

دلبستگی حرفه‌ای، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و نگرشهای کارراهه گسترده - مرز

حمید رضا عریضی¹، سیمین دخت کلنی^{2*}

¹عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

²کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان simin.kalani@yahoo.com

چکیده

سؤال اساسی پژوهش حاضر این بود که آیا دلبستگی حرفه‌ای، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با نگرشهای کارراهه گسترده مرز رابطه دارد یا خیر؟ تعداد 249 نفر از کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان به مقیاسهای دلبستگی حرفه‌ای و شغلی، تعهد سازمانی و نگرشهای گسترده مرز پاسخ دادند. نتایج نشان داد رابطه دلبستگی حرفه‌ای با نگرشهای کارراهه گسترده مرز مثبت (در هر دو عامل) و رابطه تعهد سازمانی با ترجیح تحرک منفی و رابطه دلبستگی شغلی با ذهنیت گسترده مرز منفی می‌باشد. با توجه به تغییر الگوهای کار به نظر می‌رسد به تدریج دلبستگی حرفه‌ای در ذهن کارکنان نسبت به دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

کلید واژه‌ها: دلبستگی حرفه‌ای، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، کارراهه گسترده مرز

مقدمه

قبل از دو دهه گذشته، کارراهه هر فرد در یک یا دو سازمان تعریف می‌شد و پیشرفت آن به صورت خطی بود. موفقیت در این کارراهه ها توسط سازمان و با سنجش ارتقاها و افزایش حقوق کارکنان صورت می‌گرفت. اما در طول دو دهه گذشته با گسترش تغییرات تکنولوژیکی و جهانی شدن، شکل‌های سازمانی مسطح تر و متغیرتر (*fluid*) شده؛ در نتیجه کارراهه‌ها تغییر کرده و تغییراتی عمده در حرکت از مرزهای سنتی کارراهه سازمانی به کارراهه گسترده مرز (*Boundary less career*) صورت گرفته است. منظور از گسترده مرز، عدم پذیرش محدودیت است و استعاره آن به مرکوری، خدای تجارت نسبت داده شده که باید مرزها را پشت سر گذاشت. در حالی که کارراهه سنتی به عنوان پیشرفت شغلی در یک یا دو سازمان تعریف می‌شود، کارراهه گسترده مرز، زنجیره‌ای از فرصت‌ها و پیشرفت‌های شغلی است که فراسوی مرزهای یک سازمان واحد می‌باشد. کارراهه گسترده مرز، پیمان روانشناختی (*psychological contract*) استخدام بین سازمان و کارکنان را تغییر داده است. طبق پیمان قدیمی، کارکنان وفاداری (*loyalty*) و تعهد سازمانی (*organizational commitment*) را با امنیت شغلی (*job security*) مبادله می‌کردند. اما اکنون کارکنان عملکرد شغلی را با یادگیری مداوم (*continuous learning*) و مهارت‌های قابل عرضه در بازار مبادله می‌کنند (فوکو، 1389). این تغییر در قرارداد روانشناختی منجر به کاهش امنیت شغلی و کاهش وفاداری کارکنان شده است (یک، 2003). به علاوه در گذشته کارکنان بیشتر به سازمان خود دلبسته بودند و برای آن مدتی طولانی و شاید حتی تا زمان بازنشستگی کار می‌کردند. امروزه کارکنان آسان تر بین سازمانها جابه جا می‌شوند. با کاهش تعهد کارکنان به سازمان در کارراهه گسترده مرز، کارکنان بر توسعه شایستگی‌هایی تمرکز می‌کنند که قابل انتقال به سازمانهای زیادی است و به مهارت‌ها و دانشهای مورد نیاز یک سازمان خاص محدود نیست. بنابراین آنان به دنبال فرصتهای یادگیری مداوم و کسب مهارت‌های قابل عرضه در بازار هستند. در حالی که چندین پژوهش نشان داده اند بین تعهد سازمانی و کارراهه سنتی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (مانند عریضی و ذاکر فرد، 1388)؛ در پژوهش حاضر علاوه بر تحلیل عاملی و تأییدی پرسشنامه نگرشهای کارراهه گسترده مرز (بریسکو، هال و دوموت، 2006)، رابطه آن با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی (*job involvement*) و دلبستگی

