

تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

**Analysis and study of Career identity with emphasis on its dimensions**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۳/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱/۲

**T. Shaverdi., (PhD), & H. Heidari.,**  
(PhD Student)

تهمینه شاوردی<sup>۱</sup> و حسین حیدری<sup>۲</sup>

**Abstract:** Identity try to discover of the identity individual belonging to a group and disorientation and its boundaries with other groups. The answer to this question is that man makes himself the boundaries in different social groups, sometimes bold, sometimes a pale categorize. In this study we use Tajfel's social identity and London's Career Identity theories. The research method was Survey and statistical population is over 18 years old and employed for multi-stage cluster sampling method was used. The sample size is 1710 people randomly selected set of clusters. Based on the findings of four factors "important career", "commitment to the career", "attachment and emotional attachment to the career" and "individual career orientation in employment" in order to identify the components of professional identity respectively.

**Key words:** Career importance, Career commitment, Career involvement, professional orientation, professional identity

چکیده: هویت در پی کشف چرایی تعلق فرد به یک گروه و عدم تعلق و مرزبندی وی با گروه‌های دیگر است. پاسخی که انسان برای این سوال می‌یابد باعث می‌شود تا او خود را در گروه‌های متفاوت اجتماعی با مرز بندی‌های گاه پرننگ و گاه کم رنگ دسته بندی کند. این پژوهش با استفاده از نظریه هویت اجتماعی تاجفل و نظریه هویت شغلی لاندن تلاش کرده است تا هویت شغلی افراد شاغل در ایران را بررسی نماید؛ بر همین اساس دو نظریه با توجه به مشخصه‌ها و ویژگی‌های اجتماعی و بومی کشور مورد بازنگری قرار گرفته و تلفیق شده است. روش تحقیق پیمایش بوده و جامعه آماری شامل شاغلین بالای ۱۸ سال کشور است و برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شده است. حجم نمونه برابر با ۱۷۱۰ نفر است که به صورت تصادفی از خوشه‌های تعیین شده انتخاب شده است. براساس یافته‌های پژوهش چهار عامل «اهمیت شغل»، «تعهد فرد به شغل»، «دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل» و «جهت‌گیری حرفه‌ای فرد در شغل» به ترتیب به عنوان مولفه‌های هویت شغلی شناسایی شدند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت شغلی اکثریت شاغلان کشور در حد متوسط است ولی میانگین هویت شغلی در مردان بیشتر از زنان و در جوان بیشتر از بزرگسالان است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نقش هویت بخشی عنصر شغل در جامعه ایرانی بسیار کم رنگ است ولی نتایج به دست آمده در خصوص هویت شغلی افراد جوان نشان می‌دهد که نقش و اهمیت این عنصر به تدریج در حال برجسته شدن است.

**کلید واژه‌ها:** اهمیت شغلی، تعهد شغلی، دلبستگی شغلی، جهت‌گیری حرفه‌ای، هویت شغلی.

۱. دکترای جامعه‌شناسی و دانشیار پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاه

t.shaverdi@yahoo.com

۲. دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی و مربی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاه

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی بررسی و سنجش هویت شغلی ایرانیان است که در پژوهشگاه علوم انسانی

انجام گرفته است.

## مقدمه

مسئله هویت<sup>۱</sup> و رویکردهای جامعه‌شناسانه به این مسئله اگر چه نسبتاً جدید است و سابقه چندان طولانی ندارد، اما سوالی که مباحث مربوط به هویت از پاسخ بدان برمی‌خیزد از سابقه طولانی برخوردار بوده و همواره برای نوع بشر مطرح بوده است. در واقع بحث هویت در پی کشف این نکته است که چرا فرد خود را متعلق به یک گروه می‌داند و با دیگر گروه‌های اجتماعی احساس قرابتی ندارد و گاهی خود را کاملاً متمایز و حتی مخالف آنها می‌داند. هویت در اصطلاح به معنای تلاش آگاهانه، مستمر و دائمی کنشگران برای پاسخگویی به پرسش چیستی و کیستی و نحوه شناسایی و معرفی خود در برابر دیگری است. در حقیقت مفهوم «هویت» پاسخ آگاهانه هر فرد، قوم یا ملت به سؤالاتی از قبیل که بوده؟ کجا بوده؟ چه بوده؟ چه هست؟ متعلق به کدام قوم و نژاد و تیره است؟ خاستگاه اصلی و دائمی‌اش کجاست؟ به چه جامعه و ارزش‌هایی تعلق دارد و صاحب چه فرهنگ و تمدنی بوده؟ می‌باشد و پاسخ به این سؤالات است که یک فرد انسانی و ارزش‌های او را از هم‌نوع خود متمایز کرده و تعلق فرد به گروه خاصی را نشان می‌دهد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۱).

مهمترین منابع برای تعریف خود اجتماعی، مشتمل بر ویژگی‌های فرهنگ جمعی اعضای یک گروه یا جامعه و نیز روابط و مناسباتی است که فرد را احاطه کرده‌اند. از لحاظ فرهنگی، کنشگران از طریق فرهنگ جمعی یا مشترک اعضای جامعه، خود را در یک مقوله<sup>۲</sup> طبقه‌بندی می‌کنند و از این طریق، اشتراکاتشان را با سایر اعضای گروه (درون گروه) و تفاوت‌هایشان را با دیگران و گروه‌های دیگر (برون گروه) مرزبندی می‌کنند (حیدری و شاوردی، ۱۳۹۲: ۴۳).

همین احساس تعلق به گروه هاست که جوهره هویت را تشکیل می‌دهد. این تعلقاتی که انسان در تلاش برای یافتن سوال من کیستم؟ می‌یابد، می‌تواند از تعلق به گروه‌هایی با مرزهای کاملاً مشخص و انتسابی مانند مرزهای جنسیتی باشد یعنی اینکه او خود را یک زن و یا یک مرد بیابد و یا اینکه مرزهایی اکتسابی مانند یک دانش‌آموز و یا معلم. یکی از گروه‌هایی که بشر همواره بخشی از وجود خود را در آن متجلی می‌دید و تاثیر زیادی بر رفتارها و خلیقات افراد بر جای می‌گذارد، «گروه شغلی» و کار آنان است (شاوردی، ۱۳۹۳).

اگر چه کار و حرفه در زندگی آدمی از سابقه‌ای طولانی برخوردار است ولی تا پیش از گسترش جوامع شهرنشین و حرکت به سوی زندگی مدرن، هویت شغلی دارای ارزش کنونی

نبوده است. ساختار و نظام سنتی جوامع نسل‌ها را وادار کرده تا تنها در محدوده توانایی‌ها و تخصص‌های خانوادگی و قبیله‌ای گام بردارند. به مرور با گذر زمان و حرکت به سوی شهرنشینی و زندگی مدرن، لاجرم تنوع مشاغل ایجاد شد و در پی آن تخصص‌ها و تعاریف شغلی شکل گرفت (سادات رضوی و اسماعیلی، ۱۳۸۹: ۱۵۱).

در واقع صنعتی شدن باعث تمایز و گسترش مشاغل و در نتیجه تحول ایجاد در زندگی اجتماعی و اهمیت شغل در زندگی اجتماعی شد. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که شغل علاوه بر اینکه در تأمین مایحتاج زندگی نقش محوری دارد نقش برجسته‌ای نیز در هویت‌بخشی در زندگی شاغلان بازی می‌کند. شغل از دو سوی ممکن است بر افراد یک جامعه تأثیر گذارد: نخست آنکه برای اشتغال به هر شغلی پیش نیازهای اکتسابی نیاز است که فرد در هنگام اخذ این پیش نیازها در واقع دوباره اجتماعی می‌شود و دوباره با ارزش‌ها و هنجارهایی جدید آشنا می‌شود و آنها را درونی می‌کند. دیگر اینکه افراد با اشتغال به هر کاری به صنف و گروه حرفه‌ای تعلق می‌یابند که هنجارهای حاکم بر آن صنف، به اعتقاد دورکیم جایگزین مدرنی برای اخلاق سنتی است که وجود داشته است. هویت شغلی افراد در واقع به مفهومی که افراد جامعه از خود دارند بر مبنای شغل آنها اشاره دارد و ترکیبی از هویت‌های سازمانی و حرفه‌ای و .... دیگر وجوهی از یک شغل است که بخش قابل توجهی از نقشی را که یک فرد در اجتماع دارد تعیین می‌کند (شاوردی، ۱۳۹۳).

امروزه هویت شغلی در جوامع پیشرفته بسیار مورد توجه قرار گرفته است و به نظر می‌رسد ایجاد هویتی قوی، خود خواسته، مثبت و منعطف می‌تواند به موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و سلامت روانی منجر شود (شوارتز، ۲۰۱۱). شغل یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین وجوه زندگی افراد است که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای بر رفتارها و اخلاق افراد جامعه داشته باشد. گروه‌های شغلی و اخلاق حرفه‌ای حاکم بر هر گروه، میزان پررنگی و یا کم‌رنگی مرزهای میان هر گروه شغلی با دیگر گروه‌ها، کیفیت‌های لازم برای کسب آن شغل و .... همه عواملی هستند که می‌توانند بر شدت تأثیرگذاری شغل بر هویت افراد و تعریفی که از خود بر مبنای شغل‌شان دارند تأثیر داشته باشد. در این پژوهش تلاش می‌شود تا بعد هویت‌بخشی شغل و مشاغل در کشور مورد بررسی قرار گیرد. اینکه هویت شغلی، ابعاد و اجزای متشکله آن کدام است؟ وزن هر یک از مولفه‌ها و ابعاد در ساخت کلی هویت شغلی چه میزان است؟ چه تفاوت‌هایی در بین زنان و مردان وجود دارد؟

### پیشینه تجربی پژوهش

سابقه مطالعه شغل و اهمیت و نقش آن در موفقیت سازمانی از سابقه دیرینی برخوردار است. ولی متأسفانه کمتر پژوهشی هویت شغلی در ایران مورد بررسی قرار داده است. در این بخش تلاش شده است برخی از مطالعات و پژوهش‌های نزدیک به پژوهش حاضر در داخل و خارج از کشور مورد اشاره قرار گیرد.

