

«زن و مطالعات خانواده»

سال ششم - شماره بیست و چهارم - تابستان ۱۳۹۳

ص ص ۴۰-۲۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۵/۲۰

مقایسه لنگرهای شغلی بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز

ژاله سرباز وطن^۱
دکتر حمید جنانی^۲

چکیده

هدف از این تحقیق مقایسه لنگرهای شغلی بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز (۳۳۴ نفر) بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش نامه لنگرهای شغلی (ادگار شاین، ۲۰۰۶) که پس از اعتبار یابی بین آزمودنی ها توزیع شد. نتایج نشان داد وضعیت لنگرهای شغلی دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز متوسط به بالاست ($P < 0/01$). همچنین بین لنگرهای شغلی دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

واژه‌های کلیدی: لنگرهای شغلی ، دبیران تربیت بدنی.

^۱دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات آذربایجان شرقی، گروه تربیت بدنی ، تبریز، ایران (j.sarbazvatan@gmail.com)

^۲ گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول: janani@iaut.ac.ir)

مقدمه

محققان و اندیشمندان مدیریت امروزه بر این باورند که کارکنان مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، مؤسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می تواند همه نیازمندی های استراتژیک را برآورده کند. اولین و مهمترین مؤلفه توسعه در هر کشور انسان است. نیروی انسانی سهم عمده ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و غیره دارد. انسان بعنوان یک محور در توسعه، نقش اساسی را در تمام محورها بازی می کند. در واقع نیروی انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه انسان است. انسان به عنوان عنصر اصلی ساختار و مدیریت که می تواند توسعه را به ارمغان بیاورد و هم می تواند بعنوان مانع بزرگ توسعه عمل کند. بنابراین انسان توسعه یافته، جامعه توسعه یافته را به ارمغان می آورد (دورا اتافیا^۱، ۲۰۱۱).

مسیر شغلی به مجموعه ای از کارها و مشاغل اشاره دارد که افراد در مدت زندگی کاری خود برعهده می گیرند. لنگرگاه های مسیر شغلی منابع خود شناسی ثبات در مسیر شغلی درونی افراد است. به عبارت دیگر افراد خودشان را با توجه به تطبیق آن چه احساس خوب و شایسته است تعریف می کنند. همچنین مسیر شغلی از دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می گیرد: مسیر شغلی درونی^۲ شامل احساس درونی است که فرد نسبت به زندگی کاری خود معمول می دارد در حالی که مسیر شغلی بیرونی^۳ به توالی نقشهای رسمی که با یک حرفه معین پیوند می خورد، اشاره دارد. شاین لنگر شغلی^۴ را برای شخص عبارت از خودپنداری او می داند که از سه مقوله عمده تشکیل شده است: (۱) استعدادها و توانایی های ادراک خود^۵، (۲) ارزش های اساسی و مهم^۳، احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می شود. پژوهش های اولیه ادگار شاین^۶ در دهه ۱۹۷۰ نشان داد که خودپنداری تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش ها، انگیزه ها و نیازهای اساسی منعکس می شود که عبارتند از: (۱) استقلال و خودمختاری^۲، شایستگی فنی و وظیفه^۳، امنیت و

