

Public Organizations Management

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Development of a Model of Job Anchors for the Employees of the General Office of Registration of Deeds and Real Estate of Khuzestan Province

Hajieh RajaiFarjad¹

¹. Associate Professor, Department of Public Administration (Human Resources), Amin University of Enforcement Sciences, Tehran, Iran.

Correspondence

Hajieh RajaiFarjad
Email: hajiehradjabi@yahoo.com

How to cite

RajaiFarjad, H. (2023). Development of a Model of Job Anchors for the Employees of the General Office of Registration of Deeds and Real Estate of Khuzestan Province. *Public Organizations Management*, 11(4), 121-138.

ABSTRACT

The aim of this study was to develop a comprehensive model for job Anchors of employees of the General Office of Deeds and Real Estate. This research is a combination of data-based type in terms of purpose, applied-development and research method. The statistical population of the research is the employees in the quantitative department, the employees of the General Office of Deeds and Real Estate of the country, whose number is 488 people. According to which, 153 people were selected based on Cochran's formula as a statistical sample and by relative stratified random sampling method. In the qualitative method, sampling was targeted non-randomly until it reached the saturation point in the experts section. In the qualitative section, field method and interview tools were used to extract the factors affecting the job anchors of employees. In the quantitative part, after extracting the components of the employees' job anchors through interviews; Questionnaires were prepared and distributed among employees. The obtained data were used in the qualitative part of content analysis using software MAXQDA and in the quantitative part of structural equation model and SmartPLS software. The results showed that the causal factors affecting employee innovation including organizational, extra-organizational, individual and national factors should be sought. Also, according to the experts of this research, the central category can be considered equivalent to innovation in organizational structure, education, research, human capital, technology and equipment.

KEY WORDS

Job Anchors, Organizational Factors, Job Factors, Personal Development.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی - پیمایشی»

تدوین الگوی لنگرهای شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان

حاجیه رجیبی فرجاد^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدلی جامع برای لنگرهای شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک کشور انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی و روش پژوهش، ترکیبی از نوع داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش کارکنان در بخش کمی، کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک کشور که تعداد آنها ۴۸۸ نفر است که براساس آن تعداد ۱۵۳ نفر براساس فرمول کوکران به‌عنوان نمونه آماری و به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. در روش کیفی نمونه‌گیری تا زمان رسیدن به نقطه اشباع در بخش خبرگان، به روش غیرتصادفی هدفمند بود. در بخش کیفی برای استخراج عوامل مؤثر بر لنگرهای شغلی کارکنان، از روش میدانی و ابزار مصاحبه استفاده شد. در بخش کمی، پس از استخراج مولفه‌های لنگرهای شغلی کارکنان از طریق مصاحبه؛ پرسشنامه‌ای تنظیم و در بین کارکنان توزیع شد. داده‌های حاصل از در بخش کیفی از تحلیل محتوا و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا و در بخش کمی از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید. نتایج نشان داد که عوامل علی مؤثر بر نوآوری کارکنان شامل عوامل سازمانی، فراسازمانی، فردی و ملی باید جستجو کرد. همچنین، از نظر خبرگان این تحقیق مقوله محوری را می‌توان معادل با نوآوری در ساختار سازمانی، آموزش، پژوهش، سرمایه انسانی، فناوری و در تجهیزات دانست.

واژه‌های کلیدی

لنگرهای شغلی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی، توسعه فردی.

^۱ دانشیار، گروه مدیریت دولتی (منابع انسانی)، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: حاجیه رجیبی فرجاد

ایانامه: hajiehrjaji@yahoo.com

استناد به این مقاله:

رجیبی فرجاد، حاجیه (۱۴۰۲). تدوین الگوی لنگرهای شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۴)، ۱۳۸-۱۳۱.

مقدمه

است، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده به وسیله فرد است.

لنگرهای شغلی براساس این منطق هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (بویسراگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین سازمان‌ها در انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایش افراد، متناسب با مشاغل و محیط سازمانی باشد (چن^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). شکاف بین آنچه کارکنان از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعاً برایشان نمایان می‌شود وسیع و عمیق است. مدیران منابع انسانی باید بکوشند تا بهره‌وری کارکنان را از طریق یافتن شیوه‌هایی که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد، شکوفا سازند (چمپیون^۷، ۱۹۹۹).

لنگرهای شغلی، تلاشی آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش است و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به این هدف‌ها است (دولان و شولر^۸، ۲۰۱۱). فهم لنگرهای شغلی کارکنان پژوهش و توسعه، در واکنش آن‌ها به فرصت‌های مختلف رشد کارراه مهم است (کوهن و همکاران^۹، ۲۰۰۷).

تحقیقات متعدد نشان داده است که لنگرهای شغلی افراد در جوامع مختلف، متفاوت است. کاپلان و همکارانش^{۱۰} (۲۰۰۹) لنگرهای شغلی مهم در پرستاری را به ترتیب اولویت، سبک زندگی، مدیریت و خدمت و از خودگذشتگی معرفی کردند. لادکین و وبر^{۱۱} (۲۰۰۹) لنگر شغلی برجسته متخصصان صنعت را سبک زندگی گزارش کردند. بارث^{۱۲} (۲۰۰۳) معتقد است که جنبه‌های لنگرهای شغلی از کار اجباری سازمان پنهان است. این حرکت در افراد بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علایق و انگیزه‌هایشان می‌تواند یک برخورد منفی بین اهداف سازمان‌ها و افراد به وجود آورد؛ پذیرش موقعیت سازمان بدون در نظر گرفتن فرصت‌های آینده، استعدادها، ارزش‌ها و سطح علایق افراد ممکن است بی‌رغبتی مسلمی را در افراد نسبت به شغل‌شان

در دنیای امروز، سرمایه اصلی بسیاری از سازمان‌ها، برند آن سازمان است (دهدشتی و همکاران، ۲۰۱۲). امروزه، سازمان‌ها با تغییرات سریع و ناگهانی زیادی در محیط مواجه می‌شوند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات ویژگی‌ها جمعیت‌شناختی، نیروی انسانی و مشتریان را در مرکز تغییرات قرار داده است. در چنین شرایطی، مدیران برای کنترل کارکنان، فرصت‌چندانی ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را برای شناساندن محیط داخلی و خارجی صرف کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند (کیلفورد^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، مهم‌ترین راهکار رقابتی در سازمان‌ها به کارگیری کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس است. احساس تعلق داشتن کارکنان به سازمان و نبود دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ سازمان‌های دولتی است (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). ترک خدمت، تأخیر، مشارکت نداشتن و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کند (کافمن^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان، توجه به لنگرهای شغلی و تمایلات افراد در دوران شغلی خود از مهم‌ترین برنامه‌ریزی‌های کارکنان است (قلاوندی و سلطان‌زاده، ۲۰۱۲). بی‌توجهی مدیران به این موضوع به کار اجباری در سازمان منجر می‌شود. به بیان دیگر، مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد، آن‌ها را به کار می‌گمارند و این سبب خواهد شد تا بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیفتد و احتمالاً افراد در شغل خود بی‌رغبتی نشان دهند (امیرتاش و همکاران، ۲۰۱۱).

نیروی کار مرد و زن و افراد جوان و به خصوص آن‌هایی که تحصیلات عالی دارند به شغل‌های غنی‌تر یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. لنگرگاه شغلی یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش‌ها و انگیزه کارکنان است که آن‌ها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند (سربازوطن و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین مهم است که بدانیم مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی‌اش در پیش می‌گیرد و آن شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش ۲۰۰۹ می‌باشد (هال^۴، ۱۹۹۶). لنگرگاه یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی که توسط ادگار شاین مطرح شده

5. Buijsrogge

6. Chen

7. Champion

8. Dolan & Schuler

9. Cohen & et al

10. Kaplan & et al

11. Ladkin & Weber

12. Barth

1. Clifford

2. Liu

3. Kaufmann

4. Hall

برای طراحی مجدد مشاغل و غنی نمودن آن است. مرور ادبیات و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در بحث مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های لنگرهای شغلی در سازمان‌های مختلف، شرکت‌های مختلف اعم از تولیدی و غیر تولیدی و ... با هم تفاوت ماهوی دارند و بر این اساس، نبود مدلی جامع و مانع برای سازمان ثبت و اسناد و املاک کشور یکی از مشکلاتی که این سازمان با آن دست‌به‌گریبان بود و می‌تواند ادامه این روند، تبعات جبران‌ناپذیری برای مردم داشته باشد و ادامه این روند، حجم میزان شکایات و نارضایتی مردم نسبت به سیستم مدیریتی کشور، افزایش یابد. با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر در تلاش است تا نسبت به تدوین مدلی مناسب برای سازمان پیش‌گفته از طریق مصاحبه با خبرگان گام بردارد. لذا این پژوهش به تدوین الگوی لنگرهای شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان می‌پردازد.