ملکمیان و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با نقش پایگاه هویت شغلی را در بین کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان بررسی کرده‌اند. هدف تحقیق بررسی وضع موجود تعهد سازمانی و تأثیر انواع پایگاه‌های هویت شغلی بر آن عنوان شده است. روش پژوهش پیمایش و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان است که ۱۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری متناسب با حجم برای مطالعه انتخاب شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین تعهد سازمانی و هویت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و سطح تعهد سازمانی کارکنان شاغل در سطح قابل قبول است. همچنین براساس نتایج به دست آمده بین تعامل پایگاه هویت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان با میزان سابقه کار رابطه معنادار مشاهده شد. اما بین تعامل متغیرها با متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رسته شغلی، نوع استخدام رابطه معنادار مشاهده نشد. نتایج به دست آمده نشان داد افرادی که هویت موفق دارند دارای بالاترین تعهد سازمانی و افراد دارای هویت مغشوش دارای پایین‌ترین تعهد سازمانی هستند.

سادات رضوی و اسماعیلی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «مقایسه انواع منزلت هویت شغلی زنان ایرانی»، تلاش کرده‌اند تا دو نسل از زنان ایرانی از نظر قرارگیری در انواع منزلت‌های هویت شغلی مورد مطالعه قرار دهند. روش مطالعه، روش توصیفی بوده و جامعه آماری شامل دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبایی و مادران آنها است که ۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نگرش مادران و دختران نسبت به تحصیل و اشتغال زنان در خارج از منزل توافق وجود دارد. همچنین بین پایگاه اقتصادی خانواده با نگرش دختران نسبت به ارزش‌های مورد بحث رابطه‌ای وجود ندارد. ولی در مورد مادران، نگرش آنها نسبت به تحصیل و اشتغال زن تحت تأثیر موقعیت اقتصادی قرار دارد و بیشتر کسانی که از پایگاه اقتصادی بالایی برخوردار هستند نسبت به تحصیل و اشتغال زن در خارج از منزل گرایش مثبتی دارند.

قریشی‌راد و بافنده قراملکی (۱۳۹۰) در پژوهشی پایگاه‌های هویت و شیوه‌های مقابله با بحران در بین نوجوانان دختر و پسر نابینا را مطالعه کرده و با هم‌تایان بینا مقایسه کرده‌اند. روش

تحقیق پیمایش بوده و جامعه آماری شامل ۹۶ نفر از دانش‌آموزان نابینای شاغل به تحصیل ۱۶- ۱۹ ساله دختر و پسر در مدارس نابینایان شهر های تبریز، تهران و مراغه که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که به غیر از هویت مهلت خواه، انواع هویت و شیوه های مقابله در بین دانش‌آموزان نابینا و عادی به طور معنادار متفاوت می باشند. اما در زمینه جنسیت تفاوت معنی دار نشان ندارد.

حسام‌الدینی (۱۳۹۲) در پژوهشی رابطه احتمالی هویت شغلی معلمان زبان انگلیسی و خودبازدهی آنان را مطالعه کرده است. روش پژوهش پیمایش بوده و جمعیت نمونه شامل یکصد معلم زبان انگلیسی شامل پنجاه مرد و پنجاه زن در بازه سنی سی تا پنجاه سال است که با نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هویت شغلی و خودبازدهی معلمان و همچنین میزان هویت شغلی و خودبازدهی معلمان با جنسیت آنها تفاوت معناداری مشاهده نشد.

سلیمانی (۱۳۹۳) با کاربرد الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی و نظریه تیپ‌شناسی هالند مقایسه‌ای را مبنی بر اثربخشی آن‌ها در تغییر هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان دبیرستانی دختر انجام داده است. جامعه این پژوهش را دختران دبیرستانی شهر زنجان که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ تشکیل می‌دهد. نمونه مورد بررسی در این پژوهش شامل ۳۳ دانش‌آموز است که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان داد که استفاده از هر دو نظریه و مقایسه آن‌ها با گروه کنترل تفاوت معناداری را نشان داد، اما بین الگوی چندمحوری و نظریه تیپ‌شناسی تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ همچنین در نظر گرفتن میانگین تعداد انتخاب گزینه‌های هویت شغلی مغشوش در پس‌آزمون در دو گروه آزمایشی نشان داد که این میزان در هر دو گروه کاهش پیدا کرده اما میزان این کاهش در گروه الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی به گروه تیپ‌شناسی هالند بیشتر است و این به معنای تأثیرگذاری بیشتر الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر کاهش هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان است.

امیری خراسانی (۱۳۹۳) در پایان نامه خود به بررسی رابطه بین عملکرد تحصیلی و کارآفرینی با نقش میانجی‌گری هویت شغلی پرداخته است. این پژوهش از نوع کمی-توصیفی و در مقوله پژوهش‌های همبستگی بوده و برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه سنجش میزان توانایی کارآفرینی ال‌ن بیچ و پرسشنامه هویت شغلی دیلاس استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش دانش‌آموزان هنرستانی ناحیه ۲ آموزش و پرورش در شهر کرمان بوده و حجم نمونه به روش خوشه‌ای تصادفی ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده علاوه بر روش‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرها، از

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

تحلیل مسیر بر اساس روش‌ها و مراحل پیشنهادی بارون و کنی برای پاسخ‌گویی به سوال‌ها استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده رابطه معناداری بین عملکرد تحصیلی و کارآفرینی مشاهده نشد. در نتیجه عملکرد تحصیلی تبیین‌کننده کارآفرینی هنرجویان نمی‌باشد. در میانگین عملکرد تحصیلی هنرآموزان در سطوح مختلف کارآفرینی بالاترین میانگین مربوط به کسانی است که توانایی عالی در کارآفرینی دارند و پایین‌ترین میانگین مربوط به کسانی است که توانایی ضعیفی در کارآفرینی دارند. اما این تفاوت‌ها معنی‌دار نبودند. از دیگر نتایج پژوهش این‌که اکثریت هنرجویان دارای هویت شغلی معشوش هستند.

کیون (۲۰۱۳) به بررسی اثرات راهنمایی انتخاب شغل دانش‌آموز در توسعه هویت او را مورد بررسی قرار داده است. وی سطوح توسعه هویت را قبل و بعد از هدایت با یکدیگر مقایسه کرده است. در بررسی وی یک گروه از دانش‌آموزان هم سن و هم‌سطح از نظر تحصیلات یکسان را انتخاب کرده است. بعد از راهنمایی آنها همانگونه که انتظار می‌رفت شرکت‌کنندگان افزایش قابل توجهی در قدرت تعهد در حوزه فنی و حرفه‌ای و شخص و هویت از خود نشان دادند.

ریفکین (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی هویت شغلی شاغلان آمریکا پرداخته است. این پژوهش نتیجه مطالعه ۱۰۳۲ نفر از افراد شاغل ۱۸ سال و بیشتر در بخش‌های مختلف و در ۵۰ ایالت آمریکا است که داده‌های آن از طریق مصاحبه تلفنی جمع‌آوری شده است. نتایج به دست آمده بیانگر این است ۵۵ درصد از شاغلان آمریکا احساس هویت خود را از شغل‌شان به دست می‌آورند. برای ۴۲ درصد نیز شغل‌شان تنها آن چیزی است که برای زندگی کردن انجام می‌دهند. بر اساس نتایج این پیمایش شاغلان مسن‌تر (۵۸ درصد) بیشتر از شاغلان جوان (۵۲ درصد) احساس هویت خود را از کارشان کسب می‌کنند. همچنین این نسبت در زنان به نسبت بیشتر از مردان است؛ به طوری که ۶۱ درصد زنان و ۵۰ درصد مردان هویت خود را از شغل خود کسب می‌کنند.

مورتیمر و همکارانش (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان «تحول، فرسایش یا دگرگونی در هویت شغلی: چالش‌های گذار به بزرگسالی در دنیای معاصر» که در کتاب توسعه هویت چاپ شده است وضعیت تحول مستمر و سیال هویت شغلی را مورد بررسی قرار داده و تحلیل کرده‌اند. نویسندگان معتقدند هویت شغلی از ابعاد مختلفی چون کار، شغل و محل کار و یا سازمان تشکیل شده است. این عناصر با توجه به بازار کار مخاطره‌آمیز پیش روی کارگران جوان معاصر در جهان و تغییر زمینه‌های اقتصادی دچار تحول شده و درک کارگران جوان را از کار و شکل-گیری هویت شغلی تغییر داده است. در این میان ویژگی‌های اشتغال از جمله موقتی بودن، عدم امنیت و غیر استاندارد بودن به طور فزاینده زندگی شغلی جوانان را تحت تاثیر قرار داده است. از

نظر نویسندگان هویت کار در دنیای جدید به طور فزاینده‌ای فردی شده و فاقد استانداردهای گذشته است. از نظر ایشان هویت شغلی نیز بر این اساس انعطاف پذیرتر شده و به شرایط در حال تغییر اشتغال ارتباط پیدا کرده است.

بررسی مطالعات انجام شده حاکی از آن است که اکثر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بیشتر بر موضوعاتی از قبیل ارتقاء تولید و بهره‌وری سازمانی تمرکز کرده‌اند. موضوعایی چون تعهد شغلی، رضایت شغلی، وابستگی سازمانی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رابطه آن با بهره‌وری و ارتقاء کیفیت سازمانی و ... از مهمترین موضوعات مقالات و پژوهش‌های انجام شده را تشکیل می‌دهد. اگر چه این مباحث خود دارای اهمیت بوده و نیازمند بررسی و پژوهش هستند، ولی کمتر پژوهشی به جنبه هویت‌بخشی شغل توجه کرده است. اندک پژوهشهایی هم که به موضوع هویت شغلی پرداخته‌اند بیشتر بعد روان شناسی این مفهوم مطرح نظر بوده است. ولی علاوه بر اینکه هویت شغلی از بعد روان شناختی اهمیت دارد بعد اجتماعی شغل و منزلت آن را نیز در جامعه اهمیت دارد. هویت شغلی بیش از این که امری فردی و روانی باشد امری اجتماعی است و بعد هویت بخشی و منزلت اجتماعی مشاغل است که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی و حتی سایر ابعاد زندگی اجتماعی آنان تاثیرگذار باشد.