^۱.Dorah Ataphia

^۲.Internal Career

^۳.External Career

^۴.Career anchors

^۵.Self - concept

^۶.Edgar Schein

- ثبات، ۴) شایستگی اداری و مدیریتی و ۵) خلاقیت کارآفرینی. بدنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰، سه مقوله دیگر از لنگرهای شغلی از سوی شاین آشکار شد: ۱) خدمت و از خود گذشتگی و ایثار به یک دلیل و انگیزه، ۲) چالش یکسره و محض، ۳) سبک زندگی. همان طور که مسیر شغلی و زندگی تکامل می یابد اغلب افراد در می یابند که یکی از این ۸ مقوله می تواند به عنوان لنگر در نظر گرفته شود (شاین، ۱۹۸۵).
- ۱- شایستگی فنی- کارکردی^۱: در این لنگر اصولاً فرد به وسیله محتوای خودکار برانگیخته می شود. برای استخدام در موقعیت ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارد.
- ۲- شایستگی مدیریتی^۲: در این لنگر شخص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسایل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و وجود اطلاعات ناقص برانگیخته می شود
- ۳- امنیت و ثبات^۳: اصولاً در این لنگر شخص از طریق امنیت شغلی و دبستگی بلند مدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می شود.
- ۴- خلاقیت و کار آفرینی^۴: در این لنگر فرد به وسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد پروژه هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می شود.
- ۵- استقلال و خود مختاری^۵: در این لنگر اصولاً شخص جویای موقعیت های کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می شود.
- ۶- خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۶: در این لنگر فرد برای خدمت و دنبال آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می شود. یعنی تنظیم فعالیت های کاری با ارزش های شخصی درباره کمک به جامعه.
- ۷- چالش های محض^۷: در این لنگر فرد برای چیره شدن بر موانع عمده، حل مسایل دشوار یا برد از رقیبان بسیار سرسخت برانگیخته می شود.

¹.Technical Functional Competence

².Managerial Competence

³.Security & Stability

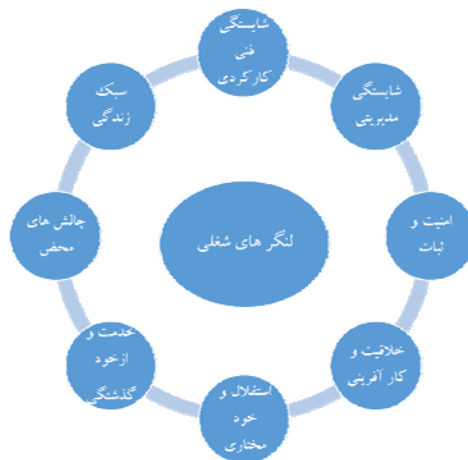
⁴.Entrepreneurial Creativity

⁵.Autonomy & Independence

⁶.Service & Dedication

⁷.Pure Challenge

۸- سبک زندگی^۱: افراد با این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارد (شاین، ۲۰۰۶).



شکل ۲-۱- مدل معرفی لنگرهای مسیر شغلی - مدل توسعه یافته شاین (۱۹۸۵)

شاین واژه لنگرگاه های مسیر شغلی را برای توصیف نگرش ها، ارزش ها، نیازها و استعدادهای متکی بر استنباط به کار می برد که در طی زمان توسعه و پیشرفت می کند. افراد اگر احساس کنند که یک شغل یا موقعیت شغلی با استعدادها، نیازها و ارزشهای آنها سازگاری ندارد، با پارو زدن به موقعیتی می روند که با تصورات آنها از خودشان همخوانی داشته باشد. به زعم دیدگاه شاین لنگرهای شغلی ترکیبی از انگیزه ها و نیازهای اساسی افراد می باشد که نه تنها بر انتخاب شغل اثر می گذارد بلکه همچنین بر تصمیمات جا به جایی از سازمانی به سازمان دیگر تاثیر دارد. آنچه را افراد در زندگی جویای آن می باشند را شکل می دهد و دید آنها درباره آینده و ارزیابی های کلی آنها درباره اهداف کوتاه مدت و بلندمدت را تصویر می نماید (کیانی راد، ۱۳۸۲).

بسیاری از افراد، واژه مسیر شغلی را به معنای پیشرفت در سازمان می دانند، اما با دید گسترده تر باید آن را مجموعه ای متوالی نگرش ها و رفتارهای فرد در زمینه ی فعالیت ها و تجربه های مربوط به کار در طول عمر معنا کرد؛ "به عبارتی مسیر شغلی یا

