

Comparative Study of Personality and Job Satisfaction based on Career Anchors

Azadeh Askari¹ - Mohammadmahdi Nazarpour^{*2}
Saeid Tavakoli³ - Fourogh Khodakarimi⁴

Abstract

The aim of this comparative study was to conduct a study of personality and job satisfaction based on Career anchors and 505 people of supervisors and managers of 10 regions and the headquarters of the Iranian Gas Transmission Company were selected using non-random and available sampling method and answered the NEO, JDI and career anchor. The results showed that there was a significant difference between managers with the dominant career anchor of independence in comparison with the diversity in terms of conscientious personality traits. In addition, there was a significant difference between managers, in terms of job satisfaction between managers with the dominant job anchorage of independence in comparison with the anchors of service, diversity and management. These findings showed the importance of career anchor in organizations. Therefore, in order to achieve job satisfaction and greater fit of individuals with the organization, the role of career anchors should be carefully considered.

Key words:

Job Satisfaction, Career Anchor, Personality, managers, Iranian Gas Transmission Company.

1. Assistant Professor, Applied psychology group, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti university, Tehran, Iran, Corresponding author, A_askari@sbu.ac.ir

2. Ph.D. student of psychology, Applied psychology group, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti university, Tehran, Iran, mahdi.nazarpour1373@gmail.com

3. Ph.D., Governmental Management, National Iranian Gas Company, Tehran, Iran, saeid_tvkl@yahoo.com

4. MA of General Psychology, Applied psychology group, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti university, Tehran, Iran. f.karimi995@gmail.com



بررسی تطبیقی شخصیت و رضایت شغلی بر اساس لنگرگاه‌های شغلی^۱

آزاده عسکری*^۲ - محمدمهدی نظریور^۳ - سعید توکلی^۴ - فروغ خداکریمی^۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تطبیقی شخصیت و رضایت شغلی بر اساس لنگرگاه‌های شغلی انجام شد و ۵۰۵ نفر از سرپرستان، رؤسا و مدیران مناطق ده‌گانه و ستاد شرکت انتقال گاز ایران با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و در دسترس، انتخاب و به پرسش‌نامه‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو، شاخص توصیفی شغل و لنگرگاه شغلی پاسخ دادند. یافته‌ها نشان داد بین مدیران با لنگرگاه شغلی غالب استقلال در مقایسه با لنگرگاه غالب شغلی تنوع، از نظر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی تفاوت معناداری وجود دارد و همین‌طور بین مدیران با لنگرگاه شغلی غالب استقلال در قیاس با لنگرگاه‌های خدمت، تنوع و مدیریت، از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این یافته‌ها، اهمیت شناسایی لنگرگاه‌های شغلی را نشان می‌دهند و می‌توان دریافت برای نیل به رضایت شغلی و تناسب بیشتر شخصیت افراد با سازمان، باید نقش عوامل مهمی همچون لنگرگاه‌های شغلی را مورد دقت و توجه قرار داد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، لنگرگاه شغلی، شخصیت، مدیران، شرکت انتقال گاز ایران.

۱. این پژوهش بخشی از طرح پژوهشی مشترک بین دانشگاه شهید بهشتی و شرکت انتقال گاز ایران (شماره قرارداد: ۷۰۰۴۰۳) مورخ ۹۷/۰۹/۰۸ است که با حمایت مالی این شرکت انجام پذیرفته است.

۲. استادیار، گروه روانشناسی به کار بسته، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، نویسنده مسئول A_askari@sbu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی به کار بسته، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، mahdi.nazarpour1373@gmail.com

۴. دکتری، مدیریت دولتی، شرکت ملی گاز ایران، تهران، ایران، saeid_tvkl@yahoo.com

۵. کارشناس ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی به کار بسته، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، f.karimi995@gmail.com

مقدمه

در جهان پیچیده امروز که سازمان‌ها در تلاش هستند تا حیات خود را با سازگار شدن هرچه بیشتر با تحولات و تغییرات جدید حفظ کنند، لازمه دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، پایش و ارزیابی دقیق و مستمر شرایط کاری، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان است (Acaray & yildirim, 2017). مطابق با این دیدگاه، پژوهش‌های گوناگونی نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان به‌طور قابل توجهی تعیین‌کننده رفتار و عملکرد فردی شاغلین در محیط کار می‌باشد (Matzler & Renzl, 2007; Penney et al., 2011; Sozobilir & Yesil, 2013). مطابق نظر رایکمن (۲۰۰۴)، شخصیت را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی‌های پویا و سازمان‌یافته در شخص دانست که به‌طور ویژه‌ای بر شناخت، انگیزه‌ها و رفتارها در موقعیت‌های گوناگون تأثیر می‌گذارد. به‌عبارت دیگر، شخصیت به‌عنوان سازمانی درون سیستم‌های عاطفی، هیجانی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده که تعیین‌کننده واکنش‌های منحصربه‌فرد انسان به محیط است و به الگوی نسبتاً ثابت رفتارهایی اشاره دارد که بیانگر تمایلات فردی شخص می‌باشند (شریفی و صادقی، ۱۳۹۹). تفاوت‌های افراد بر پایه شخصیت می‌تواند منبع توسعه، رشد و خلاقیت و یا ریشه تعارض، ناکامی و مشکلات اجتناب‌ناپذیر سازمانی باشد (Mullins, 2016). یکی از مهم‌ترین رویکردها به بررسی شخصیت، نظریه پنج ویژگی اصلی شخصیتی (۱۹۹۰) است که می‌تواند تمایزات رفتاری انسان‌ها را تبیین کند و شواهد متعدد و رو به افزایش وجود دارد که از این نظریه پشتیبانی می‌کند. این «پنج عامل بزرگ»^۱ که از طریق تحلیل عاملی به‌دست آمده‌اند، عبارتند از روان‌رنجوری^۲، برونگرایی^۳، گشودگی^۴، توافق‌پذیری^۵ و وظیفه‌شناسی^۶ (McCrae & Costa, 1999). هر فردی بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل، می‌تواند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشد. مطابق با مطالعات صورت گرفته، افرادی که در عامل روان‌رنجوری نمره بالایی می‌گیرند، مستعد تأثیرپذیری نامطلوب از رویدادهای منفی هستند و تمایل دارند صفاتی مانند ترس، خشم و افسردگی را به

1. Big five factors
2. neuroticism
3. extraversion
4. openness
5. agreeableness
6. conscientiousness

نمایش بگذارند (McCrae & Costa, 1992). در مقابل، افرادی که در روان‌رنجوری نمره پایینی به دست می‌آورند، از ثبات عاطفی برخوردار بوده و افرادی آرام و معتدل هستند (John & Srivastava, 1999). افرادی که در عامل برون‌گرایی نمره بالایی به دست می‌آورند، افرادی جامعه‌گرا، پرانرژی، صمیمی و جرأت‌طلب هستند و بیشتر مستعد احساسات مثبت می‌باشند و در ایجاد روابط بین‌فردی با دیگران قوی عمل می‌کنند (Jensen-Campbell & Malcolm, 2006). علاوه بر این، ویژگی‌هایی مانند خوش‌بینی، اجتماعی بودن و قاطعیت، از جمله صفاتی است که آنها را توصیف می‌کند (Bakker et al., 2002). گشودگی نماینده تصور فعال، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی و کنجکاوی ذهنی است، لذا افرادی که در این عامل نمره بالایی می‌گیرند، گرایش به آزمودن تجربیات مختلف داشته و از تنوع در زندگی لذت می‌برند (Deary et al, 2003). موافقت‌پذیری نشانگر ویژگی‌هایی مانند همدردی نسبت به دیگران، کمک به آنها و اعتقاد به اینکه دیگران نیز متقابلاً افرادی کمک‌دهنده هستند، می‌باشد. بر همین مبنا، افرادی که در این عامل نمره بالایی می‌گیرند، به‌خوبی با دیگران کنار می‌آیند و به‌عنوان افرادی سازگار شناخته می‌شوند (Bolton et al, 2010). در آخر، وظیفه‌شناسی نماینده ویژگی افرادی است که با وجدان، با اراده، هدفمند و مصمم هستند. از همین رو افرادی که در این عامل نمره بالایی می‌گیرند، دقیق، خوش‌قول و قابل اطمینان بوده، ویژگی‌هایی مانند نظم، وظیفه‌مداری، احتیاط، پشتکار، تلاش برای موفقیت و کفایت در زندگی در آنها قابل مشاهده است (Oneill et al., 2011).

علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، یکی دیگر از عواملی که به‌طور معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، رضایت شغلی است (Bui, 2017). رضایت شغلی ناظر بر حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی است که افراد از فعالیت در شغل خود احساس می‌کنند (Warr & Inceoglu, 2012). به‌عبارت دیگر، رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است و حالت هیجانی مثبت یا مطبوعی است که نتیجه ارزیابی شغلی یا تجربه فرد بوده و کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، بازتاب‌دهنده جوّ سازمانی مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (Rutherford et al., 2013). به باور منون (۱۹۹۹) و اسپکتور (۲۰۰۸)، افراد هنگامی احساس رضایت شغلی می‌کنند که نیازهای خود را

برآورده شده تلقی کرده و از جانب سازمانی که در آن کار می‌کنند، احساسی مبتنی بر احترام دریافت کنند. در مقابل، نارضایتی شغلی هنگامی رخ می‌دهد که ادراک افراد از کاری که به آن مشغول هستند، سست شده و اهدافشان تحقق پیدا نکند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت رضایت شغلی، معیاری برای رضایت و شادی کارکنان از حرفه‌ای است که در آن مشغول به کار هستند (Dawal & Taha, 2006). پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند که سازمان‌ها باید عواملی را که بر رضایت شغلی کارکنانشان تأثیر می‌گذارند، شناسایی کرده تا از این رهگذر بتوانند بهره‌وری، تعهد، میزان ترک شغل، گردش مالی و سایر پیامدهای رضایت شغلی را مدیریت و کنترل کنند. در این میان نقش مدیران به‌عنوان پیشران فعالیت‌های هر سازمان، از اهمیتی دوجندان برخوردار است (Petrovic et al., 2007).

این مفهوم‌پردازی از رضایت شغلی، بازتاب‌دهنده‌ی پیامدهای نظریه لنگرگاه‌های شغلی ادگار شاین است (Meiliani, 2014). شاین (۱۹۸۷) معتقد بود تجربیاتی که افراد در زندگی خود از سر می‌گذرانند، منجر به یک «خودپنداره شغلی»^۱ دقیق و پایدار می‌شود؛ ساختاری که او از آن به‌عنوان «لنگر شغلی»^۲ یاد کرده است. لنگرگاه شغلی یک انگیزه ذاتی است و در صورتی که فردی خارج از حوزه شایستگی‌ها، نیازها و انگیزه‌ها ارزش‌های خود کار کند، منجر به احساس نارضایتی او می‌شود (Schein & Van Maanen, 2016)؛ بنابراین، لنگرگاه‌های شغلی، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده توسط فرد است که مسیر پیشرفت فرد را بعد از چندین سال تجربه و دریافت بازخورد از دنیای واقعی، هدایت و تثبیت می‌کند (Arnold et al., 2017). این لنگرها جنبه‌هایی از شغل یا کارراه هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند فرد هنگامی که فعالیت در شغلی را پذیرفته است، کارش را متوقف یا رها نکند (Schein, 1996). کارراه شغلی، شامل یک الگو یا جهت‌گیری ترقی در کار، مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که توسط کارکنان در نقش‌های کاری ایفا شده و موجب پیشرفت در طی سنوات خدمت می‌شوند (شیخ‌اسماعیلی و جزاوی، ۱۳۹۵). مطابق با پژوهش شاین (۱۹۹۰) فردی که در لنگر شایستگی فنی نمره بالایی می‌گیرد، در وهله اول از محتوای کارش هیجان‌زده می‌شود و

1. Career self-concept
2. Career anchor

ترجیح می‌دهد پیشرفت‌ش به حیطة فنی یا عملکردی محدود باشد. فردی که در لنگر شایستگی مدیریتی نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول توسط موقعیت‌هایی برانگیخته می‌شود که فرصتی را برای تجزیه و تحلیل و حل مشکلات در شرایط مبهم فراهم می‌آورند. همچنین تمایل دارد افراد را برای رسیدن به اهداف مشترک گرد هم آورده و کنترلشان کند. در موقعیت‌های بحرانی به جای آن که خسته شود، برانگیخته می‌شود. فردی که در لنگر استقلال نمره بالایی به دست می‌آورد، در درجه اول به دنبال موقعیت‌های شغلی است که به‌طور حداکثری از قید و بندها و محدودیت‌های سازمانی به دور باشد و تمایل دارد خودش برنامه و شیوه کار خود را تعیین کند. فردی که در لنگر امنیت نمره بالایی می‌گیرد، در وهله اول توسط امنیت شغلی و دلبستگی طولانی‌مدت به یک سازمان، برانگیخته می‌شود و آشکارا به سازگاری و آمیخته‌شدن در ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی تمایل دارد. فردی که در لنگر خلاقیت نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول از نیاز به ساخت یا خلق چیزی که کاملاً محصول خودش باشد، برانگیخته می‌شود؛ به سادگی بی‌حوصله می‌شود و تمایل دارد از فعالیتی به فعالیت دیگر منتقل شود؛ بیشتر از مدیریت یک ساز و کار به انجام رسیده، علاقه‌مند به ایجاد یک ساز و کار و فعالیت جدید است. فردی که در لنگر خدمت نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول از بهبود برخی از رویه‌های موجود در دنیای پیرامونش برانگیخته می‌شود؛ تمایل دارد فعالیت‌های کاری را با ارزش‌های شخصی خود همسو کند و بیشتر، به دنبال یافتن شغل‌هایی است که به‌جای مهارت‌هایش، برآورده‌کننده ارزش‌های شخصی‌اش باشد. فردی که در لنگر تنوع نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول با فائق آمدن بر موانع، حل مشکلات تقریباً غیرقابل‌حل و یا پیروزی در مقابل رقیبان سرسخت، برانگیخته می‌شود؛ شغلش را بر حسب چالش‌های روزمره یا رقابتی که در آن، پیروزی بسیار اهمیت دارد، تعریف می‌کند. فردی که در لنگر سبک زندگی نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول توسط متعادل کردن شغل و سبک زندگی خویش برانگیخته می‌شود. بسیار نگران موضوعاتی مانند مسئولیت‌های پدران/مادرانه است و به دنبال فعالیت در سازمان‌هایی است که در آنها ارزش‌ها و برنامه‌های مرتبط با خانواده ارج نهاده می‌شوند. پژوهش‌های مختلفی ارتباط بین لنگرگاه‌های شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ در پژوهشی که توسط ون‌رینزبرگ، راثمن و

