

Job Anchor Analysis of Official Iranian Football Agents Using Method PLS¹

Ali Fahimi Nejad

Professor, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran (Corresponding author).
afahimi77@gmail.com

Asadollah Amini Jahromi

Associate Professor, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.
amini.jahromi@semnaniau.ac.ir

Mostafa Tayebi Sani

Professor, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. tayebi@iau-shahrood.ac.ir

Bagher Morsal

Professor, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. bagher.morsal@iau.ac.ir

Extended Abstract

The underlying philosophy of job anchors is to discover the latent abilities of people in career promotion, and the purpose of this research is to analyze the status of job anchors with the performance of official Iranian football agents with the help of the PLS method. The mentioned method is one of the new methods in the field of structural equation modeling, which considering that the sample size is sensitive in other statistical methods, this method is not sensitive to the sample size and can be used in the sample volume is less than the number of variables to estimate the model. The current research is a survey descriptive research and is applied in terms of purpose. The statistical population, all of whom were selected as a sample due to the limited population, were the official football agents of Iran, who responded to Schein's occupational anchors questionnaire (2006) in a targeted manner. The results of the research show that there is a significant difference at the 0.05 level between the job anchors of agents, and the adjusted coefficient of determination is 0.788, which indicates a good fit. The technical variable has a significant effect on job anchors at the 0.05 level. If the value of the variance inflation factor (VIF) is greater than 10, then there is collinearity in the model. Regarding the job anchors of security, challenge and creativity for agents, it is an expression of the value that football agents have for protecting their job security, doing valuable work in their profession and also removing obstacles. had existing the findings are similar to the findings of Bromly (2004). On the other hand, the highest averages in the career anchors of creativity, service and technical of agents show the value that agents have for service and also the desire to focus on the technical way of their job, which these findings It is also consistent with the findings of Chen Wen (2006) and Tan & Quek (2001). There was a significant relationship between the two anchors of challenge and creativity with performance. The results are not in line with the findings of Qalavandi et al.'s (2010) research, but they are in line with Choo Quek and Hoon Tan's (2001) research. Creative individuals are somewhat independent and have relatively good

¹ Received: 2024/04/04 ; Revised: 2024/05/14 ; Accepted: 2024/06/10 ; Published online: 2024/12/22



analytical and self-reliance skills, and ultimately, they all have the power and potential to influence others. It can be concluded that agents who are creative are more likely to bring out creative thoughts in players and coaches, which is also an important effect of agent performance, and this anchor has a direct impact on agent performance. Agents who have it are risk-takers who always find new and effective points in their jobs and therefore increase their positive performance. In explaining the pure challenge, it should also be said that society and individuals are always faced with new challenges. These special challenges may be due to specific environmental conditions or may be posed by players and coaches. An agent can overcome it by effectively overcoming the difficult issues and problems they face. Brokers who have this anchor will be able to do it easily.

Key words: Job anchors, Job performance, Football agents, Schein questionnaire (2006) and Patterson questionnaire (1992).

واکاوی لنگرهای شغلی کارگزاران رسمی فوتبال ایران و ارائه مدل با روش PLS^۲

علی فهیمی نژاد

استاد، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول). afahimi77@gmail.com

اسداله امینی جهرمی

دانشیار، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران. amini.jahromi@semnaniau.ac.ir

مصطفی طیبی ثانی

استاد، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. tayebi@iau-shahrood.ac.ir

باقر مرسل

استاد، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. bagher.morsal@iau.ac.ir

چکیده مبسوط

فلسفه زیربنایی لنگرهای شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در ارتقای شغلی است و هدف این پژوهش، واکاوی وضعیت لنگرهای شغلی با عملکرد کارگزاران رسمی فوتبال ایران با کمک روش PLS (روش حداقل مجزورات جزئی یا کمترین مربعات بخشی) می‌باشد. روش مذکور یکی از روش‌های جدید در زمینه انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد که با توجه به این‌که حجم نمونه در دیگر روش‌های آماری حساس می‌باشد این روش به حجم نمونه‌ها حساس نبوده و می‌تواند در حجم نمونه‌های کمتر از تعداد متغیرها نیز مدل را برآورد کند. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری که به علت محدود بودن جامعه، تمامی آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند، کارگزاران رسمی فوتبال ایران بودند که به صورت هدفدار در دسترس به پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۲۰۰۶) پاسخ داده‌اند. نتایج تحقیق نشان دهنده وجود تفاوت معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ بین لنگرهای شغلی کارگزاران می‌باشد و ضریب تعیین تعدیل شده R_{adj}^2 برابر ۰/۷۸۸ است که نشان‌دهنده خوبی برازش می‌باشد. متغیر فنی در سطح ۰/۰۵ تأثیر معنی‌داری روی لنگرهای شغلی دارد. اگر مقدار عامل تورم واریانس (VIF) بزرگتر از ۱۰ باشد، همخطی در مدل وجود دارد که در این مدل همخطی وجود دارد. کارگزاران، بیان‌کننده ارزشی است که کارگزاران فوتبال برای صیانت از امنیت شغلیشان، انجام کارهای با ارزش در حرفه خودشان و نیز رفع موانع موجود داشتند. یافته‌ها، مشابه یافته‌های بروملی (۲۰۰۴) می‌باشد. از طرفی بالاترین میانگین‌ها در لنگرهای شغلی خلاقیت، خدمت و فنی کارگزاران رسمی فوتبال ایران، نشان‌دهنده ارزشی است که کارگزاران رسمی فوتبال ایران برای خدمت-رسانی و همچنین تمایل به تمرکز بر نحوه فنی شغل خود دارند که این یافته‌ها نیز با یافته‌های چن ون (۲۰۰۶) و تان و کوک (۲۰۰۱)

^۲ نوع مقاله: مقاله پژوهشی ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم © نویسندگان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۶؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۱؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

مطابقت دارد. میان دو لنگر چالش و خلاقیت با عملکرد نیز ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج با یافته‌های پژوهش قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا نیست ولی با پژوهش چو کوئک و هون تان (۲۰۰۱) در یک راستاست. اشخاص خلاق، قدری خودرأی هستند و دارای قدرت تجزیه و تحلیل و تکیه به خود نسبتاً خوبی می‌باشند و دست آخر این‌که همگی قدرت و پتانسیل اثر بر مابقی افراد را دارند. می‌شود نتیجه گرفت که کارگزارانی که خلاقیت دارند، بیشتر توان ظهور افکار خلاقانه را در بازیکنان و مربیان دارند که این مهم نیز از اثرات عملکرد کارگزاران است و این لنگر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارگزاران دارد. کارگزاران دارای آن، اشخاصی خطرپذیرند که همیشه نکته‌های نوین و تأثیرگذار در شغلشان را پیدا کرده و به این جهت عملکرد مثبت خود را بالا می‌برند. در توضیح چالش محض نیز باید گفت که جامعه و افراد به شکلی هستند که همیشه با چالش‌های نوینی مواجه می‌شوند. این چالش‌های ویژه امکان دارد به خاطر شرایط ویژه محیط باشد و یا ازطرف بازیکنان و مربیان پیش‌آمده باشد. کارگزاری می‌تواند از آن عبور کند که به شکلی مؤثر بر مسائل و مشکلات سختی که روبه‌رو می‌شود فائق آید. کارگزارانی که این لنگر را دارند، به آسانی قادر به انجام آن خواهند بود.

