

بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان چگنی

عارف صیفی زاده دوره

کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد خرم آباد

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان چگنی می باشد. پژوهش حاضر به لحاظ روش شناختی، توصیفی-همبستگی است. جامعه-آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان چگنی است که تعداد آنان ۸۲ نفر می باشد. حجم نمونه آماری بر اساس جدول کرچسی و مورگان ۷۲ نفر تعیین گردیده روش تحقیق، روش توصیفی با طرح همبستگی می باشد، برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از نمونه آماری مورد مطالعه در جامعه هدف از پرسشنامه‌های ادگار شاین (۲۰۰۶)، پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۱۹۸۰) و پرسشنامه اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده گردیده است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در سطح توصیفی از آمارهای توصیفی و در سطح استنباطی از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردیده. نتایج آزمون فرضیات حاکی از آن بود که: ۱- بین لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ۲- از میان ابعاد لنگرهای شغلی (شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش‌های محض و سبک زندگی) فقط ابعاد "امنیت و ثبات" و "چالش‌های محض" با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه مثبت و معنی داری دارند. ۳- بین ابعاد اعتماد سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ۴- از میان ابعاد لنگرهای شغلی بعد "امنیت و ثبات" قوی ترین پیش بینی کننده رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی می باشد؛ همچنین از میان ابعاد اعتماد سازمانی بعد "افقی" قوی ترین پیش بینی کننده رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی می باشد

واژگان کلیدی: هوش معنوی، بهزیستی روان، دانشجویان

۱- مقدمه

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیت‌های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد، به طوری که یونسکو^۱ در گزارشی جهانی اعلام کرده است: تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کند یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند. اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی آنان در سازمان متبوع گردد بیدختی، علی‌اکبر امین و صالح، معصومه (۱۳۹۷). اکنون موقعیت به صورتی در آمده که داشتن کارکنان راضی، پراورزی و خلاق با سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه مند و مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل عدم رضایت شغلی نامطلوب است این واقعیت که بعضی از معلمان اوقات فراغت خود را در شغل دوم می‌گذرانند می‌تواند عواقب خطرناکی برای دانش آموزان و در نهایت جامعه داشته باشد. از طرف دیگر، دانش آموزان و اعضای جامعه به طور دائم از رفتار دبیران الگوبرداری کرده، از آنچه در رفتار، کردار، اعتقادات و نگرشهای آنان مشاهده می‌کنند، تأثیر می‌پذیرند برخی از معلمان، به دلیل عدم رضایت شغلی^۲ کار را در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند و علاقه و تعهدی نسبت به سازمان ابراز نمی‌دارند چنانچه در فرایند کاری، ارتباط بین پاداش‌های دریافتی از کار، مثل « ماهیت کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نوع رابطه با همکاران و مافوق و انتظارات دبیران برقرار نشود این امر می‌تواند موجب نارضایتی معلمان از شغل در مکان‌های آموزشی شود و تأثیر نامطلوبی بر دانش آموزان، خانواده دبیران، روابط با همکاران و مدیران و در نتیجه، کل جامعه بگذارد بیدختی و همکاران (۱۳۹۷).

با توجه به شواهد پژوهشی و مطالعات انجام شده می‌توان اظهار نمود عوامل متنوع و متعددی در فراهم آوردن بستر رشد رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های کاری وجود دارد. در این راستا سعی خواهد شد به واسطه این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی یک توانایی عمومی و کلی نبوده و ممکن است تحت تأثیر متغیرهای لنگرهای شغلی^۱ و اعتماد سازمانی^۲ باشد. از این‌رو هدف از مطالعه حاضر «بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی می‌باشد. بنابراین پژوهشگر در نظر دارد موضوع مورد پژوهش را، در بعد لنگرهای شغلی از نظریه ادگار شاین^۳ (۱۹۸۰) و در بعد اعتماد سازمانی از نظریه الونن بلومکتیز و پومالاین^۴ (۲۰۰۸) و در بعد رضایت شغلی از نظریه اسمیت کندال و هیولین^۵ (۱۹۶۹) مورد مطالعه قرار دهد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان چگنی است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در سازمان‌ها اغلب گفته می‌شود که «کارمند خوشحال یک کارمند کارا است» و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. اهمیت رضایت شغلی از آن جا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. وقتی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد. احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (جیتس، ۱۹۹۷ به نقل از مقیمی، ۱۳۸۳). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت ذهنی و فیزیکی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک

سازمان اثر بخش و مفید در خواهد آمد (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵). علاوه بر موارد مذکور، رضایت نتایج دیگری نیز دارد، از جمله این که کارکنان کاملاً راضی گرایش کم تری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیش تری برخوردارند، طول عمرشان بیش تر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع تر یاد می گیرند و با سوانح شغلی، کم تر روبه رو می شوند (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵). عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (مقیمی، ۱۳۸۳). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۶). خشنودی شغلی به عنوان یک واکنش شغلی هنوز هم برای مطالعه از اهمیت بسیاری برخوردار است. پژوهش نظری گویای آن است که از جمله عوامل عمده ای که به خشنودی شغلی می انجامد، یک درجه ای است که شغل نیازهای شخصی و معیارهای ارزشیابی اجتماعی را برآورده می سازد (کورمن، ۱۹۳۳ / ترجمه شکرکن، ۱۳۸۶). نتایج تحقیقات نشان می دهد حفظ و نگهداری نیروی انسانی و بقای سازمان (دسترسی به اهداف سازمانی)، شناخت نیازها، خواسته ها، انگیزه ها، تأمین رضایت شغلی، بهبود روحیه و ارتقای بهداشت روانی کارکنان سازمان ها، باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. توجه به این موارد به همراه ایجاد نگرش مطلوب در کارکنان نسبت به کار و مشتری و اتخاذ خط مشی های مناسب در ایجاد هماهنگی بین اهداف فردی (رضایت شغلی کارکنان) و اهداف سازمانی، مهم ترین گام در راستای کارایی و اثربخشی سازمان هاست. از این رو باید راه های مؤثر در رضایت شغلی کارکنان را شناخت تا با حرکت در راستای آن ها، انگیزه لازم در آنان ایجاد شود و ضمن احساس امنیت و آرامش از نهایت توان و تلاش، دانش و تخصص خود برای دستیابی به هدف های سازمان استفاده کنند (حسینی زاده، ۱۳۷۹).

