

مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با تعهد سازمانی

حسن فلاوندی *

وحید سلطان‌زاده **

معصومه علی‌زاده ***

چکیده

پژوهش حاضر با مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با تعهد سازمانی انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی ۸۶ نفر از اعضای هیأت علمی با توجه به دانشکده محل خدمت به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم بطور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد تکیه‌گاه‌های شغلی بر پایه مدل شاین و همچنین از پرسشنامه تعهد سازمانی بر پایه مدل بالفور و وکسلر استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۴۰ نفری، پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی $\alpha = 0.894$ و پرسشنامه تعهد سازمانی $\alpha = 0.881$ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس سؤال‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده نشان داد که: ۱- اعضای هیأت دانشگاه تمامی ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی را دارا هستند. ۲- بین شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کار آفرینی، چالش محض و سبک زندگی با کل ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ۳- تکیه‌گاه‌های شایستگی مدیریت عمومی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و امنیت و ثبات می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) را پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: تکیه‌گاه‌های شغلی، تعهد سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه ارومیه

* دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (مسئول مکاتبات: Galavandi@gmail.com)

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

مقدمه

اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده پیشرفت و توسعه جامعه در شرایط متحول کنونی جهانی میزان برخورداری از نیروی انسانی کار و خلاق در دانشگاه است که این خود به میزان برخورداری جوامع از دانش، آموزش، پژوهش و بهسازی محیط زندگی بستگی دارد (فریدونی، ۱۳۸۳). دانشگاه به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمدی و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور، کمک شایانی می‌کند (رامفل^۱، ۱۳۸۷؛ آشوین^۲، ۲۰۰۶). به اعتقاد لیک^۳ (۲۰۰۲) دانشگاه برای پاسخ به اقتضائات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود، در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نماید. این امر مستلزم آن است که نظام آموزشی نگاه ویژه‌ای به تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه داشته باشد. شناسایی تکیه‌گاه‌های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی است. تکیه‌گاه‌های شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص از خود در رابطه با زندگی شغلی خویش می‌باشد و می‌تواند شامل باورها، ارزش‌ها و نیازهایی باشد که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند (شاین^۴، ۱۹۹۶).

در اقتصاد جدید، راه، ساختار و مدیریت سازمان‌ها دچار تغییر شده و اصلاح روابط کارکنان سازمان، چگونگی توسعه حرفه‌ای آنان، تحریک شغلی به عنوان یک شاخص در سازمان‌ها مطرح شده است (ونگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). نینینگر^۶ و همکاران (۲۰۱۰)، اعتقاد دارند که نگه داشتن کارکنان واجد شرایط در سازمان‌ها، یک اولویت و یک چالش برای مدیریت معاصر محسوب می‌شود، که تعهد سازمانی می‌تواند راهکاری مناسب برای غلبه بر این چالش می‌باشد. از طرفی دیگر سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمند است. عدم

-
1. Ramphel
 2. Ashwin
 3. Lick
 4. Schein
 5. Weng
 6. Neiningger

احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌رود که با تأثیر نامطلوب، بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کند. برای رفع این مشکل، ارتقاء تعهد از بهترین راه‌هاست (شائمی برزکی و اصغری، ۱۳۸۹). با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش، تلاش شده است که به مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی و رابطه آن با تعهد سازمانی پرداخته شود.

مبانی نظری پژوهش

تکیه‌گاه شغلی^۱ به معنای زنجیره‌ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. مفهوم تکیه‌گاه شغلی، به عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند، از هر دو جنبه‌ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. از جنبه بیرونی شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله‌ی آنها پیشرفت می‌کند و به صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است؛ در حالی که در جنبه درونی دربرگیرنده‌ی گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد، رشد چشمگیر عملکرد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد (چیو^۲ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دنزیگر^۳ و همکاران، ۲۰۰۸).

شاین (۱۹۹۶) تکیه‌گاه‌های شغلی را برای شخص عبارت از خودپنداره‌ی او می‌داند که از سه مقوله تشکیل شده است: ۱- استعداد و توانایی‌های ادراک خود ۲- احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها ۳- ارزش‌های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می‌شوند (بک^۴ و لویا^۵، ۲۰۰۱؛ هون تن^۶ و چوکیوک^۷، ۲۰۰۱). دو مورد اول مربوط

-
1. Careeranchors
 2. Chiu
 3. Danziger
 4. Beck
 5. Lopa
 6. Hoon Tan
 7. ChooQuek

مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری است در حالیکه مورد سوم از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (راما کریشنا^۱ و پتوسکی^۲، ۲۰۰۳؛ کنیوتن^۳، ۲۰۰۴). به عقیده شاین (۱۹۹۶) هنگامی که افراد وارد دنیای کار می‌شوند، برای پیمودن مسیر شغلی و حرفه‌ای خود به محرک‌ها و دستاویزهایی نیاز دارند که بتوانند انگیزه و اشتیاق کافی را در آنها ایجاد کند و توسعه دهد. وی ارکان تکیه‌گاه‌های شغلی را خود تصویرگری و خودباوری فرد از نحوه ترقی در شغلش تعریف کرده است.

