

## رابطه انطباق پذیری شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

زهرا قربانیان<sup>۱</sup>، لیلا صفایی فخری<sup>۲\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۵

### چکیده

زمینه و هدف: یکی از مؤلفه های مهم جهت افزایش شایستگی های حرفه ای کارکنان، بهبود انطباق پذیری شغلی می باشد. با توجه به اهمیت انطباق پذیری شغلی و شایستگی حرفه ای کارکنان در بهبود کیفیت خدمت، سازمان ها تلاش می کنند که کارکنان خود را به منظور ارائه خدمات باکیفیتی تر توانمند سازند و سطح شایستگی حرفه ای آنان را در عمل ارتقا بخشند، از این رو هدف این مطالعه تعیین رابطه انطباق پذیری شغلی با شایستگی حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده است.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی و کاربردی بود که در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در معاونت آموزشی وزارت بهداشت و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۶۹ نفر بود. در این پژوهش از پرسشنامه انطباق پذیری شغلی ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) و پرسشنامه پژوهشگر ساخته شایستگی های حرفه ای کارکنان استفاده شد.

یافته ها: میانگین بعد نگرش بیش از میانگین ابعاد دیگر شایستگی حرفه ای کارکنان و میانگین بعد دغدغه شغلی بیش از میانگین ابعاد دیگر انطباق پذیری شغلی کارکنان مورد مطالعه بود و ارتباط بین متغیر انطباق پذیری شغلی و ابعاد آن شامل کنترل شغلی، کنجکاوی شغلی و اعتماد شغلی با متغیر شایستگی های حرفه ای کارکنان از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

یافته ها: با توجه به نتایج این پژوهش و تاثیر انطباق پذیری شغلی بر شایستگی کارکنان مورد مطالعه که در این پژوهش بیش از متوسط ارزیابی شده است، لازم است مدیریت بر انطباق پذیری شغلی کارکنان تاکید نمایند تا از مزایای آنها در بهبود شایستگی های حرفه ای کارکنان بهره مند شود.

کلمات کلیدی: انطباق پذیری شغلی، شایستگی های حرفه ای کارکنان، وزارت بهداشت درمان و

آموزش پزشکی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران.

Ghorbanianz@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران.

leila.safae@gmail.com

## مقدمه

امروزه منابع انسانی و کارکنان با ارزش ترین و مهم ترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، لذا وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت رسیدن به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی کارکنان ضروری است (۱).

در کشور ما ایران که از لحاظ نیروی انسانی متخصص در مرتبه مناسبی قرار دارد، بهره گیری و مدیریت بهینه این سرمایه عظیم، مستلزم تغییر مهارت، دانش، نقش و توانایی های متولیان منابع انسانی است و ورود به حوزه فعالیت های تحول گرایانه میسر نمی شود مگر با ایفای نقش هایی همچون توسعه گر، حامی، همکار راهبردی و رهبری منابع انسانی. بنابراین، در مسیر تعالی کارکنان منابع انسانی و همزمان با تغییرات محیط درونی و بیرونی کسب و کار، توجه به شایستگی های حرفه ای کارکنان به ویژه در بخش دولتی که دامنه تصمیمات و اقدامات آن مستقیم یا غیرمستقیم در تمامی آحاد جامعه تأثیرگذار است و سپس طراحی مدل بومی مدیریت شایستگی در ایران اجتناب ناپذیر است و تفاوت های نگرشی و ماهوی در ماهیت نظام جمهوری اسلامی، این ضرورت و اهمیت را مضاعف می کند (۲).

طبق اظهارات مجاب و همکاران (۲۰۱۱) شایستگی یک عملکرد کاملاً موثر درون یک حرفه می باشد که ممکن است در دامنه ای از سطح اساسی کارایی، با بالاترین سطح برتری قرار گیرد (۳). همچنین می توان شایستگی را به عنوان مجموعه رفتارهایی که ابزاری در رسیدن به نتایج یا برون داد هستند، توصیف کرد (۴).

سازمان های امروزی که در فضای دانش محور، رقابتی و مشتری گرا فعالیت می کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد می باشند.

در واقع نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است (۵).