پیشینه‌های پژوهش

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در ادامه پیشینه داخلی و خارجی مرتبط با موضوع مقاله مطرح می‌شود:

طالبی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی را با عنوان "لنگر کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی پرستاران" انجام دادند. داده‌های حاصل از ۴۷۰ پرستار قابل تجزیه و تحلیل بودند. طبق نتایج، غالب‌ترین لنگرهای کاری به ترتیب لنگرهای سبک زندگی، خدمت و تعهد و امنیت و ثبات بودند. کمترین نمره‌ها نیز به لنگر خلاقیت و کارآفرینی و لنگر مدیریت عمومی مربوط بودند. نمره رضایت شغلی نیز در حد میانه بود. بعد از تعدیل مخدوش‌ترها، ارتباط نمره رضایت شغلی با لنگرهای سبک زندگی، مدیریت عمومی، فنی-تکنیکی و استقلال و خودمختاری معنی‌دار بود.

نسبی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی را با عنوان "توسعه مسیر شغلی پرستاران: شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز" انجام دادند. از بین لنگرهای شغلی، خدمت‌رسانی و ایثار بیشترین و شایستگی مدیریتی کمترین میانگین نمره را داشتند. همچنین در زنان میانگین خلاقیت و کارآفرینی به‌طور معنی‌داری بیشتر از مردان بود و در مردان میانگین چالش‌های محض به‌طور معنی‌داری بیشتر از زنان بود. به‌علاوه افراد دارای تحصیلات کارشناسی نسبت به افراد دارای مدرک کاردانی، تمایل بیشتری به شایستگی فنی-کارکردی نشان داده‌اند و پرستاران کارشناس بالینی تمایل بیشتری به مدیر شدن داشتند. پرستاران شرکتی نیز تمایل بیشتری به سبک زندگی داشتند.

ایجاد نموده و سازمان را متحمل هزینه‌هایی بنماید (وارگاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. در حقیقت افراد از لنگرهای شغلی‌شان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌گردد. یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد آن‌ها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیفتد و احتمالاً افراد در شغل‌شان بی‌رغبتی نشان دهند (چانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). هرسی و بلانچارد^۳ (۲۰۰۵)، معتقدند زمانی که هم مدیریت و هم کارکنان، اهداف خود را با اهداف سازمان همسو نمی‌بینند در نتیجه هم روحیه و هم کار پایین است و توفیق سازمانی ندیده گرفته می‌شود. در برخی موارد اهداف سازمانی آن‌چنان با اهداف افراد مغایر است که هیچ پیشرفت مثبتی صورت نمی‌گیرد. در نتیجه معمولاً خسارت هنگفت و یا به انتها رسیدن سرمایه‌ها مشهود می‌شود و در واقع به همین دلایل، هر روز سازمان‌هایی از میدان کار خارج می‌شوند (پائول و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

از عمده‌ترین وظایف قانونی سازمان ثبت املاک و اسناد کشور، اشراف کامل بر حدود واقعی املاک، مستحقات و اراضی در کشور است تا بتواند پایه و اساس تثبیت و استقرای مالکیت مشروع صاحبان املاک را فراهم و میزان اراضی بایر، موات و موقوفات را تعیین نماید نیازمند به یک سیستم یا نظامی است که حاوی اطلاعات مهندسی جامع از محدوده کلیه املاک کشور همراه با ویژگی‌ها ملک، مالک و حقوق مربوطه بوده و به‌طوری که امکان مدیریت پویای مجموعه اطلاعات مذکور را فراهم سازد تا بتواند وظایف خود را با کیفیت و سرعت و دقت انجام دهد و از وقوع بسیاری از منازعات بومی و قومی و نیز معاملات معارض جلوگیری شده و یا اختلافات پایان داده می‌شود و این مهم به سهم خود عامل پدید آمدن امنیت قضایی در جامعه به شمار می‌رود. لذا، هوشمندسازی و چابک‌سازی این سازمان از اهم برنامه‌ها باید باشد. این مهم تحقق نخواهد یافت جز با داشتن نیروی انسانی علاقه‌مند و پرنرژی. سخن آخر اینکه طراحی مدل لنگرهای شغلی یکی از دستاوردهای حاصل از این پژوهش برای سامان‌دهی مجدد و برآورده‌سازی الزامات موردنیاز

1. Vargas
2. Chang
3. Hersey & Blanchard
4. Paul & et al

خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و چالش‌های محض با عملکرد مدیران وجود دارد. همچنین لنگرهای استقلال - خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت - ثبات تأثیر مستقیمی بر روی عملکرد مدیران مدارس دارند.

مک‌کابی^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهشی را با عنوان "لنگرهای شغلی کارآفرینی دانشجویان چینی، خودسازی و نقش ارزش‌های جمع‌گرایانه درون‌گروهی و جنسیت: دیدگاه حفاظت از منابع" انجام دادند. بر اساس داده‌های نظرسنجی از ۶۴۳ دانشجوی کارشناسی که در دانشگاهی در شمال ساحلی چین شرکت کردند، مشخص گردید یک رابطه مثبت بین لنگر حرفه کارآفرینی و تزکیه خود وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ارزش‌های جمع‌گرایانه درون‌گروهی، در ترکیب با جنسیت به‌عنوان متغیر کمکی، این رابطه را تعدیل می‌کند.

سانچز-گارسس^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهشی را با عنوان "تجزیه و تحلیل شایستگی براساس لنگرهای شغلی حسابداری با استفاده از تکنیک‌های خوشه‌بندی" انجام دادند. این پژوهش در دو مرحله سازمان‌دهی شد: ابتدا عملیاتی‌سازی پژوهش شامل توصیف ابزار با استفاده از ۴۰ سؤال که در هشت لنگر شایین تقسیم‌بندی شده بودند، انجام شد. نمونه‌ها براساس راحتی نویسندگان انتخاب شدند: یک دانشگاه در پرو و دیگری در کلمبیا. نمونه شامل کلیه دانشجویانی است که در رشته حسابداری ثبت‌نام کرده‌اند و داده‌ها کدگذاری و پردازش شده است. در مرحله دوم، تجزیه و تحلیل داده‌ها با گروه‌بندی پارامترها، تحلیل واریانس، تحلیل توضیحی با استفاده از آزمون بهترین الگوریتم خوشه‌بندی، آزمون آماری و بحث در مورد یافته‌ها انجام شد.

لامبرت^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی را با عنوان "بازنگری در چارچوب موجودی لنگرهای شغلی با بیش از یک مطالعه میدانی تحول مالی" انجام دادند. ادعا می‌شود که مهندسی مجدد و اتوماسیون کارهای معمول باید حسابداران را برای اتخاذ نقش‌های گسترده‌تر، به‌اصطلاح "ارزش‌افزوده" به‌عنوان شریک تصمیم‌گیرندگان تجاری، آزاد کند. براساس نظریه شین در مورد مجریان شغلی و با استفاده از روش‌های ترکیبی متوالی اکتشافی، ما تأثیر در ادراک حرفه‌ای حسابداران فردی را در نظر می‌گیریم زیرا تخصص حسابداری که به‌طور سنتی در مردم تجسم می‌یابد، در فرایندهای کسب‌وکار پایان به پایان در متن یک مرکز خدمات مشترک مالی یافته‌های کلیدی

رجب‌پور و باباشاهی (۲۰۲۱)، پژوهشی را با عنوان "شناسایی لنگرگاه‌های مسیر شغلی کارکنان دانشی برمبنای مدل شایستگی" انجام دادند. کارکنان دانشی، سرمایه‌های فکری و مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند. از این رو، توسعه و نگهداشت آنان در سازمان بسیار مهم و حیاتی است. بدین منظور، باید به توسعه شایستگی‌های این گروه از کارکنان، توجه ویژه‌ای داشت. مدل شایستگی اساس و پایه همه فرایندهای منابع انسانی است. نتایج پژوهش 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 ارتقا به سطح بالاتر باید امتیازهای لازم آن جایگاه را کسب نمایند.

