

Investigating the effective factors on the implementation of staff career development planning in the General Department of Education of Alborz Province

Received: 2022/07/27

Accepted: 2022/8/10

Article type: Research Article

p.p = 97- 124

DOI:

Shahamat Hosseinian

Associate Professor, Department of Human Resources Management, Faculty of Organizational Resources, Imam Hassan Mojtaba (AS) Officer and Police Training University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
Shahamat111719@yahoo.com

Zahra Baghbani

Master of Human Resource Management, Allameh Tabataba'i University, Faculty of Management and Accounting, Iran
Zahra.baghbani70@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: The aim of this study was to investigate factors affecting the implementation of the "career path planning" for employees Alborz Province Department of Education, with using from Shien's career Anchors model and relying on the three dimensions of talents, needs and values

Method: The aim of the present study, functional, according to the method of data collection was descriptive-survey. The data collection tool was a researcher-made questionnaire of 51 questions that its reliability via Cronbach's alpha coefficient and its validity via consulting the experts, was approved. Statistical society of study was 287 and sample size by using Cochran formula was 164 and sampling was stratified random. To analyze the data obtained from the Run test and Kolmogorov-Smirnov test, confirmatory factor analysis KMO and Bartlett's Sphericity and the Fitting Test is used.

Findings : Analysis Results of the questionnaire data showed all dimensions and components have an impact on career path planning, except job security because the load factor was less than 0.4. The most effective was for talent-based index and value-based index, the second and needs-based index, were in third place.

Conclusion: The findings of the research show that in order to achieve the benefits of career path planning, which include improving organizational learning, increasing job satisfaction and self-efficacy of employees, increasing productivity and motivation, sufficient ground must be created for the implementation of career path planning. So that both the organization and the relevant employees can benefit from its benefits.

Keywords: Career Path, Career Path Planning , Education , Shien's Career Anchors

Citation (APA):

Hosseinian, S. Baghbani,Z. (2022) Investigating the effective factors on the implementation of staff career development planning in the General Department of Education of Alborz Province

www.SID.ir
Quarterly Management on Police Training, 15(58), 97-124

بررسی عوامل موثر بر پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان

چکیده

زمینه و هدف: تحقیق حاضر به بررسی عوامل موثر بر پیاده‌سازی " برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی " کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز، با استفاده از مدل لنگرگاه‌های شغلی شاین و با تکیه بر سه بعد استعداد، نیاز و ارزش پرداخته است. روش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و با توجه به روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می باشد. ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسش‌نامه محقق ساخته ۵۱ سوالی است که پایایی آن با روش ضریب آلفای کرونباخ و روایی محتوایی آن با روش مراجعه به خبرگان مورد تایید قرار گرفته شد. جامعه آماری تحقیق ۲۸۷ نفر و حجم نمونه به روش فرمول کوکران ۱۶۴ نفر و روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه ای می باشد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون برازش مدل و آزمون تحلیل عاملی تاییدی KMO و کروییت بارتلت استفاده شده است. یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد؛ اولاً کلیه ابعاد و مولفه‌ها به جز مولفه امنیت شغلی در مسیر پیشرفت شغلی تاثیر دارند، ثانیاً اولویت بندی بین ابعاد نشان داد که بیشترین اولویت مربوط به تکیه گاه مبتنی بر استعداد بوده و تکیه گاه مبتنی بر ارزش در اولویت دوم و تکیه گاه مبتنی بر نیاز در اولویت سوم قرار دارند. نتیجه گیری: برای دستیابی به فواید حاصل از برنامه‌ریزی مسیر شغلی که شامل بهبود یادگیری سازمانی، افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی کارکنان، افزایش بهره‌وری و انگیزه است، باید زمینه کافی برای پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر شغلی را ایجاد کرده تا هم خود سازمان و هم کارکنان مربوطه از مزایای آن بهره‌مند شوند.

واژه‌های کلیدی: مسیر شغلی، آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی، تکیه گاه‌های شغلی شاین

استناد (APA): حسینیان؛ شهامت. باغبانی؛ زهرا (۱۴۰۱). بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۵ (۵۸)، ۹۷-۱۲۴

دریافت: ۱۴۰۱/۴/۳۰

پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۵

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۹۷-۱۲۴

شناسه دیجیتال:

شهامت حسینیان

دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Shahamat111719@yahoo.com

زهرا باغبانی

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

Zahra.baghbani70@yahoo.com

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد زهرا باغبانی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز" در دانشگاه علامه طباطبایی می باشد.

مقدمه

انسان به‌عنوان رکن اساسی توسعه، در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود، ایفاگر نقشی مهم و پراهمیت است. از آنجا که منابع انسانی شایسته برای سازمان ارزشمند و کمیاب می‌باشند، به‌راحتی قابل کپی‌برداری، تقلید و جایگزینی نبوده و موجب کسب مزیت رقابتی پایدار می‌شوند. مدیران منابع انسانی باید به اهمیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی و ابعاد آن توجه کافی داشته و برای پیشرفت و توسعه افراد بهترین برنامه‌ها را ارائه کرده و طرح‌هایی را جهت بهبود کارراه با برنامه مسیر شغلی کارکنان به‌وجود آورند (سید جوادین، ۱۳۷۷: ۲۱). توسعه مسیر شغلی شامل دو مفهوم مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی می‌باشد. به‌گونه‌ای که در طول دو دهه گذشته مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی، به یکی از پیشروترین حوزه‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده‌اند (ردمن و ویلکینسون، ۱۳۹۲: ۴۹). اهمیت موضوعات مطرح‌شده را می‌توان در سیاست‌های کلی نظام اداری، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مشاهده کرد که اهم آن‌ها شامل این موارد می‌باشد:

- ۱) عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی
- ۲) بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد، شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای
- ۳) توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری
- ۴) حمایت از روحیه نوآوری، ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به‌منظور پویایی نظام اداری. با توجه به اهمیت و ضرورت موارد مطرح‌شده و تأثیر آن بر بهره‌وری و انگیزش شغلی کارکنان، به نظر می‌رسد هنوز اقدام شایسته‌ای جهت اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های مناسب مسیر شغلی کارکنان صورت گرفته نشده، در صورتی که توجه به این موارد بایستی جزو اولویت‌های ضروری آموزش و پرورش باشد. بنابر این هدف تحقیق حاضر بررسی و شناسایی عواملی است که به نحوی می‌تواند در پیاده‌سازی و تحقق اهداف مطرح در حوزه آموزش و پرورش و توسعه و پیشرفت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد، این عوامل شامل ابعاد (تکیه‌گاه مبتنی بر استعداد و تکیه‌گاه مبتنی بر نیاز و

تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش) و مؤلفه‌های (خلاصیت و کارآفرینی - شایستگی مدیریتی - شایستگی فنی و عملیاتی - استقلال و آزادی عمل - امنیت شغلی و پایداری - تعادل کار و زندگی - چالش محض - خدمت و فداکاری) تکیه‌گاه‌های شغلی شاین است که در ادامه بحث، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

پیشینه و مبانی نظری تحقیق:

پیشینه تحقیق

حسینیان (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان "مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی" انجام داد. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که جهت برقراری هرچه بیشتر نظم و امنیت در جامعه و حل مشکلات حال و آینده پلیس زن در رسته انتظامی لازم است علاوه بر ایجاد وفاق در بین تصمیم‌گیران از مدل سیزده مرحله‌ای استفاده شود.

موسوی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان اصفهان» نتیجه گرفت که اولاً بین تمام مؤلفه‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی و کل ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ثانیاً مؤلفه‌های شایستگی فنی - کارکردی، خودمختاری، امنیت و ثبات، خلاصیت و کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی، چالش محض و سبک زندگی می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای پژوهش، انتشار دانش تدریس، تلفیق دانش و کاربرد دانش را پیش‌بینی کنند.

نصراللهی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسیر شغلی در سازمان اسناد" به شناسایی مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و اولویت‌بندی آنها در مسیر شغلی با شیوه توصیفی - پیمایشی پرداخت. نتایج به‌دست آمده نشان داد که ۲۳ مؤلفه و ۵۵ شاخص بر مسیر شغلی کارکنان سازمان تأثیر دارد.

منصوری و سهیلی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تأثیر برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی بر یادگیری سازمانی" نتیجه گرفت که مؤلفه‌های شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری و استقلال می‌توانند یادگیری سازمانی را به‌طور مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کنند.

