

بررسی رابطه لنگرگاه شغلی با رضایت از شغل: با تاکید بر نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی

آزاده عسکری^۱

محمد مهدی نظریور^۲

چکیده

مطالعه حاضر درصدد آزمون مدل مفهومی است که در آن فشارزاهای شغلی میانجی ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی می‌باشند. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل ۵۰۲ نفر از مدیران و سرپرستان ده منطقه عملیاتی شرکت انتقال گاز ایران بود. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای انجام شد. شرکت کنندگان به پرسشنامه‌های لنگرگاه‌های شغلی، شاخص توصیفی شغل (JDI) و فشارزاهای شغلی واحد صنعتی (IUJSS) پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش بوت‌استرپینگ نشان داد که متغیر فشارزاهای شغلی به گونه‌ای جزئی ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی خدمت، استقلال و امنیت را میانجی‌گری می‌کند. چنین ارتباطی در مورد پنج لنگرگاه دیگر به دست نیامد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، چنانچه سازمان‌ها توانمندی‌های منحصر به فرد هر فرد را مطابق با ویژگی‌های شغل و سازمان لحاظ کنند، از استرس‌ها و فشارزاهای شغلی کاسته شده و این امر بروندادهای مختلفی همچون رضایت شغلی بالاتر را ایجاد می‌کند. لنگرگاه شغلی به عنوان متغیری که تناسب شغل و شاغل را نشان می‌دهد، می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی در گزینش، جذب و جانشین‌پروری افراد مورد استفاده قرار بگیرد.

واژه‌گان کلیدی: رضایت شغلی، لنگرگاه شغلی، فشارزاهای شغلی.

۱- استادیار، گروه روان‌شناسی به کار بسته، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

a_askari@sbu.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مقدمه

در دنیای پر رقابت امروزی، کارکنان ماهر و شایسته نقش عمده‌ای در دستیابی به موفقیت در سازمان‌ها دارند (دودانوالا و سن‌سانتوسو^۱، ۲۰۲۱). لازمه دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، پیش و ارزیابی دقیق و مستمر شرایط کاری، عملکرد و رضایت شغلی^۲ کارکنان است (آکارای و یل‌دیریم^۳، ۲۰۱۷). زمانی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را با خود به همراه دارند، که مجموعاً انتظاراتی شغلی را ایجاد می‌کنند؛ واکنش‌ها و پاسخ‌هایی که سازمان در مقابل خواسته‌های کارکنان فراهم می‌آورد، احساس مثبت یا منفی افراد نسبت به شغل خود را شکل می‌دهد (دیویس و نیواستروم^۴، ۱۹۸۹). از نظر ویلم، بولنس و جونگه^۵ (۲۰۰۷)، رضایت شغلی نشان‌دهنده رابطه توقعات افراد با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی نشان‌دهنده میزانی است که افراد شغل خود را دوست دارند و ناظر بر حالت هیجانی مثبت و لذت‌بخشی است که افراد از فعالیت در شغل خود احساس می‌کنند (اسپکتور^۶، ۲۰۱۶). افراد هنگامی احساس رضایت شغلی می‌کنند که نیازهای خود را برآورده شده تلقی کرده و احساسی مبتنی بر احترام را از طرف سازمان خود دریافت کنند (اسپکتور، ۲۰۰۸). از سویی دیگر زمانی که ادراک افراد از فعالیت‌های کاری خود سست شده و اهداف و نیازهای خود را تحقق نایافته ارزیابی کنند، نارضایتی شغلی را تجربه می‌کنند (داوال و طاها^۷، ۲۰۰۶). بنابراین می‌توان گفت سطح بالای رضایت شغلی، نماینده فضای سازمانی مطلوب بوده و جذب و بقای کارمندان را به دنبال دارد و همچنین معیاری برای رضایت و شادی کارکنان از حرفه‌ای است که در آن فعالیت می‌کنند (رادرفورد^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). مطابق با مطالعات انجام شده، رضایت شغلی احساس تعلق به سازمان را افزایش داده و باعث می‌شود که کارکنان با

¹ Dodanwala & San Santoso

² Job satisfaction

³ Acaray & yildirim

⁴ Davis and Newstrom

⁵ Willem, Buelens and Jonghe

⁶ Spector

⁷ Dawal & Taha

⁸ Rutherford

وظیفه‌شناسی و تعهد بیشتری فعالیت‌های کاری خود را دنبال کنند (گیل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). این امر به نوبه خود منجر به این رشد، توسعه و رقابت‌پذیری بیشتر سازمان می‌شود (فام و فام^۲، ۲۰۱۶). هارتر^۳ و همکاران (۲۰۰۲) نیز معتقدند که رضایت شغلی با کارایی بالاتر، بهره‌وری و غیبت کمتر ارتباط دارد. علاوه بر این رضایت از شغل پدیده‌ای است که از مزر سازمان فراتر رفته و آثار آن در زندگی خصوصی افراد مشاهده می‌شود (کمپ^۴، ۲۰۰۵). بر همین اساس می‌توان گفت رضایت شغلی متغیر مهم و بسیار قابل توجهی است که می‌تواند متغیرهای متعددی را تحت تاثیر قرار دهد و لذا مطالعه آن ضروری و لازم است. مطابق با پژوهش‌های صورت گرفته یکی از عوامل مهمی که می‌تواند بر رضایت شغلی تاثیر بگذارد مسیر شغلی است. نتایج تحقیقات گذشته حاکی از رابطه معنی‌دار بین متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۵ و رضایت شغلی است (مکننا^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). بدین معنی که اگر مسیر شغلی فرد در راستای علایق و انگیزه‌های وی باشد، فرد احساس رضایت‌مندی شغلی بیشتری خواهد داشت. مدیریت مسیر شغلی به 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 می‌پردازد (باتلر و والدروپ^۷، ۱۹۹۷). به عبارت دیگر، مدیریت مسیر شغلی فرآیندی است که کارکنان از طریق آن برنامه مسیر کاری خود را طراحی کرده و براساس آن ارزیابی می‌شوند (لئونگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). یکی از مفاهیم مطرح شده در زمینه توسعه مسیر شغلی، مفهوم لنگرگاه‌های شغلی^۹ است که توسط ادگار شاین^{۱۰} در سال ۱۹۸۵ مفهوم‌پردازی شده است. شاین لنگرهای شغلی را جزئی از خودپنداره فرد می‌داند و بر این باور است که لنگرهای شغلی نه تنها بر انتخاب‌های شغلی فردی موثر است، بلکه آرمان‌های افراد را در زندگی شکل می‌دهد.