محمدی مقدم و همکارانش (۲۰۱۹)، پژوهشی را با عنوان "تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان" انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش؛ کشف و اعتبار سنجی مؤلفه‌های راهبردهای لنگرهای مسیر ترقی کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که راهبردهای لنگرهای شغلی کارکنان شامل: راهبردهای توسعه فردی (توانمندسازی روان‌شناختی، مدیریت استعداد و جانشین‌پروری) و راهبردهای توسعه‌سازمانی (بهبود نظام ارتقا و انتصاب و بهبود نظام ارزیابی عملکرد) می‌باشند. جعفری و همکارانش (۲۰۱۸)، پژوهشی را با عنوان "نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و لنگر شغلی بر رابطه بین سلامت روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نتایج نشان‌دهنده تأثیر اخلاق حرفه‌ای و لنگر شغلی بر رابطه بین سلامت روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری است.

سربازوطن و همکارانش (۲۰۱۷)، پژوهشی را با عنوان "تأثیر لنگرهای شغلی بر بهره‌وری دبیران زن و مرد تربیت‌بدنی شهرستان تبریز" انجام دادند. نتایج نشان داد شایستگی مدیریتی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان تبریز بهره‌وری آنان تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین شایستگی فنی کارکردی، خودمختاری، امنیت، خلاقیت، خدمت‌چالش‌های محض و سبک زندگی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان تبریز بر بهره‌وری آنان تأثیر ندارد.

غلامی و یارمحمدی (۲۰۱۶)، پژوهشی را با عنوان "تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران" انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی روابط بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد و تحلیل مسیر این روابط در بین مدیران مدارس شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بوده است. نتایج نشان داد که روابط معنی‌دار ضعیف و متوسطی میان لنگرهای فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت-ثبات، استقلال-

1. McCabe

2. Sanchez-Garcés

3. Lambert

قبلی در نیروی کار کمتر به رفتار شهروندی سازمانی علاقه‌مند هستند. با وجود این، برخی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنگامی که هزاره‌ها کار ساخت منابع مربوط به منابع را انجام می‌دهند یا زمانی که آن‌ها لنگر شغل خود را در خدمت دارند، افزایش می‌یابد. علاوه بر این، هردوی این عوامل پیشرفت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت داشتند.

عیسی^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی را با عنوان "نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای و مجریان شغلی بر رابطه علی بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری پرستاران" انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که تأثیر مستقیم بهزیستی روان‌شناختی متغیر بر اخلاق حرفه‌ای. تأثیر مستقیم متغیر بهزیستی روان‌شناختی بر مجریان شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب معنی‌دار بود. همچنین، تأثیر مستقیم مجریان شغلی بر کیفیت زندگی کاری معنادار بود. گزارش شده است که تأثیر معنادار و غیرمستقیم بهزیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی و روش پژوهش، ترکیبی (کمی - کیفی) از نوع داده بنیان) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان در بخش کمی، کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک کشور می‌باشد که برآورد اولیه نشان می‌دهد که تعداد آن‌ها ۴۸۸ نفر است که براساس آن در بخش کمی تعداد ۱۵۳ نفر براساس فرمول کوکران و با سطح خطای ۵ درصد، به‌عنوان نمونه آماری و به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. حجم نمونه در روش دوم (کیفی): نمونه‌گیری تا زمانی است که به نقطه اشباع برسیم، در بخش خبرگان، به روش غیرتصادفی هدفمند بود که در تعداد ۱۶ به اشباع رسید.

با توجه به موضوعیت پژوهش در مدیریت منابع انسانی باشد، پژوهشگر به دنبال شناسایی مدیران و کارشناسان با تجربه و خبره در زمینه مدیریت منابع انسانی بود که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد در حوزه‌های مرتبط باشند و یا افرادی که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار در بخش اسناد و املاک کشور مشغول به کار بوده باشند. در بخش کیفی، برای استخراج عوامل مؤثر بر لنگرهای شغلی

شامل برداشت‌های جدید از مشاغل با تأکید بیشتر بر کسب مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های رهبری با اهمیت پرورش احساس "ارتباط جهانی" برای حفظ اشتغال فردی است. پیشنهادهایی برای به‌روزرسانی پرسشنامه جهت‌گیری شغلی‌شان برای انعکاس بهتر واقعیت حسابداری در "دنیای جدید کار" ارائه شده است.

احمد و همکارانش (۲۰۱۹)، پژوهشی را با عنوان "نقش واسطه‌ای تاب‌آوری شغلی بر رابطه بین شایستگی شغلی و موفقیت شغلی" انجام دادند. داده‌ها از ۲۸۴ کارمند بانک اسلامی در سراسر پاکستان از طریق یک پرسشنامه به صورت مقطعی، خود گزارش‌دهی، جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری از این پیشنهاد پشتیبانی می‌کند که تاب‌آوری شغلی واسطه رابطه بین شایستگی شغلی و موفقیت شغلی است.

جون^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی را با عنوان "لنگرهای شغلی و ترجیحات مدیریت شغلی سازمانی: مطالعه متخصصان فناوری اطلاعات در سه کشور اروپایی" انجام دادند. تحقیقات شغلی فراتر از مفهوم مشاغل سنتی در یک محیط کاری پایدار و قابل پیش‌بینی به یک دیدگاه فردی‌تر منتقل شده است. با این حال، آژانس فردی در مدیریت شغلی هنوز هم ممکن است شامل تعاملات بین سازمان‌ها و افراد باشد. این امر به‌ویژه در مدیریت شغلی سازمانی (OCM) مشهود است. برخی از ارتباطات بین مجریان شغلی و ترجیحات OCM به‌طور طبیعی از محتوای آن‌ها ناشی می‌شود، اما برخی دیگر کمتر مشهود بودند یا حتی به‌ظاهر متناقض بودند. تفاوت‌های قابل‌توجهی بین ملیت‌ها وجود داشت، زیرا انگلیس تمایل داشت که بیشترین تفاوت را داشته باشد. این اختلافات تا حدودی با تحقیقات قبلی سازگار نبود. این مطالعه درک متقابل ارزش‌های فردی و OCM را گسترش می‌دهد و از کارهای قبلی استفاده می‌کند تا طبقه‌بندی جدیدی از شیوه‌های OCM ارائه دهد.

گنگ^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی را با عنوان "هزاره‌ها و رفتار شهروندی سازمانی: نقش حرفه‌ای‌سازی و لنگر شغلی در خدمات" انجام دادند. یک نظرسنجی آنلاین در میان کارگران تمام‌وقت در ایالات متحده آمریکا انجام شد که ۳۲۱ نفر (۶۴ درصد) از آن‌ها هزاره ساله بودند. نتایج نشان داد که به نظر می‌رسد هزاره‌ها در مقایسه با نسل‌های

با فاصله زمانی بیست روز مجدداً کدگذاری شده‌اند. با توجه به اینکه میزان پایایی باز آزمون، ۸۹٪ است و این مقدار بیشتر از ۶۰٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها، تأیید می‌شود.

در بخش کیفی روایی داده‌ها از راهبرد زاویه‌بندی (همسوسازی) و در بخش کمی از روش محتوایی استفاده شد. پایایی در بخش کیفی به صورت بازآزمایی و در بخش کمی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. داده‌های حاصل از در بخش کیفی از تحلیل محتوا و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا و در بخش کمی از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

در این بخش پس از گردآوری داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه نسبت به تحلیل داده‌های گردآوری شده بر مبنای مبانی حاکم بر روش‌شناسی تئوری داده‌بنیاد انجام شده است. در این راستا در گام اول اقدام به کدگذاری داده‌های گردآوری شده از طریق مصاحبه‌های انجام شده گردید و بعد از ارائه نتایج حاصل از کدگذاری‌های صورت گرفته نسبت به استخراج مفاهیم و مقوله‌های کلی بر مبنای ویژگی‌ها و نشانه‌های مشاهده شده در داده‌ها بر مبنای مدل کلی تئوری داده‌بنیاد اقدام شده و با توجه به سه مرحله کدگذاری باز کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی نسبت به ارائه مدل برآمده از پژوهش در مرحله پایانی کار اقدام شده است.

کارکنان، از روش میدانی و ابزار مصاحبه استفاده شد. در بخش کمی، پس از استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد لنگرهای شغلی کارکنان از طریق مصاحبه پرسشنامه‌ای تنظیم و در بین کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک کشور توزیع شد.