شاهبندرزاده و حاجی‌حسینی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی ادراک کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان و ارزیابی مسیر ترقی آنان توسط مدل

توسعه یافته شاین^۱ نتیجه گرفتند که کارکنان فنی، مکانیکی خاک، لنگرگاه خدمت و استقلال و کارکنان سازمان اداره نوسازی و تجهیز مدارس علاوه بر لنگرگاه خدمت و استقلال، تنوع و چالش محض را ترجیح می دهند و از لنگرگاه تعیین هویت (سبک زندگی) دوری می جویند. مطالعه‌ای تحت عنوان "ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز" توسط حاتم و همکاران (۱۳۹۰) انجام شد. نتایج نشان داد که بین سن و سابقه کاری با لنگرگاه خلاقیت به طور معکوس رابطه آماری معناداری مشاهده شده است و بین لنگرگاه خدمت و امنیت از یک سو و جنسیت کارکنان رابطه آماری معناداری وجود دارد. بالاترین میانگین به لنگرگاه خدمت و پایین ترین میانگین به لنگرگاه تعیین هویت (چالش محض) اختصاص یافت.

عقیلی و هایری (۱۳۸۶) در مقاله خود تحت عنوان "مقایسه مسیر ترقی شغلی کارشناسان ارشد تربیت بدنی" به بررسی ابعاد تکیه‌گاه‌های شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که کارشناسان ارشد تربیت بدنی جهت ترقی شغلی از سه لنگرگاه خدمت، استقلال کاری و شایستگی فنی بیشتر استفاده می کنند و این در حالی است که لنگرگاه‌های تعیین هویت، امنیت و خلاقیت کمترین اهمیت ترین لنگرگاه‌های شغلی هستند و این افراد کمترین بهره را از این سه لنگرگاه جهت پیشرفت شغلی خود می برند.

فقاا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) تحقیقی تحت عنوان "کسب و کار اجتماعی و لنگرگاه‌های شغلی: مطالعه درباره مشارکت دانش‌آموختگان دانشگاه" انجام داده‌اند. روش این مطالعه توصیفی کمی بوده و هدف آن تجزیه و تحلیل تکیه‌گاه‌های شغلی شاین بر دانشجویانی است که در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت دارند. نتایج تحقیق حاکی از برتری تکیه‌گاه خدمت و فداکاری و تعهد در سازمان‌های دانشجویی بود. این تکیه‌گاه یک عامل مؤثر در ایجاد علاقه در مشاغل اجتماعی بوده است.

گادلرب^۲ (۲۰۲۰) در کشور مصر رابطه بین آگاهی کارکنان از مسیر شغلی در آماده‌سازی رهبران آینده را در دو شرکت مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت که بین آن دو رابطه معناداری وجود دارد.

1 Fogaca et al.

2 Gadelrab

ورمیولن^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان "تکیه‌گاه‌های شغلی و سبک رفتار کاری برای مدیریت مسیر شغلی در بخش خدمات عمومی آفریقای جنوبی" انجام داده‌اند. در این مطالعه ابعاد مدیریت مسیر شغلی، تکیه‌گاه‌های شغلی و سبک رفتار کاری مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق ۱۰ گروه ۱۵ تا ۲۵ نفره در بخش عمومی آفریقای جنوبی می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که به‌کارگیری مدل مدیریت مسیر شغلی مبتنی بر رفتار کاری و ترکیب تکیه‌گاه‌های شغلی، از بخش ادارات عمومی در زمینه برنامه‌ریزی مسیر شغلی، توسعه شغلی، مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی حمایت می‌کند که منجر به افزایش شایستگی عملکردی کارکنان و سازمان می‌شود.

یو و لی^۲ (۲۰۱۵) تحقیقی تحت عنوان "به‌رسمیت شناختن توسعه مسیر شغلی مدیران در شرکت‌های تایوان" انجام داده‌اند. در این مطالعه ابعاد تعهد اثربخش، انتخاب مسیر شغلی، توسعه شغلی افراد و خطوط شغلی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد که مشخص کردن خطوط شغلی سازمانی، توسعه شغلی افراد و انتخاب مسیر شغلی، موجب افزایش موفقیت مدیران در اقتصاد جهانی و تعهد اثربخش می‌شود.

مبانی نظری

توسعه شغلی

به اعتقاد نظریه‌پردازان، اهدافی که افراد در سازمان برای خود انتخاب می‌کنند در نوع خود، درجه و شدت انگیزه افراد را نیز رقم می‌زند. بر اساس تعالیم این نظریه، نوع و ماهیت اهداف، قابلیت دسترسی، شفافیت و روشن بودن مسیرهای رسیدن به آن تحت عنوان انگیزاننده‌های بیرونی، مهم‌ترین نقش را در انگیزش افراد ایفا می‌کنند. با این توصیف افراد وقتی وارد یک سازمان می‌شوند، اگر بتوانند هدف‌های مناسب و معقولی را انتخاب و یا پیش رو داشته باشند، دارای انگیزه بالایی نیز خواهند بود. برنامه‌ریزی و مدیریت اثربخش کار راهه شغلی موجب افزایش رضایت، انگیزش، اثربخشی و کاهش جابه‌جایی‌ها در سازمان، افزایش تعهد و وفاداری به سازمان و در نهایت کارایی و اثربخشی کارکنان و به دنبال آن افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود (داورزنی و همکاران،

1 Vermeulen

2 Yeo & lie

۱۳۹۹: ۲). توسعه شغلی را می‌توان فرایند توسعه و برانگیختن صلاحیت‌های انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به‌منظور عملکرد تعریف کرد. همچنین توسعه شغلی را می‌توان فرایند یا فعالیتی کوتاه‌مدت یا بلندمدت به‌منظور بسط دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت شغلی در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی یا ملی نامید (موسوی، ۱۴۰۰: ۳). سیر تکوین و تکامل مسیر پیشرفت شغلی را می‌توان در سه دوره خلاصه نمود:

الف- توسعه به‌عنوان برنامه‌ریزی مسیر شغلی (۱۹۵۰-۱۹۶۰): در این دوره سازمان و مدیران صرفاً بر نیازهای فرد متمرکز بودند؛ لکن با وجود تمرکز بر نیاز فرد، چندان از حمایت مدیریت و سازمان برخوردار نبود.

ب- توسعه با حمایت مدیران (۱۹۷۰-۱۹۸۰): در این دوره هدایت و راهنمایی در مسیر پیشرفت شغلی مورد توجه قرار گرفت. نقاط ضعف آن را می‌توان عدم آگاهی مدیران و اولویت نداشتن مسیر پیشرفت شغلی بیان کرد.

ج- توسعه راهبردی کار راه (۱۹۹۰) در این مرحله ایده توسعه مسیر پیشرفت شغلی با تاکید بر نیاز سازمان مطرح شد؛ زیرا سازمان‌ها با چالش‌ها و تغییرات محیطی مواجه شدند. در این دوره کارکنان در موفقیت سازمان سهیم و مورد حمایت مدیران در مسیر پیشرفت شغلی قرار گرفتند (فرهی و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۹).

برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی:

به شاخه‌ای از مجموعه‌های فرعی توسعه مسیر شغلی، یعنی فرایند برنامه‌ریزی شخصی زندگی کاری گفته می‌شود. این شاخه ارزیابی توانایی، فرصت‌های شغلی، هدف‌گذاری مسیر شغلی و برنامه‌ریزی کردن جهت آن است. این برنامه‌ریزی اگرچه یک فرایند فردی است ولی می‌توان از آن در استخدام، انتخاب مسیر کاری، انتصابات و ترفیع استفاده کرد. برنامه‌ریزی شغلی افراد را نسبت به کسب شایستگی‌ها، تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و عمل‌گرایی قادر می‌سازد (نصراللهی، ۱۳۹۹: ۴). برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی فرایندی است که طی آن افراد فرصت‌های شغلی خود را ارزیابی کرده و در رابطه با اهداف شغلی خود تصمیم می‌گیرند و از فرصت‌های مفید توسعه‌ای خود استفاده می‌نمایند (تی تو^۱، ۲۰۱۵: ۶).

1 Tito

2 Yandri ,Juliawati ,Alfaiz

برنامه ریزی مسیر شغلی بر این منطق استوار است که تناسب بین گرایش های شغلی اشخاص و محیط کاری، باعث افزایش عملکرد، رضایت شغلی، تعهد و توانمندسازی شده در حالی که نامتناسب بودن آنها باعث نارضایتی و تغییر شغل می شود (موسوی، ۱۴۰۰: ۵). گریزهاس و همکاران اظهار داشتند که برنامه ریزی مسیر شغلی شامل موارد زیر است:

- ۱) تعیین اطلاعات مناسب مربوط به استعدادها، منافع و ارزش هایی که قادر به مقابله با چالش های مرتبط با زندگی کاری و خانواده هستند.
- ۲) تعیین اهداف مورد نظر
- ۳) توسعه استراتژیک برای دستیابی به اهداف تعیین شد (یاندری، جولیاواتی و آلفیز^۱، ۲۰۲۱: ۲).

