

بررسی رابطه مدیریت، برنامه‌ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد

غلام سجادیخواه، سنجر سلاجقه*

گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۵/۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۶/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: برای توسعه منابع انسانی ساز و کارهای زیادی وجود دارد که توسعه مسیر شغلی یکی از مولفه‌های اصلی و محوری آن است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه مدیریت مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی و سایر دانشگاه‌های استان کهگیلویه و بویراحمد بود.

روش بررسی: این مطالعه از نوع تحلیلی، توصیفی به شیوه همبستگی است. جامعه آماری متشکل از ۵۳۵ عضو هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد که از بین آن‌ها ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه مورد تحقیق به طور تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد توسعه مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی به عنوان ابزار تحقیق جمع‌آوری شد، به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری از جمله رگرسیون خطی، آزمون تی، رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی استفاده شد.

یافته‌ها: وضعیت توسعه مسیر شغلی و عوامل مرتبط با آن (مدیریت مسیر شغلی، و برنامه‌ریزی مسیر شغلی) اعضای هیأت علمی در حد مطلوبی بوده است. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به طوری که ۳/۳۳٪ از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به برنامه‌ریزی مسیر شغلی و ۲/۱۶٪ از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به مدیریت مسیر شغلی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش بیانگر آن است، که طراحی و اجراء مدیریت مسیر شغلی به وسیله سازمان و برنامه‌ریزی مسیر شغلی به وسیله فرد، از سازوکارهای مقدماتی توسعه مسیر شغلی در سازمان می‌باشد که تحقق این سه منجر به ایجاد محیط مشارکتی، تعادل کار و زندگی عدالت سازمانی، یادگیر سازمانی و ارزشیابی مفید و مؤثر فعالیت‌های فردی و سازمانی می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: توسعه مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی

*نویسنده مسئول: سنجر سلاجقه، کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، گروه مدیریت دولتی

Email: salajeghe_187@yahoo.com

مقدمه

توسعه مسیر شغلی به عنوان هسته مرکزی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، در سیر تکامل خود مراحل مختلفی را پشت سر گذاشته است. در دیدگاه سنتی، توسعه مسیر شغلی برای ایجاد کارراه در درون سازمان و برای مشاغل با ثبات و قابل پیش‌بینی بود (۱). موریس و هال در مطالعه خود مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر شغلی را به معنی طراحی یک مسیر درون سازمانی می‌دانستند که فرصت‌های ارتقاء و افزایش مسئولیت را همگام با رشد مهارت‌ها و دنبال کردن آن مسیر ارایه کنند، که شکل نظارت غیر شخصی بوده و یک مسیر خطی را در طول چرخه عمر کارمندان دنبال می‌کرد (۲)، از طرفی این نظام‌های شغلی سلسله مراتبی محور بودند و افراد بر سرفرصت‌های ترفیعی محدود رقابت می‌کردند در چنین وضعیتی سازمان‌ها تلاش‌های توسعه مسیر شغلی را روی کارکنان رده بالای آنها متمرکز می‌کردند. به طور خلاصه دیدگاه سنتی توسعه مسیر شغلی بیشتر بر ثبات و امنیت شغلی کارکنان درون سازمان متمرکز بود و برنامه‌های توسعه مسیر شغلی به اهداف و برنامه‌های توسعه منابع انسانی و سازمان مرتبط نبوده و بیشتر ماهیت پدر سالاری و کمتر مشارکتی بوده و در توسعه سیر شغلی کمتر به محیط خارجی و یادگیری‌های مرتبط با آن و فرصت‌های چندگانه توجه می‌شد (۳).

در دیدگاه جدید توسعه مسیر شغلی با نگاهی استراتژیک به توسعه مسیر شغلی نگریسته می‌شود،

