

ویژگی های روان سنجی پرسش نامه لنگرگاه شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران^۱

آزاده عسکری^{۲*}، ریحانه عزیزی^۳، ریحانه رحمت جو^۴

چکیده

مدیریت مسیر شغلی فرایندی است که مدیران از طریق آن، برنامه مسیر کاری خود را طراحی کرده و براساس آن ارزیابی می شوند. پژوهش حاضر به منظور بررسی ویژگی های روان سنجی پرسش نامه لنگرگاه شغلی بر روی مدیران شرکت ملی گاز ایران صورت پذیرفت. برای این منظور تعداد ۵۱۶ نفر از مدیران مناطق ده گانه شرکت انتقال گاز در سراسر ایران که در سال های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ مشغول فعالیت بودند به صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند و این پرسش نامه را پاسخ دادند. پرسش نامه لنگرگاه شغلی توسط ادگار شاین (۱۹۸۵) طراحی شده است و دارای ۴۴ گویه است. نتایج این پرسش نامه در هشت لنگرگاه استقلال و خودمختاری، چالش، خلاقیت و کارآفرینی، مدیریتی، کار و زندگی، امنیت و ثبات، خدمت و فنی - تخصصی قابل بررسی است. پس از گردآوری داده ها، برازش آماری مدل اندازه گیری داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفت که از برازش خوبی برخوردار بود. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ و ضریب دو نیم کردن گاتمن ۰/۸۵ برآورد شده است. بر این اساس می توان گفت نسخه فارسی این پرسش نامه از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است و می تواند در نمونه مدیران ایرانی مورد استفاده قرار گیرد.

واژه های کلیدی: لنگرگاه شغلی، کارراهه، روان سنجی، تحلیل عاملی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

^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، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی

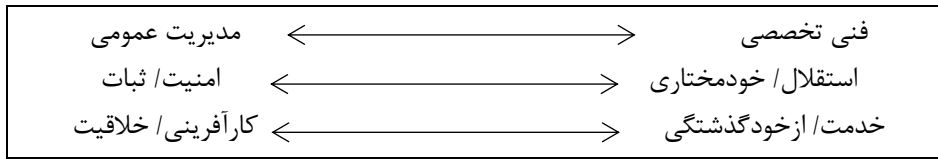
* نویسنده مسؤل مقاله: a_askari@sbu.ac.ir

مقدمه

از نگاه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، منابع انسانی توانمند، مهم‌ترین عامل موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها و صنایع است. نیروی انسانی در اثربخشی و کارایی نقش بسزایی دارد و در صورت حذف آن، عوامل دیگر سازمانی نتیجه بخش نخواهند بود (Jokar, Ramezani, Etebarian, & Khorasgani & Varedi, 2015). با توجه به سهم کلیدی نیروی انسانی در موفقیت سازمان، از مهم‌ترین وظایف مدیریت، تلاش در جهت حفظ و توسعه شغلی کارکنان است (Costigan, Gurbuz, & Sigri, 2018). ارزیابی جایگاه فعلی افراد در کار، تصمیم‌گیری در مورد جایگاهی که با آن بیشترین تناسب را دارند و ایجاد تغییرات لازم برای رسیدن به آن را برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌گویند (Butler & Waldrop, Samsami & Karami, 1997). مدیریت مسیر شغلی فرایندی است که کارکنان از طریق آن، برنامه مسیر کاری خود را طراحی کرده و براساس آن ارزیابی می‌شوند (Leong, Rosenberg, & Chong, 2014). یکی از ابزارهای معتبر برای توسعه مسیر شغلی، پرسش‌نامه «لنگرگاه‌های شغلی»^۱ یا تکیه‌گاه‌های شغلی است که توسط ادگار شاین (Edgar Schein) در سال ۱۹۸۵ طراحی شده است. مفهوم لنگرگاه شغلی مفهومی نسبتاً پایدار است که در ابتدای بزرگسالی به دست می‌آید و در سازمان معادل مفهوم خودپنداره فرد می‌باشد. رویکرد لنگرگاه مسیر شغلی با بررسی و تاکید بر استعداد، نگرش و نیازها، ابزار مهمی برای بهبود تصمیم‌گیری شغلی به حساب می‌آید. لنگرگاه‌های مسیر شغلی پایه و اساس مهمی برای مطالعه‌ی مسیر شغلی درونی هستند. مفهوم اصلی لنگرگاه شغلی برخاسته از پژوهشی است که شاین در دهه ۱۹۶۰ انجام داد. در آن پژوهش شاین تمایل داشت تا نحوه جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مدیریت را (دانشگاه MIT) در بازارهای کار بررسی کند و در خصوص این که چگونه با ارزش‌های کارفرمای خود هماهنگ می‌شوند مطالبی را دریابد. اما در سال ۱۹۷۳، خود شاین به این نتیجه رسید که نمونه‌ی قبلی بسیار محدود بوده و فقط مردان بین ۲۰ تا ۳۰ سال را در بر می‌گرفته است. بنابراین در سال ۱۹۷۳ تحقیق خود را تکرار کرد و نهایتاً به این نتیجه رسید که تصویر ذهنی که افراد از خود دارند، انتخاب‌های آن‌ها را هدایت می‌کند. مفهومی که در ادامه کار، لنگرگاه شغلی نام گرفت (Schein, 2016).

لنگرگاه‌های مسیر شغلی برخاسته از ارزیابی فرد از شایستگی‌ها و استعدادهای خود که براساس تجاربی که در دنیای واقعی به دست آورده، شکل می‌گیرد؛ می‌باشد هم چنین ارزش‌ها و نگرش‌های بنیادی شخص که نشأت گرفته از هنجارها و ارزش‌هایی است که در محیط‌های کار با آن‌ها روبرو شده است؛ و محرک‌ها و انگیزه‌ها که شامل نیازهای درونی و انگیزه‌های بیرونی شخص است (Feldmann & Bolino, 1996 ؛ Ghasemi, 2016) را شامل می‌گردد.