رائمن (۲۰۰۳) با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و لنگرگاه‌های شغلی انجام شد. این یافته به دست آمد که برونگرایی و ثبات هیجانی به طور مثبت با لنگرگاه‌های شایستگی مدیریتی، خدمت، تنوع و چالش کارآفرینی رابطه دارند. همچنین درون‌گرایی، روان‌رنجوری و گشودگی پایین با لنگرگاه‌های فنی و امنیت رابطه داشتند. مطابق با پژوهش دیگری که توسط کاکي پلوگلو و لمرووا (۲۰۱۷) با هدف بررسی لنگرگاه‌های شغلی دانشجویان با توجه به چارچوب شخصیتی آنها انجام شد، در میان پنج عامل بزرگ شخصیت، عامل وظیفه‌شناسی با لنگرگاه هویت و عامل روان‌رنجوری با لنگرگاه امنیت به طور منفی رابطه داشتند. برخی از پژوهش‌های پیشین، ارتباط بین لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی را نیز نشان داده‌اند؛ به طور خلاصه می‌توان گفت که ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی در نمونه‌هایی شامل مدیران مدارس (Puryear, 1996)، مربیان مدارس (Tan & Quek, 2001)، کارمندان فناوری اطلاعات (Mcmurtrey et al., 2002)، کارآفرینان (Danziger & Valency, 2006) و کارکنان پلیس (Steele & Francis, 2008) مشاهده شده است، هرچند در این باره که غلبه کدام لنگرگاه شغلی به رضایت شغلی بیشتری منجر می‌شود، نتایج متناقضی به چشم می‌خورد. برای مثال ایگباریا و بارودی (۱۹۹۳) گزارش کرده‌اند که به جز لنگرگاه‌های امنیت و خدمت، مابقی لنگرگاه‌ها، همبستگی آماری معناداری را با رضایت شغلی نشان داده‌اند؛ هر چند این همبستگی ضعیف گزارش شده است. ارل (۲۰۰۵) طی پژوهش خود، رابطه بین رضایت شغلی و لنگرگاه‌های شغلی را مثبت و معنادار گزارش کرد. مطابق با پژوهش لاملی (۲۰۰۹) بین لنگرگاه‌های شغلی استقلال و خلاقیت با رضایت شغلی، همبستگی منفی و میان لنگرگاه‌های شغلی تنوع و امنیت با رضایت شغلی، همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین، میلیانی (۲۰۱۴) دریافت که لنگرگاه‌های صلاحیت مدیریتی و تنوع، رضایت شغلی را پیش‌بینی کرده‌اند. کودارو و دیگران (۲۰۱۷) در یافته‌های خود، به این نتیجه رسیدند که افرادی که لنگرگاه شغلی غالب آنها «استقلال» بود، رضایت شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دادند. مطابق با یافته‌های وارگاس و تکسیرا (۲۰۱۸) کسانی که لنگرگاه شغلی غالبشان «امنیت» بود، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دادند. استیل و همکاران (۲۰۱۸) در فراتحلیل خود به این نتیجه رسیدند که پنج ویژگی بزرگ شخصیت حدود ۱۰ درصد از واریانس رضایت شغلی را تشکیل می‌دهد. در مطالعات

داخلی نیز پژوهش‌هایی صورت گرفته است؛ برای مثال قلاوندی و همکاران در سال ۱۳۸۹ نتایج پژوهش خود را منتشر کردند و رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد را مثبت و معنادار گزارش کرده‌اند. رجب‌پور و باباشاهی (۱۳۹۹) در مطالعه خود به شناسایی لنگرگاه‌های مسیر شغلی کارکنان دانشی بر مبنای مدل شایستگی پرداخته‌اند؛ نتایج پژوهش آنها نشان داد که هر گروه از کارکنان دانشی دارای لنگرگاه‌های مسیر شغلی مشخصی بوده و کارکنان هر گروه دانشی برای تثبیت خود در جایگاه فعلی و ارتقاء به سطح بالاتر باید امتیازهای لازم آن جایگاه را کسب نماید. جدول ۱ شامل خلاصه‌ای از یافته‌های پژوهش‌های مرتبط پیشین است.

با توجه به اهمیت لنگرگاه‌های شغلی در تبیین رفتارهای افراد در محیط کار و همین‌طور بینشی که بررسی کارراهه و لنگرگاه شغلی کارکنان در مشخص نمودن مسیر شغلی آنها برای مدیران عالی سازمان‌ها فراهم می‌کند و با در نظر گرفتن این نکته که پژوهش‌های مختلف در این حوزه به نتایج متفاوت و بعضاً متناقضی دست یافته‌اند، این ضرورت احساس می‌شود که در خصوص این متغیر و ارتباط آن با سایر متغیرهای مهم شغلی مانند رضایت شغلی، مطالعات بیشتری صورت پذیرد. در تبیین اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر، توجه به این نکته نیز حائز اهمیت است که یکی از کارهایی که روانشناسان صنعتی-سازمانی برای افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان انجام می‌دهند، مطالعه کارراهه کارکنان و بررسی تناسب شغل و شاغل است تا از این طریق به این آگاهی دست پیدا کنند که آیا کارکنان در کارراهه خود هستند یا خیر. مدیران شرکت انتقال گاز ایران با درک اهمیت نکات گفته شده و ناظر به نیازسنجی‌های صورت گرفته، با هدف شناسایی ویژگی‌های فردی کارکنان خود به منظور اتخاذ هرچه بهتر تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در این پژوهش مشارکت داشتند تا از این رهگذر بتوانند تصمیم‌گیری‌های خود را در حوزه منابع انسانی با آگاهی از مولفه‌های مهمی مانند ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی و لنگرگاه شغلی اتخاذ کرده و سطح نگرش کارکنان را ارتقاء دهند. ضمن اینکه گستره شرکت انتقال گاز ایران و وجود مناطق ده‌گانه این شرکت در سطح کشور و اقتضات فرهنگی هر منطقه، این ضرورت را برای مدیران این شرکت به وجود آورده است که شناخت دقیقی از تفاوت‌های فردی مدیران این مناطق به دست آورده و تصمیم‌گیری‌های خود را با تکیه بر این شناخت، عمق ببخشند.

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهشی

ردیف	نام پژوهشگر (ها)	سال	یافته (ها) اصلی
۱	ایگباریا و بارودی	۱۹۹۳	به جز لنگرگاه‌های امنیت و خدمت، مابقی لنگرگاه‌ها، همبستگی آماری معناداری را با رضایت شغلی نشان داده‌اند، اما این همبستگی ضعیف است.
۲	ون‌رینزبرگ و همکاران	۲۰۰۳	برونگرایی و ثبات هیجانی به طور مثبتی با لنگرگاه‌های شایستگی مدیریتی، خدمت، تنوع و چالش کارآفرینی رابطه دارند. درون‌گرایی، روان‌رنجوری و گشودگی پایین با لنگرگاه‌های فنی و امنیت رابطه داشته و درون‌گرایی، روان‌رنجوری و گشودگی پایین با لنگرگاه‌های فنی و امنیت در رابطه‌اند.
۳	ارل	۲۰۰۵	رابطه بین رضایت شغلی و لنگرگاه‌های شغلی مثبت و معنادار است.
۴	لاملی	۲۰۰۹	بین لنگرگاه‌های شغلی استقلال و خلاقیت با رضایت شغلی همبستگی منفی و میان لنگرگاه‌های شغلی تنوع و امنیت با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد.
۵	میلیانی	۲۰۱۴	لنگرگاه‌های شایستگی مدیریتی و تنوع، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.
۶	کاکي پلوگلو و لمرووا	۲۰۱۷	عامل وظیفه‌شناسی با لنگرگاه هویت و عامل روان‌رنجوری با لنگرگاه امنیت به طور منفی رابطه دارند.
۷	کودارو و همکاران	۲۰۱۷	افرادی که لنگرگاه شغلی غالب آنها «استقلال» بود، رضایت شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دادند.
۸	وارگاس و تکسیرا	۲۰۱۸	کسانی که لنگرگاه شغلی غالبشان «امنیت» بود، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دادند.
۹	استیل و همکاران	۲۰۱۸	در این فراتحلیل مشخص شد پنج ویژگی بزرگ شخصیت حدود ۱۰ درصد از واریانس رضایت شغلی را تشکیل می‌دهد.
۱۰	قلاوندی و همکاران	۱۳۸۹	رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد، مثبت و معنادار است.
۱۱	رجب‌پور و باباشاهی	۱۳۹۹	هر گروه از کارکنان دانشی دارای لنگرگاه‌های مسیر شغلی مشخصی بوده و کارکنان هر گروه دانشی برای تثبیت خود در جایگاه فعلی و ارتقاء به سطح بالاتر، باید امتیازهای لازم آن جایگاه را کسب نماید.