که بر مبنای آن اهداف توسعه مسیر شغلی به اهداف توسعه منابع انسانی و سازمان پیوند خورده است. چنانچه مک دونالد و هایت عنوان می‌کنند، همان‌طور که سازمان‌ها کوچک‌سازی می‌شوند و اندازه آنها بهبود می‌یافت، کارکنانی که یک زمان برنامه‌های مسیر شغلی آنها را به یک سازمان خاص مرتبط کرده بودند، فهمیدند که آینده شغلی بستگی به ابتکار عمل خودشان دارد و برنامه‌ریزی مسیر شغلی بعد جدیدی به خود گرفت (۴). این شرایط که در طی سال‌های میانی دهه ۱۹۹۰ شروع شد، موجب یک واژه نامه شغلی جدید و تعریف جدیدی از مفهوم توسعه مسیر شغلی شد و از مسیر شغلی به عنوان یک دیدگاه کل گرا و نه فقط به عنوان یک راه و روش رشد و پیشروی سلسله مراتبی، بلکه به عنوان مرجعی برای کلیه تجارب کاری شد و استخدام به گونه‌ای گسترش یافت، که نه تنها مکان و نوع شغل یک نفر را در بر می‌گرفت بلکه قابلیت استخدام فرد در طی زمان را نیز شامل می‌شد (۵).

اگر چه هر کدام از محقق‌ها توسعه مسیر شغلی را به شیوه‌های مختلف تعریف کرده‌اند، لیکن تعریف سایمونسن به عنوان زیر بنای چارچوب پیشنهادی مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

توسعه مسیر شغلی یک فرآیند مستمر برنامه‌ریزی و هدایت فعالیت‌ها در جهت اهداف کاری و زندگی شخصی است. توسعه به معنای رشد، فراگیری پیوسته و کاربرد مهارت‌های فرد است. توسعه مسیر شغلی خروجی (حاصل) برنامه‌ریزی

مسیر شغلی فردی و حمایت سازمان و در حالت ایده‌آل یک فرآیند مشارکتی است (۶).

بر این اساس در ادامه بحث بر مبنای نظریات مک دونالد و هایت یک چارچوب استراتژیک برای توسعه مسیر شغلی در نظر گرفته می‌شود. این چارچوب هم بر توسعه فردی و هم بر ارضای نیازهای سازمانی تأکید و همچنین بیشتر بر رویکرد مشارکتی متمرکز است که می‌تواند به افراد حرفه‌ای کمک کند تا حین انجام کار، توسعه مسیر شغل را در سازمان ادغام و اجرا کنند. سه عنصر اساسی توسعه مسیر شغلی عبارت است؛ سازوکار حمایت سازمانی شامل (انصاف و برابری، تعادل کار و زندگی شخص ساختارهای پاداش، جو سازمانی، رهبری و طراحی شغل، قابلیت استخدام)، فعالیت‌های یادگیری شامل (یادگیری رسمی و غیررسمی، شبکه‌ها، مشارکت اجتماعی، مربی‌گری) و فرآیندهای ارزشیابی شامل (سطح فردی مانند نشانه‌های موفقیت، حقوق، ترفیعات، قابلیت انطباق و همسانی و سطح و سازمانی شامل ارزیابی اتربخش فعالیت‌های توسعه مسیر شغلی مانند انعطاف پذیری نیروی کار و نوآوری کارکنان). هر جزء در چهارچوب روی بقیه اثر گذاشته و از آنها تأثیر می‌پذیرد (۴).

به طور خلاصه بر طبق دیدگاه مک دونالد و همکاران، ارزیابی توسعه مسیر شغلی باید به صورت نظام‌مند پیگیر موضوعات زیر باشد. کارکنان چگونه فرصت‌های توسعه را بر حسب انصاف و عدالت دریافت می‌کنند. آیا تعارضات کار و خانواده مزاحم

توانایی کارکنان در مشارکت در توسعه مسیر شغلی است، یا سرپرستان به فعالیت‌های توسعه کمک می‌کنند یا مانع آن می‌شوند (۴).

بررسی نتایج پژوهش‌های ادکولا (۷) توسعه شغلی منجر به رضایت شغلی و تعهد شغلی ابابنه (۸) توسعه شغلی تعهد سازمانی خلاقیت شغلی و کاهش گردش شغلی را در بر دارد. همچنین این دو پژوهشگر رابطه برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی را در تحقیق‌های خود مورد تأیید قرار داده‌اند. تان عنوان می‌کند که توسعه مسیر شغلی می‌تواند موجب تقویت حمایت سازمانی و کاهش چرخش شغلی شود (۹). ناجی و همکاران، یانیس و همکاران فعالیت‌های مدیریت شغلی تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده و آنها را تشویق به ماندن در درون سازمان می‌کند (۱۱ و ۱۰). هر نیز ذکر می‌نماید که توسعه مسیر شغلی منجر به وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان می‌شود (۱۲). نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن می‌باشد که توسعه مسیر شغلی می‌تواند تأثیرات عمیق و مؤثری بر جنبه‌های مختلف سازمان نظیر؛ بهره‌وری، اثر بخشی و غیره داشته باشد.