¹ Gil

² Pham and Pham

³ Harter

⁴ camp

⁵ Career Path

⁶ McKenna

⁷ Butler and Waldroop

⁸ Leong

⁹ Career anchors

¹⁰ Edgar Schein

دیدگاه‌های فرد را در مورد آینده تعیین می‌کند، بر انتخاب مشاغل خاص تاثیر می‌گذارد و بر واکنش‌های فردی نسبت به تجربیات کاری اثر گذار است (گوبلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). 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 (آرنولد^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

شاین (۱۹۹۰) پس از انجام مطالعه‌ای طولی بر مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان و ایجاد مفهوم جهت‌گیری‌های کارراهه، لنگرگاه‌های شغلی را به هشت طبقه تقسیم کرده است: **لنگرگاه استقلال و خودمختاری**^۳: این لنگرگاه به تمایل افراد به مستقل بودن از سازمان‌ها و داشتن برنامه زمانی و فضای کاری مخصوص خود اشاره دارد؛ افرادی که این لنگرگاه را دارند، حاضرند فرصت ارتقای شغلی را به بهای داشتن استقلال از دست بدهند. **لنگرگاه چالش (تنوع)**^۴: این لنگرگاه به انگیزه داشتن برای حل مشکلات دشوار و غلبه بر رقبا اشاره می‌کند؛ افراد دارای این لنگرگاه، شغلشان را بر حسب چالش‌های روزمره یا رقابتی که در آن پیروزی بسیار اهمیت دارد، تعریف می‌کنند. **لنگرگاه خلاقیت و کارآفرینی**^۵: این لنگرگاه به نیاز درونی افراد برای ساختن چیزی که کاملا ماحصل تلاش خودشان باشد، اشاره می‌کند. افرادی که در این لنگرگاه نمره بیشتر از مدیریت یک ساز و کار به انجام رسیده، علاقه‌مند به ایجاد یک ساز و کار و فعالیت جدید هستند. **لنگرگاه مدیریتی**^۶: این لنگرگاه به تمایل افراد به تجزیه تحلیل و حل مشکلات در شرایطی که اطلاعات کافی در دست نیست و مقداری ابهام وجود دارد، مربوط است. افراد دارای این لنگرگاه، به یکپارچه کردن افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک علاقه مندند. **لنگرگاه سبک زندگی**^۷: این لنگرگاه به نیاز بالا برای برقراری تعادل میان نیازهای شخصی و ارتباطات خانوادگی با الزامات مورد نیاز برای کار اشاره می‌کند. برای مثال، افراد دارای این لنگرگاه برای مسائلی مانند مرخصی‌های

¹ Gubler

² Arnold

³ Autonomy and Independence

⁴ Pure Challenge

⁵ Entrepreneurship and Creativity

⁶ General Managerial Competence

⁷ Lifestyle

زایمان یا مسئولیت‌های پدران/مادرانه اهمیت قائل بوده و به دنبال فعالیت در سازمان‌هایی هستند که در آن‌ها ارزش‌ها و برنامه‌های مرتبط با خانواده ارجح نهاده می‌شوند. **لنگرگاه امنیت و ثبات**^۱: این لنگرگاه به میل افراد برای حفظ امنیت شغلی و آینده کاری بلندمدت در یک سازمان ناظر است. افراد دارای این لنگر تمایل بالایی به هم‌رنگی و اجتماع‌پذیری با هنجارها و ارزش‌های سازمان نشان می‌دهند. **لنگرگاه خدمت و وقف کار بودن**^۲: این لنگرگاه به تمایل افراد برای کمک و خدمت به دیگران و ایجاد یک تغییر مثبت در دنیا اشاره می‌کند. فردی که در لنگر خدمت نمره بالایی می‌گیرد، در وهله اول از بهبود برخی از رویه‌های موجود در دنیای پیرامونش برانگیخته می‌شود و تمایل دارد فعالیت‌های کاری را با ارزش‌های شخصی خود همسو کند. **لنگرگاه فنی-تخصصی**^۳: این لنگرگاه به تمایل افراد به انتخاب شغل بر اساس محتوای فنی آن ناظر است. فردی که در لنگر شایستگی فنی نمره بالایی می‌گیرد، در وهله اول از محتوای کارش هیجان‌زده می‌شود و ترجیح می‌دهد پیشرفتش به حیطه فنی یا عملکردی محدود بماند (شاین، ۱۹۹۰). به باور شاین (۱۹۸۷) انتخاب‌های شغلی آینده افراد، تحت تأثیر تکامل و تثبیت لنگرگاه‌های شغلی آنها قرار می‌گیرد. بنابراین زمانی که افراد میان لنگرهای مسیر شغلی و شغل خود تجانس و هماهنگی احساس کنند، تمایل بیشتری برای کسب نتایج شغلی مثبت مانند کارآیی، رضایت شغلی و پایداری نشان می‌دهند (شاین، ۱۹۸۷). مطابق با نظر آیدوگموس^۴ (۲۰۱۸)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ثبات شغلی و کیفیت کاری حاصل تناسب بین محیط کار و لنگرگاه‌های شغلی شاغلان است. بر همین مبنا، اگر سازمان بتواند دو یا سه ترجیح شغلی مورد اشاره شاین را در فرد برآورده سازد، احتمال رضایت شغلی و متعاقب آن ماندگاری در سازمان بالاتر خواهد بود (دسنزو^۵ و همکاران، ۲۰۱۰).

پژوهش‌های مختلفی ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند هرچند در این باره که غلبه کدام لنگرگاه شغلی به رضایت شغلی بیشتری منجر می‌شود، نتایج متناقضی به چشم می‌خورد. ایگباریا و بارودی^۶ (۱۹۹۳) گزارش کرده‌اند که به جز لنگرگاه‌های امنیت و خدمت،

