



پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی

علمی - پژوهشی

سال چهارم، شماره‌ی ۷، نیمه‌ی اول ۱۳۹۱

## تبیین رابطه بین کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی

حسن قلاوندی\*

وحید سلطانزاده\*\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۳/۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۶/۷

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، ۷۰ نفر عضو هیأت علمی با توجه به دانشکده‌ی محل خدمت به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسش‌نامه‌ی کارراهه‌ی شغلی بر پایه‌ی مدل شاین و پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی بر پایه‌ی مدل می‌یر و آلن استفاده شده است. برای روایی پرسش‌نامه‌ها از متخصصان مدیریت بهره‌گرفته شده است و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه‌ی مقدماتی روی یک نمونه‌ی ۳۰ نفری، پرسش‌نامه کارراهه‌ی شغلی  $\alpha = 0.894$  و پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی  $\alpha = 0.933$  استفاده شده است. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل واریانس چندگانه و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که میان شایستگی فنی-کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ هم‌چنین مؤلفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی هستند. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود تاجایی که ممکن است افرادی که دارای لنگر شایستگی فنی-کارکردی هستند در پست‌های مدیریتی از آنان استفاده نشود و برای انتخاب مدیران از کسانی که دارای لنگر شایستگی مدیریت عمومی هستند به کار گرفته شود.

**واژه‌های کلیدی:** کارراهه‌ی شغلی، تعهد سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه

\* نویسنده مسئول - استادیار گروه مدیریت دانشگاه ارومیه ([Galavandi@gmail.com](mailto:Galavandi@gmail.com))

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

## مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده ی بهینه از امکانات، صنایع و به ویژه نیروی انسانی آن کشور است. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه ی بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها است و بزرگ ترین سرمایه ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل اصلی رشد و توسعه تلقی می شوند (سرداری، ۱۳۸۱؛ میر کمال، ۱۳۸۸ و بختیاری و همکاران، ۱۳۸۳).

بنابراین، توجه به کارراهه ی شغلی نیروی انسانی دارای اهمیت فراوان است. در حالی که اصطلاح کارراهه ی شغلی<sup>۱</sup> به طور کلی برای همه ی حرفه ها و مشاغل به کار می رود، در طول زمان این اصطلاح دلالت های ضمنی متعددی داشته است. عمومی ترین کاربرد آن عبارت از پیشرفت در کار است. در برخی موارد، کارراهه ی شغلی دلالت بر یک شغل یا حرفه دارد و مستلزم سطوح بالایی از تربیت و آموزش است. در موارد دیگر، اصطلاح کارراهه ی شغلی به هر تعهد بلند مدتی که همراه سرمایه گذاری روان شناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان باشد دلالت دارد (عباسپور، ۱۳۸۷ و قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آن ها با نیازهای شان هماهنگ است، تلاش می کنند که دانش و مهارت خود را در طول کارراهه بهبود بخشند؛ بنابراین، با بیش تر شدن احساس همانند سازی و وابستگی به سازمانی که این موقعیت را در اختیار آن ها قرار داده است، تعهد سازمانی آن ها افزایش خواهد یافت (اوریزی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸).

برخی از افراد در صحنه ی زندگی خود تماشاگران منفعل هستند و برخی دیگر بازیگران فعال. این امر در کارراهه ی شغلی نیز صادق است؛ گروهی از مردمان سرنوشت زندگی خود را به دست دیگران می سپارند و گروهی دیگر با قبول مسؤولیت توان آن را می یابند تا بر آن اثر بگذارند (شاین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). کارراهه ی شغلی مشوقی برای خود مدیریتی افراد در شغلشان است؛ علاوه بر این، افرادی که به صورت فعال در شغلشان

