

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت

### انتقال گاز ایران

## Comparison of Job Stressors and Turnover Intention Based on Career Anchors in Managers of Iranian Gas Transmission Company

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۲/۱۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۰۸

#### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A.Askari., (Ph.D)., F.Khodakarimi.,  
(M.A)., S.Tavakolli., (Ph.D)., &  
M.M.Nazarpour., (Ph.D student)

#### چکیده

**Aim:** This study aimed to compare job stressors and turnover intention based on career anchors among Iranian Gas Transmission Company managers. **Method:** Cross-sectional study whose statistical population consists of all managers of Iranian Gas Transmission Company. Four hundred ninety-four managers of this company were selected by cluster sampling method proportional to the selected volume and responded to these questionnaires: Industrial Unit Work Stress (Saffarzadeh, 1998), Career Anchors (Schein, 1985), and Turnover Intention (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). **Results:** There is a statistically significant difference in the level of work stress between individuals whose predominant anchor is independence compared to the service anchor. In other words, job pressures are higher for individuals with an independence anchor compared to service anchors. In addition, there is a statistically significant difference in turnover intention between individuals whose predominant anchor is independently compared to the group with a predominant anchor of service, diversity, and management. **Conclusion:** Career anchor plays an essential role in managers' job satisfaction and turnover intention. It is suggested that other organizations create the necessary conditions for managers' dynamic activity toward their dominant anchor.

**Keywords:** Career Anchors, Job Stressors, Managers, Turnover intention.

آزاده عسکری<sup>۱</sup>، فروغ خدakarیمی<sup>۲</sup>، سعید توکلی<sup>۳</sup> و  
محمد مهدی نظرپور<sup>۴</sup>

**هدف:** هدف پژوهش مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران بود. **روش:** پژوهشی مقطعی که جامعه آماری آن متشکل از کلیه مدیران شرکت انتقال گاز است. ۴۹۴ نفر از مدیران شرکت با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم انتخاب شده و به پرسشنامه‌های فشارزاهای شغلی واحد صنعتی (صفارزاده، ۱۳۷۷)، لنگرگاه شغلی (شاین، ۱۹۸۵) و تمایل به ترک شغل (اورایلوسی، چاتمن و کالدول، ۱۹۹۱) پاسخ دادند. **یافته‌ها:** بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است در مقایسه با لنگرگاه خدمت تفاوت معنی‌داری از نظر آماری در میزان فشارزاهای شغلی وجود دارد. به عبارت دیگر فشارزاهای شغلی در لنگرگاه استقلال بالاتر از لنگرگاه خدمت است. علاوه بر آن بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است در مقایسه با گروه دارای لنگرگاه غالب خدمت، تنوع و مدیریت تفاوت آماری معنی‌داری در میزان تمایل به ترک خدمت وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** لنگرگاه شغلی در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت مدیران نقش به‌سزایی دارد. پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها بسترهای لازم را جهت فعالیت پویای مدیران در راستای لنگرگاه غالب آنان فراهم آورند.

**کلیدواژه‌ها:** تمایل به ترک خدمت، فشارزاهای شغلی، لنگرگاه شغلی، مدیران

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران

A\_askari@sbu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران

۳. دکترای مدیریت دولتی، شرکت ملی گاز ایران، تهران، ایران.

۴. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه شهیدبهشتی تهران، ایران

## مقدمه

توجه به قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه‌ی افراد یکی از مهم‌ترین نکاتی است که باید در تخصیص مشاغل به آن توجه شود؛ بنابراین بهتر است که سازمان‌ها تناسب بین محیط و شرایط شغلی با خصوصیات و توانمندی افراد را مدنظر داشته باشند (اکپوره<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). چیزی که مسیر شغلی افراد را هدایت می‌کند، ارزشهای درونی، نگرش‌ها و اعتقادات فرد است، نه سیاست‌ها و ساختار سازمانی (وکتلر، کوشینکف و دژوکس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). عواملی موثر بر مسیر دو جنبه درونی و بیرونی دارند. مسیر شغلی بیرونی، موقعیت‌ها و فعالیت‌هایی است که زمینه‌ی پیشرفت افراد را فراهم می‌کند و مسیر شغلی درونی نیز افکار، گرایش‌ها و احساسات درونی فرد را شامل می‌شود. لنگرگاه‌های شغلی<sup>۳</sup> به عنوان بخش مهمی از مسیر شغلی درونی، نمایانگر این هستند که افراد تمایل دارند نه فقط در یک بعد، بلکه در ابعاد مختلفی پیشرفت کنند (عریضی سامانی، ذاکرفرد و نوری، ۱۳۸۸؛ شاین<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). مفهوم لنگرگاه شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۳ توسط ادگار شاین<sup>۵</sup> مطرح شد. طبق گفته‌ی شاین انتخاب‌های افراد بر مبنای تصویر ذهنی آن‌ها از خود شکل می‌گیرد و سه مقوله‌ی عمده مانند ارزیابی فرد از توانمندی‌های خود، عقاید و ارزش‌های فرد و احساسی که فرد نسبت به انگیزه‌های محیط شغلی دارد را شامل می‌شود (عباسپور، ۱۳۸۷).