اولین متغیر مرتبط برنامه‌ریزی مسیر شغلی است. اکثر محققان بر اهمیت برنامه‌ریزی شغلی به عنوان نخستین قدم به سوی فرایندهای توسعه شغلی تأکید کردند. هال و همکاران برنامه‌ریزی مسیر شغلی را به عنوان سنجش فرآیندها برای آگاهی از خود، فرصت‌ها، فشارها، انتخاب‌ها و نتایج، تشخیص اهداف

دومین متغیر مرتبط مدیریت مسیر شغلی است. مدیریت مسیر شغلی، دیدگاهی سازمانی را در فرآیند توسعه مسیر شغلی ارائه می‌دهد. این نشان دهنده این است که یک قدم بعد از برنامه‌ریزی شغلی است که برنامه‌ها را از طریق مدیریت مناسب شغلی به اجرا می‌رساند. مدیریت شغلی فرآیندی مداوم در مورد آماده‌سازی، توسعه، اجرا، نظارت برنامه‌ها و تعهدات استراتژیک مسیر شغلی است که به وسیله افراد یا سیستم مسیر شغلی سازمان انجام می‌گیرد (۸). ابابنه و هال نیز مدیریت مسیر شغلی را فرآیندی مداوم در مورد آماده‌سازی توسعه، اجرا، نظارت برنامه‌ها مسیر شغلی می‌دانند. نتایج پژوهش‌های وی بیانگر این می‌باشد که ابتکار مدیریت مسیر شغلی یک پیوند میان افراد و سازمان‌ها می‌باشد. همچنین با این دیدگاه موافقت که مدیریت مسیر شغلی شامل؛ فعالیت‌های منابع انسانی از قبیل؛ گردش شغلی، ارزیابی بالقوه، مشاوره مسیر شغلی آموزش جهت کمک به تطبیق علایق و ظرفیت کارکنان با فرصت‌های سازمانی است (۱۳).

در نهایت با توجه به این که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در مراکز مختلف به تحقیق و پژوهش و تدریس می‌پردازند، بحث توسعه مسیر شغلی که با نگاهی فراسازمانی بر اعضای خود متمرکز می‌شود، می‌تواند مفید و مؤثر واقع گردد. در حوزه بهداشت و درمان که در طی شبانه روز به صورت پراکنده در مراکز مختلف ارائه خدمت می‌نمایند، ضرورت تعادل و تعامل بین محیط کار و امورات شخصی و خانوادگی

مسیر شغلی و برنامه‌های کاری آموزش، تجربه توسعه مدار جهت فراهم‌سازی مسیر، زمان و سلسله‌مراحلی برای تحقق هدف مسیر شغلی خاص تعریف می‌کنند. به طور خلاصه برنامه‌ریزی شغلی به عنوان نخستین گامی دیده می‌شود که افراد مسیر شغلی و انتخاب‌های آگاهانه را برای خود، سازمان و مأموریت شغلی و رشد خود کنترل می‌کنند (۱۳).

به طور کلی سیستم‌های برنامه‌ریزی شغلی دارای چهار جزء اساسی می‌باشند؛ خود ارزیابی اولین جزء برنامه ریزی شغلی است که به کارکنان در تعیین اهداف ارزش‌ها، مهارت‌ها و گرایش‌های رفتاری کمک می‌کند. دومین عنصر بررسی واقعیت که به کارکنان اطلاع می‌دهد که سازمان از مهارت و دانش شما چه برداشتی دارد و کدام موفقیت سازمانی به او داده می‌شود. سومین جزء هدف‌گذاری است که کارکنان اهداف کوتاه مدت و بلند مدت شغلی را که به موفقیت‌های حرفه‌ای مورد علاقه سطح شایستگی لازم، یادگیری مهارت‌های جدید مربوط می‌شود تنظیم می‌کنند. چهارمین جزء فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی است که در این مرحله کارکنان تعیین می‌کنند که چگونه به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت دست می‌آیند (۱۴) البته گرچه مارکوت مرحله‌ای تحت عنوان عمل اصلاحی را به این اجزاء اضافه نموده، لیکن عناصر فوق در اکثر نظریات مشترک می‌باشد (۱۵). نتایج پژوهش‌های ادکولا و ابابنه رابطه بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی را مورد تأیید قرار داده‌اند (۸ و ۷).