---

1-career anchors

2-Schein

درگیر هستند در رسیدن به اهداف شغلی خود موفق خواهند بود(وربراگن و سلز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). ارتقا و ترقی در کارراهه ی شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش های فراوان است که موفقیت آن را تضمین می کند(دانزی گریتال و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). کارراهه ی شغلی یا مسیر شغلی به معنای زنجیره ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می آورد و در واقع ، راهی است که فرد در طول زندگی کاری خود می پیماید. مفهوم مسیر شغلی ، به عنوان حلقه ی پیوند میان سازمان ها و افرادی که برای آن ها کار می کنند، از هر دو جنبه ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می گیرد. مفهوم مسیر شغلی بیرونی<sup>۳</sup> شامل مشاغل و موفقیت های است که فرد با آن ها پیشرفت می کند و به صورت شاخص های سازمانی تعریف شده است؛ در حالی که مسیر شغلی درونی<sup>۴</sup> در برگیرنده ی گرایش ها، ارزش ها، ادراکات و واکنش های مؤثر به تجارب شغلی است که می تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد، رشد چشمگیر عملکرد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد. یکی از سازه های مهم در مسیر شغلی درونی، گرایش کارکنان به لنگرهای مسیر شغلی است. لنگر، نقطه ی معینی است که اجازه نمی دهد فرد زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن جا باز می گرداند(اوریزی و همکاران، ۱۳۸۸). یکی از پژوهشگران شش نوع اساسی شخصیت را که هر یک ویژه ی یک محیط کاری است از هم متمایز ساخته است. در یک وضعیت سازگار، گرایش اصلی شخصیت افراد با تقاضاها و انتظارات مورد نیاز برای موفقیت در یک محیط کاری خاص هم خوانی دارد. این پژوهشگر بر این باور است که انواع شش گانه ی شخصیت، پیشگویی کننده های خوبی برای تعیین آرزو و نوع انتخاب لنگرهای کارراهه شغلی به شمار می آیند(هلند<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳). پژوهش های تجربی نیز حکایت از آن دارد که میان گرایش به شخصیت و انتخاب لنگرهای کارراهه ی شغلی همبستگی وجود دارد(هایلند و ماچینسکی<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱). بخاطر اینکه افراد در سازمان ها دارای شخصیت های متفاوتی هستند. بنابراین ، دارای لنگرهای کارراهه ی شغلی متفاوتی خواهند بود.

---

1-Verbruggen& Sels

2-Danzigeretal et al

3-external career

4-internal career

5-Holland

6-Hylland& Muchinsky

شاین لنگرهای مسیر شغلی را برای شخص عبارت از خودپنداره او می داند<sup>۱</sup> که از سه مقوله تشکیل شده است: ۱- استعداد و توانایی های ادراک خود؛ ۲- احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه ها و نیازها و ۳- ارزش های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می شوند(عباسپور ، ۱۳۸۸). دو مورد اول مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری است؛ در حالی که مورد سوم از واکنش های فردی به هنجارها و اصول و ارزش هایی است که در وضعیت های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می شویم(دانگزینگر و والنسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

شاین، پس از مطالعه ی طولی بر روی مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فناوری ماساچوست<sup>۳</sup> و ایجاد مفهوم لنگرهای مسیر شغلی، آن را به هشت نوع تقسیم کرده است:

**شایستگی فنی - کارکردی<sup>۴</sup>:** افرادی که لنگر شایستگی فنی- کارکردی قوی دارند، احتمالاً انتخاب مسیر ترقی شغلی آن ها بر اساس محتوی فنی- کارکردی کار می باشد. این گونه افراد معمولاً از تصمیمات و مسیره های که به مشاغل مدیریتی منجر می شود، دوری می جویند و کوشش می کنند در زمینه های فنی که مورد علاقه ی شان است، باقی بمانند.

**شایستگی مدیریت عمومی<sup>۵</sup>:** افراد دیگری هستند که انگیزه ی و علاقه زیادی برای برای مدیر شدن دارند و تجارب کاریشان این باور را در آنان ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست های مدیریتی دارند و کسب مقام مدیریت با مسؤولیت زیاد ، هدف نهایی این افراد است.

**خود مختاری - استقلال<sup>۶</sup>:** اصولاً شخص جویای موقعیت کاری است که برخوردار برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بند های سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می شود و متمایل به مشاغلی است که از آزادی عمل بالایی برخوردار باشد.

---

1-self-concept  
2-Danziger &Valency  
3-Massachusetts Institute of Technology (MIT)  
4-technical / functional competence  
5-general managerial competence  
6-autonomy / independence

**امنیت - ثبات<sup>۱</sup>:** بعضی از افراد به ثبات و امنیت شغلی در بلند مدت، اهمیت بیش تری می دهند. آنها K را هر کاری را که لازم باشد برای به دست آوردن امنیت شغلی، یعنی کسب درآمد کافی و آینده ای با ثبات، انجام می دهند و شغل خود را در شکل یک برنامه ی بازنشستگی و رفاهی مناسب دنبال می کنند. آنان بیش تر تمایل دارند که عضویت خود را در سازمان حفظ کنند.

**خلاقیت کارآفرینی<sup>۲</sup>:** افراد دارای این لنگر، ممکن است به ایجاد یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می شوند که با میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس از شروع یک کار جدید، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقش مهم در گروه های پروژه ای و فعالیت های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد می تواند انگیزشی مهم باشد.

**خدمت و از خود گذشتگی و ایثار<sup>۳</sup>:** افراد دارای این لنگر، کار را برای هدفی بزرگ تر و نه صرفاً اقتصادی انجام می دهند و آرزوی آنان این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند.

**چالش محض<sup>۴</sup>:** افراد دارای این لنگر، نیاز دارند تا بر موانع حل نشدنی چیره شوند و در موقعیت های مشکل به موفقیت برسند. قوی ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی پی در پی و ثابت است.

