است. آن‌ها نشان دادند که با ارائه‌ی کارراهه‌ی دوجانبه به زنان شاغل در صنایع ساختمانی استرالیا، تعهد آنان به انتخاب کارراهه<sup>۲</sup> افزایش یافت؛ زیرا افراد، تنها وقتی به کارراهه تعهد می‌یابند که در برابر انتخاب آزادانه (کارراهه‌ی دوگانه)، و نه اجباری، (کارراهه‌ی یک‌جانبه) قرار گیرند؛ در این حالت است که تعهد به انتخاب کارراهه، به عنوان متغیر میانجی، بین شرایط محیط کاری و تعهد سازمانی قرار می‌گیرد. در شرایطی که زنان در هر دو جهت‌گیری فنی ( $p < 0.05$  و  $F = 5.49$ ) و مدیریتی ( $p < 0.05$  و  $F = 4.83$ ) از مردان عقب مانده‌اند، کارراهه‌ی دوجانبه می‌تواند آن‌ها را در مسیر شکوفایی قرار دهد، زیرا در کارراهه‌ی یک‌جانبه، زنان از همان آغاز ناگزیر به جهت‌گیری فنی اند که در افراد دارای جهت‌گیری مدیریتی، سبب کاهش نمره‌ی کارراهه‌ی فنی می‌شود.

در بررسی تفاوت مردان و زنان در جهت‌گیری‌های کارراهه، نتایج، نشان‌دهنده‌ی بالا بودن میانگین جهت‌گیری مدیریتی در مردان، نسبت به زنان، و گرایش بیشتر مردان به دستیابی به پست‌های مدیریتی است. اصطلاح سقف شیشه‌یی، که بیان‌گر موانع گوناگون در پیشرفت افراد شایسته در سازمان‌هاشان می‌شود، بهتر می‌تواند این مسأله را توضیح دهد. در این پدیده، با این که زنان پست‌هایی مدیریتی را در اختیار دارند، تنها شمار کمی از آن‌ها به مقام‌های بالاتر می‌رسند و دلایلی مانند پیش‌داوری، محیط کار غیرپشتیبان، نبود درک سازمانی، ضعف در برنامه‌ریزی شغلی، و دشواری در برقراری تعادل میان خانواده و شغل، پدیدآورنده‌ی این مسأله است. پژوهش‌هایی که در زمینه‌ی تجربه‌های کاری زنان صورت

<sup>1</sup> Lingard, Helen, and Jasmine Lin

<sup>2</sup> Career Choice Commitment



گرفته‌است نشان می‌دهد که زنان شاغل نوعی شکاف جنسیتی در حقوق و حضور تسلط مردانه را در فرهنگ سازمانی احساس می‌کنند (عریضی ۱۳۸۵)، که این خود باعث تقویت برخی رفتارهای متناقض با مدیریت می‌شود. در حالی که مردان برای ویژگی‌هایی مثل برتری‌جویی و استقلال تشویق می‌شوند، از زنان انتظار است که جهت‌گیری‌هایی ضعیف‌تر به پست‌های مدیریتی، نسبت به مردان، داشته‌باشند؛ هم‌چنین، این انتظار وجود دارد که دیدگاه سنتی، که زنان را خانه‌دار و مسئول نگاه‌داری کودکان می‌داند، پی‌آمدهایی را برای آنان در جهت‌گیری سبک زندگی داشته‌باشد؛ بنا بر این، به دلیل افزایش شمار زنان در رشته‌های فنی، درک این که چه‌گونه جهت‌گیری کارراهه ممکن است با جنسیت تغییر کند، مهم است. این نتایج با یافته‌های ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان (۱۹۹۱) و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هماهنگ است.