تکیه‌گاه‌های شغلی

شاین (۱۹۹۶)، پس از مطالعه‌ی طولی بر روی تکیه‌گاه‌های شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فن‌آوری ماساچوست^۴ و ایجاد مفهوم تکیه‌گاه‌های شغلی، آن را به هشت نوع تقسیم کرده است:

شایستگی فنی - کارکردی^۵: افرادی که تکیه‌گاه شایستگی فنی - کارکردی قوی دارند، احتمالاً انتخاب مسیر ترقی شغلی آنها بر اساس محتوای فنی - کارکردی کار می‌باشد. این گونه افراد معمولاً از تصمیم‌ها و مسیرهایی که به مشاغل مدیریتی منجر می‌شود، دوری می‌جویند و کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی که مورد علاقه‌شان است باقی بمانند.

شایستگی مدیریت عمومی^۶: افراد دیگری هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاری‌شان این باور را در آنها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسئولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است.

خودمختاری - استقلال^۷: اصولاً شخص جوای موقعت کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود؛ دوست دارد خودش را در برنامه‌ی زمانی قرارداد؛ متمایل به مشاغلی است که از آزادی عمل بالایی برخوردارند.

1. Ramakrishna

2. Potosky

3. Kniveton

4. Massachusetts Institute of Technology (MIT)

5. Technical/ functional competence

6. General managerial competence

7. Autonomy / independence

امنیت- ثبات^۱: بعضی از افراد به ثبات و امنیت شغلی در بلند مدت، اهمیت بیشتری می‌دهند. آنها هر کاری را که لازم باشد برای به دست آوردن امنیت شغلی، یعنی کسب درآمد کافی و آینده‌ای با ثبات، انجام می‌دهند؛ شغل خود را در شکل یک برنامه‌ی بازنشستگی و رفاهی مناسب دنبال می‌کنند. آنها بیشتر تمایل دارند که عضویت خود را در سازمان حفظ کنند.

خلاقیت کار آفرینی^۲: افراد دارای این تکیه‌گاه، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس از شروع یک کار جدید بازرگانی، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقش مهم در گروه‌های پروژه‌ای و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد، می‌تواند انگیزشی مهم باشد.

خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۳: افراد دارای این تکیه‌گاه، کار را به خاطر هدفی بزرگتر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آنها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند.

چالش محض^۴: افراد دارای این تکیه‌گاه، نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی پی‌درپی و ثابت است.

سبک زندگی^۵: افراد دارای این تکیه‌گاه، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده‌ی فردی خود گرایش دارند. تکیه‌گاه‌های شغلی بر اساس این منطق استوار هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری، باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (اتوما^۶ و سیمسون^۷، ۲۰۰۷؛ سوتاری^۸ و تکا^۹، ۲۰۰۷). (۲۰۰۷). بنابراین سازمان‌ها در انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایشی افراد، متناسب با مشاغل و محیط سازمانی باشد.

1. Security/ Stability
2. Entrepreneurial creativity
3. Service and dedication
4. Pure challenges
5. Lifestyle
6. ITUMA
7. Simpson
8. Suutari
9. Taka

تعهد سازمانی

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (کریمی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). مدیران و کارکنان با سطوح بالای تعهد سازمانی انگیزه بالا برای دنبال کردن علایق سازمانی دارند، دارای یک باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل برای اعمال تلاش در راستای رسیدن به اهداف سازمانی هستند. این افراد اهداف و انگیزه‌های شخصی خود را بعد از اهداف سازمان در نظر می‌گیرند زیرا به این باور ایمان دارند که با تأمین اهداف سازمان، اهداف آنها نیز تأمین می‌شود (چونگ^۱ و اگلتون^۲، ۲۰۰۷).

درمورد تعریف تعهد سازمانی بین پژوهشگران اتفاق نظری نیست (شاو^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). کانتز^۴ تعهد سازمانی را به عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند. شلدن^۵ در تعریف خود تعهد سازمانی را نگرشی که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند معرفی می‌کند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹). در ادبیات مدیریت تعاریف تعهد سازمانی در دو مسیر متمایز مفهومی کشیده شده است. در مسیر اول تعهد به عنوان درک قصد کارمند برای ادامه کار و ماندن در سازمان تعریف شده است که این نوع، تعهد رفتاری نام دارد که نشان دهند پیوند فرد با سازمان است (میرهاشمی و همکاران، ۱۳۸۶؛ کوواس^۶، ۲۰۰۳؛ سیچی^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). و در مسیر دوم تعهد سازمانی به عنوان عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می‌دهد تعریف شده است. که این نوع، تعهد نگرشی نام دارد که نشان دهنده همسویی فرد با سازمان است (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸؛ اردهیم^۸ و همکاران، ۲۰۰۶؛ جارمیلو^۹ و همکاران، ۲۰۰۵).

-
1. Chong
 2. Eggleton
 3. Shaw
 4. Kunter
 5. Sehden
 6. Kuvaas
 7. Cichy
 8. Erdheim
 9. Jaramillo

در تحقیقی که توسط بالفور^۱ و وکسلر^۲ (۱۹۹۶) انجام گرفته است مشخص گردید گردید که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه گانه همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای اشاره می‌نمایند.