شاین بر مبنای تحقیقاتی که در دهه ۱۹۸۰ انجام داد، پرسشنامه لنگرگاه‌های شغلی را تدوین کرد که هشت لنگر عمده را در برمی‌گیرد: لنگرگاه فنی و تخصصی؛ افراد با لنگرگاه شغلی غالب فنی و تخصصی، علاقه دارند انتخاب شغل خود را بر مبنای محتوای تخصصی آن انجام دهند؛ لنگرگاه مدیریتی<sup>۶</sup>: این‌گونه افراد مایل هستند با استفاده از اطلاعات موجود، مسائل را حل و فصل کرده و آنها را در جهت رسیدن به یک نتیجه‌ی مشخص سازماندهی کنند؛ لنگرگاه امنیت و ثبات<sup>۷</sup>: افراد با لنگرگاه غلب امنیت و ثبات تمایل دارند بصورت بلندمدت در یک سازمان بمانند و امنیت شغلی تضمین شده‌ای داشته باشند؛ لنگرگاه استقلال و خودمختاری<sup>۸</sup>: افرادی واجد این لنگرگاه تمایل دارند از آزادی و استقلال حداکثری نسبت به چارچوب‌های سازمانی بهره‌مند شوند و اصول مدنظر خود را در فضای کاری پیاده کنند، حتی اگر از دریافت فرصت‌های ترفیع شغلی

1. Acporehe
2. Wechtler, Koveshnikov & Dejoux
3. Career Anchors
4. Schein
5. Edgar Schein
6. Technical/Functional Competence
7. Managerial Competence
8. Security & Stability
9. Autonomy & Independence

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران محروم شوند؛ لنگرگاه چالش محض<sup>۱</sup>: لنگرگاه چالش محض این ویژگی را در افراد برانگیخته می‌کند که از حل کردن مشکلات بسیار دشوار و چالش با رقبا لذت ببرند؛ لنگرگاه خلاقیت و کارآفرینی<sup>۲</sup>: افرادی که از لنگرگاه غالب خلاقیت برخوردار هستند از یک تمایل درونی برای خلق آثار و پروژه‌های متعلق به خودشان بهره‌مندند؛ لنگرگاه سبک زندگی<sup>۳</sup>: افرادی که این لنگرگاه را بعنوان لنگرگاه غالب دارند تمایل دارند بین شرایط کار و مسائل زندگی خود تعادل برقرار کنند؛ لنگرگاه خدمت و ایثار<sup>۴</sup>: این لنگرگاه باعث می‌شود افراد فعالیت‌های خود را بر مبنای خدمت با جامعه و سایرین تنظیم کنند و بر مبنای ارزشهای درونی شغل خود را انتخاب می‌کنند (شاین، ۲۰۰۶). زمانی که افراد اهداف خود را با اهداف سازمان همسو ببینند با روحیه و انرژی بالاتری کار می‌کنند (هرسی، بلانچارد و جانسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵).

شناخت صحیح لنگرگاه‌های شغلی باعث تسهیل شناخت اولویت‌های شغلی برای افراد شده و همین امر رضایت شغلی بیشتری را برای افراد رقم خواهد زد (مقیم، ۲۰۰۸، ص ۲۱۶). زمانی که افراد رضایت شغلی بالاتری داشته باشند قاعدتا تمایل کمتری به ترک خدمت خواهند داشت. تمایل به ترک خدمت یک اشتیاق درونی بالقوه برای ترک خدمت در نظر گرفت که ممکن است به صورت بالفعل درآمده و ترک شغل را رقم بزند (میک، داویس سرامک، بوکاس و جرامین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). در تعریف ارائه شده، محتمل بودن ترک شغل بر مبنای میل افراد مطرح شده است که لزوماً منجر به ترک شغل نمی‌شود. تمایل به ترک خدمت می‌تواند باعث کاهش بازدهی شغلی شود و اگر منجر به ترک شغل شود می‌تواند هزینه‌های مختلفی را بر سازمان تحمیل کند. مطابق با مطالعات انجام شده، در سازمان‌های دولتی به دلیل وجود قوانین بیش از حد نامتعطف و الزام کارکنان به انجام وظایف از پیش تعیین شده، تمایل بیشتری به ترک شغل وجود دارد (ریسل، پرابست، چیا، مالولس و کانینگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰).

یکی از عوامل مهمی که بر میزان تمایل به ترک خدمت تاثیر می‌گذارد، میزان فشار شغلی است که افراد در محیط کار تجربه می‌کنند. فشارزاهای شغلی<sup>۸</sup> عوامل عینی و بیرونی هستند که می‌توانند سلامت جسم و روان کارمندان را تحت تاثیر قرار داده و بر کیفیت کار، تاثیر منفی داشته باشند (وئوقی نیبری، روح اللهی و محمدحسین، ۱۳۹۵). عواملی مانند تعارض نقش، عدم

- 
1. pure challenges
  2. Entrepreneurial Creativity
  3. Lifestyle
  4. Service & Dedication
  5. Hersey, Blanchard & Johnson
  6. Meek, Davis-Sramek, Baucus & Germain
  7. Reisel, Probst, Chia, Maloles & König
  8. Job Stressors

قطعیّت مسئولیت‌ها، روابط بین‌فردی نامطلوب، حجم کار زیاد، شغل شیفتی، روابط نامناسب با کارفرما یا سرپرست در زمره فشارزاهای شغلی قرار می‌گیرند (پانچاناتم و سیراجونیساً، ۲۰۱۲). فشارزاهای شغلی تاثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارند و می‌توانند تصمیمات شغلی و شخصی افراد را تحت تاثیر قرار دهند (فوکویی، رولینز و سالیرز، ۲۰۲۰). کلین، وینزیمیر، کولینگ، لیزر، پیرس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم فشارزاهای شغلی بر تعامل شغلی افراد بررسی کرده و رابطه بین این دو عامل را منفی و معنادار گزارش کرده‌اند.