فرد، رفع تعارضات کار و خانواده از مهمترین مسایلی است که در این پژوهش مورد توجه توسعه مسیر شغلی می‌باشد.

بر این اساس هدف محقق در این پژوهش، تبیین عوامل مرتبط با توسعه مسیر شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و سایر دانشگاه‌های استان کهگیلویه و بویراحمد بود.

روش بررسی

این پژوهش از حیث هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی و از آنجایی که محقق قصد تبیین عوامل مرتبط با توسعه مسیر شغلی را دارد، از نوع همبستگی می‌باشد. از نظر جمع‌آوری داده‌ها نوعی مطالعه میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل؛ کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳، که تعداد آنها ۵۳۵ می‌باشد، بود. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۳۸۴ نفر مشخص شد که با استفاده از روش نمونه‌برداری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه و به منظور معنی‌دار بودن اختلاف آماری حجم نمونه ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها از ابزارهای زیر استفاده شده است.

پرسشنامه توسعه مسیر شغلی، این پرسشنامه به وسیله ادکولا (۷) طراحی شده است و به وسیله ابابنه (۸) مورد استفاده قرار گرفته است. محقق بر اساس مدل توسعه مسیر شغلی مک

دونالدوهایت (۴) جهت بررسی و بومی‌سازی بر اساس ترجمه و برگردان آن به وسیله گروه‌های مختلف، روایی محتوایی آن را به وسیله اساتید مدیریت و کارشناسان خبره به دقت مورد بررسی قرار داده است و در نهایت پرسشنامه ۱۸ سوالی با سه بعد سازکاره‌های حمایت سازمانی، فعالیت‌های یادگیری، فرآیند ارزیابی برای اجراء در این پژوهش آماده شد. مقیاس پاسخگویی مورد استفاده ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پایایی پرسشنامه در پژوهش ادکولا (۷) با آلفای کرنباخ ۰۹۰ درصد، بررسی‌های ابابنه (۸) ۰۸۳ درصد برآورد شده است. محقق جهت حصول اعتماد مجدداً پایایی پرسشنامه مذکور را مورد بررسی قرار داد، که ضریب آلفای کرنباخ ۰۸۲ تا ۰۸۳ درصد برای ابعاد و ۰۹۱ برای کل پرسشنامه توسعه مسیر شغلی به دست آورد.

پرسشنامه مدیریت مسیر شغلی، این پرسشنامه به واسطه کونگ و همکاران (۱۶) طراحی و پایایی آن در مطالعه کونگ و همکاران معادل ۰۹۰ درصد گزارش شده است (۱۶). در پژوهشی که به وسیله رضاییان و همکاران در داخل کشور صورت گرفته، ضمن بررسی و تأیید روایی محتوایی پرسشنامه مذکور با ضریب آلفای کرنباخ ۰۸۳ درصد پایایی آن مورد تأیید واقع شده است (۱۷) محقق ضمن بررسی مجدد روایی پرسشنامه، با نظر خواهی از اساتید و کارشناسان برجسته جهت بررسی پایایی آن از آلفای کرنباخ استفاده نموده که ضریب آلفای ۰۶۹ تا

معنی‌داری برابر $0/001$ و از شرایط مطلوبی برخوردار می‌باشند.

بر اساس جدول ۲ بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به طوری که سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی به ترتیب ($p=0/001$ و $r=0/58$) می‌باشد. بنابراین با افزایش برنامه‌ریزی مسیر شغلی متغیر توسعه مسیر شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین ملاحظه می‌شود که بین مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به طوری که سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی بین مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی به ترتیب ($p=0/001$ و $r=0/40$) می‌باشد، بنابراین با افزایش مدیریت مسیر شغلی متغیر توسعه مسیر شغلی نیز افزایش می‌یابد.

طبق نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله‌ای که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). به طوری که $33/3$ درصد از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌باشد. همچنین ملاحظه می‌شود بین مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). به طوری که $16/2$ درصد از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به مدیریت مسیر شغلی می‌باشد.

82 درصد جهت ابعاد و 74 درصد برای کل پرسشنامه به دست آمد.

پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی، این پرسشنامه به وسیله ادکولا (۷) طراحی و با ضریب آلفای کرباخ 94 درصد پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش ابابنه (۸) مورد استفاده قرار گرفته که با آلفای کرباخ 82 درصد پایایی آن تأیید شد. محقق جهت اطمینان، روایی آن را از طریق اساتید رشته مدیریت برآورد نمود و نهایتاً پایایی آن را با آلفای کرباخ 70 تا 80 درصد برای ابعاد و 78 درصد برای کل پرسشنامه به دست آورده است.

داده‌های جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری رگرسیون خطی، تی، رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته

همان‌طور که در جداول ۱ مشخص است در تمامی موارد مقدار عددی میانگین بالاتر از ۳ و مقدار عددی تی در همه موارد بالاتر از ۲ بوده و سطح معنی‌داری در تمامی موارد برابر $0/001$ به دست آمده است. این مقدار کوچک‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۵ درصد است، بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنی‌دار است و بر این اساس در متغیرهای توسعه مسیر شغلی و ابعاد آن، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و ابعاد آن، مدیریت مسیر شغلی و ابعاد آن سطح

براساس یافته‌های جدول ۴ بین ابعاد برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). به‌طوری که ۳۱/۸ درصد از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به خودباوری، ۸/۸ درصد مربوط به موفقیت، ۲۰/۹ درصد مربوط به هدف‌گذاری و ۲۱/۳ درصد مربوط به برنامه می‌باشد.

براساس یافته‌های جدول ۵ بین ابعاد مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). به‌طوری که ۱۰/۵ درصد از تغییرات توسعه مسیر شغلی مربوط به ارزیابی، ۶/۵ درصد مربوط به توسعه، ۱۲/۲ درصد مربوط به آموزش می‌باشد.

جدول ۱: آزمون تی تک نمونه پیرامون دیدگاه اعضاء هیئت علمی در خصوص توسعه مسیر شغلی و ابعاد، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و ابعاد، مدیریت مسیر شغلی و ابعاد آن

نام متغیر	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری	کران پائین	فاصله اطمینان	کران بالا
توسعه مسیر شغلی	۱۳/۵۴۹	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۳۷۴۰	۰/۵۰۱۰	
سازگار	۱۳/۰۹۰	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۳۶۶۷	۰/۴۹۶۴	
یادگیری	۸/۵۵۶	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۲۷۵۸	۰/۴۴۰۴	
فرآیند	۱۳/۴۵۸	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۴۲۵۵	۰/۵۷۱۱	
برنامه ریزی مسیر شغلی	۱۵/۳۶۹	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۴۴۶۹	۰/۵۶۵۰	
خودباوری	۱۲/۸۵۳	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۴۴۳۶	۰/۶۰۳۹	
موفقیت	۸/۵۵۹	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۲۷۳۵	۰/۴۳۶۵	
هدف گذاری	۱۸/۵۲۸	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۶۳۴۷	۰/۷۸۵۳	
برنامه	۸/۵۴۳	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۳۱۹۵	۵۱۰۵	
مدیریت مسیر شغلی	۸/۵۱۳	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۱۹۷۳	۰/۳۱۵۸	
ارزیابی	۹/۴۲۱	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۲۵۶۵	۰/۳۹۱۸	
توسعه	۴/۱۶۳	۳۹۹	./۰۰۱	-۰/۳۰۲۷	-۰/۱۰۸۵	
آموزش	۱۸/۸۷۹	۳۹۹	./۰۰۱	۰/۵۹۸۶	۰/۷۳۷۷	

جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین برنامه ریزی مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد نمونه
توسعه مسیر شغلی	برنامه ریزی مسیر شغلی	./۵۸	./۰۰۱	۴۰۰
توسعه مسیر شغلی	مدیریت مسیر شغلی	./۴۰	./۰۰۱	۴۰۰

جدول ۳: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بر روی متغیرهای پژوهش (رابطه خطی بین برنامه ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی)

متغیر	متغیر پیش بین	ضریب تعیین RS	نسبت F و احتمال آن		ضرایب رگرسیون		ملاک
			F	P	مقدار بتا	تی	
توسعه مسیر شغلی	برنامه ریزی مسیر شغلی	۰/۳۳۲	F=۱۹۸/۹	P</۰۰۱	۰/۵۸۳	۱۴	سطح معنی داری P</۰۰۵
توسعه مسیر شغلی	مدیریت مسیر شغلی	۰/۱۶۲	F=۷۷	P</۰۰۱	۰/۴۳۱	۹	سطح معنی داری P</۰۰۵