تعهد همانندسازی شده: پیروی از اهداف و مأموریت‌های سازمان متبوع فرد در سازمان یا تعهد پدید آمده بر مبنای عضویت در سازمان که برای عموم مورد احترام بوده و در کارکنان سازمان احساس غرور بوجود می‌آورد تعریف شده است.

تعهد پیوستگی: ادراکات کارکنان از مراقبت و تعلق اجتماعی که اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند تعریف شده است.

تعهد مبادله‌ای: واکنش‌های کارکنان نسبت به توجه، حمایت و تشویق سازمان به به کارکنان که نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی را در فرد نسبت به سازمان بوجود می‌آورد تعریف شده است (براتی و عریضی سامانی، ۱۳۸۸؛ عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ گل‌پرور و عریضی سامانی، ۱۳۸۷). گر چه هر سه نوع تعهد سازمانی به احتمال باقی ماندن فرد در سازمان خویش اشاره می‌کند، اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن سازمان کاملاً متفاوت است. و این به نوع تعهد سازمانی بستگی دارد.

پیشینه تجربی پژوهش

امیرتاش (۲۰۱۱) در مطالعه و مقایسه تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و سایر رشته‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی نشان داده‌اند که بین جهت‌گیری‌های شغلی اساتید مورد مطالعه با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد. فریرا و همکارانش (۲۰۱۰) در مطالعه خود با عنوان رابطه منابع روان‌شناختی شغل با تعهد سازمانی، نشان دادند که منابع روان‌شناختی شغل مدیران به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی آنان اثر می‌گذارد. مطالعه رازدی (۲۰۰۹) در باره تکیه‌گاه‌های شغلی و موفقیت شغلی مدیران بخش‌های دولتی در مالزی نشان داد که اولاً اکثر پاسخگویان به ابعاد شایستگی مدیریتی، امنیت شغلی و درک از خدمت به

-
1. Baulfour
 2. Wechsler
 3. Identification commitment
 4. Affiliation commitment
 5. Exchange commitment

عنوان ابعاد مهمی از تکیه‌گاه‌های شغلی تمایل دارند. ثانیاً با وجود اینکه تکیه‌گاه‌های شغلی آنان به جنبه‌های عینی از موفقیت شغلی نظیر درآمد و ترفیعات شغلی کمتر ارتباط دارد اما موفقیت شغلی آنان بیشتر با ابعاد شایستگی مدیریتی، جنبه‌های چالش‌انگیز، درک از خدمت و خلاقیت کارآفرینانه همبستگی مثبت دارد. همچنین نتایج مطالعه پیترسون و راجر (۲۰۰۹) حاکی از آن است با وجود اینکه بعضی از ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی با متغیرهای سن، جنسیت، سابقه کار و تحصیلات دانشجویان رابطه ضعیفی دارند اما ابعاد مدیریتی، تنوع و چالش‌انگیزی تکیه‌گاه‌های شغلی با متغیرهای مذکور از همبستگی معنی‌داری برخوردارند. نتایج تحقیق بک (۲۰۰۴) نشان داد در حالی که تکیه‌گاه‌های شغلی افراد با سن آنان رابطه دارد اما میان این تکیه‌گاه‌ها و جنسیت و رشته تحصیلی پاسخگویان رابطه‌ای مشاهده نگردید. راماکریشنا و پوتوسکی (۲۰۰۳) در مطالعه ترکیب تکیه‌گاه‌های شغلی پرسنل شاغل به کار در سیستم‌های اطلاعاتی نشان دادند در برنامه‌ریزی نیروی انسانی لازم است به مجموع ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی به صورت مقولاتی در هم تنیده توجه شود تا صرفاً توجه به بعضی از ابعاد آن تکیه‌گاه شغلی. کیوسنبری (۲۰۰۶) در مطالعه خود با تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین تکیه‌گاه‌های شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های تکیه‌گاه شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزش‌ها و انگیزش کاری است. در مقایسه و مطالعه بستر و موتن (۲۰۰۶) در زمینه رضایت شغلی و وابستگی شغلی با ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی در میان ۱۷۱ روانشناس مشخص شد که تمام جامعه آماری تمامی تکیه‌گاه‌های شغلی را مهم می‌شمرند. در پژوهش مارتینو و همکارانش (۲۰۰۵) در زمینه با تکیه‌گاه‌های شغلی چندگانه مهندسين، مشخص شد که تمامی جامعه آماری تکیه‌گاه‌های شغلی را مهم می‌شمرند ولی تکیه‌گاه‌های شایستگی فنی _ کارکردی، خلاقیت کارآفرینی، استقلال _ خود مختاری و سبک زندگی دارای بیشترین اهمیت در میان جامعه آماری بودند. همچنین در پژوهش ایرل (۲۰۰۵) در زمینه تأثیر تکیه‌گاه‌های شغلی بر رضایت شغلی با ادراک اخلاقی در مورد حرفه حسابداری مشخص گردید که تمام تکیه‌گاه‌های شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، همچنین بعد سبک زندگی در درجه اول اهمیت قرار داشت. نهایتاً ربکا (۲۰۰۷) در رساله کارشناسی ارشد خود گزارش کرد بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟
- ۲- آیا بین تکیه‌گاه شغلی و کل ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد همانندسازی رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد پیوستگی رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد مبادله‌ای رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۵۲ نفر از اعضای هیأت دانشگاه ارومیه است. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به تعداد جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (سرایبی، ۱۳۸۲).