واقعیت دنیای شغلی امروز این است که برخی افراد مجبورند از مسیرهای شغلی گذر کنند و بعضی دیگر مسیرهای شغلی شان را تغییر دهند تا کار رضایت بخش را بیابند. از این رو هم سازمان ها ناگزیر از برگزیدن افرادی هستند که به سرعت منطبق می شوند و هم کارکنان ناچارند با عوامل موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی آشنا باشد (۶). اما مسأله مهم در این میان آن است که چگونه می توان انطباق پذیری را ایجاد کرد و چه عوامل فردی و اجتماعی در شکل گیری و بهبود آن موثرند؟

انطباق پذیری یکی از ویژگی های اصلی کارکنان در دنیای کنونی به شمار می رود و سازه ای روان شناختی است که مشخصه آمادگی و منابع فردی برای انجام کاری معمول و کنار آمدن با گذاره های کاری و آسیب های فردی است. انطباق پذیری شغلی به عنوان یک منبع تاب آوری، به توانایی و رفتار مثبت فرد برای انطباق با شرایط سخت و پرفشار به ویژه در محیط های کاری مربوط می شود (۷).

از میان نظریه های گوناگونی که برای انطباق پذیری بیان شده است، ساویکاس انطباق پذیری را آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیش بینی، حضور در نقش های کاری مبهم و سازگاری با موقعیت های توأم با تردید می داند. ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق پذیری شغلی چهار بعد قائل است: داشتن «دغدغه»، «کنترل»، «کنجکاوی» و «اعتماد». به نظر وی فرد باید از هر چهار ویژگی برخوردار باشد تا توانایی انطباق پذیری در مسیر شغلی اش را داشته باشد (۸).

در این خصوص چنانچه دغدغه شغلی وجود نداشته باشد بی تفاوتی مسیر شغلی شکل گرفته است که منجر

بحث شایستگی های حرفه ای کارکنان توجه کمتری شده و زمینه های مورد نیاز برای آن فراهم نشده است. با توجه به اهمیت انطباق پذیری شغلی و و شایستگی های حرفه ای کارکنان در بهبود کیفیت خدمت، سازمان ها تلاش می کنند که کارکنان خود را به منظور ارائه خدمات با کیفیت تر توانمند سازند و سطح شایستگی حرفه ای آنان را در عمل ارتقا بخشند. لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مساله است که آیا بین انطباق پذیری شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد؟

### مواد و روش بررسی

این پژوهش توصیفی-همبستگی بوده و از نظر هدف کاربردی می باشد که در زمستان سال ۱۳۹۶ و بهار ۱۳۹۷ انجام شد. قلمرو مکانی پژوهش حاضر حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که تعداد آنها ۲۵۰ نفر می باشد، تشکیل دادند. نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول مورگان، ۱۴۸ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود که برای دستیابی به حداقل نمونه مورد نیاز تحقیق (۱۴۸ نفر) تعداد ۱۷۵ پرسشنامه به صورت تصادفی بین کارکنان شاغل در معاونت آموزشی ستاد مرکزی وزارت بهداشت توزیع گردید. تعداد ۲ فرد مورد بررسی، بدلیل عدم تکمیل پرسشنامه و ۴ فرد بدلیل وجود داده های گمشده در تکمیل پرسشنامه کنار گذاشته شده اند و تعداد حجم نمونه به ۱۶۹ تقلیل یافت و تحلیل نهایی پژوهش بر روی این تعداد نمونه صورت

به بی برنامه‌گی و بدبینی درباره آینده می شود و فردی که بر روی مسیر شغلی خود کنترل ندارد دچار بی تصمیمی مسیر شغلی می شود. از سویی «کنجکاوی» فرد در ۱۱ سالگی به سوی دانایی هدایت می شود. افراد کنجکاو، مرتب در پی تجربه کردن چیزهای جدید هستند و سعی دارند تواناییها، مهارتها و ارزشهای خود را در محیط پیرامون بیازمایند. فقدان «کنجکاوی» می تواند به ساده لوحی در مورد دنیای کار و پندارهای غلط در مورد خود منجر شود (۹)

از یک طرف طبق اظهارات پالاکاس و همکاران (۲۰۰۰) برای موفقیت در محیط کار لازم است افراد بتوانند با ابهام ناشی از محیطهای متغیر کنار بیایند و خواهان تجربه‌ی محیطهای کاری جدید و متفاوت باشند. همچنین لازم است انعطاف پذیری بالایی برای سازگاری با محیطهای کاری متفاوت داشته باشند از سویی انطباق پذیری شغلی کنار آمدن با تغییرات را تسهیل می کند. تغییر در فعالیت های کاری به علت جهانی سازی، توسعه‌ی تکنولوژی، بی ثباتی اقتصادی، دگرگونی شرایط دموگرافیک اثر معنا داری بر محیطهای کاری دارند (۱۰).