جدول ۴: ضرایب همبستگی ساده و تحلیل رگرسیون خطی رابطه بین ابعاد برنامه ریزی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی

متغیر	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین RS	نسبت F	B	ضرایب رگرسیون		ملاک
						مقدار بتا	تی	
توسعه مسیر شغلی	خودباوری	۰/۵۶۴	۰/۳۱۸	F=۱۳۸	۰/۴۴۷	۰/۵۶۴	۱۴	سطح معنی داری P</۰۰۵
شغلی	موفقیت	۰/۲۹۷	۰/۰۸۸	F=۳۹	۰/۲۳۲	۰/۲۹۷	۶	سطح معنی داری P</۰۰۵
شغلی	هدف گذاری	۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	F=۱۰۵	۰/۳۸۵	۰/۴۵۷	۱۰	سطح معنی داری P</۰۰۵
شغلی	برنامه	۰/۴۶۲	۰/۲۱۳	F=۱۰۷	۰/۳۰۷	۰/۴۶۲	۱۰	سطح معنی داری P</۰۰۵

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده و تحلیل رگرسیون خطی رابطه بین ابعاد مدیریت مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی

متغیر	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین RS	نسبت F	B	ضرایب رگرسیون		ملاک
						مقدار بتا	تی	
توسعه مسیر شغلی	ارزیابی	۰/۳۲۳	۰/۱۰۵	F=۴۶	۰/۳۰۳	۰/۳۲۳	۷	سطح معنی داری P</۰۰۵
شغلی	توسعه	۰/۲۵۶	۰/۰۶۵	F=۲۸	۰/۱۶۷	۰/۴۸۸	۵	سطح معنی داری P</۰۰۵
شغلی	آموزش	۰/۳۵۰	۰/۱۲۲	F=۵۵	۰/۳۱۹	۰/۳۵۰	۷	سطح معنی داری P</۰۰۵

بحث

مجدد مفهوم توسعه مسیر شغلی متناسب با شرایط جدید را مورد تأکید قرار می‌دهد، چنانچه دایلی (۱۸) لزوم دورریختن مفهوم مسیر شغلی قدیمی و تأکید بر بازسازی مجدد مفهوم توسعه مسیر شغلی متناسب با شرایط متحول جهان امروزی را مورد توجه قرار داده است. این بازسازی مجدد مفهوم توسعه مسیر شغلی و عوامل مرتبط با آن خود به عنوان یک خلاء در دهه

مطالعه ادبیات توسعه مسیر شغلی حکایت از آن دارد که تحقیق‌های سنتی روی پیش‌بینی پذیری، امنیت و خطی بودن مسیر شغلی تأکید کرده‌اند، و کمتر به مسیر شغلی متغییر و بدون مرز توجه کرده‌اند (۴)، لذا بررسی‌ها اهمیت و ضرورت توجه به توسعه مسیر شغلی، بازسازی به روز رسانی و احیاء

اخیر مورد توجه صاحب نظران داخلی و خارجی بوده، بنابراین هدف این پژوهش تبیین و بررسی عوامل مرتبط با توسعه مسیر شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بود.

نتایج یافته‌ها نشانگر آن است که میزان توسعه مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی با ابعاد آنها در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همین‌طور نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین تحلیل تفصیلی نتایج رگرسیونی پژوهش حاکی از آن است که متغیرهای برنامه‌ریزی مسیر شغلی با ابعاد چهارگانه، مدیریت مسیر شغلی با ابعاد سه‌گانه، هر کدام پیش‌بینی‌کننده تقریباً متوسطی برای توسعه مسیر شغلی می‌باشد.

نتایج این تحقیق با پژوهش ابابنه با عنوان سوابق و نتایج توسعه مسیر شغلی هم‌خوانی دارد، نتایج یافته‌های او بیانگر آن است که متغیرهای مدیریت مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی تأثیر مثبتی بر توسعه مسیر شغلی دارند، ضمن آن که متغیر مدیریت مسیر شغلی تأثیر قوی‌تری با توسعه مسیر شغلی در مقایسه با برنامه‌ریزی مسیر شغلی دارد (۸). همچنین یافته‌های این تحقیق با نتایج پژوهش ادکولا با عنوان تبیین ارتباط میان برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی کاملاً همسو می‌باشد (۷). نتایج تحقیق وی بیانگر

آنست که بین مدیریت مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر آن برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی به عنوان مقدمه توسعه مسیر شغلی مورد تأیید قرار گرفتند.

