

جهت گیری های شغلی و مراجع درونی شغلی برنامه نویسان نرم افزار

سید زروان شهرزاد*

سید بابک علوی**

چکیده

جهت گیریهای شغلی یا گرایش افراد به انتخابهای شغلی می تواند تابع عوامل درونی و بیرونی باشد. عوامل درونی شامل نیازها، ارزشها و تواناییهای افراد در رابطه با شغل آنها است. عوامل بیرونی همان شرایط محیطی می باشند که دستاورد نهایی و پاداش یک جهت گیری شغلی خاص را معین می کنند. در این تحقیق به کمک تحلیل عاملی اکتشافی روایی اندازه گیری مراجع درونی شغلی شین بررسی و ساختار هشت عاملی شین تنها با یک تغییر پشتیبانی شد. سپس با استفاده از رگرسیون چندگانه، عوامل درونی شغلی پیش بینی کننده دو جهت گیری شغلی کارشناسی و مدیریتی 200 برنامه نویس ایرانی شناسایی شدند. اثر عامل ادراک افراد از برتری حقوق مدیران نیز به عنوان یک عامل محیطی تعدیل کننده این روابط بررسی شده است. نتایج نشان داد مرجع درونی شایستگی تکنیکی با جهت گیری کارشناسی و مراجع درونی چالش، مدیریت عمومی، کارآفرینی و امنیت شغلی با جهت گیری مدیریتی رابطه آماری معنی داری دارا می باشند. مفاهیم کلیدی: جهت گیری شغلی، مرجع درونی شغلی، توسعه شغلی، برنامه ریزی مسیر شغلی

* کارشناس ارشد دانشگاه صنعتی شریف

** استادیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

مقدمه

در طول چند دهه گذشته، مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی یکی از پیشروترین حوزه های مدیریت منابع انسانی بوده است (Baruch, 1996). از آنجاییکه نگهداشت نیروهای با ارزش سازمان ها در عصر حاضر یکی از مهمترین نگرانی های سازمان های دارای تکنولوژی های پیشرفته می باشد (Somaya & Williamson, 2008)، اهمیت برنامه ریزی و مدیریت شغلی منابع انسانی در این سازمان ها به شدت افزایش یافته است. یکی از مهمترین اقدامات لازم برای برنامه ریزی مسیر شغلی شناسایی جهت گیری های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیر های شغلی خود است. یکی از عواملی که می تواند اثر بخشی سیستم های برنامه ریزی مسیر شغلی را در سازمان ها افزایش دهد، بررسی همخوانی مسیرهای شغلی با جهت گیری ها و مراجع درونی شغلی پرسنل سازمان ها می باشد. به طور خلاصه مراجع درونی شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص از خود در رابطه با زندگی شغلی خویش می باشد و می تواند شامل باورها، ارزش ها و نیازهایی باشند که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می گیرند (Schein, 1996). درحالیکه جهت گیری های شغلی به انتخاب ها و مسیرهای شغلی مورد نظر افراد با در نظر گرفتن عوامل محیطی در کنار مراجع درونی شغلی دلالت دارد (متعدد، 1386). به عنوان مثال، دو جهت گیری کارشناسی و مدیریتی، جهت گیری های رایج در بین مهندسان می باشد که در نتیجه برداشت فرد از ارزش ها، باورها و نیازهای خود و با در نظر گرفتن شرایط محیطی مشاغل انتخاب می شوند (متعدد، 1386). در صورتیکه در طراحی مسیرهای شغلی نیازهای گروه های مختلف را در سازمان در نظر نگیریم و نتوانیم اولویت ها و نیازهای آنان را در مسیرهای موجود تامین نماییم نمی توان ترکیب مناسبی از نیروهای خیره را در سازمان جذب و نگهداری نمود (Rothwell & Kazanas, 2003). بنا به نظر دسلر¹ (2005)، در پیاده سازی سیستم مدیریت شغلی سازمان ها؛ فرد، مدیر و سازمان نقش های جداگانه ای را ایفا می نمایند که شناسایی مراجع درونی شغلی و جهت گیری های شغلی و رابطه بین آنها اهمیت فراوانی در ایفای مناسب این نقش ها دارد.

در این راستا، در تحقیق پیش رو به بررسی رابطه بین دو مفهوم جهت گیری های شغلی و مراجع درونی شغلی برنامه نویسان شاغل در برخی شرکت های نرم افزاری شهر تهران پرداخته خواهد شد. شرکت های نرم افزاری جزو شرکت های دارای تکنولوژی پیشرفته و با

تغییرات سریع می باشند که نقش برنامه نویسان به عنوان کارکنان دانش محور در این سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. ضرورت شناسایی رابطه بین مراجع درونی شغلی و جهت گیری های شغلی آن است که با کمک آن می توانیم تشخیص دهیم که چه ارزشها، شایستگی ها و نیازهایی بر اساس مدل شین - که در ادامه تشریح می شود - می توانند پیش گویی کننده انواع مختلف جهت گیری های شغلی باشند. این موضوع بدان جهت حائز اهمیت است که شناسایی عوامل شکل دهنده جهت گیری های شغلی به سازمانها کمک می کند که برای هدایت کارکنان به مسیر های شغلی مورد نظر خود بدانند که باید روی چه عواملی برنامه ریزی کنند تا مشوق افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خاص گردد. به عنوان مثال در صورتیکه عامل اصلی حرکت افراد به سمت مشاغل مدیریتی در سازمانی عدم وجود چالش در مشاغل کارشناسی باشد، سازمان با کمبود کارشناسان با تجربه مواجه باشد، تعریف مجدد مشاغل کارشناسی به صورتیکه نیاز به چالش افراد را تامین کند می تواند جهت گیری شغلی و انتخاب های شغلی افراد را به سمت مشاغل کارشناسی هدایت کند. هدف اصلی این تحقیق بررسی و شناسایی رابطه های بین مراجع درونی شغلی و جهت گیری های شغلی برنامه نویسان نرم افزار در برخی شرکتهای ایرانی می باشد. به بیان دیگر در این تحقیق به صورت کمی، به دنبال شناسایی مراجع درونی ای هستیم که می توانند پیش گویای مناسبی برای شکل گیری جهت گیری های شغلی برنامه نویسان ایرانی باشند.

ادبیات تحقیق

مسیرها و جهت گیری های شغلی کارکنان دانش محور

پس از صنعتی شدن کشورهای پیشرفته و بروکراتیک شدن سازمان های بزرگ، مسیر شغلی دو نرده ای² بیشترین استفاده را برای سازمان های دارای کارمندان دانش محور داشته است. این روش که از دهه 1950 مورد استفاده قرار می گرفته است (Tremblay, Proulx & Wils, 2002). در این روش برای ارتقای افراد متخصص دو مسیر شغلی کارشناسی و مدیریتی در نظر گرفته می شود. در نتیجه افزایش رقابت و جهانی شدن سازمان ها و تغییرات ایجاد شده در محیط کسب و کار مسیرهای شغلی جدیدی نیز برای کارمندان دانش محور به مهیا گردیده است (Tremblay et al, 2002). در مسیر شغلی کارشناسی مهندسان به فعالیت های کارشناسی که در آن اشتغال داشته اند می پردازند و در رده

کارشناسی ارتقا می یابند. افرادی که دارای جهت گیری شغلی کارشناسی می باشند نیز به نقش های فنی و مهندسی علاقه دارند و معمولاً تمایلشان به این نقش ها، فراتر از تعهدشان به سازمان می باشد، و ترجیح می دهند در مسیر شغلی کارشناسی حرکت کنند. مسیرمدیریتی نیز از مسیرهای معمولی است که به مهندسان موفق با ارجای کارها و افزایش مسئولیت ها ارایه می گردد. در چنین حالی مهندسان به تدریج نگرانی ها و علایق تکنیکی خود را از دست می دهند و به فعالیت های کنترل، سازماندهی و سرپرستی روی می آورند. افرادی که این مسیر حرفه ای را ترجیح می دهند، به نقش های مدیریتی تمایل دارند و معمولاً مشاغلی که در آنها مسئولیت پذیری بالایی وجود دارد را ترجیح می دهند.

ولی نیاز بازار کار تنها به این دو مسیر محدود نمی شود و در نهایت با توجه به شرایط بازار کار و نیازهای کسب و کار امروز جهان سه مسیر شغلی دیگر نیز به انتخاب های کارکنان دانش محور اضافه شده است (Tremblay et al., 2002). در مسیر شغلی بر مبنای پروژه مهندسان در پروژه های گوناگون شرکت می کنند و از این طریق حوزه دانش خود را وسیع تر می کنند. اگرچه این مسیر پیشرفت سازمانی خاصی ندارد و جزو مسیرهای شغلی رسمی سازمان ها می تواند نباشد، ولی به نظر می رسد تعداد بسیاری از مهندسان جذب این مسیر شغلی شده اند. افراد دارای جهت گیری پروژه ای تمایل دارند در پروژه های متنوعی فعالیت داشته باشند و علاقه دارند با مشارکت در پروژه های متنوع مهارت ها و دانش فنی خود را حوزه ای وسیعی گسترش دهند. تعهد این افراد بیشتر به کار پروژه ای می باشد تا تعهد به سازمان و به طور مداوم از پروژه ای به پروژه دیگر حرکت می کنند. مسیر کارآفرینی نیز توسط مهندسانی دنبال می شود که کسب و کار خویش را ایجاد می کنند و توسط افرادی دنبال می شود که تمایل دارند خودشان کسب و کار جدید ایجاد نمایند. تعهد این افراد به کار جدید بیش از تعهد آنها به مدیریت واحد خود یا جنبه های فنی کار خود می باشد. با توجه به کاهش امنیت شغلی و تعدیل نیروهای دسته جمعی سازمان ها در سال های اخیر این مسیر شغلی طرفداران بیشتری پیدا کرده است. در نهایت مهندسان دارای جهت گیری ترکیبی نیز مسیر ترکیبی³ را دنبال می کنند و مسیرهای شغلی گوناگونی را می آزمایند و به دنبال مسیر شغلی خاصی در آینده شغلی خود نمی گردند، این افراد مسیر شغلی چندگانه را دنبال می کنند.