فلسفه‌ی زیربنایی نردبان کارراهه‌ی دوگانه، کشف توانایی‌های نهفته‌ی فرد در مسیر ارتقای شغلی است (آن و کاتز<sup>۱</sup> ۱۹۸۶؛ آریه و لئونگ ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲). در کارراهه‌ی دوگانه، سازمان برای کارکنان مشاغل فنی، مسیرهای کارراهه‌ی بادوامی را ایجاد می‌کند تا به وسیله‌ی آن، نکاتی را در مورد چیرگی بر مشکلات و موانع رسیدن به پست‌های مدیریتی (مانند کهنه بودن کارراهه‌ی فنی) به کارکنان فنی پیشنهاد کند. کارکنانی که جهت‌گیری مدیریتی دارند، به پست‌های مدیریت و شناخت مدیران خود توجه دارند؛ در حالی که افراد دارای جهت‌گیری فنی، به دنبال افزایش محتوای شغلی خویش اند (راثول<sup>۲</sup> ۱۳۸۴). کارراهه‌ی دوگانه به این مطلب اشاره می‌کند که کارشناسان پژوهش و توسعه، که نیازهای شغلی متفاوتی دارند، برای پدید آوردن انگیزه‌هایی که با ارزش‌های اصلی کارراهه‌ی آن‌ها هم‌پوشانی دارد تلاش می‌کنند و این روی‌کرد می‌تواند برای سازمان در جهت انگیزه‌مند کردن کارکنان و کاهش ترک شغل، مفید باشد و به‌خصوص برای زنان، انعطاف‌پذیری، آزادی، چالش، رشد شخصی، و فرصت‌های پیشرفت در کارراهه را ایجاد کند (اپستین ۱۹۸۵؛ آن و کاتز ۱۹۸۶؛ گینزبرگ و بارودی<sup>۳</sup> ۱۹۸۸؛ ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان ۱۹۹۱). آریه (۱۹۹۲) گزارش داده‌است که کارشناسان پژوهش و توسعه، جهت‌گیری کارراهه‌ی مدیریتی دارند و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) نیز در یک بررسی نشان داده‌اند که یک‌سوم کارشناسانی که پست‌های مدیریتی نداشته‌اند، به جهت‌گیری مدیریتی، و یک‌سوم آن‌ها به جهت‌گیری غیرمدیریتی گرایش داشته‌اند. یک‌سوم باقی‌مانده نیز نوعی عدم‌اطمینان را نشان داده‌اند. در این پژوهش گزارش شده‌است که شمار زیادی از کارشناسان به ادامه‌ی کار گرایش دارند و

<sup>1</sup> Allen, Thomas J., and Ralph Katz

<sup>2</sup> Rothwell, William J.

<sup>3</sup> Ginzberg, Michael J., and Jack J. Baroudi

از پذیرش مسئولیت اجرایی دوری می‌کنند. شماری از آنها نیز گرایش زیادی به داشتن استقلال نشان داده‌اند، که نوعی تعارض با جهت‌گیری مدیریتی است. افرادی که جهت‌گیری فنی دارند، ترجیح می‌دهند که بدون تعهد نسبت به مسئولیت‌های مدیریتی در شغل خود باقی بمانند؛ در حالی که کارکنان دارای جهت‌گیری‌های مدیریتی، به دنبال پست‌های مدیریتی اند.

با توجه به نتایج تحلیل واریانس، زنان و مردان در همه‌ی جهت‌گیری‌ها با یکدیگر تفاوتی معنادار دارند. بالا بودن میانگین کارآفرینی در مردان، نسبت به زنان، نشان می‌دهد که مردان، جسارتی بیشتر برای شروع کار دارند و بالاتر بودن میانگین جهت‌گیری استقلال در آنان نیز نشان می‌دهد که گرایش آنها به خودمختاری و داشتن استقلال در کار بیشتر است؛ در حالی که زنان (همانند زندگی خانوادگی) در محیط کار نیز به پیروی و استقلال کم‌تر گرایش دارند. این نتایج با یافته‌های ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هم‌سو است. با بهبود جهت‌گیری کارراهه، تعهد سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت. با اعمال کارراهه‌ی دوگانه، زنان، بیش از قبل، در کار خود موفق خواهند شد و تحرک شغلی افزایش می‌یابد (پودولنی و بارون<sup>۱</sup> ۱۹۹۷)؛ همچنین، به دنبال موفقیت شغلی بیشتر زنان، سرمایه‌ی اجتماعی سازمان بهبود خواهد یافت.

برای بهبود جهت‌گیری کارراهه، می‌توان سازمان‌هایی را که به زنان کارراهه‌ی دوگانه ارائه می‌کنند (مانند آموزش و پرورش)، با سازمان‌های دیگری که به مردان کارراهه ارائه می‌دهند مقایسه کرد؛ هرچند که این نوع مقایسه‌ها نمی‌تواند تأثیر علی کارراهه را بر تعهد نشان دهد. عرضی آزمایشی نزدیکان کارراهه‌ی دوگانه به هر دو جنس (مانند پژوهش استورجس و هم‌کاران (۲۰۰۵)) و بررسی تأثیر آن بر متغیر تعهد سازمانی نیز می‌تواند به بهبود این جهت‌گیری کمک کند؛ هرچند که، به دلیل نگرش‌های تبعیض‌آمیز جنسیتی در سازمان‌ها و صنایع، شاید انتظار این مداخله هنوز زود باشد.