منبع: یافته‌های پژوهش

در واقع، پژوهش حاضر به دو سؤال مهم پاسخ می‌دهد: آیا بین مدیران با لنگرگاه‌های شغلی غالب، از نظر ویژگی‌های شخصیتی موثر در کار، تفاوتی وجود دارد؟ پرسش دومی که مطالعه حاضر در راستای پاسخگویی به آن طراحی شده، عبارت است از اینکه آیا بین لنگرگاه‌های شغلی غالب مدیران، از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش همبستگی، از نظر ماهیت داده‌ها کمی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها پژوهشی همبستگی است که به صورت مقطعی

در طول یک‌سال انجام شده است و جامعه آماری آن را کلیه سرپرستان، رؤسا و مدیران مناطق ده‌گانه و ستاد شرکت انتقال گاز ایران تشکیل داده‌اند. ۵۰۵ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه غیرتصادفی و در دسترس انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. به‌دلیل پراکندگی جغرافیایی مدیران در تهران و ۱۰ شهر مختلف کشور و اینکه روش‌های انتخاب تصادفی به‌دلیل محدود بودن تعداد نمونه ممکن نبود، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو (NEO-FFI)، شاخص توصیفی شغل و پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی استفاده شد و با رعایت ملاحظات اخلاقی (محرمانگی و رضایت آگاهانه)، داده‌ها جمع‌آوری گردید.

پرسش‌نامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو^۱ (NEO-FFI): این پرسش‌نامه شامل ۶۰ گویه است که برای اندازه‌گیری پنج عامل بزرگ شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه که یکی از معتبرترین پرسش‌نامه‌های حوزه ارزیابی شخصیت در روانشناسی است، برای هر عامل ۱۲ گویه دارد که پاسخدهی آنها در قالب مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) امکان‌پذیر است. در این پرسش‌نامه، نمرات بالا نشان‌دهنده روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیشتر است. در خصوص پایایی عوامل این پرسش‌نامه، نتایج چندین مطالعه نشان می‌دهد که زیرمقیاس‌های NEO-FFI همسانی درونی خوبی دارند. به‌عنوان مثال کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۲) ضریب آلفایی بین ۰/۶۸ (برای توافق‌پذیری) تا ۰/۸۶ (برای روان‌رنجوری) را گزارش کرده‌اند. رولاند و همکاران^۲ (۱۹۹۸) پایایی بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۴ و ۰/۵۰ تا ۰/۸۴ را به‌ترتیب در دانشجویان و سربازان فرانسوی به‌دست آوردند. گروهی فرشی و همکاران (۱۳۸۰) این پرسش‌نامه را در ایران به فارسی ترجمه و بر روی دانشجویان ایرانی هنجاریابی کردند. به‌منظور برآورد روایی ملاکی این پرسش‌نامه، از محاسبه همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و گزارش مشاهده‌گر استفاده شده است که ضرایب حاصل بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ بوده‌اند. ضرایب پایایی این آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به‌دست آمده است (گروهی فرشی و همکاران، ۱۳۸۰). در پژوهش

1. Neo five-factor inventory
2. Rolland et al.

شفیع‌زاده (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ برای پنج عامل بزرگ شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی) به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۶۳، ۰/۳۸، ۰/۶۶ و ۰/۷۶ به دست آمد.

شاخص توصیفی شغل^۱ (JDI): این شاخص یکی از پرکاربردترین مقیاس‌های رضایت شغلی است که بسیار جامع بوده و با دقت اعتباریابی شده است. شاخص توصیفی شغل شامل پنج خرده مقیاس رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از پرداخت، فرصت‌های ترفیع و خود کار است. بسیاری از استفاده‌کنندگان، مجموع نمره‌های این مقیاس را به‌عنوان رضایت شغلی کلی محاسبه می‌کنند (اسپکتور^۲، ۲۰۰۳) که در پژوهش حاضر نیز از نمره کل رضایت شغلی استفاده گردید. پاسخ‌های داده شده به گویه‌های این پرسش‌نامه، در قالب مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) قابل نمره‌گذاری است. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ۰/۷۴ گزارش شده است.

پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی: برای اولین بار توسط ادگار شاین در سال ۱۹۸۵ طراحی شد. تمرکز آن بر شناسایی لنگرگاه‌های شغلی افراد در مسیر حرفه‌ای است. این پرسش‌نامه دارای ۴۰ گویه است و هشت لنگرگاه استقلال و خودمختاری، چالش (تنوع)، خلاقیت و کارآفرینی، مدیریتی، کار و زندگی (هویت)، امنیت و ثبات، خدمت و فنی/کارکردی را شناسایی می‌کند. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت چهار درجه‌ای با گزینه‌های کاملاً موافق (۴)، موافق (۳)، مخالف (۲) و کاملاً مخالف (۱) پاسخ داده می‌شوند. نمرات مربوط به هر لنگرگاه با هم جمع می‌شوند و بالا بودن نمره‌ی شرکت‌کننده در هر لنگرگاه نشان‌دهنده ترجیح وی در لنگرگاه موردنظر است. شاخصه‌های روانسنجی این پرسش‌نامه در نمونه مدیران شرکت انتقال گاز ایران توسط عسکری و همکاران (۱۳۹۸) انجام پذیرفته و نتایج برازش آماری مدل اندازه‌گیری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نشان داده است که مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ و ضریب دو نیم کردن گاتمن ۰/۸۵ برآورد شده است.

1. Job Descriptive Index
2. Spector

برای جمع‌آوری داده‌ها، پس از انجام هماهنگی‌های لازم، به مناطق ده‌گانه شرکت انتقال گاز ایران و ستاد تهران مراجعه شد. پس از ارائه توضیحات و روشن کردن اهداف، پرسش‌نامه‌ها در اختیار مدیران قرار گرفت و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، از نرم‌افزارهای اسپس‌اس و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها

محدوده سنی افراد شرکت‌کننده بین ۲۵ تا ۵۷ سال بود. از این تعداد، ۴۷۱ نفر (۹۳/۴ درصد) را مردان و ۲۳ نفر (۴/۵ درصد) را زنان تشکیل داده و تعداد ۱۱ نفر (۲/۱ درصد) نیز نامشخص بودند. از نظر وضعیت تحصیلات، ۷ نفر (۱/۴ درصد) دیپلم، ۲۰ نفر (۳/۹ درصد) فوق دیپلم، ۲۷۱ نفر (۵۲/۵ درصد) کارشناسی، ۲۰۵ نفر (۳۹/۷ درصد) کارشناسی‌ارشد و ۱۳ نفر (۲/۵ درصد) نیز سطح تحصیلات خود را گزارش ندادند. از نظر رشته تحصیلی، ۳۲۰ نفر (۶۲/۴ درصد) فنی مهندسی، ۱۰۷ نفر (۲۰/۷ درصد) رشته‌های مدیریت، ۶۲ نفر (۱۲ درصد) علوم انسانی، ۱۳ نفر (۲/۵ درصد) علوم پایه و ۱۴ نفر (۲/۷ درصد) نیز وضعیت رشته تحصیلی خود را مشخص نکردند. ابتدا فراوانی نمونه بر حسب لنگرگاه شغلی غالب مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. فراوانی نمونه بر حسب لنگرگاه شغلی غالب

درصد تراکمی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
۱۸.۹	۱۸.۹	۱۸.۹	۹۳	فنی
۷۵.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	۲۷۸	خدمت
۸۴.۱	۸.۶	۸.۶	۴۲	استقلال
۹۲.۷	۸.۶	۸.۶	۴۲	تنوع
۱۰۰.۰	۷.۳	۷.۳	۳۶	مدیریت
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۴۹۱	کل

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که در جدول ۲ قابل‌ملاحظه است، تنها پنج لنگرگاه از میان هشت لنگرگاه شغلی به‌عنوان لنگرگاه‌های غالب مدیران، فراوانی داشتند که به‌ترتیب بیشترین فراوانی، لنگرگاه‌های خدمت (۲۷۸ نفر)، فنی (۹۳ نفر)، استقلال و تنوع (۴۲ نفر) و

مدیریت (۳۶ نفر) بودند. سه لنگرگاه شغلی امنیت، خلاقیت و سبک زندگی بدون فراوانی بودند؛ بنابراین در پژوهش حاضر پنج گروه متفاوت از لحاظ لنگرگاه شغلی غالب که عبارتند بودند از شایستگی فنی، خدمت، استقلال، تنوع و مدیریت، مورد بررسی قرار گرفتند.