**سبک زندگی<sup>۵</sup>:** افراد دارای این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده ی فردی خود گرایش دارند. شناسایی لنگرهای مسیر شغلی برای خود افراد مفید و مهم است؛ زیرا می توانند با گزینش آن ها کارراهه ی شغلی مناسب تری برای خود تعیین کنند. هم چنین اگر مدیران بتوانند لنگرهای مسیر شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند، بهتر می توانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آن ها کمک کنند.

---

1-security / stability

2-entrepreneurial creativity

3-service and dedication

4-pure challenges

5- life style

لنگرهای مسیر شغلی بر اساس این منطق است که تناسب بین گرایش های 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 می شود (ایتموما و شیمپسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷ و سویو تاری و تاکا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). دومین متغیر مورد بررسی در این پژوهش تعهد سازمانی است که در ادامه به بررسی آن پرداخته می شود.

تعهد سازمانی بیان کننده ی وابستگی روان شناختی به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی در سه شناخت تجلی می یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش های آن؛ ۲- تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد برای سازمان و ۳- آرزو و خواسته ای قطعی برای عضوی از سازمان ماندن (غفوری و گل پرور، ۱۳۸۸) افراد با تعهد بالا در استخدام سازمان باقی می مانند، زیرا دوست دارند که عضو سازمان باشند.

تعهد سازمانی یک نگرش درباره ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به علت مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می دهد (خانی فر و همکاران، ۱۳۸۸). تعهد سازمانی درجه ی نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری مشارکت او با آن سازمان می باشد. یکی از معمولی ترین شیوه های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این روش، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن در می آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می برد (موقالی و همکاران، ۱۳۸۸). پس به طور خلاصه وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می نامند، در تحقیقی که توسط می یرو آلن<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) انجام گرفته است مشخص شد که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه گانه ی تعهد عاطفی<sup>۴</sup>، تعهد هنجاری<sup>۵</sup> و تعهد مستمر<sup>۱</sup> اشاره می کند.

---

1-Ituma & Simpson

2-Suutari & Taka

3-Allen & Meyer

4- affective commitment

5- normative commitment

**تعهد عاطفی:** به میزان دل‌بستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می‌کند؛ به عبارتی تعهد عاطفی به عنوان احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانند سازی با آن و درگیری در سازمان مفهوم سازی شده است. افراد با تعهد عاطفی قوی در استخدام سازمان باقی می‌مانند، زیرا دوست دارند که عضو سازمان باشند.

**تعهد هنجاری:** تعهد هنجاری مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده<sup>۲</sup> برای عمل به روشی است که خود اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسؤولیت خود می‌داند. افرادی که از نظر هنجاری تعهد بیشتری به سازمان خود دارند به احتمال بیش‌تر برای سازمان خود فداکاری و برای خدمت به آن تلاش بیش‌تری می‌کنند و مجذوب آن می‌شوند و نسبت قابل توجهی از انرژی خود را صرف تعقیب اهداف سازمان می‌کنند.

**تعهد مستمر:** در این دیدگاه تعهد فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه‌های ناشی از ترک شغل در نظر گرفته می‌شود؛ به عبارتی در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند. دل‌بستگی فرد در این دیدگاه بر مبنای عاطفه یا احساس نسبت به سازمان، مانند تعهد عاطفی، یا بر مبنای باورهای هنجاری درباره‌ی وظایف، تکالیف و مسؤولیت‌پذیری (تعهد هنجاری) نیست؛ بلکه در مفهوم سوم تعهد صرفاً بر مبنای ملاحظه‌های اقتصادی و عملی است (رضاییان و کشتگر، ۱۳۸۷؛ غفوری و گل‌پرور، ۱۳۸۹؛ پوداسکف و همکاران<sup>۳</sup> و هندلون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). گرچه هر سه نوع تعهد سازمانی به احتمال باقی ماندن فرد در سازمان خویش اشاره می‌کند؛ ماهیت تعلق و دل‌بستگی به آن سازمان کاملاً متفاوت است و این به نوع تعهد سازمانی بستگی دارد.

---

1-continuance commitment

2- internalized

3-Podaskoff et al

4-Handlon

## پیشینه ی پژوهش

به دنبال مطالعه و بررسی به منظور جمع آوری نتایج و خلاصه از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه ی تعهد سازمانی و ارتباط آن با کارراهه ی شغلی، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش باشد، بسیار محدود است؛ اما چکیده ی نزدیک ترین موضوع های پژوهشی انجام شده در خارج از کشور و ایران که با موضوع این مقاله هم خوانی دارد، در این قسمت آورده می شود.