<sup>1</sup> Podolny, Joel M., and James N. Baron



منابع

- تدریس حسنی، داریوش. ۱۳۷۲. «بررسی رابطه‌ی بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عمل‌کرد شغلی در بین دانش‌جومعلم‌ان ضمن خدمت شرق گیلان». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- راث‌ول، ویلیام جی. ۱۳۸۴. *برنامه‌ریزی جانشینی مؤثر*. برگردان احمدرضا حراف. تهران: انتشارات شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- زارعی، پرویز. ۱۳۸۰. «بررسی رابطه‌ی بین توسعه‌ی مسیر شغلی و کارآیی کارکنان در یکی از صنایع کشور». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده‌ی مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران.
- صادقی، لاله. ۱۳۸۴. «بررسی رابطه‌ی بین نیازهای شخصیتی، ارزش‌ها، و رغبت‌های شغلی با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی در کارکنان بخش‌های اداری، مهندسی، و اجرای طرح‌های شرکت ملی گاز ایران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عیادی، فهیمه. ۱۳۸۴. «بررسی تبیین مسیر شغلی معلم‌ان بر انگیزش آن‌ها برای کار». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران.
- عباسی، طیبیه. ۱۳۸۱. «بررسی رابطه‌ی مهارت‌های موردنیاز مدیران با مدیریت کارراهه در یکی از صنایع ایران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان.
- عریضی، حمیدرضا. ۱۳۸۵. «بررسی تجربی شکاف دست‌مزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران». *فصل‌نامه‌ی رفاه اجتماعی* ۵(۲۱): ۷۳-۹۸.
- \_\_\_\_\_ . ۱۳۸۵. «تحلیل مهارت‌های روان‌شناختی مدیران شرکت گاز استان‌های یزد، چهارمحال و بختیاری، و مازندران». طرح پژوهشی، معاونت پژوهشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عریضی، حمیدرضا، حسن درویش، نسیم سلطانیان، و شاهرخ صمیمی. ۱۳۸۷. «رابطه‌ی بین خشنودی از دوره‌های آموزشی و رضایت از کارراهه‌ی درونی در بین مهندسان شرکت گاز ایران در اصفهان». طرح پژوهشی، معاونت پژوهشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عریضی سامانی، حمیدرضا، سهراب علی‌محمدی، و محسن گل‌پرور. ۱۳۸۶. «رابطه‌ی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیش‌آیند و پس‌آیند مبتنی بر تحلیل مسیر». *مجله‌ی روان‌شناسی* ۱۱(۳): ۳۰۲-۳۲۲.
- عریضی، حمیدرضا، و حجت‌الله فراهانی. ۱۳۸۷. *روش‌های کاربردی پژوهش در روان‌شناسی بالینی و مشاوره*. تهران: نشر دانژه.
- کشته‌گر، عبدالعلی. ۱۳۷۹. «بررسی تبیین مسیر شغلی معلم‌ان بر افزایش رضایت شغلی آن‌ها». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده‌ی علوم اداری و مهندسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

گال، مردیت دامین، والتر بورگ، و جوئیس گال. ۱۳۸۲. *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، جلد ۱. برگردان احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمد ابوالقاسمی، محمدجواد پاک‌سرشت، علی‌رضا کیامنش، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی بیلاق، و زهره خسروی. تهران: سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

\_\_\_\_\_. ۱۳۸۳. *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، جلد ۲. برگردان احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمد ابوالقاسمی، خسرو باقری، محمدحسین علامت‌ساز، محمدجواد پاک‌سرشت، علی دلاور، علی‌رضا کیامنش، محمد خیر، و غلامرضا خوبی‌نژاد. تهران: سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

مهداد، علی. ۱۳۸۵. *روان‌شناسی امور کارکنان*. اصفهان: انتشارات جنگل.

نوری، ابوالقاسم، و حمید گرگانی. ۱۳۸۷. *واژه‌نامه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

همایونی، فریبا. ۱۳۸۲. «بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای اقتداربخش سرپرستاران و درک اقتدار شغلی خود در بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد.» پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد پرستاری گرایش جراحی داخلی، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران، تهران.

Allen, Thomas J., and Ralph Katz. 1986. "The Dual Ladder: Motivational Solution or Managerial Delusion?" *R&D Management* 16(2):185-197.