به طور کلی، پژوهش بایستی قابل اعتماد باشد تا بتواند دقت در فرایند و تناسب در محصول نهایی را نشان دهد، چهار معیار برای بررسی میزان اعتبارپذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- قابل قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد، ۲- انتقال‌پذیری که برای کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود، ۳- قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی دیگر پژوهشگران را فراهم می‌کند، ۴- تأییدپذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد (شجری و همکاران، ۲۰۲۱). جهت تأیید اعتبارپذیری، تمامی این معیارها به تأیید خبرگان رسید.

در پژوهش حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب شده و کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه شده‌اند.

روش باز آزمایی برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیر توافق مشخص شده‌اند. روش محاسبه پایایی به صورت زیر است: در این پژوهش چهار مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند و

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

Table 1. Demographic Information of Interviewees

مصاحبه‌شونده	مدرک تحصیلی	شغل سازمانی	سابقه خدمت	سابقه مدیریتی
نفر اول	دکتری مدیریت دولتی	معاون منابع انسانی	۱۶	۵
نفر دوم	دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها	رئیس اداره فناوری و اطلاعات	۱۰	۵
نفر سوم	کارشناس ارشد منابع انسانی	بازرس و مسئول گزینش	۱۰	-
نفر چهارم	کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات	کارشناس نرم‌افزار	۱۴	-
نفر پنجم	کارشناس ارشد منابع انسانی	کارشناس امور اداری	۱۶	۸
نفر ششم	کارشناس ارشد منابع انسانی	امور سردفتران	۱۱	-
نفر هفتم	کارشناس ارشد منابع انسانی	کارشناس امور اسناد	۱۶	-
نفر هشتم	کارشناس ارشد منابع انسانی	کارشناس امور اسناد	۱۸	-
نفر نهم	کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات	کارشناس انفورماتیک	۵	-

در این پژوهش یافته‌های کیفی مبتنی بر تحلیل داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها است که براساس نظریه داده‌بنیاد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته که در این شیوه ابتدا در سطح

تحلیل خرد به صورت کدگذاری باز، داده‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. سپس مفاهیم استخراجی از سطح خرد در جدول کدگذاری محوری تنظیم گردید و پس از استخراج تمامی

مفاهیم به کار برده شده در متن داده‌ها، محقق اقدام به کدگذاری انتخابی کرد.

فرایند کدگذاری: با توجه به کیفی بودن روش‌شناسی مبتنی بر تئوری داده‌بنیاد از روش مصاحبه به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش استفاده شد و در مرحله اصلی پژوهش یعنی تحلیل داده‌های پژوهش ابتدا باید در نظر داشت داد در نظر داشتن حساسیت کافی و با رعایت امانت‌داری نسبت به پیاده‌سازی متن تمامی مصاحبه‌های انجام شده در نرم‌افزار ورد از طریق گوش دادن مصاحبه‌های ضبط شده اقدام گردیده است در این پژوهش قبل از انجام تمامی مصاحبه‌ها در یک کلاسی توجیهی ۵ الی ۱۰ دقیقه‌ای نسبت به توضیح هدف انجام پژوهش تمامی مصاحبه‌شوندگان اقدام گردیده و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان نسبت به ضبط تمامی مصاحبه‌ها اقدام شده است. همان‌طور که ذکر شد، بعد از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها برچسب‌های مفهومی برای آن‌ها انتخاب شده است و پس از کدگذاری اولیه محقق کدهای مشاهده را مشاهده و دارای درصد فراوانی را با هم تأکید کرده و کدهای مشاهده را در طبقات انتزاعی به نام مقولات قرار داده و در نهایت با قرار دادن مقولات مشاهده در یک سطح مفهومی خاص طبقات اصلی استخراج شده بر مبنای تئوری داده بنیاد در ادامه مورد تشویق قرار گرفت.

در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش با ۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل ثبت اسناد و املاک کشور که بر مبنای بررسی اولیه مبتنی بر پرسشنامه طراحی

شده مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته انجام گرفت. در این راستا و متناسب با توضیحات ارائه شده برای منطق نمونه‌گیری نظری بعد از گردآوری مصاحبه‌ها با تحلیل هم‌زمان نیز در دستور کار قرار داده شده و با توجه به منطق نمونه‌گیری نظری نسبت به جمع‌آوری و انجام مصاحبه‌ها اقدام گردیده است. در این راستا با توجه به تحلیل‌های هم‌زمان انجام شده می‌توان ادعا داشت که از مصاحبه هشتم به بعد تکرار در اطلاعات گردآوری شده درزمینه مفاهیم و مقوله‌ای استخراج شده مشاهده کردیم با این حال برای اطمینان از گردآوری مطلوب و کافی داده‌های موردنظر مصاحبه‌ها ادامه یابد و از مصاحبه دوم به بعد داده‌ها کاملاً تکراری شده بود و می‌توان ادعای پیشوا رسیدن مقوله‌ای استخراج شده را داشت.

کدگذاری باز فرایند تحلیل و نام‌گذاری مفاهیم، طبقه‌بندی و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها از طریق انجام مقایسه‌ای مداوم است که پژوهشگر مفاهیم را از زوایای مختلفی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد تا دیدگاه متفاوتی نسبت به اهمیت و جایگاه مفاهیم کسب کند (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). در این قسمت پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، جهت کدگذاری داده‌ها، متن مصاحبه‌ها چندین بار مورد مطالعه و بازخوانی قرار گرفته و فرایند کدگذاری با شناسایی کلمات، عبارات و مضامین واحد، تحلیل انجام شد. جدول ۲ مصاحبه‌های انجام شده، چگونگی استخراج مفاهیم و انجام کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نمونه نتایج کدگذاری باز حاصل از مصاحبه با یکی از نفرات

Table 2. Example of Open Coding Results from an Interview with One Person

کد مصاحبه	نقل و قول از مصاحبه‌شوندگان	مفاهیم	کد مفاهیم
A1	اگر به مفهوم لنگرهای شغلی دقت کنیم، متوجه می‌شویم که لنگرهای شغلی یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی شامل: استعدادها، انگیزه‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که به هر فرد، ثبات و جهت کاری می‌دهد. تشخیص این لنگرها افراد و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا برای حوزه‌های خاصی در شغل خود اولویت‌ها را بشناسند، شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند. از این‌رو، به نظرم، در بعضی مواقع، افراد ذاتاً مشکلی ندارد و از لحاظ ویژگی‌ها شخصیتی، در شغل خود ثبات قدم هستند. حال در این بین، زمانی که مدیران سازمان از این افراد حمایت نمایند، آن‌ها خواهند توانست تا در پرتو توانمندی‌های فردی که افراد دارند و فرهنگ حاکم بر سازمان خود را در دستیابی به اهداف سازمانی وفق دهند. تا از این طریق به رشد فردی ناقل شوند. و همچنین در کنار این رشد فردی، سازمان بتواند به مشروعیت لازم برسد. هرچند مشکلات و محدودیت‌های مختلفی در این مسیر وجود دارد. به‌عنوان مثال، افرادی که دارای مشاغل خسته‌کننده هستند و مرتب در پشت سیستم‌های رایانه‌ای قرار دارند، باعث می‌شود که مقدار در شغل خود احساس خستگی نمایند. هرچند سازمان می‌تواند با ایجاد ثبات کار به آن‌ها قوت قلب عنایت بفرماید	ویژگی‌ها شخصیتی	A1
A2		توانمندسازی فردی	A2
A3		فرهنگ سازمانی	A3
A4		حمایت سازمانی ادراک شده	A4
A5		رشد فردی	A5
A6		مشروعیت سازمانی	A6
A7		فرسودگی شغلی	A7
A8		ثبات شغلی	A8

داده‌بنیاد، با مقایسه مستمر و چندین باره مفاهیم تولید شده در مرحله قبل، کدگذاری محوری انجام شد. در این پژوهش ۴ مقوله فرعی از مفاهیم مرحله کدگذاری باز استخراج شد. این مقولات از لحاظ انتزاعی بودن در سطح بالاتری نسبت به مفاهیم مرحله قبل قرار دارند. سپس براساس مقوله‌های فرعی، ۱ مقوله اصلی ایجاد شد این تحلیل در جدول ۳ نشان داده شده است.