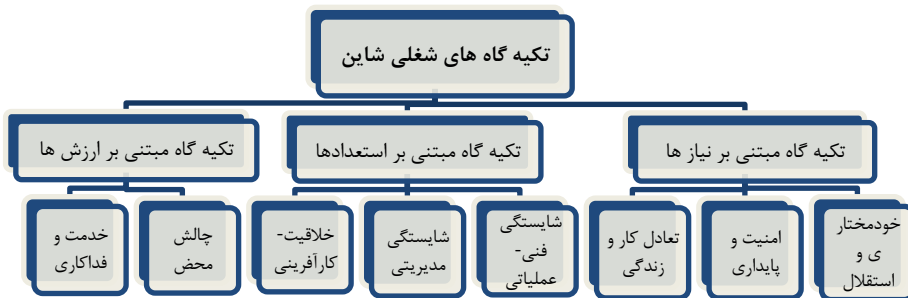
برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی، برنامه ریزی پیشرفت کار به طور سیستماتیک در مسیر پیشرفت شغلی، دانش، مهارت، استعداد و تجربیاتی که کارکنان شرکت دارند می باشد (تاندگان^۲، ۲۰۱۸: ۶۱). نکته ای که باید در برنامه ریزی مسیر شغلی به آن توجه کرد، این است که کارکنان باید در مورد علایق، توانایی ها، امکانات، و استعدادهای خود بیندیشند و تصویری از شغل ایده آل خود ایجاد نمایند تا رضایت شغلی آنان تامین شود. چرا که هر برنامه مسیر شغلی نتیجه فرایند خود ارزیابی افراد، تعیین اهداف شغلی و شرایط موفقیت می باشد (میسانکوا و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۵۰).

تکیه گاه های شغلی شاین:

شاین مسیر شغلی را دارای معنای درونی و بیرونی می داند: مسیر شغلی درونی احساس درونی فرد نسبت به زندگی کاری خود بوده و مسیر شغلی بیرونی به توالی نقش های رسمی یک حرفه معین اشاره دارد (حسینیان، ۱۳۹۹: ۷). لنگرگاه های شغلی تلاش آگاهانه فرد برای دانستن مهارت ها، گرایش ها، ارزش ها، محدودیت ها، انتخاب ها و دستاوردها و همچنین شناسایی اهداف شغلی آنها و برنامه ریزی برای دستیابی به آنها می باشد (اصغرزاده، میر موسوی، ۲۰۲۰: ۷). شاین (۱۹۷۴) مشخص می کند که عوامل و ارزش های داخلی، تصمیمات و مشاغل افراد را هدایت و یا متفق می کنند. هشت

تکیه‌گاه مختلف شاین، برای توصیف همه جنبه‌های اصلی در فرایند تصمیم‌گیری هر فرد کافی است (فقاکا و همکاران، ۲۰۲۱: ۳۱۸).

کوتز و شرایدر (۲۰۰۹) و فلدمن و بولینو (۱۹۹۶) مجدداً مفهوم تکیه‌گاه‌های شغلی را با توجه به افکار شاین در داخل سه حوزه تقسیم‌بندی کردند و در نتیجه مدل توسعه یافته شاین شکل گرفت:



نمودار (۱) مدل توسعه یافته تکیه‌گاه‌های شغلی شاین (ورمیولن، ۲۰۱۵)

در ادامه به توضیح هر یک از تکیه‌گاه‌های شغلی مدل توسعه فوق می‌پردازیم:

الف) تکیه‌گاه مبتنی بر استعدادها:

این تکیه‌گاه بر بیان استعداد‌های مرتبط با کار تمرکز می‌کند. توانایی‌ها و استعدادها، نقش مهمی در انتخاب مسیر شغلی دارند. افرادی که دارای تحصیلات و آموزش زیادتری هستند، احتمالاً دارای توانایی بیشتری بوده و لذا حق انتخاب‌ها و گزینه‌های خدمتی بیشتری خواهند داشت. فرد می‌تواند برآورد آزمون از توانایی‌هایش را با توانایی‌های مورد نیاز یک حرفه معین مقایسه کند و در صورت عدم تطابق، حرفه‌ای را جستجو کند که به توانایی‌ها و استعداد‌های وی تناسب و تطابق بیشتری داشته باشد (بطحایی، ۱۳۹۳: ۲۶). گاه چنین فرض می‌شود که مدیریت استعداد فقط به افراد شاخص اصلی- انسان‌های بلندپرواز- مربوط می‌شود؛ اما هرکسی در سازمان دارای استعداد است و فرایندهای استعداد نباید فقط محدود به تعداد معینی از افراد مورد نظر شود، هرچند که به‌رحال باید بر روی افرادی که دارای مهارت‌های کمیاب و پتانسیل بالا هستند، تمرکز بیشتری صورت گیرد (آرمسترانگ، ۱۳۹۴: ۱۷۶). تکیه‌گاه مبتنی بر استعدادها شامل سه بخش زیر است:

۱- خلاقیت و کارآفرینی: کارآفرینی فرایند خود هدایتی است که در آن موقعیت‌های جدید، مسیرهای شغلی متفاوت و زمینه‌های کسب و کار گوناگون و متغیر وجود دارد. فعالیت‌های کارآفرینی بر عاملیت شخصی مبتنی است و توسعه و تحقق این عاملیت هم به توانایی و ظرفیت فرد در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها بستگی دارد. بنابراین شناخت و درک عوامل شخصی که قصد و تصمیم‌گیری فرد را برای کارآفرین شدن تسهیل می‌سازد یا مانع آن می‌شود بسیار مهم است (کریمی، ۱۳۹۹: ۲). افرادی که به این لنگر تمایل دارند، به‌وسیله نیاز به ساختن یا ایجاد کردن چیزی که کاملاً مرتبط با پروژه کاری شان می‌باشد، انگیزه پیدا می‌کنند. آن‌ها به آسانی از تکرار خسته می‌شوند، به شروع و آغاز به کار سازمان‌ها، مشاوره مدیریت و سایر مخاطرات کارآفرینانه، تمایل دارند (کوتزی و شرایدر^۱، ۲۰۱۴: ۳ و عباس پور، ۱۳۹۱: ۱۹۰). آن‌ها از حرکت از یک پروژه به پروژه دیگر، از توسعه محصولات و خدمات جدید، ایجاد سازمان‌های جدید، پذیرش خطرات لذت می‌برند و مسئولیت و رهبری در کارشان را بر عهده می‌گیرند (ورمیون، ۲۰۱۵: ۴۹۲).

۲- شایستگی مدیریتی: مطالعات زیادی جهت مشخص کردن ماهیت شایستگی‌های مدیریتی انجام پذیرفته است. در این مفهوم، شایستگی به ظرفیت به کارگیری یک مهارت خاص اطلاق می‌شود. مدیران افرادی هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاری شان این باور را در آنها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسئولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است (موسوی، ۴: ۱۴۰۰). شایستگی مدیریتی مربوط به آرزوی پیشرفت در سلسله مراتب شرکت از طریق توسعه مهارت‌های اساسی مانند مهارت‌های بین فردی (نفوذ، رهبری یا کنترل افراد) مهارت‌های تحلیلی (شناسایی و راه حل مشکلات مفهومی) و ثبات عاطفی (توانایی حمایت از سطح بالایی مسئولیت پذیری و احساس تحریک در شرایط بحرانی) می‌باشد (فقاا، ۲۰۲۱: ۳۱۸).

۳- شایستگی فنی- عملیاتی: این افراد به وسیله کسب تجربه فنی و عملیاتی انگیزه پیدا می‌کنند و تمایل به استخدام در موقعیت‌ها و مشاغل فنی- تخصصی دارند و تمام تلاش خود را می‌کنند تا در زمینه‌های فنی مورد علاقه خود باقی بمانند (موسوی، ۱۴۰۰: ۴).