مطالعه داوسون و فلیپس (۱۹) یا تأیید نقش آموزش و توسعه دانش در پیشرفت مسیر شغلی با نتایج این پژوهش در ابعاد آموزش و توسعه از مدیریت مسیر شغلی هم‌خوانی دارد. پژوهش‌های پاتریک و کومار (۲۰) ضمن تأیید نقش مدیریت مسیر شغلی به عنوان ابزار رسیدن به توسعه مسیر شغلی، اهداف شغلی و استراتژی‌های شغلی را به عنوان عوامل مهم و اثرگذار بر توسعه مسیر شغلی مورد تأکید قرار می‌دهد. این کار با ابعاد هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی از متغیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی همسو است. مطالعه‌های رضائیان، حاتمی و دستار (۱۷) که مؤید رابطه بین کارکردهای مدیریت مسیر شغلی، با پیشرفت شغلی می‌باشد نیز از نتایج یافته‌های این پژوهش حمایت می‌کند.

همین‌طور بررسی‌های زنده، ارفعی، حسینی (۲۱) با تأیید نقش عوامل آموزشی و مدیریتی (نحوه سرپرستی، نحوه ارزیابی عملکرد) با ابعاد آموزش و ارزیابی، مطالعه‌های رجب زاده و الهی (۲۲) با تأیید نقش عواملی چون تجربه، تحصیلات، دوره‌های آموزشی، مهارت‌های کارکنان در توسعه مسیر شغلی با ابعاد آموزش و توسعه و همین‌طور برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مطالعات مگ ناسون و برنز (۲۳) با کشف

مسیر شغلی و تعیین برنامه‌ای مسمتر جهت دستیابی به آن از پیشنهادات محقق جهت پیشرفت سازمان می‌باشد، همچنین با توجه به رابطه مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی و اینکه مدیریت مسیر شغلی بعد سازمانی توسعه مسیر شغلی می‌باشد الزام برنامه مدون جهت ارزیابی، توسعه و آموزش کارکنان در سازمان ها توصیه می‌شود.

نتیجه‌گیری

در نهایت با توجه به تفسیر یافته‌ها و تأیید رابطه دو متغیر برنامه ریزی و مدیریت مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی، می‌توان نتیجه‌گیری نمود از بین متغیرها، متغیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی و در بین ابعاد متغیر خودباوری نسبت به سایر متغیرها، پیش‌بینی کننده قوی‌تری می‌باشند.

تشابه بین اهداف برنامه‌ریزی مسیرشغلی، مدیریت مسیرشغلی با توسعه مسیرشغلی و اهداف شخصی و سازمانی کارکنان، با یافته‌های این پژوهش کاملاً مطابقت دارد.

با توجه به چالش‌ها و تحولات شگرف پیش‌بینی نشده در دنیایی کنونی و رقابت فزاینده در محیط‌های سازمانی، همچنین وجود استخدام‌ها و مشاغل موقت، ضرورت دارد که توسعه مسیر شغلی با مفاهیم جدید که می‌تواند پاسخ گوی نیازهای فردی و سازمانی در چنین شرایط منعطفی باشد، در برنامه کار سازمان‌ها گنجانده شود.

از آنجایی که برنامه‌ریزی مسیر شغلی، بعد فردی توسعه مسیر شغلی می‌باشد، لذا ضرورت آگاهی بخشی به کارکنان سازمان‌ها برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، فرصت‌ها و محدودیت‌ها و انتخاب‌های خود، جهت تشخیص هدف‌های مربوط به