کلیدواژه‌ها: لنگرهای شغلی، عملکرد شغلی، کارگزاران فوتبال، پرسشنامه شاین (۲۰۰۶) و پرسشنامه پاترسون (۱۹۹۲)

مقدمه

در محیط کسب‌وکار امروزی، تغییرات با گام‌های سریع به وقوع می‌پیوندد و در سال‌های اخیر ورزشکاران، افرادی را به عنوان مدیر برنامه (کارگزار)، برای انجام امور حقوقی و بیان علایق و شرایط خود برای عقد قرارداد و سایر فعالیت‌هایشان به کار می‌گیرند. (شعبانی مقدم، ۱۳۹۳). کارگزاران ورزشی نتیجه و محصول صنعت ورزش هستند که در سال‌های اخیر به طور فزاینده در حال رشد و توسعه در این صنعت می‌باشند. در کشورهای اتحادیه اروپا، ورزش ۱/۶ تا ۲/۵ درصد از تولید ناخالص یا مجموع آنچه که در یک سال تولید می‌کنند را به خود اختصاص می‌دهد. در تحقیق دیگری که توسط کمیسیون اروپا حمایت می‌شد اعلام گردید که در اروپا حدود یک میلیون نفر در بخش صنعت ورزش به کار اشتغال دارند و ورزش به عنوان فعالیت حرفه‌ای و اصلی آن‌ها قلمداد می‌شود. (اسمیت، مترجمان تجاری و همکاران، ۱۳۹۲).

در اروپا ۳۲ رشته را شناسایی کرده‌اند که کارگزاران ورزشی توانسته‌اند در آن‌ها فعال باشند. در کشورهای فرانسه، آلمان، ایتالیا، اسپانیا، بریتانیا و سوئد کارگزاران در حداقل ۱۰ رشته مختلف ورزشی فعال هستند و در فوتبال، کارگزاران در تمام ۲۷ کشور اتحادیه اروپا فعال هستند که به آن‌ها کارگزاران فوتبال می‌گویند. کمیسیون‌های به‌دست‌آمده توسط کارگزاران، در فوتبال اروپا در حدود ۲۰۰ میلیون یورو در هر سال برآورد شده است. فوتبال با بیشترین تعداد کارگزار، بالاتر از راگبی، بسکتبال و دوومیدانی، ۴ رشته‌ای هستند که ۹۵ درصد از کل تعداد کارگزاران ورزشی در اروپا را دربرمی‌گیرند (کارشناسان اتحادیه اروپا، ۲۰۰۹). نهایتاً اینکه کارگزار به مثابه سکان‌دار بازار نقل و انتقالات بازیکن و مربی در کشور محسوب می‌شود و برای موفق شدن در انجام وظایف خود باید امکان ترقی در حوزه خود را داشته باشد (با استفاده از لنگر شغلی) و بازخورد مناسبی از عملکردش دریافت نماید. به همین منظور نیاز دارد الگوهایی را در اختیار داشته باشد و یا آموزش ببیند. فن‌آوری نوین و سیستم اطلاع‌رسانی گسترده و سریع، موجب ارائه الگوهای مناسبی گردیده که می‌تواند به نوعی در روند علمی بهره‌گیری از لنگرهای شغلی مناسب در این بازار، مؤثر واقع شود و کارگزاران نیز باید از این ویژگی نوین علمی بهره‌مند شوند. در ادامه جهت ادای دقیق مسئله به روابط لنگرهای شغلی و عملکرد کارگزاران رسمی فوتبال ایران همراه با مقدمه‌ای بر مسیر شغلی پرداخته می‌شود. برخی از افراد در صحنه‌های زندگی خود تماشاگرانی منفعل و برخی دیگر بازیگرانی فعال هستند. این امر در مسیر شغلی نیز صادق است، گروهی از مردمان سرنوشت زندگی خود را به دست دیگران می‌سپارند و گروهی نیز با قبول مسئولیت توان آن را می‌یابند تا بر آن اثر بگذارند. مسیر شغلی زمانی به وجود می‌آید که شخص تجارب زندگی و شغلی را به دست می‌آورد و این می‌تواند در افکار، ارزش‌ها و انگیزه نفوذ کند و شخص را تسلیم موانع نکند (شاین^۳، ۱۹۹۶، ۸۰). از طرفی فلسفه زیربنایی لنگرهای شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در ارتقای شغلی است. سنجش لنگرهای شغلی یک فرد، لنگرهای شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌سازد و آگاهی در این مورد به سازمان و فرد کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره دگرگونی شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹).

³. Schein

شاین نیز لنگرهای شغلی را برای شخص عبارت از خود پنداره می‌داند که شامل ۳ مقوله: استعداد و توانایی ادراک خود، احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها و در آخر ارزش‌های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می‌شود. مورد اول مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری (عملکردی) است، درحالی‌که مورد سوم از واکنش‌های فردی (نگرشی) به هنجارها، اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (دنزیگر و والنسی^۴، ۲۰۰۵، ۲۹۳: وریوگن و سلس^۵، ۲۰۰۷، ۶۹).

واژه لنگرهای مسیر شغلی^۶ برای اولین بار توسط ادگار شاین^۷ ابداع شد. همچنین ادگار شاین، لنگرهای شغلی^۸ را در بحث خودسنجی^۹ مطرح می‌کند. خودسنجی به ارزیابی فرد با توجه به جدول SWOT از توانایی‌ها و ضعف‌های خود با توجه به تهدیدها و فرصت‌های محیطی گفته می‌شود. درست همانطور که قایق‌ها لنگرهای خود را به آب می‌اندازند تا در ساحل باقی بمانند، افراد نیز برای پیدا کردن و تثبیت مسیر شغلی خود نیز همین کار را انجام می‌دهند. لنگرگاه‌های مسیر ترقی (شغلی)، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده بوسیله فرد است که مسیر ترقی شغلی مشخصی را بعد از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌نماید. لنگرهای مسیر شغلی منابع خودشناسی ثبات در مسیر شغلی درونی فرد است. وقتی که افراد وارد یک رشته یا حرفه می‌شوند، آنها معمولاً فقط در معیارهای ترقی تعریف شده از لحاظ جایگاه بیرونی لنگر می‌اندازند، همچنان که افراد از طریق نظام آموزشی و تجربه‌های حرفه‌ای اولیه پیشرفت می‌کنند، ذهنیت از خود را براساس تطبیق بازخورد بیرونی و احساسات درونی نسبت به موقعیت و رضایت شکل می‌دهند. به عبارت دیگر، افراد خودشان را با توجه به تطبیق آنچه احساس می‌کنند خوب و شایسته است، تعریف می‌کنند و با توجه به بازخورد بیرونی که آن کار خوب دارد، آن را انجام می‌دهند و لذت می‌برند و دوست دارند، تلاش‌های آنان از سوی دیگران ارزشمند تلقی شود (دیلیمقانی و ذاکری، ۱۳۹۵، ۷).