در پژوهشی رابطه ی مثبت و معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی که عبارتند از شایستگی فنی-کارکردی، خودمختاری-استقلال، خلاقیت کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت- ثبات، چالش محض و شایستگی مدیریت عمومی با رضایت درونی و بیرونی کارکنان مشاهده کردند (هونتن و چوکوئک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). در پژوهشی مشخص شد که تفاوت معنی داری بین کارراهه ی شغلی افراد شغل آزاد و حقوق بگیر وجود دارد و نشان داده شد که رابطه ی معنی داری بین کارراهه ی شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد (دانزیگو و والنسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). در مطالعه ای با تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده مشاهده گردید که رابطه ی مثبت معنی داری بین کارراهه ی شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد. هم چنین لنگرهای کارراهه ی شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزش ها و انگیزش کاری است (کوئنسن بری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). در تحقیقی بین لنگرهای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی افراد رابطه ی مثبت و معنی داری مشاهده گردید (بستر و موتن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهشی بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری مشاهده شد (ربکا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). در پژوهشی مشاهده گردید که بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با بصیرت شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد (ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۷). در مطالعه ای که بر روی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه ی شرکت های صنعتی انجام گرفت

---

1-Hoontan &chooQuek

2-Danzigar &Valency

3-Quesenberry

4-Bester & Mouton

5-Rebecca



مشاهده شد بین لنگر های کارراهه ی شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد(اوریزی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸).  
در مطالعه ی که بر روی کارکنان دانشگاه پیام نور صورت گرفت تجزیه تحلیل داده های جمع آوری شده حاکی از آن بود که رابطه ی مثبت و معنی داری بین مؤلفه های عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی( تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری) وجود دارد (بهار فر و جواهری، ۱۳۸۹). شایسته است که در زمینه های لنگرهای کارراهه ی شغلی با پیامدهای رفتاری نگرشی از جمله تعهد سازمانی مطالعات بیش تر و جامع تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می یابد که مطالعه ی کارراهه ی شغلی اعضای هیأت علمی و درک تأثیرات آن بر تعهد سازمانی مطرح می شود.

#### فرضیه های پژوهش

- ۱- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.
- ۴- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

#### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری مورد نظر شامل ۳۴۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه ی مورد نظر با توجه به تعداد جامعه ی آماری از فرمول کوکران استفاده شده است(سارایی، ۱۳۸۲).

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{346(1.96)^2(.74)^2}{346(.01)^2 + (1.96)^2(.74)^2} = 68/82 \approx 70$$

### ابزار جمع آوری داده ها

داده های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسش نامه به شرح زیر جمع آوری شده است:

الف. پرسش نامه ی کارراهه ی شغلی: این پرسش نامه که بر اساس لنگرهای شغلی شاین (۱۹۹۰) است. با کمی تغییرات برای اعضای هیأت علمی از سوی پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسش نامه شامل موارد شایستگی فنی-کارکردی (سؤال های ۱ تا ۵)، شایستگی مدیریت عمومی (سؤال های ۶ تا ۱۰)، خود مختاری-استقلال (سؤال های ۱۱ تا ۱۵)، امنیت- ثبات (سؤال های ۱۶-۲۰)، خلاقیت کار آفرینی (سؤال های ۲۱ تا ۲۵)، خدمت و از خود گذشتگی (سؤال های ۲۶ تا ۳۰)، چالش محض (سؤال های ۳۱ تا ۳۵) و سبک زندگی (سؤال های ۳۶ تا ۴۰) است.

این پرسش نامه در برگیرنده ی ۴۰ گویه است و به گونه ی تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت کارراهه ی شغلی را مورد سنجش قرار می دهد. روایی پرسش نامه مورد تأیید متخصصان و صاحب نظران مدیریت قرار گرفت و پایایی این پرسش نامه  $\alpha = .894$  گزارش شده است.

نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه کارراهه ی شغلی، هشت لنگر مورد نظر؛ شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری- امنیت- ثبات، خلاقیت کار آفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و کسب زندگی را به دست آورد که در آن ۶۶ درصد واریانس سؤال ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO = .913$  و بارتلت ( $P < .0001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه ی آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳ درصد چرخش مایل، هشت لنگر مورد نظر را به دست آورد.

ب- پرسش نامه ی تعهد سازمانی: این پرسش نامه که بر اساس ابعاد تعهد سازمانی می یرو و آلن (۱۹۹۰) است با کمی تغییرات برای هیأت علمی از سوی پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسش نامه شامل موارد تعهد عاطفی (سؤال های ۸ تا ۱۶)، تعهد مستمر (سؤال های ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (سؤال های ۱۷ تا ۲۳) است.

این پرسش نامه در برگیرنده ی ۲۳ گویه است و به گونه ی تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. روایی پرسش نامه مورد تأیید متخصصان و صاحب نظران مدیریت قرار گرفت و پایایی این پرسش نامه  $\alpha = 0.933$  گزارش شده است.

نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) را به دست آورد که در آن ۷۷ درصد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون  $KMO = 0.911$  و بارتلت ( $P < 0.001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه ی آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳ درصد با چرخش مایل، سه بعد تعهد سازمانی مورد نظر به دست آورد.

#### یافته ها

یافته های حاصل از پژوهش حاضر در چارچوب فرضیه های مطرح شده مورد بررسی شده است:

۱- بین لنگر های کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی یک - نتایج تحلیل واریانس چندگانه رابطه بین هر یک از لنگر های کارراهه ی شغلی با تعهد سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معنی داری	درجه ی آزادی	ضریب F	لامبدای ویلکز	لنگر های کارراهه ی شغلی
۰/۸۲	۰/۰۹	۰/۰۲	۳	۲/۴۹	۰/۹۳	شایستگی فنی- کارکردی
۰/۹۷	۰/۱۳	۰/۰۰۱	۳	۵/۲۶	۰/۸۸	شایستگی مدیریت عمومی

۰/۵۰	۰/۰۴	۰/۱۵	۳	۱/۶۸	۰/۹۵	خودمختاری- استقلال
۰/۳۳	۰/۰۳	۰/۳۷	۳	۱/۰۹	۰/۹۷	امنیت- ثبات
۰/۳۲	۰/۰۲	۰/۴۱	۳	۱/۰۴	۰/۹۷	خلاقیت کار آفرینی
۰/۱۰	۰/۰۰۶	۰/۸۹	۳	۰/۲۵	۰/۹۹	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۰/۵۹	۰/۰۴	۰/۰۹	۳	۲/۰۱	۰/۹۵	چالش محض
۰/۴۸	۰/۰۴	۰/۱۴	۳	۱/۶۱	۰/۹۶	سبک زندگی

در جدول شماره ی یک ضرایب F نشان داد که رابطه ی معنی داری بین شایستگی فنی- کارکردی و کل ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد ( $P=0/02$ ) و میزان اشتراک ۹ درصد است. هم چنین رابطه ی معنی داری بین شایستگی مدیریت عمومی و کل ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد ( $P<0/001$ ) و میزان اشتراک ۱۳ درصد است؛ لذا فرضیه در دو مورد تأیید می شود. رابطه ی معنی داری بین خود مختاری- استقلال، امنیت- ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی و کل ابعاد تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه ی یک در این موارد تأیید نمی شود.

۲- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد

جدول شماره ی دو - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد عاطفی

P	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیرملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۲	۲/۲۱	۰/۱۸	۰/۱۵	۰/۳۹	۰/۰۰۱	۳/۵۹	تعهد عاطفی	شایستگی فنی- کارکردی
۰/۰۱	۳/۳۹	۰/۲۶						شایستگی مدیریت عمومی
۰/۹۴	۰/۰۶	۰/۰۰۶						خودمختاری- استقلال
۰/۳۷	۰/۱۸۸	۰/۰۸						امنیت ثبات
۰/۳۰	۱/۰۲	۰/۰۹						خلاقیت کارآفرینی
۰/۸۰	۰/۲۴	۰/۰۲						خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۰/۱۲	۱/۵۳	۰/۱۴						چالش محض

تبیین رابطه بین کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی.....۸۹

۰/۰۱	۲/۳۸	۰/۱۹						سبک زندگی
------	------	------	--	--	--	--	--	-----------

جدول شماره ی دو نشان می دهد که رابطه ی معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد عاطفی وجود دارد ( $P=۰/۰۰۱$  و  $F=۳/۵۹$ )، بنابراین فرضیه ی ۲ به طور کلی تأیید می شود؛ ولی از بین آن ها لنگرهای شایستگی فنی-کارکردی ( $P=۰/۰۲$ )، و شایستگی مدیریت عمومی ( $P=۰/۰۱$ )، سبک زندگی ( $P=۰/۰۱$ )، رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی داری با تعهد عاطفی دارند.

۳- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی سه - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد مستمر

P	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیرملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۴	۲/۹۰	۰/۲۳	۰/۱۷	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۴/۱۹	تعهدمستمر	شایستگی فنی- کارکردی
۰/۰۰۱	۳/۶۷	۰/۲۸						شایستگی مدیریت عمومی
۰/۰۴	۲/۰۱	۰/۱۷						خودمختاری- استقلال
۰/۵۱	۰/۶۵	۰/۰۶						امنیت ثبات
۰/۰۷	۱/۷۷	۰/۱۵						خلاقیت کارآفرینی
۰/۵۳	۰/۶۱	۰/۰۵						خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۰/۰۴	۱/۹۳	۰/۱۸						چالش محض
۰/۰۹	۱/۶۵	۰/۱۳						سبک زندگی

جدول شماره ی سه نشان می دهد که رابطه ی معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد مستمر وجود دارد ( $P=۰/۰۰۰۱$  و  $F=۴/۱۹$ )، بنابراین فرضیه ی ۳ به طور کلی تأیید می شود؛ ولی از بین آن ها لنگرهای شایستگی فنی-کارکردی ( $P=۰/۰۰۴$ )، شایستگی مدیریت عمومی ( $P=۰/۰۰۱$ )، خود مختاری- استقلال ( $P=۰/۰۴$ ) و چالش محض ( $P=۰/۰۴$ ) رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی داری با تعهد مستمر دارند.