¹ Security and Stability

² Service and Dedication

³ Technical/Functional Competence

⁴ Aydogmus

⁵ DeCenzo

⁶ Igbaria & Baroudi

مابقی لنگرگاه‌ها، همبستگی آماری معناداری را با رضایت شغلی نشان داده‌اند، هر چند این همبستگی ضعیف گزارش شده است. تحقیقات فلدمن و بولینو^۱ (۱۹۹۶) نشان می‌دهد وقتی بین لنگر شغلی فرد و محیط کاری او همخوانی وجود داشته باشد، نتایج مثبتی در رابطه با شغل وی شناسایی می‌شود و سازمان‌ها باید درک کنند که همخوانی بین ارزش‌های پرسنل سازمان و محیط کارشان، شاخص مناسبی برای پیش‌بینی رضایت شغلی است. در پژوهش الیسون و شرودر^۲ (۲۰۰۰) به تفاوت رضایت شغلی در میان کارکنانی که دارای تناسب بین لنگرگاه شغلی و نوع شغل خود بوده و کسانی که چنین تناسبی نداشتند، پرداخته شد. نتایج حاکی از آن بود که پاسخ‌دهندگان با تناسب میان لنگرگاه شغلی و نوع شغل در مقایسه با افرادی که چنین تناسبی نداشتند، از سطح بالاتری از رضایت شغلی را گزارش نمودند. بستر و موتون^۳ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این یافته دست یافتند که بین لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر اساس مدل شاین با رضایت شغلی و عملکرد رابطه مثبتی وجود دارد. دنزیگر و والنسی^۴ (۲۰۰۶) نیز در مطالعه خود نشان دادند بین لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی افراد، همبستگی مثبتی وجود دارد. این رابطه مثبت در مطالعه کیوسنبری^۵ (۲۰۰۶) نیز تکرار شد. علاوه بر اینها، میلیانی^۶ (۲۰۱۴) به این یافته دست پیدا نمود که لنگرگاه‌های مدیریتی و چالش، رضایت شغلی را پیش‌بینی کرده‌اند. چان^۷ و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه دست یافتند که بین لنگرگاه‌های فنی تخصصی، استقلال و خودمختاری، خلاقیت و کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش و مدیریتی با رضایت درونی و بیرونی و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. کودارو^۸ و همکاران (۲۰۱۷) در یافته‌های خود، به این نتیجه رسیدند که افرادی که لنگرگاه شغلی غالب آن‌ها "استقلال و خودمختاری" بود، رضایت شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دادند. مطابق با یافته‌های وارگاس و تکسیرا^۹ (۲۰۱۸) کسانی که لنگرگاه شغلی غالبشان "امنیت و ثبات" بود، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دادند.

¹ Feldman & Bolino

² Ellison and Schreuder

³ Bester & Mouton

⁴ Danziger and Valency

⁵ Quesenberry

⁶ Meiliani

⁷ Chan

⁸ Codaro

⁹ Vargas & Teixeira

از سوی دیگر می‌توان علاوه بر لنگرگاه‌های شغلی، به نقش سایر متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی نیز پرداخت. با بررسی ادبیات پژوهش، می‌توان مطالعاتی را یافت که در آنها به بررسی تأثیر فشارزاهای شغلی^۱ بر سطوح رضایت شغلی پرداخته شده است (برای مثال چیترا^۲، ۲۰۲۰). فشارزاهای شغلی عوامل عینی و بیرونی هستند که سلامت جسم و روان و کیفیت کار کارمندان را متأثر می‌کنند (وئوکی نیری و همکاران، ۱۳۹۵). طبق تعریفی که "موسسه ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی"^۳ از فشار روانی شغلی بیان داشته است، فشار روانی شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی، استعدادها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد (کندال^۴، ۲۰۰۳). عواملی همچون عدم قطعیت مسئولیت‌ها، حجم کار زیاد، روابط بین‌فردی نامطلوب، تعارض نقش، روابط نامناسب با کارفرما یا سرپرست را می‌توان تحت عنوان فشارزاهای شغلی مورد توجه قرار داد (سیراجونیس و پانچاناثام^۵، ۲۰۱۲). وجود فشارزاهای شغلی می‌تواند آثار زیان‌باری بر سلامتی جسمی و روانی کارکنان داشته باشد؛ فشارزاهای شغلی تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارند و می‌توانند تصمیمات شغلی و شخصی افراد را تحت تأثیر قرار دهند (فوکویی^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). مطابق با پژوهش پیوسته و پیوسته (۱۳۹۹) استرس شغلی رابطه منفی معناداری با خودکارآمدی داشته و با افزایش سطوح استرس شغلی، از سطح خودکارآمدی^۷ کاسته می‌شود. توجه به مفهوم خودکارآمدی در زمینه مورد بحث، از این جهت حائز اهمیت است که خودکارآمدی میتواند متغیرهای سخت‌رویی و تاب‌آوری را تحت تأثیر قرار داده و بدین صورت علاوه بر اثر مستقیم به صورت غیرمستقیم نیز باعث کاهش متغیر فرسودگی شغلی شود (مختاریان، ۱۴۰۰).

مطالعات متعددی رابطه میان فشارزاهای شغلی و رضایت شغلی را مورد توجه قرار داده‌اند. بریچ و کمالی^۸ (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند بین اضطراب و رضایت شغلی، رابطه منفی وجود دارد. نتایج مطالعه هو^۹ (۲۰۰۶) حاکی از آن بود که کیفیت زندگی کاری باعث کاهش فشارزاهای

¹ Job Stressors

² Chitra

³ National Institute of Occupational Safety and Health

⁴ Kendall

⁵ Sirajunisa & Panchanatham

⁶ Fukui

⁷ Self-Efficacy

⁸ Birch and Kamali

⁹ Hua

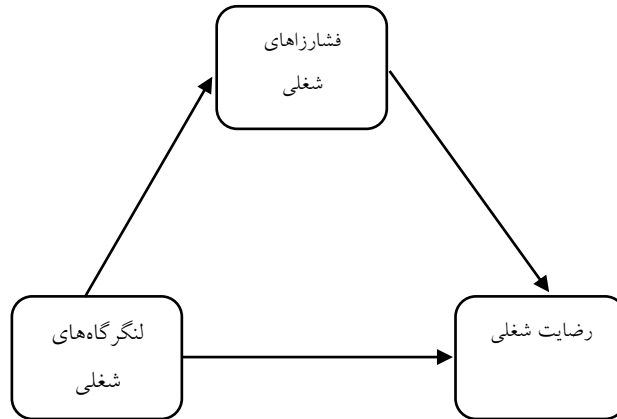
شغلی شده و بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. منصور^۱ و همکاران (۲۰۱۱) و اقبال و وسیم^۲ (۲۰۱۲) نیز در پژوهش‌های مجزایی به بررسی رابطه رضایت شغلی و فشارزاهای شغلی پرداخته‌اند و نشان داده‌اند فشارزاهای شغلی بر رضایت شغلی تاثیر منفی دارد. نتایج مطالعات اخیر نیز رابطه منفی میان این دو متغیر را نشان داده‌اند (برای مثال چیترا، ۲۰۲۰؛ پوسپیتاواتی و آتماجا^۳، ۲۰۲۱). بنابراین با توجه به ادبیات پژوهشی می‌توان گفت رابطه میان فشارزاهای شغلی و رضایت شغلی تایید شده است.