مرحله دوم کدگذاری داده‌ها به کدگذاری محوری مرسوم است. در این مرحله، مقوله‌ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. هدف این مرحله از کدگذاری، بازگرداندن نظم و انسجام به داده‌های کدگذاری شده، دسته‌بندی، ترکیب و سازمان‌دهی میزان زیاد داده‌ها و باز جمع کردن آن‌ها به شیوه‌های جدید است. در این مرحله از فرایند تحلیل داده‌های کیفی با رویکرد

جدول ۳. کدگذاری محوری

Table 3. Axial Coding

مفاهیم	مقوله‌های فرعی
ویژگی‌ها شخصیتی، دانش فردی، انگیزه فردی، تجربه فردی، خلاقیت فردی	عوامل فردی
حمایت سازمانی ادراک شده، سیاست‌های سازمانی ادراک شده، آوازه سازمانی، معنویت در سازمانی، اهداف و سیاست‌های سازمانی	عوامل سازمانی
شایستگی فنی (کارکردی)، صلاحیت مدیریتی، امنیت شغلی، خلاقیت، استعدادهای کاری، چالش محض، سبک زندگی، ایثار و از خودگذشتگی	مقوله محوری
توانمندسازی فردی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، ایجاد روحیه تیم کاری، ایجاد انگیزش فردی، امنیت شغلی	توسعه فردی
اجرای ارزیابی عملکرد محور، شایسته‌سالاری، نظام جبران خدمات حین خدمت، نظام جبران خدمات بعد از بازنشستگی، بازاریابی داخلی.	توسعه سازمانی
فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری، ارتباطات درون سازمانی، اعتماد سازمانی، مشخص بودن اهداف سازمانی، مشخص بودن برنامه‌های سازمانی	شرایط سازمانی
غنی‌سازی مشاغل، ثبات کاری، فلات زدگی شغلی.	شرایط شغلی
ساختار سازمانی، فرسودگی شغلی، قوانین و مقررات سازمانی، عوامل اقتصادی، فلات زدگی شغلی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی	عوامل مداخله‌گر
رشد فردی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، کیفیت زندگی کاری، ارتقای شغلی کارکنان، درگیری شغلی	پیامدهای فردی
مشروعیت سازمانی، بهره‌وری سازمانی، امیدواری سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، بهبود مدیریت منابع انسانی سلامت سازمانی و کوچک‌سازی سازمانی	پیامدهای سازمانی

در این مرحله از کدگذاری، نظریه‌پرداز داده‌بنیاد، یک نظریه از روابط فیما بین مقوله‌های موجود در مدل کدگذاری محوری به نگارش در می‌آورد. در یک سطح اصلی، این نظریه شرحی انتزاعی برای فرایندی که در پژوهش مطالعه می‌شود، ارائه می‌دهد. فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود بخشی نظریه در کدگذاری انتخابی (استراوس، ۱۹۸۷)، از طریق فنونی نظیر نگارش خط داستان که مقوله‌ها را به هم متصل می‌کند و فرایند دسته‌بندی از طریق یادداشت‌های شخصی در خصوص ایده‌های نظری است (کریسول، ۲۰۰۵: ۳۹۸).

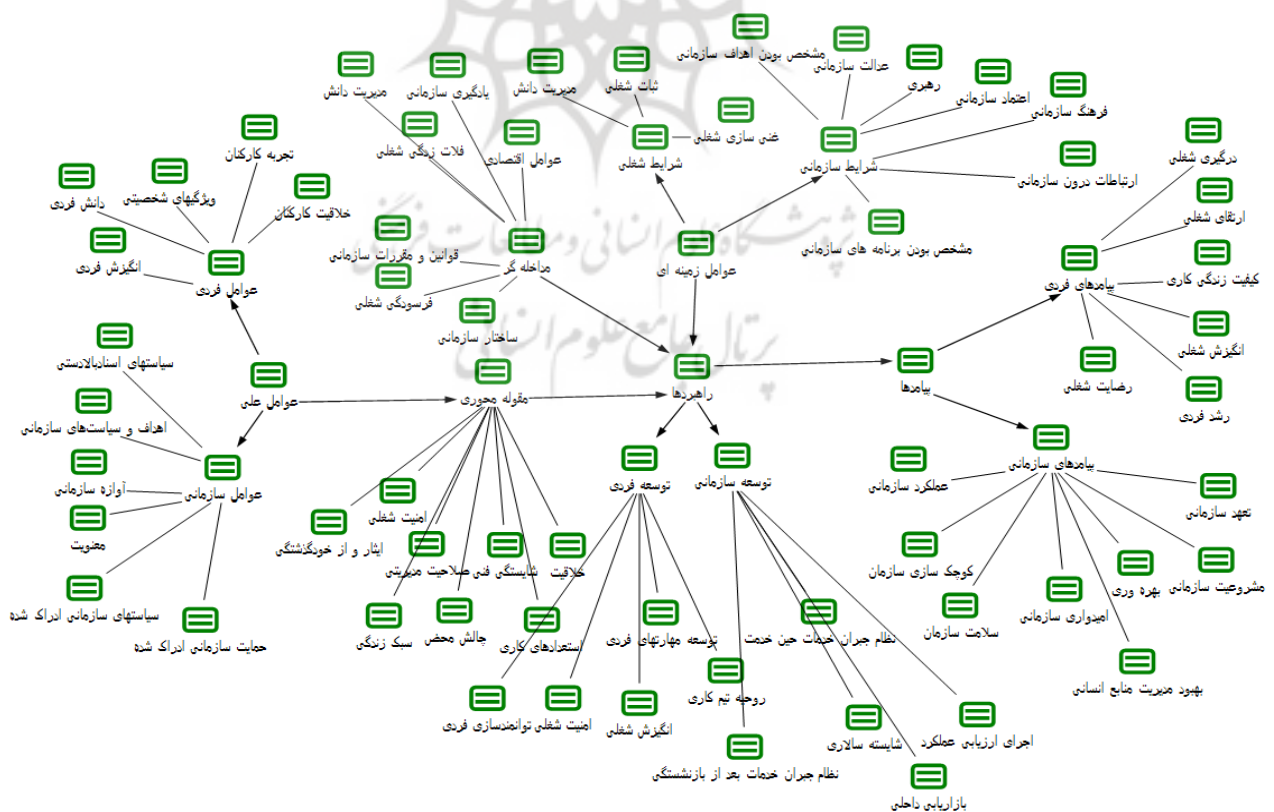
کدگذاری انتخابی عبارت است از فرایند انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط کردن نظام‌مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی براساس نتایج

در این مرحله از کدگذاری، نظریه‌پرداز داده‌بنیاد، یک نظریه از روابط فیما بین مقوله‌های موجود در مدل کدگذاری محوری به نگارش در می‌آورد. در یک سطح اصلی، این نظریه شرحی انتزاعی برای فرایندی که در پژوهش مطالعه می‌شود، ارائه می‌دهد. فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود بخشی نظریه در کدگذاری انتخابی (استراوس، ۱۹۸۷)، از طریق فنونی نظیر نگارش خط داستان که مقوله‌ها را به هم متصل می‌کند و فرایند دسته‌بندی از طریق یادداشت‌های شخصی در خصوص ایده‌های نظری است (کریسول، ۲۰۰۵: ۳۹۸).

کدگذاری انتخابی عبارت است از فرایند انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط کردن نظام‌مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی براساس نتایج



شکل ۱. مدل نهایی لنگرهای شغل
Figure 1. The Final Model of Job Anchorages



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار مکس کیودا
Figure 2. Output of MaxQuda Software

در جدول ۴ اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان درج شده است.

بخش کمی و آزمون برازش مدل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی شرکت‌کنندگان

Table 4. Demographic Characteristics of the Participants

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	کاردانی و پایین‌تر	۸۴ (۵۵)
	زن	کارشناسی	۶۹ (۴۵)
سن	کمتر از ۳۰	ارشد و دکتری	۳۳ (۲۱٫۸)
	۳۱-۳۵	کمتر از ۵ سال	۳۷ (۲۷٫۸)
	۳۶-۴۰	۶-۱۰ سال	۶۷ (۲۵٫۲)
	۴۰-۵۰	۱۱-۱۵ سال	۰ (۰)
	بیشتر از ۵۰	بالاتر از ۱۵ سال	۱۶ (۱۰)

اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه با سؤالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا، پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

نتایج مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) در جدول ۵ گزارش شده است. از آنجا که تمامی مقادیر بالای ۰/۷ می‌باشد لذا مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K.S.) استفاده شد. از آنجا که آماره آزمون برای همه متغیرهای آزمون در سطوح معناداری ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۵ گزارش شد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض نرمال بودن رد شده و بایستی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون هاین پارامتریک استفاده نمود. به همین منظور نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس مورد استفاده قرار گرفت.