^۱.Life Style

کارراهه، شامل رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به یک هدف شغلی طی می کند" (پهلوان، ۲۰۰۲). یک سازمان می کوشد با برنامه ریزی مسیر شغلی بازدهی کنونی کارکنان را افزایش دهد و هم زمان آن‌ها را برای پذیرش تغییرات آماده نماید. برنامه های موفق مسیر شغلی باعث خواهد شد که جابه‌جایی کارکنان کاهش و بازدهی آن‌ها افزایش یابد (رابینز^۱، ۲۰۰۶). برنامه ریزی مسیر شغلی فرایندی است که در آن فرد در طول زندگی کاری خویش، هدفهای خدمتی شخصی خود را روشن می کند و همواره به گونه‌ای رفتار می کند که بتواند در پایان به همه این اهداف دست یابد (وزیری، ۱۳۹۱). در واقع تلاشی است آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخابها و دستاوردهایش‌ها و تشخیص اهداف مربوط به شغل و برنامه‌ریزی برای رسیدن به این اهداف. برنامه ریزی مسیر شغلی افراد را قادر می سازد تا ضمن کسب شایستگی، تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و عمل‌گرایی را با یکدیگر بیامیزند. در اینجا باید بیان نمود مراحل پیشرفت افراد در سازمان بنا بر دلایل مختلف همچون ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، شرایط حاکم در سازمانها با یکدیگر متفاوت می باشند. بعضی از افراد می خواهد برخی یا تمامی مراحل را به سرعت بپیماید و بعضی دیگر خواهان پیشرفت آهسته هستند (عباس پور، ۱۳۸۷). برنامه‌های بهبود مسیر شغلی اثربخش می تواند موجب کاهش ترک خدمت کارکنان و افزایش بهره‌وری شود. عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، کیفیت بالای زندگی کاری، هماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روشها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاستهای سازمان بر امور، صرفه‌جویی به عنوان وظیفه ملی در بهره‌وری مؤثر می باشد که بدنبال آن کاهش یا افزایش هر یک از این عوامل می تواند در تعیین مسیر شغلی افراد مؤثر باشد. آموزش و پرورش دارای سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است و نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان‌دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می باشد. برای یک نظام آموزشی پویا و فعال، وجود یک فرهنگ قوی و قابل انعطاف و پاسخگو به نیازها، لازم و ضروری می باشد. این نوع فرهنگ شامل عوامل متعددی می باشند و

¹ . Rabinz

متغیرهای زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که بهره‌وری، اثربخشی و کارایی از جمله آن‌ها است (پورآرمین، ۱۳۷۳). از جمله این افراد (منابع انسانی) می‌توان به دبیران تربیت بدنی اشاره نمود چرا که در امر تعلیم و تربیت به رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسان توجه داشته و نقش و جایگاه ویژه‌ای در زمینه تحقق اهداف آموزش و پرورش داراست. بنابراین می‌بایست زمینه را جهت ارتقاء بهره‌وری دبیران تربیت‌بدنی فراهم نمود. عملکرد معلمان به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش‌آموزان دارد حائز اهمیت خاص می‌باشد یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. در حقیقت افراد از لنگرهای شغلی شان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌گردد. یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیابند و احتمالاً افراد در شغل شان بی‌ رغبتی نشان دهند (مهری، ۱۳۹۰).

توسعه آموزش و پرورش در کشور نیازمند بهسازی عملکرد معلمان مدارس است؛ و ارزیابی عملکرد معلمان و برقراری مسیر شغلی مناسب برای آنها گامی به سوی تحقق این هدف است. ارزشیابی دقیق عملکرد خواستار "عینیت‌ها" و عینیت‌ها نیازمند "شاخص‌های عملکردی" می‌باشد (رئوف، ۱۳۸۱). کاترین استیل و جان فرانسیس اسمیت^۱ (۲۰۰۷) : در تحقیقی مسیر ترقی در سازمان‌های بریتانیا را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که عامل تجربه کاری بیشترین اثر را در پیشرفت مسیر شغلی کارکنان سازمان بریتانیا دارد. قلاوندی و همکاران (۲۰۱۲) ، در پژوهشی به بررسی "ارتباط بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه" پرداخت، یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که بین مولفه‌های لنگرهای شغلی و اجزای تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین مولفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی کل، خود مختاری- استقلال، چالش‌های محض و سبک زندگی گزاره قابل توجهی از تعهد سازمانی است. ام. کونتزی و دی شروودور^۲ (۲۰۱۱) : در پژوهشی به بررسی "ارتباط بین لنگرهای شغلی ، هوش هیجانی و رضایت