پژوهش‌های متعددی ارتباط میان لنگرگاه‌های شغلی، تمایل به ترک خدمت و فشارزاهای شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. فریرا، باسون و کوئتری<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) سرمایه‌های روانشناختی را که در واقع زیربنای لنگرگاه‌های شغلی افراد هستند، بر تعهد سازمانی موثر دانستند. طبق نتایج پژوهش مارتینو، ویلز و ترملی<sup>۵</sup> در سال ۲۰۰۵، لنگرگاه‌های شایستگی فنی، خلاقیت و استقلال از بالاترین درجه اهمیت برای کارکنان برخوردار بودند. فلاوندی، رجایی پور، مولوی و شریف (۱۳۸۹) بر اساس نتایج پژوهش خود، رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد را مثبت و معنی دار گزارش کرده‌اند. کودارو، تومنی و سراً<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) در یافته‌های خود، به این نتیجه رسیدند که افرادی که لنگرگاه شغلی غالب آن‌ها "استقلال" بود، رضایت شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دادند. مطابق با یافته‌های وارگاس و تکسیرا<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) کسانی که لنگرگاه شغلی غالبشان "امنیت" بود، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دادند.

غلامی و یارمحمدزاده نیز در سال ۱۳۹۵ تحلیل مسیر روابط لنگرگاه‌های شغلی با عملکرد مدیران را انجام داده و به این نتیجه رسیدند که لنگرگاه‌های استقلال، خلاقیت و امنیت، به ترتیب بیشترین تاثیر مستقیم را بر عملکرد مدیران خواهند داشت.

توسعه‌ی پایدار سازمان‌ها مبتنی بر حضور موثر نیروی انسانی است. با توجه به اینکه پژوهش شریفی و صادقی (۱۳۹۹) نیز نشان می‌دهد طرح ریزی برنامه‌های مرتبط برای افزایش انطباق‌پذیری شغلی با تاثیر بر ارزیابی‌های افراد از خویش‌ستن می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر موفقیت آنها داشته باشد، لزوم شناخت افراد با لنگرگاه‌های غالب که فشارزاهای شغلی را بیشتر از سایرین تجربه کرده و تمایل به ترک خدمت نیز در آن‌ها بیشتر است اهمیت می‌یابد. با توجه به اینکه موفقیت یک سازمان در دستیابی به

1. Panchanatham & Sirajunisa
2. Fukui, Rollins & Salyers
3. Klein, Weinzimmer, Cooling Lizer, Pierce et al
4. Ferrreira, Basson & Coetzee
5. Martineau, Wils & Tremblay
6. Codaro, Tomei & Serra
7. Vergas & Teixeira

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران اهداف خود، تا حد زیادی وابسته به مهارت یک مدیر در کنترل و هدایت کارکنان است و این امر نیازمند سلامت وی در ابعاد روانی و جسمانی است، ضرورت بررسی نمونه مدیران بیش از پیش آشکاری گردد. لذا هدف پژوهش حاضر مقایسه فشار زاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران است.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش مقطعی است که جامعه آماری آن را کلیه مدیران مناطق ده گانه (اهواز، شیراز، اصفهان، تبریز، همدان، بوشهر، بندرعباس، ساری، مشهد و ری) و ستاد شرکت انتقال گاز (تهران) تشکیل می‌دهند. نمونه مورد نظر ۵۰۵ نفر از مدیران شرکت بودند که در طرح پژوهشی "تدوین شناسنامه روانشناختی مدیران و کارکنان شرکت انتقال گاز ایران" شرکت کرده و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم از هر منطقه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. تعداد ۴۹۴ پرسشنامه بازگشت داده شد.

## ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه فشارزاهای شغلی واحد صنعتی (۱۳۷۷)، پرسشنامه لنگرگاه شغلی شاین (۱۹۸۵) و پرسشنامه تمایل به ترک خدمت<sup>۱</sup> اورایی، چتمن و کالدول<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) مورد استفاده قرار گرفت و با رعایت ملاحظات اخلاقی (محرمانگی و رضایت آگاهانه)، داده‌ها جمع‌آوری گردید.