$$n = \frac{352(1/96)^2 \times (0/711)^2}{352(0/01)^2 + (1/96)^2 \times (0/711)^2} = 86$$

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی: پرسشنامه مذکور که بر پایه مدل شاین (۱۹۹۶) است. جهت هماهنگ کردن سؤالات با اعضای هیأت علمی و دانشگاه اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. و در مرحله بعد سؤال‌هایی که مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی را می‌سنجید برای متخصصان مدیریت و علوم تربیتی ارسال و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آنها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در دور اول، رتبه‌بندی‌های به دست آمده درباره مسائل مشخص شده و در دور بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در دور اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به

دست آمده اعلام کنند. پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی توسط دنزیگر و همکاران (۲۰۰۸) اعتباریابی شده است در پژوهش مذکور ضریب پایایی $\alpha = 0.912$ گزارش شد. این پرسشنامه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تکیه‌گاه‌های شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد که شامل موارد شایستگی فنی-کارکردی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، شایستگی مدیریت عمومی (سؤال‌های ۶ تا ۱۰)، خود مختاری-استقلال (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۵)، امنیت-ثبات (سؤال‌های ۱۶-۲۰)، خلاقیت کار آفرینی (سؤال‌های ۲۱ تا ۲۵)، خدمت و از خود گذشتگی (سؤال‌های ۲۶ تا ۳۰)، چالش محض (سؤال‌های ۳۱ تا ۳۵) و سبک زندگی (سؤال‌های ۳۶ تا ۴۰) است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر $\alpha = 0.894$ به دست آمد.

ب. پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل بالفور و وکسلر (۱۹۶۶) است. جهت هماهنگ کردن سؤالات با اعضای هیأت علمی و دانشگاه اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. و در مرحله بعد سؤال‌هایی که مؤلفه‌های تعهد سازمانی را می‌سنجید برای متخصصان مدیریت و علوم تربیتی ارسال و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آنها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در دور اول، رتبه‌بندی‌های به دست آمده درباره مسائل مشخص شده و در دور بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه‌بندی حاصل از نظرخواهی در دور اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه‌بندی به دست آمده اعلام کنند. پرسشنامه تعهد سازمانی توسط براتی و عریضی سامانی (۱۳۸۸) اعتباریابی شده است در پژوهش مذکور ضریب پایایی $\alpha = 0.78$ گزارش شد. این پرسشنامه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد که شامل موارد تعهد همانندسازی شده (سؤال‌های ۱ تا ۳) تعهد پیوستگی (سؤال‌های ۴ تا ۶) و تعهد مبادله‌ای (سؤال‌های ۷ تا ۹) است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر $\alpha = 0.881$ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

داده‌های توصیفی از توزیع پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که از ۸۴ نفر عضو هیأت علمی ۵۱ نفر (۶۰/۷۲ درصد) و ۳۳ نفر (۳۹/۲۸ درصد) مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی اکثریت قریب به اتفاق آنان دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین توزیع آنان بر حسب دانشکده محل اشتغال نشان می‌دهد که

چهار دانشکده اصلی ادبیات، علوم، فنی و مهندسی و کشاورزی سهم بیشتری از نمونه تحقیق را به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۱).

جدول (۱) توزیع نمونه‌ها به تفکیک دانشکده محل اشتغال پاسخگویان

دانشکده	ادبیات	علوم	کشاورزی	اقتصاد	دامپزشکی	تربیت بدنی	فنی و مهندسی	منابع طبیعی	جمع
فراوانی	۱۳	۱۵	۱۶	۸	۸	۷	۱۴	۳	۸۴
درصد	۱۵/۴۸	۱۷/۸۶	۱۹/۰۵	۹/۵۲	۹/۵۲	۸/۳۳	۱۶/۶۷	۳/۵۷	۱۰۰

۱- وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

جدول (۲) تعیین وضعیت تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه

اولویت بندی	میانگین	تکیه‌گاه‌های شغلی
۱	۴/۲۲	شایستگی فنی - کارکردی
۲	۴/۲۰	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۳	۳/۹۸	امنیت - ثبات
۴	۳/۶۸	خودمختاری - استقلال
۵	۳/۵۹	خلاقیت کار آفرینی
۶	۳/۵۶	شایستگی مدیریت عمومی
۷	۳/۵۲	چالش محض
۸	۳/۳۷	سبک زندگی

بر اساس نتایج جدول (۲) اولویت‌بندی تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به ترتیب شایستگی فنی - کارکردی (۴/۲۲)؛ خدمت و از خودگذشتگی و ایثار (۴/۲۰)؛ امنیت - ثبات (۳/۹۸)؛ خودمختاری - استقلال (۳/۶۸)؛ خلاقیت کار آفرینی (۳/۵۹)؛ شایستگی مدیریت عمومی (۳/۵۶)؛ چالش محض (۳/۵۲)؛ سبک زندگی (۳/۳۷) می‌باشد.