- تحقیقات داخلی

- ساعتچی (۱۳۷۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان نظامی و غیرنظامی یکی از شاخه های معاونت انتظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه دست یافت که هرچه خشنودی شغلی کارکنان مذکور افزایش یابد سطح سلامت روانی آنان نیز افزایش خواهد یافت

- شکرکن (۱۳۷۳) در تحقیقی با عنوان بررسی خشنودی شغلی کارمندان شرکت نفت مناطق نفت خیز اهواز به این نتیجه رسید که بین خشنودی کلی و خشنودی از هر یک از جنبه های پنج گانه آن با مقاطع سنی مختلف و نیز سابقه کار، رابطه معنی داری وجود دارد.

- مظفری (۱۳۷۴) در پایان نامه خود با موضوع: بررسی رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی و همخوانی آن با کارایی معلمان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ اردبیل نتیجه گرفت است که رضایت شغلی پایدار موجب دلگرمی به کار، بالا رفتن راندمان و کارایی و همچنین ارتقا و پیشرفت آن ها می شود.

- در استان کردستان (۱۳۷۶) همایشی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آموزش و پرورش استان کردستان برگزار شد که طی آن ۶۰٪ از افراد ناراضی شغلی خود را اعلام و مهم ترین عامل نیز میزان حقوق ماهانه و میزان پرداختی به آن ها معرفی شده است.

- توریسی، حسینی (۱۳۷۶) در پایان نامه خود با موضوع: بررسی رابطه رغبت شغلی - رضایت شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل دانشجویان ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان لاهیجان رابطه این موارد را اثبات و رضایت شغلی این دانشجویان را در حد پایین توصیف کرده است.

توریسی، حسینی (۱۳۷۶) همایشی با عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و پایگاه اجتماعی معلمان انجام شد و در آن مقالات متعددی ارائه شده و نتیجه گیری گردیده که ۵۰٪ معلمان از شغل خود رضایت کافی ندارند و عوامل مؤثر بر آن راه درآمد کم، کار سخت و قوانین و مقررات خشک معرفی کرده اند.

- پایدار (۱۳۷۸) در تحقیقی با موضوع: بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی نتیجه گرفته است که رابطه مثبتی بین رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی وجود دارد.

تحقیقات خارجی

- چارلز اسکات ترنر^۱ در سال ۲۰۰۶ پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه مدرسه با رضایت شغلی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین (حقوق، سن) با رضایت شغلی افراد بود.

- کرمز^۲ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی، گزارش داد که بین رضایت شغلی و متغیرهایی چون جنس، سابقه خدمت و نژاد رابطه معناداری وجود ندارد.

- لانگ^۳ (۲۰۰۶) در پژوهش خود با بررسی رضایت شغلی و عواملی چون جنسیت، سن و نژاد در دانشگاه مکی سی سی پی گزارش نمود که بین رضایت شغلی و متغیرهای سن کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

لانگ (۲۰۰۵) نشان داد که بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، سن کارگذار است و کارمندان صرف نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه‌ای که در آن کار می‌کنند از شغل خود راضی هستند. مهم‌ترین یافته‌ی این پژوهش‌ها که با پژوهش حاضر ارتباط مستقیمی دارد، وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای سن و رضایت شغلی افراد است.

- پاچنو و وبر^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی تصمیم‌گیری و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که آزادی تصمیم‌گیری کارمندان تأثیری در رضایت شغلی ندارد.

- جاستینا، ای^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «شخصیت، رضایت شغلی و سلامت - تأثیر غیرمستقیم هیجان‌پذیری»، به این نتیجه دست یافتند که بین میزان سلامت گزارش شده از سوی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر سلامت کارمندان و کاهش افسردگی در آنان دارد.

۳- روش پژوهش

از آنجا که پژوهنده در این تحقیق بدون هیچگونه دخل و تصرف در یک محیط طبیعی رابطه متغیرهای، لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی را با رضایت شغلی را مطالعه و بررسی می‌کند و به دنبال شناخت رابطه لنگرهای شغلی و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان چگنی در سال ۹۷-۹۸ است، لذا این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی است زیرا قصد اصلی آن کمک به حل بعضی از مشکلات موجود می‌باشد. این تحقیق از نوع تحقیقات غیر آزمایشی است و از لحاظ دسته بندی در زمره تحقیقات توصیفی - همبستگی قرار گرفته است. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آنها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف کشف یا تعیین شود، این گونه مطالعات را می‌توان در مورد این که آیا متغیرهای مورد مطالعه با یکدیگر ارتباط دارند به کار برد در صورتی که رابطه‌ای کشف شود، در باره این که آیا این ارتباط مثبت است یا منفی، شدت، جهت و مقدار همبستگی چقدر است بحث می‌شود (دلاور، ۱۳۸۲)

جامعه آماری

جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی و فرضی که محقق علاقه‌مند است یافته‌های پژوهشی را به آنان تعمیم دهد، به عبارت دیگر جامعه به مجموعه‌ای از عناصر گفته می‌شود که دارای یک یا چند ویژگی مشترک باشند (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶). جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه معلمان مشغول به تدریس در مدارس متوسطه اول آموزش و پرورش شهرستان چگنی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ می‌باشند که بر اساس آخرین آمار دریافتی از کارشناسان؛ تعداد معلمان مشغول به کار در این دوره تحصیلی ۸۲ نفر (۲۲ زن و ۶۰ مرد) هستند.