مراجع درونی شغلی

یکی از اولین کسانی که به طور جامع با طراحی پرسشنامه ای سعی در تعریف مراجع درونی نمود، ادگار شین⁴ بود. وی در مطالعه ای که در سال 1965 در ناسا به انجام رساند، ابعادی را برای هویت و سبک شغلی افراد مشخص کرد؛ که هویت حرفه ای همان وضعیت و شخصیتی بود که شخص خودش را در قالب آن تمایل شغلی تعریف می کند، اما سبک ویژگی های کلی دلخواه و مورد انتظار وی از شغل می باشد که مستقل از شغل می باشد. وی سپس برای اولین بار در سال 1974 در تحقیقی که بر روی 44 نفر از فارغ التحصیلان دانشکده مدیریت انستیتو تکنولوژی ماساچوست⁵ به انجام رساند به تعریف دقیق مدل خود و مراجع درونی شغلی پرداخت. شین و دانش جویان وی در ادامه تا سال 1987 با انجام 14 مصاحبه با گروه های متفاوت با میانگین 23 نفر، مراجع هشتگانه خود را استخراج کرد (Danziger, Rachman Moore & Valency, 2008). وی در ادامه به معرفی مشخصات افراد دارای هر یک از این مراجع، اهمیت آنها در شرایط کسب و کار فعلی و آینده هر یک از مراجع شغلی هشتگانه پرداخت (شین، 1996)، از نظر شین (1974)، کارراهه شغلی بازگو کننده مراحل و مسیری در طول زمان است که بازگو کننده نیازها، محرک ها و آرزوهای شخص در رابطه با کار و فعالیت هایی که به باور جامعه به پاداش های مالی و موقعیتی برای شاغل به کار منجر می گردد، می باشد. به بیان دیگر، شغل بازگو کننده دو تعریف از دید اجتماع و شخص می باشد که برآیند آنها انجام آن را برای شخص در طول زندگی توجیه می کند. از دید اشخاص، مراجع درونی شغلی ارزش ها، نیازها و انگیزه های گوناگونی را در بر می گیرند، بدین جهت نظریه های انگیزشی مانند نظریات مازلو⁶ و مک کلند⁷ می توانند در طبقه بندی مراجع درونی شغلی مفید واقع شوند (Schein, 1974). شین تنها کسی نیست که با مدلی به معرفی مراجع درونی شغلی پرداخت. نوردویک⁸ (1996)، در بررسی مدل مراجع درونی شین به مقایسه آن با تئوری شخصیت های شغلی هلند⁹ و تئوری نوع مایرز-بریگر¹⁰ پرداخت. تمام این مدل ها به این نکته تاکید دارند که افراد علایق و ارجحیت های گوناگون شغلی دارند که بر انتخاب های شغلی و رضایت شغلی آنان از کارشان تاثیر می گذارد. شین (1974) پیش بینی کرد که تغییرات فراوانی در مراجع درونی افراد در طول زمان صورت نمی پذیرد. در تحقیقات دیگری در این زمینه نیز مشخص شد، در صورتیکه بین مراجع درونی شغلی و محیط کار هر شخص تناسب برقرار نباشد، نارضایتی شغلی و فشار عصبی به وی وارد می شود و احتمالاً وی از آن شغل خارج می شود

(Feldman & Bolino, 1996 ; Jiang & Klein, 2000). از طرف دیگر گومن¹¹ (2000) در تحقیقات خود بر روی عوامل خروج از شغل کارکنان دانش محور شرکت های دارای تکنولوژی پیشرفته به این نتیجه رسید که عوامل محیطی همچون سطح مسئولیت، فرهنگ سازمانی، همکاران نزدیک شخص، شانس پایین ارتقا در سازمان و میزان پرداختی و حقوق از مهمترین عوامل خروج از شغل کارکنان دانش محور می باشند. در نتیجه نمی توان تنها عوامل درونی شغلی را در خروج از شغل پرسنل موثر برشمرد و بایستی مطابق مدل توسعه یافته متعبد (1386)، عوامل درونی و محیطی را در کنار هم در شکل گیری انتخاب های شغلی افراد در نظر گرفت. لازم به ذکر است که تحقیقات شین تا سال 1990 هشت مرجع شغلی را در آمریکا شناسایی کرد. به نظر شین (1974) هر شخص یک مرجع درونی شغلی تقریباً غالب دارد که تصمیمات شغلی وی را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد (Schein, 1974). از طرف دیگر فلدمن و بولینو (1996) اعتقاد دارند که هر شخص می تواند چندین مرجع درونی شغلی داشته باشد که با یافته های شین در تضاد می باشد، در تحقیقات تجربی آنها تقریباً 33% از افراد مصاحبه شده چندین مرجع درونی شغلی داشته اند. به نظر فلدمن و بولینو (1996) ایده تک مرجعی بسیار ساده انگارانه بوده است و سوتاری و تاکا¹² (2004) نیز از چند مرجعی بودن حمایت می کنند و تحقیقات تجربی آنها نیز نشان می دهد که مدیران بین المللی با توجه به چند مرجع مشاغل خود را انتخاب می کنند. اولین مرجع درونی شین، مرجع شایستگی مدیریت عمومی می باشد. افراد دارای این مرجع به تحلیل و حل مسائل در زمان عدم وجود اطلاعات گرایش دارند و به کنترل و نظارت افراد علاقه دارند و مایلند افراد دیگر را به سمت اهداف مشترک هدایت نمایند (شین، 1974). افرادی که متوجه می شوند که شایستگی مدیریت عمومی دارند در سه حوزه شایستگی درون گروهی و بین فردی، تجزیه و تحلیل و پایداری احساسی، که همگی مهم می باشند، خود را شایسته می دانند (Schein, 1980). مرجع بعدی، مرجع شایستگی تکنیکی-وظیفه ای می باشد. افراد دارای این مرجع بیشتر توسط کارهای تخصصی و تکنیکی صورت انگیزش می شدند. چنین افرادی علاقه ندارد که در حوزه های غیر از حوزه تکنیکی خود ارتقا یابند (Schein, 1974). آنها به دنبال شناخته شدن از طرف افرادی می باشند که توانایی تخصصی و مهارت آنها را به خوبی ارج می نهند (Schein, 1990). مرجع بعدی، مرجع امنیت، ثبات و هویت سازمانی می باشد. افراد دارای این مرجع در تحقیق شین (1974)، شغل خود را تنها به یک سازمان خاص محدود کرده بودند. اگرچه ممکن است برخی این نیاز

را به احساس عدم امنیت و ثبات شغلی در سازمان ها تعبیر نمایند، ولیکن تعریف کاربردی آن، قبول بیشتر شغل تعریف شده توسط سازمان توسط گروه امنیت نسبت به سایر گروه ها می باشد. یعنی این افراد شرایط سازمانی را به راحتی قبول می کنند و نیازها و ارزش ها و باورهای خود را راحت تر با سازمان منطبق می کنند. مرجع چهارم شین، مرجع خلاقیت کارآفرینانه می باشد. اساسی ترین نیاز افراد این گروه فعالیت های کارآفرینانه می باشد و خروجی های کار این افراد می تواند بسیار متفاوت باشد (Schein, 1974). افراد کارآفرین تا حدودی خود محور بوده و از اعتماد به نفس و توان تحلیل بالایی برخوردار می باشند و در نهایت تمامی آنها ظرفیت و توانایی نفوذ بر دیگران را نیز دارا هستند (Schein, 1974). مشکل این مرجع درونی تعریف شده توسط شین ادغام دو مفهوم خلاقیت و کارآفرینی در یک مرجع می باشد. محققان در تحقیقات گوناگونی به بررسی امکان مجزا بودن این دو مرجع پرداختند. پیرو تحقیقی که در سال 2003 توسط مارشال و بونر¹³ در میان 423 فارغ التحصیل از پنج کشور مختلف جهان صورت پذیرفت، در بررسی عوامل شکل دهنده مراجع پرسشنامه شین، نتایج تحلیل عاملی مشخص کرد که بار این مرجع بر روی دو فاکتور مجزای خلاقیت (سه گزینه) و کارآفرینی (دو گزینه) تقسیم شده است. در نهایت آنها به یک ساختار 9 عاملی دست پیدا کردند که در آن مراجع خلاقیت و کارآفرینی بصورت مجزا تعریف شده بودند. در ادامه در تحقیق گسترده ای که توسط دانزیگر و همکاران (2008) برای بررسی عوامل مراجع درونی شین به کمک تحلیل عاملی صورت پذیرفت مشخص شد که در صورتیکه دو مرجع کارآفرینی و خلاقیت از هم مجزا شوند، روایی مراجع استخراج شده افزایش می یابد. نتایج این تحقیق که جدی ترین محک مراجع درونی شین از زمان ارائه می باشد، ساختار 9 عاملی که کارآفرینی و خلاقیت در آن دو مرجع گوناگون می باشد را پشتیبانی کرد. مرجع پنجم، مرجع درونی استقلال می باشد. کسانی که دارای مرجع استقلال هستند متوجه می شوند توانایی تحمل هنجارها و استانداردهای کاری سازمان را ندارند و به شدت احساس می کنند که نیاز دارند آقای خود باشند (Schein, 1980). مرجع ششم شین، مرجع خدمت یا وقف خویش به یک امر مهم می باشد. افراد دارای این مرجع شغل خود را در چند ارزش پایه ای تعریف می کنند. این افراد تنها در صورتی در سازمان مورد نظر باقی می مانند که به آنها اجازه دهد که ارزش های پایه ای خود را حفظ کنند و در جهت آن حرکت کنند (Schein, 1990). مرجع هفتم، مرجع چالش محض می باشد. افراد دارای این مرجع به کارهایی علاقه دارند که احساس کنند در آن بر موانع سخت غلبه می کنند و با چالش های

دشوار مواجه می شوند و می توانند در آن بر رقبای خود غلبه کنند (Schein, 1990). گروه چالش محض در اصل توسط دیر در بررسی افسران نیروی دریایی شناسایی شد. وی در بررسی خلبانان نیروی دریای متوجه شد که برخی از آنها تمرینات زیادی می کنند که در جنگ های هوایی احتمالی پیروز باشند. مرجع آخر، مرجع سبک زندگی می باشد. کسانی که چنین مرجعی دارند احساس می کنند که زندگی شخصی و شغلی آنها در تمامی جنبه ها بایستی با هم یکپارچه و همخوان باشد. در نتیجه چنین افرادی به دنبال چنین همخوانی هایی در مشاغل می گردند، حتی اگر به قیمت فدا کردن موقعیت های خوب شغلی باشد (Schein, 1990).