به منظور مقایسه گروه‌های لنگرگاه شغلی از لحاظ خرده مقیاس‌های شخصیت نئو، از آزمون مانووا استفاده شد. آزمون ام‌باکس^۱ نشان داد که مفروضه همگنی ماتریس کوواریانس‌ها برقرار است ($P=0/561$ ، $F=1/31$ ، $F(60 و 4653)$). مقایسه آمار توصیفی گروه‌های لنگرگاه از نظر مولفه‌های شخصیت در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. مقایسه آمار توصیفی گروه‌های لنگرگاه از نظر مولفه‌های شخصیت

خرده مقیاس	لنگرگاه غالب	تعداد	میانگین	انحراف معیار
روان‌رنجوری	فنی	۸۷	۱۴/۷۴	۴/۴۰۸
	خدمت	۲۶۱	۱۵/۱۷	۴/۲۹۷
	استقلال	۳۹	۱۶/۴۴	۵/۳۸۸
	تنوع	۴۱	۳۰/۴۰	۳/۵۶۲
	مدیریت	۳۳	۱۵/۶۲	۴/۶۴۶
برونگرایی	فنی	۸۷	۳۳/۳۷	۵/۱۶۰
	خدمت	۲۶۱	۳۴/۸۹	۵/۱۴۰
	استقلال	۳۹	۳۲/۰۰	۷/۴۸۳
	تنوع	۴۱	۳۷/۰۰	۴/۴۸۸
	مدیریت	۳۳	۳۶/۶۹	۳/۷۲۸
گشودگی	فنی	۸۷	۲۶/۴۴	۳/۸۷۶
	خدمت	۲۶۱	۲۶/۶۹	۳/۷۸۲
	استقلال	۳۹	۲۸/۴۴	۴/۷۷۳
	تنوع	۴۱	۲۹/۳۳	۵/۹۸۴
	مدیریت	۳۳	۲۸/۹۲	۴/۵۵۵
توافق‌پذیری	فنی	۸۷	۳۴/۳۳	۴/۰۸۶
	خدمت	۲۶۱	۳۴/۷۴	۴/۵۱۶
	استقلال	۳۹	۳۲/۲۲	۲/۹۴۹
	تنوع	۴۱	۳۶/۸۰	۳/۸۰۲
	مدیریت	۳۳	۳۶/۳۱	۳/۹۶۶

ادامه جدول ۳. مقایسه آمار توصیفی گروه‌های لنگرگاه از نظر مولفه‌های شخصیت

انحراف معیار	میانگین	تعداد	لنگرگاه غالب	خرده مقیاس
۳/۴۰۱	۳۶/۷۸	۸۷	فنی	وظیفه‌شناسی
۴/۱۰۴	۳۶/۲۹	۲۶۱	خدمت	
۴/۲۱۶	۳۳/۵۶	۳۹	استقلال	
۳/۳۶۹	۳۸/۰۷	۴۱	تنوع	
۲/۷۲۷	۳۷/۴۶	۳۳	مدیریت	

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، بالاترین میانگین لنگرگاه شغلی در بُعد روان‌رنجوری مربوط به استقلال و در ابعاد برونگرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی مربوط به تنوع است. برای بررسی اثر متغیر گروه‌های لنگرگاه شغلی در هر یک از خرده مقیاس‌ها از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. نتایج بررسی اثر متغیر گروه‌های لنگرگاه شغلی با استفاده از آزمون هاتلینگ روی ترکیب خطی خرده مقیاس‌های شخصیت حاکی از وجود اثر معنادار گروه بود ($F(20, 415) = 1/51, P < 0/05, \eta^2 = 0/060$).

بر اساس نتایج تحلیل واریانس تک متغیره برای بررسی اثر عامل لنگرگاه در جدول ۴ می‌توان گفت که بین گروه لنگرگاه در خرده مقیاس‌های وظیفه‌شناسی ($F(4, 129) = 2/79, P < 0/05, \eta^2 = 0/048$) تفاوت معناداری به لحاظ آماری مشاهده گردید، درحالی‌که بین گروه‌های لنگرگاه در سایر خصیصه‌های شخصیتی علی‌رغم تفاوت‌های قابل‌ملاحظه بین گروه‌های لنگرگاه، این تفاوت‌ها از نظر آماری معنادار نبود.

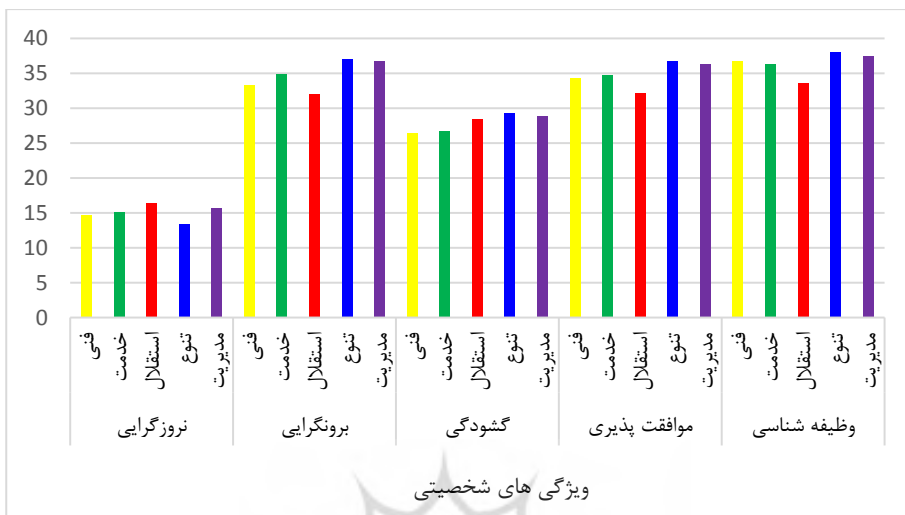
جدول ۴. آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره برای بررسی اثر گروه‌های لنگرگاه روی ویژگی‌های شخصیت

منبع تغییرات	متغیر وابسته	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	معناداری	اندازه اثر
گروه	روان‌رنجوری	۱۶/۴۸	۴-۱۲۹	۰/۸۶	۰/۴۸	۰/۰۲۶
	برونگرایی	۶۱/۳۵	۴-۱۲۹	۲/۳۱	۰/۰۶	۰/۰۶۷
	گشودگی	۳۸/۵۲	۴-۱۲۹	۲/۱۵	۰/۰۷۸	۰/۰۶۳
	توافق‌پذیری	۳۸/۶۸	۴-۱۲۹	۲/۱۶	۰/۰۷۶	۰/۰۶۳
	وظیفه‌شناسی	۳۳/۰۳	۴-۱۲۹	۲/۷۹	۰/۰۳۱*	۰/۰۶۷

منبع: یافته‌های پژوهش

* معناداری در سطح ۰/۰۵

شکل ۱. بررسی اثر گروه‌های لنگرگاه روی ویژگی‌های شخصیت



منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۵. آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه‌های زوجی

مدیریت	تنوع	استقلال	خدمت		
-۰/۶۸	-۱/۲۹	۳/۲۲	-۰/۴۹	فنی	خرده مقیاس وظیفه‌شناسی
۱/۱۸	۱/۷۸	۲/۷۳	-	خدمت	
-۳/۹۱	-۴/۵۱*	-	-	استقلال	
۰/۶۱	-	-	-	تنوع	

نکته: اعداد جدول بیانگر میانگین تفاوت‌ها است. * معناداری در سطح ۰/۰۵

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی به منظور مقایسه‌های زوجی نشان داد که در خرده مقیاس وظیفه‌شناسی بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است، در مقایسه با لنگرگاه تنوع تفاوت معناداری از نظر آماری وجود دارد. به عبارت دیگر، نمرات وظیفه‌شناسی در افراد دارای لنگرگاه استقلال کمتر از لنگرگاه تنوع است. در سایر مقایسه‌های دو به دو بین لنگرگاه‌های مختلف تفاوت معناداری مشاهده نشد. لازم به ذکر است در سایر مؤلفه‌های شخصیتی نیز تفاوت معناداری بین لنگرگاه‌های مختلف مشاهده نشد.