حرفه ای (occupational involvement) بررسی شده است. دلبستگی شغلی شدت همانند سازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌شود و حاصل ادراک کارکنان درباره ی توان شغل در ارضای نیازهای مهم آنها می‌باشد (کانونگو، 1982). دلبستگی حرفه ای به اعتقاد هنجاری افراد در مورد ارزش یا مرکزیت کار در زندگی آنها می‌باشد و حاصل اجتماعی سازی گذشته و حال فرد و قدرت نیازهای شکل گرفته در فرد است (کانونگو، 1982). تعهد سازمانی میزان دلبستگی افراد به سازمان و تمایل آنها برای ماندن در آن سازمان را با زتاب می‌دهد (مادی، استیز و پورتر، 1979). افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند احتمالاً تمایلی به جابه‌جا شدن از سازمان خود ندارند و تمایل دارند که همچنان در سازمان خود باقی بمانند. از این رو یک فرضیه پژوهش حاضر این است که تعهد سازمانی با ترجیح تحرک (mobility preference) در نگرشهای کارراهه گسترده مرز رابطه منفی دارد. از طرف دیگر افرادی که دلبستگی حرفه ای بالایی دارند احتمالاً تمایل به تحرک برای رشد حرفه ای (افزایش سرمایه انسانی) دارند و بنابراین تصور می‌شود با هر دو مقیاس کارراهه گسترده مرز یعنی ذهنیت گسترده مرز (boundary less mindset) و ترجیح تحرک، رابطه مثبت وجود دارد. از طرف دیگر دلبستگی شغلی چون تمایل به بازماندن در شغل است تصور می‌شود با ذهنیت گسترده مرز رابطه منفی دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی این فرضیات می‌باشد. لازم به ذکر است که ذهنیت گسترده مرز به نگرش مثبت فرد درباره ایجاد و حفظ روابط کاری در خارج از مرزهای سازمان، بدون ترک سازمان اشاره دارد و ترجیح تحرک به تمایل فرد به حرکت فیزیکی بین سازمانها و کارکردن برای بیش از یک سازمان اشاره دارد. (بریسکو، ها لو دوموت، 2006).

نتایج

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی کارراهه منعطف (نگرشهای کارراهه گسترده مرز) در جدول 1 ارائه شده است. این نتایج نشان می‌دهد نگرشهای کارراهه گسترده مرز دارای دو عامل می‌باشد که ذهنیت گسترده مرز و ترجیح تحرک نام گذاری شده اند.

جدول 1 نتایج تحلیل عاملی اکتشافی کارراهه منعطف (نگرشهای کارراهه گسترده مرز)