¹. Catherine Steele, C & Jan Francis-Smythe

². M. Coetzee & D. Schreuder

شغلی بین کارگران در صنعت خدمات " پرداخته ، یافته های حاصل از این مطالعه نشان می دهد که بین لنگرهای شغلی با هوش هیجانی و رضایت شغلی افراد شرکت کننده رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین مولفه های خلاقیت - کارآفرینی ، خدمت - از خودگذشتگی - ایثار و خود مختاری- استقلال با هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی با مولفه های چالش های محض و خدمت واز خود گذشتگی و ایثار رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رضایت شغلی با هوش هیجانی شرکت کنندگان رابطه معناداری وجود دارد. مسیر شغلی زمانی به وجود می آید که شخص تجارب زندگی و شغلی را به دست می آورد و این می تواند در افکار، ارزشها و انگیزه ها نفوذ کند و شخص را تسلیم موانع نکند (شاین، ۱۹۹۶). نتایج این تحقیق می تواند به سازمان و مدیران کمک کنداز یک سو شکاف بین آنچه کارکنان از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعاً برایشان نمایان میشود کم کند و از سوی دیگر درباره دگرگونی های مسیر شغلی آنها برنامه ریزی کند. هدف کلی این پژوهش مقایسه لنگرهای شغلی بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز بود. اهداف اختصاصی شامل توصیف ویژگی های فردی (سن، جنس، سطح تحصیلات و سابقه کار) دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز، توصیف وضعیت لنگرهای شغلی (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت کار آفرینی، استقلال و خود مختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض و سبک زندگی) دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز، مقایسه لنگرهای شغلی بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز می باشد.

ابزار و روش

با توجه به این که این تحقیق به مقایسه لنگرهای شغلی بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز می پردازد، مناسبترین روش برای انجام این تحقیق ، روش همبستگی است و این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز به تعداد ۳۳۴ نفر بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. در این تحقیق از ابزارهای، پرسش نامه لنگرهای شغلی که این پرسش نامه توسط ادگار شاین (۲۰۰۶) ساخته شده که دارای ۸ خرده مقیاس (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی،

امنیت و ثبات، خلاقیت کار آفرینی، استقلال و خود مختاری، خدمت واز خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض و سبک زندگی) و مشتمل بر ۴۰ سوال می باشد که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۵-۱) اندازه گیری می گردد برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه لنگرهای شغلی، ۰/۹۰ محاسبه شد در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از روش آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، واریانس و...) استفاده شد. و در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف تحقیق برای بررسی نرمال بودن توزیع ها از آزمون (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شد. و به منظور بررسی معناداری فرضیه های پژوهشی از آزمون های همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برای توزیع های نرمال و غیر نرمال استفاده شد. و برای مقایسه لنگرهای شغلی (با توجه به جنسیت) از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس (با توجه به سن، سطح تحصیلات و سابقه کار) استفاده شد.

یافته ها :

یافته های توصیفی

جدول (۱) : توزیع فراوانی مرتبط با متغیر "سن" دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

درصد	فراوانی	سن
۳۱/۸	۵۷	کمتر از ۲۹ سال
۴۹/۷	۸۹	۳۰ - ۴۰
۱۵/۱	۲۷	۴۱ - ۵۰
۳/۴	۶	۵۱ - ۶۰
۱۰۰/۰	۱۷۹	کل

با توجه به جدول (۱)، می توان عنوان کرد که ۳۱/۸ درصد دبیران، (۵۷ نفر) دارای سن کمتر از ۲۹ سال، ۴۹/۷ درصد (۸۹ نفر)، بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۵/۱ درصد، (۲۷ نفر) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳/۴ درصد، (۶ نفر) بین ۵۱ تا ۶۰ سال می باشند.