به منظور مقایسه گروه‌های لنگرگاه شغلی از لحاظ رضایت شغلی، از آزمون انووا استفاده شد. آزمون ام‌باکس نشان داد که مفروضه همگنی ماتریس کوواریانس‌ها برقرار است ($F(4, 472) = 1/6, P = 0/15$).

جدول ۶. مقایسه آمار توصیفی گروه‌های لنگرگاه از نظر رضایت شغلی

خرده مقیاس‌ها	لنگرگاه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	فنی	۹۳	۱۴۱/۶۷	۱۳/۸۵
	خدمت	۲۷۷	۱۴۲/۳۰	۱۵/۰۱
	استقلال	۴۲	۱۳۴/۹۰	۱۹/۲۶
	تنوع	۴۲	۱۴۴/۴۲	۱۸/۶۳
	مدیریت	۳۶	۱۴۵/۲۵	۱۵/۲۰

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج جدول ۶ نشان داد که بین گروه‌ها در متغیر رضایت شغلی حداقل بین دو سطح از سطوح متغیر گروه‌بندی بین‌گروهی تفاوت معناداری وجود داشت ($p < 0/05$)، $F(4, 472) = 2/85$. پایین‌ترین میانگین مربوط به لنگرگاه استقلال و بالاترین میانگین مربوط به لنگرگاه مدیریت بود.

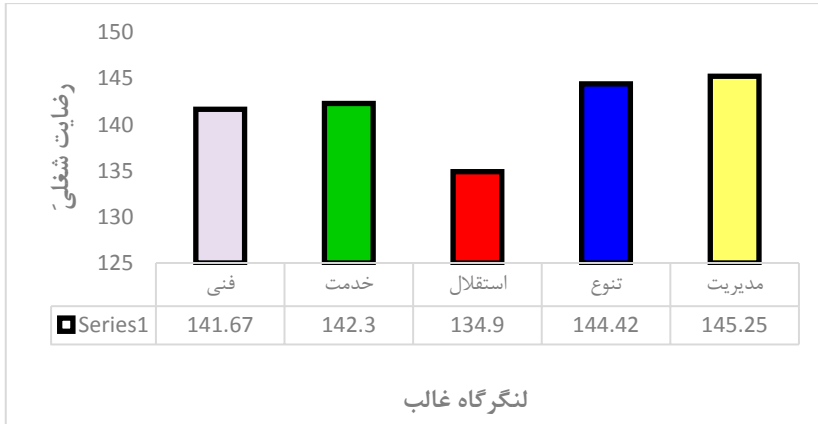
جدول ۷. مقایسه اثرات ساده عامل بین‌گروهی در هر یک از سطوح عامل درون‌گروهی در متغیر رضایت شغلی

منبع اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
گروه	۲۷۶۵/۸۵	۴	۶۹۱/۴۶	۲/۸۵	۰/۰۵
	۱۱۴۵۲۹/۱۲	۴۷۲	۲۴۲/۶۴		

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به معنادار بودن تفاوت بین گروه‌ها، به منظور مقایسه دو به دو گروه‌های لنگرگاه، از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد.

شکل ۲. بررسی متغیر رضایت شغلی بر مبنای لنگرگاه شغلی



منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۸. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

مدیریت	تنوع	استقلال	خدمت	فنی	رضایت شغلی
-۳/۵۸	-۲/۷۵	۶/۷۶	-۰/۶۳	فنی	
-۲/۹۵	-۲/۱۲	۷/۳۹*	-	خدمت	
-۱۰/۳۵**	-۹/۵۲**	-	-	استقلال	
-۰/۸۲	-	-	-	تنوع	

نکته: اعداد جدول بیانگر میانگین تفاوت‌هاست * معناداری در سطح ۰/۰۵ ** معناداری در سطح ۰/۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی به‌منظور مقایسه‌های زوجی در رضایت شغلی نشان داد که بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال بود، در مقایسه با لنگرگاه خدمت، تنوع و مدیریت تفاوت معناداری از نظر آماری در میزان رضایت شغلی کل وجود دارد. به‌عبارت دیگر، رضایت شغلی در افراد با لنگرگاه استقلال به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای پایین‌تر از لنگرگاه‌های خدمت، تنوع و مدیریت است. در سایر مقایسه‌های دو به دو بین لنگرگاه‌های مختلف و در مولفه‌های رضایت شغلی، تفاوت معناداری از نظر آماری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در راستای مطالعات انجام شده در حوزه لنگرگاه‌های شغلی و روشن شدن اهمیت و نقش این لنگرگاه‌ها در هدایت و تثبیت مسیر شغلی افراد، به بررسی لنگرگاه‌های شغلی مدیران پرداخته و در عین حال پنج عامل بزرگ شخصیت و مولفه‌های رضایت شغلی را بر اساس لنگرگاه‌های غالب شغلی، مورد مقایسه و بررسی قرار داده است تا از طریق این مقایسه، تصویر روشنی از ارتباط لنگرگاه‌های شغلی غالب و ویژگی‌های شخصیتی تعیین‌کننده و همچنین رضایت شغلی مدیران به دست آید.

یافته‌ای که در ابتدا باید به آن اشاره کرد عبارت است از اینکه در نمونه این پژوهش، سه لنگرگاه شغلی از میان هشت لنگرگاه شغلی که شاین (۱۹۹۰) آنها را توصیف کرده است، فراوانی نداشته‌اند. این سه لنگرگاه عبارت بودند از: خلاقیت، امنیت و سبک زندگی؛ بنابراین در پژوهش حاضر پنج گروه متفاوت از لحاظ لنگرگاه شغلی که عبارت بودند از شایستگی فنی، خدمت، استقلال، تنوع و مدیریت، مورد بررسی قرار گرفتند. فراوانی نداشتن سه لنگر خلاقیت، امنیت و سبک زندگی را می‌توان با توجه به ویژگی‌های یک سازمان دولتی در ایران مورد توجه و تبیین قرار داد. مطابق با پژوهش نژادایرانی و همکاران (۱۳۹۰)، ابعاد و مولفه‌های خلاقیت در یک سازمان شامل مولفه‌هایی مانند قدرتِ ابراز وجود و خودکفایی، استفاده از روش‌های غیرمعارف و جدید به جای روش‌های معمول، بهره‌گیری از تفکر انتقادی و انگیزه زیاد و دانش وسیع می‌شود. مولفه‌هایی که کمتر در یک سازمان دولتی در ایران به چشم می‌خورد. سازمان‌های دولتی به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی زیاد، قوانین و مقررات فراوان و دست و پا گیر، وجود بودجه مصوب و عدم وجود سرمایه‌ی مخاطره‌آمیز و پاداش‌های موثر، زمینه درونی مساعدی برای خلاقیت و نوآوری فراهم نمی‌کنند (مهرآرا، ۱۳۸۷)؛ بنابراین با توجه به عوامل ذکر شده، دور از انتظار نیست که در میان مدیرانی که نمونه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دادند، لنگرگاه خلاقیت، فراوانی نداشته باشد. فراوانی نداشتن لنگرگاه امنیت در این نمونه را می‌توان با توجه به وضعیت استخدامی شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر مورد توجه قرار داد. کلیه افرادی که در این پژوهش مشارکت داشتند، استخدام رسمی سازمان خود بودند و لذا می‌توان دریافت که دغدغه‌ای در مورد امنیت شغلی خود نداشته و به همین دلیل نیز لنگرگاه امنیت در آنها فراوانی نداشته است.