با توجه به ادبیات پژوهشی موجود و مبانی نظری تشریح شده، می‌توان این پرسش را مورد آزمون قرار داد که آیا در صورتی که افراد درگیر فشارهای ناشی از شغل باشند، تناسب لنگرگاه‌های شغلی همچنان می‌تواند منجر به سطح بالایی از رضایت شغلی گردد؟ به عبارت دیگر آیا می‌توان انتظار داشت فشارزاهای شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی تاثیر گذار باشند و این رابطه را میانجی‌گری کنند؟ بنابراین مطالعه حاضر درصدد آزمون مدل مفهومی است که در آن فشارزاهای شغلی میانجی ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی هستند. این مدل مفهومی در شکل ۱ قابل مشاهده است. همچنین پژوهش‌های پیشین بیشتر بر رابطه میان لنگرگاه‌های شغلی با رضایت شغلی پرداخته‌اند و نقش آن را در ایجاد احساس مثبت در پرسنل سازمان‌ها بیان کرده‌اند اما اهمیت فشارزاهای شغلی که در عصر حاضر به شدت کارکنان و مدیران سازمان‌ها را احاطه کرده است، در ارتباط میان این دو متغیر مورد توجه قرار نگرفته است. لذا پژوهش حاضر می‌تواند خلا پژوهشی که در این حوزه وجود دارد را پر کرده و اطلاعات عمیق‌تری از رابطه میان لنگرگاه‌های شغلی با برون‌دادهای سازمانی مهمی همچون فشارزاهای شغلی به دست دهد. ضمن اینکه نتایج مطالعه حاضر می‌تواند بینش دقیق‌تری برای برنامه‌ریزی‌های نیروی انسانی و ایجاد شرایط مناسب‌تری برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای مدیران و سرپرستان ایرانی فراهم کند تا سرمایه‌گذاری دقیق‌تری برای رشد و توسعه منابع انسانی داشته باشند.

¹ mansoor

² Iqbal and Waseem

³ Puspitawati & Atmaja



شکل ۱- مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل مدیران و سرپرستان ده منطقه عملیاتی شرکت انتقال گاز ایران است. نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای متناسب با حجم انجام شد و تعداد ۵۰۲ نفر در این مطالعه شرکت کردند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به اهمیت نقش مدیران و سرپرستان سازمان مذکور، معیار ورود افراد به پژوهش شاغل بودن در سمت‌های سرپرستی و مدیریتی سازمان و معیار خروج نیز سن افراد بود. افراد بالای ۵۵ سال به دلیل اینکه در معرض بازنشستگی قرار داشتند و نمی‌توانستند در برنامه‌های مداخله‌ای پس از اجرای طرح مشارکت فعال داشته باشند، از نمونه نهایی کنار گذاشته شدند.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه لنگرگاه‌های شغلی شاین (۱۹۸۵)، شاخص توصیفی شغل^۱ (JDI) و پرسشنامه فشارزاهای شغلی واحد صنعتی^۲ (IUJSS) استفاده شد. داده‌ها با رعایت کلیه ملاحظات اخلاقی مانند رضایت آگاهانه و محرمانگی تکمیل شد.

^۱ Job Descriptive Index

^۲ Industrial Unit Job Stressor Scale

پرسشنامه لنگرگاه‌های شغلی: این پرسشنامه نخستین بار در سال ۱۹۸۵ توسط ادگار شاین معرفی شد. پرسشنامه دارای ۴۰ گویه و هر لنگرگاه شغلی دارای ۵ گویه می‌باشد. این پرسشنامه هشت لنگرگاه استقلال و خودمختاری، چالش (یا تنوع)، خلاقیت و کارآفرینی، مدیریتی، سبک زندگی (یا هویت)، امنیت و ثبات، خدمت و فنی تخصصی را مورد سنجش قرار می‌دهد. 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. شاخصه‌های روانسنجی این پرسشنامه در نمونه مدیران شرکت انتقال گاز توسط عسکری و همکاران (۱۳۹۸) انجام پذیرفته و ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ و ضریب دونیم کردن گاتمن ۰/۸۵ برآورد شده است.

شاخص توصیفی شغل: برای سنجش رضایت شغلی از شاخص توصیفی شغل (*JDI*) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷۲ سوال و پنج زیر مقیاس است که شامل رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از پرداختی، رضایت از فرصت‌های ارتقا و در نهایت رضایت از خود کار می‌شود. پاسخ‌های داده شده به گویه‌های این پرسشنامه، در طیف لیکرتی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) قابل نمره‌گذاری است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۴ برآورد شده است (عسکری و همکاران، ۱۴۰۰).

پرسشنامه فشارزاهای شغلی واحد صنعتی: این پرسشنامه توسط صفارزاده (۱۳۷۷) طراحی شده است و شامل ۳۴ گویه و دو زیرمقیاس مشکلات مدیریتی و مشکلات رفاهی است. پاسخ‌های داده شده به گویه‌های این پرسشنامه در طیف لیکرتی چهار درجه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب اوقات) تنظیم شده است. پس از تجمیع نمرات به دست آمده، نمره فشار شغلی فرد به دست می‌آید. ضریب همسانی درونی مربوط به فشارزاهای مربوط به مشکلات مدیریت $= 0/94$ ، فشارزاهای مربوط به مشکلات رفاهی $a = 0/83$ و فشارزاهای مربوط به کل مقیاس $a = 0/94$ محاسبه شد (صفارزاده، ۱۳۷۷؛ به نقل از ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹).

شیوه اجرای پژوهش و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای جمع‌آوری داده‌ها پس از ارائه توضیحات و روشن کردن اهداف پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفته و پس

از کسب اطمینان از رضایت آنها جهت مشارکت در پژوهش، تکمیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام پذیرفت. در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. به منظور بررسی مدل مفهومی پژوهش و پاسخ به این پرسش که آیا رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی توسط فشارزاهای شغلی میانجی‌گری می‌شود یا خیر، از روش بوت‌استرپینگ^۱ استفاده شد.

یافته‌ها

آماره‌های مربوط به میانگین و انحراف استاندارد برای ۵۰۲ فرد شرکت‌کننده پژوهش، در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۱۴۱/۹۵	۱۵/۲۹
فنی-تخصصی	۱۷/۴۱	۲/۲۵۱
خدمت	۱۹/۶۱	۲/۱۸۸
استقلال و خودمختاری	۱۷/۵۱	۲/۳۴۹
چالش (تنوع)	۱۸/۱۲	۲/۴۲۲
مدیریت	۱۷/۸۶	۲/۶۲۷
سبک زندگی	۱۳/۲۹	۲/۵۴۹
امنیت و ثبات	۱۳/۶۹	۱/۹۸۴
خلاقیت و کارآفرینی	۱۰/۹۹	۱/۴۸۱
فشارزاهای شغلی	۸۳/۸۹	۱۵/۵۶

جدول شماره ۲ همبستگی بین متغیرهای مختلف موجود در این مطالعه را نشان می‌دهد. از این جدول می‌توان نتایج مختلفی استخراج کرد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین کلیه متغیرها با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بیشتر این همبستگی‌ها در محدوده کوچک تا متوسط بود.