۱- پرسشنامه فشارزاهای شغلی واحد صنعتی<sup>۳</sup>: برای اولین بار توسط صفارزاده در سال ۱۳۷۷ طراحی گردید. این پرسشنامه متشکل از ۳۴ گویه است و دو خرده مقیاس مشکلات مدیریتی و مشکلات رفاهی را مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه چهارگزینه‌ای بوده که در طیف لیکرت تنظیم شده و فرد می‌تواند در مواجهه با هر گزاره گزینه‌های هرگز (نمره صفر)، به ندرت (نمره یک)، گاهی اوقات (نمره دو) و اغلب اوقات (نمره سه) را انتخاب کند. پس از جمع نمرات بدست آمده، نمره فشار شغلی فرد بدست می‌آید. سازنده این ابزار برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش‌های همسانی درونی و بازآزمایی استفاده نموده است. ضریب همسانی درونی مربوط به مشکلات مدیریت  $a=0/94$  و فشارزاهای مربوط به مشکلات رفاهی  $a=0/83$  فشارزاهای مربوط به کل مقیاس  $a=0/94$  محاسبه شد. (صفارزاده، ۱۳۷۷ به نقل از ساعتچی، کامکاری، عسکریان، ۱۳۸۹؛ عسکری، خداکریمی و توکلی، در دست داوری).

1. Turnover Intention Questionnaire
2. O'Reilly, Chatman & Caldwell
3. Industrial Unit Job Stressor Scale (IUJSS)

۲- پرسشنامه لنگرگاه شغلی: این پرسشنامه با هدف شناسایی لنگرگاههای شغلی افراد توسط ادگار شاین در سال ۱۹۸۵ طراحی شد. دارای ۴۴ گویه است و هشت لنگرگاه فنی و تخصصی، مدیریتی، امنیت و ثبات، استقلال و خودمختاری، چالش محض، خلاقیت و کارآفرینی، سبک زندگی و خدمت و ایثار را شناسایی می کند. پاسخها بر روی طیف لیکرت چهار درجه‌ای با گزینه‌های کاملاً موافق (۴)، موافق (۳)، مخالف (۲) و کاملاً مخالف (۱) تنظیم شده‌اند. در پایان نمرات مربوط به هر لنگرگاه با هم جمع میشود و با بودن نمره فرد در هر لنگرگاه نشان‌دهنده این است که آن لنگرگاه برای وی در اولویت قرار دارد. نتایج سنجش پایایی ابزار نیز نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹، و برای خرده مقیاس‌های فنی ۰/۶۹، خدمت ۰/۶۷، استقلال ۰/۷۱، تنوع ۰/۷۷، مدیریت ۰/۷۵، هویت ۰/۶۱، امنیت ۰/۵۹ و خلاقیت ۰/۶۸ است. ضریب دومیه سازی گاتمن نیز برای این پرسشنامه ۰/۸۵ برآورد شده است (عسکری، عزیزی و رحمت‌جو، ۱۳۹۹).

۳- پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: این مقیاس سه سوالی توسط اورایلی، چتمن و کالدول در سال ۱۹۹۱ طراحی گردید و با توجه به علاقه فرد به شغل کنونی یا تمایل وی به مشاغل دیگر، میزان تمایل فرد به ترک خدمت را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری هر سوال به وسیله طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱ = خیلی کم تا ۵ = خیلی زیاد) انجام می‌شود. پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است (دباشی، نوری، عربی و دیباجی، ۱۳۹۵)

### شیوه اجرای پژوهش

ابتدا لنگرگاه غالب (لنگرگاه با بیشترین نمره) برای هر فرد شناسایی گردید و سپس بین گروه‌های مختلف بر اساس فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت مقایسه انجام پذیرفت.

### یافته‌ها

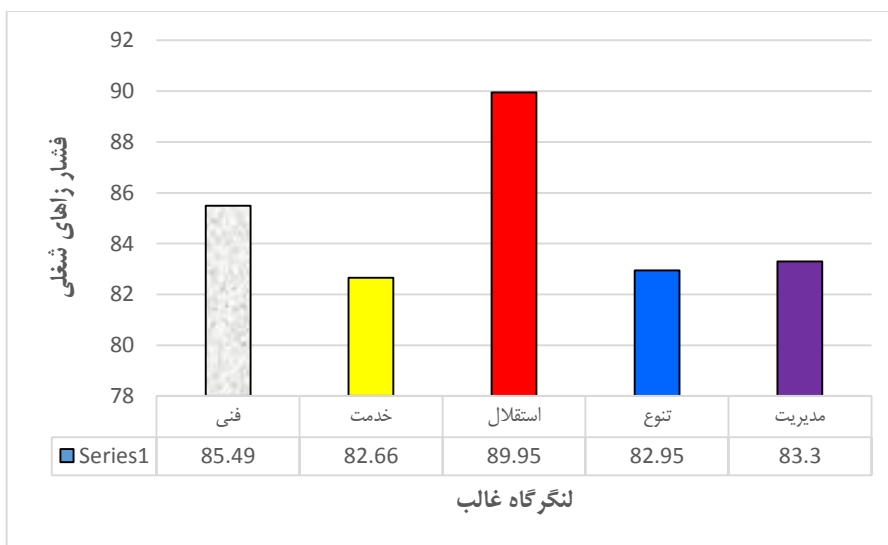
محدوده سنی افراد شرکت کننده بین ۲۵ تا ۵۷ سال است. افراد بالای ۵۷ سال به دلیل نزدیک بودن زمان بازنشستگی قادر به شرکت در جلسات مداخله و آموزش مربوط به فازهای بعدی پروژه نبودند، لذا از پژوهش کنار گذاشته شدند. از این تعداد، ۴۷۱ نفر (۹۳/۴٪) را مردان و ۲۳ نفر (۴/۵٪) را زنان تشکیل داده و تعداد ۱۱ نفر (۲/۱٪) نیز نامشخص بودند. از نظر وضعیت تحصیلات، ۷ نفر (۱/۴٪) دیپلم، ۲۰ نفر (۳/۹٪) فوق دیپلم، ۲۷۱ نفر (۵۲/۵٪) کارشناسی، ۲۰۵ نفر (۳۹/۷٪) کارشناسی ارشد و ۱۳ نفر (۲/۵٪) نیز سطح تحصیلات خود را گزارش ندادند. از نظر رشته تحصیلی، ۳۲۰ نفر (۶۲/۴٪) فنی مهندسی، ۱۰۷ نفر (۲۰/۷٪) رشته‌های مدیریت، ۶۲ نفر (۱۲/۰٪) علوم انسانی، ۱۳ نفر (۲/۵٪) علوم پایه و ۱۴ نفر (۲/۷٪) نیز وضعیت رشته تحصیلی خود را مشخص نکردند.