-نمونه، حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه زیر جامعه ای است که از کل جامعه انتخاب می شود و معرف آن است (دلاور، ۱۳۸۷). برای تعیین حجم نمونه از جامعه آماری مورد مطالعه معلمان (۸۲ نفر)، بر اساس جدول کرجسی و مورگان؛ ۷۰ نفر از معلمان (۱۹ زن و ۵۱ مرد) به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه جهت شرکت در پژوهش تعیین گردید که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. در بسیاری از تحقیقات انسانی، محقق مایل است نمونه تحقیقی را به گونه ای انتخاب کند که مطمئن شود زیر گروه ها به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، به عنوان نماینده جامعه، در نمونه نیز حضور داشته باشند این نمونه هارا نمونه های طبقه بندی شده می گویند در این روش درصد آزمودنی ها یی که به صورت تصادفی، از هر گروه انتخاب می شوند، با درصد همان گروه در جامعه مورد نظر برابر است (دلاور، ۱۳۸۷)

روش نمونه گیری با توجه به همگن نبودن طبقات جامعه آماری مورد مطالعه (معلمان زن -مرد) در این پژوهش، تصادفی طبقه ای - نسبی می باشد. از این رو با در نظر گرفتن حجم نمونه آماری مورد مطالعه معلمان (۷۰ نفر)، و جنسیت معلمان (زن-مرد) مشغول به کار در مدارس متوسطه اول شهرستان چگنی مطابق جدول: (۳-۱) از روی فهرست مدارس متوسطه اول به طور تصادفی نمونه آماری مورد مطالعه جهت شرکت در پژوهش مشخص می گردند.

جدول: (۳-۱) جامعه و نمونه آماری معلمان مدارس متوسطه اول آموزش و پرورش شهرستان چگنی

ردیف	حجم جامعه	درصد	حجم نمونه	درصد
زن	۲۲	۲۶/۸	۱۹	۲۶/۸
مرد	۶۰	۷۳/۱۲	۵۱	۷۳/۱۲
جمع	۸۲	۱۰۰	۷۰	۱۰۰

- ابزار اندازه گیری

- پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۱۹۸۰)

این پرسشنامه توسط ادگار شاین (۲۰۰۶) ساخته شده است و شامل ۴۰ سؤال با طیف لیکرت چهار درجه ای (۱-۴) است. این پرسش نامه توانایی مشخص نمودن هشت لنگر شغلی (شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض و سبک زندگی) آزمودنی ها را دارد.

جدول (۳-۲): شاخص سازی عبارات و نحوه ارزش گذاری پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۱۹۸۰)

هرگز	به ندرت	اغلب	همیشه
۰	۱	۲	۳

جدول (۳-۳): سئوالات مربوط به مؤلفه های پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۱۹۸۰)

ردیف	حوزه های رغبتی - گرایش	شماره سئوالات
۱	شایستگی فنی - کارکردی	۳۵، ۲۶، ۱۷، ۹، ۱
۲	شایستگی مدیریتی	۳۴، ۳۰، ۲۱، ۱۰، ۲
۳	گرایش استقلال - خودمختاری	۳۸، ۳۱، ۱۸، ۱۱، ۳

^۱ Krejcie & Morgan

۳۷،۲۵،۱۹،۱۲،۵	گرایش امنیت- ثبات	۴
۳۳،۲۹،۲۰،۱۳،۴	خلاقیت- کارآفرینی	۵
۳۶،۲۸،۲۲،۱۴،۷	خدمت و از خود گذشتگی و ایثار	۶
۴۰،۳۲،۲۳،۱۵،۸	چالش‌های محض	۷
۳۹،۲۷،۲۴،۱۶،۶	سبک زندگی	۸

- پرسشنامه اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸)

این پرسشنامه دارای ۴۹ سؤال می‌باشد که اعتماد سازمانی را در یک طیف پنج درجه‌ای درسه مؤلفه افقی، عمودی، نهادی می‌سنجد.

- تفسیر ونمره گذاری

(۳-۴): شاخص سازی عبارات و نحوه ارزش گذاری اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸)

کاملاً مخالفم	مخالفم	بی نظرم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

جدول (۳-۵): سئوالات مربوط به مؤلفه‌های پرسشنامه اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸)

ردیف	ابعاد	شماره سئوالات
۱	اعتماد افقی	۱۵-۱
۲	اعتماد عمودی	۱۶-۳۰
۳	اعتماد نهادی	۴۹-۳۱

- پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹)

پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)^۱ که گاهاً پرسشنامه خوشنودی شغلی نیز نامیده می‌شود در اصل یک شاخص توصیفی شغل است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به کار می‌رود. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین ساخته شد. پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) شش جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد: ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقاء، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار. در ایران نسخه‌های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاهاً سبب سردرگمی پژوهشگران شده است. همچنین قابل ذکر است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که توسط دکتر شکرکن و همکارانش تهیه شده است تغییراتی در نمره گذاری آن ایجاد شده است این پرسشنامه دارای ۷۰ گویه و ۶ زیرمقیاس است.