¹ Career Anchors



شکل ۱- ساختار جفت‌های متقابل ناسازگار پیشنهادشده شاین

در پرسش‌نامه‌ی لنگرگاه‌های شغلی شاین، هشت شاخص یا لنگرگاه مورد ارزیابی قرار می‌گیرند: لنگرگاه استقلال و خودمختاری^۱؛ تمایل افراد به مستقل بودن از سازمان‌ها، و داشتن برنامه‌ی زمانی و فضای کاری مخصوص خودشان؛ افرادی که این لنگرگاه را دارند، حاضرند فرصت ارتقای شغلی را به قیمت استقلال از دست بدهند؛ لنگرگاه چالش^۲؛ انگیزه برای حل مشکلات دشوار و غلبه بر رقبا؛ این افراد به سختی می‌توانند کسانی را که چنین ویژگی‌هایی ندارند تحمل کنند؛ لنگرگاه خلاقیت و کارآفرینی^۳؛ نیاز درونی افراد برای ساختن چیزی که کاملاً ماحصل تلاش خودشان باشد؛ این افراد به راحتی خسته می‌شوند و تمایل دارند از پروژه‌های به پروژهای دیگر حرکت کنند؛ لنگرگاه مدیریتی^۴؛ تمایل افراد به تجزیه تحلیل و حل مشکلات در شرایطی که اطلاعات کافی در دست نیست و مقداری ابهام وجود دارد. همچنین به یکپارچه کردن افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک نیز علاقه‌مندند؛ لنگرگاه کار و زندگی (سبک زندگی)^۵؛ نیاز بالا به برقراری تعادل میان نیازهای و شخصی و ارتباطات خانوادگی با الزامات مورد نیاز برای کار. برای نمونه، مسائلی همچون مرخصی‌های زایمان یا خدمات مراقبت از کودکان برایشان مهم است؛ لنگرگاه امنیت و ثبات^۶؛ تمایل افراد برای حفظ امنیت شغلی و آینده کاری بلندمدت در یک سازمان. این افراد تمایل بالایی به هم‌رنگی و اجتماع‌پذیری با هنجارها و ارزش‌های سازمان دارند؛ لنگرگاه خدمت و وقف کار بودن^۷؛ تمایل افراد برای کمک و خدمت به دیگران و ایجاد یک تغییر مثبت در دنیا. در این دسته، اشخاص بیشتر بر اساس ارزش‌هایشان به دنبال کار می‌گردند تا مهارت‌هایشان؛ لنگرگاه فنی تخصصی^۸؛ تمایل افراد به انتخاب شغل بر اساس محتوای فنی آن؛ این گروه معمولاً از مدیریت می‌ترسند و اجتناب می‌کنند (Schein, 1990).

یکی از فرض‌های اولیه‌ی شاین این بود که هر کسی فقط یک لنگرگاه شغلی دارد و امکان داشتن دو یا چند لنگرگاه برای یک شخص وجود ندارد. البته لنگرگاه شغلی در صورتی در افراد بروز

- 1 Autonomy and Independence
- 2 Pure Challenge
- 3 Entrepreneurship and Creativity
- 4 General Managerial Competence
- 5 Lifestyle
- 6 Security and Stability
- 7 Service and Dedication
- 8 Technical/Functional Competence

می‌یابد که از تجربیات کاری مناسبی برخوردار باشند. شاین همچنین بیان می‌کند که مدل وی فرایند ایجاد یک هویت حرفه‌ای با ثبات را در طول زمان تشکیل می‌دهد که باعث تمایز مدل وی از مدل‌های رایج انتخاب حرفه (همچون مدل فلدمن و بولینو، ۱۹۹۶) می‌گردد (Danziger & Valenc, 2005).

این ویژگی کلیدی یعنی ساخت یک هویت حرفه‌ای با ثبات در طول زمان در نظریه‌ی شاین باعث شده است مدل وی در طول سال‌ها مورد توجه قرار گیرد و بعد از مدل او، مدل‌های دیگری نیز برای بررسی لنگرگاه‌های شغلی مطرح شوند. اغلب این مدل‌ها همان مؤلفه‌های مطرح‌شده توسط شاین را به نحوی جدیدتری دسته‌بندی می‌کنند تا به الگوی کارآمدتری دست یابند. یکی از این مدل‌ها ساختار جفت‌های متقابل ناسازگار است که توسط خود Schein در سال ۲۰۰۶ مطرح شده است (Cai, 2012). در این ابزار، ارتباط بین شش تا هشت شاخص این نظریه، دو به دو در یک طیف مقابل هم قرار می‌گیرند، با این توضیح که یک فرد نمی‌تواند هر دو لنگرگاه دو سر طیف را همزمان داشته‌باشد. مدل دیگر مدل هشت‌ضلعی لنگرگاه شغلی فلدمن و بولینو (۱۹۹۶) است. در پژوهش فلدمن و بولینو، یک مدل جایگزین برای مدل شاین طراحی شده است. این مدل همچون شاین، بیان می‌کند لنگرگاه‌ها خروجی دارند و شش مورد از این پیامدها را این گونه نام می‌برند: موفقیت شغلی، رضایت شغلی، ثبات شغلی (که هر سه در نظریه‌ی شاین هم دیده می‌شدند) به علاوه‌ی سازگاری نقش، تعارض بین‌نقشی، و بهزیستی روان‌شناختی (Feldmann & Bolino, 1996). تفاوت دیگری هم بین این مدل و مدل شاین وجود دارد و آن این است که این پژوهشگران معتقدند بین سه بُعد به وجود آورنده‌ی لنگرگاه‌ها که در الگوی شاین نام برده می‌شود (استعداد، نیاز و ارزش) باید تمایز قائل شد. بدین صورت که سه مورد از لنگرگاه‌ها (توانایی فنی، توانایی مدیریتی، خلاقیت و کارآفرینی) براساس بُعد اول یعنی استعدادها ایجاد می‌شوند. امنیت و ثبات، استقلال و سبک زندگی سه لنگرگاهی هستند که براساس نیازهای افراد بنا می‌گردند. چالش‌طلبی و وقف هدف بودن نیز در خدمت بُعد ارزشی هستند. به عبارتی می‌توان گفت شاین پیشنهاد می‌کند که لنگرگاه‌ها حاصل یکپارچه‌سازی این سه بُعد هستند، اما فلدمن و بولینو معتقدند لنگرگاه‌ها در بین این سه بُعد به شدت از هم تمایز یافته‌اند (Chapman and Brown, 2014). تفاوت بزرگ دیگری نیز بین نظریه‌ی فلدمن و بولینو وجود دارد که حاکی از این است که آنها بر خلاف شاین معتقدند افراد می‌توانند بیش از یک لنگرگاه داشته باشند. یک لنگرگاه ارزش‌محور، یک لنگرگاه استعدادمحور و دیگری نیاز محور می‌باشد. و افراد می‌توانند بین این لنگرگاه‌ها که تعارضی با هم ندارند به یک اندازه درگیر باشند. مدل دیگر مدل هشت ضلعی لنگرگاه شغلی بریستو (۲۰۰۴) است که مشابه مدل فلدمن و بولینو است اما در طیف‌بندی‌ها تفاوت‌های کوچکی دارد. و درنهایت مدل هشت‌ضلعی لنگرگاه شغلی چپمن است. چپمن

و براون (۲۰۱۴) معتقدند نظریه‌ی ارائه‌شده توسط فلدمن و بولینو که نظریه‌ی شاین را ناقص خوانده‌اند، شواهد تجربی کافی برای یافته‌ها و بیانیه‌هایشان ارائه نمی‌کند. بنابراین چپمن سعی می‌کند با استفاده از دو پیشنهاد فلدمن و بولینو (جمع‌پذیری لنگرگاه‌ها و روابط تکمیل‌کننده و دوطرفه‌ی بین آن‌ها) نظریه‌ی خود را بیان کند (Chapman and Brown, 2014). در این مدل رابطه‌ی بین چالش، خلاقیت و توانایی فنی و کارکردی، رابطه‌ای مکمل است؛ درحالی‌که رابطه‌ی بین ثبات و چالش، رابطه‌ای است دوطرفه و ناسازگار.