REFERENCES

1. Swanson RA, Holiton EF. Foundations of human resource development. San fran cisco: Berrett – Koehler; 2001; 537.
2. Morrison RF, Hall DT. Career adaptability. Ln: Hall DT(editor). Careers in and out of organization Thousand oaks CA: Sage; 2006; 205-33.
3. Baruch Y. Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. Human Resource Management Review 2006;16: 125-38.
4. McDonald K, Hite IM. Reviving the relevance of career development in human resource development. Human Resource Development Review 2006;Vol. 4: 418-439.
5. Arthur MB, Rousseau D. A new career lexicon for the 21st century. The Academy of Management Executive 1996; 10(4): 28-39.
6. Simonsen P. Promoting development culture in your organization. PalOAlto: Davies Black; 1997; 6-7.
7. Adekola B. Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. Australian Journal of Business and Management Research 2011; 21: 100-12.
8. Ababneh R. Antecedents and outcomes of career development in Jordanian public sector. Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences 2013; 4(4): 417-26.
9. Tan nagoya FM. Linking career development practices to turnover intention: the mediator of perceived organizational support. Journal of Business and Public Affairs 2008; 2(1):1-20.
10. Najvi R, Mahmood A, Minhas A, Khattak J, Malik F. Impact of organizational career management activities on organizational commitment scholarly. Journal Of Business Administration Evol 2013; 3(1): 7-11.
11. Younis N, Akram A, Khush Naseeb RA. Career development and organizational commitment. Journal of Scientific and Research Publication 2013; 3(12): 1-5.
12. Herr EL. Career development and its practice: A historical perspective. The Career Development Quarterly 2001; 49(3): 196-211.
13. Hall DT. Associates career development in organization. San Francisco: Jossey-Bass; 1986; 236-73
14. Antoniu E. Career planning process and its role in human resource development. Annals of the University of Petrosani. Economics 2010; 10(2): 13-22.
15. Marcotte P. Careers and career development. ISNAR Training Series-Human Resource Management 1990; 5: 1-5.
16. Kong H, Cheung C, Song H. Hotel career management in China: Developing a measurement scale. Int J Hospitality Management 2011; 12(7) : 617-36.
17. Rezaeian A, Hatami S, Dastar H. Relationship between career management and career satisfaction. Iranian Journal of Military Medicine 2012; 13(4): 217-21.
18. Doyle M. Managing Careers in Organizations. The future of careers: Cambridge University Press; 2000; 228-42.
19. Dawson A, Phillips P. Co-aching career development: who is responsible?. Contents lists available at ScienceDirect Journal homepage: www.elsevier.com, 2013 16. pp 477-87
20. Patrick H, Kumar A. Career management employee development and performance in Indian information technology organizations. Business Management Dynamics 2011; 5: 24-31.
21. Azyta Z, Arfae M, Hosseini M. Investigate the Role of Education, Effective Management Career Development Staff at the University. Journal of Research in Educational Management Research 2011; 2: 145 – 60.
22. Rajabzadeh A, Elahi S. Expert system design decisions in route planning job banking system. The Monthly Scientific-Research Journal of Daneshvar Shahed University Fifteen Year 2008; 29: 55-68.
23. Bernes K, Magnusson K. A description of career development services within Canadian organization. Journal of Counseling and Development JCD: Jul/Aug 1996; 74(6): 569-74.

The Relationship between Management, Career Planning and Career Development of Medical and Non-medical Faculty Members of Kohgiluyeh & Boyerahmad Province, Iran

Sajjadikhah G, Salajegheh S*

Public Administration Department, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Received: 23 Jul 2016 Accepted: 13 Sep 2016

Abstract

Background & aim: There are many mechanisms for the development of human resources, which career development is one of its central components. The aim of this study was to determine the factors related to career development faculty members (Medical and Non-medical) of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad province, Iran.

Methods: The present paper was a cross-sectional, descriptive correlation method study. The study population consisted of 535 faculty members (medical, government, NGOs) in Kohgiluyeh and Boyer province, Iran, of which 400 participants were randomly selected for the present study. Data were collected through standard questionnaires as a research tool, of career development, career planning and career management for data analysis and statistical tests including linear regression, t-test, regression, and correlation coefficient was used.

Results: Career development status and its related factors (Career management and career planning) scientific faculty members was desirable. The findings show that between career planning and career management, career development, a significant positive correlation was observed ($P < / 05$). So that 33.3% of the planned changes of career path development was related to career path planning, and 16.2 % of career path development change was related to career path management.

Conclusion: The results indicate that the design and implementation of individual career planning and career management career by leading the development of the organization. These three lead to the realization of collaborative environment, work-life balance, organizational justice, organizational learning and organizational evaluation of individual activities which are helpful and effective.

Keywords: Career Development, Career Management, Career Planning

Corresponding author: Salajegheh S, Public Administration Department, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Email: salajeghe_187@yahoo.com

Please cite this article as follows:

Sajjadikhah G, Salajegheh S. The Relationship between Management, Career Planning and Career Development of Medical and Non-medical Faculty Members of Kohgiluyeh & Boyerahmad Province, Iran. *Armaghane-danesh* 2016; 21 (7): 718-729.