توجه به موضوع شایستگی کارکنان در دهه های اخیر اهمیت به خصوصی یافته است. شایستگی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند، در مقابل کار خود پاسخگو باشند. به نظر می رسد این امر از طریق انطباق پذیری شغلی کارکنان محقق می شود. بنابراین سازمان ها باید تلاش قابل ملاحظه ای برای توسعه توانایی ها و شایستگی های حرفه ای کارکنان خود اختصاص دهند. در کشور ما به

گرفت. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه بود. در این پژوهش از دو پرسشنامه انطباق پذیری شغلی و پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای کارکنان استفاده شد.

پرسشنامه انطباق پذیری شغلی دارای ۲۴ و چهار خرده‌مقیاس دغدغه‌شغلی، کنترل شغلی، کنجکاوی شغلی، اعتماد شغلی در نظر گرفته شده که هر خرده‌مقیاس دارای ۶ گویه است و روی یک طیف پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم نمره‌گذاری می‌شود و حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. در این پژوهش از پرسشنامه پژوهشگر ساخته شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان استفاده شد. برای تدوین گویه‌های مربوط به هر یک از متغیرها، از سنجه‌های بکارگرفته‌شده در پژوهش‌های پیشین که در ادبیات پژوهش موجود بود استفاده گردید. پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای کارکنان دارای ۳۱ سوال در ۵ بعد دانش و آگاهی (سوالات ۱ تا ۶ پرسشنامه)، خصوصیات عملکردی و اجرایی (سوالات ۷ تا ۱۹ پرسشنامه)، توانایی‌های فکری و ذهنی (سوالات ۲۰ تا ۲۳ پرسشنامه)، مهارت‌های ارتباطی و میان‌فردی (سوالات ۲۴ تا ۲۶ پرسشنامه) و نگرش (سوالات ۲۷ تا ۳۱ پرسشنامه) می‌باشد که روی یک طیف پنج‌درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش از سوالاتی قبیل سن، جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدام، سابقه خدمت و میزان تحصیلات برای سنجش ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان مورد مطالعه استفاده شد.

در ابتدا، روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که بررسی روایی ظاهری دو پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای کارکنان و انطباق پذیری شغلی در

دو بخش انجام گرفت. در بخش اول، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت قرار گرفت و از آنها در ارتباط با ویژگی‌های ظاهری هر دو پرسشنامه نظرخواهی شد تا از نظر ظاهری، جمله‌بندی و فهم سوالات، پرسشنامه‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد. در بخش دوم پرسشنامه‌ها در اختیار ده نفر از متخصصین این امر قرار گرفت و آنها نظرات خود را در ارتباط با ساده و قابل فهم بودن آیتم‌های پرسشنامه‌ها ارائه کردند. برای بررسی روایی محتوایی به صورت کمی، از روش لاوشه کمک گرفته شد. این شیوه بر اساس مقیاس سه‌درجه‌ای «مرتبط و مهم»، «می‌توان استفاده کرد؛ ولی ضروری نیست» و «غیرمرتبط» روایی محتوایی را مورد سنجش قرار می‌دهد. ۱۰ تن از متخصصین نظرات خود را ارائه کردند. شاخص روایی محتوایی برای پرسشنامه انطباق پذیری شغلی ۰/۸۰ و شایستگی حرفه‌ای کارکنان ۰/۹۱ محاسبه گردید که اعتبار محتوایی پرسشنامه‌ها تایید گردید. برای سنجش همسانی درونی مقیاس، ضریب آلفای کرونباخ برای هر عامل و همچنین کل پرسشنامه‌های مورد بررسی محاسبه شد. براساس نتایج، ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای دغدغه‌شغلی (۰/۸۰)، کنترل شغلی (۰/۸۹)، کنجکاوی شغلی (۰/۸۸)، اعتماد شغلی (۰/۷۵) و به‌طور کلی انطباق پذیری مسیر شغلی (۰/۸۳) و دغدغه‌شغلی (۰/۸۰)، کنترل شغلی (۰/۸۹)، کنجکاوی شغلی (۰/۸۸)، اعتماد شغلی (۰/۷۵) و به‌طور کلی انطباق پذیری مسیر شغلی (۰/۸۳) و برای خرده‌مقیاس‌های دانش و آگاهی (۰/۹۰)، خصوصیات عملکردی و اجرایی (۰/۸۶)، توانایی‌های فکری و ذهنی (۰/۸۲)، مهارت‌های ارتباطی و میان‌فردی (۰/۸۳)، نگرش (۰/۹۴) و متغیر اصلی شایستگی حرفه‌ای کارکنان (۰/۸۷) بدست آمد.