پژوهش‌های اولیه ادگار شاین در دهه ۱۹۷۰ نشان داد که خودپنداره تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای اساسی منعکس می‌شود که عبارتند از: ۱. خودمختاری و استقلال ۲. ثبات و امنیت ۳. شایستگی فنی و وظیفه‌ای ۴. شایستگی اداری و مدیریتی و ۵. خلاقیت کارآفرینی. البته، به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰ سه مقوله دیگر از لنگرهای شغلی از سوی شاین آشکار شد: ۱. خدمت و از خودگذشتگی ۲. چالش محض و ۳. سبک زندگی (امیرتاش و همکاران، ۲۰۱۱، ۱۱۱). همچنین در قسمت بحث و نتیجه گیری این تحقیق ذکر شده است که سنجش لنگرهای مسیر شغلی، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به درستی بازسازی کند. این نکته نیز به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیر شغلی و هم برای سازمان‌ها، در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابلیت کاربرد دارد.

جور نبودن لنگر و شغل با یکدیگر معمولاً یا باعث می‌شود که فرد سازمان را ترک کند یا نسبت به شغلش بی تفاوت و بی علاقه بشود. پس منظور ادگار شاین از لنگرهای شغلی توجه به دو نکته زیر است: ۱- لنگرهای شغلی هر یک از کارکنان هم برای «خود» و هم برای «مدیران سازمان» شناخته شود. ۲- سازمان و مدیریت آن با استفاده از تکنیک‌های (الف) گسترش شغل (ب) گردش شغلی (ج) غنی سازی شغلی و (د) متنوع سازی، امکان اشتغال مفید برای هر یک از کارکنان را با لنگری متفاوت بوجود آورد. افراد پس از خودسنجی با استفاده از

۴. Danziger & Valency

۵. Verbruggen & Sels

۶. Career Anchors

۷. Edgar Schein

۸. Job anchors

۹. Self- Evaluation

بازار کار، برای خود هدف‌گذاری نموده و از طریق فرصت‌های شغلی با اهداف شخصی شغل مورد نظر خود را انتخاب می‌نمایند. لنگرهای مسیر شغلی مشوقی برای خودمدیریتی افراد در شغلشان است و علاوه بر این افرادی که به شکل فعال در خودمدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی خودشان موفق‌ترند (ال‌لونی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸). لنگرهای مسیر شغلی با شکل - دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های کارکنان به تجارب شغلی‌شان اثر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری از یک شغل به شغل دیگر دخالت می‌کند. اندازه‌گیری لنگرهای مسیر شغلی یک فرد، لنگرهای مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌کند و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره دگرگونی مسیرهای شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸، ۷۱).

به‌طور خلاصه مفهوم کارراهه (مسیر) شغلی از هردو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. کارراهه بیرونی به عنوان فرصت‌ها یا پیشینه‌های شغلی و محدودیت‌هایی که از سوی شغل خاص و سازمان مشخص شده، بررسی می‌شود (تان و کوئک^{۱۱}، ۲۰۰۱، ۵۲۷). کارراهه درونی^{۱۲} دربرگیرنده گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۸۸، ۷۱). یکی از سازه‌های مهم در برنامه - ریزی کارراهه درونی، جهت‌گیری کارراهه شغلی^{۱۳} یا شناسایی تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود است (شهرزاد و علوی، ۱۳۸۸، ۵۵). مفهوم جهت‌گیری یا لنگرگاه کارراهه در تجربیات و چرخه شغلی فرد نمود پیدا می‌کند (بروم‌لی^{۱۴}، ۲۰۰۳، ۵۶۴). هر فرد جهت‌گیری خاصی به شغل و مجموعه‌ای مشخص از اولویت‌ها و ارزش‌ها برای نزدیک شدن به آن شغل دارد (برنت بارکلی^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۳).

لنگر، نقطه‌ای معین است که اجازه نمی‌دهد، فرد، زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن وضعیت بازمی‌گرداند (آرنولد^{۱۶}، ۲۰۰۱، ۱۱۵). شاین (۱۹۹۰) لنگرهای شغلی را جزئی از خودپنداره فرد می‌داند که شخص به رغم رویارویی با انتخاب‌های سخت منصرف نخواهد شد. شاین ادعا کرد انتخاب‌های شغلی آینده افراد تحت تأثیر تکامل و تثبیت لنگرهای آن‌ها قرار می‌گیرد. به عقیده وی، زمانی که افراد میان لنگرهای مسیر شغلی و شغل خود تجانس یابند، تمایل بیشتری برای کسب نتایج شغلی مثبت مانند کارآیی، رضایت و پایداری دارند. به هر حال چون افراد همیشه در شغلی که متناسب با لنگر شغلی خود باشد، نیستند، نوسانات زیادی در نتایج شغلی کل اتفاق می‌افتد. روی هم رفته افراد همساز با کارراهه اغلب نتایج شغلی بالاتر، به‌دست خواهند آورد (دنزیگر^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۸، ۲۹۳).

با ساختاردهی مجدد پژوهش فلدمن و بولینو (۱۹۹۶، ۸۹) یک نمونه روابط لنگرهای شغلی را پیشنهاد کردند که در آن چالش‌های محض و خلاقیت/کارآفرینی و استقلال/خودمختاری، روابط مکملی را داشته است، در صورتی که خلاقیت/کارآفرینی با فنی/کارکردی و همین‌طور استقلال/خودمختاری با امنیت/ثبات متقابلاً متناقض بودند. همچنین چاپمن^{۱۸} (۲۰۰۹) نمونه‌ای از ارتباطات کارراهه شغلی با

¹⁰ . Ellonen & et al.

¹¹ . Tan & Quek

¹² . Internal Career

¹³ . Job Career Anchors

¹⁴ . Bromley H. Kniveton

¹⁵ . Barclay, et al.

¹⁶ . Arnold, John

¹⁷ . Danziger & et al.

¹⁸ . Chapman

محورهای خلاقیت/کارآفرینی، چالش‌های محض و فنی/کارکردی در یک گروه و دارای روابط مکمل را ارائه داد و روابط امنیت/ثبات را با چالش‌های محض دارای روابط متناقضی توصیف نمود (بارکلی و همکاران، ۲۰۱۳). مسیر ترقی شغلی می‌تواند براساس نمونه ساختار ارزشی شوارتز به چهار بعد گروه بندی شود: تداوم (امنیت، سبک زندگی و ثبات)، تغییر (چالش، کارآفرینی، استقلال)، خودبهبود (مدیریت، هویت) و شایستگی (فنی/عملیاتی، خدماتی) (شاه‌بندرزاده و حسینی، ۱۳۹۰، ۱). با بررسی الگوهای جهت‌گیری شغلی، چنین به نظر می‌رسد که اساس و مبنای بسط تمامی الگوها، نمونه شاین است. به عقیده فلدمن و بولینو (۱۹۹۶، ۸۹) مطالعه شاین چهار نکته برجسته درباره ساخت هویت‌های شغلی ثابت مطرح می‌کند: ۱. تمایز بین تشکیل هویت شغلی ثابت باانتخاب اولیه شغل رامطرح نمود. ۲. تنوع درمسیرهای شغلی درون شغل رانشان داد. ۳. نشان داد تفاوت درتوالی مسیرهای شغلی میان گروهی از کارکنان در همان شغل به اندازه تفاوت درتوالی مسیر شغلی افراد درمشاغل متفاوت، می‌تواند مهم باشد. ۴. درباره لنگرهای شغلی اشاره می‌کندکه این مجموعه علایق، توانایی‌هاوارزش‌ها، انتخاب‌های شغلی افراد را در یک مسیر قابل پیش بینی تثبیت می‌کند (دنزیگر و همکاران، ۲۰۰۸، ۲۹۳). چارچوب مفهومی نمونه شاین: شاین پس از مطالعه طولی بر مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فناوری ماساچوست^{۱۹} و ایجاد مفهوم جهت‌گیری‌های کارراه شغلی آن را به هشت بعد تقسیم کرده‌است:

۱- **شایستگی فنی/کارکردی**^{۲۰}: افرادی که دارای این جهت‌گیری (لنگر) هستند، متمرکز بر چگونگی فنی کار بوده، به‌وسیله محتوای کار برانگیخته می‌شوند و برای استخدام در مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارند (شاین، ۲۰۰۶، ۷). تخصص این افراد باعث می‌شود اگر در شغل با چالش مواجه گردد بهتر عمل کنند و درصورتی‌که شغل نتواند ظرفیت آنها را برای رشدایشان محک بزند، علاقه خود را از دست می‌دهند (فردریک و همکاران، ۲۰۱۳، ۱).