از نظر روان‌شناسی هویت شغلی «سنجش مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی مرتبط با شغل و اکتشاف فعال و سپس تعهد شغلی» را شامل می‌شود. اکتشاف به معنای دوره‌ای از تصمیم‌گیری است که انتخاب‌های پیشین، باورها و همانندسازی‌ها به وسیله فرد مورد سوال قرار می‌گیرد و اطلاعات یا تجربه‌های مربوط به انتخابهای مختلف جستجو می‌شود (مارسیا، ۱۹۱۲۰۱۲۰). از این رو اکتشافات و تعهدات شغلی موجب می‌شود فرد بر تعارضاتی مانند تعارض شغل و خانواده که هورنر (۱۹۷۲) و پولاک و گلیگان (۱۹۸۲) آن را یکی از دلایل اجتناب از موفقیت ذکر می‌نمایند، غلبه نماید. امروزه هویت شغلی در جوامع پیشرفته بسیار مورد توجه قرار گرفته است و به نظر می‌رسد ایجاد هویتی قوی، خود خواسته، مثبت و منعطف می‌تواند به موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و سلامت روانی منجر شود (شوراتز، ۲۰۱۱).

بلاستین و فیلیز (۱۹۹۰) در بررسی شیوه‌های تصمیم‌گیری و وضعیت‌های هویت دریافتند که افراد با هویت موفق، به دلیل دارا بودن ویژگی‌های اکتشاف و تعهد شغلی و برنامه‌ریزی عقلانی و دقیق و منطقی در فرآیند حل مسئله، در برخورد با مسائل و مشکلات به طور نظام‌دار عمل می‌نمایند. بنابراین، آنها سنجش و ارزیابی صحیحی از نیازها و تواناییهای شخصی و تصویر

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

واقع‌گرایانه‌ای از فرصت‌های اجتماعی دارند. از این رو به دلیل پیشرفت رشد آگو<sup>۱</sup>، از تصورات مربوط به پیامدهای منفی در مورد موفقیت به دورند و نگرش به پیشرفت بالایی نشان می‌دهند. مارسیا (۲۰۰۲) معتقد است که در طول دوره نوجوانی، فرد همواره حول محور هویت‌یابی از سردرگمی هویت به دست‌یابی هویت و از بحران‌زدگی به سمت ثبات و آرامش در سیلان و تعلیق است (مک‌مینون و مارسیا، ۲۰۰۲). وی به دلیل پیچیدگی مفهوم هویت با توجه به دو بعد «کاشگری» و تعهد، آن را در چند بعد و زاویه از جمله در حیطه شغل که جنبه مهمی از هویت فرد را تشکیل می‌دهد بررسی کرد. از نظر وی بررسی و سنجش مهارت‌ها، ارزش‌های شخصی، فرصت‌های شغلی و اجتماعی موجود مطابق با علایق و توانایی‌های فردی و خواسته‌های جامعه (اکتشاف) و همچنین تعهد به آن نشان‌دهنده شکل‌گیری هویت شغلی است (سادات رضوی و اسماعیلی، ۱۳۸۹).

یکی از چالش‌های مهم در این حوزه، مقایسه و بررسی رشد هویت شغلی در بین زنان و مردان است. ویترا<sup>۲</sup> معتقد است فرایند شکل‌گیری هویت برای زنان نسبت به مردان پیچیده‌تر است. یافته‌های وی نشان داد که زنان برای اهداف، ارزش‌ها و اعتقادات خود نسبت به مردان بیشتر فعالیت می‌کنند؛ زنان نه تنها تمایل دارند به آرزوهای خود در انتخاب شغل و احساس هویت دست پیدا کنند بلکه بیش در تصمیم‌گیری برای شکل‌گیری هویت نیز نسبت به مردان در حوزه‌های بیشتری فعالیت می‌کنند (ویترا، ۲۰۰۲).

از دیدگاه ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) بی‌هویتی شغلی در میان کارکنان مشکلی جدی در جهت حفظ تعادل و رضایت‌مندی روانی آنها در انجام وظایف محوله است و علت آن است که هویت شغلی تحت تاثیر تضادهای موجود در مناسبات انسانی و عدم مهارت در انجام کار و به تبع آن عدم دستیابی به ایده‌آل‌ها و انتظارات قرار می‌گیرد که این امر منجر به نارضایتی روانی کارکنان خواهد شد. با توجه به نظر مورتون و همکاران هویت شغلی نه تنها عمل به وظایف مقرر است بلکه در قالب تعهد و احساس رضایت درونی از انجام وظیفه در سازمان که در یک مسیر خاص در طی زمان به فعالیت‌های فرد شکل می‌دهد قرار می‌گیرد که در صورت تجانس با ارزش‌های فردی، تعهد نسبت به سازمان به صورت تلاش مضاعف و همنوایی با ارزش‌های کار تجلی می‌نماید. از طرف دیگر در جوامع مدرن برخلاف جوامع سنتی، هویت‌یابی برای بسیاری از افراد کار دشواری است و تا وقتی که بحران هویت حل نشده باشد فرد مفهوم یکپارچه‌ای از خود یا

---

1. Ego

2. Waiter



سلسله معیارهای ارزیابی ارزشمند خویش در زمینه‌های عمده زندگی مانند جهت‌گیری شغل، جهان‌بینی و ... نخواهد داشت (اتکینسون و هیلگارد، ۲۰۰۰).

مارسیا علائق و توانایی‌های شغلی را نشانگر محکمی از شکل‌گیری هویت شغلی در فرد دانسته و هویت شغلی را انعکاسی از ساختار کلی هویت فرد در نظر گرفته است که می‌تواند رابطه متقابل با جامعه برتر قرار نموده و احساس پیوستگی و یکپارچگی در مورد خود و حرفه‌اش داشته باشد و به رضایت روانی در محیط کار دست یابد (مشهدی فراهانی، ۱۳۸۴).

از نظر لاندن<sup>۱</sup> هویت شغلی<sup>۲</sup> شامل دو بعد مرکزیت شغلی<sup>۳</sup> و تمایل به تحرک شغلی<sup>۴</sup> است. شاغلان با مرکزیت شغلی بالا و قوی بیشتر از کسانی که دارای مرکزیت شغلی ضعیف و پایینی هستند خود را با شغل خود می‌شناسانند. مرکزیت شغلی، ارزش شغل را در زندگی شاغلان به میزان زیادی بالا می‌برد و شغل را به عنوان بخش مهمی از زندگی فرد تبدیل می‌کند (وانگ، ۲۰۰۹). دابین<sup>۵</sup> نیز مرکزیت شغلی را تبدیل شغل به علاقه محوری و مرکزی در زندگی افراد تعریف کرده است. این علاقه باعث می‌شود شاغلان در فعالیت‌های شغلی خود به دنبال بهبود و ارتقاء تخصص‌های شغلی خود باشند. بنابراین مرکزیت شغلی به عنوان حداقل الزام شاغلان به شغل‌شان را شامل می‌شود (جوده و دیگران، ۱۹۹۵؛ والس، ۱۹۹۹). شاغلان با مرکزیت شغلی بالا تمایل دارند فعالیت‌هایی را انجام دهند که این فعالیت‌ها تعهد آنها را بالا می‌برد.

- مرکزیت شغلی از نظر لاندن شامل چهار بعد زیر است:

- درگیری شغلی<sup>۶</sup>؛

- جهت‌گیری حرفه‌ای<sup>۷</sup>؛

- تعهد به کار<sup>۸</sup>؛

- شناسایی با سازمان<sup>۹</sup> (وانگ، ۲۰۰۹).

از طرف دیگر تمایل به تحرک شغلی شاغلان را به درگیر شدن در فعالیتها و فرایندهایی که با پیشرفت شغلی آنها مرتبط است سوق می‌دهد. تمایل به تحرک شغلی انگیزه‌های افراد را برای

- 
1. London
  2. Career Identity
  3. Work Centrality
  4. The Desire of Upward Mobility
  5. Dubin
  6. Job Involvement
  7. Professional Orientation
  8. Commitment to Work
  9. Identification with Organization

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

کسب موقعیت بالاتر، پاداش مالی و شناختی هدایت می‌کند (المرز، ۱۹۹۳). شاغلانی که دارای میزان تمایل به تحرک شغلی قوی‌تری در شغل خود هستند اشتیاق بیشتری نسبت به کسب درجات شغلی دارند. به عبارت دیگر پیشرفت فرایند محور<sup>۱</sup> فعالیت‌های شغلی، قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد را برای ارتقاء آنها در شغل خود، افزایش می‌دهد و فرصت‌های ارتقاء سازمانی و شغلی را برای آنها فراهم می‌کند که همان تمایل به تحرک شغلی است. تمایل به تحرک شغلی شامل ابعاد زیر است:

- پیشرفت<sup>۲</sup>؛

- به رسمیت شناختن و شناسایی خود با شغل<sup>۳</sup>؛

- تسلط<sup>۴</sup>؛

- پول<sup>۵</sup> (وانگ، ۲۰۰۹).

تاجفل از جمله جامعه‌شناسانی است که به مباحث هویت به ویژه هویت اجتماعی توجه کرده است. اگر چه وی به صورت صریح به هویت شغلی نپرداخته و بر آن تمرکز نکرده است ولی نظریه مطرح شده توسط ایشان می‌تواند در خصوص هویت شغلی نیز کاربرد داشته باشد. تاجفل هویت اجتماعی را جنبه‌هایی از خود پنداشت فرد می‌داند که از عضویت وی در یک گروه و یا گروه‌های اجتماعی نشأت گرفته است. بر این اساس هویت اجتماعی با عضویت گروهی پیوند دارد که مشتمل بر سه عنصر اساسی است:

۱. عنصر شناختی: یعنی آگاهی فرد از اینکه به یک گروه تعلق دارد؛

۲. عنصر ارزشی: فرض‌هایی درباره پیامدهای ارزشی مثبت یا منفی عضویت گروهی؛

۳. عنصر احساسی: احساسات نسبت به گروه و نسبت به افراد دیگری که رابطه خاص با آن

گروه دارند (قاسمی، ۱۳۸۳: ۱۵۲).