Arnold, John. 2001. "Careers and Career Management." Pp. 115-132 in *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol. 2: *Organizational Psychology*, edited by Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, and Chockalingam Viswesvaran. London, UK: Sage Publication, Ltd.

Aryee, Samuel. 1992. "Career Orientations, Perceptions of Rewarded Activity, and Career Strategies among R&D Professionals." *Journal of Engineering and Technology Management* 9(1):61-82.

Aryee, Samuel, and Chong Chee Leong. 1991. "Career Orientations and Work Outcomes among Industrial R&D Professionals." *Group and Organization Management* 16(2):193-205.

Balfour, Danny L., and Barton Wechsler. 1996. "Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations." *Public Productivity and Management Review* 19(3):256-277.

Beck, Jeffrey, and Joseph M. La Lopa. 2001. "An Exploratory Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members." *International Journal of Hospitality Management* 20(1):15-28.

Chen, Jui-Chen, Colin Silverthorne, and Jung-Yao Hung. 2006. "Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America." *Leadership and Organization Development Journal* 27(4):242-249.

Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad. 2001. "Careers." Pp. 278-305 in *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, edited by Tom Redman and Adrian Wilkinson. Harlow, UK: Financial Times Prentice Hall.



- Cook, John D., and Toby D. Wall. 1980. "New Work Attitude Measure of Trust, Organizational Commitment, and Personal Need Non-fulfillment." *Journal of Occupational Psychology* 53(1):39-52.
- Crepeau, Raymond G., Connie W. Crook, Martin D. Goslar, and Mark E. McMurtrey. 1992. "Career Anchors of Information Systems Personnel." *Journal of Management Information Systems* 9(2):145-160.
- Custodio, Lily P. 2000. "Career Anchors of Filipino Academic Executives." Research Paper 00-13, School of Commerce, Flinders University of South Australia, Adelaide, Australia.
- Danziger, Nira, Dalia Rachman-Moore, and Rony Valency. 2008. "The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory." *Career Development International* 13(1):7-19.
- Delong, Thomas J. 1982. "Reexamining the Career Anchor Model." *Personnel* 59(3):50-61.
- Derr, C. Brooklyn, and André Laurent. 1989. "The Internal and External Career: A Theoretical and Cross-Cultural Perspective." pp: 454-471 in *Handbook of Career Theory*, edited by Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, and Barbara S. Lawrence. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Dreher, George F., and Ronald A. Ash. 1990. "A Comparative Study of Mentoring among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions." *Journal of Applied Psychology* 75(5):539-546.
- Epstein, K. A. 1985. "The Dual Ladder: Career Paths Are Not Always Equivalent." Pp. 71-77 in *Proceedings of IEEE Conference on Developing Career: Issues for Engineers and Employers*. Boston, MA, USA: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE).
- Gattiker, Urs E., and Laurie Larwood. 1990. "Predictors for Career Achievement in the Corporate Hierarchy." *Human Relations* 43(8):703-726.
- Ginzberg, Michael J., and Jack J. Baroudi. 1988. "MIS Careers—A Theoretical Perspective." *Communications of the ACM* 31(5):586-594.
- Gould, Sam, and Larry E. Penley. 1984. "Career Strategies and Salary Progression: A Study of Their Relationships in a Municipal Bureaucracy." *Organizational Behavior and Human Performance* 34(2):244-265.
- Granrose, Cherlyn Skromme. 2007. "Gender Differences in Career Perceptions in the People's Republic of China." *Career Development International* 12(1):9-27.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Gerard A. Callanan. 1994. *Career Management*. 2<sup>nd</sup> edition. Fort Worth, TX, USA: The Dryden Press.
- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, and Veronica M. Godshalk. 2000. *Career Management*. 3<sup>rd</sup> edition. New York, NY, USA: Dryden Press.
- Hurley, Amy E., and Cristina M. Giannantonio. 1999. "Career Attainment for Women and Minorities: The Interactive Effects of Age, Gender, and Race." *Women in Management Review* 14(1):4-13.
- Igbaria, Magid, and Jack J. Baroudi. 1993. "A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation." *Journal of Management Information Systems* 10(2):131-154.
- Igbaria, Magid, Jeffrey H. Greenhaus, and Saroj Parasuraman. 1991. "Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis." *MIS Quarterly* 15(2):151-169.