۲- **شایستگی مدیریتی**^{۲۱}: دراین جهت‌گیری شخص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسائل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین واطلاعات ناقص برانگیخته می‌شود و به موقعیت‌ها و مشاغل مدیریتی در سازمان‌های بزرگ تمایل دارد (شاین، ۲۰۰۶، ۷). این افراد به سرپرستی، رهبری و مدیریت علاقمند هستند. آنها با مسائل به صورت تحلیلی برخورد می‌کنند و درجستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی شخصی خود می‌باشند (شاین، ۱۹۹۶، ۸۰).

۳- **امنیت و ثبات**^{۲۲}: این جهت‌گیری (لنگر)، شامل امنیت جغرافیایی و شغلی است. برای این افراد، ثبات کاری، عاملی کلیدی در تصمیم‌گیری و پیشرفت شغلی است. برای کسانی‌که به امنیت جغرافیایی علاقمند هستند، فقط یک حرفه ثابت و مطمئن در محیطی آشنا خیلی مهمتر است تا اینکه حرفه‌ای را انتخاب کنند که به معنای ورود بی ثباتی یا ناامنی به زندگی‌شان است. آنها ممکن است شغل‌های دولتی را انتخاب نمایند، جایی‌که استخدام و دوره تصدی به صورت مادام‌العمر باشد (کیانی‌راد، ۱۳۸۷، ۶۱).

۴- **خلاقیت کارآفرینی**^{۲۳}: در این لنگر فرد به وسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد طرح‌هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می‌شود. افراد دارای این جهت‌گیری، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. در این حالت فرد بیشتر به راه‌اندازی و مدیریت پروژه‌ها وکسب‌وکارها، ارائه مشاوره مدیریت و سایر مخاطرات کارآفرینانه تمایل دارد (شاه‌بندرزاده و حاجی حسینی، ۱۳۹۰، ۱).

¹⁹. Massachusetts Institute of Technology (MIT)

²⁰. Technical/Functional

²¹. General Managerial Competence

²². Security/ Stability

²³. Entrepreneurial Creativity

۵- استقلال و خودمختاری^{۲۴}: افراد دارای این جهت‌گیری، به جستجوی کاری می‌پردازند که به آن‌ها اجازه دهد از محدودیت‌های سازمان آزاد شوند. خیلی از این افراد دارای لنگرگاه شایستگی فنی/کارکردی قوی می‌باشند. اما به جای این‌که این لنگرگاه را در یک سازمان دنبال کنند، تصمیم گرفته‌اند به طور مثال مشاور شوند یا به تنهایی و یا به عنوان عضوی از یک سازمان نسبتاً کوچک کار کنند (کیانی‌راد، ۱۳۸۷، ۶۱).

۶- خدمت و ازخودگذشتگی^{۲۵}: افراد دارای این جهت‌گیری، کار را به‌خاطر 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. چنین افرادی به تنظیم فعالیت‌های کاری با ارزش‌های شخصی درباره کمک به جامعه تمایل دارند (شاه‌بندرزاده و حسینی، ۱۳۹۰، ۱).

۷- چالش‌های محض^{۲۶}: افراد دارای این جهت‌گیری نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش آن‌ها، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مسائل، رقابت و خودآزمایی مستمر است (شاین، ۱۹۹۶، ۸۰).

۸- سبک زندگی^{۲۷}: افراد با این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی خویش گرایش دارند. تمایل دارند شغل‌هایی را برگزینند که به آن‌ها اجازه دهد متعادل باشند و هر حوزه، مانع یا مختل‌کننده حوزه‌های دیگر نباشد (فردریک و همکاران، ۲۰۱۳، ۱). دلا بونر^{۲۸} (۱۹۹۸) در پژوهشی تحت عنوان "به‌آزمون گذاشتن لنگرهای شغلی شاین در محل کار جدید" که نمونه آماری ۱۸ نفر از افراد یک شرکت رایانه‌ای بودند. یافته‌هایش حاکی از آن است که: از تئوری لنگرهای شغلی شاین حمایت شده است، افراد برای ماندن در کارشان خواستار چالش کاری بودند، لنگرهای شغلی از زمینه‌های اصلی شغل، پیشگویی می‌شوند و تنوع لنگرهای شغلی ممکن است درون یک شغل باشد. همچنین هون تن و چوکونک^{۲۹} (۲۰۰۱، ۵۲۷) در مورد لنگرهای مسیر شغلی به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت معنی‌داری بین شایستگی فنی-کارکردی، خودمختاری-استقلال، خلاقیت کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش محض، شایستگی مدیریت عمومی، بارضایت درونی و بیرونی و عملکرد کارکنان وجود دارد. دنزیگر و والنسی^{۳۰} (۲۰۰۵، ۲۹۳) در پژوهشی با بکارگیری آزمون T مستقل نشان دادند که تفاوت معنی‌داری بین لنگرهای مسیر شغلی افرادی باشغل آزاد و افراد حقوق‌بگیر وجود دارد. همچنین بین لنگرهای مسیر شغلی برپایه مدل شاین و رضایت شغلی افراد، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لنگرهای شغلی افراد در جوامع مختلف متفاوت است. شاین، ایتوما و سیمپسون^{۳۱} (۲۰۰۷، ۹۷۸) تلاش کردند، نمونه‌ای برای تعیین مراجع درونی شغلی کارکنان صنعت فناوری اطلاعات نیجریه ارائه دهند. به نظر آنها مدل شاین در کشورهای توسعه‌یافته آزمون شده و روایی این نمونه در کشورهای در حال توسعه نیاز به بررسی بیشتر دارد. تلادینیان^{۳۲} (۲۰۰۶) تحقیقی را تحت عنوان «ارتباط بین لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی» در دانشگاه آفریقای جنوبی انجام داد. تحقیق بر روی ۱۵۷ دانشجوی واجد شرایط استخدام در آفریقای جنوبی انجام شده بود، داده‌ها به وسیله مقیاس