ب) تکیه‌گاه مبتنی بر نیازها:

این تکیه‌گاه بر سازماندهی نقش‌های کاری افراد که مبتنی بر تمایلات و نیازهای زندگی شخصی و شغلی است، تمرکز می‌کند (کوتزی و شرایدر، ۲۰۱۴: ۳). در مدل تکیه‌گاه‌های شغلی شاین، بعد تکیه‌گاه مبتنی بر نیازها شامل سه مؤلفه زیر است:

۱- خود مختاری و استقلال: مربوط به نیاز فرد به توسعه هویت فردی خود بوده و نتایج آن مربوط به تلاش‌های انجام‌شده توسط فرد است. ویژگی‌های این مؤلفه شبیه به تکیه‌گاه خلاقیت است. با این حال تمرکز بیشتری بر حفظ سرعت، اولویت‌ها و عادات کاری خود دارند (فقاکا، ۲۰۲۱: ۳۱۸). افرادی که به این تکیه‌گاه توجه دارند به وسیله شرایطی که حداکثر آزادی را در شرایط سازمانی داشته باشند، انگیزه پیدا می‌کنند (کوتزی و شرایدر، ۲۰۱۴: ۳). در عین حال آن‌ها علاقه‌مندند که فرصت کار کردن در یک محیط انعطاف‌پذیر (زمان و شرایط کاری) برای آن‌ها پیشنهاد شود. لذا این افراد به وضوح اهدافی را تعریف می‌نمایند که به دستیابی به کمال و دستاورد کار، کمک می‌کند (جفری و جمالیه^۱، ۲۰۱۴: ۱۷).

۲- امنیت شغلی و پایداری: مربوط به افرادی است که به دنبال امنیت و آینده شغلی با مزایای بلند مدت در شرکت‌ها هستند (فقاکا، ۲۰۲۱: ۳۱۹). افرادی که در این تکیه‌گاه جای می‌گیرند، به وسیله امنیت شغلی و مالی، دریافت مزایا، شناخته شدن و جذب طولانی مدت در یک سازمان انگیزه پیدا می‌کنند (کوتزی و شرایدر، ۲۰۱۴: ۳). این افراد شرایط سازمانی را به راحتی قبول می‌کنند، هنجارها و ارزش‌های سازمانی را می‌پذیرند و نیازها، ارزش‌ها و باورهای خود را راحت‌تر با سازمان منطبق می‌نمایند. آن‌ها نسبت به تغییر مکان و انتقال بی‌میل هستند و تغییر از امنیت استخدام به قابلیت استخدام را به سختی تجربه می‌کنند (ورمیولن، ۲۰۱۵: ۴۹۲ و شهرزاد و علوی، ۱۳۸۸: ۶۰). مطالعات تجربی نشان می‌دهد که امنیت شغلی دارای دو بخش می‌باشد:

- امنیت سازمانی: مزایای کارمند خوب، برنامه حقوق بازنشستگی و دریافت پاداش
 - امنیت جغرافیایی: پایداری شغل در یک مکان (میشل، ویلز و ویلز^۲، ۲۰۱۴: ۸۱۴).
- با توجه به دو مورد بالا می‌توان به این نکته اشاره کرد که افراد در این گروه دوست دارند یک حالت متوازن را به جا آورند و در یک محیط با شرایط قابل پیش‌بینی، پایدار

1 Jeffrey & Jamaliah
& Wils 1 Michel ,Wils

و امن فعالیت کنند و متصدی خدماتی بشوند که شاخصی برای سود، پاداش و ارتقا هستند. بنابراین چنین افرادی شغل خود را در یک برنامه بازنشستگی و رفاهی مناسب دنبال می‌کنند (عبدالحمید و لارنس دی سیلوا، ۲۰۱۴: ۱۷).

۳- تعادل کار و زندگی: افراد دارای این بعد به ایجاد تعادل بین مسیر شغلی و خانواده فردی خود گرایش دارند. افرادی که به دنبال یکپارچگی عمیق بین کار و خانواده، نیازهای خانوادگی و همچنین انعطاف‌پذیری و درک هنگام انتخاب شغل هستند (فقاکا، ۲۰۲۱: ۳۱۸).

ج) تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش‌ها:

این تکیه‌گاه بر معرفی افراد بر اساس شغل و فرهنگ سازمانی تمرکز می‌کند (کوتزی و شرایدر، ۲۰۱۴: ۳).

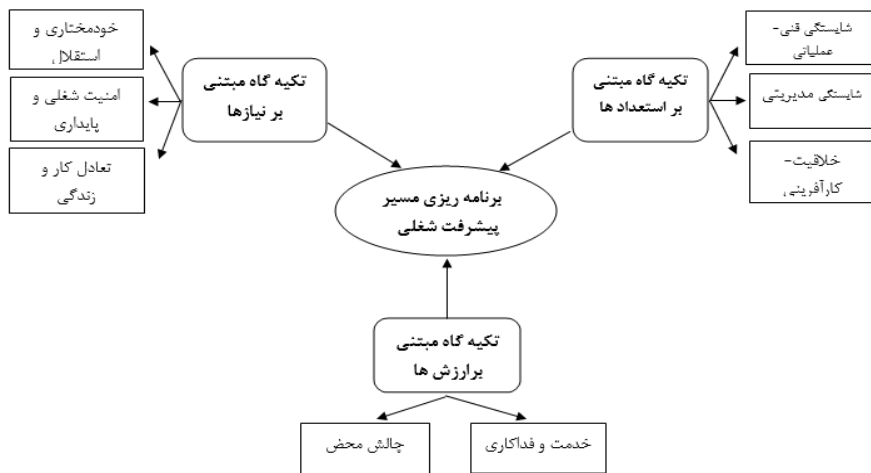
سیمرلی و همکاران (۱۹۸۷) اظهار کرده‌اند که ارزش‌هایی که اعضای یک سازمان بر مبنای آن رفتار خود را تنظیم می‌نمایند، فرهنگ سازمان است. این عامل از نیرومندترین قوای داخلی یک سازمان می‌باشد، به گونه‌ای که ما با توجه به آن می‌توانیم در زمینه تعیین مسیرهای شغلی کارکنان، تصمیم بهینه‌ای بگیریم و برنامه‌ریزی درستی را در زمینه مسیر شغلی انجام دهیم (گل‌پرور، نیری، مهداد، ۱۳۸۸: ۵۰). در این رابطه به دو عامل زیر اشاره می‌شود:

۱- خدمت و فداکاری: افراد دارای این بعد، کار را به خاطر هدفی بزرگ تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آنها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل نمایند (موسوی، ۱۴۰۰: ۵).

۲- چالش محض: موضوعات تحت تأثیر این لنگر به دنبال غلبه بر موانع غیر قابل حل و غیر ممکن و شکست دادن مخالفان شکست‌ناپذیر می‌باشد. و انگیزه آنها با حضور مداوم چنین محرک‌هایی همراه است (فقاکا و همکاران، ۲۰۲۱: ۳۱۸). افرادی که به مؤلفه چالش محض توجه دارند به وسیله رفع موانع، انجام موفقیت آمیز وظایف متنوع و حذف رقبای سرسخت انگیزه پیدا می‌کنند و مسیر شغلی خود را با انگیزه قوی می‌پیمایند و چنین افرادی اهمیت می‌دهند که مسیر شغلی آنها از تنوع وظایف و پروژه‌های کاری برخوردار باشد (کوتزی و شرایدر، ۲۰۱۴: ۳).

چهارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

بررسی مبانی نظری و پیشینه نشان داد مدل تکیه‌گاه‌های شغلی شاین (۱۹۹۶) به دلیل جامعیت و پوشش دادن اهداف این پژوهش می‌تواند به‌عنوان چهارچوب نظری انتخاب شود. این مدل دیدگاه‌های با ارزشی در درک تفاوت در علایق شخصی و شناسایی الگوهای شغلی جدید پیشنهاد می‌دهد. در واقع شاین (۱۹۹۶) الگویی را ارائه داد که روی تصمیمات مرتبط با شغل هر فرد تأثیر می‌گذارد. همان‌طور که مسیر شغلی و زندگی تکامل می‌یابد، اغلب افراد در می‌یابند که یکی از این ۸ مقوله می‌تواند به‌عنوان لنگر گاه شغلی در نظر گرفته شود.



نمودار (۲) مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی می‌باشد، چرا که با توجه به مدل مفهومی پژوهش و با توجه به شاخص‌های استخراج شده از ادبیات، به بررسی عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز می‌پردازد. از سوی دیگر این پژوهش از آنجا که به توصیف روابط بین متغیرها می‌پردازد، توصیفی محسوب می‌شود و در نهایت از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. پس در یک جمله این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق ۲۸۷ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز می‌باشد. در این پژوهش نمونه آماری ما، ۱۶۴ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز

بوده، که روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه‌ای و نحوه برآورد آن، از طریق فرمول کوکران می‌باشد. این فرمول به شکل زیر می‌باشد:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در این پژوهش داده‌های مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق به روش کتابخانه‌ای (کتب فارسی و انگلیسی، پایان‌نامه‌های ارشد و رساله‌های دکترا و استفاده از مقالات چاپ شده در مجلات معتبر علمی روز ایران و جهان) و داده‌های مربوط به جامعه آماری، به روش میدانی جمع‌آوری شده است. در بخش گردآوری داده‌های مربوط به جامعه آماری، ابزار مورد استفاده، پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد که روایی تحقیق از با استفاده از نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت و برای محاسبه پایایی از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که چون مقدار آن بالای ۰.۷ به دست آمد، از پایایی کافی برخوردار بود.