با وجود مدل‌های مختلفی که وجود دارد، در میان تمامی این مدل‌های مطرح، مدل اصلی ادگار شاین از عمومیت و شهرت بیشتری برخوردار است و در محیط‌های کاری اعتبار و کاربرد بیشتری دارد. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مدل شاین (۱۹۸۰) بیان‌گر آن است که لنگرگاه‌های شغلی بر گزینه‌های انتخاب شغل تاثیر دارند (Barclay, Chapman, & Brown, 2013) و مسیرهای شغلی را جهت می‌دهند (Chapman & Brown, 2014) و از این رو متمایز و حائز اهمیت هستند. همچنین تاکید اصلی شاین در نظریه لنگرگاه، تجانس و تناسب است. او بیان می‌کند در صورتی که افراد بین لنگرگاه‌های شغلی خود و مشاغلشان تناسب ایجاد کنند، موفق‌تر عمل خواهند کرد، یعنی کارآمدی و موفقیت شغلی، رضایت شغلی بالاتر و ثبات شغلی بیشتری خواهند داشت (Schein, 1987). به بیانی دیگر، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ثبات شغلی و کیفیت کاری حاصل تناسب بین محیط کار و لنگرگاه شغلی شاغلان است (Aydogmus, 2018).

برای مثال، در پژوهشی بزرگ که به تاثیر لنگرگاه‌های شغلی ادگار شاین بر رضایت شغلی پرداخته شد (Danziger & Valency, 2005) نمونه‌ای بزرگ و ناهمگون (۱۸۴۷ نفر از زنان و مردان، با مشاغل مختلف) مورد مطالعه قرار گرفت و توزیع لنگرگاه‌ها در این نمونه بررسی شد و نتایج نشان داد رایج‌ترین لنگرگاه شغلی سبک زندگی است و فنی/کارکردی جایگاه دوم را دارد. همچنین بین افرادی که استخدام‌شده و دریافت‌کننده‌ی حقوق بودند با افرادی که شغل آزاد داشتند در چهار لنگرگاه تفاوت‌های بزرگی مشاهده شد. علاوه بر این، بین زنان و مردان نیز به جز در دو لنگرگاه (فنی/کارکردی و امنیت و ثبات) تفاوت‌های معنادار وجود داشت. این پژوهش تایید می‌کند که تناسب و همخوانی بین شغل فرد و لنگرگاه شغلی او بر رضایت شغلی وی تاثیر مثبت می‌گذارد.

کووتزی و شرودر (۲۰۱۴) نیز با استفاده از یافته‌های چندین پژوهش در مورد تاثیر لنگرگاه‌های شغلی افراد بر تجارب ذهنی‌شان از شغل و حرفه‌ی خود، دریافتند که نوع لنگرگاه شغلی تاثیر مهمی بر تجارب افراد از موفقیت ذهنی در شغلشان می‌گذارد. به همین دلیل است که چارچوب شاین از لنگرگاه‌های شغلی (۱۹۹۰) همچنان ابزار مهمی در روانشناسی صنعتی و مشاوره شغلی به حساب می‌رود که افراد با کمک آن می‌توانند بینشی عمیق‌تر به نیازها، تمایلات و علائق خود به دست آورند.

زیرا لنگرگاه شغلی مفهومی است که در طول زمان ایجاد شده و تبدیل به بخشی از هویت شخص و خودپنداره وی می‌گردد. بنابراین، فرد انتخاب‌های شغلی یا مسیرهای شغلی خود را براساس آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کند. باوجود این وسعت کاربرد، پژوهش‌های محدودی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسش‌نامه را مورد ارزیابی قرار داده‌اند.

فلدمن و بولینو (۱۹۹۶) پیشنهاد کردند که برای تعیین ساختار عاملی تیپ‌شناسی لنگرگاه‌های شغلی از روش تحلیل عاملی استفاده شود. نوردویک (۱۹۹۶) بر روی پرسش‌نامه تحلیل عاملی تاییدی انجام داد و به یک ساختار چهار عاملی دست یافت. هرچند که نتایج پژوهش وی به دلیل این که از مقیاس نسبی استفاده کرده، نمی‌توانند مستقیماً با کارهای دیگر مقایسه شوند (Nordvik, 1996). ایجباریا و همکاران (۱۹۹۱) با اجرای پرسش‌نامه روی ۴۶۴ متخصص تکنولوژی اطلاعات و تحلیل عاملی آن، یک ساختار ۱۱ عاملی را به دست آوردند که در آن ۳ لنگرگاه (امنیت، کارکرد فنی و چالش) هرکدام به دو شاخه تقسیم شده‌اند. با این حال، نمونه‌ی آن‌ها بسیار همگون بوده و بنابراین یافته‌ها را نمی‌توان به جمعیت‌های دیگر تعمیم داد (Igbaria et al., 1991). پترونی (۲۰۰۰) تحلیل عاملی بر روی ۲۵ گویه پرسش‌نامه انجام داد و به یک ساختار نه عاملی رسید که در آن لنگرگاه امنیت به دو شاخه تقسیم می‌شود: امنیت سازمانی و امنیت جغرافیایی. اما اندازه‌ی نمونه‌ی کوچک پژوهش (۱۵۱ نفر) که از متخصصان تحقیق و توسعه بودند، برای حمایت از چنین تحلیلی محدود بود (Petroni, 2000). به طور مشابه، سامر و همکاران (۲۰۰۵) نیز بر روی نمونه‌ی ۶۶ نفری تحلیل عاملی از پرسش‌نامه انجام دادند، که نمونه‌ی ۶۶ نفری آنها نیز برای تحلیل حاضر غیر قابل اتکا بود (Sumner et al., 2005).

مطالعه‌ی مارشال و بنر (۲۰۰۳) نمونه‌ای ناهمگون از ۴۲۳ دانشجوی تحصیلات تکمیلی در پنج کشور مختلف در بر داشت و یک ساختار ۹ عاملی را به دست آورد. لنگرگاه کارآفرینی-خلاقیت در دو عامل مجزا وجود داشت: خلاقیت (۳ سوال) و کارآفرینی (دو سوال). نتایج مارشال و بنر به پارادیم خود شاین بیشترین شباهت و نزدیکی را دارند (Marshal & Bonner, 2003). فلدمن و بولینو (۲۰۱۴) نیز که خود الگویی از لنگرگاه‌های شغلی طراحی کرده‌اند که پیش‌تر نیز به آن اشاره شد، معتقدند روشی که شاین از طریق آن به الگوی هشت عاملی خود رسیده، می‌تواند دچار مشکلاتی باشد (وی از نمونه‌ای همگون از دانشجویان MBA استفاده کرده است) که باعث می‌شود پرداختن به اعتبار این پرسش‌نامه نیازمند دقت و تلاش بیشتری باشد. یکی از پژوهش‌هایی که به این مشکلات مطرح شده می‌پردازد توسط لیانگ و دستیاران (2014) با استفاده از نمونه‌ای از دانشجویان تحصیلات تکمیلی و با قصد بررسی اعتبار زیرمقیاس‌های این پرسش‌نامه و هم‌چنین محاسبه‌ی همبستگی و اعتبار واگرا و هم‌گرای آنها با عوامل پرسش‌نامه رغبت‌های شغلی هالند (Holland, 1973) انجام شد. این محققان