فراوانی نداشتن لنگرگاه سبک زندگی را نیز می‌توان با توجه به ویژگی بارز این لنگرگاه مورد توجه قرار داد. کسانی که در این لنگر نمره بالایی دریافت می‌کنند، به دنبال متعادل کردن زندگی حرفه‌ای و شخصی خود هستند، حال آنکه مقوله تعادل کار - خانواده برای مدیران ایرانی، به‌ویژه در یک سازمان دولتی چندان تعریف شده نیست (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). در رابطه با بررسی رابطه میان لنگرگاه‌های شغلی و پنج عامل بزرگ شخصیت، پژوهش‌های محدودی صورت گرفته و در میان پژوهش‌های انجام شده نیز یافته‌های متفاوتی گزارش شده است. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که از میان پنج عامل بزرگ شخصیت، در عامل وظیفه‌شناسی، بین پنج گروه لنگرگاه شغلی مورد بررسی، از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود داشت. مطابق با یافته‌ها، نمره وظیفه‌شناسی در افرادی که لنگرگاه شغلی استقلال را نشان دادند، کمتر از لنگرگاه تنوع بود. این یافته با نتایج پژوهش کاکي پلوگلو و لمرووا (۲۰۱۷) که بر روی نمونه‌ای از دانشجویان انجام شده بود، ناهمخوان بود. در پژوهش آنها، در میان پنج عامل بزرگ شخصیت، عامل وظیفه‌شناسی با لنگرگاه هویت و عامل روان‌رنجوری با لنگرگاه امنیت به‌طور منفی رابطه داشتند. در تبیین این یافته‌ی پژوهش حاضر، باید به ویژگی‌های افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است، توجه نمود. مطابق با دیدگاه شاین (۱۹۹۰)، افرادی که در این لنگر نمره بالایی می‌گیرند، تمایل دارند در محیطی مشغول به فعالیت باشند که بتوانند قوانین و استانداردهای خود را پیاده کنند. آنها از قرارگرفتن در قید و بندهای سازمانی دوری می‌کنند و ترجیح می‌دهند وظایف خود را به‌تنهایی به انجام رسانند، در صورتی که لنگرگاه تنوع نماینده افرادی است که به وسیله‌ی فائق آمدن بر موانع، حل مشکلات تقریباً غیرقابل حل یا پیروزی در مقابل رقیبان سرسخت، برانگیخته می‌شوند. لذا می‌توان انتظار داشت که وظیفه‌شناسی در افراد با لنگر استقلال به‌مراتب کمتر از لنگر تنوع باشد. این یافته با دیدگاه کاستا و مک‌کرا (۱۹۸۷) که عامل وظیفه‌شناسی را ناظر بر ویژگی‌هایی مانند نظم و وظیفه‌مداری، خویش‌داری و محتاط بودن در تصمیم‌گیری می‌دانند، در تطابق است. عموماً در نمونه‌ی مدیران ایرانی شاغل در یک شرکت دولتی نیز می‌توان انتظار داشت که افرادی که در لنگرگاه شغلی استقلال قرار دارند، به دنبال ایجاد استانداردهای فردی برای خود بوده و در چارچوب مقررات سازمان خود قرار نگیرند. همچنین، احتیاط را در تصمیم‌گیری‌های خود دخیل نکرده و

نظم و هنجارهای شخصی خودشان را دنبال کنند و در نظم سازمانی موجود ادغام نشوند. از این روست که در عامل وظیفه‌شناسی نیز نمره کمتری را به خود اختصاص داده‌اند.

یافته دیگر پژوهش حاضر عبارت از این بود که بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است، در مقایسه با لنگرگاه خدمت، تنوع و مدیریت تفاوت معناداری از نظر آماری در میزان رضایت شغلی وجود دارد. به این معنا که رضایت شغلی در افراد با لنگرگاه استقلال به‌طرز قابل ملاحظه‌ای پایین‌تر از لنگرگاه خدمت، تنوع و مدیریت است. نتایج پژوهش در سایر مقایسه‌های دو به دو بین لنگرگاه‌های مختلف تفاوت معناداری را از لحاظ آماری نشان نداد. این یافته، با نتایج پژوهش کودارو، تومئی و سرا (۲۰۱۷) ناهمخوان بوده است. این پژوهشگران در یافته‌های خود به این نتیجه رسیدند که افرادی که لنگرگاه شغلی غالب آنها «استقلال» بود، رضایت شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دادند؛ اما از سوی دیگر، این یافته همخوان با نتایج پژوهش لاملی (۲۰۰۹) است. در پژوهش او افرادی که لنگرگاه شغلی غالبشان استقلال بود، از سرپرستان خود رضایت کمتری را نشان می‌دادند. از دیگر سو، یافته‌ها نشان داد قرار گرفتن در لنگر شغلی تنوع، با رضایت شغلی، بیشتر همایند بود. این یافته را نیز می‌توان با مورد توجه قرار دادن ویژگی‌های افرادی که در لنگر استقلال نمره بالایی می‌گیرند، تبیین کرد. مدیران شاغل در یک سازمان دولتی که به دنبال در پیش گرفتن و پیاده کردن استانداردهای خویش هستند، با توجه به ماهیت ساختاری یک سازمان دولتی در ایران و عدم امکان بروز استقلال خود در محیط سازمان، خود را در گیر و بند محدودیت‌های سازمانی احساس کرده و نمی‌توانند حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی را که افراد از فعالیت در شغل خود احساس می‌کنند، دریافت نمایند.

مطابق با آنچه گفته شد و در پاسخ به پرسش‌های پژوهش، می‌توان گفت بین مدیران با لنگرگاه شغلی غالب استقلال در مقایسه با لنگرگاه غالب شغلی تنوع، از نظر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی تفاوت معناداری وجود دارد و همینطور، بین مدیران با لنگرگاه شغلی غالب استقلال در قیاس با لنگرگاه‌های خدمت، تنوع و مدیریت، از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. بر مبنای یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی لنگرگاه‌های غالب شغلی افراد به‌ویژه مدیران سازمان‌ها، کمک

می‌کند تا ضمن شناخت بهتر آنها، در تخصیص نقش‌های مهم سازمانی نیز دقت بیشتری به‌عمل آید. تنها در این صورت است که می‌توان بین ویژگی‌های فرد و شغل و سازمان تناسب بیشتری ایجاد نمود و در نهایت، نگرش‌های مثبت سازمانی همچون افزایش رضایت شغلی را انتظار داشت.