برای تجزیه و تحلیل استنباطی از آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش (کولموگروف-اسمیرنوف)، آزمون برازش داده‌ها و آزمون تحلیل عاملی تاییدی (KMO و بارتلت) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

۱- آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش (کولموگروف-اسمیرنوف):

برای انتخاب یک آزمون آماری مناسب باید نرمال بودن یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شود، باید توجه داشت در این آزمون اگر سطح معناداری به دست آمده از اجرای آن، بزرگ‌تر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ باشد، فرض صفر تایید و فرض یک رد می‌شود. فرض H_1 در این آزمون غیر نرمال بودن توزیع داده هاست و فرض H_0 نرمال بودن توزیع داده‌هاست که نتایج به شرح ذیل می‌باشد:

H_0 : نرمال بودن توزیع داده‌ها

H_1 : غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها

جدول ۱) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

درجه خطا	سطح معناداری	مؤلفه ها
۰.۵	۰.۰۰۰	خلاقیت و کار آفرینی
۰.۵	۰.۰۰۰	شایستگی مدیریتی
۰.۵	۰.۰۰۰	شایستگی فنی عملیاتی
۰.۵	۰.۰۰۰	استقلال و خودمختاری
۰.۵	۰.۰۰۰	امنیت شغلی و پایداری
۰.۵	۰.۰۰۰	تعادل کار و زندگی
۰.۵	۰.۰۰۰	خدمت و فداکاری
۰.۵	۰.۰۰۰	چالش محض

با توجه به خروجی آزمون و سطح معناداری در کلیه گویه‌ها که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد فرض H_1 مورد قبول و H_0 رد می‌شود و این بدان معناست که توزیع داده‌ها غیر نرمال می‌باشد.

۲- آزمون برازش مدل:

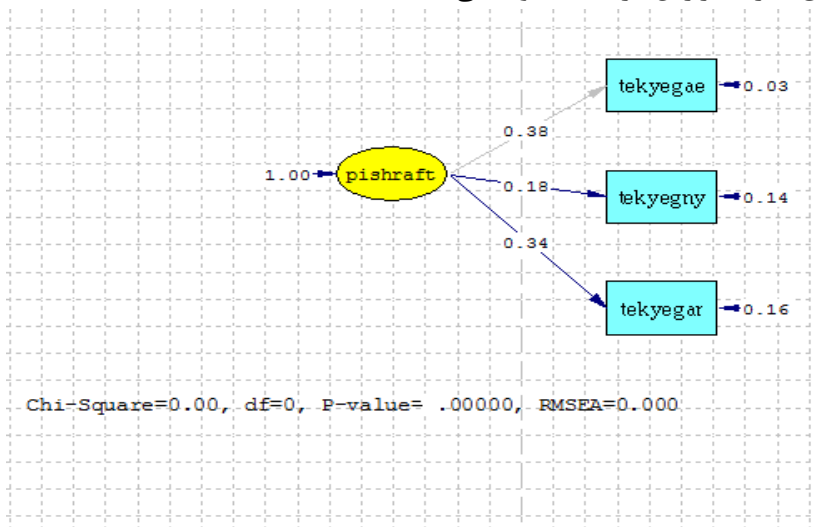
یکی از این روش‌های نوید بخش برای بررسی روابط علی بین متغیرها، مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون است. این واژه به یک سری مدل‌های عمومی اشاره می‌کند که شامل تحلیل عاملی تاییدی، مدل‌های ساختاری همزمان کلاسیک، تجزیه و تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس و سایر روش‌های آماری است. مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. هدف از برازش مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارد که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مورد استفاده قرار گیرند. ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد معروف به $RMSEA^1$ یکی از شاخص‌های اصلی نیکویی برازش در مدل‌های معادلات ساختاری است. این شاخص در بیشتر تحلیل‌های عاملی تاییدی و مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌شود. براساس دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص کوچک‌تر از ۰.۱ باشد،

1- Root Mean Square Error of Approximation

برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۱.۰ و ۵.۰ باشد، برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۵.۰ و ۸.۰ باشد، برازندگی مدل متوسط است.

الف) بررسی نیکویی برازش ابعاد تحقیق

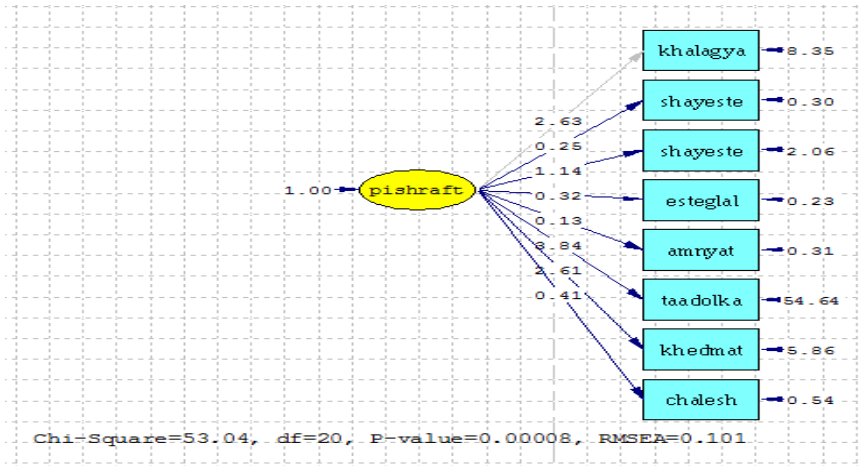
ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد در خروجی گرافیکی نرم افزار لیزرل در نمودار ۳ قابل مشاهده است. با توجه به مقادیر به دست آمده از آزمون مجذور کای (χ^2)، پی ویو (p-value) و ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد (RMSEA) که بسیار به صفر نزدیک می باشند، می توان با اطمینان ۹۹ درصد بیان کرد، مدل خروجی ابعاد تحقیق، دارای برازش در حد مطلوب می باشد.



نمودار ۳) بررسی نیکویی برازش ابعاد تحقیق

ب) بررسی نیکویی برازش مؤلفه های تحقیق:

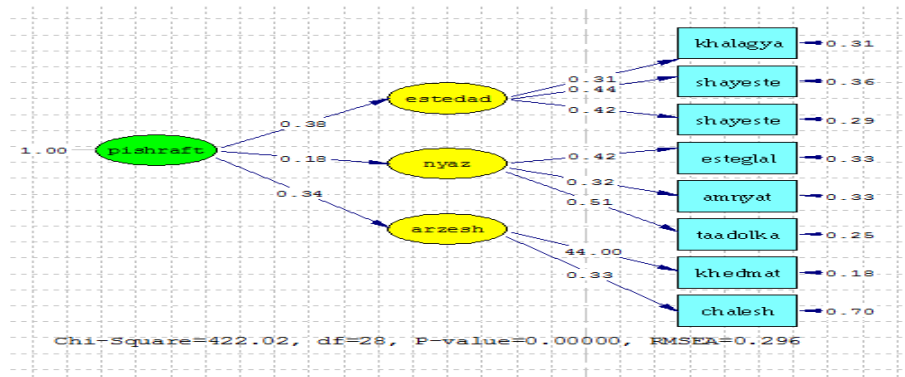
ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد در خروجی گرافیکی لیزرل در نمودار ۴ قابل مشاهده است. با توجه به مقدار آزمون مجذور کای ($\chi^2 = ۰.۴۵۳$) و مقدار پی ویو (p-value) که به صفر نزدیک است و همچنین با توجه به مقدار کم ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد که برابر (RMSEA= ۱۰۱.۰) می باشد، می توان با اطمینان ۹۹ درصد بیان کرد مدل خروجی مؤلفه های تحقیق، دارای برازش در حد مطلوب می باشد.



نمودار ۴) بررسی نیکویی برازش مؤلفه‌های تحقیق

ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد در خروجی گرافیکی لیزرل در نمودار ۵ قابل مشاهده است. با توجه به مقدار آزمون مجذور کای ($\chi^2 = 422.02$) و مقدار پی ویلیو (P-value) که به صفر نزدیک است و همچنین با توجه به مقدار کم ریشه دوم میانگین مربعات خطاهای برآورد که برابر (RMSEA= 0.296) می‌باشد، می‌توان با اطمینان ۹۹ درصد بیان کرد مدل خروجی دارای برازش در حد مطلوب می‌باشد.