۴- بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

جدول شماره ی چهار- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد هنجاری

P	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	متغیرملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۱	۲/۵۱	۰/۲۰	۰/۱۵	۰/۳۹	۰/۰۰۱	۳/۷۰	تعهدهنجاری	شایستگی فنی-کارکردی
۰/۰۰۱	۴/۰۷	۰/۳۲						شایستگی مدیریت عمومی
۰/۵۷	۰/۵۶	۰/۰۴						خودمختاری-استقلال
۰/۱۸۵	۰/۱۸	۰/۰۱						امنیت ثبات
۰/۰۸	۱/۷۵	۰/۱۵						خلاقیت کارآفرینی
۰/۹۲	۰/۰۹	۰/۰۰۸						خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار
۰/۳۳	۰/۹۶	۰/۰۹						چالش محض
۰/۳۰	۱/۰۲	۰/۰۸						سبک زندگی

جدول شماره ی چهار نشان می دهد که رابطه ی معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد هنجاری وجود دارد ( $P=۰/۰۰۱$  و  $F=۳/۷۰$ )، بنابراین فرضیه ی ۴ به طور کلی تأیید می شود؛ ولی از بین آن ها لنگرهای شایستگی فنی -کارکردی ( $P=۰/۰۱$ ) و شایستگی مدیریت عمومی ( $P=۰/۰۰۱$ ) رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی داری با تعهد هنجاری دارند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین، کارراهه ی شغلی یکی از موارد مهمی است که هر سازمان باید آن را مورد سنجش قرار دهد؛ به خصوص، هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان تر می شود.

کارراهه ی شغلی شامل فعالیت هایی است که به زندگی تداوم، نظم و معنا می بخشد. مطالعه ی کارراهه ی شغلی مؤثر اولاً باعث کمک به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت های فردی می شود؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعات کامل در رابطه با سازمان

در اختیار فرد قرار می دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می کند که فعالیت های فرد با فرصت های شغلی تطبیق نماید؛ هم چنین فرد شرایط واقعی و مسیر شغلی خود را به خوبی بشناسد و در نهایت به منظور دست یافتن به اهداف خویش تلاش لازم را برای برنامه ریزی آموزشی، تحصیلات، تغییرات و تکامل خود داشته باشد. به هر نحوی رشد و توسعه ی کارراهه ی شغلی مستلزم شناخت چگونگی افزایش دانش، تجربه، مهارت، توان مندی های فردی نظیر خلاقیت ها، ابتکارات، نوآوری، ریسک پذیری و... می باشد و در این میان لنگرهای کارراهه منابع خود شناسی ثبات در مسیر شغلی درونی است. لنگرهای کارراهه ی شغلی با شکل دهی به آنچه فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب های شغلی فرد و واکنش های کارکنان به تجارب شغلی شان اثر می گذارد و در تصمیم تغییر از یک شغل به شغل دیگر دخالت می کنند. اندازه گیری لنگرهای کارراهه شغلی یک فرد، لنگرهای شغلی فردی کارکنان را آشکار می سازد و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می کند تا از یک سو پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره ی دگرگونی ها مسیر شغلی آن ها برنامه ریزی کند. در سال های اخیر پژوهشگران روابط بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و پیامدهای رفتاری و نگرشی از قبیل تعهد سازمانی را بررسی کرده اند و در پژوهش حاضر نیز مشاهده گردید بین کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثر بخشی سازمان محسوب می شود؛ وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه ی آن فراهم می آورد. در عوض، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران روح همکاری و تعاون را تضعیف می کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می اندازد و یا مانع آن می شود. بر اساس فرضیه های پژوهش به بررسی نتایج پرداخته می شود.

برای بررسی رابطه بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و کل ابعاد تعهد سازمانی که در جدول شماره ی یک ارائه شده است، حاکی از رابطه ی مثبت و معنی داری بین لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی ( $P=0/02$ ) و شایستگی مدیریت عمومی ( $P=0/01$ ) با کل ابعاد تعهد سازمانی است؛ ولی رابطه ی معنی داری بین لنگرهای خود مختاری- استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و ازخودگذشتی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی وجود ندارد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های (اوریزی، سامانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۷ و ربکا، ۲۰۰۷) همسو می باشد؛ زیرا آنان نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیدند.