به این نتیجه رسیدند که این پرسش‌نامه، به نمره‌ی ۰.۷۶ در اندازه‌ی کفایت نمونه‌کیزر-مایر-الکین^۱ دست یافت. در این ابزار (مقیاس)، نمرات بالای ۰.۶۰ نشان‌دهنده‌ی واریانس مشترک کافی بین سوالات است. هم‌چنین از آنجایی که تایید شده بود برخی سوالات این پرسش‌نامه مربوط به بیش از یک عامل هستند، ساختار عاملی سوالات نیز با روش تحلیل عاملی برای هر لنگرگاه مورد مطالعه قرار گرفت و نتیجه این شد که سوالات هرکدام از لنگرگاه‌ها ساختار تک عاملی داشتند، به جز سوالاتی که مربوط به لنگرگاه چالش و سبک زندگی بودند. از دیگر دستاوردهای این پژوهش، محاسبه‌ی آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها بود (این شاخص برای لنگرگاه‌های شایستگی فنی، استقلال، امنیت شغلی، کارآفرینی، خدمت، چالش طلبی و سبک زندگی به ترتیب عبارت است از: ۰.۸۰، ۰.۸۷، ۰.۸۱، ۰.۸۴، ۰.۹۱، ۰.۸۵، ۰.۸۷، ۰.۷۲ و ۰.۶۳) و آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۴۱ سوالی ۰.۷۶ به دست آمد. همانطور که گفته شد یکی از اهداف این پژوهش محاسبه‌ی همبستگی بین لنگرگاه‌های شغلی و علائق شغلی هالند بود که اعتبار هم‌گرای پرسش‌نامه‌ی لنگرگاه‌های شغلی را تایید کرد. کاستیگان و دستیاران (۲۰۱۶) نیز معتقدند که اعتبار این ابزار و ویژگی‌های روانسنجی آن باید با دقت بیشتری مورد مطالعه قرار بگیرد و خود سعی کردند در نمونه‌ای بزرگ (۴۶۹ نفر که از دو جامعه و فرهنگ متفاوت انتخاب شده‌اند) اعتبار صوری پرسش‌نامه‌ی لنگرگاه‌های شغلی ادگار شاین را بررسی کنند. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پرسش‌نامه‌ی هشت عاملی اصلی شاخص‌های تناسب خوبی را نشان نداد و در نتیجه یک الگوی نه عاملی لنگرگاه شغلی می‌تواند از پرسش‌نامه‌ی اولیه‌ی شاین (هشت عاملی) اعتبار صوری بهتر و واریانس بین‌فرهنگی قابل‌قبول‌تری نیز داشته‌باشد. لذا با توجه به پژوهش‌های صورت‌گرفته، این سوال مطرح می‌شود که آیا مدل هشت عاملی شاین برای استفاده مناسب است یا خیر؟ هم‌چنین با توجه به این که پیشینه‌ی مطالعات انجام‌شده در ایران بر روی لنگرگاه‌های شغلی عمدتاً در جهت کاربرد ابزار به منظور پیش‌بینی لنگرگاه‌ها در آینده شغلی افراد و یا در محیط‌های کاری محدود و متفاوت با پژوهش فعلی صورت گرفته‌بودند، نیاز به پژوهشی که شاخصه‌های روان‌سنجی ابزار پرکاربرد لنگرگاه‌های شغلی راجهت استفاده‌های آتی در سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار دهد به شدت احساس می‌شد.

بر این اساس هدف پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس لنگرگاه شغلی در نمونه مدیران، شرکت انتقال گاز ایران بود.

^۱ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy

روش، جامعه و نمونه آماری پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش مقطعی با رویکرد روان‌سنجی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران مناطق ده‌گانه شرکت انتقال گاز و ستاد تهران تشکیل می‌دادند. با توجه به این که در این قبیل پژوهش‌ها، توصیه می‌شود که از نمونه‌های ۵۰۰ نفری استفاده شود (Hooman, 2017). تعداد ۵۱۶ نفر از مدیران به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و در پژوهش شرکت کردند. به دلیل پراکندگی جغرافیایی مدیران و این که روش‌های انتخاب تصادفی ممکن نبود، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. محدوده سنی افراد شرکت‌کننده بین ۲۵ تا ۵۷ سال بود. ۴۸۲ نفر (۹۳/۴٪) از این تعداد را مردان و ۲۳ نفر (۴/۵٪) را زنان و ۱۱ نفر (۲/۱٪) نیز این سؤال را پاسخ ندادند. از نظر وضعیت تحصیلات تعداد ۷ نفر (۱/۴٪) دیپلم، تعداد ۲۰ نفر (۳/۹٪)، فوق‌دیپلم، تعداد ۲۷۱ نفر (۵۲/۵٪) کارشناسی، ۲۰۵ نفر (۳۹/۷٪) کارشناسی ارشد و ۱۳ نفر (۲/۵٪) نیز سطح تحصیلات خود را گزارش ندادند. از نظر رشته تحصیلی تعداد ۳۲۰ نفر (۶۲/۴٪) فنی مهندسی، تعداد ۱۰۷ نفر (۲۰/۷٪) رشته‌های مدیریت، تعداد ۶۲ نفر (۱۲/۰٪) علوم انسانی، تعداد ۱۳ نفر (۲/۵٪) علوم پایه و ۱۴ نفر (۲/۷٪) نیز وضعیت رشته تحصیلی خود را مشخص نکردند.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی شاین (۱۹۸۵) استفاده شد و جمع‌آوری داده‌ها با رعایت کلیه ملاحظات اخلاقی (محرمانگی و رضایت آگاهانه) انجام شد.

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 ۴۴ گویه است و هشت لنگرگاه استقلال و خودمختاری، چالش (یا تنوع)، خلاقیت و کارآفرینی، مدیریتی، کار و زندگی (یا 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)، کاملاً مخالف (۱) پاسخ داده می‌شوند. نمرات مربوط به هر لنگرگاه با هم جمع می‌شوند و بالا بودن نمره شرکت‌کننده در هر لنگرگاه نشان‌دهنده ترجیح وی در لنگرگاه موردنظر است. برای اجرای پرسش‌نامه، ابتدا پرسش‌نامه لنگرگاه‌های شغلی به فارسی ترجمه شد و سپس به انگلیسی برگردانده شد و مقایسه آن با نسخه اصلی انگلیسی توسط متخصص زبان نشان داد که بین دو پرسش‌نامه هماهنگی وجود دارد. سپس به منظور بررسی قابل فهم بودن، پرسش‌نامه در اختیار ۲۰ نفر از افراد شرکت‌کنندگان قرار گرفت تا واضح بودن سوالات بررسی شود. به هر کدام از سوالات یک پاسخ پنج گزینه‌ای با طیف لیکرت اختصاص داده شد که به ترتیب از غیرقابل فهم (نمره صفر) تا کاملاً واضح (نمره ۴) نمره‌گذاری

شد. پاسخ‌ها با استفاده از معیار قابل‌فهم بودن میانگین بالای نمره این ۲۰ نفر انجام شد که بالاتر از ۳.۵ بوده است و سوالات مورد تأیید بود و نیازی به تغییر در سؤالات وجود نداشت. برای جمع‌آوری داده‌ها پس از هماهنگی‌های لازم به مراکز شرکت انتقال گاز (مناطق ده‌گانه کشور و ستاد تهران) مراجعه شد و 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 SPSS-24 و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