۲. آیا بین تکیه‌گاه‌های شغلی وکل ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول (۳) نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک تکیه‌گاه‌های شغلی با کل ابعاد تعهد سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	ضریب F	لامبدای ویلکز	تکیه‌گاه‌های شغلی
۰/۹۲	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۳	۵/۳۴	۰/۹۲	فنی- کارکردی
۱/۰۰	۰/۱۷	۰/۰۰۰	۳	۱۳/۰۸	۰/۸۲	مدیریت عمومی
۱/۰۰	۰/۳۲	۰/۰۰۰	۳	۲۹/۴۱	۰/۶۸	خودمختاری- استقلال
۰/۹۹	۰/۱۴	۰/۰۰۰	۳	۱۰/۲۹	۰/۸۶	امنیت- ثبات
۱/۰۰	۰/۲۲	۰/۰۰۰	۳	۱۸/۵۰	۰/۷۷	خلاقیت کار آفرینی
۰/۷۹	۰/۰۵	۰/۰۱۳	۳	۳/۶۷	۰/۹۴	خدمت و از خودگذشتگی
۱/۰۰	۰/۲۴	۰/۰۰۰	۳	۱۹/۸۴	۰/۷۶	چالش محض
۱/۰۰	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۳	۱۸/۵۷	۰/۷۷	سبک زندگی

در جدول (۳) ضرایب F نشان داد که رابطه معنی‌داری بین شایستگی فنی- کارکردی ($P=0/001$) و میزان اشتراک $0/07$ ؛ شایستگی مدیریت عمومی ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/17$ ؛ خودمختاری- استقلال ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/32$ ؛ امنیت- ثبات ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/14$ ؛ خلاقیت کار آفرینی ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/22$ ؛ چالش محض ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/24$ و سبک زندگی ($P=0/000$) و میزان اشتراک $0/23$ و کل ابعاد تعهد سازمانی دارد. لذا فرضیه در هفت مورد تایید می‌شود باشد. و توان آماری آنها نیز بالای $0/8$ می‌باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. رابطه معنی‌داری بین خدمت و از خودگذشتگی و ایثار و کل ابعاد تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه یک در این موارد تأیید نمی‌شود.

۳. آیا بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد همانندسازی رابطه وجود دارد؟

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد همانندسازی شده

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ²	β	t	ρ
فنی- کارکردی						$0/03$	$0/60$	$0/54$
مدیریت عمومی						$0/21$	$3/23$	$0/001$
خود مختاری- استقلال	تعهد	$7/62$	$0/000$	$0/40$	$0/16$	$0/03$	$-0/42$	$0/66$
امنیت- ثبات	همانند					$0/05$	$-0/61$	$0/54$
خلاقیت کار آفرینی	سازی					$0/11$	$1/64$	$0/10$
خدمت و از خود گذشتگی	شده					$0/18$	$3/31$	$0/001$
چالش محض						$0/18$	$3/26$	$0/001$
سبک زندگی						$0/09$	$1/70$	$0/08$

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی با تعهد همانندسازی شده برابر با $7/62$ که در سطح $(P=0/000)$ معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد $0/16$ از واریانس تعهد همانندسازی شده توسط مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که تکیه‌های شایستگی مدیریت عمومی ($\beta = 0/21$)، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ($\beta = 0/18$) و چالش محض ($\beta = 0/18$) می‌توانند تعهد همانندسازی شده را به طور مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کند.

۴. آیا بین مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد پیوستگی رابطه وجود دارد؟

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی با تعهد پیوستگی

ρ	t	β	R^2	R'	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
0/08	1/72	0/10						فنی - کارکردی
0/004	2/74	0/17						مدیریت عمومی
0/86	0/17	0/01	0/20	0/44	0/000	9/90	تعهد پیوستگی	خود مختاری - استقلال
0/10	1/64	0/13						امنیت - ثبات
0/78	-0/27	-0/01						خلافت کار آفرینی
0/01	2/36	0/12						خدمت و از خود گذشتگی
0/001	3/27	0/18						چالش محض
0/86	0/17	0/09						سبک زندگی

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی با تعهد پیوستگی برابر با $9/90$ که در سطح $(P=0/000)$ معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد $0/20$ از واریانس تعهد پیوستگی توسط مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که تکیه‌های شایستگی مدیریت عمومی ($\beta = 0/17$)، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ($\beta = 0/12$) و چالش محض ($\beta = 0/18$) می‌توانند تعهد پیوستگی را به طور مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کند.