برای بررسی رابطه بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد عاطفی که در جدول شماره ی دو ارائه شده است، بیان کننده ی رابطه ی مثبت و معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد عاطفی است ( $F=3/9, P=0/0001$ ). از میان لنگرهای کارراهه شغلی، لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی ( $P=0/02$ )، شایستگی مدیریت عمومی ( $P=0/01$ )، و سبک زندگی ( $P=0/01$ )، رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی داری با تعهد عاطفی دارند. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های (اوریزی، سامانی و همکاران، ۱۳۸۸ و ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۷) همسو می باشد؛ زیرا آنان نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیده اند.

برای بررسی رابطه بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد مستمر که در جدول شماره ی سه ارائه شده است، نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه ی مثبت و معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد مستمر وجود دارد ( $P=0/0001, F=4/19$ ). از میان لنگرهای کارراهه ی شغلی، لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی ( $P=0/004$ )، شایستگی مدیریت عمومی ( $P=0/001$ )، خود مختاری- استقلال ( $P=0/04$ ) و چالش محض ( $P=0/04$ ) رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی دار با تعهد مستمر دارند. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های (اوریزی، سامانی و همکاران، ۱۳۸۸ و ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۷) همسو می باشد؛ زیرا آنان نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیده اند.



برای بررسی رابطه بین لنگرهای کارراهه ی شغلی و تعهد هنجاری که در جدول شماره ی چهار ارائه شده است، نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین لنگرهای کارراهه ی شغلی با تعهد مستمر وجود دارد ( $F=۳/۷۰$ ,  $P=۰/۰۰۱$ ). از میان لنگرهای کارراهه ی شغلی فقط لنگرهای لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی ( $P=۰/۰۱$ )، شایستگی مدیریت عمومی ( $P=۰/۰۰۱$ ) رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی دار با تعهد هنجاری دارند. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های (اوریزی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸، ذاکر فرد و نوری، ۱۳۸۷) همسو می باشد. زیرا آنان نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیده اند.

در پژوهش حاضر مشخص شد که اعضای هیأت علمی دارای بیشترین گرایش به لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری- استقلال و چالش محض هستند. به استنباط پژوهشگران، اگر افراد که دارای لنگر شایستگی فنی- کارکردی هستند به محتوای شغلی آنان توجه شود و از واگذاری کارهای غیر تخصصی که تخصص آنان مرتبط نیست خودداری شود؛ هم چنین کسانی که دارای لنگر شایستگی مدیریت عمومی هستند در واگذاری پست ها در سطوح مختلف از آن ها استفاده شود و افرادی که دارای لنگر چالش محض هستند در حل مشکلات به وجود آمده از آنان در مورد راه حل های مشکل یا مشکلات نظر خواهی شود، این اقدامات باعث رضایت درونی آنان می شود و در نهایت محیط سازمان را، محیط مناسب برای فعالیت های خود می یابند و از تعهد سازمانی بالاتری برخوردار خواهند بود و سازمان از اثر بخشی بالاتری برخوردار است. با توجه به یافته های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- تا جایی که ممکن است از افرادی که دارای لنگر شایستگی فنی- کارکردی هستند و ترجیح می دهند در شغل خود باقی بمانند و تعهدی نسبت به قبولی پست های مدیریتی ندارند، در پست های مدیریتی از آنان استفاده نکنند.
- در انتخاب مدیران برای پست های مختلف مدیریتی کسانی را که دارای لنگر مدیریتی هستند، اشتیاق و تعهد بیش تری برای قبول مسئولیت در انجام وظایف محوله دارند و هم چنین با مسائل به صورت تحلیلی برخورد می کنند و در جستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی های مدیریتی خود به سر می برند، استفاده کنند.

- فراهم کردن زمینه ای که اعضای هیأت علمی در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی کنند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی اعضای هیأت علمی را محدود می سازد، باید دوری جست.
- استفاده از نظرها و دیدگاه های اعضای هیأت علمی در کارها و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل به نظر می رسد تا از این طریق دانشگاه بتواند از توانمندی های آنان در ارائه ی راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده کند.