در بررسی های مراجع درونی شین، ایتوما و سیمپسون ساختاری جدید با مراجع شغلی جدید با توجه به شرایط شغلی در کشور نیجریه ارائه کردند. به نظر آنان از آنجایی که مدل شین در کشورهای توسعه یافته مانند آمریکا آزمون شده و توسعه یافته است و مراجع درونی شغلی کارکنان در کشورهای کمتر توسعه یافته کمتر بررسی شده است روایی این مدل در کشورهای در حال توسعه نیاز به بررسی بیشتر دارد. در جهت جبران این کمبود، ایتوما و سیمپسون (2006) تلاش کردند مدلی برای تعیین مراجع درونی شغلی کارکنان صنعت فناوری اطلاعات کشور نیجریه توسعه دهند. نمونه این تحقیق شامل 360 کارمند حرفه ای صنعت فناوری اطلاعات کشور نیجریه است. در تحقیق انجام شده پنج مرجع از شش مرجع درونی شناسایی شده با مدل شین همخوانی نسبی داشتند ولی با عوامل ایجاد علاقه به این مراجع متفاوت بودند و به شرایط کشور نیجریه وابسته بودند. شناسایی مراجع درونی شغلی کارشناسان صنعت نرم افزار نیز در برخی مطالعات به طور خاص مورد توجه قرار گرفته است. به عقیده گومن (2000) امروزه در نظر گرفتن نیازها و ارزش های کارکنان دانش محور در برنامه ریزی های شغلی سازمان های دارای تکنولوژی پیشرفته به دلیل ارزش بسیار بالای نیروهای متخصص آنان از اهمیت فراوانی برخوردار شده است. شرکت های نرم افزاری از جمله شرکت های دارای تکنولوژی پیشرفته می باشند که در حال حاضر با شرایط رقابتی بسیار شدیدی در بازار جهانی روبرو هستند. در تحقیقی که توسط ایگباریا، گرین هاوس و پاراسورامان¹⁴ (1991) بر روی مراجع درونی شغلی 464 کارمند بخش مدیریت اطلاعات آمریکا، مشخص شد که مهمترین مراجع شغلی کارمندان این بخش مراجع شایستگی تکنیکی و مدیریت عمومی می باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که زنان نسبت به مردان بیشتر به سبک زندگی و کمتر به شایستگی تکنیکی اهمیت می دهند. بارزترین یافته آنها

درباره کارمندی بود که مراجع درونی آنان با شرایط شغلیشان همخوانی داشت، این افراد رضایت شغلی و کاری بالا، تعهد بالا به سازمان و قصد پایین ترک شغل خود را گزارش کردند. در مطالعه دیگری که بین 78 کارمند حرفه ای مهندسی و تحقیق و توسعه در آمریکا صورت پذیرفت، مشخص شد که ترجیحات شغلی این افراد اکثرا به سمت خدمت، روش زندگی و امنیت شغلی در کارها می باشد و جهت گیری های فنی و کارآفرینی در این میان از اهمیت کمتری برای این افراد برخوردار بوده اند (Igbaria et al., 1999).

در سایر تحقیقات صورت گرفته با کمک مدل شین در جهت شناسایی مراجع درونی کارکنان دانش محور در حوزه فناوری اطلاعات، گینزبرگ و بارودی¹⁵ (1992) مهمترین مراجع درونی در کارکنان فناوری اطلاعات آمریکا را چالش و خدمت شناسایی کردند. ایگباریا و مک کلوزکی امنیت شغلی و خدمت را مهمترین مراجع در تایوان شناسایی کردند. ایگباریا خدمت و امنیت شغلی را به عنوان مهمترین مرجع در آفریقای جنوبی شناسایی کرد. واترگلر و ولنسی سبک زندگی را به عنوان مهمترین مرجع کارکنان بخش فناوری اطلاعات شناسایی کردند. با توجه به این تحقیقات، به نظر می رسد که مراجع شغلی کارکنان در کشورهای مختلف متفاوت باشد. در نتیجه ممکن است این تفاوتها به دلیل عوامل محیطی گوناگون مانند شرایط اقتصادی، فرهنگی و سیاسی باشد.

شناسایی عوامل شکل دهنده جهت گیری های شغلی به کمک نظریه انتظار

وروم

در تحقیقاتی که برای شناسایی عوامل شکل دهنده جهت گیری های شغلی صورت پذیرفت، ترمبلی و همکاران (2002) به این نتیجه رسیدند که عوامل خارجی نیز علاوه بر عوامل داخلی در شکل گیری جهت گیری های شغلی افراد تاثیر گذار می باشند. به بیان دیگر مراجع درونی ارزش ها و انگیزه های درونی ای هستند، که با توجه به شرایط محیطی جهت گیری های شغلی افراد را شکل می دهند. یعنی جهت گیری انگیزه ای برای انتخاب است که حاصل تحلیل عوامل درونی و بیرونی است ولی مراجع درونی، صرفا از عوامل درونی نشات می گیرند (متعبد، 1386). ترمبلی و همکاران (2002)، عوامل بیرونی متعددی مانند عدالت سازمانی ادراک شده توسط پرسنل در مواردی مانند پاداش ها، جبران خدمت و ارتقا و نوع سازمان را علاوه بر مراجع درونی جزو عوامل تاثیر گذار بر روی جهت گیری های

شغلی افراد شناسایی کردند. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد ممکن است بر خلاف مراجع درونی شغلی خود، تحت تاثیر عوامل محیطی جهت گیری های شغلی دیگری پیدا کنند. البته شین (1990) نیز پیش بینی کرده بود که تحت تاثیر عوامل محیطی ممکن است انتخاب های شغلی افراد به صورت موقت تغییر کند و حتی افراد برخلاف جهت مرجع درونی خود حرکت کنند. شین (1990) این تغییر انتخاب را موقت می داند و پیش بینی می کند که انتخاب شغلی فرد در نهایت به سمت همراستا شدن با مرجع درونی اصلی شخص حرکت می کند. در تحقیقی که توسط علوی، متعبد و آراستی (مقاله چاپ نشده) انجام گرفت نیز مرجع درونی شغلی به عنوان جهت گیری داخلی فرد نسبت به شغل که ناشی از ارزش ها، نیازها و شایستگی های وی می باشد نام گذاری گردید و جهت گیری شغلی به عنوان ترجیح نهایی کارمند در دنبال کردن مسیر شغلی مورد نظر معرفی شد. آنها در تحقیق کیفی خود بر روی 49 کارمند از شرکت های مختلف نرم افزاری علاوه بر شناسایی پنج جهت گیری شغلی مهندسان نرم افزار در ایران به شناسایی عوامل شکل دهنده این جهت گیری ها نیز پرداختند.

در مدل توسعه یافته در تحقیق علوی، متعبد و آراستی تلاش شده است با کمک نظریه انتظار وروم به تشریح عوامل درونی و بیرونی شکل دهنده جهت گیری های شغلی و رابطه آنها با یکدیگر پرداخته شود. بر اساس این نظریه، انگیزه هر عمل و علت بروز هر رفتار خاص تحت تاثیر موارد ذیل معین می شود:

- جذابیت پاداش مورد انتظار در ارضا نیازهای فرد¹⁶
- انتظار افراد از دستیابی به نتایج عملکردی حاصل از تلاش آنها¹⁷
- اعتقاد به امکان پذیری دستیابی به پاداش در صورت تحقق نتایج عملکردی¹⁸

طبق این نظریه افراد هنگامی اقدام به عمل می کنند که هم احتمال دستیابی به به پاداش در صورت تحقق نتایج عملکردی وجود داشته باشد و هم نتیجه مذکور به اندازه کافی انگیزنده و مشوق آنها باشد.

با کمک تئوری انتظار برای تفسیر فرایند جهت گیری شغلی افراد، می توان دو عامل جذابیت و انتظار را به عوامل درونی پیش بینی کننده جهت گیری های شغلی و امکان پذیری آن را به عوامل خارجی آن نسبت داد. در نتیجه نیازها، ارزش ها و شایستگی های کارکنان که مطابق نظر شین عوامل درونی شغلی وی را مشخص می کنند به عنوان عوامل

درونی طبقه بندی می گردند و عوامل خارجی اثر عوامل درونی شغلی بر جهت گیری های شغلی را تعدیل می کنند.

همانطور که پیش تر نیز اشاره شد، اگرچه شین (1974, 1996) پیشنهاد داشت که جهت گیری های شغلی در نهایت به سمت مرجع درونی افراد حرکت می کنند، ولی وی نیز عوامل خارجی و محیطی را در تغییر موقت جهت گیری های شغلی افراد موثر می دانست. در ادامه در تحقیقاتی که توسط و ترمبلی و همکاران (2002) نیز صورت پذیرفت شواهدی برای تاثیر عوامل داخلی و خارجی بر شکل گیری جهت گیری های شغلی یافت شد.

در این تحقیق رابطه مراجع درونی هشتگانه شین برنامه نویسان شرکت های ایرانی با دو جهت گیری شغلی مدیریتی و کارشناسی به صورت کمی بررسی می شود. لازم به ذکر است که در مرور پیشینه سه جهت گیری شغلی دیگر به نام های جهت گیری پروژه ای و جهت گیری کارآفرینی و جهت گیری ترکیبی شناسایی شده اند. با توجه به محدودیت های اجرایی تحقیق تنها دو جهت گیری شغلی مدیریتی و کارشناسی انتخاب شده اند و مراجع هشتگانه شین نیز به عنوان عوامل درونی تاثیر گذار بر جهت گیری های شغلی در نظر گرفته شدند. به علاوه، متغیر ادراک از سیستم جبران خدمت نیز به عنوان یک عامل خارجی تاثیر گذار در شکل گیری جهت گیری های شغلی برنامه نویسان در نظر گرفته شده است. دسلر (2005) پیش بینی می کند در صورتیکه سیستم جبران خدمت شرکت ها از مسیرهای شغلی دو نرده ای حمایت نکند و افراد ناچار باشند برای افزایش حقوق به سمت مشاغل مدیریتی حرکت کنند، افرادی که مشاغل مدیریتی علاقه ندارند از سازمان خارج و یا انگیزه های آنان در سازمان کاهش یابد. با توجه به شرایط اقتصادی کشور و اهمیت ادراک افراد از درآمد خود و تاثیر احتمالی بالاتر بودن سطح درآمد مدیران بر انتخاب های شغلی افراد و از آنجایی که سیستم جبران خدمت شرکت های تشکیل دهنده نمونه تحقیق، طوری طراحی شده اند که دریافت سطوح بالای حقوق تنها با حرکت به سمت مشاغل مدیریتی میسر می باشد، پیش بینی می شود این مهم مطابق مدل توسعه یافته علوی، متعبد و آراستی (مقاله چاپ نشده) به عنوان یک متغیر خارجی جهت گیری مدیریتی را در سازمان تقویت خواهد کرد.