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران  
 جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از نظر فشارزاهای شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مقایسه آمار توصیفی لنگرگاه‌های شغلی از نظر فشارزاهای شغلی

خرده مقیاس‌ها	لنگرگاه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فشارزاهای شغلی	فنی	۹۳	۸۵/۴۹	۱۳/۵۴
	خدمت	۲۷۷	۸۲/۶۶	۱۵/۱۷
	استقلال	۴۲	۸۹/۹۵	۱۶/۹۵
	تنوع	۴۲	۸۲/۹۵	۱۹/۸۰
	مدیریت	۳۶	۸۳/۳۰	۱۵/۴۴

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود لنگرگاه غالب خدمت بالاترین تعداد را در بین مدیران به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب لنگرگاه فنی، استقلال و تنوع و لنگرگاه مدیریت قرار دارند. لنگرگاه‌های خلاقیت، سبک زندگی و چالش فراوانی نداشتند لذا مورد بررسی قرار نگرفتند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که لنگرگاه غالب استقلال بالاترین میانگین (۸۹/۹۵) را از نظر فشارزاهای شغلی به خود اختصاص داده است. این موضوع در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱. مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از نظر فشارزاهای شغلی

به منظور مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از لحاظ فشار زوای شغلی از آزمون انووا استفاده شد. آزمون لئون نشان داد که مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است ( $P=0/21$ ,  $F(4,485)=1/49$ ). نتایج تحلیل واریانس در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. مقایسه اثرات ساده عامل بین‌گروهی در هر یک از سطوح عامل درون‌گروهی مراحل اندازه‌گیری در متغیر فشار زوای شغلی

منبع اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
گروه	۲۲۴۸/۴	۴	۵۶۲/۱	۲/۴۴	۰/۰۵
	۱۱۶۶۷۶/۴	۴۸۵	۲۴۰/۵		

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین سه گروه در متغیر فشارزوای شغلی حداقل بین دو سطح از سطوح متغیر گروه‌بندی بین‌گروهی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به معنی دار بودن تفاوت بین گروه‌ها، به منظور مقایسه دو به دو گروه‌های لنگرگاه از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون بونفرونی

مدیریت	تنوع	استقلال	خدمت	متغیر	فشارزوای شغلی
۲/۸۱ (۳/۰۴)	۲/۵۴ (۲/۸۸)	-۴/۴۵ (۲/۸۸)	۲/۸ (۱/۸)	فنی	
۰/۶۴ (۲/۷۴)	۰/۸۲ (۲/۵۶)	-۷/۲۸* (۲/۵۶)	-	خدمت	
۶/۶۴ (۳/۵۲)	۷/۰ (۳/۳۸)	-	-	استقلال	
۰/۳۵ (۳/۵۲)	-	-	-	تنوع	

\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ \*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

بررسی نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی به منظور مقایسه‌های زوجی نشان می‌دهد که بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است در مقایسه با لنگرگاه خدمت تفاوت معنی‌داری از نظر آماری در میزان فشارزوای شغلی وجود دارد. به عبارت دیگر فشارزوای شغلی در لنگرگاه استقلال بالاتر از لنگرگاه خدمت است. در سایر مقایسه‌های دو به دو بین لنگرگاه‌های مختلف تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. به منظور مقایسه گروه‌های لنگرگاه شغلی از لحاظ تمایل به ترک خدمت از آزمون انووا استفاده شد. آزمون لئون نشان می‌دهد که مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است ( $P=0/65$ ,  $F(4,485)=0/61$ ).