۵. آیا بین مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد مبادله‌ای رابطه وجود دارد؟

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی با تعهد مبادله‌ای

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ²	β	t	ρ
فنی - کارکردی	تعهد مبادله‌ای	۷/۸۵	۰/۰۰۰	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۰۸	۱/۳۷	۰/۱۷
مدیریت عمومی						۰/۰۵	۰/۸۳	۰/۴۰
خود مختاری - استقلال						۰/۱۱	۱/۴۹	۰/۱۳
امنیت - ثبات						۰/۱۶	۱/۹۹	۰/۰۴
خلاقیت کار آفرینی						-۰/۱۰	-۱/۴۸	۰/۱۳
خدمت و از خود گذشتگی						۰/۱۱	۲/۰۴	۰/۰۴
چالش محض						۰/۱۶	۲/۸۷	۰/۰۰۴
سبک زندگی						۰/۰۴	۰/۷۲	۰/۴۷

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی با تعهد مبادله‌ای برابر با ۷/۸۵ که در سطح ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۱۶ از واریانس تعهد مبادله‌ای توسط مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که تکیه‌های شایستگی امنیت و ثبات ($\beta=0/16$)، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار ($\beta=0/11$) و چالش محض ($\beta=0/16$) می‌توانند تعهد مبادله‌ای را به طور مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در شرایط بسیار پر افت و خیز کاری که در آن افراد به دلیل تجارب روز افزونشان در زمینه انتقال‌های شغلی خود کمتر به ترتیبات شغلی وابسته می‌گردند، افراد نقش جدی‌تری در تصمیم‌گیری‌های شغلی پیدا می‌کنند. از این رو آنان باید تضمین کنند که برای سازمان خود یادگیرندگانی قابل و سازش‌پذیری هستند. از طرف دیگر سازمان‌ها نیز درک کرده‌اند که اهتمام بیشتری به جذب، بکارگیری، و حفظ کارکنان کلیدی و رهبران بالقوه سازمانی بنمایند (کوک و بورک، ۲۰۰۸). به علاوه تلاش ملی برای نیل به برابری در اشتغال سبب افزایش رقابت برای جذب توانمندی‌های مستعد و بالقوه در میان افراد از گروه‌های ممتاز شده است (کاتز و رودیت، ۲۰۰۵).

تکیه‌گاه‌های شغلی از جمله روش‌های عمده‌ای هستند که تمایلات شغلی افراد در آنها مفهوم‌سازی شده‌اند. این تکیه‌گاه‌ها بشدت با خود پنداره و هویت شخصی افراد مرتبط

هستند (مورلند، ۲۰۰۵). با وجودی که افراد نسبت به تکیه‌گاه‌های شغلی خود کمتر آگاهی دارند اما شاین (۱۹۹۰) اعتقاد دارد که افراد خود-آگاهی‌شان را در خصوص این تکیه‌گاه‌ها شغلی توسعه می‌دهند طوری که آنان برای اتخاذ تصمیمات مهم شغلی از قبل آمادگی داشته باشند. بر پایه مطالعات شاین (۱۹۸۵) آگاهی از تکیه‌گاه‌های شغلی افراد به دلیل تأثیر آن بر انتخاب‌های شغلی و نقش آن در شکل بخشیدن به اهداف افراد در زندگی‌شان، بسیار مهم است. شاید به همین دلیل است که مدیران و برنامه‌ریزان منابع انسانی مدت‌ها است در خصوص تعلقات روان‌شناختی کارکنان به سازمان که در سایه پدیده‌های اقتصادی نمود می‌یابد و سبب تغییر در ماهیت روابط میان کارکنان و سازمان می‌گردد، به مطالعه پرداخته‌اند (فریرا و همکاران، ۲۰۱۰). به علاوه لوملی (۲۰۱۱) بر این باور است که کارکنانی که از نظر عاطفی به سازمان خود تعهد دارند احتمالاً به تلاش خود در سازمان استمرار می‌بخشند و چنین تعلق خاطری آنان را و می‌دارد تا بر کارآمدی خویش بیفزایند. از این رو از آنجا که فلسفه اصلی تکیه‌گاه‌های شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقاء شغلی است و سنجش تکیه‌گاه‌های شغلی یک فرد، جهت‌گیری‌های شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌سازد و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی می‌کند و از سویی دیگر درباره دگرگونی‌های مسیر شغلی آنها برنامه‌ریزی کند. نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش مشخص کرد که اعضای هیأت علمی دانشگاه دارای هشت تکیه‌گاه شغلی هستند نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش با یافته‌های ایرل (۲۰۰۵)، مارتینو و همکاران (۲۰۰۵) بستر و موتن (۲۰۰۶)، رازدی (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش نشان داد که بین تکیه‌گاه‌های شغلی با کل ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج بیانگر آن است که وجود تکیه‌گاه‌های شغلی در دانشگاه می‌تواند منجر به تعهد همانندسازی شده، پیوستگی و مبادله‌ای در میان اعضای هیأت علمی شود، بنابراین شایسته است توجه روز افزون به تکیه‌گاه‌های شغلی در سازمان‌ها شود. نتیجه چنین توجهی در سازمان این است که افراد با بهره‌گیری از استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود با علاقه و وفاداری در سازمان برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده تلاش می‌کند؛ افراد سازگاری بالایی با منافع و اهداف سازمان پیدا خواهد کرد و وفاداری به سازمان را به عنوان یک ارزش اخلاقی در درون خود می‌پذیرند نتایج حاصل از سؤال ۲ پژوهش با یافته‌های پژوهش ربکا (۲۰۰۷)، فریرا و همکاران (۲۰۱۰) و امیرتاش (۲۰۱۱) همسو می‌باشد زیرا آنها نیز در پژوهش خود به نتایجی یکسانی رسیدند.