بین هشت متغیر مراجع درونی شغلی و دو جهت گیری کارشناسی و مدیریتی شانزده رابطه قابل پیشنهاد می باشد که با بررسی روابط مدل به کمک پیشینه تحقیق چهار رابطه پیش بینی گردید و فرضیه های زیر نیز برای آنها توسعه یافت. از آنجاییکه با بررسی پیشینه تحقیق صورت گرفته دلایل نظری کافی جهت پیش بینی وجود رابطه های دیگر یافت نشد،

این روابط به صورت سوال تحقیق مطرح شدند. اولین و دومین رابطه بین شایستگی مدیریت عمومی و جهت گیری مدیریتی و مرجع درونی شایستگی تکنیکی - وظیفه ای و جهت گیری شغلی کارشناسی قابل شناسایی می باشد. مطابق مدل توسعه یافته متعبد (1386)، افراد مسیرهای شغلی ای را انتخاب می کنند که به دلیل قابلیت هایشان در آن حوزه، تلاششان با احتمال بیشتری منجر به عملکرد مطلوب شود. از آنجاییکه دو شایستگی ذکر شده مطابق پیش بینی شین (1974)، باعث پیشرفت این دو گروه در مسیرهای شغلی ذکر شده می گردد، در نتیجه پیش بینی می شود که روابط مستقیمی بین این مراجع و جهت گیری ها قابل شناسایی باشد.

فرضیه 1: رابطه آماری مثبتی بین مرجع درونی شایستگی مدیریت عمومی و جهت گیری مدیریتی وجود دارد.

فرضیه 2: رابطه آماری مثبتی بین مرجع درونی شایستگی تکنیکی - وظیفه ای و جهت گیری کارشناسی وجود دارد.

سومین رابطه بین مرجع درونی خلاقیت کارآفرینانه و جهت گیری مدیریتی قابل شناسایی می باشد. شین (1974) در پیش بینی انتخاب های شغلی افراد دارای مرجع درونی خلاقیت کارآفرینانه این طور ذکر می کند که آنها به دنبال ایجاد کسب و کار خویش می باشند و احتمال اینکه برای مدت زیادی در جایی استخدام بمانند بسیار پایین می باشد. وی پیش بینی کرد که این افراد ممکن است در مشاغل مدیریتی ارشد که نام آنها به وضوح در سازمان و موفقیت بدست آمده مشخص باشد و سهام قابل ملاحظه ای داشته باشند، و آزادی عمل بالایی داشته باشند دیده شوند. به عبارت دیگر فرد قادر خواهد بود تا حدود زیادی مرجع کارآفرینی خود را در مشاغل مدیریتی ارضا نماید. در نتیجه پیش بینی می شود رابطه مستقیمی بین این مرجع و جهت گیری مدیریتی دیده شود. لازم به ذکر است که این مرجع طبق تعریف بایستی بیشترین رابطه را با جهت گیری کارآفرینی داشته باشد که در این تحقیق بررسی نشده است.

فرضیه 3: رابطه آماری مثبتی بین مرجع کارآفرینی و جهت گیری مدیریتی وجود دارد. رابطه آخر بین مرجع درونی استقلال و جهت گیری مدیریتی قابل پیشنهاد می باشد. شین (1974) در تشریح خصوصیات این افراد به این نکته اشاره می کند که این افراد نمی خواهند توسط قوانین و مقررات سازمان محدود شوند، و علاقه دارند در نحوه انجام کار و زمان بندی آن استقلال کامل داشته باشند. شین در ادامه بررسی های خود تا سال 1996

به این نتیجه رسید که به دلیل استقلال کاری بیشتر مدیران در بسیاری جنبه ها، این افراد گاهی اوقات جذب مشاغل مدیریتی می شوند. از طرف دیگر نیز در تشریح مشخصات¹⁹ رهبران به نیاز آنها به احاطه و کنترل فردیشان بر کارشان اشاره شده است که با تعریف مرجع استقلال همخوانی فراوانی دارد. از آنجاییکه رهبری یکی از وظایف اصلی مدیران بشمار می رود با توجه به استدلال های ذکر شده، پیش بینی می شود رابطه مشخصی بین این مرجع و جهت گیری مدیریتی قابل شناسایی باشد.

فرضیه 4: رابطه آماری مثبتی بین مرجع شغلی استقلال و جهت گیری مدیریتی وجود دارد.

در نهایت از آنجاییکه امکان توسعه استدلال های نظری محکمی برای پیش بینی سایر روابط فراهم نشد، این روابط به صورت اکتشافی بررسی خواهد شد.

روش تحقیق

مطابق چهارچوب نظری، جامعه آماری برنامه نویسان شاغل در دو شرکت نرم افزاری می باشند. منظور از برنامه نویسان در این تحقیق کسانی می باشند که به نوشتن کد و برنامه، تحلیل و آنالیز و توسعه نرم افزارها و سرپرستی و مدیریت تیم های تولید نرم افزار در سازمان ها اشتغال دارند.

جامعه آماری تحقیق را 180 برنامه نویس دو واحد تولید و پشتیبانی شرکت الف و حدود 20 برنامه نویس شرکت ب تشکیل می دهد. این شرکت ها با توجه به محدودیتهای اجرای تحقیق برای جمع آوری داده ها انتخاب شدند، بنابراین نتایج قابل تعمیم به همه شرکت های نرم افزاری نمی باشد. شرکت ب جهت کنترل ریسک حجم نمونه به نمونه تحقیق اضافه گردید، تا با اضافه شدن آن، حجم نمونه تحقیق به حجم پیشنهادی برای تحلیل عاملی پرسشنامه ها نزدیک تر شود. البته بعداً نتایج تحلیل عاملی و رگرسیون بدون این نمونه بررسی شد و تاثیری بر روی نتایج مشاهده نشد. پرسش نامه ها بین تمامی افراد جامعه آماری توزیع شد. پرسش نامه هایی که بیش از نصف سوالات آنها پاسخ داده نشده بود یا جواب تمامی سوالات آنها یکسان زده شده بود، حذف و بقیه به عنوان پرسشنامه قابل قبول در تحقیق استفاده شد. در پرسشنامه طراحی شده، ابتدا برخی مشخصات فردی مانند جنسیت، سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی و ماهیت شغلی آنان جمع آوری می گردد. سپس

در سه بخش جداگانه به سنجش عوامل درونی شغلی، جهت گیری های شغلی و سیستم جبران خدمت شرکت ها پرداخته می شود. برای سنجش هر یک از عوامل ذکر شده از مقیاس لیکرت²⁰ پنج درجه ای استفاده شده است. پس از جمع آوری داده ها، به کمک تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل موجود در هر یک از سه بخش پرسشنامه شناسایی می گردد. روش مورد استفاده جهت استخراج عامل ها روش تحلیل عامل اصلی²¹ یا تحلیل عامل مشترک می باشد. برای چرخش عوامل به طور کلی دو روش متعامد²² و مایل²³ موجود می باشد. در این تحقیق چرخش عامل ها نیز به صورت متعامد یا ناهمبسته صورت پذیرفته است. این روش که در اغلب تحلیل های عاملی مورد استفاده قرار می گیرد (سرمد، بازرگان، حجازی، 1387) به چرخش واریماکس²⁴ نیز معروف است. در مرحله بعد به کمک عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی، روابط چهارچوب نظری تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. عوامل بخش مراجع درونی شغلی پرسشنامه متغیرهای مستقل تحقیق و عوامل بخش جهت گیری های شغلی متغیرهای وابسته تحقیق می باشند. سپس به کمک تحلیل رگرسیون چندگانه روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته استخراج خواهد شد. در نهایت متغیر ادراک برتری حقوق مدیران به عنوان متغیر تعدیل کننده وارد مدل خواهد شد و روابط موجود مجددا ارزیابی می گردد.

تجزیه و تحلیل داده ها

با توزیع 200 پرسشنامه در میان برنامه نویسان دو شرکت الف و ب و بررسی اولیه اطلاعات جمع آوری شده، ویژگی های جمعیتی نمونه مورد بررسی به شرح زیر استخراج گردید. 49 درصد از پرسشنامه های توزیع شد در شرکت الف و 60 درصد از شرکت ب قابل قبول شناسایی شدند. 37 درصد افراد شرکت کرده در این تحقیق زن و 62 درصد آنها مرد بوده اند. میانگین سن شرکت کنندگان 29 سال و با متوسط 7 سال سابقه کار می باشد. 70 درصد شرکت کنندگان تحصیلات کارشناسی و 26 درصد آنان نیز تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند. در نهایت 88 درصد آنها در رشته کامپیوتر و فناوری اطلاعات تحصیل کرده بودند و مابقی در سایر رشته تحصیل کرده بودند.

از آنجاییکه مطابق بررسی های صورت گرفته تا کنون پرسشنامه شین به زبان فارسی ترجمه و در کشور ایران ساختار سازه ای آن بررسی نشده است، در این تحقیق ساختار عاملی

پرسشنامه ترجمه و تکمیل شده مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است تحلیل عاملی پرسشنامه، هم با نمونه شرکت ب و هم پس از حذف آن انجام شد و با حذف نمونه ب تغییری در ساختار عاملی مشاهده نشد.

در نهایت در بررسی اولیه ماتریس همبستگی تحلیل عاملی، سوالات 21، 22، 24 و 27 پرسشنامه به دلیل قرار گرفتن در گروه عاملی نامناسب یا همبستگی بالای آنها با سایر عامل ها حذف شدند و در پرسشنامه پیشنهادی با بررسی عوامل برداشت نامناسب پاسخ دهندگان از سوالات، اصلاحات لازم در آنها صورت پذیرفته است.

در جدول شماره 1، نام عامل های استخراج شده به همراه بار عاملی پرسش ها آورده شده است. نام گذاری عامل ها نیز بر اساس ماهیت مفهومی جملات صورت پذیرفته است. مطابق جدول 1، عامل های شماره 1، 2 و 3 با ضرایب آلفای مناسب، به ترتیب خلاقیت کارآفرینانه، شایستگی مدیریت عمومی و چالش محض نام گذاری شدند. سه سوال اول یا سرگروه عامل چهارم با بارهای عاملی بالا مرجع درونی خدمت را سنجش می کنند ولی سوال 10 که برای سنجش مرجع درونی سبک زندگی طراحی شده بود نیز در این گروه قرار گرفته است. این سوال با بار عاملی تقریباً پایین 0/48 به عنوان آخرین عبارت تشکیل دهنده عامل چهارم در نظر گرفته شده است. ممکن است یکی از دلایل قرار گرفتن این سؤال در این عامل ارزیابی پاسخ دهندگان از روش زندگی خود در راستای کمک به دیگران باشد که این مهم با زمینه کاری شرکت الف که بانکداری الکترونیک با تمرکز بر خدمت رسانی به مشتریان می باشد (سند برنامه ریزی استراتژیک شرکت کیش ویر، 1388) تا حدودی همخوان می باشد. از طرف دیگر با حذف این سوال در ساختار عاملی پرسشنامه تغییرات زیاد و نامناسبی مشاهده گردید. در نتیجه از حذف این سوال صرف نظر گردید در نهایت با توجه به سرگروه ها، عامل چهارم با نام خدمت طبقه بندی گردید. عامل پنجم و ششم نیز با آلفای مناسب با توجه به ماهیت اکتشافی تحقیق به ترتیب شایستگی تکنیکی - وظیفه ای و استقلال نام گذاری شدند.