جدول (۲): توزیع فراوانی مرتبط با متغیر "جنسیت" دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۸۷	۴۸/۶
زن	۹۲	۵۱/۴
کل	۱۷۹	۱۰۰/۰

با توجه به جدول (۲)، می توان عنوان کرد که ۴۸/۶ درصد دبیران (۸۷ نفر) مرد و ۵۱/۴ درصد دبیران (۹۲ نفر) زن می باشند.

جدول (۳):

توزیع فراوانی مرتبط با متغیر "سطح تحصیلات" دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۳	۱/۷
فوق دیپلم	۱۵	۸/۴
لیسانس	۹۳	۵۲/۰
فوق لیسانس	۶۵	۳۶/۳
دکتری	۳	۱/۷
کل	۱۷۹	۱۰۰/۰

با توجه به جدول (۳)، می توان عنوان نمود که ۱/۷ درصد دبیران (۳ نفر) دارای تحصیلات "دیپلم"، ۸/۴ درصد (۱۵ نفر) دارای تحصیلات "فوق دیپلم"، ۵۲/۰ درصد (۹۳ نفر) دارای تحصیلات "لیسانس"، ۳۶/۳ درصد (۶۵ نفر) دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۱/۷ درصد (۳ نفر) دارای تحصیلات "دکتری" می باشند.

جدول (۴): توزیع فراوانی مرتبط با متغیر "سابقه کار" دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

سابقه کار	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۶۹	۳۸/۲
۵ تا ۱۰ سال	۳۸	۲۱/۳
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۵	۱۴/۰
۱۵ تا ۲۰ سال	۲۲	۱۲/۴
۲۰ سال به بالا	۲۵	۱۴/۰
کل	۱۷۹	۱۰۰/۰

با توجه به جدول (۴)، می توان عنوان نمود که ۳۸/۲ درصد دبیران (۶۹ نفر) دارای سابقه کار زیر ۵ سال، ۲۱/۳ درصد (۳۸ نفر) دارای سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴ درصد (۲۵ نفر) دارای سابقه کار ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۲/۴ درصد (۲۲ نفر) دارای سابقه کار ۱۵ تا ۲۰ و ۱۴ درصد (۲۵ نفر) دارای سابقه کار ۲۰ سال به بالا می باشند.

جدول (۱): جدول توصیفی لنگرهای شغلی

شاخص های آماری		شاخص های گرایش مرکزی			شاخص های پراکندگی	
متغیر	نما	میان	میانگین	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار
لنگرهای شغلی	۳/۵۸	۳/۵۱	۳/۴۲	۲/۹۷	۰/۲۴	۰/۴۹
شایستگی فنی-کارکردی	۳/۴۰	۳/۶۰	۳/۶۰	۳/۲۰	۰/۴۰	۰/۶۳
شایستگی مدیریتی	۲/۴۰	۲/۶۰	۲/۷۴	۳/۶۰	۰/۵۸	۰/۷۶
امنیت و ثبات	۴/۴۰	۴/۰۰	۳/۹۱	۳/۲۰	۰/۵۰	۰/۷۰
خلاقیت کارآفرینی	۳/۴۰	۳/۴۰	۳/۳۶	۴/۰۰	۰/۷۴	۰/۸۶
استقلال و خودمختاری	۳/۴۰	۳/۴۰	۳/۴۰	۴/۰۰	۰/۷۲	۰/۸۴
خدمت و از خودگذشتگی	۳/۸۰	۳/۶۰	۳/۶۳	۳/۲۰	۰/۴۳	۰/۶۵
چالش های محض	۳/۰۰	۳/۲۰	۳/۲۱	۳/۸۰	۰/۷۴	۰/۸۶
سبک زندگی	۳/۶۰	۳/۸۰	۳/۷۶	۳/۲۰	۰/۴۵	۰/۶۷

برای متغیر لنگر شغلی و مولفه های آن شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی محاسبه شد. نمرات بین ۱ تا ۵ هستند و میانگین لنگرهای شغلی برابر ۳/۴۲، شایستگی فنی-کارکردی برابر ۳/۶۰، شایستگی مدیریتی برابر ۲/۷۴، امنیت و ثبات برابر ۳/۹۱، خلاقیت کارآفرینی برابر ۳/۳۶، استقلال و خودمختاری برابر ۳/۴۰، خدمت و از خودگذشتگی برابر ۳/۶۳، چالش های محض برابر ۳/۲۱ و سبک زندگی برابر ۳/۷ است.