²⁴. Autonomy/Independence

²⁵. Service/ Dedication

²⁶. Pure Challenge

²⁷. Lifestyle

²⁸. Della Boner

²⁹. Hoon Tan & Choo Quek

³⁰. Danziger & Valency

³¹. Ituma & Simpson

³². Tladinyane

تعهد سازمانی (OCS)^{۳۳} و فهرست گرایش‌های شغلی (COI)^{۳۴} جمع‌آوری شده بود، نتایج، تفاوت معنی‌داری بین لنگرهای شغلی مردان و زنان، سیاه و سفید را نشان داد و ارتباط معنی‌داری بین لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی در بیشتر مناطق جغرافیایی در مشاغل و موسسات مختلف مشاهده شد. کاپلان^{۳۵} و همکاران (۲۰۰۹) لنگرهای شغلی برجسته در پرستاری را به ترتیب اولویت، سبک زندگی، مدیریت و خدمت و از خودگذشتگی معرفی کردند. وبر و لادکین^{۳۶} (۲۰۰۹) لنگر شغلی برجسته متخصصین صنعت را سبک‌زندگی گزارش کردند. دومیترسکو^{۳۷} (۲۰۰۹) لنگر شغلی برجسته جامعه مهندسين را استقلال و خودمختاری و سبک‌زندگی گزارش کرد. در پژوهش‌های داخلی عریضی سامانی و همکاران (۱۳۸۸، ۷۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه کارراه شغلی با اقتدارشغلی و اعتماد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهشی و توسعه شرکت‌های صنعتی» و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به وسیله آزمون‌های رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس بیانگر وابستگی بالاترین میانگین‌ها با جهت‌گیری‌های شغلی، خدمت و سبک زندگی است و در روابط میان عوامل نیز، اقتدارشغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش خالص و کارآفرینی همبستگی معنی‌داری را نشان می‌دهد. همچنین، رابطه میان انواع اعتماد سازمانی و اقتدار شغلی نیز معنی‌دار است. در تمام جهت‌گیری‌های کارراه، میان زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و تنها در امنیت شغلی، سبک‌زندگی و خدمت زنان میانگینی بالاتر از مردان به دست آورده‌اند. قلاوندی (۱۳۸۹) نیز عقیده دارد بسیاری از افراد در سازمان‌ها از لنگرهای شغلی‌شان آگاهی ندارند و برای انتخاب بین اهداف، نیازها و پیشرفت خود یا تعهد پرسنل انرژی زیادی صرف می‌کنند. برای اینکه افراد در سازمان به درک بهتری از شغل برسند و تکامل یابند و در داخل محیط‌های شغلی، تحول ایجاد نمایند، به بررسی لنگرهای شغلی بستگی دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، از نوع پژوهش‌های توصیفی پیمایشی مبتنی بر روش‌های اکتشافی زمینه‌یابی بوده و همچنین از نظر هدف، این تحقیق جزء طیف تحقیقات کاربردی دسته‌بندی می‌شود. از آنجاکه به دنبال بررسی رابطه، بین چند متغیر پنهان و مؤلفه‌های آشکار آنها با یکدیگر و بررسی برآزش و درجه تقریب نمونه مشخص است، از نوع تحقیق‌های مبتنی بر روش همبستگی و نمونه‌یابی معادلات ساختاری محسوب می‌شود. از دید زمانی و اجرایی نیز، به تناسب نحوه توزیع پرسشنامه‌ها و تحلیل، پژوهشی مقطعی عرضی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارگزاران رسمی فوتبال ایران را تشکیل می‌دهند. تعداد کل جامعه مورد نظر را ۲۳ نفر تشکیل می‌دهد که ۱۸ نفر به صورت هدفدار در دسترس به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات یا گردآوری داده‌ها: برای بررسی لنگرهای شغلی، پرسشنامه استاندارد لنگرهای شغلی توسط ادگار شاین (۲۰۰۶، ۷) ساخته شده است و شامل ۴۰ گویه با طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (هرگز، بندرت، غالباً، همیشه) است. در این پرسشنامه، ۸ لنگر شغلی مشخص می‌شود. منظور از لنگرهای شغلی در این پژوهش امتیازی است که در هشت مؤلفه شایستگی فنی-کارکردی (۵ سؤال، ۱۵ تا ۲۰)، شایستگی مدیریتی عمومی (۵ سؤال، ۱۰ تا ۱۴)، امنیت-ثبات (۵ سؤال، ۱۱ تا ۱۵)، خلاقیت کارآفرینی (۵ سؤال، ۱۶ تا ۲۰)، استقلال-

33. Organizational Commitment Scale

34. Career Orientation Inventory

35. Kaplan

36. Weber & Ladkin

37. Dumitrescu

خودمختاری (۵ سؤال، ۲۵ تا ۲۹)، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار (۵ سؤال، ۳۰ تا ۳۴)، چالش محض (۵ سؤال، ۳۵ تا ۳۹) و سبک زندگی (۵ سؤال، ۴۰ تا ۴۴) به وسیله پرسشنامه لنگرهای شغلی ارزیابی می‌شود، کسب می‌کنند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور سازمان‌دادن، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استاندارد) استفاده شد، از آماراستنباطی کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمایش طبیعی بودن توزیع‌ها، برای تعیین مقایسه قابلیت‌های لنگرهای شغلی بین ویژگی‌های دموگرافیک از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه (ANOVA)، همچنین برای تعیین اهمیت قابلیت‌های لنگرهای شغلی از آزمون T تک‌نمونه‌ای استفاده شد. در بررسی آزمون فرضیه‌ها نیز سطح معنی-داری برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. در آزمون مقایسه فرضیه‌های پژوهش در ارتباط با ویژگی‌های شغل از روش رگرسیون کمترین توان-های دوم جزئی^{۳۸} استفاده شد. روش PLS یکی از روش‌های جدید در زمینه انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد که با توجه به این که حجم نمونه در دیگر روش‌های آماری حساس می‌باشد این روش به حجم نمونه‌ها حساس نبوده و می‌تواند در حجم نمونه‌های کمتر از تعداد متغیرها نیز مدل را برآورد کند. روش PLS در حوزه‌های متنوع از جمله حوزه منابع انسانی کاربرد دارد. این روش نگرشی مبتنی بر واریانس است و در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل^{۳۹} و ایموس^{۴۰} نیاز به شروط کمتری مثل نرمال بودن داده‌ها دارد و بر خلاف لیزرل، در شرایطی که مدل‌ها اغلب پیچیده‌ترند، مناسب‌تر است و بهره‌گیری از این روش مطلوب‌تر خواهد بود. مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌یابی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از حجم نمونه نیاز دارد و با داده‌های ۳۰ تا و یا کمتر نیز می‌توان مدل‌یابی معادلات ساختاری و مدل اندازه‌گیری را اجرا کرد. از آزمون آلفای کرونباخ برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد که نتیجه آن بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود (روایی مجدد پرسشنامه مورد تأیید ۱۰ متخصص قرارگرفت و پایایی آن ۰/۸۹ محاسبه گردید). برای ترسیم مدل کلی پژوهش نیز از تحلیل مسیر و روش حداقل مجزورات جزئی بهره‌برداری شد.