آگاهی گروهی به معنای آگاهی بر مشترکات، باورها، اعتقادات و هنجارهای مشترک دارد؛ به گونه‌ای که این مشترکات منجر به تعقیب یک هدف مشترک در گروه می‌شود. اهمیت اشتراک در عقاید و ویژگی‌های مشترک در این است تا افراد گروه خود را در «ما» باز شناسند. هویت یابی با این ماست که امکان می‌دهد هویت خاص روانی و جمعی خود را تا حدی دریابیم.

- 
1. Process-Oriented
  2. Advancement
  3. Recognition
  4. Dominance
  5. Money

این مجموعه بر روی هم، علاوه بر تاریخ و خاطرات مشترک، همفکری (نمادها و اطلاعات مشترک) و هم بختی (نفع و قبال مشترک) را به اجتماع اعطا می‌کند که برای حفظ ما، لازمه هر نظم اجتماعی است (دوران، ۱۳۸۷: ۹۲).

مهمترین پیامد عنصر ارزشی هویت، علقه به گروه است. معمولاً در مطالعه هویت اجتماعی، جذب به درون گروه و علقه به آن، محل تمرکز و تاکید واقع می‌شود که تحت عنوان احساس مثبت یا گرایش به درون گروه «دوستی بین شخصی»، «احساس تعلق به جذب به گروه» نیز معرفی می‌شود. مولفه تعلق گروه به دنبال خود «احساس تعهد و وظیفه به دیگران، وفاداری به ارزشها و اهداف و انتظارات» را به دنبال دارد. بر این اساس منشاء تعهد که مولفه سوم هویت اجتماعی، نوعی علقه و وابستگی و دلبستگی عاطفی است. این وابستگی عاطفی و روابط گرم است که پایه اجتماعی و هر گونه تعهد و احساس مسئولیت اجتماعی محسوب می‌شود. تعهد گروهی عبارت است از «میزانی که اعضای گروه احساس می‌کنند با گروه پیوندهای قوی دارند و حاضر هستند برای آن یا به خاطر آن از خود مایه بگذارند». دوران بر اساس نظرات چلبی معتقد است که «تعهد اصولاً از لحاظ مفهومی متضمن نوعی ضرورت است» و «قطعی یا شرطی بودن ضرورت در تعهد، به نوع تعهد و اینکه با چه نوع علقه‌ای ترکیب شود، بستگی دارد». «در نتیجه ترکیب تعهد اجتماعی با علقه اجتماعی، هنجار اجتماعی در معنای دورکیمی آن را پدید می‌آورد که بر روی هم، آمادگی برای عمل به نفع درون گروه (و به ضرر یا در برابر برون گروه) را تشکیل می‌دهند». و به این ترتیب مولفه چهارم یعنی رقابت بین گروهی شکل می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۸۳، ۹۵-۹۴).

مفهوم دیگری که در نظریه هویت اجتماعی تاجفل اهمیت دارد رقابت بین گروهی است. ایشان تاکید دارند که هویت جمعی در بستری از درگیری‌های بین گروهی قرار دارد. به نظر مور و کیمرلینگ «در فرآیند شکل‌گیری هویت، این عامل، عالم مهمی در تقویت و دسته‌بندی‌های اجتماعی و لاجرم هویت‌های گروهی محسوب می‌شود به گونه‌ای که وجود تخصص میان دو گروه به شدت بر تعامل اعضای آن تاثیر می‌گذارد» (قاسمی، ۱۳۸۳: ۹۶). بنابراین تعریف تاجفل به طول کلی سه بعد برای هویت قابل تصور است: آگاهی، عاطفه و آگاهی برای عمل (دوران، ۱۳۸۷: ۸۵) این سه مولفه بر روی هم ایستار شخص درباره عضویت در گروه را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش با تلفیق نظریه هویت اجتماعی تاجفل و نظریه هویت شغلی لاندن تلاش شده است تا مدلی برای ارزیابی هویت شغلی ارائه شود. بر همین اساس ابعاد و مولفه‌های نظری این دو نظریه با توجه به مشخصه‌ها و ویژگی‌های اجتماعی و بومی مورد بازنگری قرار گرفته و تلفیق شد. همانگونه که گفته شد تاجفل هویت اجتماعی را جنبه‌هایی از خودپنداشت فرد

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

می‌داند که از عضویت وی در یک گروه و یا گروه‌های اجتماعی نشأت گرفته است. بر این اساس هویت اجتماعی با عضویت گروهی پیوند دارد که مشتمل بر سه عنصر اساسی است: عنصر شناختی: یعنی آگاهی فرد از اینکه به یک گروه تعلق دارد؛ عنصر ارزشی: فرض‌هایی درباره پیامدهای ارزشی مثبت یا منفی عضویت گروهی؛ عنصر احساسی: احساسات نسبت به گروه و نسبت به افراد دیگری که رابطه خاص با آن گروه دارند.

در تعریف تاجفل سه بعد آگاهی، عاطفه و آگاهی برای عمل، بر روی هم ایستار شخص درباره عضویت در گروه را تشکیل می‌دهند. اگر این ابعاد را به شغل افراد تعمیم دهیم هویت شغلی را می‌توان به این شکل تعریف کرد: هویت شغلی جنبه‌هایی از خود پنداشت فرد از شغل و یا گروه شغلی وی نشأت گرفته است. بر این اساس هویت شغلی با عضویت گروهی و گروه شغلی وی پیوند دارد که مشتمل بر سه عنصر اساسی آگاهی شغلی، تعلق شغلی و تعهد شغلی است. آگاهی شغلی را می‌توان به معنای آگاهی بر مشترکات، ارزش‌ها، اعتقادات و هنجارهای مشترک شغلی تعریف کرد به گونه‌ای که این مشترکات منجر به تعقیب یک هدف مشترک در گروه شغلی گردد. «احساس تعهد و وظیفه به سازمان، وفاداری به ارزشها و اهداف و انتظارات سازمانی» را به دنبال دارد. بر این اساس منشاء تعهد هویت شغلی، علاقه، وابستگی و دلبستگی عاطفی به شغل است.

وقتی مفهوم هویت به حوزه تحقیقات شغلی تسری داده شود می‌توان اهمیت و مرکزیت شغل یک نفر را به عنوان هویت شغلی آن شخص تلقی کرد. اهمیت کار در زندگی به تعبیر گذشتگان (ایشیکاوا، ۲۰۰۷) و نیازهای افراد برای سرمایه‌گذاری، پیشرفت، بازشناسی، شناخت و نفوذ به تعبیر دانشمندان متاخر (لاندن، ۱۹۸۳) به این مفهوم اشاره دارد. به عنوان مثال تدریس و درس دادن برای برخی از معلمان بخش بسیار مهم و با اهمیت زندگی‌شان محسوب می‌شود؛ در حالی برای دیگر این مساله هیچ اهمیتی ندارد و آنها تمایل زیادی به پیشرفت و رهبری دارند (وانگ، ۲۰۰۹).

با ترکیب نظریه تاجفل و لاندن می‌توان هویت شغلی را به صورت زیر ترسیم کرد: تعهد و مرکزیت شغلی با مولفه‌های: درگیری شغلی، تعهد به کار، آگاهی نسبت به شغل، جایگاه شغل در زندگی فرد؛

دلبستگی شغلی با مولفه‌های: جهت‌گیری حرفه‌ای، تسلط به کار و پیشرفت؛  
میل به تداوم عضویت در سازمان با مولفه‌های: شناساندن خود با سازمان، کار برای کار.

## روش پژوهش

در این بررسی از روش پیمایشی استفاده شده است. این بررسی به لحاظ زمانی در زمره تحقیقات مقطعی می‌باشد. جامعه آماری در این بررسی شامل کلیه افراد شاغل بالای ۱۸ سال در سطح کشور است. برای نمونه‌گیری نیز از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شده است. برای خوشه‌بندی از سطح توسعه انسانی استان‌ها که توسط معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری در سال ۱۳۸۵ ارائه شده بود به عنوان ملاک طبقه‌بندی استفاده شده است. در این رتبه‌بندی که استان‌های کشور به سه گروه توسعه انسانی بالا، متوسط و پایین تقسیم شده‌اند از هر گروه دو استان (استانهای تهران و فارس به عنوان استان‌های با توسعه انسانی بالا، استان‌های مرکزی و گلستان به عنوان استان‌های با سطح توسعه انسانی متوسط و استانهای زنجان و اردبیل با سطح توسعه انسانی پایین) به صورت تصادفی انتخاب شدند. در هر استان نیز شهر مرکز استان و یک روستا برای گردآوری داده‌ها انتخاب شد. تعداد نمونه‌ها نیز از طریق فرمول کوکران برای هر خوشه به صورت جداگانه محاسبه شد که ۳۸۰ نمونه برای هر خوشه به دست آمد. برای جبران خطای نمونه‌گیری، احتمال بی‌پاسخی‌ها و ضریب تاثیر طرح، ۵۰ درصد به تعداد نمونه‌های هر خوشه اضافه شد و حجم نهایی برابر با ۱۷۱۰ برای سه خوشه شد.

جدول ۱. تعداد حجم نمونه

| خوشه‌ها            | استان‌های معرف | تعداد نمونه اولیه | نمونه نهایی با احتساب ضریب تاثیر |
|--------------------|----------------|-------------------|----------------------------------|
| توسعه انسانی بالا  | تهران و فارس   | ۳۸۰               | ۵۷۰                              |
| توسعه انسانی متوسط | مرکزی و گلستان | ۳۸۰               | ۵۷۰                              |
| توسعه انسانی پایین | زنجان و اردبیل | ۳۸۰               | ۵۷۰                              |
|                    | کل             | ۱۱۴۰              | ۱۷۱۰                             |

برای گردآوری داده‌ها نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، از روش اعتبار صوری و نظرخواهی از متخصصان و صاحب‌نظران استفاده شد. برای سنجش روایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

### یافته‌ها

پاسخگویان این تحقیق در دامنه سنی ۱۸ تا ۸۲ سال قرار دارند و میانگین سنی آنها ۳۹.۵ سال است. از این میان ۲۲.۱ درصد پاسخگویان زن و ۷۷.۹ درصد مرد هستند. اکثریت پاسخگویان یعنی ۷۱.۲ درصد در بخش خدمات به فعالیت مشغول بوده و ۱۵.۴ درصد در بخش کشاورزی و ۱۳.۴ درصد نیز در بخش صنعت اشتغال دارند. سابقه فعالیت ۲۱ درصد از پاسخگویان کمتر از ۵ سال، ۴۶.۴ درصد ۶ تا ۱۵ سال، ۲۱ درصد ۱۶ تا ۲۵ سال، ۷.۷ درصد ۲۶ تا ۳۵ سال و ۴ درصد نیز بیشتر از ۳۶ سال است.