- روایی ابزار اندازه گیری

منظور از روایی آزمونی این است که آیا یک وسیله برای اندازه‌گیری آنچه مورد نظر بود مناسب است یا نه؟ (سیف، ۱۳۷۲) و به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت ابزار اندازه‌گیری ممکن است برای اندازه‌گیری یک خصیصه ویژه دارای اعتبار باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). هرچند روایی پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه لنگرهای شغلی و پرسشنامه اعتماد سازمانی در تحقیقات متعدد و متنوع توسط پژوهشگران در جامعه ایرانی گزارش و تأیید گردیده اما پژوهنده برای تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه لنگرهای شغلی و پرسشنامه اعتماد سازمانی را همراه با اهداف و فرضیه‌های پژوهش به استاد راهنما و تعدادی از اساتید اهل فن و متخصص (روان‌سنجی و روان‌شناسی) داده تا درباره محتوای سؤال‌های

پرسشنامه‌ها و تناسب ابزار اندازه‌گیری با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه لنگرهای شغلی و پرسشنامه اعتماد سازمانی را تأیید نموده‌اند.

- پایایی ابزارهای اندازه‌گیری

اصطلاح پایایی بردقت اندازه‌گیری دلالت دارد بدین معنی که با اندازه‌گیری می‌خواهیم بدانیم که اگر آزمون را برای اندازه‌گیری یک یا چند متغیر بکار ببریم نتایج حاصل مشابه است یا متفاوت (سیف، ۱۳۷۲). قابلیت اعتماد (پایایی) با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج مشابه به دست می‌دهد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). ضمناً پایایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه اعتماد سازمانی، پرسشنامه لنگرهای شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی) به روش آلفای کرونباخ به شرح جدول (۷-۳) می‌باشد.

جدول (۸-۳): پایایی ابزار اندازه‌گیری

-روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

ردیف	ابزار اندازه‌گیری	آلفای کرونباخ
۱	پرسشنامه اعتماد سازمانی	۰/۹۶
۲	پرسشنامه لنگرهای شغلی	۰/۸۷
۳	پرسشنامه رضایت شغلی	۰/۹۵

در این پژوهش بعد از استخراج داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی متناسب با نوع تحقیق به شرح ذیل استفاده گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق با بهره‌گیری از نرم افزار آماری SPSS، از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید، بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی آزمودنی‌ها پرداخته شد، برای استفاده مناسب از شاخص‌های توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف تحلیل توزیع متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردید که با توجه به فاصله‌ای بودن مقیاس داده‌ها و نرمال بودن توزیع متغیرها در بخش توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون بهره‌گرفته شد و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین (ابعاد اعتماد سازمانی و ابعاد لنگرهای شغلی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (رضایت شغلی)، تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام بکار برده شده، مبنای استنباط از روی سطح معناداری یا سطح خطا بوده است بدین گونه که هر گاه در بررسی فرضیه‌های تحقیق، مقدار احتمال یا سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر در سطح ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود و بالعکس.

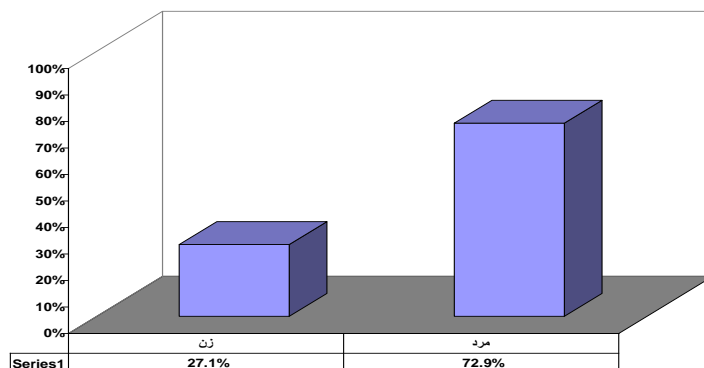
-توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

-توصیف آماری پاسخگویان بر حسب جنسیت

توصیف آماری معلمین گروه نمونه بر حسب جنسیت آن‌ها در جدول شماره ۱-۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱-۴: درصد توزیع فراوانی معلمین گروه نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۹	۲۷,۱
مرد	۵۱	۷۲,۹
مجموع	۷۰	۱۰۰,۰



نمودار شماره ۱-۴: درصد توزیع فراوانی معلمان گروه نمونه بر حسب جنسیت

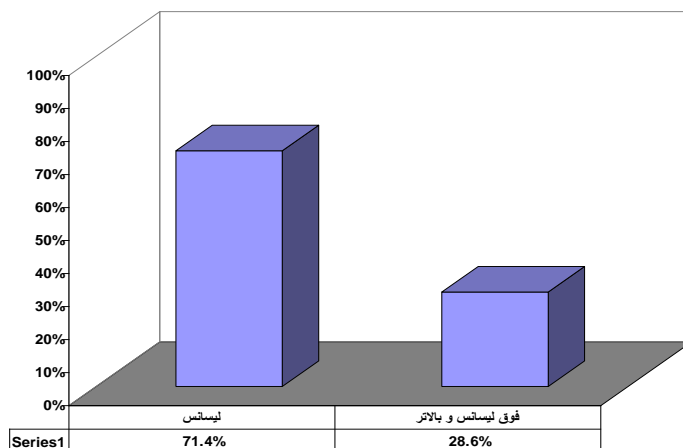
جدول و نمودار شماره ۱-۴ نشان می‌دهد که از ۷۰ نفر معلم گروه نمونه ۲۷,۱٪ (۱۹ نفر) زن و ۷۲,۹٪ (۵۱ نفر) دیگر مرد هستند.