جدول (۳): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر	آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری (P)
لنگرهای شغلی	۱/۰۰۴	۰/۲۶۶
شایستگی فنی-کارکردی	۳۸۰/۱	۰/۴۴/۰
شایستگی مدیریتی	۵۱۲/۱	۰/۲۱/۰
امنیت و ثبات	۷۷۵/۱	۰/۰۴/۰
خلاقیت کارآفرینی	۱۸۵/۱	۱۲۱/۰
استقلال و خودمختاری	۱۸۴/۱	۱۲۱/۰
خدمت و از خودگذشتگی	۱۵۶/۱	۱۳۸/۰
چالش های محض	۳۵۸/۱	۰/۵۰/۰
سبک زندگی	۱۴۴/۱	۱۴۶/۰

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده کرده ایم. با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده (بزرگتر از $\alpha = ۰/۰۵$) نتیجه می گیریم که متغیرهای (خلاقیت کار آفرینی، استقلال و خود مختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض و سبک زندگی) لنگرهای شغلی و بهره وری دارای توزیع نرمال می باشند، بنابراین می توان از آمار پارامتریک و همبستگی پیرسون استفاده کرد. و با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده (کوچکتر از $\alpha = ۰/۰۵$) نتیجه می گیریم که متغیرهای (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات) لنگرهای شغلی دارای توزیع غیر نرمال می باشند، بنابراین می توان از آمار ناپارامتریک و همبستگی اسپیرمن استفاده کرد.

جدول (۴):

مقایسه لنگرهای شغلی و ابعاد آن بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز

نتیجه	P	t	fd	دبیران مرد			دبیران زن			آزمون ابعاد لنگرهای شغلی
				n	SD	میانگین	n	DS	میانگین	
تفاوت ندارد	۰/۰۵۱	۱/۹۷	۱۳۲	۹۲	۰/۴۴	۳/۵۱	۸۷	۰/۵۳	۳/۳۴	لنگرهای شغلی
تفاوت ندارد	۰/۶۳۴	-۰/۴۷	۱۷۰	۹۲	۰/۶۶	۳/۵۸	۸۷	۰/۶۰	۶۲/۳	شایستگی فنی-کارکردی
تفاوت ندارد	۰/۰۵۶	۱/۹۲	۱۶۳	۹۲	۰/۷۴	۳/۸۶	۸۷	۰/۷۷	۲/۶۳	شایستگی مدیریتی
تفاوت ندارد	۰/۰۱۹	-۲/۳۷	۱۷۱	۹۲	۰/۷۷	۳/۷۸	۸۷	۰/۶۱	۴/۰۴	امنیت و ثبات
تفاوت دارد	۰/۰۰۲	۳/۱۲	۱۶۷	۹۲	۰/۷۳	۳/۵۷	۸۷	۰/۹۳	۳/۱۶	خلاقیت کارآفرینی
تفاوت دارد	۰/۰۰۷	۲/۷۲	۱۶۶	۹۲	۰/۶۸	۳/۵۸	۸۷	۰/۹۵	۳/۳۳	استقلال و خودمختاری
تفاوت ندارد	۰/۸۳۳	-۰/۳۱	۱۶۶	۹۲	۰/۶۵	۳/۶۲	۸۷	۰/۶۵	۳/۱۶	خدمت و از خودگذشتگی
تفاوت ندارد	۰/۱۱۸	۱/۵۷	۱۶۹	۹۲	۰/۷۵	۳/۳۲	۸۷	۰/۹۴	۳/۱۱	چالش های محض
تفاوت ندارد	۰/۶۳۶	۰/۴۷	۱۷۴	۹۲	۰/۷۰	۳/۷۹	۸۷	۰/۶۴	۳/۷۴	سبک زندگی

در جدول (۴) مقایسه لنگرهای شغلی و ابعاد آن بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی نشان داده شده است و همانطور که دیده می شود لنگرهای شغلی در دو گروه با هم تفاوت معنی داری ندارند و در بین ابعاد آن لنگر خلاقیت و کارآفرینی و لنگر استقلال و خودمختاری در دو گروه با هم تفاوت معنی داری دارند.