وضعیت استخدامی ۳۷.۲ درصد از پاسخگویان رسمی، ۲۹.۵ درصد قراردادی، ۱۱.۸ درصد پیمانی، ۹.۹ درصد شرکتی و ۱۱.۶ درصد نیز سایر انواع استخدام است. میزان تحصیلات ۲.۵ درصد از پاسخگویان بی‌سواد، ۱۰.۵ درصد دارای تحصیلات ابتدایی، ۱۵ درصد دارای تحصیلات راهنمایی، ۳۳.۳ درصد دارای تحصیلات متوسطه و فوق دیپلم، ۳۰.۴ درصد لیسانس و ۸.۴ درصد نیز دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر است.

### جدول ۲. مشخصات پاسخگویان

| درصد معتبر | فراوانی |                     |            |
|------------|---------|---------------------|------------|
| ۲۲.۱       | ۳۵۹     | زن                  | جنسیت      |
| ۷۷.۹       | ۱۲۶۹    | مرد                 |            |
| ۸          | ۱۳۳     | زیر ۲۵ سال          | سن         |
| ۲۷.۲       | ۴۵۰     | ۲۶ تا ۳۵ سال        |            |
| ۳۶.۲       | ۶۰۲     | ۳۶ تا ۴۵ سال        |            |
| ۲۲.۹       | ۳۷۹     | ۴۶ تا ۵۵ سال        |            |
| ۴.۵        | ۷۵      | ۵۵ تا ۶۴ سال        |            |
| ۱.۱        | ۱۸      | ۶۵ سال و بالاتر     |            |
| ۲.۵        | ۴۱      | بی‌سواد             | تحصیلات    |
| ۱۰.۵       | ۱۷۴     | ابتدایی             |            |
| ۱۵         | ۲۵۰     | راهنمایی            |            |
| ۳۳.۳       | ۵۵۳     | متوسطه و فوق دیپلم  |            |
| ۳۰.۴       | ۵۰۶     | لیسانس              |            |
| ۸.۴        | ۱۳۹     | فوق لیسانس و بالاتر |            |
| ۱۵.۴       | ۲۵۱     | بخش کشاورزی         | بخش فعالیت |
| ۷۱.۲       | ۱۱۶۳    | بخش خدمات           |            |

|      |     |                 |                |
|------|-----|-----------------|----------------|
| ۱۳.۴ | ۲۱۸ | بخش صنعت        | سابقه شغلی     |
| ۲۱۰  | ۳۲۴ | ۵ سال و کمتر    |                |
| ۴۶.۴ | ۷۱۸ | ۶ تا ۱۵ سال     |                |
| ۲۱   | ۳۲۴ | ۱۶ تا ۲۵ سال    |                |
| ۷.۷  | ۱۱۹ | ۲۶ تا ۳۵ سال    |                |
| ۲.۱  | ۳۲  | ۳۶ تا ۴۵ سال    |                |
| ۱.۹  | ۲۹  | ۴۶ سال و بالاتر |                |
| ۳۷.۲ | ۴۳۰ | رسمی            | وضعیت استخدامی |
| ۲۹.۵ | ۳۴۰ | قراردادی        |                |
| ۱۱.۸ | ۱۳۶ | پیمانی          |                |
| ۹.۹  | ۱۱۴ | شرکتی           |                |
| ۱۱.۶ | ۱۳۴ | سایر            |                |

### مؤلفه‌ها و عوامل سازنده هویت شغلی

تحلیل عاملی به سبب نیرومندی، ظرافت و نزدیکی آن به هسته هدف علمی ملکه روش‌های تحلیلی است (کرلینجر، ۱۹۸۶). این روش دو هدف اصلی را دنبال می‌کند، نخست شناسایی عوامل زیربنایی یا زمینه‌ساز متغیرها. در این راستا وجه مشترک متغیرها را با توجه به واریانس مشترک شناسایی و سپس به‌وسیله پژوهشگر نام‌گذاری می‌شود. هدف دوم تحلیل عاملی شناسایی روابط بین متغیرهای جدید (عامل‌ها) است.

در این بخش عوامل مؤثر و سازنده هویت شغلی از طریق روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد تحلیل قرار گرفت. عوامل با توجه به میانگین گویه‌ها اولویت‌بندی شدند. جدول زیر عوامل مؤثر بر هویت شغلی را برحسب اهمیت نشان می‌دهد.

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

جدول ۳. رتبه‌بندی عوامل سازنده هویت شغلی برحسب میانگین

| میزان اهمیت | SD    | M    |                                                                                     |
|-------------|-------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱           | ۱.۳۰۱ | ۳.۶۱ | باید در کارم جاه‌طلبی بیشتری داشته باشم.                                            |
| ۲           | ۱.۴۱۱ | ۳.۴۳ | وقتی صبح‌ها سرکار حاضر می‌شوم، احساس بسیار خوبی دارم.                               |
| ۳           | ۱.۰۷۳ | ۳.۱۱ | بیشتر رضایتی که در زندگی خود دارم، ناشی از شغلم است.                                |
| ۴           | ۱.۱۹۱ | ۲.۹۵ | من با شغلم زندگی می‌کنم، با شغلم می‌خورم و با شغلم نفس می‌کشم                       |
| ۵           | ۱.۰۶۸ | ۲.۸۸ | من با کارم خیلی زیاد درگیر و اخت هستم.                                              |
| ۶           | ۱.۰۱  | ۲.۸  | علاوه بر ساعت موظف، برای اتمام کارم در سازمان می‌مانم؛ حتی اگر بابت آن حقوقی نگیرم. |
| ۷           | ۱.۰۲۴ | ۲.۷۵ | نسبت به روزآمد کردن اطلاعات خود برای بهبود و ارتقاء کیفیت کارم تلاش می‌کنم.         |
| ۸           | ۱.۲۵۲ | ۲.۶۸ | وقتی شب در رختخواب خود دراز کشیده‌ام، درباره کارهایی باید انجام دهم، فکر می‌کنم.    |
| ۹           | ۰.۹۵۶ | ۲.۴۶ | به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می‌شوم، خودم را سرزنش می‌کنم.                    |
| ۱۰          | ۱.۰۲  | ۲.۴  | احتمالا در این سازمان کار خواهم کرد، حتی اگر به پول آن احتیاجی نداشته باشم.         |
| ۱۱          | ۰.۹۶  | ۲.۳۹ | شغل من به مهارت‌های پیچیده و سطح بالا نیاز دارد.                                    |
| ۱۲          | ۰.۹۹۶ | ۲.۳۹ | مهمترین اتفاقات و حوادث زندگی‌ام مربوط به کارم است.                                 |
| ۱۳          | ۰.۹۷۴ | ۲.۳۱ | من واقعا در کارم به حد کمال رسیده‌ام.                                               |
| ۱۴          | ۰.۹۱۴ | ۲.۲۱ | همیشه به دنبال آگاهی از آخرین تحولات و کسب اطلاعات جدید درباره کار خود هستم.        |
| ۱۵          | ۰.۹۷  | ۱.۸۹ | وقتی در کار مربوط به شغلم شکست می‌خورم، احساس دلتنگی و کسالت می‌کنم.                |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که جدول ۳ ملاحظه می‌شود عوامل میزان نیاز به داشتن جاه‌طلبی در کار، احساس خوب نسبت به کار، میزان رضایت نسبت به کار و میزان درگیری فرد با کار نسبت به سایر عوامل از اهمیت بالایی در هویت شغلی برخوردار هستند و عوامل احساس کسالت و دلتنگی به خاطر شکست در کار، آگاهی از آخرین تحولات حوزه کاری و به کمال رسیدن در کار نسبت به سایر عوامل از اهمیت کمتری در هویت شغلی، دارا هستند.



جدول ۴. اندازه کفایت نمونه‌گیری KMO و آزمون کرویت بارلت

| ۰/۷۸۷    |                | KMO         |
|----------|----------------|-------------|
| ۲۷۲۰.۴۴۴ | X <sup>2</sup> | آزمون بارلت |
| ۱۰۵      | df             |             |
| ۰.۰۰۰    | p              |             |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به مقدار آماره KMO (۰/۷۸۷) و نتیجه آزمون بارلت ( $p < ۰/۰۰۰$ )، باید گفت که داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی نسبتاً مناسب هستند.

پس از اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی، برای تعیین میزان تبیین واریانس توسط عوامل در آزمودنی‌های پژوهش، از کل واریانس تبیین شده به‌وسیله راه‌حل تحلیل عاملی استفاده شد. سپس از چرخش واریماکس برای دستیابی به عامل‌های معنی‌دار استفاده شده است.

جدول ۵. عوامل استخراج‌شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی

| عوامل      | مقدار ویژه | درصد واریانس مقدار ویژه | فراوانی تجمعی درصد واریانس |
|------------|------------|-------------------------|----------------------------|
| عامل اول   | ۲.۳۸۲      | ۱۵.۸۸                   | ۱۵.۸۸                      |
| عامل دوم   | ۱.۹۱۲      | ۱۳.۷۴                   | ۲۹.۶۲                      |
| عامل سوم   | ۱.۶۴۱      | ۱۲.۹۴                   | ۴۲.۵۶                      |
| عامل چهارم | ۱.۲۰۸      | ۱۱.۰۵                   | ۵۳.۶۱                      |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه ملاحظه می‌شود این عوامل در مجموع ۵۳/۶۱ درصد واریانس مربوط به عوامل سازنده هویت شغلی را تبیین می‌نمایند. ضمن اینکه هر یک از عوامل از چند متغیر تشکیل شده‌اند. وضعیت بارگذاری عامل‌ها پس از چرخش بر مبنای قرار گرفتن متغیرهایی با بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ در جدول (۸) آمده است.