بعد از تایید روایی و پایایی ابزار پژوهش و پس از

بررسی نرمال بودن داده ها استفاده شد. در تحلیل نهایی به منظور تعیین رابطه بین متغیر انطباق پذیری شغلی و ابعاد آن با متغیر شایستگی حرفه ای کارکنان با توجه به نرمالیتی و عدم نرمالیتی این متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون یا اسپیرمن و جهت سنجش شدت این روابط از رگرسیون خطی استفاده شد.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر بیشتر افراد مورد مطالعه زن (۵۴/۴ درصد) بودند و ۷۱/۶ درصد از کارکنان مورد مطالعه متاهل بودند. بیشتر کارکنان مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی (۵۸ درصد) بودند و فقط ۷/۷ درصد دارای مدرک دکتری و بالاتر بودند. اکثر شرکت کنندگان پژوهش (۴۰/۸ درصد) رنج سنی بین ۴۱ تا ۵۰ سال داشتند و در حدود ۱/۸ درصد از کارکنان مورد مطالعه بیش از ۶۰ سال سن دارند. نوع استخدام بیشتر کارکنان مورد مطالعه رسمی قطعی (۵۱/۵ درصد) بود و اکثر شرکت کنندگان پژوهش (۴۱/۴ درصد) سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۵ سال داشته و فقط ۱/۸ درصد از کارکنان بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت داشتند (جدول ۱).

گرفتن مجوز لازم از حراست وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، پرسشنامه های مورد مطالعه در بین کارکنان شاغل در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی توزیع و بعد از تکمیل جمع آوری گردید. برای سهولت پاسخ دهندگان به سوالات، در صورتی که پاسخگویان سوالی درباره پرسشنامه ها و پژوهش داشتند، دسترسی به پژوهشگر و دریافت پاسخ سوالات برای آنها میسر بود. متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش با استفاده از داده های خام موجود در پرسشنامه بدست آمد و تحلیل نهایی پژوهش بر روی نمونه مورد بررسی صورت گرفت. متغیرهای مورد نظر با استفاده از داده های خام موجود در پرسشنامه بدست آمد. کلیه اطلاعات با استفاده از رایانه و از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و EXCEL در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. آمار توصیفی این تحقیق در سطح نمودارها، جداول و خلاصه های آماری (میانگین، میانه، انحراف معیار و غیره) و در آمار استنباطی متناسب با اهداف پژوهش از آزمون های آماری نظیر کلموگروف اسمیرنوف جهت

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

متغیر	تعداد	درصد
جنس	زن	۹۲
	مرد	۷۷
وضعیت تاهل	مجرد	۴۸
	متاهل	۱۲۱
	سایر	۴
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۱
	۳۰ الی ۴۰ سال	۶۷
	۴۱ الی ۵۰ سال	۶۹
	۵۱ الی ۶۰ سال	۱۹
	بیش از ۶۰ سال	۳

متغیر	تعداد	درصد
دیپلم و زیر دیپلم	۴	۲/۴
فوق دیپلم	۱۶	۹/۵
کارشناسی	۹۸	۵۸
کارشناسی ارشد	۳۸	۲۲/۵
دکتری و بالاتر	۱۳	۷/۷
پیمانی	۳۴	۲۰/۱
رسمی آزمایشی	۲۱	۱۲/۴
رسمی قطعی	۸۷	۵۱/۵
قراردادی	۲۴	۱۴/۲
طرحی	۳	۱/۸
کمتر از ۵ سال	۲۱	۱۲/۴
۵ الی ۱۵ سال	۷۰	۴۱/۴
۱۶ الی ۲۵ سال	۵۸	۳۴/۳
بیش از ۲۵ سال	۲۰	۱۱/۸

انطباق پذیری شغلی کارکنان مورد مطالعه می باشد و کمترین میانگین متعلق به بعد کنترل شغلی (با میانگین ۳/۲۴ و انحراف معیار ۰/۰۴) در بین شرکت کنندگان مطالعه است. امتیاز شایستگی حرفه ای کارکنان دارای میانگین ۳/۴۵ با انحراف معیار ۰/۰۳ و امتیاز انطباق پذیری مسیر شغلی دارای میانگین ۳/۵۲ با میانگین ۰/۰۳ در بین کارکنان مورد مطالعه است (جدول ۲).