بحث و نتایج

با توجه به یافته های به دست آمده در جدول (۴)، میانگین بالا در لنگرهای شغلی برای دبیران زن تربیت بدنی به ترتیب امنیت و ثبات، سبک زندگی و شایستگی مدیریتی می باشد که این نشان دهنده اهمیتی است که دبیران زن در حفظ امنیت شغلی خود، تعیین هویت برای خود و سازمان و همچنین ایفای نقش در پست های مدیریتی که دارای مسئولیت های زیاد باشد دارند. این نتایج با نتایج تحقیق عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹) هم سو است. و همچنین میانگین بالا در لنگرهای شغلی برای دبیران مرد تربیت بدنی به ترتیب الویت سبک زندگی، امنیت و ثبات و خدمت و از خود گذشتگی نشان دهنده اهمیتی است که دبیران مرد تربیت بدنی به ایجاد تعادل بین مسیر شغلی و خانوادگی خویش، حفظ امنیت شغلی و نیز خدمت به سازمان تمرکز می کنند. این نتایج با نتایج عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹) هم سو است. همچنین بین لنگرهای شغلی دبیران

زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت وجود ندارد و همچنین در بررسی مقایسه ابعاد لنگرهای شغلی لنگر خلاقیت و کار آفرینی و استقلال و خود مختاری در دو گروه تحت بررسی با هم تفاوت دارند که می تواند ناشی از موقعیت ها و جایگاه های کاری دبیران زن و مرد در سازمان باشد. این نتایج با نتایج تحقیقات عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹) هم سو می باشد. از آنجایی که تقریباً همه افراد در همه مشاغل و پستها تجربه های منحصر به فردی را می آموزند بنابراین هر فرد در حقیقت یک مسیر شغلی منحصر به فردی را دنبال میکند (مانن^۱، ۱۹۷۷) از این رو فلسفه زیر بنایی لنگرهای مسیر شغلی، کشف توانایی های نهفته افراد در مسیر ارتقاء شغلی است و سنجش لنگرهای مسیر شغلی یک فرد، لنگرهای مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می سازد (قلاوندی و دیگران، ۱۳۸۹). عناصر مهم در لنگر استقلال و خودمختاری قراردادی بودن (یعنی افراد برای مدت کوتاهی با همدیگر برای رسیدن به هدفی تلاش می کنند و پس از رسیدن گروه به هدف مهلت قرارداد تمام می شود)، پروژه ای بودن کار (این کار مانند ساخت سازمانی بر مبنای پروژه است) و قوانین و مقررات سازمانی (یعنی افراد دوست دارند که فرصت و شانس ادامه ی زندگی خود را داشته باشند و توسط قوانین و مقررات سازمانی محدود نشوند چون بیان می دارند که قوانین و مقررات مانع از رسیدن به هدف شان می شود) می باشد که در بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی متفاوت می باشد. دبیران در این لنگرجویای موقعیت های کاری هستند که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد، هر چه قدر عملکرد دبیران از محدودیت های سازمانی به دور باشد تاثیر بسزایی در بهره وری آنان خواهد داشت. در لنگر خلاقیت و کار آفرینی در واقع دبیران به یک نیاز درونی برای ساختن یا ایجاد کردن چیزهای که نتیجه نهایی کار خودشان باشند می پردازند به عبارتی داشتن لنگرگاه خلاقیت و کار آفرینی در دبیران باعث افزایش بهره وری آنان شده که خود عامل کلیدی موفقیت و بقای سازمان می باشد. اگر اثربخشی و کارایی دبیران بالا باشد، لذا خلاقیت بیشتری را در کار و سازمان پیدا می کنند. در واقع با بها دادن به خلاقیت فردی از طریق دادن استقلال عمل به دبیران و تشویق آنان به نو آوری، آنان را به افزایش عملکرد بهتر و بدنبال آن افزایش بهره وری در آموزش و پرورش می توان ترغیب کرد. چرا که افراد مورد بررسی، جویای محیط کاری هستند که برخوردار از حداکثر آزادی باشد و از قید و بندهای سازمانی دوری