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری می‌پردازیم. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های

جدول ۵. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

Table 5. Cronbach's Alpha Values and Composite Reliability

متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
عوامل علی	۰/۷۵۸	۰/۹۳۳
عوامل مقوله‌ای	۰/۹۵۸	۰/۹۱۰
عوامل راهبردی	۰/۸۵۲	۰/۹۱۴
عوامل تعدیلگر	۰/۷۹۸	۰/۹۱۴
عوامل زمینه‌ای	۰/۷۴۷	۰/۹۲۹
پیامدها	۰/۸۴۵	۰/۹۵۹

شاخص‌های خود است. مقادیر AVE در جدول ۶ گزارش شده است. با توجه به اینکه تمامی مقادیر بالای ۰/۵ می‌باشند لذا مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای قابل قبول برخوردار است.

روایی همگرا دومین معیار است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با

جدول ۶. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

Table 6. Average Values of Extracted Variance

مقدار میانگین واریانس استخراج شده	نام متغیر
۰/۶۱۳	عوامل علی
۰/۷۱۹	عوامل مقوله‌ای
۰/۶۴۴	عوامل راهبردی
۰/۶۸۰	عوامل تعدیلگر
۰/۶۸۹	عوامل زمینه‌ای
۰/۶۵۸	پیامدها

اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همان‌گونه که در جدول ۷ قابل‌رویت است، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی) از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی و اگرایی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است.

در نهایت روایی و اگرایی سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری است. روایی و اگرایی در این روش از طریق روش فورنل و لارکر سنجیده می‌شود. به‌زعم فورنل و لارکر روایی و اگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس

جدول ۷. مقادیر روایی و اگرایی

Table 7. Valid Values of Divergence

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
عوامل علی	۰/۷۸۳					
عوامل مقوله‌ای	۰/۵۲۵	۰/۸۴۸				
عوامل راهبردی	۰/۶۵۲	۰/۶۳۹	۰/۸۰۳			
عوامل تعدیلگر	۰/۴۵۲	۰/۶۶۵	۰/۶۴۸	۰/۸۲۵		
عوامل زمینه‌ای	۰/۶۶۲	۰/۸۲۰	۰/۷۴۱	۰/۶۵۹	۰/۸۳۰	
پیامدها	۰/۵۸۹	۰/۲۶۵	۰/۷۱۷	۰/۶۵۶	۰/۶۱۹	۰/۸۱۱

تبیین می‌شود. جدول ۸ مقادیر فوق را که حاصل خروجی نرم‌افزار است را نشان می‌دهد.

کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار فوق ارزیابی می‌گردد این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها به وسیله سازه مرتبط با خود

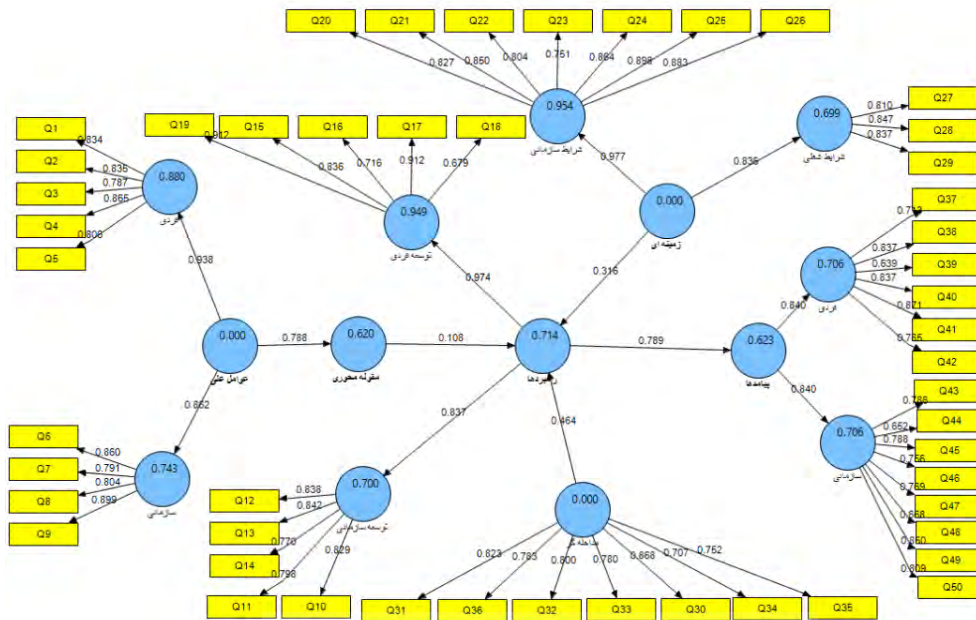
جدول ۸. مقادیر اشتراکی

Table 8. Commuinty Values

مقادیر اشتراکی	متغیر
۰/۶۱۳	عوامل علی
۰/۷۱۹	عوامل مقوله‌ای
۰/۶۴۴	عوامل راهبردی
۰/۶۸۰	عوامل تعدیلگر
۰/۶۸۹	عوامل زمینه‌ای
۰/۶۵۸	پیامدها

استنباط کرد که این شاخص نیز دارای معیارهای لازم است.

شکل ۳ مقادیر بار عاملی را نشان می‌دهد. با توجه به این که مقادیر بار عاملی بایستی بالاتر از ۰/۴ و یا ۰/۵ باشد، می‌توان



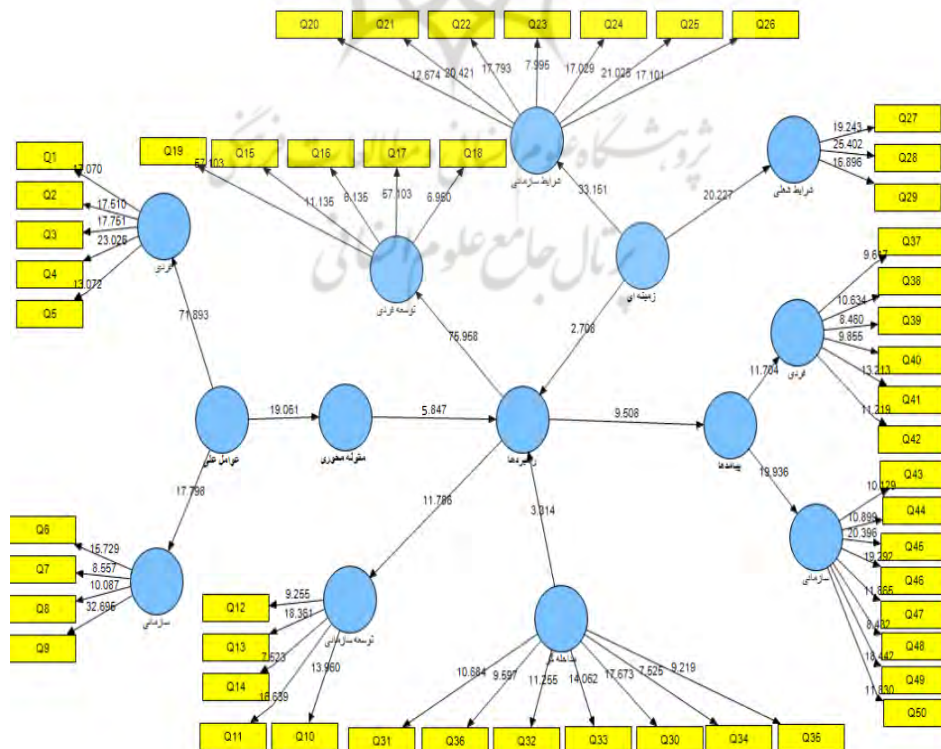
شکل ۳. ضرایب مسیر و بار عاملی بین متغیرهای پژوهش

Figure 3. Path Coefficients and Factor Loading between Research Variables

و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. همان‌طور که در شکل ۴ مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار (الف) اعداد معناداری t

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها



شکل ۴. مقادیر معناداری بین متغیرهای پژوهش

Figure 4. Significant Values between Research Variables

ب) معیارهای R^2

ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت. با توجه به جدول ۹ مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار

جدول ۹. مقادیر R^2 **Table 9. R^2 Value**

متغیر	مقادیر R^2
عوامل علی	۰/۰۰۰
عوامل مقوله‌ای	۰/۶۲۰
عوامل راهبردی	۰/۷۱۴
عوامل تعدیلگر	۰/۰۰۰
عوامل زمینه‌ای	۰/۰۰۰۰
پیامدها	۰/۶۲۳

پ) معیار Q^2

نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی در رابطه با شاخص‌های آن سازه دارد. جدول ۱۰ مقادیر این معیار را برای متغیرهای برون‌زای مدل پژوهش نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر به دست آمده، معیار Q^2 برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌سازد.

این معیار توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند به اعتقاد آن‌ها اگر مقدار Q^2 در رابطه با یک سازه درون‌زا در محدوده

جدول ۱۰. نتیجه برازش**Table 10. Fitness Value**

نتیجه برازش	1-SSE/SSO	SSE	SSO	متغیر
تأیید برازش	۰/۳۶۵۲	۲۶/۵۶۲	۱۹۵	عوامل علی
تأیید برازش	۰/۲۵۴۸	۵۲/۵۲۴	۱۹۵	عوامل مقوله‌ای
تأیید برازش	۰/۳۶۹۸	۴۲/۴۵۲	۱۹۵	عوامل راهبردی
تأیید برازش	۰/۲۶۴۸	۳۶/۳۵۴	۱۹۵	عوامل تعدیلگر
تأیید برازش	۰/۳۶۵۴	۴۰/۶۳۵	۱۹۵	عوامل زمینه‌ای
تأیید برازش	۴/۵۸۴۷	۱۲/۳۲۶۵	۱۹۵	پیامدها

ت) معیار افزونگی

برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در رابطه با این شاخص معیار مشخصی معین نشده است و هرچه میزان آن بیشتر باشد نشان از برازش بهتر بخش ساختار مدل در یک پژوهش می‌باشد. در جدول ۱۱ مقادیر افزونگی گزارش شده است.

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چندسازه‌ها

جدول ۱۱. مقادیر افزونگی**Table 11. Redunncey Value**

نتیجه	مقادیر R^2	مقادیر اشتراکی	متغیر
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	عوامل علی
۰/۴۴۵	۰/۶۲۰	۰/۷۱۹	عوامل مقوله‌ای
۰/۴۶۰	۰/۷۱۴	۰/۶۴۴	عوامل راهبردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۸۰	عوامل تعدیلگر
۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	۰/۶۸۹	عوامل زمینه‌ای
۰/۴۰۹	۰/۶۲۳	۰/۶۵۸	پیامدها

مهم است و سایر موارد که در بحث مقوله محوری لنگرهای شغلی عنوان شد می‌توان انتظار داشت که کارکنان با بهره‌وری بالا انگیزش شغلی بیشتری خواهند داشت تنها عامل انگیزش افراد نیست اما اگر حقوق افراد خیلی پایین باشد می‌توان از آن به‌عنوان یکی از عوامل کاهنده انگیزه یادکرد عواملی که می‌تواند ناشی از تفاوت در نگرش افراد باشد خصوصاً در کشور ما و در حال حاضر که با مشکلات اقتصادی دست‌به‌گریبان هستند کارکنان با عوامل اقتصادی می‌تواند انگیزش لازم را پیدا کند. همچنین در این بین می‌توان به سایر مواردی که در بحث جنگل‌های شغلی نتایج نشان داد صحبت کرد در خصوص پیامدهایی که ما در حوزه رنگ‌ها شغلی داشت همان‌طور که نتایج محاسبات مصاحبه‌ها نشان دادند سبب رشد فردی افراد شود و افراد در خود احساس قوت و توانمندی لازم داشته باشند و این رشد و گسترش شخصیت فردی می‌تواند منجر به رضایت شغلی شد و فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد انگیزش شغلی هم داشته باشد آن‌وقت می‌توان انتظار داشت علاوه بر ارتقای شغلی در سازمان خواهد داشت و تلاش خواهد کرد تا خود را بیشتر در سازمان درگیر شغل خود داشته باشند در بیرون از سازمان در زندگی وی نیز تأثیر بگذارد و انتظار افزایش کیفیت زندگی کاری را می‌تواند داشته باشد در کنار این موارد در بخش عوامل فردی می‌توان به عوامل سازمانی نیز اشاره کرد و ما انتظار داریم که سازمان سطح بهره‌وری خود را افزایش دهد و با افزایش انگیزه کارکنان رضایت شغلی آن‌ها عملکرد سازمانی احتمال افزایش پیدا خواهد کرد و در پی آن می‌توان به افزایش تعهد سازمانی در کارکنان اشاره کرد از سوی دیگر وقتی که تا کارکنان در یک سازمان به سطح مناسبی از عملکرد و رسانه‌ها و تعهد داشته باشند. مطمئناً مسئولیت‌پذیری در آن‌ها ارتقا خواهد کرد با افزایش مسئولیت‌پذیری میزان سلامت سازمان هم متأثر خواهد شد نکته بعدی که بایستی بدان اشاره کرد بحث کوچک‌سازی سازمان است در سازمان‌های امروزی که اکثر سازمان‌های دولتی مخصوصاً در پی کوچک‌سازی هستند و بیشتر گرایش به خصوصی‌سازی افراد دادند و حتی افراد توانمندی لازم را داشته باشند و شاخصه‌های فردی و سازمانی آن‌ها ارتقا پیدا کرد می‌توان انتظار داشت با کوچک‌سازی سازمان عملکرد سازمان نیز کاهش پیدا نکند. در این بین نباید از عوامل مداخله و مداخله‌گر در بحث لنگرهای شغلی غافل بود عواملی که ساختار سازمانی می‌تواند خود را ایجاد بروکراسی در سازمان و اعمال فرسودگی شغلی و دارا بودن قوانین و مقررات دست و پاگیر در سازمان مشکلات مختلفی را در پی داشته باشد به نحوی که

معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)

مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط تننه‌اوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. مقدار این معیار برای پژوهش حاضر ۰/۳۰۲ محاسبه شد. در نتیجه نشان از برازش متوسط مدل کلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با مصاحبه‌هایی که با خبرگان این سازمان انجام شد مؤلفه‌های مختلفی حاصل شد. مطالعات اولیه در اداره کل سازمان ثبت اسناد و املاک استان خوزستان همانند سایر مشاغل در سازمان‌های مختلف به نظر می‌رسد درک درستی از لنگرهای شغلی خود نداشته باشند و این عدم توجه توسط مدیران رده‌بالا و همچنین خود کارکنان سبب شد تا به سمت کار اجباری پیش رفته و علاقه و میل و رغبتی به آن نداشته باشد. از این‌رو به نظر می‌رسد که شناسایی این عوامل بتواند به این سازمان کمک کند. این لنگرهای شغلی برای کارکنان شاغل در اداره کل سازمان ثبت اسناد و املاک استان خوزستان در هشت جایگاه شناسایی گردید: شایستگی‌های فنی و کارکردی، صلاحیت مدیریتی، امنیت، خلاقیت، استقلال کار، ایثار و از خودگذشتگی، چالش محض و سبک زندگی بوده است که البته بایستی زمینه‌های لازم را در این خصوص مورد بررسی قرار داد. بنابراین، سنجش عوامل مؤثر بر لنگرهای شغلی در قالب الگوی بومی، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به‌درستی بازسازی کند. این نکته همچنین به‌عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیر شغلی و هم برای سازمان‌ها در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل کاربرد است. بنابراین لنگرهای شغلی می‌تواند مسیری را برای تلاش افراد فراهم کند.

نتایج نشان داد که در خصوص مؤلفه‌های لنگرهای شغلی می‌توان به ارتباطات و پهلوانی اشاره کرد کنان در یک سازمان وقتی انگیزه بالایی برای مدیر شدن داشته باشند و داشتن پست‌های مدیریتی برای آن‌ها به‌عنوان دارا بودن مسئولیت زیاد باشد در واقع توانمند شدن کارکنان در بیش از یک شغل یا مشاغل مختلف می‌تواند به رهبری ارتباط داشته باشد همان‌طور که محققان مختلف اشاره کردند با توجه به مؤلفه‌های شایستگی و فنی و کارکرد این امنیت ثبات خلاقیت چالش‌های

۳. واگذاری مسئولیت‌های تیمی و گروهی و هم‌تاسازی و جانشین پروری در سطح اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان؛

۴. گردش شغلی ارتقای شغلی و انتقال شغلی نیست در صورتی که با هدف افزایش تنوع و صلاحیت مشاغل مهم و کاهش یکنواختی انجام گیرد.

همچنین براساس نتایج پژوهش در خصوص عوامل علی شاخص‌های می‌توان به عوامل زیر اشاره کرد:

۱. افراد از طریق خودسنجی لیستی از نقاط قوت و ضعف حقیقی خود را با توجه به موفقیت‌ها و شکست‌ها واقعی خود در مورد کار تهیه کنند و نسبت به شناخت و اطلاعات لازم در خصوص لنگرهای مسیر شغلی خود اقدام نمایند.