بررسی سوال های عامل هفت و نه نشان می دهد که سوال های هر دو عامل برای سنجش مرجع درونی امنیت و ثبات شین طراحی شده اند. با مقایسه متن پرسش های عامل هفت و نه مشخص شد که سوالات گروه اول به صورت یکنواخت به تعلق جغرافیایی و ترجیح شخص به ماندن در یک منطقه جغرافیایی خاص اشاره دارند، ولی سوالات گروه دوم به امنیت و پایداری شغلی در یک سازمان اشاره دارند. اگرچه هر یک از عوامل ذکر شده تنها

دو آیتم دارند ولی به دلیل قابل تفسیر بودن عامل ها و آلفای کرونباخ قابل قبول آنها به عنوان عامل در تحقیق شناسایی شده اند. شین در تحقیقات خود بر روی مرجع امنیت و ثبات دو گروه افراد متفاوت را شناسایی کرد. گروه اول کسانی بودند که به دنبال امنیت و ثبات شغلی در سازمانی خاص بودند و حاضر بودند فرصت های بهتر شغلی بهتر در سازمان های دیگر را فدای ماندن در سازمان مورد نظر خود کنند. گروه دوم کسانی بودند که به دنبال ماندن در منطقه جغرافیایی خاصی به دلایلی مانند دوست داشتن افراد آن منطقه، عضویت در انجمن های آن منطقه بودند و برای آنها ماندن در سازمان خاص اهمیت نداشت، بلکه ماندن در منطقه جغرافیایی مورد نظرشان برای آنها بسیار مهم می باشد. ولی شین از آنجاییکه هر دو گروه ذکر شده حاضرند به خاطر نوعی دست یافتن به ثبات فرصت های بهتر شغلی را از دست دهند و حتی به مشاغل پایین تر نزول کنند، آنها را در یک گروه قرار داد. در تحقیقی که گینزبرگ و بارودی (1992) برای استخراج مراجع درونی پرسنل شاغل در بخش سیستم های اطلاعاتی با کمک تحلیل عاملی به انجام رساندند، دو مرجع درونی امنیت شغلی و امنیت جغرافیایی به صورت جداگانه استخراج شدند. در تحقیق دیگری نیز این مرجع به دو گروه امنیت جغرافیایی و امنیت شغلی شکسته شد. در تحقیقی که در نیجریه توسط ایتوما و سیمپسون (2007) صورت پذیرفته بود نیز تنها مرجع درونی ثبات داشتن²⁵ شناسایی شد که بیشتر به مفهوم امنیت شغلی در مرجع درونی امنیت و ثبات شین نزدیک می باشد. در نتیجه با توجه به تعاریف گوناگون این دو عامل و نتایج تحقیق پیمایشی صورت گرفته، مرجع درونی امنیت و ثبات به دو عامل امنیت شغلی و تعلق جغرافیایی تقسیم گردید و عامل شماره 7 به نام تعلق جغرافیایی و شماره 9 به نام امنیت شغلی نام گذاری شدند. در نهایت عامل هشتم نیز با توجه به سوالات آن با نام سبک زندگی نام گذاری گردید.

جدول 1- عامل های استخراج شده از تحلیل عاملی مراجع درونی شغلی

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.65		
Total Variance: 71%		Bartlett test : Approx. Chi-Square = 963
عامل شماره 1: خلاقیت کارآفرینانه	آلفای کرونباخ = 0/86	مقدار ویژه = 4.9
شماره سوال		بار عاملها
25	من همیشه می خواسته ام، کسب و کار خویش را بسازم و شروع کنم.	0/85
17	من همیشه مشغول جستجو برای ایده هایی هستم که بر اساس آنها بتوانم کسب و کار شخصی خود را شروع کنم.	0/85

0/81	راه اندازی یک کسب و کار جدید برای من یک ارزش می باشد.	29
0/73	راه اندازی یک کسب و کار جدید.	11
مقدار ویژه= 3.3	آلفای کرونباخ = 0/78	عامل شماره 2: شایستگی مدیریت عمومی
بار عاملها		شماره سوال
0/78	مشاغلی را می خواهم که بتوانم از طریق آن دیگران را کنترل نمایم و به هدایت زیر دستانم بپردازم.	26
0/75	سرپرستی، نفوذ و اثرگذاری، رهبری و کنترل سایر افراد در شغلم.	1
0/71	مسئولیت تمام امور سازمانی را عهده دار بودن.	6
0/67	رسیدن به یک موقعیت بالا در مدیریت عمومی.	13
مقدار ویژه= 2.4	آلفای کرونباخ = 0/80	عامل شماره 3: چالش محض
بار عاملها		شماره سوال
0/81	من زمانی احساس موفقیت می کنم که به طور مداوم توسط یک مشکل سخت یا یک موقعیت رقابتی به چالش کشیده شوم.	23
0/79	تنها چالش واقعی در زندگی شغلی من حل کردن و مقابله با مشکلات سخت سوای اینکه آن مشکل در چه حوزه ای باشد، بوده است.	16
0/77	من از انجام کارهای سخت و رقابتی در شغل خود لذت می برم.	32
0/60	کار روی مسائلی که چالشی و تقریبا غیر قابل حل به نظر می رسند.	4
مقدار ویژه= 2.1	آلفای کرونباخ = 0/79	عامل شماره 4: خدمت
بار عاملها		شماره سوال
0/82	استفاده از مهارت هایم در جهت ایجاد جهانی بهتر برای زیستن و کار کردن.	9
0/76	دوست دارم در شرکتی کار کنم که اهداف شرکت و شغل من در جهت بهتر کردن جهان برای همه مردم باشد.	30
0/69	امکان استفاده از مهارت ها و توانایی هایم در جهت ارائه خدمت به سایرین در زمینه یک امر مهم.	15
0/48	حرکت در مسیر شغلی که اجازه دهد روش زندگی مورد نظر خود را دنبال کنم.	10
مقدار ویژه= 1.9	آلفای کرونباخ = 0/65	عامل شماره 5: شایستگی تکنیکی - وظیفه ای
بار عاملها		شماره سوال
0/77	ماندن در حوزه تخصصی خود در تمام مسیر شغلی.	12
0/75	باقی ماندن در حوزه تخصصی خود در مقابل ارتقا در سایر حوزه های تخصصی غیر مرتبط.	5
0/62	ترجیح می دهم شرکتی که در آن کار می کنم را ترک کنم تا اینکه در آن	20

شرکت در حوزه کاری غیر تخصصی ارتقا یابم.		
مقدار ویژه = 1.7	آلفای کرونباخ = 0/66	عامل شماره 6: استقلال
بار عاملها		شماره سوال
0/72	در صورتیکه در شغل خویش کمتر توسط قوانین و مقررات سازمان محدود شوم، بیشتر احساس رضایت می کنم.	28
0/65	انجام کارها به روش خودم و بدون تاثیرپذیری از محدودیت های سازمان و قوانین آن.	2
0/55	شغلی که فارغ از محدودیت های سازمانی باشد.	7
مقدار ویژه = 1.4	آلفای کرونباخ = 0/65	عامل شماره 7: تعلق جغرافیایی
بار عاملها		شماره سوال
0/84	ماندن در یک منطقه جغرافیایی به جای نقل مکان به مناطق دیگری که موجب ارتقای شغلی من شود.	14
0/78	برای من ماندن در مکان جغرافیایی حاضر مهمتر از دریافت ارتقا و وظایف شغلی جدید در محلی دیگر می باشد.	18
مقدار ویژه = 1.1	آلفای کرونباخ = 0/64	عامل شماره 8: سبک زندگی
بار عاملها		شماره سوال
0/83	شغلی را دوست دارم که در آن بتوانم برنامه کاریم را بر اساس علایق شخصی و سبک زندگی خصوصی ام تنظیم نمایم.	31
0/71	تنها کاری ارزش دارد که به من اجازه دهد که زندگیم را به روش خودم هدایت کنم.	19
مقدار ویژه = 1.0	آلفای کرونباخ = 0/72	عامل شماره 9: امنیت شغلی
بار عاملها		شماره سوال
0/81	کارفرمایی که امنیت را از طریق تضمین در اشتغال، مزایای جنبی در پرداخت، برنامه مناسب بازنشستگی و غیره فراهم کند.	3
0/66	سازمانی که پایداری بلند مدت شغلی بدهد.	8

استخراج و بررسی عامل های بخش جهت گیری های شغلی پرسشنامه

با توجه به اینکه جهت شناسایی جهت گیری های شغلی برنامه نویسان پرسشنامه مناسبی یافت نشد، سوالات این بخش توسط محققین طراحی گردید. برای شناسایی عامل های مورد سنجش سوالات این قسمت و همخوانی آنها با نظر محققین از تحلیل عاملی

استفاده گردید. مطابق جدول دو، با توجه ماهیت سوالات و آلفای مناسب عامل ها، عامل یک با نام جهت گیری مدیریتی و عامل دو با نام جهت گیری کارشناسی طبقه بندی گردید.