شماره سؤال	نمره گذاری	متن سؤال	عامل اول	عامل دوم	مقدار ویژه
1	مستقیم	از کارکردن با افرادی خارج از سازمان خشنود می‌شوم.	0/71	2/76	
2	مستقیم	از شغلهایی که تعامل با افراد در سازمانهای دیگر را ایجاد می‌کند بخصوص خوشم می‌آید.	0/69		
3	مستقیم	از شغلی که مرا ناگزیر به کار در خارج از سازمان می‌کند لذت می‌برم.	0/63		
4	مستقیم	وظایفی در کار که ضرورت به فعالیت در خارج از بخش من را ایجاد می‌کند موجب خشنودی من است.	0/57		
5	مستقیم	پروژه هایی که کارکنان در سازمانهای متنوع باید بر روی آن کار کنند مرا خشنود می‌سازد.	0/51		
6	مستقیم	در گذشته هرگاه فرصتی دست می‌داد که کارهایی در خارج از سازمان انجام دهم من همواره از آنها بسیار استقبال کرده ام.	0/49		
7	مستقیم	انرژی خود را همواره به تجارب و موقعیتهای جدید معطوف می‌سازم.	0/47		
8	مستقیم	وظایف شغلی را که برایم فرصت یادگیری جدید فراهم می‌سازد دوست دارم.	0/45		
9	معکوس	اگر سازمانی که در آن کار می‌کنم فرصتی فراهم سازد که در طول زندگی برای آن کار کنم هرگز به سازمان دیگری برای کار نخواهم رفت.	0/63	1/49	
10	معکوس	کارراهه ایده آل برای من موقعیتی است که فقط برای یک سازمان در آن کار کنم.	0/54		
11	معکوس	اگر ناگزیر شوم در سازمانی بجز سازمان فعلی کار کنم احساس فرد گمشده را خواهم داشت.	0/47		
12	معکوس	دوست دارم که به دلیل کاری پسته در یک سازمان روال کارها برایم پیش بینی پذیر باشد.	0/43		
13	معکوس	من دوست دارم در سازمانی که با آن آشنا هستم بمانم به جای آنکه کاری در جای دیگر جستجو کنم.	0/39		

همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول 2 نشان می‌دهد که مدل دو عاملی بر مدل یک عاملی ارجح است.

جدول 2. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نگرشهای کارراهه گسترده مرز

<i>R MSEA</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>IFI</i>	<i>GFI</i>	χ^2/df	
0/05	0/87	0/89	0/89	0/87	0/88	3/89	مدل یک عاملی
0/03	0/89	0/94	0/93	0/91	0/95	2/17	مدل دو عاملی

در جدول 3 شاخص های توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش و اعتبار ابزارهای پژوهش گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد رابطه دلبستگی حرفه ای با نگرشهای کارراهه گسترده مرز مثبت (در هر دو مقیاس ذهنیت گسترده مرز و ترجیح تحرک) و رابطه تعهد سازمانی با ترجیح تحرک در نگرشهای کارراهه گسترده مرز رابطه منفی و دلبستگی شغلی با ذهنیت گسترده مرز رابطه منفی دارد یعنی هر سه فرضیه پژوهش تأیید شده اند ($P < 0/01$).

جدول 3. رابطه بین دو نوع دلبستگی (حرفه ای و شغلی) و تعهد سازمانی با نگرشهای کارراهه گسترده مرز

نام مقیاس	میانگین	انحراف معیار	ذهنیت گسترده مرز	ترجیح تحرک
دلبستگی حرفه ای	33/26	7/47	0/59**	0/53**
دلبستگی شغلی	30/84	7/03	-0/44**	0/11
تعهد سازمانی	48/61	8/24	-0/15	-0/47**
ذهنیت گسترده مرز	33/49	4/09		
ترجیح تحرک	17/21	3/41		

**= $P < 0/01$

مقادیر رابطه ها در ستون چهارم و پنجم، میزان است.

مقایسه روابط دلبستگی حرفه ای با زیر مقیاسهای کارراهه گسترده مرز تفاوتی را نشان نمی دهد (با استفاده از فرمول زیر (استانلی و گلاس، 1368) می توان رابطه متغیر دلبستگی حرفه ای (x) را با دو متغیر ذهنیت گسترده مرز (y) و ترجیح تحرک (z) مقایسه کرد.

$$Z = \frac{\sqrt{n}(r_{xy} - r_{xz})}{\sqrt{((1 + r_{xy}^2) + (1 - r_{xz}^2) - 2r_{yz}^2 - (2r_{yz}) - r_{xy}r_{xz})(1 - r_{xy}^2 - r_{xz}^2 - r_{yz}^2)}}$$

روش

شرکت کنندگان و طرح پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع رابطه ای است. جامعه آماری کلیه کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان بودند که از بین آنان 249 نفر نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این نمونه 3 نفر زن و 246 نفر مرد، 223 متأهل و 26 مجرد، 141 نفر زیر 40 سال و 108 نفر بالای 40 سال بودند. میانگین سن 39/54 و انحراف معیار آن 5/73 می باشد. 122 میانگین سنوات کارکنان استخدام 15/32 و انحراف معیار آن 4/21 می باشد. نفر در بخش عملیات، 52 نفر در بخش تعمیرات و 75 نفر در بخش اداری مشغول به کار بودند. همچنین 7 نفر زیر دیپلم، 122 نفر دیپلم، 49 نفر فوق دیپلم، 63 نفر لیسانس و 8 نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند.