در این پژوهش میانگین بعد نگرش (با میانگین ۳/۷۵ و انحراف معیار ۰/۰۵) در بین شرکت کنندگان مطالعه بیش از میانگین ابعاد دیگر شایستگی حرفه ای کارکنان مورد پژوهش می باشد و کمترین میانگین متعلق به بعد توانایی های فکری و ذهنی (با میانگین ۲/۸۵ و انحراف معیار ۰/۰۶) در بین شرکت کنندگان در مطالعه است. میانگین بعد دغدغه شغلی (با میانگین ۳/۷۶ و انحراف معیار ۰/۰۳) در بین شرکت کنندگان مطالعه بیش از میانگین ابعاد دیگر

جدول ۲: خلاصه های آماری امتیاز متغیرهای مورد بررسی در بین کل شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار
دانش و آگاهی	۳/۶۵	۰/۰۶
خصوصیات عملکردی و اجرایی	۳/۵۲	۰/۰۴
توانایی های فکری و ذهنی	۲/۸۵	۰/۰۶
مهارت های ارتباطی و میان فردی	۳/۴۸	۰/۰۴
نگرش	۳/۷۵	۰/۰۵

۰/۰۳	۳/۴۵	شایستگی حرفه ای کارکنان
۰/۰۳	۳/۷۶	دغدغه شغلی
۰/۰۴	۳/۲۴	کنترل شغلی
۰/۰۵	۳/۶۶	کنجکاوای شغلی
۰/۰۴	۳/۴۰	اعتماد شغلی
۰/۰۳	۳/۵۲	انطباق پذیری مسیر شغلی

به انجام آزمون همبستگی و رگرسیون شده است. برای بررسی رابطه بین دغدغه شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان (با توجه به عدم نرمالیتی متغیر دغدغه شغلی)، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. علامت مثبت برآورد ضریب همبستگی دغدغه شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه ( $R=0/08$ )، نشان دهنده ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می باشد. با توجه به p-value بدست آمده می توان گفت ارتباط بین متغیر دغدغه شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان از لحاظ آماری معنی دار نیست ( $p=0/299$ ). در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین دغدغه شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی رد می شود (جدول ۳).

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد و نتایج نشان داد ابعاد توانایی های فکری و ذهنی، مهارت های ارتباطی و میان فردی و بعد نگرش از ابعاد شایستگی حرفه ای کارکنان و ابعاد دغدغه شغلی، کنجکاوای شغلی و اعتماد شغلی از ابعاد انطباق پذیری شغلی، فرض نرمال بودن رد می شود ولی متغیر شایستگی حرفه ای کارکنان و ابعاد دانش و آگاهی و خصوصیات عملکردی و اجرایی و متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و بعد کنترل شغلی نرمال می باشند. در تحلیل نهایی برای بررسی فرضیات پژوهش و فرضیه اصلی پژوهش و تعیین رابطه بین انطباق پذیری شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، اقدام

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین رابطه متغیر دغدغه شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

شایستگی های حرفه ای کارکنان		متغیر
p-value	R	دغدغه شغلی
۰/۲۹۹	۰/۰۸	

ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش کنترل شغلی، شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه نیز افزایش مییابد میتوان گفت که متغیر کنترل

همان طور که در جدول ۴ دیده می شود، علامت مثبت برآورد ضریب همبستگی کنترل شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه ( $R=0/37$ )، نشان دهنده



در جدول نشان می دهد که فرضیه در خصوص ارتباط کنجکاوی شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تائید می شود.

علامت مثبت برآورد ضریب همبستگی اعتماد شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه (۰/۳۶ R=) ، نشان دهنده ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش اعتماد شغلی ، شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه نیز افزایش می یابد و بالعکس . می توان گفت که متغیر اعتماد شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر متغیر شایستگی های حرفه ای کارکنان تاثیر داشته است و میزان تاثیر متغیر اعتماد شغلی بر شایستگی های حرفه ای کارکنان برابر با ۰/۵۳ می باشد . مقادیر ( $p < 0/01$  و  $Beta = 0/43$ ) ارائه شده در جدول نشان می دهد که فرضیه در خصوص ارتباط اعتماد شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تائید می شود (جدول ۴).