هر پژوهشی با توجه به شرایطی که در آن اجرا می‌شود، دچار محدودیت‌هایی است؛ از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به انجام آن تنها در مدیران یک سازمان اشاره نمود که امکان تعمیم‌پذیری نتایج را با محدودیت و احتیاط روبه‌رو می‌سازد. همچنین، تکمیل نمودن پرسش‌نامه توسط خود افراد ممکن است با خطا و سوگیری مطلوبیت همراه باشد. با این حال، نتایج این پژوهش، نقش مهم لنگرگاه‌های شغلی غالب را در ویژگی‌های شخصیت موثر در کار و رضایت شغلی مشخص می‌کند و نشان می‌دهد که لنگرگاه‌های شغلی افراد به‌عنوان خودپنداره‌ی آنها تا چه میزان می‌تواند تناسب فرد را با شغل و سازمان خود تبیین کند و بر رضایت شغلی آنها تأثیر بگذارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، به مدیران شرکت انتقال گاز ایران و به‌ویژه واحد منابع انسانی پیشنهاد می‌شود برای نیل به رضایت شغلی و تناسب بیشتر شخصیت کارکنان خود با سازمان، به نقش متغیرهای مهمی همچون لنگرگاه‌های شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی توجه بیشتری داشته و تصمیمات خود را با تکیه بر شواهد علمی به‌دست آمده از تفاوت‌های فردی کارکنان خود که در گستره‌ی وسیعی از مناطق جغرافیایی کشور استقرار دارند، استوار نمایند. در پایان می‌توان گفت برای نیل به رضایت شغلی و تناسب بیشتر شخصیت افراد با سازمان، نقش عوامل مهم‌تری همچون لنگرگاه‌های شغلی مطرح می‌شود که در ارتباط با ویژگی‌های فردی مداخله‌گر دیگر می‌تواند مبنای پژوهش‌های آینده قرار گیرد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود این پژوهش در نمونه‌های متفاوت همچون مدیران سازمان‌های مختلف تولیدی، عملیاتی، تجاری و... اجرا شود و به تحلیل‌ها و تفسیرهای جزئی‌تری همچون جنسیت و نوع شغل در رابطه با رضایت شغلی و تناسب ویژگی‌های شخصیت پرداخته شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود سایر نگرش‌های سازمانی موثر، همچون عملکرد شغلی نیز بر اساس لنگرگاه‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد تا اهمیت آنها بیشتر مشخص گردد.

منابع

- اسپکتور، پل (۱۳۸۸). روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. انتشارات ارسباران، تهران.
- دامغانیان، حسین و گلشاهی بهنام (۱۳۹۵). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی مؤثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی - کار. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۶، شماره ۴، صص ۱۸-۱.
- رجب‌پور، ابراهیم و باباشاهی، جبار (۱۳۹۹). شناسایی لنگرگاه‌های مسیر شغلی کارکنان دانشی بر مبنای مدل شایستگی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۲، شماره ۴.
- شریفی، شیوا و صادقی، احمد (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴۵.
- شفیع‌زاده، رقیه (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۳، ۴۹، ۹۵-۱۰۲.
- شیخ‌اسلامی، سامان و حزب‌بوی، سنا (۱۳۹۵). ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری‌های کارراه شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۱.
- عسکری، آزاده، عزیزی، ریحانه و رحمت‌جو، ریحانه (۱۳۹۹). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۱۱، ۴۰، ۲۱۰-۱۹۳.
- قلاوندی، حسن، رجایی‌پور، سعید، مولوی، حسین و شریف، سیدمصطفی (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها. پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۵، ۱۹، ۱۳۴-۱۱۳.
- گروسی‌فرشی، میرتقی، مهربار، امیرهوشنگ و قاضی‌طباطبایی، محمود (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، ۱۱، ۳۹، ۱۹۸-۱۷۳.

مهرآرا، اسدالله (۱۳۸۷). نوآوری در سازمان‌های دولتی ایران، *اولین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی و نوآوری*، ایران، تهران.

نژادایرانی، فرهاد، سیدعباس‌زاده، میرمحمد و اصغری، آرش (۱۳۸۹). بررسی وضعیت ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده و رابطه آن با خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی، *فراسوی مدیریت*، ۴، ۱۵، ۱۴۴-۱۱۵.

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۵). *شناخت روش علمی در علوم رفتاری*، چاپ هفتم، تهران، سمت.

- Acaray, A. & Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1), 65-76.
- Arnold, J., Coombs, C.R., & Gubler, M. (2017). Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, Taylor & Francis.
- Bakker A. B., Van Der Zee K. I., Lewig K. A., & Dollard M. F. (2002). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135(5).
- Bolton, R., Becker, K., & Barber, K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions, *Journal of Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541.
- Bui, H. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30.
- Cakirpaloglu, S. D. & Lemrova, S. (2017). Career Anchors of pre-service Teachers in Context of their personality. *Conference: International Technology, Education and Development*, Valencia, Spain.
- Codaro, R. S., Tomei, P. A. & Serra, B. (2017). Job satisfaction and career choices: a study using Schein's career anchor model. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 10(2), 4-20.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1987). Personality assessment in psychosomatic medicine: Value of a trait taxonomy. In G. A. Fava & T. N. Wise (Eds.). *Advances in psychosomatic medicine: Research paradigms in psychosomatic medicine*, Basel, Switzerland: Karger, 17, 71-82.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: the NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.

- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1999). A five-factor Theory of Personality. In Pervin & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd Ed.). New York: Guilford.
- Danziger, N. & Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- Dawal, S. Z., & Taha, Z. (2006). Factors affecting Job Satisfaction in Two Automative Industries in Malaysia. *JurnalTeknologi*, 44, 65-80.
- Deary, I., Watson, R., & Hogston, R. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43, 71-81.
- Earl, G. (2005). The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA), D.B.A. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Igbaria, M. & Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: a psychometric evaluation. *Journal of Management Information System*, 10(2). 131-154.
- Jensen-Campbell, L., & Malcolm, K. (2006). Do personality traits associate with self-control influence adolescent interpersonal functioning? A case for conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, 41(2), 403-424.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, Guilford Press, 102-138.
- Lumley, E. J. (2009). Exploring the relationship between career anchors, job satisfaction and organizational commitment. Master's dissertation, Department of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa, Pretoria.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Quality Management and Business Excellence*, 18(5), 589-598.
- McMurtrey, M. E., Grover, V., Teng, J. T. C. & Lighter, N. J. (2002). Job satisfaction of information technology workers: the impact of career orientation and task automation in a case environment. *Journal of Management Information System*, 19(2), 273-302.
- Meiliani, M. (2014). Career Anchors and Job satisfaction: The Role of Psychological empowerment in the Indonesian Public University Context, Doctor of Philosophy thesis, School of Management, Operations and Marketing, University of Wollongong.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31 (3), 161.
- Mullins L.J. (2016). Management and organizational behavior. 11th ed.

- London: Pitman.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 595-600.
- Penny, L. M., David E. & Witt, L. A. (2010). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310.
- Petrovic, I., Kovacevic, P., & Kutlesic, V. (2007). Correlates of General Managers' Job Satisfaction within a Transition Economy, *APA (American Psychological Association) 115th Annual Convention*, San Francisco, California.
- Puryear, P. J. (1996). Career Anchors of North Carolina Principals. *Dissertation Abstracts International*, 57(12), 5009 (UMI No. 9715631).
- Rolland, J. P., Parker, W. D. & Stumpf, H. (1998). A Psychometric examination of the French translations of the NEO-PI-R and NEO-FFI. *Journal of personality Assessment*, 71(2), 269-291.
- Rutherford, B. N.; Marshall, G. W. & Park, J. (2013). The moderating effects of gender and inside versus outside sales role in multifaceted job satisfaction. *Journal of Business Research*.
- Ryckman, R. M. (2004). *Theories of Personality* (8th Ed.). Belmont, CA: Thomas/Wadsworth.
- Schein, E. H. & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 45, 165-173.
- Schein, E. H. (1987). Individuals and careers, In Lorsch, J. (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 155-71.
- Schein, E. H. (1990). Career Anchors: Discovering Your Real Values, Pfeiffer & Company, San Diego, CA.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New Jersey: John Wiley & Son.
- Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth-fidelity and commensurability. *Human Relations*, 1-31.
- Steele, C. & Francis-Smythe, J. (2008). Investigation the role of career anchors in job satisfaction and organizational commitment: A P J approach. *Proceeding of the British Psychological Society Annual Conference*, Dublin.
- Tan, H. H. & Quek, B. C. (2001). An Exploratory Study on the Career

- Anchors of Educators in Singapore, *the Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 135(5), 527-545.
- Van Rensburg, S., Rothmann J. C. & Rothmann S. (2003). The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 12(3), 24-33.
- Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3).
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Yesil, S., & Sozibilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behavior in the workplace. *Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.