ج) بررسی نیکویی برازش مدل مفهومی تحقیق:



نمودار ۵) بررسی برازش مدل مفهومی تحقیق

۳) آزمون تحلیل عاملی تاییدی (KMO)

اندازه کیفیت نمونه گیری (KMO)، آزمون مقدار واریانس درون داده هاست که می‌تواند توسط عوامل تبیین شود. این شاخص به گفته کاسیر در دامنه ۸.۰-۹.۰ عالی، در دامنه ۷.۰-۸.۰ شایسته، در دامنه ۶.۰-۷.۰ بهتر از متوسط و در دامنه ۵.۰-۶.۰

متوسط و پایین تر از ۰.۵ غیر قابل قبول می باشد. در آزمون کرویت- بارتلت اگر مقدار P کمتر از ۰.۰۵ باشد، توانایی عاملی بودن داده ها تایید می شود. این آزمون بسیار حساس بوده و بهتر است آن را بر عکس مورد استفاده قرار داد، یعنی اگر P بزرگ تر از ۰.۰۵ بود ادامه ندهید و اگر کوچک تر از ۰.۰۵ بود، قابل قبول می باشد. همان گونه که در جداول زیر مشاهده می نمایید، میزان KMO قابل پذیرش می باشد و در آزمون کرویت- بارتلت سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ بوده، پس توانایی عاملی بودن و انجام تحلیل عاملی تاییدی فراهم می شود.

الف) فرضیه اصلی: تکیه گاه مبتنی بر نیازها، استعدادها و ارزش ها بر برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز، تأثیر دارد.

الف- بررسی آزمون KMO

جدول ۲) بررسی آزمون KMO فرضیه اصلی

آزمون کیسیر میر الکین و کرویت بارتلت		
	شاخص کفایت نمونه (KMO)	۰.۶۰۵
آزمون کرویت بارتلت	تقریب کای مربع	۳۴.۹۹
	درجه آزادی	۳
	سطح معنا داری	۰.۰۰۰

تفسیر: با توجه به مقدار آزمون KMO که ۰.۶۰۵/ بوده می باشد و سطح معناداری که ۰.۰۰۰/ است و درجه آزادی ۳ می توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد، تحلیل عاملی تاییدی مورد استفاده معتبر بوده و برای مشخص شدن میزان تأثیر هر بعد می توان به جدول بار عاملی مراجعه کرد.

ب- بررسی بار عاملی

جدول ۳) بررسی بار عاملی فرضیه اصلی

ردیف	عنوان	مقدار بار عاملی
۱	تکیه گاه مبتنی بر استعداد	۰/۷۵۵
۲	تکیه گاه مبتنی بر نیازها	۰/۴۵۳
۳	تکیه گاه مبتنی بر ارزشها	۰/۶۶۷

تفسیر: در بررسی بار عاملی مربوط به ابعاد مشخص می شود، بار عاملی (تکیه گاه مبتنی بر استعداد) ۰/۷۵۵/ بوده و در رتبه اول قرار دارد، (تکیه گاه مبتنی بر ارزش) ۰/۶۶۷/ بوده و

در رتبه دوم قرار دارد و بعد(تکیه‌گاه مبتنی بر نیاز ها) ۴۵۳٪ می‌باشد و در رتبه سوم قرار دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: تکیه‌گاه مبتنی بر استعدادها: بر برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، تأثیر دارد.

الف- بررسی آزمون KMO

جدول ۴) بررسی فرضیه اول

آزمون کیسر میر الکین و کرویت بارتل		
۶۰۶.۰	شاخص کفایت نمونه (KMO)	
۸.۵۰	تقریب کای مربع	آزمون کرویت بارتل
۳	درجه آزادی	
۰۰۰.۰	سطح معناداری	

تفسیر: با توجه به مقدار آزمون KMO که ۶۰۶٪ بوده و سطح معناداری که ۰۰۰٪ است و درجه آزادی ۳ می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد تحلیل عامل تاییدی مورد استفاده معتبر بوده و برای مشخص شدن میزان تأثیر هر گویه می‌توان به جدول بار عاملی مراجعه کرد.

ب- بررسی بار عاملی شاخص‌ها

جدول ۵) بررسی بار عاملی شاخص‌های فرضیه اول

مقدار بار عاملی	عنوان	ردیف
۰.۶۴۴	خلاقیت و کارآفرینی	۱
۰.۵۸۳	شایستگی عملیاتی	۲
۰.۴۲۷	شایستگی مدیریتی	۳

تفسیر: در بررسی جدول و نمودار مربوط به بار عاملی شاخص‌ها مشخص می‌شود در بعد تکیه‌گاه مبتنی بر استعدادها شاخص (خلاقیت و کارآفرینی) با بار عاملی ۰.۶۴۴ در رتبه اول، (شاخص شایستگی عملیاتی) با بار عاملی ۰.۵۸۳ در رتبه دوم و شاخص (شایستگی مدیریتی) با بار عاملی ۰.۴۲۷ در رتبه سوم قرار دارد.

فرضیه فرعی دوم: تکیه گاه مبتنی بر نیازها: بر برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، تأثیر دارد.

الف - بررسی آزمون KMO

جدول ۶) بررسی فرضیه دوم

آزمون کیسر میر الکین و کرویت بارتلت		
شاخص کفایت نمونه (KMO)		۵۸۴.۰
آزمون کرویت بارتلت	تقریب کای مربع	۱۹۴.۶۳
	درجه آزادی	۳
	سطح معناداری	۰۰۰.۰

تفسیر: با توجه به مقدار آزمون KMO که ۵۸۴/۰ بوده و سطح معناداری که ۰/۰۰۰ است و درجه آزادی ۳ می توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد تحلیل عامل تاییدی مورد استفاده معتبر بوده و برای مشخص شدن میزان تأثیر هر گویه می توان به جدول بار عاملی مراجعه کرد.

ب- بررسی بار عاملی

جدول ۷) بررسی بار عاملی شاخص های فرضیه دوم

ردیف	عنوان	مقدار بار عاملی
۱	تعادل کار و زندگی	۰/۶۸۹
۲	خود مختاری و استقلال	۰/۶۵۸
۳	امنیت شغلی و پایداری	۰/۳۴۹

تفسیر: در بررسی جدول و نمودار مربوط به بار عاملی شاخص ها مشخص می شود در بعد تکیه گاه مبتنی بر نیازها شاخص (تعادل کار و زندگی) با بار عاملی ۰/۶۸۹ در رتبه اول، شاخص (خود مختاری و استقلال) با بار عاملی ۰/۶۵۸ در رتبه دوم و شاخص (امنیت شغلی و پایداری) با بار عاملی ۰/۳۴۹ در رتبه سوم قرار دارد.

فرضیه فرعی سوم: تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش‌ها: بر برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، تأثیر دارد.

الف- بررسی آزمون KMO

جدول ۸) بررسی فرضیه سوم

آزمون کیسر میر الکین و کرویت بارتلت		
شاخص کفایت نمونه (KMO)		۵۰۰.۰
آزمون کرویت بارتلت	تقریب کای مربع	۹۱۱.۱۴
	درجه آزادی	۱
	سطح معناداری	۰۰۰.۰

تفسیر: با توجه به مقدار آزمون KMO که ۰/۵۰۰ بوده و سطح معناداری که ۰/۰۰۰ است و درجه آزادی ۳ می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد تحلیل عامل تاییدی مورد استفاده معتبر بوده و برای مشخص شدن میزان تأثیر هر گویه می‌توان به جدول بار عاملی مراجعه کرد.