نتایج

ویژگی‌های دموگرافیک (جمعیت شناختی) آزمودنی‌ها

(۱) جنسیت: با مقیاس اسمی در پرسشنامه متغیرهای جمعیت‌شناختی، به وسیله گویه بسته به دست آمده است. مشخصات نشان داد که تمام ۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان تحقیق مرد بودند. (۲) سن: بر حسب سال با مقیاس فاصله‌ای، به صورت گویه باز که بالاترین سن کارگزاران، ۵۹ سال و کمترین سن ۲۸ سال بود و میانگین سن آنها ۴۲/۱۷ محاسبه گردید. (۳) سابقه خدمت: بر حسب سال با مقیاس فاصله‌ای به صورت گویه باز: بالاترین سابقه کاری کارگزاران، ۲۰ سال و کمترین ۲ سال و میانگین سابقه کاری آنها ۹/۳۳ بود. (۴) میزان تحصیلات: با مقیاس ترتیبی، به صورت گویه بسته: میزان تحصیلات به ترتیب ۶ نفر (۳۳/۳ درصد) فوق لیسانس (بیشترین)، ۵ نفر (۲۷/۸ درصد) لیسانس، ۳ نفر (۱۶/۷ درصد) دکترای تخصصی، ۲ نفر دیپلم و ۲ نفر (۱۱/۱ درصد) از کارگزاران فوق دیپلم بود. اکنون با استفاده از مدل رگرسیونی PLS با تعریف متغیرها و با کمک فرمول (۱) به بررسی ارتباط بین متغیرهای لنگرهای شغلی پرداخته می‌شود.

فرمول شماره ۱:

$$Y = -1.013 + 1.9X_1 - 0.132X_2 - 0.052X_3 - 0.053X_4 - 0.158X_5 - 0.282X_6 - 0.765X_7 + 1.01X_8$$

³⁸ . Partial Least Square Regression (PLS) R

³⁹ - LISREL

⁴⁰ - AMOS

Y ← لنگرهای شغلی
X₁ ← فنی
X₂ ← مدیریت
X₃ ← استقلال
X₄ ← امنیت
X₅ ← خدمت
X₆ ← خلاقیت
X₇ ← چالش
X₈ ← سبک زندگی

تعیین مدل با روش گام به گام پسرو

جدول ۱- گام به گام پسرو مرحله اول

درجه	مجموع	مجموع توان دوم باقیمانده	معیار اطلاعاتی - آکائیکه (AIC)
آزادی	مربعات	(RSS)	
حذف خلاقیت	۱	۰/۰۰۱۲۲	۱/۱۱۸۹
حذف استقلال	۱	۰/۰۰۲۵۳	۱/۱۲۰۳
حذف مدیریت	۱	۰/۰۷۴۵۳	۱/۱۹۲۳
حذف امنیت	۱	۰/۱۲۴۸۴	۱/۲۴۲۶
مدل کامل	-	-	۱/۱۱۷۷
حذف خدمت	۱	۰/۱۷۵۷۷	۱/۲۹۳۵
حذف چالش	۱	۰/۳۳۶۷۱	۱/۴۵۴۴
حذف سبک زندگی	۱	۰/۴۳۴۸۰	۱/۵۵۲۵
حذف فنی	۱	۱/۴۳۰۳۶	۲/۵۴۸۱

جدول ۲- مرحله دوم با حذف متغیر خلاقیت

درجه	مجموع	مجموع توان دوم باقیمانده	معیار اطلاعاتی - آکائیکه (AIC)
آزادی	مربعات	(RSS)	
حذف استقلال	۱	۰/۰۰۸۲۰	۱/۱۲۷۲
مدل کامل	-	-	۱/۱۱۸۹
حذف امنیت	۱	۰/۱۳۳۴۰	۱/۲۵۲۴
حذف مدیریت	۱	۰/۱۳۴۹۹	۱/۲۵۳۹
حذف خدمت	۱	۰/۲۴۴۶۱	۱/۳۶۳۶
حذف چالش	۱	۰/۳۳۵۴۹	۱/۴۵۴۵
حذف سبک زندگی	۱	۰/۴۴۱۴۹	۱/۵۶۰۴
حذف فنی	۱	۱/۴۴۰۸۸	۲/۵۵۹۸

جدول ۳ مرحله سوم با حذف متغیر استقلال

درجه	مجموع مربعات	مجموع توان دوم باقیمانده	معیار اطلاعاتی
آزادی	(RSS)	آکائیکه (AIC)	
حذف مدیریت	۰/۱۲۶۸۵	۱/۲۵۴۰	-۳۵/۹۵۳
-	-	۱/۱۲۷۱	-۳۵/۸۷۲
حذف امنیت	۰/۱۳۸۶۳	۱/۲۶۵۸	-۳۵/۷۸۴
حذف خدمت	۰/۲۵۳۴۷	۱/۳۸۰۶	-۳۴/۲۲۱
حذف چالش	۰/۳۲۹۱۵	۱/۴۵۶۳	-۳۳/۲۶۱
حذف سبک زندگی	۰/۴۳۹۹۱	۱/۵۶۷۱	-۳۱/۹۴۱
حذف فنی	۲/۰۵۹۲۰	۱/۱۸۶۴	-۱۹/۱۶۷

جدول ۴ مرحله چهارم با حذف متغیر مدیریت

درجه	مجموع مربعات	مجموع توان دوم باقیمانده	معیار اطلاعاتی آکائیکه
آزادی	مربعات	(RSS)	(AIC)
حذف امنیت	۰/۰۶۳۵۸	۱/۳۱۷۶	-۳۷/۰۶۲
مدل کامل	-	۱/۲۵۴۰	-۳۵/۹۵۳
حذف خدمت	۰/۲۸۵۳۲	۱/۵۳۹۳	-۳۴/۲۶۳
حذف چالش	۰/۳۵۸۰۱	۱/۶۱۲۰	-۳۳/۴۳۲
حذف سبک زندگی	۰/۴۳۱۰۳	۱/۶۸۵۰	-۳۲/۶۳۵
حذف فنی	۲/۰۹۹۶۰	۳/۳۵۳۶	-۲۰/۲۴۶

جدول ۵- مرحله پنجم با حذف متغیر امنیت

درجه	مجموع مربعات	مجموع توان دوم باقیمانده	معیار اطلاعاتی
آزادی	مربعات	(RSS)	آکائیکه (AIC)
مدل کامل	-	۱/۳۱۷۶	-۳۷/۰۶۲
حذف خدمت	۰/۲۴۸۵	۱/۵۶۶۰	-۳۵/۹۵۳
حذف چالش	۰/۳۵۵۳	۱/۶۷۲۹	-۳۴/۷۶۵

حذف سبک زندگی	۱	۰/۳۶۸۶	۱/۶۸۶۱	-۳۴/۶۲۳
حذف فنی	۱	۳/۸۰۱۹	۵/۱۱۹۵	-۱۴/۶۳۲

لذا مدل نهایی روش پرسو با کمترین مقدار (معیار اطلاعاتی آکائیکه) که برابر $37/062$ می‌باشد، به این صورت است:
 لنگرهای مسیر شغلی = سبک زندگی $0/839$ + چالش $0/673$ - خدمت $0/259$ - فنی $2/028$ + $1/923$ -

جدول ۶- برآورد ضرایب لنگرهای مسیر شغلی

فنی	خدمت	چالش	سبک زندگی	عرض از مبدا
۲/۰۲۸۷	-۰/۲۵۹۴	-۰/۶۷۳۸	۰/۸۳۹۷	-۱/۹۲۳۳

جدول ۷- خلاصه مدل لنگرهای مسیر شغل

مدل	R	مربع R	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
1	۰/۹۴۲	۰/۸۸۸	۰/۷۸۸	۰/۳۵۱۶۵