تجزیه و تحلیل سؤال‌های ۲-۳-۴ پژوهش نشان می‌دهد که بین تکیه‌گاه‌های شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، همچنین تکیه‌گاه‌های شایستگی مدیریت عمومی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و امنیت و ثبات می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، پیوستگی و مبادله‌ای) را پیش‌بینی کنند. نتایج سؤال‌های ۲-۳-۴ پژوهش با یافته‌های رازدی (۲۰۰۹)، پیترسون و راجر (۲۰۰۹) بک (۲۰۰۴)، راماکریشنا و پوتوسکی (۲۰۰۳)، کیوسنبری (۲۰۰۶)، همسو می‌باشد زیرا آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند.

اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به درستی تنظیم شود افراد در دوران شغلی خود تکیه‌گاه متناسب با علائق‌شان خواهند داشت و دانش و مهارت خود را بهبود بخشند. بنابراین، با بیشتر شدن احساس همانندسازی و وابستگی به سازمان که این موقعیت را در اختیار آنها قرار داده است، عملکرد سازمانی و تعهد به سازمان در آنها افزایش خواهد یافت.

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود، وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد. در عوض، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت موفقیت سازمان رابه تأخیر می‌اندازد یا مانع آن می‌شود. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- مسئولان دانشگاه تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیأت علمی را مورد سنجش قرار دهند. این کار باعث توانایی دانشگاه در ایجاد هماهنگی میان نیازها و افراد شده و این نکته همچنین منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات تکیه‌گاه‌های شغلی و هم برای دانشگاه و در جهت کمک برای تغییر مسیر شغلی آنها قابل کاربرد است.

- در انتخاب مدیران برای پست‌های مختلف مدیریتی کسانی که دارای تکیه‌گاه مدیریتی هستند، اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسئولیت در انجام وظایف محوله دارند و همچنین با مسائل به صورت تحلیل برخورد می‌کنند و در جست‌وجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی مدیریتی خود به سر می‌برند، استفاده می‌کنند.
- بر اساس نتایج پژوهش، احساس امنیت و ثبات شغلی در افزایش تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی مؤثر است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که در فرایند گزینش و استخدام اعضای هیأت علمی تا مرحله قطعی رسمی تسریع شود و ترفیع و ارتقای آنان بر اساس ضوابط مدون و روشن در زمان مناسب انجام شود تا این احساس در آنان تقویت شود.
- بخشی دیگر از نتایج این تحقیق مؤید این واقعیت است که خلاقیت کارآفرینی نیز تعیین کننده میزانی از تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که اقداماتی نظیر ایجاد و توسعه کرسی‌های تئوری‌پردازی و اجرای نظام پیشنهادات در محیط دانشگاهی انجام شود.
- در نتایج حاصل از این پژوهش، کارهای چالش‌انگیز موجب انگیزش بیشتر و افزایش تعهد اعضای هیأت علمی می‌شود، بنابراین پیشنهاد می‌شود که هیأت رئیسه دانشگاه زمینه رقابت سالم بین اعضای هیأت علمی را به صورت فردی و تیمی فراهم نموده و با واگذاری مسئولیت‌هایی که اعضای هیأت علمی آنها را سخت و با اهمیت تلقی می‌کنند، آنان را به سمت برجستگی بیشتر در عملکرد سوق دهند.

منابع

- براتی، هاجر و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۸۸). رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده سلامت روان‌شناختی و سازگاری با بازنشستگی و تأثیر آماده‌سازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روان‌شناختی آنان. *فصلنامه کار ایران*. دوره ۶ شماره ۴: ۳۵-۴۳.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلام رضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم. *نشریه مدیریت دولتی*. دوره ۱، شماره ۳: ۱۸-۳.
- رامفل، مامفلا (۱۳۸۷). *جوامع دانش‌محور (چالش‌های جدید برای آموزش عالی)*. مترجمان مرضیه مختاری‌پور؛ مصطفی عمادزاده؛ تقی آقاحسینی؛ ابوالقاسم فرهنگ و حسن فلاوندی، اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- سرایی، حسن (۱۳۸۲). *مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق*. تهران: انتشارات سمت.
- شائمی برزکی، علی و اصغری، ژیلا (۱۳۸۹). رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*. سال دوم، شماره ۳: ۱۱۰-۱۲۷.
- عریضی سامانی، حمیدرضا؛ ذاکر فرد، مریم و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه کارراه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*. سال ۷، شماره ۱: ۶۹-۹۳.
- فریدونی، علی (۱۳۸۳). *آموزش عالی و توسعه ملی*. مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی انجمن آموزش عالی ایران (۲۲۷-۲۱۳).
- کریمی‌نیا، رضا، سلیمی، سیدحسین، امینی، علی (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمان و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی. *مجله طب نظامی*. دوره ۱۲، شماره ۳: ۶۵-۷۰.
- گل پرور، محسن و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۸۷). فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با جایگزین‌های شغلی. میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت. *د/شور رفتار*. سال پانزدهم. شماره ۳۳: ۸۵-۱۰۰.