-توصیف پاسخگویان بر حسب تحصیلات

توصیف آماری معلمان گروه نمونه بر حسب تحصیلات آن‌ها در جدول شماره ۲-۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲-۴: درصد توزیع فراوانی معلمان گروه نمونه بر حسب تحصیلات

درصد	فراوانی	تحصیلات
۷۱,۴	۵۰	لیسانس
۲۸,۶	۲۰	فوق لیسانس و بالاتر
۱۰۰,۰	۷۰	مجموع



نمودار شماره ۲-۴: درصد توزیع فراوانی معلمان گروه نمونه بر حسب تحصیلات

جدول و نمودار شماره ۲-۴ نشان می‌دهد که از ۷۰ نفر معلم گروه نمونه ۷۱,۴٪ (۵۰ نفر) لیسانس و ۲۸,۶٪ (۲۰ نفر) دیگر دارای

مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

۲-۴ تعیین توزیع متغیرهای مورد مطالعه

فرض های آماری

H0: متغیرهای مورد مطالعه دارای توزیع نرمال هستند.

H1: متغیرهای مورد مطالعه دارای توزیع نرمال نیستند.

برای استفاده صحیح از شاخص های آمار توصیفی و آزمون های آماری مناسب با استفاده از آزمون کالموگروف سمیرنوف نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع متغیر های مورد مطالعه تعیین گردید. که نتایج آن در جدول شماره ۴-۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳-۴: آزمون تقریب نرمال ابزارهای اندازه گیری (آزمون کالموگروف سمیرنوف)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Z	مقدار احتمال	نوع توزیع
لنگرهای شغلی	۸۳,۴۳	۱۴,۷۳۷	۰,۸۶۴	۰,۴۴۴	نرمال
اعتماد سازمانی	۱۹۰,۲۱	۲۸,۶۸۲	۰,۹۲۵	۰,۳۵۹	نرمال
رضایت شغلی	۲۶۵,۳۴	۳۶,۸۹۷	۰,۸۸۱	۰,۴۴۱	نرمال

همان طور که نتایج جدول (۳-۴) نشان می دهد مقادیر به دست آمده برای آماره های Z محاسبه شده همگی در سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ ، معنی دار نیستند ($sig > 0.05$)، لذا فرض H_0 دال بر نرمال بودن توزیع این متغیرها رد نمی گردد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردارند، بر این اساس در بخش آمار توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی مناسب از جمله میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین (ابعاد اعتماد سازمانی و ابعاد لنگرهای شغلی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (رضایت شغلی)، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است.

۳-۴ توصیف متغیر های مورد مطالعه

شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه

جدول شماره ۴-۴: شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه

ردیف	متغیر های مورد مطالعه	تعداد سئوال	دامنه طیف پاسخگویی	میانگین	انحراف معیار
۱	لنگرهای شغلی	۴۰	۰ - ۳	۱/۸۱	۰/۸۵۶
۲	شایستگی فنی - کارکردی	۵	۰ - ۳	۱/۵۶	۱/۰۵۸
۳	شایستگی مدیریتی	۵	۰ - ۳	۱/۳۴	۱/۲۱۴
۴	گرایش استقلال - خودمختاری	۵	۰ - ۳	۱/۹۰	۰/۹۵۰
۵	گرایش امنیت - ثبات	۵	۰ - ۳	۱/۷۷	۰/۹۲۰
۶	خلاقیت - کارآفرینی	۵	۰ - ۳	۱/۸۳	۱/۱۰۳
۷	خودگذشتگی و ایثار	۵	۰ - ۳	۲/۰۳	۰/۸۶۸
۸	چالش های محض	۵	۰ - ۳	۱/۶۳	۱/۱۳۲
۹	سبک زندگی	۵	۰ - ۳	۱/۸۹	۰/۷۹۰
۱۰	اعتماد سازمانی	۴۹	۱ - ۵	۳/۳۱	۱/۲۴۶
۱۱	اعتماد افقی	۱۵	۱ - ۵	۳/۷۶	۱/۰۱۳
۱۲	اعتماد عمودی	۱۵	۱ - ۵	۳/۳۷	۱/۲۱۸
۱۳	اعتماد نهادی	۱۹	۱ - ۵	۲/۸۹	۱/۴۲۰