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

جدول ۶. متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان بارهای عاملی به دست آمده از ماتریس

### چرخش یافته

| بار عاملی                                          | معرف‌ها (متغیرها)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | عوامل                                     |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| ۰.۶۷۱<br>۰.۶۴۲<br>۰.۶۲۳<br>۰.۵۸۳<br>۰.۵۶۲<br>۰.۴۶۶ | وقتی صبح‌ها سرکار حاضر می‌شوم، احساس بسیار خوبی دارم.<br>بیشتر رضایتی که در زندگی خود دارم، ناشی از شغلم است.<br>من واقعا در کارم به حد کمال رسیده‌ام.<br>وقتی شب در رختخواب خود دراز کشیده‌ام، درباره کارهایی باید انجام دهم، فکر می‌کنم.<br>من با شغلم زندگی می‌کنم، با شغلم می‌خورم و با شغلم نفس می‌کشم.<br>مهمترین اتفاقات و حوادث زندگی‌ام مربوط به کارم است. | عامل اول (اهمیت شغل)                      |
| ۰.۷۸۵<br>۰.۶۸۷<br>۰.۶۱۸                            | به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می‌شوم، خودم را سرزنش می‌کنم.<br>باید در کارم جاه‌طلبی بیشتری داشته باشم.<br>وقتی در کار مربوط به شغلم شکست می‌خورم، احساس دلتنگی و کسالت می‌کنم.                                                                                                                                                                                | عامل دوم (تعهد شغلی)                      |
| ۰.۸۱۸<br>۰.۷۵۸                                     | علاوه بر ساعت موظف، برای اتمام کارم در سازمان می‌مانم؛ حتی اگر بابت آن حقوقی نگیرم.<br>احتمالا در این سازمان کار خواهم کرد، حتی اگر به پول آن احتیاجی نداشته باشم.                                                                                                                                                                                                  | عامل سوم (دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل) |
| ۰.۷۳۳<br>۰.۵۲۱                                     | همیشه به دنبال آگاهی از آخرین تحولات و کسب اطلاعات جدید درباره کار خود هستم.<br>نسبت به روزآمد کردن اطلاعات خود برای بهبود و ارتقاء کیفیت کارم تلاش می‌کنم.                                                                                                                                                                                                         | عامل چهارم (جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل)      |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود عامل اول تحت عنوان «اهمیت شغل»، عامل دوم تحت عنوان «تعهد شغلی»، عامل سوم تحت عنوان «دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل» و عامل چهارم تحت عنوان «جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل» نامگذاری شده‌اند.

مدل ارائه شده هویت شغلی از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی و بازبینی قرار گرفت. در نهایت نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی چهار عامل اهمیت شغل، تعهد به شغل،

دل‌بستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل و جهت‌گیری حرفه‌ای فرد در شغل شناسایی و مدل اولیه تعدیل شد.

### اهمیت و وزن هر یک از عوامل در تبیین هویت شغلی

در این بخش برای تعیین وزن و اهمیت هر یک از عوامل‌ها در تبیین هویت شغلی با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، عوامل به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل شد.

جدول ۷. اهمیت هر یک عوامل بر اساس میانگین آنها

| میزان اهمیت | SD      | M       |                                 |
|-------------|---------|---------|---------------------------------|
| ۱           | ۳.۹۱۰۲۳ | ۱۵.۷۲۷۳ | اهمیت شغل                       |
| ۲           | ۲.۲۶۵۳۶ | ۷.۰۲۵۲  | دل‌بستگی و وابستگی عاطفی به شغل |
| ۳           | ۲.۱۴۴۷۴ | ۶.۵۱۰۱  | تعهد به شغلی                    |
| ۴           | ۱.۵۶۴۸۹ | ۵.۹۰۱۴  | جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل         |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که نتایج به دست آمده در جدول (۷) نشان می‌دهد مولفه‌های اهمیت شغل، دل‌بستگی و وابستگی عاطفی به شغل، تعهد شغلی و جهت‌گیری شغلی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت از نظر میانگین هستند.

جدول ۸. اندازه کفایت نمونه‌گیری KMO و آزمون کرویت بارتلت

| ۰/۶۳۰ |   | KMO             |
|-------|---|-----------------|
| ۳۵۶   | 2 | آزمون<br>بارتلت |
| ۱۷۶.  |   |                 |
| ۶     | f |                 |
| ۰.۰   | } |                 |
| ..    |   |                 |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در جدول (۸) نتایج آزمون KMO و آزمون بارتلت ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره KMO (۰/۶۳۰) و نتیجه آزمون بارتلت ( $p < ۰/۰۰۰$ )، باید گفت که داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی نسبتاً مناسب هستند.

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

پس از اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی، برای تعیین میزان تبیین واریانس هویت شغلی توسط هر یک از عوامل، از بار عاملی استفاده شد. جدول زیر وزن و اهمیت هر یک از عامل‌ها را بر اساس بار عاملی نشان می‌دهد.

**جدول ۹. اهمیت هر یک عوامل براساس بار عاملی**

| بار عاملی | عوامل موثر و سازنده                |
|-----------|------------------------------------|
| ۰.۶۵۴     | اهمیت شغل برای فرد                 |
| ۰.۴۰۲     | تعهد شغلی                          |
| ۰.۲۵۹     | جهت‌گیری حرفه‌ای فرد               |
| ۰.۲۴۳     | دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در جدول (۹) وزن هر یک از عامل‌ها در تبیین هویت شغلی نشانگر آن است که عوامل اهمیت شغل برای فرد (۰.۶۵۴)، تعهد شغلی (۰.۴۰۲)، جهت‌گیری حرفه‌ای (۰.۲۵۹) و دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل (۰.۲۴۳) به ترتیب بیشترین نقش را در تبیین هویت شغلی دارند.

## میزان هویت شغلی

داده‌های به دست آمده در خصوص میزان هویت شغلی در بین پاسخگویان نشان می‌دهد که هویت شغلی ۵.۲ درصد از پاسخگویان بالا، ۷۵.۳ درصد متوسط و ۱۹.۶ درصد نیز پایین است.

**جدول ۱۰. میزان هویت شغلی در بین پاسخگویان**

| درصد فروانی | درصد فروانی | درصد تجمعی |       |
|-------------|-------------|------------|-------|
| ۲۷۲         | ۱۹.۶        | ۱۹.۶       | پایین |
| ۱۰۴۶        | ۷۵.۳        | ۹۴.۸       | متوسط |
| ۷۲          | ۵.۲         | ۱۰۰        | بالا  |
| ۱۳۹۰        | ۱۰۰         |            | کل    |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

### رابطه بین هویت شغلی و سن پاسخگویان

اطلاعات به دست آمده در خصوص میزان هویت شغلی براساس سن پاسخگویان حاکی از آن بیشترین میزان هویت شغلی بالا و کمترین میزان هویت شغلی پایین در بین گروه سنی ۲۶ تا ۳۵ سال است. گروه‌های سنی بالای ۵۵ سال دارای کمترین میزان «هویت شغلی بالا» و بیشترین میزان هویت شغلی پایین هستند. هویت شغلی که هویت شغلی ۵.۲ درصد از پاسخگویان بالا، ۷۵.۳ درصد متوسط و ۱۹.۶ درصد نیز پایین است.

جدول ۱۱. هویت شغلی در بین گروه‌های سنی مختلف

| کل   | هویت شغلی |       |       | گروه سنی        |
|------|-----------|-------|-------|-----------------|
|      | بالا      | متوسط | پایین |                 |
| ٪۱۰۰ | ٪۴.۴      | ٪۷۳.۵ | ٪۲۲.۱ | ۲۵ سال و کمتر   |
| ٪۱۰۰ | ٪۸.۴      | ٪۷۱.۸ | ٪۱۹.۸ | ۲۶ تا ۳۵ سال    |
| ٪۱۰۰ | ٪۵.۰      | ٪۷۵.۹ | ٪۱۹.۱ | ۳۶ تا ۴۵ سال    |
| ٪۱۰۰ | ٪۲.۶      | ٪۷۹.۲ | ٪۱۸.۲ | ۴۶ تا ۵۵ سال    |
| ٪۱۰۰ | ٪۲.۳      | ٪۶۹.۸ | ٪۲۷.۹ | ۵۵ تا ۶۴ سال    |
| ٪۱۰۰ | ٪۰        | ٪۷۵   | ٪۲۵.۰ | ۶۵ سال و بالاتر |
| ٪۱۰۰ | ٪۵.۲      | ٪۷۵.۱ | ٪۱۹.۷ | جمع             |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

### رابطه بین هویت شغلی و جنسیت

برای بررسی رابطه جنسیت با هویت شغلی و مولفه‌های آن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول شماره ۱۳) استفاده شده است.

جدول ۱۲. رابطه بین جنسیت با هویت شغلی و مولفه‌های آن

| تعداد نمونه | ضریب پیرسون | سطح معنی داری | اهمیت شغل برای فرد                 |
|-------------|-------------|---------------|------------------------------------|
| ۱۵۳۱        | ۰.۰۴۹       | ۰.۰۵۷         | اهمیت شغل برای فرد                 |
| ۱۶۰۰        | ۰.۰۴۴       | ۰.۰۷۶         | تعهد شغلی                          |
| ۱۵۱۹        | ۰.۰۱۸       | ۰.۴۸۶         | جهت‌گیری حرفه‌ای فرد               |
| ۱۴۸۳        | ۰.۰۸۶**     | ۰.۰۰۱         | دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل |
| ۱۳۴۶        | ۰.۰۶۴*      | ۰.۰۱۹         | هویت شغلی                          |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

بررسی رابطه بین جنسیت با هویت شغلی و مولفه‌های آن نشان می‌دهد که رابطه بین جنسیت و هویت شغلی معنی‌دار ( $Sig= 0.019$ ) است و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. به عبارات دیگر نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که مردان نسبت به زنان از هویت شغلی بالاتری برخوردار هستند. هر چند شدت رابطه در حد بسیار پایینی ( $r=0.064$ ) است. بررسی رابطه بین جنسیت و مولفه‌های شغلی نیز نشان می‌دهد جنسیت تنها با متغیر دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل رابطه معنی‌دار ( $Sig= 0.001$ ) دارد. ولی شدت رابطه همانند هویت شغلی بسیار پایین و ناچیز است. بین سایر متغیرها یعنی متغیرهای اهمیت شغل، تعهد شغلی و جهت‌گیری حرفه‌ای فرد، رابطه معناداری با جنسیت مشاهده نشد.