- میرهاشمی، مالک؛ شریفی، حسن پاشا؛ نیسی، غلامرضا و بهاری، سیف‌الله (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار. *دانش پژوهش در روان‌شناسی*. شماره ۳۱: ۱۳۳ – ۱۵۳.
- یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی و تیشه‌ورزی دائم، محمد کاظم (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. *دو ماهنامه پلیس*. سال ۷، شماره ۳۰: ۲۳ – ۳۶.
- Amirtash, A. M (2011). Comparison of Career Anchors and Organizational Commitment among Physical Education and Non-Physical Education faculties of Iran Islamic Azad Universities. *Annals of Biological Research*, 2 (5), 232-239.
- Ashwin, P (2006). *Changing higher education, first published*, Routledge: Taylor & Francis Group.
- Beck, J and Lopa, J. M (2001). An exploratory applications of Schein's career anchors inventory to hotel executive operating committee members, *International Journal of Hospitality Management*, 20, 15-28.
- Beck, J. A (2004). *Career anchors, organizational commitment, and job plateaus: An analysis of hotel executive operating committee members' career development*. MA Dissertation, Purdue University.
- Bester, C. L. and Mouton, T (2006). Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors, *Journal of Management Development*, 29 (3), 50-55.
- Chiu, C.; HsinGinn, H; Chung, L. and Siao, S (2007). A study of career anchors and characteristic preferences of IS students, *Journal of Compute Information Systems*, 47 (3), 24-33.
- Chong, V. K., Eggleton, I. R. C., (2007). The impact of reliance on incentive-based compensation Schemes, information asymmetry and organizational commitment on managerial performance, *Management Accounting Research* 18, 312–342.
- Cichy, R. F., Cha, J, and Kim, S., (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders, *International Journal of Hospitality Management* 28, 53–62.
- Danziger, N; Moore, D. and Valancy, R (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory, *Career Development Internationa l*, 3 (1), 7-19.
- Erdheim, J., Wang, M., and Zickar, M. J (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment, *Personality and Individual Differences* 41, 959–970.

- Earl, G (2005). *The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA)*, D. B. A. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Ferreira, N. Basson, J., and Coetzee, M (2010). Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 1-10.
- Hoon Tan, H. and ChooQuek, B (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore, *The Journal of Psychology* 135 (5), 527-545.
- Ituma, A.; and Simpson, R (2007). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria, *Personnel Review*, 36 (6), 978-995.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., Marshall, G. W., (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research, *Journal of Business Research* 58, 705– 714.
- Kniveton, B. H (2004). Managerial career anchors in a changing business environment, *Journal of European Industrial Training*, 28 (7), 564-573.
- Kock, R., and Burke, M (2008). *Managing talent in the South African Public Service*. Retrieved May 14, 2009, from http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/192352088_2.html.
- Kotze, K., and Roodt, G (2005). Factors that affect the retention of managerial and specialist staff: An exploratory study of an employee commitment model. *SA Journal of Human Resource Management*, 3 (2), 48–55.
- Kuvaas, B., (2003). Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash, *Scand. J. Mgmt.* 19, 193–212.
- Lick, D. W (2002). *Leadership and change, in field guide to academic leadership*, San Francisco, Jossey Bass.
- Lumley, E. J (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15 (1), 100-118.
- Martineau, Y.; Wils, T. and Tremblay, M (2005). Multiple career anchors of Quebec engineers: impacts on career path and success, *Relations Industrielles- Industrial Relations*, 60 (3), 455-482.
- Morland, N (2005). *Work-related Learning in Higher Education*. The Higher Education Academy.

-
- Neiningger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., and Henschel, A., (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior* 76, 567–579.
 - Peterson, J., and Roger, A (2009). *Career Anchors Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France*. A Paper presented at the International Conference on Evaluation Indicators and Social and Environmental Responsibility of Enterprises, Lyon: 8-10 June.
 - 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.
 - Ramakrishna, H. V. and Potosky, D (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information system personnel, *Human Resource Development Quarterly*, 14 (2), 199-215.
 - Rasdi, R. M., (2009). Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian Public Sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
 - Rebecca, T (2007). *The relationship between career anchors and organizational commitment*, M. A. Dissertation, University of South Africa.
 - Shaw, J. D.; Delery, J. E.; Mohamed, H. and Abdulla, A (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country, *Journal of Business* 56, 1021 – 1030.
 - Schein, E. H (1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century, *Academy of Management Executive*, 10 (40), 80-88.
 - Schein, E. H (1990). *Career anchors: Discovering your real values*, San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
 - Schein, E. H (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, University Associates, Inc. San Diego, California.
 - Suutari, V. and Taka, M (2004). Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development*, 23 (9), 899-847.
 - Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., and Liu, R., (2010). The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior* 77, 391–400.