ب- بار عاملی شاخص‌ها

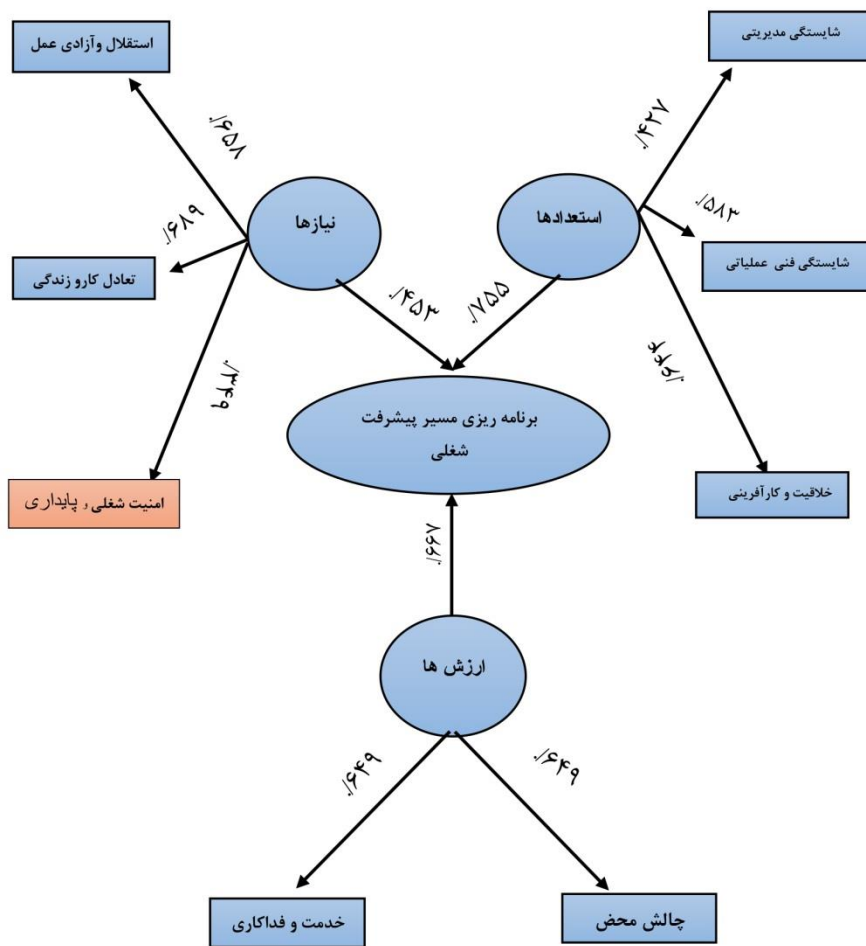
جدول ۹) بررسی بار عاملی شاخص‌های فرضیه سوم

ردیف	عنوان	مقدار بار عاملی
۱	خدمت و فداکاری	۰/۶۴۹
۲	چالش محض	۰/۶۴۹

تفسیر: در بررسی جدول و نمودار مربوط به بار عاملی شاخص‌ها مشخص می‌شود، در بعد تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش‌ها هر دو شاخص خدمت و فداکاری و چالش محض با بار عاملی ۰/۶۴۹ با هم برابر می‌باشند.

فرضیه فرعی چهارم: میزان تأثیر عوامل فوق بر برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، یکسان می‌باشد. با توجه به نمودار مربوط به بار عاملی ابعاد و مؤلفه‌ها، فرضیه چهارم رد شده و مشخص می‌شود در بررسی مدل مفهومی حاصل از پرسش‌نامه محقق ساخته، کلیه مؤلفه‌ها در مسیر پیشرفت شغلی تأثیر دارند، به جز مؤلفه امنیت شغلی (به رنگ نارنجی) که بار عاملی آن کمتر از ۰/۴ می‌باشد. همچنین بیشترین تأثیر مربوط به شاخص استعداد بوده و شاخص‌های مبتنی بر ارزش در رتبه دوم و شاخص مبتنی بر نیاز در رتبه سوم قرار دارند. از بین شاخص‌های مربوط به تکیه‌گاه مبتنی بر استعداد،

بالاترین رتبه مربوط به شاخص خلاقیت و کار آفرینی، از بین شاخص‌های مربوط به تکیه‌گاه مبتنی بر نیاز، بالاترین رتبه مربوط به شاخص تعادل کار و زندگی و در مورد تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش شاخص‌های خدمت و فداکاری و چالش محض به یک میزان دارای اهمیت می‌باشند.



نمودار (۶) نمودار کلی بار عاملی ابعاد و شاخص‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق عقلی و هاپیری (۱۳۸۶) نشان داد که کارشناسان ارشد تربیت بدنی سازمان‌های آموزش و پرورش، تربیت بدنی و آموزش عالی جهت ترقی شغلی از سه لنگرگاه خدمت، استقلال کاری و شایستگی فنی بیشتر استفاده می‌کنند و این در حالی است که لنگر گاه‌های تعیین هویت، امنیت و خلاقیت کم اهمیت‌ترین لنگر گاه‌های شغلی می‌باشند و این افراد کمترین بهره را از این سه لنگرگاه جهت پیشرفت شغلی خود می‌برند. در تحقیق حاضر نیز امنیت شغلی دارای ضریب اهمیت کمی نسبت به سایر مؤلفه‌ها بوده که این خود نیز نشان از تامین امنیت شغلی کافی در آموزش و پرورش و عدم دغدغه کارکنان در این حوزه می‌باشد، اما درمورد شاخص خلاقیت و کار آفرینی، این مؤلفه دارای ضریب اهمیت بالایی می‌باشد که شاید یکی از علل آن وضعیت سکون زدگی در آموزش و پرورش استان البرز و احساس نیاز آن‌ها به این مؤلفه می‌باشد. شاخص‌های دیگر نتایج تحقیق فوق، با نتایج این تحقیق دارای همخوانی می‌باشد. البته شاید متفاوت بودن نتایج شاخص خلاقیت حاضر با تحقیق عقلی و هاپیری، روش‌های آماری متفاوت مورد استفاده باشد.

نتایج تحقیق شاه‌بندرزاده و حاجی‌حسینی (۱۳۹۰) نشان داد که کارکنان فنی مکانیکی خاک، لنگر گاه خدمت و استقلال و کارکنان سازمان اداره نوسازی و تجهیز مدارس علاوه بر لنگرگاه خدمت و استقلال، تنوع و چالش محض را ترجیح می‌دهند و از لنگر گاه تعیین هویت (سبک زندگی) دوری می‌جویند. نتایج این تحقیق در زمینه بالا بودن ضریب اهمیت مؤلفه‌های استقلال و خودمختاری، چالش محض و خدمت با نتایج تحقیق حاضر هم راستا می‌باشد. اما در مورد مؤلفه تعادل کار و زندگی باید اشاره کرد که این مؤلفه در تحقیق فعلی، دارای بالاترین ضریب اهمیت است. شاید دلیل آن این باشد که تحقیق حاضر در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش صورت گرفته که مسلماً مباحث فرهنگی و اجتماعی و توجه به امور خانواده برای آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بوده است. بدیهی است که اساس کار آن‌ها بیش از این که فنی و عملیاتی باشد، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. نتایج تحقیق منصوری و سهیلی (۱۳۹۳) نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری و استقلال می‌توانند یادگیری سازمانی را به‌طور مثبت و معنی‌دار

پیش‌بینی کنند. هرچند که تحقیق فعلی با آزمون تحلیل عاملی تاییدی و تحقیق مورد نظر با روش آماری متفاوتی انجام شده، اما می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های شغلی شاین به دلیل توجه به مباحث فردی و اجتماعی کارکنان می‌تواند در یادگیری سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد که این خود نیز به به نحوی زمینه مناسب‌تری را برای پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر شغلی ایجاد خواهد کرد. نتایج تحقیق حاتم و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین سن و سابقه کاری با لنگرگاه خلاقیت به‌طور معکوس رابطه آماری معناداری مشاهده شده است و بین لنگرگاه خدمت و امنیت از یک‌سو و جنسیت کارکنان رابطه آماری معناداری وجود دارد. بالاترین میانگین به لنگرگاه خدمت و پایین‌ترین میانگین به لنگرگاه تعیین هویت (چالش محض) اختصاص یافت. نتایج تحقیق یو و لی (۲۰۱۵) نشان داد که مشخص کردن خطوط شغلی سازمانی، توسعه شغلی افراد و انتخاب مسیر شغلی، موجب افزایش موفقیت مدیران در اقتصاد جهانی و تعهد اثربخش می‌شود. نتایج این تحقیق به نحوی همراستا با نتایج تحقیق حاضر می‌باشد.