^۱. Manen

می‌جویند بنابراین پیشنهاد می‌شود اگر سازمان آموزش و پرورش بتواند وظایف خود را در جهت بهبود و هدایت مسیر شغلی دبیران انجام دهد و هر چه قدرسنجش کارایی و عملکرد دبیران از محدودیت‌های سازمانی به دور باشد استقلال و آزادی عمل دبیران افزایش می‌یابد که این به نوبه خود تاثیر بسزایی در بهره‌وری آنان خواهد داشت.

منابع:

- رثوف، علی (۱۳۸۱)، بالا نشینی مدیریت آموزشی، آستان قدس رضوی، مشهد، شرکت به نشر.
 - وزیری (۱۳۹۱)، موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، سازمان گسترش و نوسازی ایران. دسترسی از طریق سایت www.IPHRD.org
 - مهري، کاظم (۱۳۹۰)، مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیات علمی تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران. فراسوی مدیریت، ۱۷، ۱۳۰-۱۱۱.
 - عباس پور (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت.
 - عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹)، بررسی وضعیت موجود و ارائه مدل مطلوب کارراهه شغلی برای معلمان در مدارس سمنان متوسطه استان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ۳، ۸۷-۱۰۴.
 - قلاوندی و همکاران (۱۳۸۹)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاههای اردبیل، ارومیه و تبریز. فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، ۱۹.
 - کیانی راد، حمیدرضا (۱۳۸۷)، کاربرد لنگرگاههای مسیر ترقی در شغل افراد بر اساس الگوی شاین، مجله میثاق مدیران.
- Catherine Steele, C. & S. (2007), Career Anchors – An Empirical Investigation. Proceedings of the British Psychological Society’sn Occupational Psychology Conference. Bristol, England: ISBN: 978-1-85433-467-1.
 - Coetzee, M, screuder, D., Tladinyane. (2007), “Organizational commitment and its relation to career anchors” southern African Business Review, Journal of Human Resource Management, Vol.11, Issue 1, PP. 65-85.
 - Dorah Ataphia,(2011),The Impact of Environment on Productivity in Secondary Schools, African Journal of Education and Technology, Volume 1 Number 1, April 2011; pp. 116-122.

-
- Galavandi, H. (2012), Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members, Journal of Studies in Education ISSN 2162-6952 2012, Vol. 2, No
 - Robbins SP. Organizational behavior management. Trans. Parsayian A, Arabi A. Tehran: Office of Cultural Research Publication; 2006. p. 294-310.
 - Schein, E.H. (1996), Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century, Academy of Management Executive, 10 (40), 80-88.
 - Schein, E.H.(1985), Career Anchors: Discovering Your Real Values University Associates Inc. San Di ego, California.
 - Schein, E. H. (2006), Career Anchors Self Assessment. Copyright by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America, 3th .Ed.
 - Manen, V an. And Schin, E. H. (1977), Career development in improving life at work. Behavioral science approaches to organizational change. E dited buys hackman J. R. and Suttll J. L. Santa marina.
 - Pahlavan P. (2002), Human recourse management. Development of job career. Proceedings of the 1st National Congress Human Recourse Management in Hospital; 2002 Dec 16-18; Tehran, Iran; 2002. p. 147-9.
 - Pour Armen, B. (1373), "Evaluation of educational ministry managers of technical training of manpower in the field of education on productivity in the department." MS Thesis, School of Psychology and Educational Sciences, Tehran University (In Persian).