جدول 2- عامل های استخراج شده از تحلیل عاملی جهت گیری های شغلی

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.79		
Total Variance: 71%	Bartlett test : Approx. Chi-Square = 422	
عامل شماره 1 - جهت گیری مدیریتی	آلفای کرونباخ = 0/92	مقدار ویژه: 3.4
شماره سوال		بار عاملها
4	پس از کسب تجارب کافی، احراز پست مدیریتی هدف شغلی من است.	0/92
8	برای آینده شغلی خود، مشاغل مدیریتی را انتخاب کرده ام.	0/91
6	ترجیح می دهم در مشاغل آینده خود در جایگاهی قرار بگیرم که مسئولیت کارها را به عهده گیرم و سرپرستی عده ای به عهده من باشد.	0/89
1	دوست دارم در آینده شغلی خود، تجربه و دانشم را در کارهای مدیریتی بکار گیرم.	0/88
عامل شماره 2 - جهت گیری کارشناسی	آلفای کرونباخ = 0/76	مقدار ویژه: 2.4
شماره سوال		بار عاملها
7	کسب تخصص و حرکت در مسیر تخصصی خویش را برای رشد در مسیر شغلی آینده خویش در نظر گرفته ام.	0/86
5	در برنامه ریزی شغلی خود بهتر می دانم که صرفاً به رشد تخصصی خود در یک موضوع فنی خاص بپردازم.	0/83
3	تصمیم گرفته ام در آینده به دنبال ارتقای شغلی در تخصص فنی خود باشم تا به دنبال ارتقا به هر گونه مشاغل مدیریتی.	0/68
2	انجام کارهای تخصصی و ارایه راهکار فنی، وظیفه ایست که برای آینده شغلی خود انتخاب کرده ام.	0/67

استخراج و بررسی عامل های بخش ادراک برتری حقوق مدیران پرسشنامه

برای سنجش اثر ادراک سیستم حقوق و دستمزد به عنوان یک عامل خارجی چهارسوال در جهت مقایسه میزان ادراک افراد از درآمد مدیران و کارشناسان طراحی گردید و برای اطمینان از تک عاملی بودن ساختار سوالات پرسشنامه، با کمک تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی عوامل این قسمت پرداخته شد. مطابق جدول سه، با توجه به ماهیت سوال ها این عامل ادراک برتری حقوق مدیران نام گذاری گردید. لازم به ذکر است به دلیل ماهیت

گوش معکوس سوال 3، این سوال با دیگر سوال ها همبستگی منفی داده است و با معکوس کردن جهت پاسخهای داده شده به آن آلفای مناسب 0/72 برای این عامل محاسبه شد.

جدول 3- تنها عامل سیستم جبران خدمت

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.63		
Total Variance: 57%	Bartlett test : Approx. Chi-Square = 103	
مقدار ویژه: 2.3 بار عاملها	آلفای کرونباخ: 0/72	عامل شماره 1: ادراک برتری حقوق مدیران
0/83	در این شرکت در مجموع مدیران دارای درآمد بیشتری نسبت به کارشناسان متخصص می باشند.	1
0/82	در این شرکت رشد در مسیر مدیریتی تنها راهی است که می توان از طریق آن درآمد بیشتری کسب نمود و وضعیت مالی آینده خویش را بهتر نمود.	2
0/81	به طور متوسط مدیران به ازای کاری که انجام می دهند، بیشتر از کارشناسان متخصص دستمزد دریافت می کنند.	4
0/51	در این شرکت بدون تلاش برای ارتقا به مشاغل مدیریتی، می توان از طریق افزایش تخصص فنی حقوق و مزایای بیشتری دریافت نمود.	3

بررسی روابط عوامل استخراج شده

در این قسمت، به دنبال استخراج عوامل جهت گیری ها و مراجع درونی شغلی، رابطه بین این عوامل بررسی خواهد شد. در بخش چهارچوب نظری فرضیه ها و سوال های تحقیقی در جهت شناسایی این روابط توسعه یافت که در ادامه با استفاده از رگرسیون چندگانه این روابط بررسی خواهند شد. لازم به ذکر است که روابط شناسایی شده در این قسمت از نوع علت و معلولی نمی باشند، زیرا به دلیل ماهیت تحقیق کلیه متغیرها در یک مرحله سنجیده شده اند و تقدم و تاخر آنها مشخص نمی باشد. البته به کمک مبانی نظری تحقیق و استدلال، روابط شناسایی شده را می توان به صورت علت و معلولی تشریح کرد. مطابق چهارچوب نظری تحقیق متغیرهای وابسته تحقیق جهت گیری های مدیریتی و کارشناسی می باشند و متغیرهای مستقل مراجع درونی شغلی می باشند. در کنار متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق یک متغیر دیگر به نام ادراک برتری حقوق مدیران به عنوان متغیر تعدیل کننده در این تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. در نهایت متغیرهایی وارد تجزیه و

تحلیل رگرسیون شده اند، که در ماتریس همبستگی رابطه آماری معنا داری بین آنها و متغیرهای وابسته مشاهده شد.

تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه

برای تجزیه و تحلیل متغیرهای سازه های ذکر شده از رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده گردید. در این روش متغیرهای مستقل بر اساس اولویت های محقق وارد مدل می شوند تا اثر همبستگی های احتمالی بین این متغیرها مشخص گردد (سرمد و همکاران، 1387). در ابتدا متغیرهای جمعیتی که مربوط به ماهیت توزیع جمعیتی مورد نظر می باشد، در مدل رگرسیون وارد شدند. این متغیرها به ترتیب شامل جنسیت، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، ماهیت شغلی و شرکت محل اشتغال برنامه نویسان می باشد. از آنجاییکه این متغیرها بر مراجع درونی شغلی تقدم دارند و مراجع درونی نیز بر آنها اثر گذار نمی باشند، در ابتدا متغیرهای ذکر شده وارد مدل گردیدند. برای تعیین ترتیب ورود متغیرهای مستقل مراجع درونی شغلی از طبقه بندی مراجع شین کمک گرفته شد. شین (1974) مراجع درونی شغلی را در سه دسته شایستگی ها، ارزش ها و نیازها تعریف نمود. بندورا²⁶ (1997) قابلیت ها یا همان شایستگی ها را ناشی از باورهای افراد درباره توانایی های آنها معرفی می کند و آنها را بسیار پایه ای می داند. در کنار آن رایبیز²⁷ (2003) ارزش را به صورت اعتقادات²⁸ پایه ای افراد درباره ارجحیت شخصی یا اجتماعی یک حالت یا موجودیت خاص به دیگری تعریف می کند. با بررسی این دو تعریف می توان اینطور استنتاج کرد که بسیاری از ارجحیت های افراد بر اساس باورهای پایه ای آنها از توانایی ها و شایستگی هایشان شکل می گیرد. در نتیجه بنا بر نظریه بندورا قابلیت ها درباره خود را ممکن است بتوان ریشه ای تر از ارزش ها طبقه بندی نمود. با توجه به استدلال ذکر شده تصمیم گرفته شد که سلسله مراتب ورود مراجع درونی به تحلیل رگرسیون به ترتیب شایستگی ها، ارزش ها و نیازها صورت پذیرد. در نتیجه مراجع درونی بر اساس تعاریفشان در این گروه ها طبقه بندی گردیدند. البته بیش از شش ترکیب دیگر ورود اطلاعات به مدل نیز آزمایش گردید. در این آزمایش ها اگرچه مقادیر تغییرات F متغیرها تغییر می کردند ولی این تغییرات در حدی نبودند که معناداری آماری رابطه متغیرهای مستقل با وابسته تغییر کند. در نتیجه ترتیب اولیه با استدلال ذکر شده گزارش گردید. از طرف دیگر برای انجام رگرسیون

نمونه شرکت ب در یک مرحله حذف گردید ولی با حذف نمونه مورد نظر تغییر آماری معناداری در روابط مدل مشاهده نشد. پس از اضافه شدن کلیه متغیرهای ذکر شده به مدل رگرسیون چندگانه جهت شناسایی رابطه آنها با هر یک از متغیرهای وابسته تحقیق، مراجع تعدیل یافته توسط ادراک برتری حقوق مدیران نیز با همان ترتیب مراجع به صورت گام به گام به مدل اضافه شدند. در این راستا امتیاز عامل استخراج شده ادراک برتری حقوق مدیران در هریک از عوامل ضرب گردید تا عوامل تعدیل شده تحقیق محاسبه گردد. پس از اضافه کردن عوامل تعدیل یافته به مدل رگرسیون تاثیر این متغیر تعدیل کننده در تغییر روابط احتمالی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج اجرای رگرسیون گام به گام را برای متغیر وابسته جهت گیری کارشناسی نشان می دهد که تنها رابطه قابل شناسایی در این مدل بین جهت گیری کارشناسی و شایستگی تکنیکی - وظیفه ای با F Change 15/78 می باشد. R^2 Change نیز در این رابطه معادل 0/18 می باشد و ضریب $Beta$ آن نیز 0/44 می باشد. تمام این مقادیر نشان دهنده رابطه بسیار قوی متغیر مستقل شایستگی تکنیکی - وظیفه ای با جهت گیری کارشناسی می باشد. این اطلاعات فرضیه 2 چهارچوب نظری تحقیق را که رابطه بین این دو عامل را پیش گویی کرده بود پشتیبانی می کند.

از طرف دیگر بررسی سایر روابط 24 مرحله دیگر رگرسیون گام به گام متغیرهای مستقل پیش گویی کننده جهت گیری کارشناسی که شامل اضافه نودن متغیرهای جمعیتی، سایر مراجع درونی و مراجع تعدیل یافته با متغیر ادراک برتری حقوق مدیران می باشد، هیچ رابطه آماری معناداری را بین سایر متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق نشان نمی دهد. در نتیجه جواب سوال 1 چهارچوب نظری، عدم وجود رابطه آماری معنادار بین سایر مراجع درونی شغلی و جهت گیری کارشناسی می باشد. جدول 4 نیز نتایج اجرای رگرسیون گام به گام را برای متغیر وابسته جهت گیری مدیریتی نشان می دهد. مطابق جدول بیشترین تغییرات F معادل 30 واحد مربوط به رابطه مرجع درونی شایستگی مدیریت عمومی و جهت گیری مدیریتی می باشد. این رابطه که در فرضیه 1 چهارچوب نظری نیز پیش بینی شده بود، در نتیجه متغیر مستقل شایستگی مدیریت عمومی پیش گوی بسیار مناسبی برای جهت گیری مدیریتی ارزیابی می گردد.

با بررسی گام به گام اضافه شدن متغیرها مشاهده می شود رابطه آماری معناداری بین رشته تحصیلی افراد با جهت گیری مدیریتی قابل شناسایی می باشد. تغییرات F این رابطه

5/21 می باشد. ضریب بتای این رابطه نیز 0/25- می باشد. این رابطه نشان می دهد که برنامه نویسانی که در سایر رشته ها (بجز کامپیوتر) تحصیل می کنند به جهت گیری مدیریتی بیشتر گرایش دارند. به بیان دیگر مهندسان کامپیوتری که شغل آنها در راستای تخصص دانشگاهی آنها می باشد، کمتر علاقه دارند از ادامه کار کارشناسی خود جدا شوند. این درحالیست که کسانی که از تخصص دانشگاهی خود فاصله گرفته اند و از رشته های دیگر به حرفه برنامه نویسی جذب شده اند، بیشتر علاقه دارند به سمت مشاغل مدیریتی حرکت کنند. شاید بتوان اینطور استنتاج کرد که توانایی های برنامه نویسی در بین مهندسان نرم افزار تا حدودی حالت ارزشی دارد و این مهم آنان را از جهت گیری مدیریتی که در آن ممکن است تا حدودی مهارت های برنامه نویسی خود را از دست دهند، دور می کند. ولی برای کسانی که از سایر رشته ها به این حرفه جذب شده اند، چنین ارزشی کم رنگ تر می باشد.