جدول ۴: برآورد ضرائب مدل رگرسیونی جهت بررسی تاثیر ابعاد انطباق پذیری شغلی و متغیر وابسته شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

متغیر مستقل	R	برآورد ضریب رگرسیونی	انحراف معیار برآورد	Beta	p-value
کنترل شغلی	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۰۸	۰/۳۷	۰/۰۰۰
کنجکاوی شغلی	۰/۴۴	۰/۶۹	۰/۰۹	۰/۴۸	۰/۰۰۰
اعتماد شغلی	۰/۳۶	۰/۵۳	۰/۰۸	۰/۴۳	۰/۰۰۰

## بحث

درمان و آموزش پزشکی بود . شایستگی های محوری یک قدرت و امتیاز کلیدی است که در سازمان ها منحصر بفرد می باشند و ارزش های بالایی را ایجاد می کنند و سازمان را از رقابیش متمایز می سازند . حوزه منابع انسانی در شایستگی هایی شامل نوآوری ، بهره وری ، مهارت های

شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر متغیر شایستگی های حرفه ای کارکنان تاثیر داشته است و میزان تاثیر متغیر کنترل شغلی بر شایستگی های حرفه ای کارکنان برابر با ۰/۴۱ می باشد . مقادیر ( $p < 0/01$  و  $Beta = 0/37$ ) ارائه شده در جدول نشان می دهد که این فرضیه در خصوص ارتباط کنترل شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تائید می شود .

علامت مثبت برآورد ضریب همبستگی کنجکاوی شغلی و شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه (۰/۴۴ R=) ، نشان دهنده ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می باشد بدین معنی که با افزایش کنجکاوی شغلی ، شایستگی های حرفه ای کارکنان مورد مطالعه نیز افزایش می یابد و بالعکس . متغیر کنجکاوی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر متغیر شایستگی های حرفه ای کارکنان تاثیر داشته است و میزان تاثیر متغیر کنجکاوی شغلی بر شایستگی های حرفه ای کارکنان برابر با ۰/۶۹ می باشد . مقادیر ( $p < 0/01$  و  $Beta = 0/48$ ) ارائه شده

هدف این پژوهش تعیین رابطه انطباق پذیری شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی بود . بررسی کلی حاکی از این بود آموزش وزارت بهداشت ،



در پژوهش حاضر میانگین امتیاز انطباق پذیری شغلی برابر با ۳/۵ بود که نشان دهنده این است که از دیدگاه کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، انطباق پذیری شغلی در سازمان مورد بررسی در حد متوسط بوده است. در این پژوهش رابطه بین ابعاد کنترل شغلی، کنجکاوای شغلی و اعتماد شغلی از ابعاد انطباق پذیری شغلی رابطه مستقیم و معنی داری با میزان شایستگی حرفه ای کارکنان پذیرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش خوانساری در سال ۱۳۹۵، حاکی از تفاوت معنی داری بین انطباق پذیری مسیر شغلی و رضایت شغلی و همچنین عدم معنی داری بین جنسیت و وضعیت اقتصادی با انطباق پذیری مسیر شغلی و رضایت شغلی بود (۱۶). یافته های پژوهش پردلان و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین سبک دل بستگی ایمن و دغدغه، اعتماد، کنترل و کنجکاوای مسیر شغلی دانشجویان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هم چنین بین سبک دل بستگی نایمن اجتنابی و دغدغه مسیر شغلی هم بستگی منفی معناداری وجود دارد و با اعتماد و کنترل و کنجکاوای مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۷).

با ورود سازمانها به عرصه جهانی نیاز به تغییر شایستگی های کارکنان احساس می شود و نقش مدیریت منابع انسانی از ایفای امور اداری صرف به نقش ارزش آفرینی تغییر خواهد کرد، چرا که در بازار رقابت امروزی توجه به نیروی انسانی با کیفیت و دانش محور و شایسته، امری ضروری در ایجاد تنوع خدمات و بهبود کیفیت می شود.

آنها گام برداشت. با توجه به این که تاثیر انطباق پذیری شغلی بر شایستگی کارکنان مورد مطالعه در این پژوهش بیش از متوسط ارزیابی شده است، لازم است مدیریت بر انطباق پذیری شغلی کارکنان تاکید نماید تا از مزایای آنها

خاص و خدمات برجسته می باشند. در دهه ۱۹۹۰، منابع انسانی وقت زیادی را صرف شایستگی های خود و تغییرات ساختاری کرد (۱۱).

در مطالعه دیانتی دانش، مهارت، توانایی و نگرش به عنوان چهار بعد اصلی شایستگی مطرح شده اند (۱۲). در این پژوهش ابعاد دانش و آگاهی، خصوصیات عملکردی و اجرایی، توانایی های فکری و ذهنی، مهارت های ارتباطی و میان فردی و نگرش به عنوان ابعاد مهم شایستگی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

در مطالعه درگاهی و همکاران توانایی های فکری و ذهنی بیشترین امتیاز بعد شایستگی ها و خصوصیات عملکردی و اجرایی در رتبه بعدی قرار داشت (۱۳) ولی در پژوهش حاضر بعد نگرش و بعد دانش و آگاهی به ترتیب بیشترین میانگین را در بین ابعاد شایستگی حرفه ای کارکنان در بین افراد مورد مطالعه را به خود اختصاص داده اند. حمیدی زاده و براموند در سال ۱۳۹۰ در مطالعه خود نشان دادند که آموزش بزرگ ترین اثر کلی بر شایستگی حرفه ای دارد (۱۴).