ابزار

پرسشنامه دلبستگی شغلی و حرفه ای (کانونگو، 1982): این پرسشنامه شامل 16 سؤال است که دلبستگی شغلی 10 و دلبستگی حرفه‌ای 6 سؤال دارد. سؤالات بر اساس طیف لیکرت 5 درجه ای از 1 (بسیار مخالفم) تا 5 (بسیار موافقم) نمره گذاری می شود. اعتبار (آلفای کرونباخ) دلبستگی شغلی و حرفه ای به ترتیب 0/79 و 0/74 بدست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی (مادی، استیرز و پورتر، 1979): این پرسشنامه شامل 15 ماده است که بر اساس طیف لیکرت 5 درجه ای نمره گذاری می شود. مادی، استیرز و پورتر (1979) ضریب آلفا برای این پرسشنامه را 0/93 و پایایی بازآزمایی آن را در دوره‌های دو، سه و چهار ماهه به ترتیب 0/53، 0/63 و 0/75 گزارش کردند. همچنین اعتبار (آلفای کرونباخ) بدست آمده این ابزار در پژوهش حاضر 0/84 است.

پرسشنامه نگرشهای کارراه گسترده مرز (بریسکو، هال و دوموت، 2006): این پرسشنامه 13 سؤال دارد و شامل دو زیر مقیاس ذهنیت گسترده مرز و ترجیح تحرک می باشد. که بر اساس طیف لیکرت 5 درجه ای از 1 (بسیار مخالفم) تا 5 (بسیار موافقم) نمره گذاری می شود. اعتبار (آلفای کرونباخ) این دو زیر مقیاس به ترتیب 0/79 و 0/75 بدست آمد.

شیوه اجرا: با هماهنگی به عمل آمده با پالایشگاه نفت اصفهان و کسب مجوز رسمی از آن مرکز به قسمتهای مختلف آن مجموعه رجوع شد و پرسشنامه های پژوهش توزیع و پس از تکمیل توسط کارکنان، جمع آوری گردید. هنگام مراجعه، محقق ضمن معرفی خود و مؤسسه پژوهشی (دانشگاه اصفهان) با تاکید بر اصل امانت داری و محرمانه بودن پاسخ ها، از شرکت کنندگان در خواست نمود بدون ذکر نام با دقت و صداقت به سؤالات پاسخ دهند.