جدول 4- رگرسیون سلسله مراتبی با متغیر وابسته جهت گیری مدیریتی

مرحله	متغیرهای جدیدی که در هر مرحله به مدل اضافه شده اند	تغییرات F	ضریب استاندارد شده بتا	تغییرات R مربع
1	جنسیت	۰.۰	۰.۰	۰.۰
2	سن	۰.۰	۰.۰	۰.۰
3	سابقه کار	۰.۰	۰.۰	۰.۰
4	تحصیلات	۰.۰	۰.۰	۰.۰
5	رشته تحصیلی	5.21(P=0.03)	-0.25	0.06
6	ماهیت شغل	۰.۰	۰.۰	۰.۰
7	شرکت محل اشتغال	۰.۰	۰.۰	۰.۰
8	مرجع شایستگی تکنیکی-وظیفه ای	۰.۰	۰.۰	۰.۰
9	مرجع شایستگی مدیریت عمومی	30.00(P=0.00)	0.54	0.22
10	مرجع کارآفرینی	16.06(P=0.00)	0.32	0.1
11	مرجع خدمت	۰.۰	۰.۰	۰.۰
12	مرجع سبک زندگی	۰.۰	۰.۰	۰.۰
13	مرجع چالش	6.03 (P=0.02)	0.14	0.03

14	مرجع امنیت شغلی	13.38(P=0.00)	0.28	0.06
15	مرجع استقلال	م.ن	م.ن	م.ن
16	مرجع امنیت جغرافیایی	م.ن	م.ن	م.ن

تغییرات معنی دار F در سطح $p < 0.05$ نمایش داده شده اند.
م.ن: معنی دار نمی باشد.

در ادامه تغییرات آماری معنا دار F با ورود مرجع درونی کارآفرینی مشاهده می شود. این مهم نشان دهنده رابطه بالای مرجع کارآفرینی و جهت گیری مدیریتی می باشد. در نتیجه فرضیه شماره 3 چهارچوب نظری نیز با این رابطه کاملاً پشتیبانی می گردد.

فرضیه 4 چهارچوب نظری که در آن به رابطه مثبت بین مرجع درونی استقلال و جهت گیری مدیریتی اشاره شده بود، رد شد. شین در تمامی تحقیقات چهارده گانه خود به این نتیجه رسیده بود که افراد دارای مرجع درونی استقلال به دلیل استقلال کاری بیشتر اکثر مدیران نسبت به کارشناسان، به مشاغل مدیریتی گرایش بیشتری دارا می باشند. از آنجاییکه در تحقیق انجام شده رابطه آماری معنا داری بین این عامل و جهت گیری مدیریتی مشاهده نشد، در مصاحبه های صورت گرفته با چهار نفر از مدیران میانی شرکت الف به بررسی میزان استقلال کاری مدیران این شرکت پرداخته شد. بررسی مصاحبه صورت پذیرفته نشان می دهد که استقلال کاری مدیران میانی و سرپرستان در شرکت الف ممکن است بسیار محدود باشد و در ذهن کارشناسان رابطه ای بین مشاغل مدیریتی و استقلال کاری به دلیل شرایط خاص شرکت وجود نداشته است. به نظر می رسد، متغیر خارجی فرهنگ و شرایط سازمانی مطابق مدل توسعه یافته علوی، متعبد و آراستی (مقاله چاپ نشده) باعث شده که رابطه بین مرجع درونی استقلال و جهت گیری مدیریتی در این تحقیق مشاهده نشود.

در بررسی پاسخ سوال 2 تحقیق نیز دو رابطه معنی دار بین مراجع درونی چالش محض و امنیت شغلی با جهت گیری مدیریتی قابل شناسایی می باشد. مرجع درونی چالش محض در مرحله 13 وارد مدل شده است که متعاقب آن F به مقدار 6/03 تغییر کرده و مربع R نیز 3% تغییر نشان می دهد. شین (1974, 1980) در تعریف شایستگی های مدیریتی یکی از مشخصات مدیر را توانایی کار کردن در شرایط ابهام و چالش بر می شمارد. به بیان دیگر تمام کسانی که جهت گیری مدیریتی دارند بایستی به کارهای چالش برانگیز علاقه مند باشند ولی لزوماً تمام افرادی که به کارهای چالش برانگیز علاقه دارند جهت گیری مدیریتی

ندارند زیرا کارهای مهندسی و تخصصی چالش برانگیز فراوانی نیز وجود دارد. در نهایت مطابق نتایج تحقیق می توان اینطور استنتاج کرد که در بین برنامه نویسان با افزایش علاقه به کارهای چالش برانگیز، تمایل به جهت گیری مدیریتی نیز افزایش می یابد.

مرجع درونی امنیت شغلی نیز که در مرحله 14 وارد مدل شده است، باعث تغییر F به میزان 13.38 شده است که نشان دهنده رابطه بالای این مرجع با جهت گیری مدیریتی می باشد. از آنجاییکه امنیت شغلی در ذهن افراد در دو مفهوم امنیت اقتصادی و پایداری شغلی - که در سوالات نیز مورد توجه قرار گرفته بودند - خلاصه می شود، می توان اینطور استنتاج کرد که حقوق بیشتر مدیران در سازمان های محل تحقیق باعث شده که افرادی که به دنبال امنیت اقتصادی می گردند بیشتر به سمت مشاغل مدیریتی گرایش پیدا کنند. از طرف دیگر مطابق مصاحبه انجام شده با مدیر واحد توسعه منابع انسانی شرکت کیش ویر، مشخص شد که تاکنون مدیری به دلیل ضعف در انجام کارها و عدم انجام مناسب وظایف محوله اخراج نشده است. در نتیجه به نظر می رسد، شاید رابطه بین امنیت شغلی و جهت گیری مدیریتی با توجه به دو عامل محیطی حقوق و دستمزد و شرایط مدیران در شرکت تقویت شده است. در مراحل 17 الی 25 هر دو مدل رگرسیون، مراجع درونی تعدیل شده با تنها عامل سیستم حقوق و دستمزد یا همان ادراک برتری حقوق مدیران وارد مدل شده اند. ولی تغییر معنی داری در روابط عوامل درونی و دو جهت گیری شغلی تحقیق مشاهده نشد. در بررسی های صورت گرفته برای مشخص شدن اثر کم این عامل محیطی بر روابط مراجع درونی و جهت گیری های شغلی در ابتدا به بررسی اختلاف حقوق و دستمزد مدیران و کارشناسان شرکت های مورد نظر پرداخته شد. این بررسی با این هدف انجام شد که شاید اختلاف حقوق و دستمزد مدیران و کارشناسان شرکت های مذکور کمتر از آن باشد که بتواند بر روی رابطه بین مراجع درونی و جهت گیری های شغلی اثر گذار باشد. از آنجاییکه استخراج حقوق و دستمزد مدیران شرکت های مذکور میسر نشد، با مصاحبه های کوتاهی به بررسی نظر کارشناسان درباره اختلاف حقوق مدیران و کارشناسان پرداخته شد، که نشان داد از نظر کارشناسان شرکت های مزبور حقوق و مزایای مدیران تا حدود 2 برابر کارشناس با همان سابقه کار است، که بسیار قابل ملاحظه می باشد. در نتیجه به بررسی علل این اتفاق در پیشینه تحقیق پرداخته شد. گومن (2000)، در بررسی علل ترک شغل کارکنان دانش محور از شرکت های دارای تکنولوژی پیشرفته به نتایج جالبی دست یافت. وی با بررسی نتایج دو مقاله چاپ شده در مجلات معتبر مدیریتی متوجه شد که حقوق و دستمزد به عنوان

آخرین عامل در پنج عامل مورد بررسی خروج کارکنان از شرکت های مزبور می باشد. از طرف دیگر وی در تحقیقی که خود در این باره انجام داد نیز به نتایج مشابهی رسید و مشخص شد که سیستم حقوق و دستمزد نهمین عامل از ده عامل مورد بررسی در ترک شغل کارکنان دانش محور می باشد. از آنجاییکه برنامه نویسان شرکت های نرم افزاری جزو کارکنان دانش محور محسوب می شوند، شاید عامل حقوق و دستمزد برای آنان جزو آخرین عوامل تاثیر گذار بر انتخاب های شغلیشان باشد و عواملی مانند ماهیت شغل، سطح مسئولیت، فرهنگ سازمانی، امکان رشد و ارتقای سازمانی و چالش برانگیز بودن کار عامل های محیطی تاثیرگذارتری باشند که پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به عنوان عوامل محیطی مورد بررسی قرار گیرند.

بحث و نتیجه گیری

به نظر می رسد، با توجه به ترجمه پرسشنامه شین به فارسی و تکمیل و اصلاح آن برای سنجش مراجع درونی شغلی شین راه برای تحقیقات آتی بر روی شناسایی مراجع شغلی کارکنان دانش محور در ایران هموارتر شده باشد و می توان از خروجی های آن برای بهینه سازی برنامه ریزی های مسیر های شغلی کارکنان استفاده کرد. از طرف دیگر به نظر می رسد تحقیق انجام شده اولین تحقیقی است که در آن دو مفهوم مراجع درونی شغلی و جهت گیری های شغلی به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته و به صورت کمی روابط بین این دو سازه بررسی شده است. نتایج کار تجربی انجام شده با اندازه گیری جداگانه هر یک از این دو سازه نیز نشان داد که این دو سازه با هم متفاوت بوده و روابط مشخصی را می توان بین متغیرهای آنها شناسایی نمود.