یگانگی و همکارانش در سال ۱۳۸۹ در مطالعه خود نشان دادند که رابطه معنی داری بین متغیر شایستگی (فردی و اجتماعی) و اثربخشی مدیریتی وجود دارد که از بین ابعاد شایستگی بعد دانش و معلومات بر اثربخشی مدیریتی موثر است و ابعاد دیگر شامل مهارت ها، ویژگی های شخصیتی و نگرش رابطه معنی داری با اثربخشی مدیریتی ندارند (۱۵).

### نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایج این پژوهش و مطالعات پیشین می توان به رابطه انطباق پذیری شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان پی برد و باید در جهت هماهنگی هر چه بیشتر

در بهبود شایستگی های حرفه ای کارکنان بهره مند شود و سازمان ها همواره باید در فکر تغییر و توسعه شایستگی های خود باشند و با داشتن زمان و منابع کافی بتوانند شایستگی های جدیدی ایجاد کنند. از سوی دیگر با ارتقای سطح کنترل و اعتماد شغلی کارکنان در سازمان که رابطه مستقیم و معنی دار بر شایستگی حرفه ای کارکنان دارند، می توان میزان شایستگی کارکنان را افزایش داد.

با عنایت به یافته های پژوهش جهت ارتقاء شایستگی های حرفه ای کارکنان کارکنان با توجه به افزایش میزان انطباق پذیری کارکنان در سازمان پیشنهاداتی ارائه می گردد:

- با توجه به نتایج پژوهش، جهت افزایش شایستگی های حرفه ای در کارکنان، برگزاری و شرکت در کارگاه های انطباق پذیری مسیر شغلی پیشنهاد می گردد.

- با توجه به معنی داری رابطه بین انطباق پذیری شغلی و شایستگی حرفه ای کارکنان، پیشنهاد می شود در سازمان برای پیشبرد شایستگی های حرفه ای منابع انسانی از راه ارتقای انطباق پذیری کارکنان با استفاده از آموزش های لازم اقدام شود.

- پیشنهاد می شود با توجه به میانگین پایین امتیاز توانایی های فکری و ذهنی از ابعاد شایستگی های حرفه ای کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، متولیان منابع انسانی بایستی بتوانند اقدامات و راهکارهای لازم در راستای افزایش توانایی کشف استعدادها، پرورش و توسعه استعدادهای مناسب و حفظ استعدادهای مناسب به منظور ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان را ایجاد نمایند.

- با توجه به میانگین پایین امتیاز کنترل شغلی از ابعاد انطباق پذیری شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت و همچنین با توجه به اینکه فرضیه در خصوص ارتباط کنترل شغلی با شایستگی های حرفه

ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تأیید می شود، پیشنهاد می شود مدیران سازمان راهکارهایی در خصوص افزایش احساس خوشبینی مستمر در بین کارکنان و ایجاد تصمیم گیری توسط خود کارکنان و قبول مسئولیت اقدامات خود توسط تک تک کارکنان ایجاد نمایند.

- با توجه به اینکه فرضیه در خصوص ارتباط کنجکاوی شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تأیید می شود، پیشنهاد می شود، مدیران سازمان به کارکنان انگیزه کافی در خصوص در نظر گرفتن راه حل های متفاوت در انجام یک کار و کنجکاوی بودن درباره فرصت های جدید را بدهند.

- با توجه به اینکه فرضیه در خصوص ارتباط اعتماد شغلی با شایستگی های حرفه ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به شکل معنی داری تأیید می شود، پیشنهاد می شود، مدیران سازمان جهت کارکنان خود شرایطی را ایجاد کنند که موجب افزایش اعتماد شغلی در بین کارکنان سیستم شود که این امر موجب افزایش شایستگی حرفه ای کارکنان خواهد بود.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهشها و مطالعات، با محدودیتهایی مواجه بوده است. از جمله این محدودیتهای میتوان به مشکل بودن حضور پژوهشگر در هنگام تکمیل پرسشنامه و پاسخ دادن سؤالات شرکت کنندگان، همکاری نکردن تعدادی از کارکنان و به تعویق انداختن تکمیل پرسشنامه های پژوهش و داشتن ماهیت مقطعی زمانی و مکانی پژوهش اشاره کرد.