### تفاوت میانگین هویت شغلی در بین زنان و مردان

برای بررسی رابطه جنسیت با هویت شغلی و مولفه‌های آن از آزمون تفاوت میانگین (F) استفاده شده است.

#### جدول ۱۳. میانگین هویت شغلی و مولفه‌های آن بر اساس جنسیت

| Std. Error Mean | Std. Deviation | Mean    | N    | جنسیت |                                    |
|-----------------|----------------|---------|------|-------|------------------------------------|
| ۰.۲۱۰۹۲         | ۳.۸۴۳۱۸        | ۱۵.۳۸۸۶ | ۳۳۲  | زن    | اهمیت شغل برای فرد                 |
| ۰.۱۱۲۶۹         | ۳.۹۰۲۰۱        | ۱۵.۸۴۸۲ | ۱۱۹۹ | مرد   |                                    |
| ۰.۱۱۵۵۲         | ۲.۱۶۷۴۳        | ۶.۴۰۶۳  | ۳۵۲  | زن    | تعهد شغلی                          |
| ۰.۰۶۲۶۵         | ۲.۲۱۳۲۹        | ۶.۶۴۲۶  | ۱۲۴۸ | مرد   |                                    |
| ۰.۱۲۰۹۸         | ۲.۲۴۰۵۵        | ۶.۶۹۳۹  | ۳۴۳  | زن    | جهت‌گیری حرفه‌ای فرد               |
| ۰.۰۶۷۰۷         | ۲.۲۶۳۵۸        | ۷.۱۵۷۲  | ۱۱۳۹ | مرد   |                                    |
| ۰.۰۸۴۰۷         | ۱.۵۴۵۵۶        | ۵.۸۶۶۹  | ۳۳۸  | زن    | دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل |
| ۰.۰۴۷۳۷         | ۱.۶۲۷۷۹        | ۵.۷۹۷۶  | ۱۱۸۱ | مرد   |                                    |
| ۰.۳۵۷۹۹         | ۶.۲۹۲۸۲        | ۳۴.۳۳۳۳ | ۳۰۹  | زن    | هویت شغلی                          |
| ۰.۲۰۳۷۵         | ۶.۵۶۱۳۷        | ۳۵.۳۲۵  | ۱۰۳۷ | مرد   |                                    |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همانگونه که جدول (۱۳) نشان می‌دهد بین میانگین هویت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد و میانگین هویت شغلی مردان ( $M = 35.32$ ) بالاتر از میانگین هویت شغلی زنان ( $M = 34.33$ ) است. در مولفه‌های هویت شغلی نیز وضعیت به همین گونه است و میانگین نمره

مردان در اهمیت شغل برای فرد، تعهد شغلی، جهت‌گیری حرفه‌ای فرد و دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل بالاتر از میانگین نمره زنان است. برای سنجش معناداری تفاوت میانگین از آزمون T مستقل استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است.

جدول ۱۴. آزمون معناداری تفاوت میانگین هویت شغلی و مولفه‌های آن

| آزمون T برای برابری میانگین‌ها |                 |                 |             |            | آزمون لوین برای برابری واریانس |       |                           |                                    |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|------------|--------------------------------|-------|---------------------------|------------------------------------|
| Std . Error Difference         | Mean Difference | Sig. (2-tailed) | df          | t          | F                              | Sig   |                           |                                    |
| ۰.۲۴۱۲۰                        | -۰.۴۵۹          | ۰.۰۵۷           | ۱۵۲۹        | -۱.۹۰      | ۰.۸۰۶                          | ۰.۰۶۱ | با فرض برابری واریانس     | اهمیت شغل برای فرد                 |
| ۰.۲۳۹۱۴                        | -۰.۴۵۹          | ۰.۰۵۵           | ۵۳۴.۸۸      | -۱.۹۲      |                                |       | با فرض عدم برابری واریانس |                                    |
| ۰.۱۳۲۹۷                        | -۰.۲۳۶          | ۰.۰۷۶           | ۱۵۹۸        | -۱.۷۷      | ۰.۸۱۲                          | ۰.۰۵۷ | با فرض برابری واریانس     | تعهد شغلی                          |
| ۰.۱۳۱۴۲                        | -۰.۲۳۶          | ۰.۰۷۳           | ۵۷۳.۸۵      | -۱.۷۹      |                                |       | با فرض عدم برابری واریانس |                                    |
| ۰.۱۳۹۰۹                        | -۰.۴۶۳          | ۰.۰۰۱           | ۱۴۸۰        | -۳.۳۳      | ۰.۹۳۰                          | ۰.۰۰۸ | با فرض برابری واریانس     | جهت‌گیری حرفه‌ای فرد               |
| ۰.۱۳۸۳۳                        | -۰.۴۶۳          | ۰.۰۰۱           | ۵۶۸.۴۰      | -۳.۳۴      |                                |       | با فرض عدم برابری واریانس |                                    |
| ۰.۰۹۹۳۱                        | ۰.۰۶۹۲          | ۰.۴۸۶           | ۱۵۱۷        | ۰.۶۹       | ۰.۱۷۴                          | ۱.۸۵۴ | با فرض برابری واریانس     | دلبستگی و وابستگی عاطفی فرد به شغل |
| ۰.۰۹۶۴۹                        | ۰.۰۶۹۲          | ۰.۴۷۳           | ۵۶۸.۵۶۸     | ۰.۷۱       |                                |       | با فرض عدم برابری واریانس |                                    |
| ۰.۴۲۱۳۳                        | -۰.۹۹۱۶۴        | ۰.۰۱۹           | ۱۳۴۴        | ۲.۳۵۴      | ۰.۱۳۸                          | ۲.۲۰۸ | با فرض برابری واریانس     | هویت شغلی                          |
| ۰.۴۱۱۹۱                        | -۰.۹۹۱۶۴        | ۰.۰۱۶           | ۵۲۳.۵۴<br>۲ | ۲.۴۰۷<br>- |                                |       | با فرض عدم برابری واریانس |                                    |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از سنجش معناداری تفاوت میانگین هویت شغلی و مولفه‌های (جدول ۱۴) آن نشان می‌دهد که تفاوت میانگین هویت شغلی در بین مردان و زنان معنادار نیست و اختلاف مشاهده در میانگین هویت شغلی اتفاقی است. آزمون معناداری تفاوت میانگین در

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

مولفه‌های هویت شغلی نیز حاکی از آن است که تفاوت میانگین در بین مردان و زنان تنها در مولفه «جهت‌گیری حرفه‌ای فرد به شغل» معنادار است و در سایر مولفه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله بررسی میزان هویت شغلی و ابعاد و مولفه‌های قومی در ایران است. بر همین اساس تلاش شد با تلفیق نظریه هویت اجتماعی تاجفل و نظریه هویت شغلی لاندن و با در نظر گرفتن مشخصه‌ها و ویژگی‌های اجتماعی ایران، مدلی برای ارزیابی هویت شغلی ارائه شود. این مدل در سه بعد تعهد و مرکزیت شغلی، دلبستگی شغلی و میل به تداوم عضویت در سازمان تدوین شد.

سپس مدل تدوین شده با توجه به نتایج تحلیل عامل اکتشافی مورد تعدیل قرار گرفت و چهار عامل برای هویت شغلی به دست آمد: عامل اول «اهمیت شغل»، عامل دوم «تعهد شغلی»، عامل سوم «دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل» و عامل چهارم «جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل».

در ادامه وزن هر یک از عامل‌ها در تبیین هویت شغلی با استفاده تحلیل عامل تاییدی محاسبه شد؛ نتایج به دست آمده نشان داد که عامل اهمیت شغل برای فرد با بار عاملی ۰.۶۵۴، تعهد شغلی با ۰.۴۰۲، جهت‌گیری حرفه‌ای یا ۰.۲۵۹ و دلبستگی و وابستگی عاطفی به شغل با ۰.۲۴۳ به ترتیب بیشترین نقش را در تبیین هویت شغلی در ایران دارند. نکته حائز اهمیت در این یافته‌ها وزن نسبت بالای مولفه «اهمیت شغل برای فرد» در بین سایر مولفه‌ها است. این موضوع بیش از هر چیز نشان دهنده نقش محوری شغل در تامین زندگی افراد جامعه است. البته میزان تعهد افراد نیز در رتبه دوم قرار دارد که نشان می‌دهد که تعهد شغلی یکی از مولفه‌های کلیدی هویت شغلی شاغلان ایرانی است. با این وجود نقش مولفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای فرد به شغل و وابستگی عاطفی افراد به شغل خود اگر چه به عنوان مولفه‌های هویت شغلی در بین شاغلان از اهمیت برخوردار است ولی وزن آنها نسبت به دو مولفه قبلی کم اهمیت‌تر است.