¹ bootstrapping

همبستگی بین رضایت شغلی با لنگرگاه فنی-تخصصی ($r = .10, p > .05$)، خدمت و وقف کار بودن ($r = .29, p > .001$)، استقلال و خودمختاری ($r = .02, p = .65$)، چالش (تنوع) ($r = .25, p > .001$)، مدیریت ($r = .25, p > .001$)، سبک زندگی ($r = .20, p > .001$)، امنیت و ثبات ($r = .21, p > .001$)، خلاقیت و کارآفرینی ($r = .09, p > .05$) و فشارزاهای شغلی ($r = -.50, p > .001$) می‌باشد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی‌ها در بین همه متغیرها

	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱. رضایت شغلی										
۲. فنی										.۱۰۲*
۳. خدمت									.۲۹۱**	.۲۹۱**
۴. استقلال									.۰۲۰	.۰۲۰
۵. چالش (تنوع)									.۲۵۷**	.۲۵۷**
۶. مدیریت									.۰۱۶	.۰۱۶
۷. هویت									.۰۹۲*	.۰۹۲*
۸. امنیت									.۲۹۲**	.۲۹۲**
۹. خلاقیت									.۰۶۳	.۰۶۳
۱۰. فشارزاهای شغلی									.۰۵۱*	.۰۵۱*

* $p > .05$, ** $p > .01$

برای بررسی اثرات غیرمستقیم لنگرگاه‌های شغلی از طریق متغیرهای میانجی بالقوه بر رضایت شغلی، از ماکرو AMOS با تکیه بر روشی با ۲۰۰۰ بازنمونه و بوت‌استرپینگ استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل میانجی‌گری، در جدول شماره ۳ ارائه شده است. کل اثرات لنگرگاه‌های خدمت ($\beta = 1.39, P = .001$)، استقلال و خودمختاری ($\beta = -.99, P = .001$)، چالش (تنوع) ($\beta = .77, P = .02$) و امنیت و ثبات ($\beta = 1.41, P = .001$) معنی‌دار بودند اما کل اثرات لنگرگاه‌های فنی-تخصصی ($\beta = .18, P = .54$)، مدیریت ($\beta = .39, P = .26$)، سبک زندگی (هویت) ($\beta = .06, P = .85$) و خلاقیت و کارآفرینی ($\beta = -.13, P = .79$) قابل توجه (معنی‌دار) نبودند.

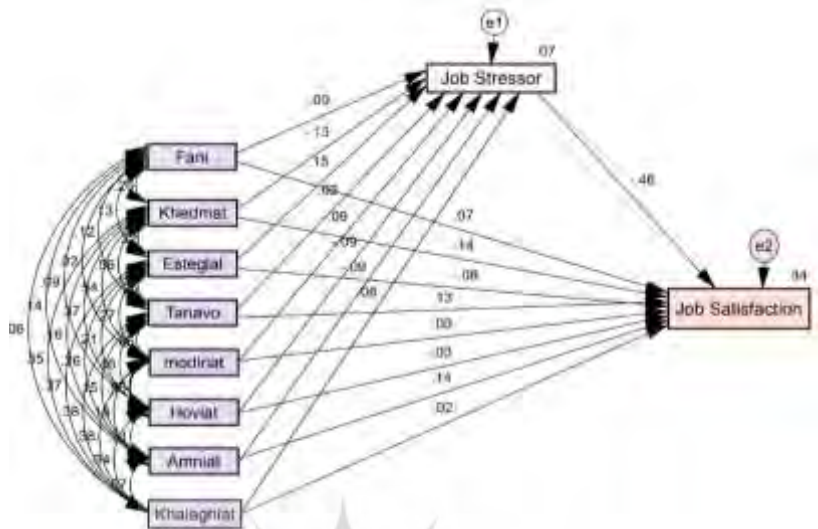
اثرات غیر مستقیم لنگرگاه‌های فنی ($\beta = -.26, P = .030$)، خدمت ($\beta = .42, P = .022$)، استقلال و خودمختاری ($\beta = -.41, P = .007$) و امنیت و ثبات ($\beta = .31, P = .036$) معنی‌دار بودند اما کل اثرات لنگرگاه‌های چالش (تنوع) ($\beta = -.05, P = .78$)، مدیریت ($\beta = .25, P = .17$)،

سبک زندگی (هویت) ($\beta = .26, P = .10$) و خلاقیت و کارآفرینی ($\beta = -.28, P = .28$) قابل توجه (معنی‌دار) نبودند.

تأثیرات مستقیم لنگرگاه‌های خدمت ($\beta = .97, P = .003$)، استقلال و خودمختاری ($\beta = -.53, P = .049$)، چالش (تنوع) ($\beta = .82, P = .017$) و امنیت و ثبات ($\beta = 1.1, P = .001$) اثرات معنی‌دار داشتند اما تأثیر مستقیم لنگرگاه‌های فنی-تخصصی ($\beta = .45, P = .16$)، مدیریت ($\beta = .15, P = .63$)، سبک زندگی (هویت) ($\beta = -.20, P = .45$) و خلاقیت و کارآفرینی ($\beta = .16, P = .79$) قابل توجه (معنی‌دار) نبودند. جدول شماره ۳ نتایج آزمون تحلیل بوت‌استرپینگ عوامل فشارزاهای شغلی را به عنوان واسطه بین اجزای لنگرگاه شغلی و رضایت شغلی تجزیه و تحلیل می‌کند. با توجه به یافته‌های مطالعه، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر متغیر مستقل (هر هشت لنگرگاه شغلی) بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) توسط متغیر فشارزاهای شغلی میانجی‌گری می‌شود.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل بوت‌استرپینگ