ضریب تعیین تعدیل شده R_{adj}^2 برابر $0/788$ است، نشان‌دهنده خوبی برازش می‌باشد

نتیجه‌گیری

چشم‌انداز اصولی لنگرهای شغلی، پیدا کردن استعدادها و پنهان اشخاص در راه بالابردن جایگاه شغلی است و اندازه‌گیری لنگرهای یک شخص، لنگرهای فردی کارگزاران را مشخص می‌کند و شناخت در این خصوص به ما یاری می‌دهد تا از یک طرف جهت جواب به نیازهای اشخاص، کارها را مجدداً برنامه‌ریزی کرده و از طرف دیگر در مورد اختلافات شغلی طراحی لازم را انجام داد. با در نظر گرفتن یافته‌های پژوهش در مورد لنگرهای شغلی امنیت، چالش و خلاقیت، بیان‌کننده ارزشی است که کارگزاران برای صیانت از امنیت شغلی، انجام کارهای با ارزش در حرفه و نیز رفع موانع موجود داشتند. یافته‌ها، مشابه یافته‌های بروم‌لی (۲۰۰۴) می‌باشد. از طرفی بالاترین میانگین‌ها در لنگرهای خلاقیت، خدمت و فنی، بیان‌کننده ارزشی است که کارگزاران برای خدمت‌رسانی و همچنین تمایل به تمرکز بر نحوه فنی شغل خود دارند که این یافته‌ها نیز با یافته‌های چن ون (۲۰۰۶) و وی و بون (۲۰۰۱) مطابقت دارد. ارزیابی کارراه‌های شغلی، ارگان‌ها و فرد را قادر می‌سازد با به وجود آوردن توازن بین درخواست‌ها و اشخاص، شغل‌ها، به طرز صحیح، بازیابی شود. لذا این مطلب نیز تحت آگاهی‌های مؤثر، برای لنگرها قادر خواهد بود از طرفی تفکرات شخصی دگرگونی‌های شغلی و از طرفی ارگان‌ها و فرد برای یاری به اشخاص جهت دگرگونی شغلی، راهی را جهت سعی و کوشش اشخاص مهیا سازد دزبیر و همکاران (۲۰۰۸). ارتباط معنی‌داری میان عملکرد کارگزاران و لنگر فنی و شایستگی بود که با یافته پژوهش هون تان و چو کوئک (۲۰۰۱)، موتان و بستر (۲۰۰۶) ذاکر فرد و همکاران (۲۰۰۸) و قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستاست و در بیان این یافته، می‌توان اذعان داشت که کارگزارانی که لنگر ذکر شده را

داشتند ترجیحاً در کار و حرفه باقی می‌مانند، برای دریافت آگاهی و دانش نوین سعی زیادی دارند و دارا بودن تخصص و تسلط بر کار از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا ارتباط میان عملکرد کارگزاران و لنگرفنی دور از ذهن نیست و کارگزاران دارای شایستگی از توانایی-هابرای برطرف کردن مسائل کمک می‌گیرند و دربالا بردن کیفیت عملکرد تأثیر بسزایی دارند. چنین اشخاصی شوق و ذوق و تخصص زیادتری جهت پذیرش کار و اجرای تکالیف دارند. لذا می‌شود اذعان داشت که داشتن ارتباط میان شایستگی و عملکرد، امری لازم و حساب شده است. ازطرفی میان عملکرد و ثبات کارگزاران ارتباط معنی‌داری وجود نداشت که با یافته پژوهش قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا بوده ولی با یافته پژوهش چو کوئک و هون تان (۲۰۰۱) در یک راستا نیست. جهت برخی اشخاص امنیت شغلی، نقشی اساسی در برنامه‌ریزی و سازماندهی مسیر کاری به شمار می‌آید. در مورد خودمختاری و استقلال با عملکرد ارتباط معنی‌داری وجود داشت که با یافته پژوهش قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا نیست ولی با یافته پژوهش چو کوئک و هون تان (۲۰۰۱) در یک راستاست. این ارتباط میان عملکرد و استقلال کارگزاران شاید به سبب آن باشد که هر چقدر کارگزاران در شغل خود، مستقل باشند و خودمختاری زیادتری را دارا باشند و با قوانین و مشکلات محدودتری مواجه گردند، شوق و ذوق به کار، زیادتر گردیده و عملکرد مثبت بالا می‌رود. دربین خصوصیات رهبری لزوم گرایش به تسلط و تمرکز انفرادی بر شغل ذکر گردیده است شهرزاد و علوی (۲۰۱۰) و این که رهبری از نقش‌های عمده در شغل کارگزاران می‌باشد، بایستی میان عملکرد با خودمختاری کارگزاران ارتباط تعیین شده و واضحی باشد. یافته‌ها مشخص کرد که خودمختاری بر عملکرد کارگزاران اثر مستقیم دارد. خودمختاری عامل تأثیرگذاری بر رضایت از کار است که اثراتش بر عملکرد مثبت و افزایش کیفیت آن نمود پیدا می‌کند. لذا می‌شود اذعان داشت که هرچقدر اختیارات کاری در شغل بالاتر و مشکلات پایین‌تر برود، نگرش مثبت و رضایت کاری کارگزاران افزایش یافته و درپی آن عملکرد ایشان هم بالاتر رود. بادر نظر گرفتن این مطلب که مدیریت امور مربوط به ورزشکاران و مربیان طرف قرارداد با کارگزاران است و ایشان جهت این کار از خودمختاری لازم برخوردار هستند، لذا این لنگر از عوامل عمده اصلی در پیشگویی عملکرد کارگزاران می‌باشد. میان دو لنگر چالش و خلاقیت با عملکرد نیز ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج با یافته‌های پژوهش قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا نیست ولی با پژوهش چو کوئک و هون تان (۲۰۰۱، ۵۲۷) در یک راستاست. اشخاص خلاق، قدری خودرأی هستند و دارای قدرت تجزیه و تحلیل و تکیه به خود نسبتاً خوبی می‌باشند و دست آخر این که همگی قدرت و پتانسیل اثر بر مابقی افراد را دارند. می‌شود نتیجه گرفت که کارگزارانی که خلاقیت دارند، بیشتر توان ظهور افکار خلاقانه را در بازیکنان و مربیان دارند که این مهم نیز از اثرات عملکرد کارگزاران است و این لنگر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارگزاران دارد. کارگزاران دارای آن، اشخاصی خطرپذیرند که همیشه نکته‌های نوین و تأثیرگذار در شغلشان را پیدا کرده و به‌این جهت عملکرد مثبت خود را بالا می‌برند. در توضیح چالش محض نیز باید گفت که جامعه و افراد به شکلی هستند که همیشه با چالش‌های نوینی مواجه می‌شوند. این چالش‌های ویژه امکان دارد به خاطر شرایط ویژه محیط باشد و یا ازطرف بازیکنان و مربیان پیش آمده باشد. کارگزاری می‌تواند از آن عبور کند که به شکلی مؤثر بر مسائل و مشکلات سختی که روبه‌رو می‌شود فائق آید. کارگزارانی که این لنگر را دارند، به آسانی قادر به انجام آن خواهند بود.