نتایج مربوط به میزان هویت شغلی در بین پاسخگویان نشان داد که اکثر پاسخگویان از میزان هویت شغلی متوسط برخوردار هستند و در زندگی اجتماعی شاغلان نقش مثبتی دارد. میزان هویت شغلی در بین گروه‌های سنی مختلف نشان می‌دهد که هویت شغلی در بین گروه سنی ۲۶ تا ۳۵ سال بیشتر از سایر گروه‌های سنی است و گروه‌های سنی بالای ۵۵ سال دارای کمترین میزان «هویت شغلی بالا» و بیشترین میزان هویت شغلی پایین هستند. این نتیجه با نتیجه پژوهش ریفکین (۲۰۱۴) همخوانی نداشته و با آن تفاوت دارد. ریفکین در پژوهش خود



به نتیجه رسیده است که شاغلان مسن‌تر (۵۸ درصد) بیشتر از شاغلان جوان (۵۲ درصد) احساس هویت خود را از کارشان کسب می‌کنند؛ در حالی که نتایج به دست آمده در این پژوهش گویای این است که سن شاغلان در تعیین میزان هویت بخشی شاغلان ندارد و این دو متغیر ارتباط معناداری باهم ندارند. هر چند نتایج به دست آمده از جداول دویعدی گویای آن است که میزان هویت شغلی بالا در شاغلان جوان‌تر بیشتر از شاغلان مسن‌تر است. این یافته گویای این نکته است که نقش شغل در هویت بخشی به افراد شاغل در جامعه ایران در حال پررنگ‌تر شدن است؛ در حالی که این موضوع در نسل‌های گذشته و بزرگسال اهمیت به مراتب کمتری داشته است.

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین هویت شغلی و مولفه‌های هویت شغلی در مردان بالاتر از هویت شغلی زنان است. بررسی رابطه بین این دو متغیر (هویت شغلی و جنسیت) با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد که بین این دو متغیر از نظر آماری نیز رابطه معناداری ( $\text{Sig}= 0.019$ ) وجود دارد؛ ولی شدت رابطه ( $r = 0.064$ ) در حد بسیار ناچیزی است. این یافته با نتایج پژوهش ریفکین (۲۰۱۳) تفاوت نسبتاً قابل توجهی دارد. ایشان در پژوهش خود به این نتیجه رسیده بودند که زنان (۶۱ درصد) بیشتر از مردان (۵۰ درصد) هویت خود را از شغل خود کسب می‌کنند. در واقع بر اساس نتایج ریفکین، شغل در جامعه آمریکا در زنان نقش هویت بخشی بیشتری نسبت به مردان دارد؛ در حالی که در ایران این قضیه کاملاً برعکس است و شغل نقش هویت بخشی بیشتری در مردان دارد. البته این نتیجه چندان هم دور از انتظار نیست؛ زیرا پژوهش حسام‌الدینی (۱۳۹۲) نیز موید این موضوع است و با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش ایشان نشان داد که بین میزان هویت شغلی و جنسیت معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد.

به طور کلی نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که هویت شغلی شاغلان ایرانی اکثراً در حد متوسط است و عنصر شغل هنوز نتوانسته است نقش و اهمیت محوری در هویت بخشی به افراد داشته باشد و هنوز سایر منابع هویتی نقش بارزتری در هویت بخشی به افراد جامعه ایرانی دارد. ولی در کشورهای پیشرفته کاملاً عکس این امر صادق است و شغل افراد یکی از منابع اصلی هویت بخشی به افراد است. هر چند باید توجه داشت که این عنصر در قشر جوان نسبت به قشر بزرگسال نقش پررنگ‌تری دارد و دارای نقش پررنگ‌تری در هویت بخشی به افراد دارد.

البته باید توجه داشت که این پژوهش با محدودیت‌های مختلفی روبرو بوده است که از آن جمله می‌توان به خطای نمونه‌گیری اشاره کرد. با توجه به اینکه طرح در گستره ملی انجام شده است ملاک خوشه‌بندی براساس سطح توسعه انسانی انجام شده است. اگرچه تلاش تا حدودی

## تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن

تلاش شده است تا تفاوت‌های فرهنگی و قومی نیز لحاظ شود؛ ولی چون تاکید اصلی در انتخاب خوشه‌ها سطح توسعه انسانی استانها بود، کمتر این موضوع مورد توجه قرار گرفته است. در واقع محدودیتهای مالی، مانع از آن شده است تا تفاوت‌های فرهنگی، قومی، مذهبی و حتی اقلیمی در کشور با افزایش حجم نمونه جبران شده و احتمال خطای نمونه گیری کاهش یابد. محدودیت دیگر تنوع بالای مشاغل مختلف در کشور است که تقسیم بندی آن به سه حوزه کشاورزی، صنعت و خدمات بعضا نمی‌تواند نماینده قابل اعتمادی برای تمام مشاغل موجود باشد. این موضوع نیازمند تحقیق و پژوهش دیگری برای طبقه بندی مشاغل در ایران است که این پژوهش قادر به پاسخگویی به آن نبود.

### منابع

- اتکینسون، ریتا، ال؛ اتکینسون، ریچارد، اس؛ هیلگارد، ارنست، آر. (۲۰۰). زمینه روانشناسی. ترجمه براهنی و دیگران (۱۳۷۵). جلد اول. تهران: انتشارات رشد
- امیری خراسانی، زینب. (۱۳۹۳). رابطه بین عملکرد تحصیلی و کارآفرینی: نقش میانجی‌گری هویت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- حسام‌الدینی، نیلوفر. (۱۳۹۲). رابطه بین هویت حرفه‌ای معلمان زبان خارجی ایرانی و کارکرد آنان در دبیرستان‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- حیدری، حسین؛ شاوردی، تهمینه. (۱۳۹۲). شبکه‌های اجتماعی مجازی و قومیت؛ فرصت‌ها و تهدیدهای پیش رو، فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی. سال ۲۰. شماره ۷۶. صص ۶۴-۳۷
- دوران، بهزاد (۱۳۸۷)، هویت اجتماعی رویکردها و نظریه‌ها، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاددانشگاهی
- سادات رضوی، اقدس و اسماعیلی، معصومه. (۱۳۸۹). مقایسه انواع منزلت هویت شغلی زنان ایرانی. فصلنامه زن حقوق و توسعه (تحقیقات زنان). بهار و تابستان. دوره ۴. شماره ۱.
- سلیمانی، مریم. (۱۳۹۳). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع ابادی با نظریه تیپ شناسی هالند بر تغییر هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان دختر دبیرستانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- شاوردی، تهمینه و همکاران. (۱۳۹۳). سنجش هویت شغلی ایرانیان. جهاددانشگاهی. طرح پژوهشی. منتشر نشده.
- قاسمی، علی اصغر؛ خورشیدی، مجید و حیدری، حسین (۱۳۹۰). همسازی در هویت ملی و قومی و نگرش اقوام ایرانی به حق تعیین سرنوشت. فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی. شماره ۵۶.

قاسمی، فرزانه (۱۳۸۳)، مراتب و مولفه‌های هویت، مبانی نظری هویت و بحران هویت، به کوشش علی اکبر علیخانی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاددانشگاهی

قریشی‌راد، فخرالسادات و بافنده قراملکی، حسن. (۱۳۹۰). پایگاه‌های هویت شغلی و راهبردهای سازگاری در نوجوانان با آسیب بینایی. دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان شناسی). پاییز و زمستان ۱۳۹۰. دوره ۴. شماره ۲. صص ۱۳۴-۱۱۳.

مشهدی فراهانی (۱۳۸۴) رابطه هویت شغلی با رضایتمندی روانی پرستاران با توجه به جنس و سابقه کار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

ملکمیان، لینا؛ قجرعضدانلو، حیدر؛ سالکی شیرجینی، اعظم. (۱۳۸۸). وضعیت تهددسازمانی و رابطه آن با نقش پایگاه هویت شغلی کارکنان بیمارستان های تأمین اجتماعی استان گلستان. فصلنامه پژوهش اجتماعی. تاریخ انتشار: ۱ فروردین ۱۳۸۸. تاریخ بازبینی: ۱۰ مهر ۱۳۹۴. آدرس اینترنتی: <http://sr-ur.ir/post-17.aspx>

- Dublin, R. (1956). Industrial workers world: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, Vol. 3, 131-142.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity enhancement strategies. *European Review of Social Psychology*, Vol. 4, 27-57.
- Ishikawa, A. (2007). Work identity in the Japanese context: Stereotype and reality. In A. Brown, S. Kitpal, & F. Rauner (Eds.), *Identities at Work* Dordrecht: Springer.
- Judge T. A., Cable D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, RD. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personal Psychology*, Vol. 48, 485-519.
- Kunnen, E, Saskia. (2013). the Effects of Career Choice Guidance on Identity Development. *Education Research International*. Volume 2013 (2013), Article ID 901718, 9 pages
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*. Vol. 8(4), 620-630.
- Mackinnon, Jane. L, Marcia, James E. (2002). "Concurring patterns of women's identity status, attachment styles, and understanding of children's development". *International Journal of Behavioral Development*. 25(1), 70-80.
- Marcia, J. (1993). Ego identity status Approach to Ego Identity. In J. Marcia, A watermen, D. R. Matheson, S. Archer, J Orlofsky (Eds). *Ego identity; a hand book for psychosocial. research* (pp3.21)
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood Identity: An International Journal of Theory and Research. 2(1), 7-28.
- Marcia, J.E (1966) Development and Validation of ego identity status. *Journal of personality and social psychology* 3,551-80.
- Maslach, C.; Jackson, C. E. (1981). The Measurement of Experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2, 85-86.
- Mortimer, Jeylan T. Lam, Jack. Lee, Shi-Rong. (2015). sformation, Erosion, or Disparity in Work Identity? Challenges during the Contemporary Transition to Adulthood. In the *Oxford Handbook of Identity Development*. Edited by Kate C. McLean and Moin Syed. Oxford University Press.

- Riffkin, Rebecca. (2014). In U.S., 55% of Workers Get Sense of Identity from Their Job, Gallup <http://www.gallup.com/poll/175400/workers-sense-identity-job.aspx>
- Seth J. Schwartz, Koen Luyckx, Vivian L. Vignoles. (2011). Handbook of Identity Theory and Research. pp 693-714.
- Thomson, Alan. (1997) .Shift in professional identity. *Times Higher Education Supplement*, 07/25/97 Issue 1290, p5, 1/5p.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-no work conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, 797-816.
- Wang, Yishu. (2009). the Impact of Career Identity: A Cross-cultural Comparison among Chinese and Dutch Teachers. Master's thesis. Human Resource Development, Faculty of Behavioral Sciences. University of Twente. Enschede. Netherlands.
- Wautier, Gary Balter, Blume, Libby. (2004). "The effects of ego identity, Gender role, and attachment on depression and anxiety in young adults. *Identity: An international Journal of theory and research*, 4(1), 59 -76.