با توجه به نتایج بحث و بررسی موارد فوق می‌توان نتیجه گرفت که تمامی مؤلفه‌های مرتبط با تکیه‌گاه‌های شغلی شاین به‌جز مؤلفه امنیت شغلی به خاطر کم‌بودن میزان بار عاملی آن در برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان البرز تأثیرگذار می‌باشد. بنابراین سازمان مربوطه برای دستیابی به فواید حاصل از برنامه‌ریزی مسیر شغلی که شامل بهبود یادگیری سازمانی، افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی کارکنان، افزایش بهره‌وری و انگیزه است، باید زمینه کافی برای پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی را ایجاد کرده تا هم خود سازمان و هم کارکنان سازمان مربوطه از مزایای آن بهره‌مند شوند و هم به آموزش و پرورش تراز جمهوری اسلامی ایران تبدیل شوند. البته باید توجه داشت که طبق نتایج به‌دست آمده لازم است به این ۳ مؤلفه و ۸ شاخصه توجه کافی مبذول داشته باشند، به خصوص مؤلفه‌هایی که دارای بیشترین ضریب اهمیت از دیدگاه خود کارکنان آموزش و پرورش بوده است، مانند تکیه‌گاه مبتنی بر استعداد که ضریب اهمیت بیشتری نسبت به دو تکیه‌گاه دیگر داشته است. اما نکته‌ای که به آن باید اشاره کرد این است که چرا مؤلفه تعادل کار و زندگی بالاترین رتبه و امنیت شغلی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. در زمینه مؤلفه تعادل کار و زندگی باید مطرح کرد. از آنجا که هدف سازمان

آموزش و پرورش تعلیم و تربیت جوانان و شکل‌گیری یک نسل مبتکر مشارکت‌جو می‌باشد و بر نقش خانواده‌ها در این زمینه تاکید زیادی دارد، شاید این نیاز برای خود کارکنان نیز دیده می‌شود تا با ایجاد تعادل کار و زندگی، زمینه کافی برای ایفای این نقش برای آنان نیز تامین شود. در زمینه مؤلفه امنیت شغلی باید مطرح کرد؛ از آنجایی که کارکنان آموزش و پرورش امنیت شغلی کافی داشته و سابقه خدمت آن‌ها معیار خوبی برای امنیت شغلی آنها محسوب می‌شود، پس از این لحاظ دغدغه زیادی نداشته و ضریب اهمیت کمی را به خود اختصاص داده است. در نهایت مدیران سازمان مربوطه باید با فراهم آوردن زمینه تعادل کار و زندگی، خلاقیت و مشارکت جویی و استقلال و آزادی عمل کارکنان، ایجاد مشاغل متنوع و چالش برانگیز، ارائه خدمت صادقانه توسط کارکنان و توجه کافی به شایستگی‌های فنی و مدیریتی آنها، زمینه مناسبی جهت پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی فراهم آورند.

قدردانی

از مدیریت و کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز، جهت مشارکت و پاسخگویی شفاف برای پیشبرد بهتر مقاله و دستیابی به نتیجه‌ای معین و صریح قدردانی می‌شود.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه: سید محمد اعرابی و امید مهدیه، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم
- بطحایی، سید نیما (۱۳۹۳). تحلیل اثرات میان مسیر شغلی و هویت سازمان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های همکاران سیستم)، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، تهران (دانشگاه علامه طباطبایی)
- حاتم، ناهید؛ حیدری، علیرضا؛ کشتکاران، ویدا؛ حیدری ارجلو، پروانه (۱۳۹۰). ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۶، دوره ۸. بازیابی از:
- <http://him.mui.ac.ir/index.php/him>
- حسینیان، شهرت (۱۴۰۰). مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی. پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال چهاردهم، شماره اول، ص ۷۷-۱۰۲. بازیابی از: 10.22034/osra.2021.95
- داور زنی، احمد رضا؛ گلرد، پروانه؛ مدیری، محمود؛ توحیدی، حمید (۱۳۹۹). طراحی مدلی برای مهربان نشر، چاپ اول کارراهه شغلی کارکنان دانشی در شهرداری تهران، فصلنامه سیاست گذاری عمومی، دوره ۶، شماره ۳، صص ۲۲۵ - ۲۰۹. بازیابی از: 10.22059/JPPOLICY.2021.79498
- ردمن، تام؛ ویلکینسون، آدریان (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (جلد دوم). ترجمه: میر علی سید نقویان و امیر ختایی، تهران: انتشارات مهکامه، چاپ دوم
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۷۷). برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول
- شاهبندر زاده، حمید؛ حاجی حسینی، عفت (۱۳۹۰). بررسی ادراک کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان و ارزیابی مسیر ترقی آنان توسط مدل توسعه یافته شاین، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی
- شهرزاد، زروان؛ علوی، سید بابک (۱۳۸۸). جهت‌گیری شغلی و مراجع دورنی شغلی برنامه نویسان نرم افزار، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۴، شماره ۱۶، صص ۵۵-۸۴. بازیابی از: <http://journal.iams.ir>

- عباسپور، عباس (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم
- عقیلی، آزاده؛ هایری، سیده طاهره (۱۳۸۶). مقایسه مسیر ترقی شغلی کارشناسان ارشد تربیت بدنی در سازمان‌های آموزش و پرورش، تربیت بدنی و آموزش عالی، پنجمین همایش منطقه‌ای زن ایرانی و پژوهش
- فرهی، علی؛ سلطانی، محمدرضا؛ نصراللهی، محمد (۱۳۹۷). آرایه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال دهم. شماره ۴، صص، ۷۸ - ۵۱. بازیابی از: hrm@ihu.ac.ir
- کریمی، سعید (۱۳۹۹). نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک شده در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۶، شماره ۲، صص ۷۶-۵۳، بازیابی از: 20. 1001. 1. 10215107. 1399. 26. 2. 3. 9
- گل‌پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ مهداد، علی (۱۳۸۸). رابطه ارزش‌های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۴۲، صص، ۳۴-۱۹. بازیابی از: COI: JR_KRAP-11-42_003
- منصوری، بابک؛ سهیلی، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی تأثیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر یادگیری سازمانی، کنفرانس بین‌المللی اقتصادی، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی. بازیابی از: COI: EAMS01_475
- موسوی، ستاره (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای (آموزشی و پژوهشی معلمان اصفهان). نشریه پویا در آموزش علوم انسانی دانشگاه فرهنگیان، شماره ۳ (پیاپی ۲۳)، صص ۵۶ - ۳۹. بازیابی از: <http://humanities.cfu.ac.ir>
- نصراللهی، محمد (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسیر شغلی در سازمان سناد، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۱، صص ۵۰ - ۳۹. بازیابی از: http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_673375.html

Gadelrab, M. S. (2020). Carer path planning and its impact on preparing and qualifying future leaders:field study in some corporations working in building,constructing and maintenance of ships in Egypt. suez canal university Ismailia. Egypt. DOI: [10. 21608/jces. 2020. 141213](https://doi.org/10.21608/jces.2020.141213)

Nouri, B. A. & Mousavi, M. M. (2020). The Effect Of Career Anchors On Human Resource Development). vOL. 12,(6-7). mrp. ase. ro

Jeffrey, L. D. Jamaliah, A. (2014). Influence of career anchors , walk values and personality Traits toward Employability orientation among Malaysian university students, International Education studies ,Vol 7,NO 9, Doi:10. 5539/ies. v7n9p15

Fogaca,L. S. Vasconcellos,L. Barbosa, M. R. Comini,G. M.)2021 .)Social Business and career anchors:a study about the involvement of university students. vol14. no2. DOI:10. 5902/1983465930537

Vermeulen,L. (2015). Career Anchors and work Behavioural Style for Career Management in the South African Public Service, European Scientific Journal ,Vol. 11,No. 14, p. p 482-505. Retrieved from <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5704>

Tandagon, M. (2018). Career planning and management in businesses,international Journal of New trends in social sciences. volume2. issue2,(58_65) .

<https://doi.org/10.18844/ijntss.v2i2.3818>

Coetzee,M. Schreuder,D. (2014). The relation between career anchors , emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. southern African Business Review, Vol. 15,No. 3. (76_95). <https://hdl.handle.net/10520/EJC92935>

Maria,M. Chlebikova,D. Kramarova,K. (2015). Planning of personal development and succession, Procedia Economics and Fiance 26:249-253. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00828-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00828-X)

Michel,T. Wils,T. Wils,L. (2014). Revisiting The career anchor model: A proposition and an Empirical investigation of a new model of career values structure. ISSN 0034 - 379X (813 -838),Academy Of Management Meeting. <https://Doi.org/10.7202/1028113ar>

Tito,T. D. (2015). The relationship between Race-Related stress and the career planning and confidence for African-American college students,PREQUEST LLC, <http://ir.uiowa.edu/etd/1920>

Ming-Chu Yu, Meng-Hsiu lee (2015). Manager's Career Development Recognition in Taiwanese companies,Asia Pasific Management Review,Vol. 20,P. P11-17, <https://Doi.org/10.1016/j.apmr.2015.01.001>



Yandri ,Juliawati ,Alfaiz,(2021),The implementationof STIFIn Intelligence test for students career planning: an Introduction and I mpact of STIFIn Approach. crimson publishers,vol4,Issue5,(2639_0612), DOI: 10. 31031/PPRS. 2021. 04. 000600

Archive of SID