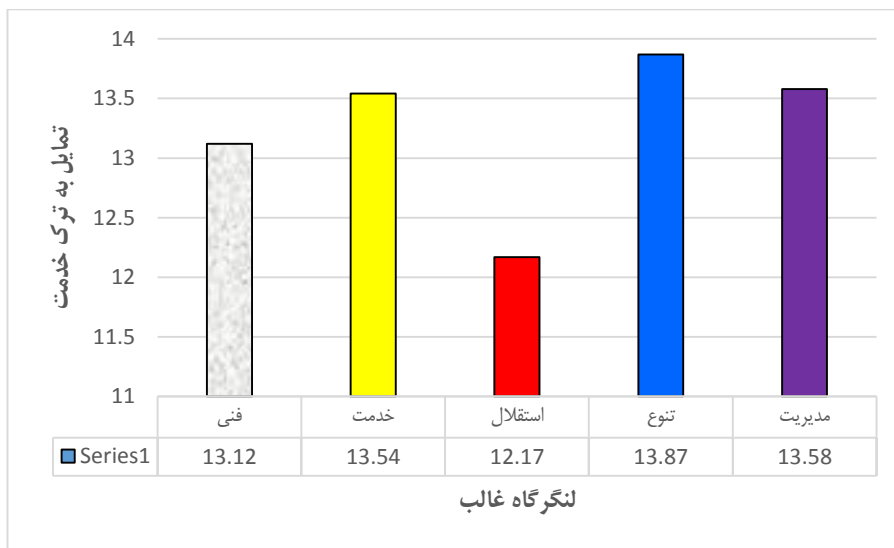


مقایسه فشارهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران  
 جدول ۴ آمار توصیفی مربوط به مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از نظر تمایل به ترک خدمت را نشان می  
 دهد.

جدول ۴. مقایسه آمار توصیفی گروه‌های لنگرگاه از نظر تمایل به ترک خدمت

خرده مقیاس‌ها	لنگرگاه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تمایل به ترک خدمت	فنی	۹۳	۱۳/۱۲	۱/۸۴
	خدمت	۲۷۷	۱۳/۵۴	۱/۸۱
	استقلال	۴۲	۱۲/۱۷	۲/۳۰
	تنوع	۴۲	۱۳/۸۷	۲/۰۰
	مدیریت	۳۶	۱۳/۵۸	۱/۵۵

همانطور که در جدول مشاهده می شود لنگرگاه غالب تنوع بالاترین میانگین (۱۳/۸۷) را از نظر تمایل به ترک خدمت به خود اختصاص داده است. این موضوع در شکل ۲ قابل مشاهده است.



شکل ۲: مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از نظر تمایل به ترک خدمت

به منظور مقایسه لنگرگاه‌های شغلی از لحاظ تمایل به ترک خدمت از آزمون انووا استفاده شد.

جدول ۵. مقایسه اثرات ساده عامل بین گروهی در هر یک از سطوح عامل درون گروهی مراحل اندازه گیری در متغیر تمایل به ترک خدمت

منبع اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
گروه	۸۲/۹۷	۴	۲۰/۷۴	۵/۹۷	۰/۰۰۱
	۱۶۶۹/۸۴	۴۸۵	۳/۴۷		

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین سه گروه در متغیر تمایل به ترک خدمت حداقل بین دو سطح از سطوح متغیر گروه‌بندی بین گروهی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به معنی دار بودن تفاوت بین گروه ها، به منظور مقایسه دو به دو گروه‌های لنگرگاه از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون بونفرونی

مدیریت	تنوع	استقلال	خدمت		
-۰/۴۵ (۰/۳۶)	-۰/۷۴ (۰/۳۴)	۰/۹۵ (۰/۳۵)	-۰/۴۱ (۰/۳۲)	فنی	تمایل به ترک خدمت
۰/۰۳ (۰/۳۳)	-۰/۳۳ (۰/۳۱)	۱/۳۶** (۰/۳۱)	-	خدمت	
-۱/۴ ** (۰/۴۲)	-۱/۷ ** (۰/۴۱)	-	-	استقلال	
۰/۳۹ (۰/۴۲)	-	-	-	تنوع	

\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ \*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

بررسی نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی به منظور مقایسه‌های زوجی نشان می‌دهد که بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است در مقایسه با گروه دارای لنگرگاه غالب خدمت، تنوع و مدیریت تفاوت معنی‌داری از نظر آماری در میزان تمایل به ترک خدمت وجود دارد. در سایر مقایسه‌های دو به دو بین لنگرگاه‌های مختلف تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر مقایسه فشار زوای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاههای شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران بود که بدین منظور نمونه‌ای به حجم ۴۹۴ نفر از مدیران مورد بررسی قرار گرفتند. ابتدا لنگرگاه غالب برای هر فرد شناسایی شد، سپس بین گروههای مختلف بر اساس فشارزاهای شغلی مقایسه انجام گرفت. لنگرگاه غالب خدمت بالاترین تعداد را در بین مدیران به خود اختصاص داد. این یافته را می‌توان با توجه به خصوصیت نمونه پژوهش حاضر و ویژگیهای لنگرگاه