۱/۱۵۱	۳/۶۷	۵	۱	۷۰	رضایت شغلی	۱۴
-------	------	---	---	----	------------	----

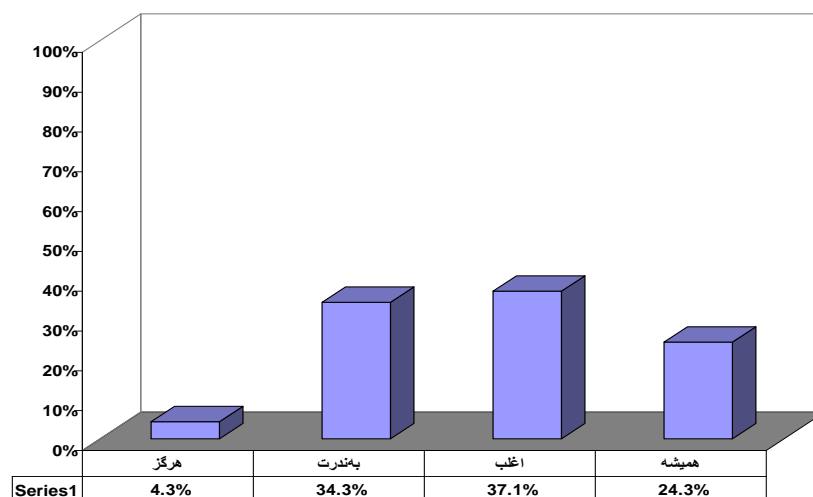
همان‌طور که اطلاعات جدول (۴-۴) نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار نمرات لنگرهای شغلی ۱/۸۱ و ۰/۸۵۶، میانگین و انحراف معیار نمرات شایستگی فنی- کارکردی ۱/۵۶ و ۱/۰۵۸، میانگین و انحراف معیار نمرات شایستگی مدیریتی ۱/۳۴ و ۱/۲۱۴، میانگین و انحراف معیار نمرات گرایش استقلال- خودمختاری ۱/۹۰ و ۰/۹۵۰، میانگین و انحراف معیار نمرات گرایش امنیت- ثبات ۱/۷۷ و ۰/۹۲۰، میانگین و انحراف معیار نمرات خلاقیت- کارآفرینی ۱/۸۳ و ۱/۱۰۳، میانگین و انحراف معیار نمرات خودگذشتگی و ایثار ۲/۰۳ و ۰/۸۶۸، میانگین و انحراف معیار نمرات چالش‌های محض ۱/۶۳ و ۱/۱۳۲، میانگین و انحراف معیار نمرات سبک زندگی ۱/۸۹ و ۰/۷۹۰، میانگین و انحراف معیار نمرات اعتماد سازمانی ۳/۳۱ و ۱/۲۴۶، میانگین و انحراف معیار نمرات اعتماد افقی ۳/۷۶ و ۱/۰۱۳، میانگین و انحراف معیار نمرات اعتماد عمودی ۳/۳۷ و ۱/۲۱۸، میانگین و انحراف معیار نمرات اعتماد نهادی ۲/۸۹ و ۱/۴۲۰، میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی ۳/۶۷ و ۱/۱۵۱ است.

۴-۴ توصیف آماری آزمودنی‌ها بر حسب لنگرهای شغلی

توصیف آماری لنگرهای شغلی معلمین در جدول شماره ۵-۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی لنگرهای شغلی معلمین

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف استاندارد
هرگز	۳	۴,۳	۱,۸۱	۰,۸۵۶
به ندرت	۲۴	۳۴,۳		
اغلب	۲۶	۳۷,۱		
همیشه	۱۷	۲۴,۳		
مجموع	۷۰	۱۰۰,۰		



نمودار شماره ۳-۴: توزیع درصد فراوانی لنگرهای شغلی معلمین

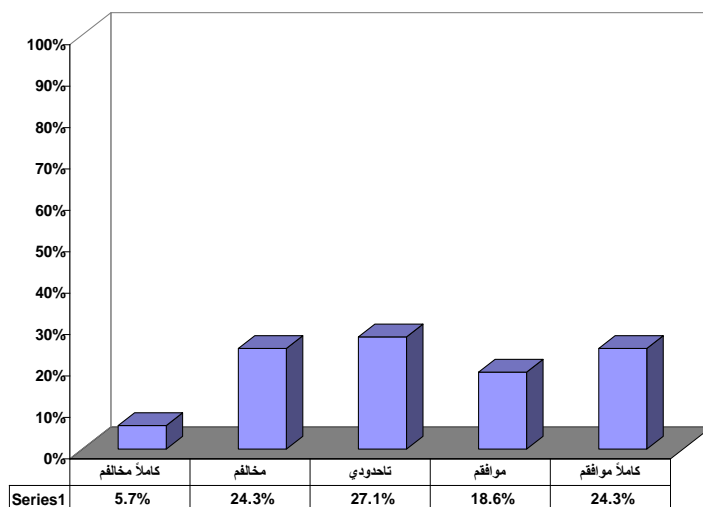
جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که از ۷۰ نفر معلم گروه نمونه ۴,۳٪ (۳ نفر) گزینه‌ی هرگز، ۳۴,۳٪ (۲۴ نفر) گزینه‌ی به ندرت، ۳۷,۱٪ (۲۶ نفر) گزینه‌ی اغلب و ۲۴,۳٪ (۱۷ نفر) دیگر گزینه‌ی همیشه را انتخاب نموده‌اند. ضمن این که میانگین لنگرهای شغلی معلمین در گروه نمونه (۱,۸۱) بیشتر از میانگین جامعه (۱,۵) می‌باشد.

توصیف آماری اعتماد سازمانی معلمین

توصیف آماری اعتماد سازمانی معلمان در جدول شماره ۴-۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴-۶: توزیع فراوانی و درصد فراوانی اعتماد سازمانی معلمان

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف استاندارد
کاملاً مخالفم	۴	۵,۷	۳,۳۱	۱,۲۴۶
مخالفم	۱۷	۲۴,۳		
تاحدودی	۱۹	۲۷,۱		
موافقم	۱۳	۱۸,۶		
کاملاً موافقم	۱۷	۲۴,۳		
مجموع	۷۰	۱۰۰,۰		