پیش از بررسی برازش مدل ساختار عاملی تأییدی با داده‌ها، پیش‌فرض‌های نرمال بودن توزیع متغیرها، وجود رابطه خطی میان آن‌ها، متغیرهای مشاهده‌شده چندگانه (داشتن حداقل ۲ متغیر مشاهده شده برای هر متغیر نهفته برون‌زا و درون‌زا)، مدلی بیش‌ازحد مشخص‌شده^۱، عدم هم‌خطی چندگانه^۲ بین متغیرها و فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری بررسی گردید. رعایت پیش‌فرض اول با توجه به نتایج آزمون تک‌متغیره و چندمتغیره نرمال بودن در نرم‌افزار لیزرل بررسی شد. هم‌چنین برون‌داده‌های نرم‌افزار لیزرل، و برازش یافتن مدل‌های ساختاری نشان داد که پیش‌فرض‌های «مدلی بیش از حد مشخص‌شده» و «عدم هم‌خطی چندگانه» بین متغیرها نیز رعایت شده‌است. پیش‌فرض مربوط به متغیرهای مشاهده شده چندگانه نیز در مرحله مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) رعایت شد. پیش‌فرض مربوط به وجود رابطه خطی در بررسی ماتریس کوواریانس و همبستگی و نهایتاً مفروضه فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری با توجه به ماهیت داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

ابتدا برازش آماری مدل اندازه‌گیری داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این که نمونه اصلی پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی نشان می‌دهد ابزار دارای ۸ عامل است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. مدل مورد بررسی شامل مدل ۸ عاملی، با بار شدن ۴۴ سوال روی ۸ عامل بود. در جدول ۱ بارهای عاملی، خطای استاندارد برآورد پارامترها، آزمون t برای بررسی معنی‌داری پارامترها و ضریب تبیین پارامترها ارائه شده است. با توجه به نقض مفروضه نرمال بودن از روش بیشینه درست‌نمایی ماکسیمم مقاوم در برابر نقض مفروضه نرمال بودن توزیع برای برآورد مدل و از شاخص‌های شاخص مجذور خی، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA)، باقی‌مانده ریشه مجذور میانگین (RMR)، و شاخص‌های NFI، و شاخص IFI برای برازش مدل استفاده شد. بررسی مقادیر بارهای عاملی حاکی از آن است بارهای عاملی سؤالات ۱، ۲۸، ۲۹ و ۴۰ روی مولفه اصلی معنی‌دار نیست

¹ over identified model

² multicollinearity

و بنابراین این چهار سؤال از مدل حذف گردیدند. بررسی برازش مدل حاکی از آن بود که مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد، و نتایج پژوهش از مدل ۸ عاملی حمایت می‌کند. شاخص‌های CFI، NFI، GFI بر برازش بسیار مطلوب و بسیار مناسب دلالت دارد و شاخص‌های RMSEA و RMR بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد و بر مبنای شاخص نسبت مجذور خی بر درجه آزادی برازش رضایت-بخش هست (جدول ۲ و نمودار ۱).

نتایج سنجش اعتبار (پایایی) ابزار نیز نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ و برای خرده‌مقیاس‌های فنی ۰/۶۹، خدمت ۰/۶۷، استقلال ۰/۷۱، تنوع ۰/۷۷، مدیریت ۰/۷۵، هویت ۰/۶۱، امنیت ۰/۵۹، و خلاقیت ۰/۶۸ است. ضریب دونیمه کردن گاتمن برای پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی ۰/۸۵ برآورد شده است.

جدول ۱- مقادیر بارهای عاملی

ردیف	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	بارعاملی
۲	برای من دارای اهمیت است که در بعضی حوزه‌های فنی و حوزه‌های کاری خاص، از تخصص و شایستگی بسیار بالایی برخوردار شوم.	۳.۴۲	۰.۵۸۶	-۰.۸۰۰	-۲.۰۸۰	۰/۴۲
۲۷	پست مدیریتی را تنها موقعی می‌پذیرم که در حوزه تخصصی‌ام باشم.	۳.۰۷	۰.۷۰۹	-۰.۳۵۱	-۰.۲۰۶	۰/۶۶
۳۵	ترجیح می‌دهم در حوزه تخصصی خود باقی بمانم تا این که در حوزه غیر تخصصی خود ارتقا یابم.	۳.۰۶	۰.۷۰۰	-۰.۱۸۸	-۰.۶۰۸	۰/۷۴
۳۸	توجه عمده‌ام در زندگی این است که در حوزه تخصصی خود به شایستگی دست یابم.	۳.۲۴	۰.۵۹۰	-۰.۲۴۲	۰.۱۳۶	۰/۵۲
۴۱	من ترجیح می‌دهم در حوزه تخصصی خود باقی بمانم تا این که به مدیر کلی ارتقا یابم.	۲.۵۰	۰.۷۶۷	۰.۱۲۰	-۰.۳۶۳	۰/۳۷
۴	همیشه به دنبال مسیر ترقی‌ای هستم که بتوانم به دیگران خدمت کنم.	۳.۳۵	۰.۵۷۵	-۰.۲۷۱	-۰.۳۰۹	۰/۵۷
۲۱	برای من مهم است که از توانایی‌ها، مهارت‌ها و استعدادم در جهت خدمت در یک امر مهم استفاده نمایم.	۳.۵۱	۰.۵۳۶	-۰.۴۱۲	-۱.۰۸۰	۰/۵۸
۳۷	مشاهده تغییرات در دیگران که به علت تلاش‌های من حاصل گردیده، برایم از اهمیت بالایی برخوردار گردیده است.	۳.۳۲	۰.۵۲۶	۰.۱۵۲	-۰.۷۸۱	۰/۵۹
۴۲	من به دنبال یک مسیر ترقی‌ای هستم که به من این اجازه را بدهد تا به نیازهای اساسی خود از طریق کمک به دیگران دست پیدا کنم.	۳.۰۸	۰.۵۹۴	-۰.۴۴۲	۱.۴۵۹	۰/۴۲