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد دلبستگی حرفه ای با ذهنیت گسترده مرز و ترجیح تحرک رابطه مثبت دارد. دلبستگی حرفه‌ای یعنی فرد فقط به پیشه خود و نه به یک شغل خاص در یک سازمان خاص دلبستگی دارد و به اعتقاد فرد در مورد ارزش یا مرکزیت کار در زندگی اشاره دارد (کانونگو، 1982). بنابراین در تبیین رابطه بدست آمده می توان بیان کرد برای فردی با این دلبستگی که به سازمان و شغلی خاص تعهدی ندارد، تفاوتی ندارد که درون مرزهای یک سازمان کار کند یا فراسوی مرزهای آن؛ در هر صورت وی به دنبال ارضای نیازهای روانی و رشد خود با پیشه منتخب خود می باشد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و ترجیح تحرک رابطه منفی وجود دارد. افراد متعهد به سازمان، ارزشها و اهداف سازمان را قبول کرده و تلاش فوق العاده برای سازمان می کنند و میل قوی برای ماندن در سازمان دارند (مادی، استیرز و پورتر، 1979). از این رو این افراد تمایلی به تحرک و جابه جایی بین سازمانی ندارند. کومار و انگ (2012) همسو با این یافته رابطه منفی بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل یافته اند. در نهایت نتایج این پژوهش نشان داد دلبستگی شغلی با ذهنیت گسترده مرز رابطه منفی دارد. دلبستگی شغلی شدت همانند سازی یک فرد با شغل خود را نشان می دهد. کارکنانی که به شغل خود دلبستگی دارند، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف شغلی خود انجام می دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می کنند (کانونگو، 1982). همانگونه که پیش از این بیان شد ذهنیت گسترده مرز به نگرش مثبت فرد درباره ایجاد و حفظ روابط کاری در خارج از مرزهای سازمان اشاره دارد. افرادی که به شغلی خاص در سازمانی خاص دلبستگی دارند، تمایل دارند پیوند های عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می شود که کمتر به ترک سازمان و ایجاد روابط کاری خارج از سازمان بیندیشند (هالبرگ و شافلی، 2006).

نتیجه نهایی پژوهش حاضر این است که با توجه به تغییر الگوهای کار به نظر می رسد به تدریج دلبستگی حرفه ای در ذهن کارکنان نسبت به دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می کنند. بنابراین در تحول به خصوصی سازی و بهینه کاوی باید تدوین کارراه شغلی از شکل قبلی تغییر کرده و متناسب با تغییر الگوهای کار بر مبنای نگرشهای کار راه گسترده مرز طراحی شود.

مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر این بود که علیرغم بدون نام بودن پرسشنامه‌ها، افراد در پاسخگویی به سؤالات مضطرب بودند زیرا در زمان اجرای پژوهش، سازمان مربوطه در جهت تغییرات گسترده به سوی خصوصی سازی گام برداشته بود و سهام آن در بورس عرضه شده بود. از این رو برخی کارکنان با توجه به نوع سؤالات تصور می‌کردند هدف پژوهش این است که آنها را جا به جا کنند.

در پایان پیشنهاد می‌گردد با توجه به سه تغییر عمده در سازمانهای ایران به سوی برون سپاری، خصوصی سازی و تعدیل نیرو، در این سازمانها حتماً قبل از تدوین کارراهه فردی کارکنان میزان تمایل آنان به گسترده مرزی تحقیق شود زیرا سازمانها می‌توانند از این طریق نیروهایشان را بین خودشان جا به جا کنند.

منابع

- فوکو، ژ. (1389). درسهاییکولژدوفرانس. تهران: نی.
- گلاس، ج. و، استانلی، ه. (1368). *روشهای آماری در تعلیم تربیت روانشناسی*. (ن. توکلی، تدوین، م. اسفندیاری، ج. عابدی، مترجم) تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- عریضی، ح. ر.، ذاکر فرد، م.، نوری، ا. (1388). رابطه کاررهمه شغلی با اقتدار شغلی وتعهد سازمانی، بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش وتوسعه ی شرکت های صنعتی. *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*, 7 (1), 93-69.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundary less career: A new employment principle for a neworganizational era*. New York: Oxford University Press.
- Beck, J. K. (2003). *Independent workforce theory: Implications for HRD*. *Human ResourceDevelopment International*, 6(1), 21-41.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, F. (2006). *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Hallberg, E.U., & Schaufeli, B.W. (2006). *Same but different? Can work engagement bediscriminatedfrom job involvement and organizational commitment?* *Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Kumar, R., & Eng, K. G. (2012). *Perceived Organizational Commitment And Its Impact To The Turnover Intention: A Correlation Analysis*. *Journal of Global Business and Economics*, 4,1, 40-49.
- Kanungo, R. N. (1982). *Measurement of job and work involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Mowday, R. T.m Steers, R. M., & Porter, L. M.(1979). *The measurement of organizationalcommitment*. *Journal of Vocational Behavior*,14, 224-247.