### منابع و مأخذ

- Abbaspour, A. (1387) *Advanced human resource management (Approaches, Process and Functions)*, Tehran: Samat Publication(In Persian)
- BaharFard, A. and Javaheri, M. (1389)« The study of organization ethical values consequences (The study of organization equality, organization commitment and organization citizenship behavior)», *Bimonthly Police Human Development*, Vol.7,No.28, pp.25-118 (In Persian).
- Bakhtiyar Nasrabadi, H.; Rajaeepour, S.; Salimi, G.A.;Taherpour, F.and Partoui, M. (1387) «Relation between the job content and job satisfaction. Isfahan Iran Mill Co. staff members», *Journal of Executive Management*, Vol.9, No.33,pp. 57-67(In Persian).
- Bester, G.L, and Mouton, T. (2006) «Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors», *Journal of Management Development*, Vol 29, No. 3, pp. 50-55.
- Danziger, N. and Valancy, R. (2005)« Career anchors distribution and impact on job satisfaction, the Engeland case», *Career Development International*, Vol.11 , No. 4, pp. 293-303.
- Danziger, N.; Moore, D. and Valancy, R.(2008) «The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory», *Career Development International*, Vol.3, No.1, pp. 7-19.
- Ghafouri, M. R. and Golparvar, M. (1389) «A survey of relationship between organization justice with organizational commitment among staff of Isfahan Municipality», *Psychological Studies*, Vol.5, No.4, pp.129-148(In Persian).
- Galavandi ,H. ;Rajaeepour ,S .;Molavi , H. and Sharif, S.M.(1389) «Astudy of the relationship between quality of work

- like and career anchors with organizational performance perspective among faculty members of the Universities», *Journal of Psychology*, Vol. 5, No. 19, pp.113-134(In Persian).
- Handlon, R.L. (2009) *The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have an intent to leave in the insurance industry*, Ph.D. Dissertation, Capalla University.
  - Hyland, A.M and Muchinsky, P.M (1991) «Assessment of the structural validity of hollands model with job analysis», *Journal of Applied Psychology*, 76, 75-80.
  - Hoon Tan, H. and Choo Quek, B. (2001) « An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore», *The Journal of Psychology*, Vol.135, No. 5, pp. 527-545.
  - Holland, J.V. (1983) *Making vocational choices: A theory of career*, Englewood cliffs : prentice-Holl.
  - Ituma, A. and Simpson, R. (2007) «Moving beyond Schein's typology individual career anchors in the content of Nigeria», *Personal Review*, Vol.36, No.6, pp. 978-995.
  - Keshtegar, A.A. and Rezain, A. (1387) «The relationship between emotional intelligence and organizational commitment», *Management Perspective*, Vol. 8, No. 27, pp.27-40(In Persian).
  - Khanifar, H; Moghimi, S.M.; Jandaghi, G. R. and Zarvandy, N. (1388) «Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel», *Journal Public Administration*, Vol.1, No.1, pp.3-18(In Persian).
  - Mir Kamali, S.M.(1383) *Foundation of human resource management*, Tehran, Yastaroon Publications(In Persian).
  - Mooghali, A.R.; Hassanpour, A. and Hassanpour, M. (1388) «Surveying of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 District of Tehran

education organization», *Journal Public Administration*. Vol.1, No.1, pp.119-132(In Persian).

- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1990) «A three-component conceptualization of organization of organizational commitment», *Human Resource Management Review*, Vol.1, pp. 61-89.
- Oreyzi Samani, H.R; Zakerfard, M. and Nuri, A. (1388) «The relationship of career with job power and organizational commitment: A case study of male and female personal of research and development units of industrial companies», *Woman's Studies Sociological and Psychological*. Vol.7, No.1, pp.69-93(In Persian).
- Podsakoff, P.M.; Makenzie, S.B. and Paine, J.B. (2000) «Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research», *Journal of Management*, Vol. 26, pp.513-533.
- Quesenberry, J.L. (2006) «Career anchors and organizational culture: A study of woman in the IT workforce Sigmis cporb proceeding of the ACM», *Sigmis Cpr conferences*, pp. 342-344.
- Rebecca, T. (2007) *The relationship between career anchors and organizational commitment*, M.A. Dissertation, University of South Africa.
- Saraee, H. (1382) *An introduction to sampling in research*, Vol.3, Tehran: Samt Publication.
- Sardari, A. (1381) «Job satisfaction in organization», *Scientific Research Journal of Shahed University*, Ninth Year, No. 39, pp.67-88(In Persian).
- Suutari, V. and Taka, M. (2007) «Career anchors of managers with global careers», *Journal of Management Development*, Vol.23, No.9, pp. 899-912.

- Schein, E.H (1990) *Career anchors: Discovering your real values*, San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Schein, E.H. (1996) «Career anchors revisited implications for career development in the 21<sup>st</sup> Century», *Academy of Management Executive*, Vol.10, No. 4, pp. 80-88.
- Verbruggen, M. and Sels, L. (2007)« Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling», *Journal of Vocational Behavior*, 71, pp. 69-83.
- Zaker Fard ,M. S. and Nuri , A. G (1387) «Relation between career and Organizational commitment», *The First Crenation Industrial and Organizational Psychology* , University of Esfahan(In Persian).