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران خدمت، مورد توجه قرار داد. فردی که در لنگر خدمت نمره بالایی می‌گیرد، در درجه اول از بهبود برخی از رویه‌های موجود در دنیای پیرامونش برانگیخته می‌شود. تمایل دارد فعالیت‌های کاری را با ارزش‌های شخصی خود همسو کند و بیشتر به دنبال یافتن شغل‌هایی است که به جای مهارت‌هایش، برآورده کننده ارزش‌های شخصیش باشند (شاین، ۲۰۰۶). با توجه به بافت سازمان‌های دولتی می‌توان گفت چنین ویژگی‌هایی می‌تواند تا حدودی نمایشگر خصوصیات اغلب مدیران ایرانی شاغل در سازمان‌های دولتی باشد. رابطه بین فشارزاهای شغلی و لنگرگاه‌های شغلی نشان داد که لنگرگاه غالب استقلال بالاترین میانگین را از نظر فشارزاهای شغلی به خود اختصاص داده است. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی به منظور مقایسه‌های زوجی نیز نشان می‌دهد که فشارزاهای شغلی در افراد دارای لنگرگاه استقلال بالاتر از افراد دارای لنگرگاه خدمت است. این یافته را نیز می‌توان با در نظر گرفتن تفاوت‌های میان این دو لنگرگاه مورد تبیین و توجه قرار داد. فردی که در لنگر استقلال نمره بالایی به دست می‌آورد، تمایل دارد خودش برنامه و شیوه کار خود را تعیین کند، در حالی که همانطور که پیشتر ذکر شد، فردی که در لنگر خدمت نمره بالایی می‌گیرد، فعالیت‌های خود را بر مبنای خدمت با جامعه و سایرین تنظیم کند و بر مبنای ارزش‌های درونی شغل خود را انتخاب می‌کنند. به نظر می‌رسد مدیرانی که در یک سازمان دولتی ایرانی که معمولاً دارای فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیری نیست، مشغول به کار هستند و لنگرگاه غالب شغلیشان استقلال است؛ چون مایل نیستند در قید و بند محدودیت‌های سازمانی قرار گیرند، فشار شغلی بیشتری را به نسبت کسانی که لنگرگاه شغلی غالبشان خدمت است، ادراک می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین افرادی که لنگرگاه غالب آنها استقلال است در مقایسه با گروه دارای لنگرگاه غالب خدمت، تنوع و مدیریت تفاوت معنی‌داری از نظر آماری در میزان تمایل به ترک خدمت وجود دارد. این یافته را نیز می‌توان همانند یافته‌های پیشین تبیین کرد. از آنجایی که میل به استقلال‌طلبی افراد دارای لنگرگاه شغلی غالب استقلال، در یک سازمان دولتی ارضا نمی‌شود و به تبع درک فشارزاهای شغلی بیشتر، رضایت شغلی پایین‌تری نیز دارند، تمایل به ترک خدمت بیشتری را از خود بروز می‌دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت لنگرگاه استقلال چه از حیث تجربه فشارزاهای شغلی و چه از لحاظ تمایل به ترک خدمت، نتایج معناداری را در مقایسه با سایر لنگرگاه‌های شغلی رقم زده است. می‌توان همسو بودن نتایج حاضر را با پژوهش مارتینو، ویلز و ترملی در سال ۲۰۰۵ اعلام کرد. این پژوهش لنگرگاه استقلال را یکی از کلیدی‌ترین و مهم‌ترین لنگرگاه‌ها برای کارکنان برشمرده بود. غلامی و یارمحمدزاده نیز در سال ۱۳۹۵ لنگرگاه استقلال را مهم‌ترین لنگرگاه برای مدیران برشمرده‌اند و تاثیر مستقیم آن را بر عملکرد بهینه آنان گزارش کرده‌اند که نتایج آن با این پژوهش در یک راستا قرار می‌گیرد.

به طور کلی در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان به نقش لنگرگاه شغلی استقلال در تبیین رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت پی برد. بیکر<sup>۱</sup> (۱۹۷۸)، استقلال شغلی را به عنوان یکی از عوامل موثر بر رضایت شغلی معرفی می‌کند. عواملی مانند انگیزه و توانایی بیشتر برای مشارکت در امور شغلی، احساس تعلق به سازمان، تعهد بیشتر شغلی و عواملی از این دست، همه و همه با استقلال شغلی در ارتباط هستند. اهمیت این مسئله در جامعه مدیران به این دلیل بیشتر است که هر چه آزادی عمل بیشتری در محیط کار داشته باشند، بازدهی بیشتری داشته و تاثیر آن در کل مجموعه‌ی تحت مدیریت مشهود خواهد بود. همانطور که پیش تر مطرح شد، لنگرگاه‌های شغلی باعث شناسایی بهتر توانمندی‌ها و ترجیحات افراد در محیط شغلی می‌شود و توجه هر چه بیشتر به این مسئله باعث کاهش فشار شغلی و افزایش رضایت شغلی خواهد بود. برآیند این اتفاقات، خود را بصورت حضور موثر افراد در سازمان نشان خواهد داد که باعث پیشرفت و ارتقای هر چه بیشتر سازمان خواهد شد و از آسیب‌های احتمالی بر سازمان جلوگیری خواهد کرد.

با توجه به نتایج به دست آمده و با در نظر گرفتن نکاتی مانند اهمیت شناخت لنگرگاه‌های شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در راستای مواجهه با فشارزاهای شغلی و تمایلات ترک خدمت و با توجه به لزوم شناخت این عوامل در بین مدیران، ضرورت شناسایی لنگرگاه‌های شغلی بیش از پیش مشخص می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سایر سازمان‌ها نیز بررسی لنگرگاه‌های شغلی برای مدیران خود بهره‌بردارند و در وهله‌ی بعدی بسترهای لازم را جهت فعالیت پویای مدیران در راستای لنگرگاه غالب آنان فراهم آورند. بنابراین شایسته است مسائل و مشکلات احتمالی قبل از این که منجر به اقدام به ترک سازمان شوند شناسایی و مرتفع گردند، چرا که با غربالگری صحیح از این طریق می‌توان از خسارت‌های وارده‌ی احتمالی که ناشی از آسیب دیدن نیروی انسانی بر اثر تجربه‌ی فشارزاهای و خسارت‌هایی که از طریق ترک خدمت به سازمان وارد می‌شود جلوگیری کرد.