	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	
فنی ← رضایت شغلی	۰/۴۵(۰/۱۶)	-۰/۲۶(۰/۰۳۰)	۰/۱۸(۰/۵۴)	اثر غیر مستقیم
خدمت ← رضایت شغلی	۰/۹۷(۰/۰۰۳)	۰/۴۲(۰/۰۲۲)	۱/۳۹(۰/۰۰۱)	میانجی‌گری جزئی
استقلال ← رضایت شغلی	-۰/۵۳(۰/۰۴۹)	-۰/۴۶(۰/۰۰۷)	-۰/۹۹(۰/۰۰۱)	میانجی‌گری جزئی
چالش (تنوع) ← رضایت شغلی	۰/۸۲(۰/۰۱۷)	-۰/۰۵(۰/۷۸)	۰/۷۷(۰/۰۲۰)	اثر مستقیم
مدیریت ← رضایت شغلی	۰/۱۵(۰/۶۳)	۰/۲۵(۰/۱۷)	۰/۳۹(۰/۲۶)	NS
سبک زندگی ← رضایت شغلی	-۰/۲۰(۰/۴۵)	۰/۲۶(۰/۱۰)	۰/۰۶(۰/۸۵)	NS
امنیت و ثبات ← رضایت شغلی	۱/۱(۰/۰۰۱)	۰/۳۱(۰/۰۰۳)	۱/۴۱(۰/۰۰۱)	میانجی‌گری جزئی
خلاقیت ← رضایت شغلی	۰/۱۶(۰/۷۹)	-۰/۲۸(۰/۲۸)	-۰/۱۳(۰/۷۹)	NS



شکل ۲- نتایج آزمون تحلیل بوت‌استرپینگ

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گر فشارزای‌های شغلی در رابطه میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی در مدیران و سرپرستان شرکت انتقال گاز ایران بود. این مطالعه باهدف روشن ساختن عوامل موثر بر رضایت شغلی، درصدد پاسخ به این پرسش بود که آیا لنگرگاه‌های شغلی هشت‌گانه توصیف شده توسط شاین می‌توانند رضایت شغلی را در مدیران شرکت انتقال گاز پیش‌بینی کنند و آیا این رابطه می‌تواند توسط عوامل فشارزای شغلی میانجی شود یا خیر.

مطابق با یافته‌های پژوهش، بین لنگرگاه‌های شغلی خدمت، استقلال و خودمختاری، چالش (تنوع) و امنیت و ثبات با رضایت شغلی، تأثیرات مستقیم معنادار وجود دارد. یافته‌ها حاکی از آن هستند که افراد با لنگرگاه‌های شغلی غالب خدمت، چالش (تنوع) و امنیت و ثبات میزان رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهند و در مقابل افراد با لنگرگاه شغلی غالب استقلال، میزان رضایت شغلی پایین‌تری دارند. در تبیین این یافته، می‌توان ماهیت لنگرگاه‌های شغلی را مورد توجه قرار داد. مطابق با توصیف شاین (۱۹۹۰) از لنگرگاه خدمت، افرادی که در این لنگر نمره بالایی می‌گیرند، مشاغل را بیشتر بر اساس ارزش‌های خود جستجو و انتخاب می‌کنند. این مفهوم‌پردازی می‌تواند تبیین‌کننده این یافته باشد که لنگرگاه شغلی غالب خدمت، رضایت شغلی بیشتری را به همراه داشته

باشد. رابطه میان لنگرگاه چالش (تنوع) با رضایت شغلی را نیز می‌توان به همین ترتیب مورد توجه قرار داد. مطابق با توصیف شاین (۱۹۹۰) افرادی که در لنگرگاه چالش (تنوع) نمره بالایی می‌گیرند، اهمیت بالایی برای فائق آمدن بر رقابت‌ها و چالش‌های روزمره قائل هستند و اغلب زمانی که موقعیت فعلی آنها را کد شود یا دیگر چالش‌هایی را که برای پیشرفت نیاز دارند در دسترس نبینند، به دنبال جابجایی مشاغل هستند (شاین، ۱۹۹۶). بنابراین می‌توان دریافت این افراد تا زمانی که از شغل خود رضایت داشته باشند، به فعالیت خود ادامه می‌دهند. همچنین لنگرگاه امنیت و ثبات نیز نماینده میل افراد برای حفظ امنیت شغلی و آینده کاری بلندمدت در سازمان است. افراد با این لنگرگاه شغلی، تمایل بالایی به هم‌رنگی و اجتماع‌پذیری با هنجارها و ارزش‌های سازمان دارند (شاین، ۱۹۹۰). بنابراین می‌توان آنها را افرادی در نظر گرفت که با سازمان خود همراه‌تر بوده و از رهگذر این همراهی، رضایت بیشتری از فعالیت شغلی خود در سازمان داشته باشند. این یافته با نتایج مطالعه ایگباریا و بارودی (۱۹۹۳) که در مطالعه خود دریافتند به جز لنگرگاه‌های امنیت و خدمت، مابقی لنگرگاه‌ها، همبستگی آماری معنادار اما ضعیفی را با رضایت شغلی نشان داده‌اند، ناهمسو است اما با یافته پژوهش ارل (۲۰۰۵) که رابطه بین رضایت شغلی و تمام لنگرگاه‌های شغلی را مثبت و معنی‌دار نشان داده بود و همچنین مطالعات لاملی (۲۰۰۹) و وارگاس و تکسیرا (۲۰۱۸) که دریافتند رابطه میان لنگرگاه امنیت و رضایت شغلی مثبت است، همسو است. یافته‌های مطالعه حاضر در مورد لنگرگاه چالش (تنوع) نیز با نتایج پژوهش‌های میلیانی (۲۰۱۴) و لاملی (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. از سوی دیگر لنگرگاه شغلی استقلال و خودمختاری نماینده تمایل افراد به مستقل بودن از سازمان و داشتن برنامه زمانی و فضای کاری مخصوص به خود است. لذا رابطه منفی میان این لنگرگاه و رضایت شغلی را می‌توان از همین زاویه مورد توجه قرار داد. مدیران و سرپرستان شاغل در یک سازمان دولتی که به دنبال در پیش گرفتن و پیاده کردن استانداردهای خویش هستند با توجه به ماهیت ساختاری و مختصات یک سازمان دولتی در کشور و عدم امکان بروز و ظهور استقلال خود در محیط سازمان، خود را در بند محدودیت‌های سازمانی تلقی نموده و نمی‌توانند حالت عاطفی مثبت و لذت‌بخشی را که نماینده رضایت شغلی است، از فعالیت در شغل خود دریافت کنند. این یافته، با نتایج پژوهش کودارو و همکاران (۲۰۱۷) ناهمخوان 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 با نتایج پژوهش لاملی (۲۰۰۹) همسو است. در این مطالعه، افرادی که لنگرگاه شغلی غالبشان استقلال بود از سرپرستانشان رضایت کمتری را نشان می‌دادند.