۰/۶۲	-۰.۸۳	.۳۷۶	.۴۹۱	۳.۲۹	استفاده از مهارت‌های متقابل شخصی و یاری‌کنندگی در خدمت به دیگران برای من حائز اهمیت است.	۴۳
۰/۴۴	۱.۰۷۵	-۰.۷۰۶	.۶۹۲	۳.۱۱	من دوست دارم شاهد این باشم که افراد به علت تلاش‌های من دچار دگرگونی شوند.	۴۴
۰/۴۲	.۳۰۷	-۰.۳۱۴	.۶۴۹	۳.۰۴	برای من مهم است که مسیر ترقی‌ام از انحصارات و محدودیت سازمانی فارغ باشد.	۳
۰/۵۸	.۴۷۳	-۰.۴۳۰	.۵۷۵	۳.۳۶	در طول مسیر ترقی، علاقه‌مندم که از آزادی و استقلال کاری برخوردار باشم.	۱۸
۰/۵۳	.۷۷۳	-۰.۵۱۰	.۶۹۸	۲.۹۷	برای من مهم است که دارای یک مسیر ترقی‌ای باشم که در انتخاب ساعات کاری، انتخاب کار و آینده کاری‌ام، حداکثر استقلال و آزادی را به من اعطا نماید.	۲۳
۰/۵۸	.۷۱۷	-۰.۳۱۱	.۶۰۷	۲.۹۵	من نمی‌خواهم که به وسیله یک سازمان یا سازمان جهانی محدود شوم.	۳۶
۰/۴۷	.۶۵۶	-۰.۳۳۴	.۶۵۲	۳.۰۲	برای من مهم است که فرصت و شانس ادامه سبک و شیوه زندگی‌ام را داشته باشم و به وسیله قوانین یک سازمان محدود نشوم.	۳۹
۰/۵۸	۱.۰۶۲	-۰.۴۷۴	.۶۱۶	۳.۲۵	برای من اهمیت دارد که مسیر ترقی‌ای را دنبال کنم که از تنوع وظایف و پروژه‌های کاری برخوردار باشد.	۵
۰/۶۴	-۰.۲۴۹	-۰.۰۲۷	.۶۴۵	۲.۸۴	برای من داشتن چالش‌های متنوع و تمام‌نشدنی در مسیر ترقی‌ام حائز اهمیت است.	۱۲
۰/۶۷	.۳۹۳	-۰.۲۱۵	.۶۰۳	۳.۱۰	تمایل به مشارکت در بیشتر حوزه‌های کاری برای مسیر ترقی من جنبه انگیزشی داشته‌است.	۱۴
۰/۴۴	۲.۵۴۱	-۰.۴۶۲	.۵۶۸	۳.۱۲	برای من مهم است که مسیر ترقی‌ام مقدار زیادی انعطاف-پذیری به من بدهد.	۲۴
۰/۵۵	۳.۵۷۶	-۰.۳۰۰	.۵۱۲	۳.۱۱	در طول مسیر ترقی خود با بهره‌گیری از استعدادم در حوزه‌های مختلف کاری برانگیخته شده‌ام.	۳۱
۰/۶۸	-۰.۴۵۴	-۰.۱۴۳	.۷۴۵	۲.۸۷	ارتقاء به یک پست مدیریتی برای من مهم است.	۶
۰/۵۶	.۲۶۳	-۰.۳۰۶	.۶۱۱	۳.۲۰	دوست دارم به سطحی از مسئولیت‌پذیری در سازمان برسم که کیفیت تصمیماتم واقعاً تفاوت پیدا کند.	۱۰
۰/۳۸	-۰.۶۹۷	.۲۰۷	.۸۱۰	۲.۶۴	من تمایل دارم که فردی همه‌فن‌حریف باشم، نه یک شخصی که در یک حوزه تخصصی ویژه وارد می‌شود.	۱۱
۰/۵۸	.۱۰۱	-۰.۳۰۶	.۵۷۴	۳.۳۳	فرایندهای سرپرستی، اثرگذاری، هدایت و کنترل افراد در تمام سطوح سازمان برای من دارای اهمیت است.	۱۵
۰/۶۵	-۰.۱۸۵	-۰.۲۱۷	.۷۴۰	۲.۷۶	قرار گرفتن در پست مدیریتی، برای من مهم است.	۲۵

۰/۵۹	۱.۸۵۵	-۰.۳۸۷	۰.۵۸۳	۳.۰۰۹	می‌خواهم به پستی دست یابم که این فرصت را به من بدهد تا مهارت تحلیل را با مهارت سرپرستی تلفیق نمایم.	۳۰
۰/۶۹	۰.۰۴۶	-۰.۳۷۰	۰.۷۱۱	۲.۹۹۹	من دوست دارم خودم را با سازمانم تعیین‌هویت کنم و شخصیت خودم را با آن پیوند دهم.	۷
۰/۵۱	۰.۱۳۲	-۰.۳۲۹	۰.۶۶۵	۳.۰۰۷	این که خودم را با یک کارفرمای باشخصیت و قدرتمند تعیین‌هویت کنم، برای من از اهمیت زیادی برخوردار است.	۱۳
۰/۷۴	-۰.۰۵۹	-۰.۱۵۹	۰.۷۳۰	۲.۷۷۷	دوست دارم که دیگران مرا با سازمان با و شغلم تعیین‌هویت کنند.	۲۰
۰/۴۰	۰.۶۴۱	۰.۶۱۲	۰.۷۱۵	۱.۹۵۵	برای من مهم است که دیگران من را با عنوان پستم (مورد شناسایی قرار دهند) مرا با عنوان پستم صدا کنند.	۲۲
۰/۶۰	-۰.۴۲۰	۰.۰۱۲	۰.۷۶۹	۲.۶۶۲	برای من مهم است که به وسیله حرفه‌ام تعیین‌هویت شوم.	۲۶
۰/۱۳	-۰.۱۸۴	۰.۰۵۱	۰.۷۵۶	۲.۵۱۱	به علت اهمیتی که ارتقا برای من دارد، دوست دارم در مکان جغرافیایی کنونی بمانم و تمایلی به جابه‌جایی ندارم.	۸
۰/۱۲	۰.۲۵۱	۰.۴۴۰	۰.۷۲۳	۲.۱۴۴	من برای ثبات زندگی خود تمایل دارم که استقلال خود را قربانی کنم.	۱۶
۰/۶۰	۰.۰۸۹	-۰.۵۲۹	۰.۵۷۹	۳.۴۲۲	سازمانی که از طریق کار و مزایای تضمین‌شده، بازنشستگی مطلوب و آینده تضمین‌شده برای من امنیت می‌آورد برای من حائز اهمیت است.	۱۷
۰/۶۶	۰.۳۲۷	-۰.۱۳۳	۰.۵۵۱	۳.۲۹۹	سازمانی که پایداری و ثبات بلندمدت را برای من به ارمغان می‌آورد، برای من دارای اهمیت است.	۳۳
۰/۲۶	-۰.۱۵۶	۰.۰۳۰	۰.۷۲۳	۲.۶۶۴	برای من دارای اهمیت است که از مهارتم در ساختن یک موسسه بازرگانی جدید استفاده نمایم.	۹
۰/۴۷	-۱.۰۱۴	-۰.۷۱۷	۰.۵۰۱	۳.۶۳۳	در طول مسیر ترقی خود هنگامی که نتایج کار خود را می‌بینم، خوشحال می‌شوم.	۱۹
۰/۳۵	-۰.۶۰۸	-۰.۰۱۲	۰.۷۵۴	۲.۸۱۱	برای من مهم است که چیزی را بسازم که تماماً به وسیله خودم ساخته شده باشد و یا ناشی از ایده من باشد.	۳۴

نمودار ۱- آماره‌های استاندارد شده سوالات پرسش‌نامه لنگرگاه‌های شغلی روی مدل ۸ عاملی

جدول ۲- شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی

RMR	IFI	NFI	CFI	GFI	RMSEA	CMIN/DF
۰/۰۳۷	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۰۷۲	۴/۱۲

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز و بررسی روایی و پایایی این مقیاس بود. بدین منظور تعداد ۵۱۶ نفر از کارکنان مناطق ده‌گانه شرکت انتقال گاز در سراسر ایران مورد مطالعه قرار گرفتند. برازش آماري مدل توسط روش تحلیل عاملی تأییدی صورت پذیرفت. نتایج نشان دادند که بارهای عاملی سوالات ۱، ۲۸، ۲۹ و ۴۰ معنی‌دار نبود و این سوالات از مدل اصلی حذف گردید و سایر سوالات به قوت خود باقی ماند. بررسی برازش مدل با داده‌ها حاکی از آن بود که مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد، و نتایج پژوهش از مدل ۸ عاملی حمایت می‌کند. همچنین مشخص شد که پایایی این پرسش‌نامه نیز مناسب بوده و با نتایج پژوهش دنزیگر و ولنسی (۲۰۰۵) همسو بوده است.