علاوه بر آن زمینه‌ای در محیط کار فراهم شود تا کارمندان و مدیران استقلال شغلی را در بالاترین سطح احساس کنند، چرا که همین امر موجب کاهش فشار شغلی و افزایش رضایت و بازدهی شغلی خواهد شد. هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبرو است و پژوهش حاضر نیز مستثنی نبوده است. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به خودگزارشی بودن ابزارها اشاره کرد که می‌تواند احتمال ایجاد سوگیری در نتایج را افزایش دهد. محدودیت دیگر استفاده از نمونه مدیران یک سازمان بعنوان نمونه پژوهشی بود که قابلیت تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها را محدود می‌سازد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی از روش‌های سنجش غیر خودگزارشی استفاده گردد و هم چنین در نمونه‌های مختلف مقایسه گردد.

مقایسه فشارزاهای شغلی و تمایل به ترک خدمت بر مبنای لنگرگاه‌های شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران

## تقدیر و تشکر

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

## منابع

- حسن خانی، مهدی؛ رهنورد، فرج‌الله؛ طاهرپور، حبیب‌الله و حمیدی، ناصر (۱۳۹۸). مدل ساختاری التزام کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۲(۲)، ۳۱-۵۹.
- دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عربی، حمیدرضا و دیباجی، سیدمیثم. (۱۳۹۵). پیش بینی تمایل به ترک شغل کارکنان براساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی، *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۱۷(۲) (پیاپی ۶۴)، ۴۵-۵۴.
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). آزمونهای روان شناختی. نشر ویرایش: تهران.
- شریفی، شیوا، صادقی، احمد. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی گری انطباق پذیری مسیر شغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۵)، ۷۱-۹۶.
- عباسپور، عباس (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، نشر سمت: تهران.
- عسکری، آزاده؛ خداکریمی، فروغ و توکلی، سعید (در دست داوری). ویژگیهای روانسنجی پرسشنامه فشار زاهای شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران.
- غلامی، حسین، یارمحمدزاده، پیمان. (۱۳۹۵). تحلیل مسیر روابط لنگرگاه‌های مسیر شغلی با عملکرد مدیران *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۲۵): ۱۵۹-۱۷۶
- قلاوندی، حسن؛ رجایی پور، سعید؛ مولوی، حسین و شریف، سیدمصطفی (۱۳۸۹) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ها. *پژوهش های نوین روانشناختی*، ۵(۱۹): ۱۱۳-۱۳۴
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر و فرهادی، مهران (۱۳۹۵). بررسی تاثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۳(۸)، ۷۷-۹۵
- مقیمي، سيد محمد (۱۳۹۷). مبانی سازمان و مدیریت. نشر ترمه: تهران.
- وٹوقی نیری، عبدالله؛ روح الهی، احمد و محمد حسین، حمید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *سلامت کار ایران*، ۱۳ (۱): ۴۷-۵۷.

- Akporehe, D. A. (2011). The impact of environment on productivity in secondary schools. *African Journal of Education and Technology*, 1(1):116-122.
- Baker, W. E. (1978). Certain dimension of job content and their relationship to job satisfaction! Published DPS, Pace University.
- Codaro, R. S., Tomei, P. A. & Serra, B. (2017). Job satisfaction and career choices: a study using Schein's career anchor model. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 10(2):4-20.
- Ferreira. N. Basson. J., & Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study, *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1):1-10.
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics and job stressors associated with turnover and turnover intention among community mental health providers. *Psychiatric Services*, 71(3): 289-292.
- Klein, C. J., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing outlook*, 68(2):145-154.
- Martineau, Y., Wils, T., & Tremblay, M. (2005). Multiple career anchors of Quebec engineers: Impacts on career path and success. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(3):455-482.
- Meek, W. R., Davis-Sramek, B., Baucus, M. S., & Germain, R. N. (2011). Commitment in franchising: The role of collaborative communication and a franchisee's propensity to leave. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(3), 559-581.
- Nouri, B. A., & Mousavi, M. M. (2020). The effect of career anchors on human resource development. *Management Research & Practice*, 12(3):5-20
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- 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 & Organization*, 40(1):74-91.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4): 80-88.
- Schein, E. H. (2006). Career Anchors Self Assessment. Copyright by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United of America, 3th.E. d
- Sirajunisa, K., & Panchanatham, P. D. (n.d.). (2010). Influence of occupational stress on work life balance among women professionals. *The Journal of Commerce*. 2(1):44-57
- Vargas, R. C., & Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3):1-24
- Wechtler, H., Koveshnikov, A., Dejoux, C. (2017), Career Anchors and Cross-Cultural Adjustment Among Expatriates in a Non-Profit Organization. *Management International Review*, 57(2): 277-305.