۲. همچنین با شرکت در آزمون‌های روان‌شناختی به شناخت شخصیت علایق و ارزش‌های واقعی مبادرت ورزند.

۳. شرکت کلیه کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان در کلاس‌های آموزش ضمن خدمت.

امکان اشاعه مدیریت دانش در کارکنان کمتر خواهد شد مدیریت دانش که می‌تواند تجربیات افراد در مهروموم‌های قبل را و به این سازمان منتقل کند و کارکنان جوان‌تر از آن‌ها یاد بگیرند حقیقت بایستی بسترهای لازم برای ارتقای سطح مدیریت دانش افزایش پیدا کند تا بتوانیم انتظار داشته باشیم که یادگیری در سازمان نهادینه شود.

نتایج به دست آمده با مطالعات محققان مختلفی همچون رجب‌پور و باباشاهی (۲۰۲۱)، محمدی مقدم و همکاران (۲۰۱۹)، جعفری و همکارانش (۲۰۱۸)، سربازوطن و همکاران (۲۰۱۷)، غلامی و یارمحمدی (۲۰۱۶)، سربازوطن و همکارانش (۲۰۱۷)، امیرتاش و همکاران (۲۰۱۱)، قلاوندی و سلطان‌زاده (۲۰۱۲)، لامبرت و همکاران (۲۰۲۰)، احمد و همکاران (۲۰۱۹)، گنگ و همکاران (۲۰۱۸)، عیسی و همکاران (۲۰۱۸)، همخوانی دارد.

پیشنهاد‌های پژوهش

پیشنهادهایی در خصوص لنگرهای شغلی شاخص‌های مطابق نتایج پژوهش عبارت‌اند از:

۱. به‌کارگیری تخصصی افراد در مشاغل و پست‌های سازمانی در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان؛
۲. یادگیری مستمر و مشارکت دادن افراد در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان؛

سپاسگزاری

از تمامی کسانی که در تهیه و تدوین این مقاله یاری رساندن، تقدیر و تشکر می‌نمایم.

References

- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success: an empirical investigation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), 209-231.
- Amirtash, A., Mozafari, S., Mehri, K., & Janani, H. (2011). Comparison of Career Anchors and Organizational Commitment amongst Physical & Non-Physical Education Faculties of Islamic Azad Universities in Iran. *The Journal of Productivity Management*, 5(2 (17)), 111-130. (In Persian)
- Arnold, J., Coombs, C. R., & Gubler, M. (2019). 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*, 30(22), 3190-3222.
- Barth, R.C. (1993). Career anchor theory. *Review of public personnel Administration*, 13(4), 27-42.
- Buijsrogge, A., Duyck, W., & Derous, E. (2021). Initial impression formation during the job interview: anchors that drive biased decision-making against stigmatized applicants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 305-318.
- Champion, C. (1999). Career anchors of social enterprise managers in the UK-an Empirical analysis. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, 9(4), 398-416
- Chen, H., Wang, Y., & Ding, Y. (2021). Do Career Demands and Career Choices Always Coincide? A Matching Perspective Based on Career Anchors and Job Characteristics. *Sustainability*, 13(20), 11273.
- Clifford, K. R., Cravens, A. E., & Knapp, C. N. (2022). Responding to ecological transformation: mental models, external constraints, and manager decision-making. *BioScience*, 72(1), 57-70.
- Cohen, B. J., Kinnevy, S. C., & Dichter, M. E. (2007). The quality of work life of child protective

- investigators: A comparison of two work environments. *Children and Youth Services Review*, 29(4), 474-489.
- Dehdashti, Z., Jafarzadeh, M., & Bakhsizadeh, A. (2012). Investigating Brand Social Identity Perspective and Its Influence on Brand Loyalty Development The Case of Kaleh Dairy Company. *Journal of Modern Marketing*, 2(2), 87-106. (In Persian)
- Dolan, S., & Schuler, R. (2011). *Personnel and human resource management*. Tehran: Presidential Public Management Training Center. (In Persian)
- Firestone, W. A. (1996). Images of teaching and proposals for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational administration quarterly*, 32(2), 209-235.
- Ghalavandi, H., & Soltanzadeh, V. (2012). Explain the relationship between career path and organizational commitment. *Journal of Executive Management*, 4(7), 86-98. (In Persian)
- Gholami, H., & Yarmohammadzadeh, P. (2016). Relationship between the career anchors and performance of administrator. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(25), 159-176. (In Persian)
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774-788.
- Hall, D. T. (1996). *The Career Is Dead--Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. The Jossey-Bass Business & Management Series*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
- Jafari, E., KhaleghKhah, A., & Gharibzadeh, R. (2018). The mediating role of professional ethics and career anchors on the causal relationship between psychological well-being and quality of work life for nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 6(4), 66-78. (In Persian)
- Kaplan, R., Shmulevitz, C., & Raviv, D. (2009). Reaching the top: career anchors and professional development in nursing. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 6(1).
- Kaufmann, W., Borry, E. L., & DeHart-Davis, L. (2023). Can effective organizational rules keep employees from leaving? a study of green tape and turnover intention. *Public Management Review*, 25(8), 1427-1448.
- Ladkin, A., & Weber, K. (2009). Tourism and hospitality academics: Career profiles and strategies. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(4), 373-393.
- Lambert, S. A., Herbert, I. P., & Rothwell, A. T. (2020). Rethinking the Career Anchors Inventory framework with insights from a finance transformation field study. *The British Accounting Review*, 52(2), 100862.
- Liu, C., Wu, Q., Liang, Z., Karimi, L., Ferrier, J. A., Sheats, J., & Khalil, H. (2022). Adaptation strategies in transnational education: a case study of an Australian Master of Health Administration Course offered to Chinese managers. *BMC Medical Education*, 22(1), 1-14.
- McCabe, T. J., Garavan, T., Carbery, R., Greeley, S., & Song, H. (2023). Chinese students entrepreneurial career anchors, self-cultivation and the role of in-group collectivist values and gender: a conservation of resources perspective. *Human Resource Development International*, 1-21. DOI: 10.1080/13678868.2023.2222590
- Mohammadi Moghadam, Y., Dehnad, M., Delavar, A., Alipoor Darvishi, Z. (2019). Anchor of career path strategies for staff. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 3(10), 418-449. (In Persian)
- Nasabi, N. A., Bastani, P., Yusefi, A. R., & Bordbar, N. (2021). Career Development in Nursing: Identifying the Career Anchors of Nurses at Shiraz University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst*, 6(3), 248-259. (In Persian)
- Paul, H., Kenneth, H. B., & Dewey, E. J. (2005). *Management of Organizational Behavior*. Sid Craig School of Business California State University, 8th .Ed. Upper Saddle River, NJ 07458.
- Rajabpour, E., & Babashahi, J. (2021). Identifying the Career Path Anchorages of Knowledge Workers on the Basis of Competency Model (Case Study: Petroleum Industry Research Institute). *Journal of Research in Human Resources Management*, 12(4), 63-90. (In Persian)
- Sanches, G., Sarata, A. V., & Nagarani, M. (2023). Career Anchors and Employee Retention: An Empirical Study of Information Technology Industry in India. *International Journal of Knowledge Based Organizations*, 6(3), 58-75.

- Sánchez-Garcés, J., Moreno-Leyva, N. R., Martínez Soto, L., Chambi-Rodriguez, A. D., Tapara-Yanarico, D. M., Silva-Vargas, D. K., & Avila-George, H. (2023). Competency analysis based on accounting career anchors using clustering techniques. *Plos one*, 18(1), e0279989.
- Sarbazvatan, Z., Bargimoghadam, J., & Jenabi, H. (2017). The effect of job anchors on the productivity of male and female physical education teachers in Tabriz. *Women and Family Studies*, 10(35), 155-168. (In Persian)
- Talebi, R., Asghari, E., (2022). Sarbakhsh, P. sheikhalipour Z, nazari L. Career anchors and its relationship with nurses' job satisfaction. *Iranian journal of nursing research(IJNR)*, 17(3), 36-46. (In Persian)
- Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 19.
- Weber, K., & Ladkin, A. (2009, November). Career anchors of convention and exhibition industry professionals in Asia. In *Journal of Convention & Event Tourism* (Vol. 10, No. 4, pp. 243-255). Taylor & Francis Group.