بنابراین لنگرگاه استقلال و خودمختاری به تمایل افراد به مستقل بودن از سازمان‌ها، و داشتن برنامه‌ی زمانی و فضای کاری مخصوص خودشان اشاره دارد (گویه‌های ۳، ۱۸، ۲۳، ۳۶، ۳۹). لنگرگاه چالش (یا تنوع)، به انگیزه برای حل مشکلات دشوار و غلبه بر رقبا اشاره دارد (گویه‌های ۵، ۱۲، ۱۴، ۲۴، ۳۱، ۳۲). لنگرگاه خلاقیت و کارآفرینی به نیاز درونی افراد برای ساختن چیزی که کاملاً ماحصل تلاش خودشان باشد، اشاره دارد (گویه‌های ۹، ۱۹، ۳۴). در این لنگرگاه گویه ۲۹ به دلیل داشتن بار عاملی ضعیف حذف گردید. لنگرگاه مدیریتی به تمایل افراد به تجزیه تحلیل و حل مشکلات در شرایطی که اطلاعات کافی در دست نیست و مقداری ابهام وجود دارد، اشاره دارد (گویه‌های ۶، ۱۰، ۱۱، ۲۵، ۳۰). لنگرگاه کار و زندگی (یا هویت) نیاز بالا به برقراری تعادل میان نیازهای شخصی و ارتباطات خانوادگی با الزامات مورد نیاز برای کار اشاره دارد (گویه‌های ۷، ۱۳، ۲۰، ۲۲، ۲۶). لنگرگاه امنیت و ثبات به تمایل افراد برای حفظ امنیت شغلی و آینده کاری بلندمدت در یک سازمان اشاره دارد (گویه‌های ۸، ۱۶، ۱۷، ۳۳). در این لنگرگاه گویه ۲۸ به دلیل داشتن بار عاملی ضعیف حذف گردید. لنگرگاه خدمت و وقف کار بودن نیز به تمایل افراد برای کمک و خدمت به دیگران و ایجاد یک تغییر مثبت در دنیا اشاره دارد (گویه‌های ۴، ۲۱، ۳۷، ۴۲، ۴۳، ۴۴). لنگرگاه فنی تخصصی به تمایل افراد به انتخاب شغل بر اساس محتوای فنی آن اشاره دارد (گویه‌های ۲، ۲۷، ۳۵، ۳۸، ۴۱). در این لنگرگاه گویه ۱ و ۴۰ به دلیل داشتن بار عاملی ضعیف حذف گردید. وجود هشت عامل در پرسش‌نامه موجب می‌شود تا مسیر شغلی افراد از منظر عوامل مختلف بررسی شده و با نگاه جامعی به آینده شغلی افراد نگریسته شده و تصمیم‌گیری انجام پذیرد. این یافته‌ها با پژوهش شاین (۱۹۹۰)، مارشال و بنر (۲۰۰۳)، لیانگ و دستیاران (۲۰۱۳) و پژوهش فلدمن و بولینو (۲۰۱۴) همسو است. این یافته نشان می‌دهد که مدل هشت‌عاملی شاین به خوبی تفاوت‌های موجود را بین مسیرهای حرفه‌ای مدیران ایرانی نشان می‌دهد و می‌تواند ابزار مناسبی برای انتخاب مدیران و تصمیم‌گیری‌های

سازمانی باشد. یافته‌ها با مطالعه کاستیگان و دستیاران (۲۰۱۶) و دنزیگر و ولنسی (۲۰۰۸) ناهمسو است زیرا آنان معتقدند اعتبار این مقیاس و ویژگی‌های روان‌سنجی آن باید با دقت بیشتری مورد بررسی قرار بگیرند. در این رابطه چند نکته باید مورد توجه قرار گیرد: اول این که در پژوهش‌هایی که نتایج مدل شاین را تایید نمی‌کنند، مدل نه‌عاملی به جای مدل هشت‌عاملی پیشنهاد شده‌است. در مدل نه‌عاملی مقیاس خلاقیت-کارآفرینی به عنوان دو لنگرگاه مجزا نگریسته می‌شود. این یافته‌ها نشان‌دهنده یک تفاوت معنایی احتمالی بین خلاقیت و کارآفرینی است. در واقع، با توجه به دیکشنری compact Oxford English (۲۰۰۶)، کارآفرینی مربوط به شروع یک تجارت است، و خلاقیت استفاده از تصور و ایده‌های اصیل برای خلق یک چیز، که در اغلب موارد به این معنی نیست که تبدیل به یک تجارت می‌شود. نگاهی دقیق به سوالاتی که لنگرگاه کارآفرینی-خلاقیت را (Schein, 1990) تشکیل می‌دهند، نشان می‌دهد که دو سوال ۹ و ۱۹ مربوط به راه‌اندازی یک تجارت جدید هستند (مثلاً مورد ۹ که می‌گوید برای من دارای اهمیت است که از مهارتم در ساختن یک موسسه بازرگانی جدید استفاده نمایم). و دو سوال دیگر (۲۹ و ۳۴) مرتبط با خلاقیت هستند (برای مثال: برای من مهم است که چیزی را بسازم که تماماً بوسیله خودم ساخته شده باشد و یا ناشی از ایده من باشد). در این رابطه با توجه به این که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سوال ۲۹ دارای بار عاملی ضعیف بوده و از فرایند تحلیل کنار گذاشته شده و سه سوال دیگر یک عامل را تشکیل می‌دهند، می‌توان برای تبیین آن به تفاوت‌های فرهنگی و زبان به عنوان دو عامل مؤثر در تفاوت نتایج اشاره کرد. در فرهنگ سازمان‌های دولتی که نمونه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد، خلاقیت و نوآوری، اساس کارآفرینی است (Bayat, Bayat & Bekzadeh, 2017) و رابطه‌ی دوطرفه‌ای از لحاظ مفهوم بین این دو مولفه برقرار است و نمی‌توان بین این دو مفهوم تمایز قایل شد و آن‌ها را در دو عامل مجزا طبقه‌بندی کرد. هرچند که این موضوع در شرکت‌های خصوصی می‌تواند متفاوت باشد. بنابراین در پژوهش حاضر برخلاف مدل‌های جدید که بعد از شاین مطرح شده‌اند و دو عامل خلاقیت و کارآفرینی را از هم مجزا در نظر گرفته‌اند، مدل هشت‌عاملی تایید گردید. مطالعه حاضر به عنوان آزمونی دقیق از اعتبار پرسش‌نامه لنگرگاه شغلی است که هم از نظریه لنگرگاه شغلی هشت‌عاملی شاین پشتیبانی می‌کند و هم این که لزوم اصلاح مجدد گویه‌های غیرمعنی‌دار را برجسته می‌کند. تغییرات پیشنهادی در پرسش‌نامه و چارچوب مفهومی مدل لنگرگاه، این مقیاس را به ابزاری معتبر و مطمئن هم برای ساختن نظریه و هم برای استفاده عملی و تشخیصی توسط مشاورین شغلی در سازمان‌های ایرانی تبدیل می‌کند. آزمون لنگرگاه‌های شغلی یک خودارزیابی است که برای سنجش جهت‌گیری‌های شغلی در مدیریت انتخاب‌های مرتبط با شغل مؤثر است. لنگرگاه‌های شغلی اشاره به ارزش‌های مهمی دارند که در میان گزینه‌های شغلی موجود برای افراد، دسته‌بندی متناسب با فرد را