- Igbaria, Magid, Suleiman K. Kassicieh, and Milton Silver. 1999. "Career Orientations and Career Success among Research and Development, and Engineering Professionals." *Journal of Engineering and Technology Management* 16(1):29-54.
- Igbaria, Magid., and Sidney R. Siegel. 1992. "An Examination of the Antecedents of Turnover Propensity of Engineers: An Integrated Model." *Journal of Engineering and Technology Management* 9(2):101-126.
- Judge, Timothy A., Daniel M. Cable, John W. Boudreau, and Robert D. Bretz Jr. 1995. "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success." *Personnel Psychology* 48(3):485-519.
- Katz, Ralph, Michael Tushman, and Thomas J. Allen. 1995. "The Influence of Supervisory Promotion and Network Location on Subordinate Careers in a Dual Ladder RD&E Setting." *Management Science* 41(5):848-863.
- Lingard, Helen, and Jasmine Lin. 2004. "Career, Family, and Work Environment Determinants of Organizational Commitment among Women in the Australian Construction Industry." *Construction Management and Economics* 22(4):409-420.
- Maurer, Todd J., and Michael Lippstreu. 2008. "Who Will Be Committed to an Organization That Provides Support for Employee Development?" *Journal of Management Development* 27(3):328-347.
- McFarlin, Dean B., and Paul D. Sweeney. 1992. "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes." *Academy of Management Journal* 35(3):629-673.
- Nixon, Regina. 1985. *Perceptions of Job Power Among Black Managers in Corporate America*. Washington, DC, USA: National Urban League.
- Podolny, Joel M., and James N. Baron. 1997. "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace." *American Sociological Review* 62(5):673-693.
- Rynes, Sara L., Pamela S. Tolbert, and Pamela G. Strausser. 1988. "Aspirations to Manage: A Comparison of Engineering Students and Working Engineers." *Journal of Vocational Behavior* 32(2):239-253.
- Schein, Edgar H. 1996. "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21<sup>st</sup> Century." *Academy of Management Executive* 10(4):80-88.
- Sturges, Jane, Neil Conway, David Guest, and Andreas Liefvooghe. 2005. "Managing the Career Deal: The Psychological Contract as a Framework for Understanding Career Management, Organizational Commitment, and Work Behavior." *Journal of Organizational Behavior* 26(7):821-838.
- Turban, Daniel B., and Thomas W. Dougherty. 1994. "Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success." *Academy of Management Journal* 37(3):688-702.
- Whiddon, Beverly. 1982. "The Effects of Congruence on the Relationships between Participation, Job Discretion, and Staff Performance: The Case of a Social Service Organization." PhD Dissertation, College of Social Work, Florida State University, Tallahassee, FL, USA.
- Wright, Penny L. 1990. "Teller Job Satisfaction and Organization Commitment as They Relate to Career Orientations." *Human Relations* 43(4):396-381.





### نویسندگان

#### دکتر حمیدرضا عریضی سامانی،

استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان  
dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۹. وی در ترجمه‌ی دو کتاب در زمینه‌ی روش تحقیق و نگارش سه کتاب در این زمینه و هم‌چنین ترجمه‌ی کتاب *افسردگی زنان* نقش داشته است. وی ۹۳ مقاله‌ی علمی-پژوهشی در مجلات فارسی به چاپ رسانده و بیش از ۴۰ مقاله نیز به هم‌آی‌های بین‌المللی ارائه کرده‌است.

#### منیرالسادات ذاکر فرد،

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان  
monir\_zakerfard@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸. وی مدیر اجرایی نخستین کنگره‌ی ملی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده و هم‌چنین سه مقاله به هم‌آی‌های بین‌المللی از جمله سی‌امین هم‌آی‌های جهانی روان‌شناسی (۲۰۰۸، برلین) و یازدهمین هم‌آی‌های روان‌شناسی اروپایی (۲۰۰۹، نروژ) ارائه کرده‌است.

#### دکتر ابوالقاسم نوری،

دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان  
a.nouri@edu.ui.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی روان‌شناسی حرفه‌یی از دانشگاه کوپن بلفست<sup>۱</sup>، بلفست، ایرلند شمالی، ۱۹۸۱. پژوهش‌های وی در زمینه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و تاکنون مقالات فراوان و چندین کتاب در زمینه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از وی به چاپ رسیده که برخی از آن‌ها منابع درسی رایج است. از جمله‌ی این کتاب‌ها می‌توان *فرهنگ لغات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، *کار، فشار روانی، بیماری، و امید به زندگی* را نام برد.

<sup>۱</sup> Queen's University Belfast, Belfast, Northern Ireland, UK