تحلیل عاملی اکتشافی مراجع درونی شغلی شین، روایی آن را در نمونه تحقیق مورد استفاده نیز تا حدود زیادی تایید کرد و ساختار 8 عاملی شین تنها با یک تغییر پشتیبانی شد. در تحقیقات مشابه انجام شده در سایر کشور ها نیز ساختار عاملی شین پشتیبانی شده بود (به عنوان مثال: Igarria et al., 1992; Ginzberg & Baroudi, 1992; Danziger et al., 2008). نتایج این تحقیق نشان داد که مراجع امنیت و ثبات شین که در آن امنیت شغلی و جغرافیایی در ذهن پرسنل یکسان فرض شده بود، به دو مرجع امنیت شغلی و تعلق جغرافیایی شکسته شده و مشخص شد که این دو مفهوم در ذهن برنامه نویسان دو شرکت

ایرانی مفاهیم جداگانه ای می باشد. گینزبرگ و بارودی (1992) نیز در این زمینه به نتایج مشابهی دست یافتند. پیشنهاد می شود، دو سوال دیگر برای هر یک از مراجع طراحی و مجموعه سوالات جدید پرسشنامه 36 تایی شود تا هر عامل با چهار سوال سنجیده شود که سوالات سنجش تمامی عوامل یکسان گردد و روایی و پایایی پرسشنامه افزایش یابد. از نتایج این قسمت می توان در شناسایی بهتر شایستگی، نیازها و ارزش های کارکنان دانش محور سازمان ها استفاده نمود و با شناسایی، طبقه بندی و اولویت بندی آنها برنامه ریزی های شغلی و برنامه های توسعه ای بهتری در جهت رشد و ارتقای کارکنان، افزایش رضایت شغلی و کاهش ریزش نیروهای دانش محور سازمان ها تدوین نمود. در تحقیق صورت گرفته تنها دو جهت گیری کارشناسی و مدیریتی مورد سنجش قرار گرفته است. سایر جهت گیری ها مانند جهت گیری های پروژه ای و کارآفرینی می توانند در تحقیقات بعدی مورد بررسی قرار گیرند. از طرف دیگر عوامل درونی در نظر گرفته شده برای پیش بینی جهت گیری های شغلی در این تحقیق تنها به مراجع درونی هشتگانه شین محدود شده بود، درحالیکه عوامل درونی دیگری علاوه بر مراجع درونی شغلی شین نیز برای پیش بینی جهت گیری های شغلی قابل شناسایی و اندازه گیری می باشند (Schein, 1980). در بررسی عوامل محیطی تاثیر گذار بر رابطه مراجع درونی شغلی با جهت گیری های شغلی نیز تنها عامل ادراک از سیستم حقوق و دستمزد در نظر گرفته شد، در حالیکه عوامل محیطی دیگری مانند فرهنگ سازمانی، امکان ارتقا و پیشرفت سازمانی نیز می تواند در تحقیقات آتی مورد بررسی قرار گیرد. لازم به ذکر است، پرسشنامه ها تنها در دو شرکت نرم افزاری توزیع گردیده است که ممکن است نمونه مناسبی از کل برنامه نویسان ایرانی را بدست ندهد. در نهایت مراجع درونی شایستگی مدیریت عمومی، چالش، کارآفرینی و امنیت شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین جهت گیری مدیریتی و مرجع درونی شایستگی تکنیکی-وظیفه ای به عنوان متغیر پیش بین جهت گیری کارشناسی شناسایی شدند. این نتایج راه برای پیش بینی جهت گیری های شغلی افراد با توجه به مراجع درونی شغلی آنان هموار کرده است. در نتیجه سازمان ها قادر خواهند بود با شناسایی عوامل درونی پرسنل که در طول زمان تقریباً پایدار می باشند به پیش بینی جهت گیری های شغلی کارکنان خویش بپردازند و در برنامه ریزی مسیرهای شغلی آنان جهت گیری احتمالی برنامه نویسان را در نظر بگیرند.

پی نوشت ها

1. Dessler
2. Dual ladder
3. Hybrid Path
4. Edgar H. Schein
5. Massachusetts Institute of Technology (M.I.T)
6. Maslow
7. McClelland
8. Nordvik
9. Holland`s Theory of vocational personalities
10. Myers-Brigg`s type theory
11. Goman
12. Suutari and Taka
13. Marshal and Bonner
14. Igbaria, Greenhaus and Parasuraman
15. Ginzberg and Baroudi
16. Valence of rewards
17. Expectancy
18. Instrumentality
19. Traits
20. Likert scale
21. Principle factor analysis
22. Orthogonal
23. Oblique
24. Varimax
25. Being stable
26. Bandura
27. Robbins
28. Convictions

منابع

- سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (1387). ص 139-286، در، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: موسسه انتشارات آگاه
- متعبد، ش. (1386). شناسایی علل شکل دهنده جهت گیری های حرفه ای مهندسان کامپیوتر نرم افزار با استفاده از مطالعه ای کیفی و طراحی اولیه ابزار اندازه گیری برای سنجش این جهت گیری ها، پایان نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Baruch, Y. (1996). Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations, *Career Development International* 1, 40-49.
- Danziger, N. Rachman-Moore, D. Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory, *Career Development International* 13, 7-19.
- Dessler, G. (2005). Managing Careers [Chapter10] p348-387, in, *Human Resource Management*, New Dehli: Prentice Hall of India.
- Feldman, D.C. Bolino M.C. (1996). Careers within Careers: Reconceptulizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review* 6, 89-112.
- Ginzberg, M.J. Baroudi, J.J. (1992). Career Orientation of I.S. Personnel. *Computer Personnel*.
- Goman, C.K. (2000). P 51-170, in, *The Human Side of High-Tech*, New York: John Wilsey & Sons Inc.
- Igbaria, M. Greenhaus, J.H. Parasuraman, S. (1991). Career Orientations of MIS employees: An Empirical Analysis, *MIS Quarterly* 15, 151-169.
- Ituma, A. Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria, *Personnel Review* 36, 978-995.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' Types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, 263.
- Robbins S.P. (2003). P63-71, in, *Organizational Behavior*, New Dehli: Prentice Hall of India.
- Rothwell, W.J. Kazanas, H.C. (2003). Career Planning and Management [chapter10] p301-332, in, *Planning and Managing Human Resources: Strategic Planning for Human Resources Management*, Amherst, Massachusetts: HRD Press.
- Schein, E.H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, *Hall Career Paper Jan*.
- Schein, E.H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*
- Schein, E.H. (1980). Developing Your Career--Know Your Career Anchors and Develop Your Options, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*.

- Schein, E.H. (1974). Career Anchors and Career paths: A Panel Study of Management School Graduates, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*.
- Somaya, D. Williamson, I.O. (2008). Rethinking the War for Talents, *MIT's journal of management research and ideas*.
- Suutari, V. Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development* 23, 833-847.
- Tremblay, M. Wils, T. Proulx, C. (2002). Determinants of career path preferences among Canadian engineers, *Journal of Engineering and Technology Management* 19, 1-23.

-
- ¹ Dessler
 - ² Dual ladder
 - ³ Hybrid Path
 - ⁴ Edgar H. Schein
 - ⁵ Massachusetts Institute of Technology (M.I.T)
 - ⁶ Maslow
 - ⁷ McClelland
 - ⁸ Nordvik
 - ⁹ Holland's Theory of vocational personalities
 - ¹⁰ Myers-Brigg's type theory
 - ¹¹ Goman
 - ¹² Suutari and Taka
 - ¹³ Marshal and Bonner
 - ¹⁴ Igbaria, Greenhaus and Parasuraman
 - ¹⁵ Ginzberg and Baroudi
 - ¹⁶ Valence of rewards
 - ¹⁷ Expectancy
 - ¹⁸ Instrumentality
 - ¹⁹ Traits
 - ²⁰ Likert scale
 - ²¹ Principle factor analysis
 - ²² Orthogonal
 - ²³ Oblique
 - ²⁴ Varimax
 - ²⁵ Being stable
 - ²⁶ Bandura
 - ²⁷ Robbins
 - ²⁸ Convictions

منابع

- ✓ سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (1387). ص 139-286، در، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: موسسه انتشارات آگاه
- ✓ عمرانی، ک. دهقانپور، ع. آذری، ا. (1387). گزارش سنجش رضایت شغلی شرکت کیش ویر، تهران: واحد توسعه منابع انسانی.
- ✓ عمرانی، ک. دهقانپور، ع. آذری، ا. (1387). گزارش نتایج نظرسنجی سازمانی شرکت کیش ویر، تهران: واحد توسعه منابع انسانی.
- متعبد، ش. (1386). شناسایی علل شکل دهنده جهت گیری های حرفه ای مهندسان کامپیوتر نرم افزار با استفاده از مطالعه ای کیفی و طراحی اولیه ابزار اندازه گیری برای سنجش این جهت گیری ها، پایان نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف
- ✓ Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- ✓ Baruch, Y. (1996). Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations, *Career Development International 1*, 40-49.
- ✓ Cooper, D.R. Schindler, P.S. (2006). Multivariate Analysis: An Overview [chapter20] p570-603, in, *Business Research Methods*, Singapore: McGraw-hill.
- ✓ Danziger, N. Rachman-Moore, D. Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory, *Career Development International 13*, 7-19.
- ✓ Dessler, G. (2005). Managing Careers [Chapter10] p348-387, in, *Human Resource Management*, New Dehli: Prentice Hall of India.
- ✓ Feldman, D.C. Bolino M.C. (1996). Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review 6*, 89-112.
- ✓ Ginzberg, M.J. Baroudi, J.J. (1992). Career Orientation of I.S. Personnel. *Computer Personnel*.
- ✓ Goman, C.K. (2000). P 51-170, in, *The Human Side of High-Tech*, New York: John Wilsey & Sons Inc.
- ✓ Igbaria, M. Kassicieh, S. Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals, *Journal of Engineering and Technology Management 16*, 29-54.
- ✓ Igbaria, M. Greenhaus, J.H. Parasuraman, S. (1991). Career Orientations of MIS employees: An Empirical Analysis, *MIS Quarterly 15*, 151-169.

- ▼ Ituma, A. Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria, *Personnel Review* 36, 978-995.
- ▼ Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' Types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, 263.
- ▼ Robbins S.P. (2003). P63-71, in, *Organizational Behavior*, New Dehli: Prentice Hall of India.
- ▼ Rothwell, W.J. Kazanas, H.C. (2003). Career Planning and Management [chapter10] p301-332, in, *Planning and Managing Human Resources: Strategic Planning for Human Resources Management*, Amherst, Massachusetts: HRD Press.
- ▼ Schein, E.H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, *Hall Career Paper Jan*.
- ▼ Schein, E.H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*
- ▼ Schein, E.H. (1980). Developing Your Career--Know Your Career Anchors and Develop Your Options, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*.
- ▼ Schein, E.H. (1974). Career Anchors and Career paths: A Panel Study of Management School Graduates, Sloan School of Management, *M.I.T. Report*.
- ▼ Schein, E.H. McKelvey, W.W. Peters, D.R. Tomas, J.M. (1965). Career Orientations and perceptions of Rewarded activity in a Research Organization, *Administrative Science Quarterly* 9, 333-349.
- ▼ Somaya, D. Williamson, I.O. (2008). Rethinking the War for Talents, *MIT's journal of management research and ideas*.
- ▼ Suutari, V. Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development* 23, 833-847.
- ▼ Tremblay, M. Wils, T. Proulx, C. (2002). Determinants of career path preferences among Canadian engineers, *Journal of Engineering and Technology Management* 19, 1-23.