یافته دیگر مطالعه حاضر، بررسی نقش میانجی‌گر فشارزاهای شغلی در ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی است. مطابق با یافته پیشین، ارتباط مستقیم میان لنگرگاه‌های خدمت، استقلال و خودمختاری، چالش (تنوع) و امنیت و ثبات با رضایت شغلی مشاهده شد و لذا می‌توان هر کدام از این لنگرگاه‌ها را به عنوان متغیر مستقل، با حضور متغیر میانجی فشارزاهای شغلی در مدل مفهومی وارد نموده و تاثیرات غیر مستقیم آنها را بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد. همچنین با توجه به اینکه اثرات مستقیم لنگرگاه‌های مدیریت، سبک زندگی و خلاقیت بر رضایت شغلی معنادار نبوده‌اند، نمی‌توان به بررسی اثر غیر مستقیم متغیر میانجی مفروض در مورد این لنگرگاه‌ها پرداخت. مطابق با یافته‌های به دست آمده، نقش فشارزاهای شغلی به عنوان متغیر میانجی در رابطه میان لنگرگاه‌های خدمت، استقلال و خودمختاری و امنیت و ثبات مورد تایید قرار گرفت. این میانجی‌گری جزئی بوده و به این معنا است که رابطه مستقیم میان لنگرگاه‌های شغلی خدمت، استقلال و خودمختاری و امنیت و ثبات با رضایت شغلی با حضور متغیر میانجی‌گر فشارزاهای شغلی در مدل مفهومی پژوهش، ضعیف‌تر از هنگامی است که این متغیر میانجی در مدل حضور ندارد. با این حال این رابطه مستقیم همچنان معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر فشارزاهای شغلی به گونه‌ای جزئی ارتباط میان لنگرگاه‌های خدمت، استقلال و خودمختاری و امنیت و ثبات را میانجی‌گری می‌کند. از سوی دیگر یافته‌ها نشان می‌دهند که رابطه مستقیم میان لنگرگاه چالش (تنوع) با رضایت شغلی در حضور متغیر میانجی فشارزاهای شغلی، تغییری نکرده است. بنابراین در مورد این لنگرگاه شغلی، نمی‌توان نقش میانجی‌گر فشارزاهای شغلی را مورد توجه قرار داد. در تبیین این یافته می‌توان به ویژگی افراد دارای لنگرگاه شغلی غالب چالش (تنوع) اشاره کرد. این لنگرگاه به انگیزه داشتن برای حل مشکلات دشوار اشاره می‌کند؛ افراد دارای این لنگرگاه، شغلشان را بر حسب چالش‌های روزمره یا رقابتی که در آن پیروزی بسیار اهمیت دارد، تعریف می‌کنند. با توجه به اینکه چالش‌ها اغلب می‌توانند منبعی برای استرس شغلی تلقی شوند، به نظر می‌رسد افراد با این لنگرگاه شغلی غالب، فشارزاهای شغلی را به عنوان بخشی از چالش‌های

روزمره پذیرفته و با آن کنار آمده‌اند، لذا در مورد این لنگرگاه نمی‌توان اثر این متغیر میانجی را مشاهده نمود.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، لنگرگاه‌های شغلی به عنوان متغیرهایی که تناسب شغل و شاغل را نشان می‌دهند، می‌توانند به عنوان یکی از عوامل اصلی در گزینش، جذب و جانشین‌پروری افراد مورد استفاده قرار بگیرند و تاثیرات قابل توجهی بر بروندادهای سازمانی دارند. این رابطه هنگام تصمیم‌گیری‌های ناظر به چارت سازمانی، وقتی که افراد با لنگرگاه‌های غالب خود در پست‌های سازمانی خاص خود قرار می‌گیرند، نقش کلیدی دارد. در چنین شرایطی اگر سازمان‌ها توانمندی‌های منحصر به فرد هر فرد را مطابق ویژگی‌های شغل و سازمان لحاظ کنند، از استرس‌ها و فشارهای شغلی کاسته شده و این امر بروندادهای مختلفی همچون رضایت شغلی بالاتر را ایجاد می‌کند. در همین راستا، پژوهش حاضر بینش عمیق‌تری را برای برنامه‌ریزی‌های نیروی انسانی و ایجاد شرایط مناسب‌تری برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی مدیران و سرپرستان شرکت انتقال گاز ایران فراهم کرد تا سرمایه‌گذاری دقیق‌تری برای رشد و توسعه منابع انسانی سازمان داشته باشند.

با توجه به یافته‌های مورد بحث، به مدیران ارشد سازمان‌ها و صنایع پیشنهاد می‌شود در فرآیند استخدام و جذب، به ویژگی‌های مهم فردی هم چون لنگرگاه‌های شغلی غالب هر فرد توجه نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان، آنان را با ویژگی‌ها، توانایی‌ها و خودپنداره‌های خود آشنا تر کنند تا در نهایت بتوان شاهد بالندگی فردی و سازمانی بیشتری بود. همچنین پیشنهاد می‌شود در آینده در پژوهش‌های طولی بیشتر از این ابزار استفاده گردد تا میزان ثبات لنگرگاه‌های شغلی را در طول زمان برآورد نمود.

منابع

- ۱) پیواسته، سکینه؛ پیواسته، کلثوم (۱۳۹۹). «رابطه بین مدیریت زمان و خودکارآمدی با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد». **فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره**، ۳(۳)، صص ۴۳-۶۶.
- ۲) ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). **آزمون‌های روان‌شناختی**. تهران: نشر ویرایش.
- ۳) عسکری، آزاده؛ عزیزی، ریحانه؛ رحمت‌جو، ریحانه (۱۳۹۹). «ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه لنگرگاه شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران»، **روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی**، ۱۱(۴۰)، صص ۱۹۳-۲۱۰.
- ۴) عسکری، آزاده؛ نظریور، محمدمهدی؛ توکلی، سعید؛ خداکریمی، فروغ (۱۴۰۰). «بررسی تطبیقی شخصیت و رضایت شغلی بر اساس لنگرگاه‌های شغلی»، **مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی**، ۱۳(۴۹)، صص ۴۵-۲۱.
- ۵) مختارخان، اقدس (۱۴۰۰). «بررسی رابطه فرسودگی شغلی و خودکارآمدی در معلمان متوسطه اول؛ با تاکید بر نقش میانجیگری سخت‌رویی». **فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره**، ۴(۲)، صص ۲۹-۱.
- 6) 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
- 7) Bester, C.L. and Mouton, T., (2006). Differences Regarding Job Satisfaction and Job Involvement of Psychologists with Different Dominant Career Anchors, *Journal of Management Development*, 29 (3), 50-55.
- 8) Birch. D & Kamali, F. (2001), Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgrad Med*; 77:109-111.
- 9) Butler, T., & Waldrop, J., (1997). *Discovering your career in business*. Translation by Samsami, A., & Karami, M.
- 10) Camp, S. D. (2005). *Assessing the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach*. USA: sage publication Inc.