منابع

1. Smith, Aaron C. T. (1392). Introduction to Sports Marketing. Commercial translation, Farshad. Yektayar, Muzaffar. Nozari, Rasool. Khodamradpour, Mojgan. Khatibzadeh, Mehdi. Majidi, Nima. Sanandaj: Islamic Azad University Publications, Sanandaj Branch. (Persian)

2. Amirtash, Ali Mohammad Muzaffari, Sayed Amirahmad. Mehri, Kazem. Janani, Hamid (2011). "Comparison of job anchors and organizational commitment between faculty members of physical education and non-physical education of Islamic Azad universities of Iran". Productivity management (beyond management). Volume 5 Number 17 pp. 111 - 130. (Persian)
3. Dilamghani, Saeed and Zakeri, Mohammad. (1395). "Determining the Relationship between Career Anchors and Organizational Trust of Employees (Case Study, Payame Noor Universities, South of West Azerbaijan Province)", Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting, 3 (7). (Persian)
4. Shabani Moghaddam, Saturn. Yousefi, Bahram. (1393). The rights of sports agents. Tehran: Legal Studies and Research in the City of Knowledge. (Persian)
5. Arizi Samani, Hamidreza. Zakerfard, Monirosadat. Noori, Abu al-Qasim (1388). "The Relationship between Career Career and Job Authority and Organizational Commitment". Journal of Women's Studies, Year 7, (1): 71. (Persian)
6. Qalavandi, Hassan (1389). Analysis of Relationships between Quality of Work Life, Career Anchors and Organizational Performance Perspectives of Faculty Members of Tabriz, Urmia and Ardabil Universities. PhD Thesis, University of Isfahan, Faculty of Psychology and Educational Sciences. (Persian)
7. Qalavandi, Hassan Rajaeipour, Saeed. Mawlawi, Hussein Sharif, Sayed Mustafa. (1389). "Study of the relationship between quality of work life and career path anchors with organizational performance views of university faculty members". Journal of Psychology, University of Tabriz. Fifth year. No. 19. pp. 113-134. (Persian)
8. Shah Bandarzadeh, Hamid. Haji Hosseini, Chastity. (1390). "Study of employees' perceptions as the main assets of the organization and evaluation of their development path by their developed model", Second Executive Management Conference, July 2011, pp. 10-1. (Persian)
9. Shahrzad, Seyed Rezvan Alavi, Seyed Babak (1388). "Career orientations and internal job references of software programmers", Iranian Journal of Management Sciences, Volume 4, Issue 16, Winter 2009, pp. 84-55. (Persian)
10. Kenari Rad, Hamidreza. (1387). "Application of anchorages of progress path in people's jobs based on Shine model", Covenant of Managers, August and September 2008, Vol. 33, pp. 61-63. (Persian)
11. Arnold, J. (2001). "Careers and Career Management", *Journal of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol. 2. No. 1. Pp115-132.
12. Barclay, W. Brent. Chapman, Jared R. & Brown, Bruce L., (2013). "Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model". *Journal of Career Assessment*, Vol. 21, Issue. 3, 2013.
13. 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.
14. Bromly, H, K. (2004), "Managerial Career Anchors in the Changing Business Environment." *Journal of European Industrial Training*, Volume28, PP 564-573.
15. Chapman, J. R. (2009). *A partial response to Feldman and Bolino's critique*. Psychology. Dissertation. Provo, UT: Brigham Young University.
16. Chen Wen, S. (2006), *A study on relationships among the career anchor/Social support/and Organizational commitment of the dispatched employee*. Master thesis, URN=etd-407109-183719-10.

17. Della, B.J. (1998). *Examining Schein's career anchors in the new workplace: how individual survivors of downsizing perceive their careers*, Ed. D. Dissertation, The George Washington University.
18. Denziger, Nira, moor, Dalia & valancy, Rony. (2008), "the construct validity of scheins career anchors orientation inventory". *Career Development International*, Vol.11, No.4, pp 293-303.
19. Denziger, N. & Valency, R. (2005). "Career anchors distribution and impact on job satisfaction, the England case". *Career Development International*, 11 (4), 293-303.
20. Dumitrescu.D.M. (2009), "Human Resources Profile in the Virtual Organization Based On the Career Anchors of Edgar Schein". *Annals of DAAM*, Volume 20, No1.
21. Feldman, D.C. Bolino M.C. (1996). "Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences", *Human Resource Management Review*, 6, Pp. 89-112.
22. Frederick T. L. Leong, Stanley D. Rosenberg and SinHui Chong (2013). A "Psychometric Evaluation of Schein's (1985) Career Orientations Inventory", *Journal of Career Assessment*, August 2013, 1-15.
23. Ghalavandi, H., Rajjaeepor, S., Molavi, H. and Sharif, S. M. (2010). "The relationship between quality of work life and career anchors with organizational performance of faculty members in Tabriz, Ardabil and Orumieh university". *Psychology of Tabriz University*, 5 (19), pp. 107-134. (Persian).
24. Hwee, H, T; Boon, C, Q. (2001), "An Exploratory Study on Career Anchors of Educators in Singapore". *The Journal of Psychology*, 135 (5), 527-545.
25. Ituma, A. Simpson, R. (2007). "Moving beyond Schein's Typology: Individual Career Anchors in the Context of Nigeria", *Personnel Review*, 36 (6), 978-995.
26. Kaplan, R, Shmulevitz, C. & Raviv, D. (2009), "Career Anchors and Professional Development in Nursing". *International Journal of Nursing Education Scholarship*, Volume 6, Issue 1, Article 24.
27. KEA – CDES – EOSE (2009). *Study on sports agents in European union*. A study commissioned by The European Commission, (Directorate – General for Education and Culture).
28. Larry, G.B. (1998). *An examination of the relationship between personality type and career anchors*, Ph. D. Dissertation, Wolden university.
29. Schein, E. H. (2006). *Career Anchors Self-Assessment*. Copyright by John Wiley& Sons, Inc. Printed in the United States of America, 3th. Ed, 7-13.
30. Schein, E.H. (1996). "Career anchors revisited implications for career development in the 21 century". *Academy of Management Executive*, 10 (40), 80-88.
31. Shahrzad, S. Z. and Allavi, S. B. (2010). "Career orientation and Internal reference of software programmers". *Journal of Management Sciences in Iran*, 4 (16), 55-84.
32. Tan, Hwee-Hoon. & Quek, Boon-Choo., (2001). "An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore". *The Journal of Psychology. Interdisciplinary and Applied*, Volume 135, 2001 – Issue 5, 527-545.
33. Tladinyane, R.T., (2006). *The relationship between organizational commitment and career anchors*. University of South Africa.
34. Verbruggen, M. & Sels, L., (2007). "Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling". *Journal of Vocational Behavior*, 71. 69-83.
35. Weber, K., Ladkin, A. (2009). "Career anchors of convention and Exhibition Industry professionals in Asia". *Journal of Convention & Event Tourism*, Volume10, Issue4, Pages 243-255.

36. Zakerfard, M., Orizi Samani, H. R. and Nouri, A. (2008). "Relationship between Career Anchors and organizational performance in series of male and female employees in research and development departments of industrial enterprises". *Proceedings of the First Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology*. Esfahan University, pp. 59

پژوهش‌های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت

دوره ۳، شماره ۴، ۱۴۰۳

EISSN: 2821-2576

<https://jsports.qom.iau.ir>