برایش مشخص می‌کند. تاکید مقیاس لنگرگاه شغلی بر این است که فرد بتواند درکی از ارزش‌های خود پیدا کند و مسیر شغلی پیش رو را متناسب با خودانگاره فردی بنا نهد. در این صورت است که فرد با انتخابی صحیح می‌تواند به رضایت شغلی برسد. با توجه به اعتبار به دست آمده برای این مقیاس، می‌توان از آن هنگام استخدام، ارزیابی عملکرد و ارتقای کارکنان و مدیران استفاده کرد. این ابزار هم‌چنین در محیط‌های سازمانی مشابه نیز می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. هرچند که لازم است برای تعمیم نتایج به حیطه‌های دیگر مثل سازمان های خصوصی، احتیاط شود.

پیشنهاد می‌شود در آینده در پژوهش‌های طولی بیشتر از این ابزار استفاده گردد؛ بدین شرح که بررسی شود آیا لنگرگاه‌های شغلی، الگوهایی هم‌راستا با مسیر شغلی به وجود می‌آورند یا با آن متفاوتند. هم‌چنین بررسی گردد که آیا افراد پس از گذر سالیان، از کار در مشاغل هم‌گرا با لنگرگاه شغلی خود رضایت بیشتری دارند یا این که تفاوتی بین مشاغل وجود ندارد؟ هم‌چنین می‌توان جدای از جهت‌گیری فردی، تأثیر جهت‌گیری‌های فرهنگی را نیز بر لنگرگاه‌های شغلی سنجید. از نظر اگر (۲۰۱۸) جهت‌گیری‌های فرهنگی از طریق ابعاد فرهنگی (اختلاف قدرت، جمع-گرایی/فردگرایی، تحمل ابهام، مردسالاری، جهت‌گیری بلندمدت/کوتاه‌مدت، و سرسخت/سهل‌انگار) سنجیده می‌شوند و می‌توان به صورت بین‌فرهنگی رابطه میان جهت‌گیری فرهنگی و لنگرگاه شغلی افراد را مورد مطالعه قرار داد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود کفایت روان‌سنجی این مقیاس در جوامع دیگر (همچون شرکت‌های خصوصی) ارزیابی و نیز در مطالعات بعدی در کنار ابزار فوق از سایر ابزارهای سنجش گرایش و رغبت‌های شغلی و سازمانی نیز استفاده شود و روایی بین این مقیاس و کارایی آن در ارتباط با سایر متغیرها نیز مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

از مدیرعامل محترم وقت شرکت انتقال گاز ایران جناب آقای دکتر سعید توکلی و کلیه مدیران شرکت‌کننده در این پژوهش که با حضور خود انجام پژوهش را ممکن ساختند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

- Agger, K. (2018). Cultural orientations as antecedents of career anchors: an exploratory study. Master's Theses. San José State University.
- Aydogmus, C. (2018). Millennial's career attitudes: the roles of career anchors and psychological empowerment. *International Journal of Academic and Research in Business and Social Sciences*, 8 (6), 1-23.

- Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model. *Journal of Career Assessment*, 43(3), 20-42.
- Bayat, M., Bayat, E., & Bekzadeh, A. (2017). Creativity and innovation, the foundation of entrepreneurship. Adiban-e Rouz, Tehran.
- Bristow, N.J.A. (2004). *The beyond job satisfaction fieldbook: tools and templates for maximizing your engagement and vitality at work*, IEEE-USA, Washington, DC.
- Butler, T., & Waldroop, J., (1997). *Discovering your career in business*. Translation by Samsami, A., & Karami, M.
- Cai, M. (2012). *Measurement approach to the comparisons of career anchor models*. PhD Dissertation, Brigham Young University.
- Chapman, J. R., Brown, B. L. (2014). An empirical study of the career anchors that govern career decisions. *Personnel Review*, 43, 717-740.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Career anchors as a meta-capacity in organizational career development. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities* (pp. 139–154). Basel, Switzerland: Springer.
- Compact Oxford English Dictionary (6th ed). (2006). Oxford University Press, USA; UK Edition.
- Costigan, R., Gurbuz, C. & Sigri, U. (2018). Schein's career anchors: testing factorial validity, invariance across countries, and relationship with core self-evaluations. *Journal of Career Development*. 45 (3), 199-214.
- Danziger, N., & Valency, R. (2005). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- Feldmann, D.C. & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, volume 6 (2), 89-112.
- Ghasemi, M. R. (2016). *A comparative study and comparison of the current and desire situation of employees' career paths*. Thesis for master degree. Shahid Beheshti University. Tehran.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hooman, H. A. (2017). *Understanding the scientific method in behavioral sciences*. Samt, Tehran.
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: an empirical analysis. *MIS Quarterly*, Vol. 15 No. 2, pp. 151-69.
- Jokar, H., Ramezanzpour, L., Etebarian Khorasgani, A., & Varedi, Sh. (2015). Analytical study of the needs of employees (career anchors) in the process

- of career development. The First International Conference on Management, Accounting and Economics. Shiraz.
- Leong, F. T., Rosenberg, S. D., & Chong, S. (2013). A psychometric evaluation of Schein's (1985) career orientations inventory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 524-538.
- Marshal, V. and Bonner, D. (2003). "Career anchors and the effects of downsizing. Implications for generations and cultures at work: a preliminary investigation", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 27 No. 6, pp. 281-91.
- Nordvik, H. (1996). "Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69 No. 3, pp. 263-76.
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors*. San Diego: University Associates.
- Schein, E. H. (1987). *Individuals and careers*. *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: University Associates, Inc.
- Schein, E. H. (2006). *Career anchors: Self-assessment*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Schein, E. H., & Van Mannen, J. (2016). Career anchors and job/role planning. *Organizational Dynamics*. 45(3), 165-173.
- Petroni, A. (2000). "Strategic career development for R&D staff: a field research", *Team Performance Management*, Vol. 6 Nos 3/4, pp. 52-61.
- Sumner, M., Yager, S. and Franke, D. (2005). *Career Orientation and Organizational Commitment of IT Personnel*, ACM Press, New York, NY.