نمودار شماره ۴-۴: توزیع درصد فراوانی اعتماد سازمانی معلمان

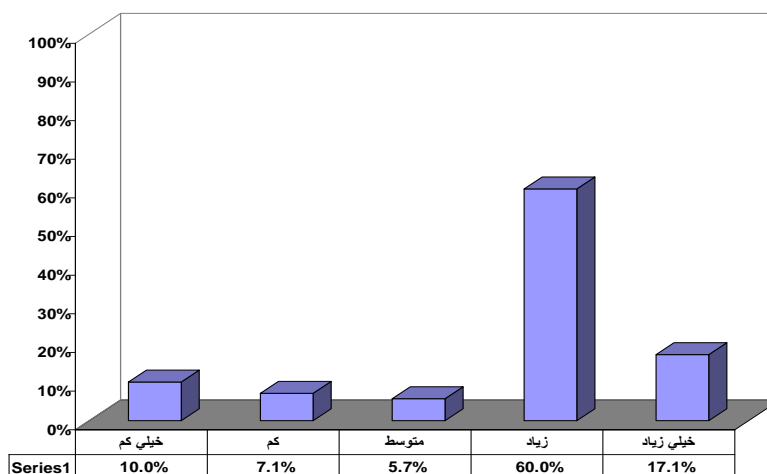
جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که از ۷۰ نفر معلم گروه نمونه ۵,۷٪ (۴ نفر) دارای اعتماد سازمانی خیلی کم، ۲۴,۳٪ (۱۷ نفر) کم، ۲۷,۱٪ (۱۹ نفر) متوسط، ۱۸,۶٪ (۱۳ نفر) زیاد و ۲۴,۳٪ (۱۷ نفر) خیلی زیاد هستند. ضمن این‌که میانگین اعتماد سازمانی معلمان در گروه نمونه (۳,۳۱) بیشتر از میانگین جامعه (۳) می‌باشد.

توصیف آماری رضایت شغلی معلمان

توصیف آماری رضایت شغلی معلمان در جدول شماره ۴-۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴-۷: توزیع فراوانی و درصد فراوانی رضایت شغلی معلمان

رضایت شغلی	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف استاندارد
خیلی کم (۱)	۷	۱۰,۰	۳,۶۷	۱,۱۵۱
کم (۲)	۵	۷,۱		
متوسط (۳)	۴	۵,۷		
زیاد (۴)	۴۲	۶۰,۰		
خیلی زیاد (۵)	۱۲	۱۷,۱		
مجموع	۷۰	۱۰۰,۰		



نمودار شماره ۵-۴: توزیع درصد فراوانی رضایت شغلی معلمان

جدول و نمودار شماره ۱۶-۴ نشان می‌دهد که از ۷۰ نفر معلم گروه نمونه ۱۰٪ (۷ نفر) دارای رضایت شغلی خیلی کم، ۷٫۱٪ (۵ نفر) کم، ۵٫۷٪ (۴ نفر) متوسط، ۶۰٪ (۴۲ نفر) زیاد و ۱۷٫۱٪ (۱۲ نفر) خیلی زیاد هستند. ضمن این‌که میانگین رضایت شغلی معلمان در گروه نمونه (۳٫۶۷) بیشتر از میانگین جامعه (۳) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

بین لنگرهای شغلی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین لنگرهای شغلی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچقدر به لنگرهای شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی که بیانگر مشوقی برای خودمدیریتی افراد در شغلشان است بیشتر توجه گردد رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد و هرچقدر به لنگرهای شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی کمتر توجه گردد رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد بنابراین رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی وابسته به لنگرهای شغلی آنان می‌باشد. نتایج دقیق‌تر حاصل از این تجزیه و تحلیل حاکی از آن است که: بر اساس این یافته‌ها پژوهشی مشابه و مبانی نظری و مطالعات انجام شده می‌توان اظهار نمود که: لنگرهای شغلی بر اساس این منطق استوار هستند که اهداف فرد با اهداف سازمان همسو و سازگار هستند. به بیان دیگر تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، در حالیکه نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود. همچنین عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌گردد. یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علائق و انگیزه‌های افراد آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیافتد و احتمالاً افراد در شغلشان بی رغبتی نشان دهند بنابراین سازمان‌ها در انتخاب افراد برای مشاغل باید سعی کنند که ویژگی‌های شخصیتی و گرایش افراد، متناسب با مشاغل و محیط سازمانی باشد از این رو می‌توان ادعا نمود لنگرهای شغلی یکی از مولفه‌های تعیین‌کننده و تأثیرگذار در فراهم آوردن بستر رشد رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی محسوب می‌گردد که می‌توانند منجر به رضایت شغلی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان چگنی در بافت‌های آموزشی شوند با توجه به مطالعات انجام شده در بخش پیشینه تحقیق، پژوهش‌های اندکی موضوع رابطه لنگرهای شغلی با رضایت شغلی مورد مطالعه قرار داده‌اند لذا مقایسه نتایج فرضیه کلی شماره (۱) با نتایج پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی به صورت متنوع امکان‌پذیر نبود.

نتایج این فرضیه با بخشی از پژوهش خارجی ام. کونتزی و دی شرودو (۲۰۱۱) که بیان می دارد بین لنگرهای شغلی با هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد مطابقت و سازگاری دارد.

بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه معنی داری وجود دارد نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه قدر اعتماد سازمانی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی بیشتر گردد رضایت شغلی آنان افزایش می یابد و هرچه قدر اعتماد سازمانی شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی کمتر توجه گردد رضایت شغلی آنان کاهش می یابد بنابراین رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی وابسته به اعتماد سازمانی آنان می باشد نتایج دقیق تر حاصل از این تجزیه و تحلیل حاکی از آن است که: بر اساس این یافته و یافته های پژوهشی مشابه و مبانی نظری و مطالعات انجام شده می توان اظهار نمود که: یکی از مسائل و مشکلات سازمان های، امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمان های ما به خصوص سازمان های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می شوند زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند؛ و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آنها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی در سازمان می شود. نتیجه بی اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان ها گرفته و هزینه ها را افزایش می دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خود مدیریتی و خود کنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت جامع کیفیت و ... بی فایده است و اکثر تلاش ها برای افزایش بهره وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان ها می باشد از این رو بر اساس نتایج پژوهش حاضر می توان ادعا نمود، اعتماد سازمانی یکی از عوامل تعیین کننده و تأثیر گذار در فراهم آوردن بستر رشد رضایت شغلی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان چگنی محسوب می گردد. نتایج این پژوهش ضمن مطابقت با چارچوب نظری تحقیق با بخشی از نتایج پژوهش شمس و اسفندیاری مقدم (۱۳۹۴)، عمادی، رضا زارعی و امیریان زاده (۱۳۹۴)، یوسفی، پورمیری، صفاری انارکی (۱۳۹۴) که بیان می دارند میان اعتماد و ابعاد مختلف اعتماد سازمانی (اعتماد افقی، عمودی و نهادی) و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین نتایج نشان می دهد که همه ابعاد اعتماد سازمانی با یکدیگر و با همه وجوه رضایت شغلی ارتباطی مثبت و معنادار دارند. مطابقت و همخوانی دارد. هم چنین با نتایج پژوهش های خارجی سولانی، سالامون و سینگ (۲۰۰۸)، کالدول و کلافام (۲۰۰۳)، - پیلی ف ویلیام و شرایشم (۱۹۹۹) مطابقت و همخوانی دارد.

منابع

- Adobor, Henry.(2006). Optimal trust? Uncertainty as a determinant and limit to trust in interfirm alliances. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 27
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes: Rand McNally; 9191
- Baruch, Y. (2004), "Integrated career systems for the 2000s", International Journal of Manpower. Vol. 20, No. 7, pp. 432-57.
- Briscoe J.P & Hall D.T(2006). The Interplay of boundary less and protean careers.combinations and implications, Journal of Vocational Behavior, Vol.69, No.1

- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. and Larsson, R. (1996). "Career pandemonium: realigning organisations and individuals", *Academy of Management Executive*
- Baijer, A. (1986), Trust and Antitrust Ethics. *Personnel Review*, Volume, 25, Number 5
- Decenzo D.A, S.P Robbins, S.L Verhulst (2010). *Human Resource Management*, 10 Edition, NJ: John Wiley & Sons
- Dries Nicky & Pepermans Roland(2008). Real high -Bpotential careers:An Empirical study into the perspectives of organizations and high potentials, *Personnel Review*, Vol. 37, No. 1
- Greenhaus,Jefrey. Callanan Gerand. Ankaplan,Eileen. (1995), the role of goal setting in career management. *International, Journal of career management*, 7,5,3,12.
- Kanadula, Srinivas R. (2007). *Performance Management: Strategic, Intervention, Drivers*, New Delhi Prentice-Hall of India.
- Kim Yeonsoo (2006). *Measuring the Value of Succession Planning and Management: A Qualitative Study of U.S. Affiliates of Foreign Multinational Companies*, A Thesis in Workforce Education and Development. The Pennsylvania State University.
- Koskina Aikaterini(2008). The "pros" and "cons" of career development in the Greek public sector" *Personnel Review*, Vol. 37, No. 3
- Li, I and Yeo, K.R(2010). Quality of work life and career development:Perceotions of Part-Time MBA students,*Employee Relations*, Vol.33.No.3, P.P 201-220
- Mary Bambacas (2010).Organizational handling of careers influences managers organizational commitment *Journal of management development*,29(9),PP.807-827
- McCabe(2008).Strategies for career planning and development in the convention and Exhibition industry in Austrulia, *International Journal of Hospitality Management* 27:223-231
- Misankova Maria,Darina Chlebkikova, Katarina Kramarova(2015). Planning of personal development and succession, *Procedia Economics and Fiance* 26:249-253
- Organization's Talent- for Today and Tomorrow*, 1" Edition, USA. Praeger.
- Rothwell. W. J. (2003). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*(1 Ed). New York: American Management Association.
- Vanneste, J. M. (2005). Schein's career anchor model and its relevance to career satisfaction: a case study of engineers at micro motors, Ph.D. Dissertation, Capella University.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*,11(2), 160-181
- Firestone WA. (1996), "Image of teaching and proposed for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research." *Educational Administration Quarterly*; 32: 229-235.
- Schein, E. H. (2006), *Career Anchors Self Assessment*. Copyright by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America, 3th .Ed.
- Kaplan, R .& Raviv, D. (2009), "Career Anchors and Professional Development in Nursing". *International Journal of Nursing Education Scholarship*, Volume6, Issue 1, Article24.
- Barth, R.C. (1993), "Career anchor theory. Review of public personnel Administration," 13(4), 27-42.
- Schein E.H(1980).Career anchors revised:Implications for career development in the 21" century, *The Academy Of Management Executive*. 10(4),PP80-88
- Liu,C.,I.Borg,and P.E.Spector(2004); Measurement Invariance of the German Job Satisfaction Survey used in a multinational organization:Implications of Schwartz's Culture Model. *Journal of Applied Psychology*,V,89.N,6:1070-82
- Barjava S. and Keklkar A. (2001). "Examining the relanonship between organizational

structure, job involvement, job satisfaction. and empowerment: implications for human resource development". International Journal of Human Resources Development and Management.

Issue: Vol. 1. N. 2-4, PP:150-161.