- 11) Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty-humility personality trait. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149, 554-569.
- 12) Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M. & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- 13) Costigan, R., Gurbuz, C. & Sigri, . . (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.
- 14) Danziger, N. and Valency, R. (2005). Career Anchors Distribution and Impact on Job Satisfaction, the England Case, *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- 15) Davis K, Newstrom J. W (1989). *Human behavior at work: organizational behavior*, New York: McGraw-Hill.
- 16) DeCenzo, D. A., S. P. Ronnins and S.L Verhulst (2010), *Human Resource Management*, 10 Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- 17) Draper, J, Halliday, D, Jowett, S, Norman, I, Watson, R, Wilson-Barnett, J, Normand, C & O'Brien, K, (2004). NHS Cadet Schemes: Student Experience, Commitment, Job Satisfaction and Job Stress, *Nurse Education Today*, 24, PP: 219-228.
- 18) Elit, L, Trim, K, Mand-Bains, I. H, Sussman, J & Grunfeld, E, (2004). Job Satisfaction, Stress & Burnout Among Canadian, *Gynecologic Oncology*, 94, PP: 134-139.
- 19) Ellison, J. A., & Schreuder, A. M. G. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(2), 1-6.
- 20) Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112. doi:10.1016/S1053 4822(96)90014-5
- 21) Fiori, M., Bollmann, G. & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- 22) Gubler, M., Biemann, T., Tschopp, C., & Grote, G. (2015). How career anchors differentiate managerial career trajectories: a sequence analysis perspective. *Journal of career development*, 42(5), 412-430.
- 23) Heslop, P, Smith, G. D, Metcalfe. C, Hart, C & Macleod, J, (2002). Change in Job Satisfaction & its Association with Self-Reported Stress, *Social Science & Medicine*, 54, PP: 1589-1599.

- 24) Hoon Tan, H. and Choo Quek, B., (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore, *The Journal of Psychology* 135 (5), 527-545.
- 25) Hua, J. (2006). A Study of Relationship on Bureau of Investigation Officials, Quality of work life, Work Pressure and Job Satisfaction; Master's Thesis, Public Affairs Management.
- 26) Iqbal M, Waseem M. 2012. Impact of job stress on satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: An empirical study from Pakistan. *International journal on human resource studies*, 2: 53-70.
- 27) Kahn, R. L, & Byosiére, P, 1992. Stress in organizations, *Handbook of industrial and organizational Psychology*, Vol. 3, PP. 571- 650.
- 28) Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3, 18-35.
- 29) Kendall, E, (2003). Measurement of Occupational Stress Among Australian Workers.
- 30) Kim, Y., Liu, Y., & Shan, Z. (2017). Beyond touchdown: College students' sports participation, social media use, college attachment, and psychological well-being. *Telematics and Informatics*. 14(5), 556–71.
- 31) Lapane, K. L & Hughes, C. M, (2007). Considering the Employee Point of View, Perceptions of Job Satisfaction and Stress Among Nursing Staff in Nursing Homes, *American Medical Directors Association*.
- 32) 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.
- 33) Lee, T.R., Chen, S.Y., Wang, S.H., & Ddadura, A. (2010). The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. *European business review*, vol 22, no 1, 2010, 102-116.
- 34) Lu, H, While, A. E & Barriball, K. L, (2005). Job Satisfaction and its Related Factors, *International Journal of Nursing Studies*, 44, PP:574–588
- 35) Lu, K, Chang, L & Wu, H, (2007). Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction & Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan, *Journal of Professional Nursing*, 23(2)(March–April), PP, 110–116.
- 36) Lumley, E. J. (2009). Exploring the relationship between career anchors, job satisfaction and organisational commitment (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- 37) Luthans, F, (2002). *Organizational Behavior*, New York, McGraw Hill.

- 38) Mansoor M, Fida, Nasir S, Ahmad Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2: 50-56.
- 39) Makishi, N. (2012). Same behavior, different consequences: Reactions to men's and women's compulsory citizenship behaviors. Unpublished Master Thesis in Psychology. Cleveland State University.
- 40) McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S. & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91.
- 41) Mensah J, Amponsah-Tawiah K. (2016). Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Workplace Behavioral Health*. 31(4): 189-203.
- 42) Mowday, R. T., Porter, W. L., & Steers, R. M. (1992). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- 43) Peng, Z. L., & Zhao, H. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, 3(1), 75- 92.
- 44) Price J.L.(2001). *the study of turnover*. Iowa state university press. Ames, IA.
- 45) Quesenberry J.L. (2006). Career Anchors and Organizational Culture: A Study of Women in the IT Workforce, *Sigmis Cpro6 Proceeding of the ACM Sigmis CPR Conference*, 342-344.
- 46) Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40, 74-91
- 47) Roth, Stephen F, Heo, Giseon, Varnhagen, Connie & Major, P. W, (2004). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction in Orthodontics, *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 126, P, 106-109.
- 48) Schein, E. H. (1987). *Individuals and careers*. Handbook of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 49) Schein, E. H. (1990). *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: University Associates, Inc.
- 50) Spector, P. E. (2016). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice 7th Edition*. Wiley.
- 51) Tao, L., Guo, H., Liu, S. & Li, J. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research*, 29(3).

- 52) Teasdale, E. L., (2006). Workplace Stress, Post-Traumatic Disorders, 5, PP: 251-255.
- 53) Tir sveinsdo, H, Biering, P & Ramel, A, (2006). Occupational Stress, Job Satisfaction & Working Environment, International Journal of Nursing Studies, 43, PP: 875-889.
- 54) Tongchaiprasit, P. & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. International Journal of Hospitality Management, 55, 33-40.
- 55) Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: an analysis through career anchors. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 19(3).
- 56) Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. Journal of Business and Psychology, 21(3), 377-405.
- 57) Willem, A, Buelens, M & Jonghe, I. D, (2007). Impact of Organizational Structure on Nurses' Job Satisfaction, International Journal of Nursing Studies, 44, PP: 1011-1020.
- 58) Yaşloğlu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 99, .338-332.
- 59) Yi, X., & Wang, S. (2014). Revisiting the curvilinear relation between job insecurity and work withdrawal: The moderating role of achievement orientation and risk aversion. Human Resource Management, 54, 499-515.
- 60) Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H. K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 148(2), 177-196.