اجرای این پژوهش، ما را در جهت جمع آوری داده ها یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به عمل می آید.

### سپاسگزاری

بدینوسیله از مسؤولان محترم معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که ضمن موافقت با

## منابع

1. Mirsepassi N. Strategic Human Resource Management and Labor Relations. Tehran: Mir publisher. 2002
2. Haji Karimi A, Rezaeian A, Hadizadeh Moghadam A, Bonyadi Nayini A. The Effect of Emotional, Cognitive and Social Emotional Competencies on Competencies of Human Resources Managers in the Public Sector of Iran. Thought of Strategic Management (Management Thought): Spring and Summer 2011, Volume 5, Issue 1 (9 pp.); Pp. 254-223
3. Khorshidi A, Ekrami M. Identification of constructors of manager's competence. Management Competency Journal. Year 6, No. 4, Winter 2011, pp. 592-580
4. Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: a criterion-centric approach to validation. The Journal of applied psychology, 90(6), 1185- 1203.
5. Mirkamli M, Nasteizaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2010; 8 (2) URL: <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-192-fa.html>
6. Giannantonio CM, Hurley-Hanson AE. Applying image norms across Super's career development stages. The Career Development Quarterly. 2006 Jun;54(4):318-30.
7. Coetzee, M. Harry, N. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. (2014). Journal of Vocational Behavior. 84, 90-97.
8. Savickas ML. The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2005;1:42-70.
9. Abedi M R, Samei F, Baghban I, Hosseinian H. Theories of Career Counseling: The path to career progress. Esfahan: University Jihad (Isfahan University).2012
10. Yusefi, Z. Survey of individual and situational patterns of adaptability in the job path among employees, public universities in Isfahan. University of Esfahan. Ph.D. Thesis of Career Counseling. 2011
11. Olarish, Dive et al. Human Resources Competencies, Translate of Masoud Binesh & Afshin Debiri. Tehraan: SarAmad. 2009
12. Dianati M., Erfani N.; Competence; Concepts and Applications. Tadbir Journal, 20th Year, No. 206. 2009
13. Dargahi H, Alipour Fallah Pasand M. H., Heydari Ghareh Bolagh H (2010). Presentation of the Competency Model in Human Resource Development (Case Study: Competency of Cultural Managers of Cultural-Artistic Organization of Tehran Municipality), Rahbord Yas Journal, No. 23, pp. 92-113.
14. Hamidzadeh M R. Bramvand, Somayeh (2011), Designing and explaining the model of empowerment and professional competence, Volume 1 - Issue 4, Pages 63-80.
15. Yeganegi S.A, The Role of Competency of Managers in Management Effectiveness (Case study: Qazvin Telecommunication Company). Evolution and Development Management. 2010. N 5, pp. 57-68.
16. Khansari, Z. The Study of the Relationship between



- Job Path Adaptability and Job Satisfaction among Employees of the Welfare Organization of Falavarjan. 2016: V 2, N2, pp. 77-84
17. Pordelan N, Abedi M.R., Baghban, A.,

Nilforoshan, P. The Relationship between interesting Styles and Job Path Adaptability in Students. Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling. 2014. Vol. 6, No. 18

## Relation of job adaptability and professional competencies of the educational department Of the Ministry of Health and Medical Education staff

Zohreh Ghorbanian<sup>1</sup>; Leila Safaee Fakhri<sup>2\*</sup>

### Abstract

**objective:** Undoubtedly, improvement of job adaptability is one of the important components for increasing professional competencies of employees. Considering the importance of job adaptability and professional competence of staff in improving the quality of service, organizations are trying to empower their staff to provide better quality services and improve their professional competence in practice. In this study, the relationship between job adaptability and professional competencies of the staff of the Ministry of Health and Medical Education was discussed.

**Methods:** The study was descriptive. The population of the Research Department of the Ministry of Health staff and According to Morgan table the sample size of 169 people. In this study, Savisas and Porfeli's Job Adaptability Questionnaire (2012) and a researcher-made professional competency questionnaire were used.

**Results:** In this study, the mean of dimension of attitude over average of other dimensions of employees' professional competence and the average of occupational occupational dimension were more than the average of other dimensions of occupational adaptability of the employees studied. The relationship between job adaptability variable and its dimensions including job control, job curiosity and job trust with professional competency variables were statistically significant ( $p\text{-value} < 0.05$ ) and relationship between occupational duty and professional competency variables was not statistically significant.

**Conclusion:** According to the results of this study, one can understand the relationship between job adaptability and professional competencies of employees, and they have to step up their coordination. Considering that the impact of job adaptability on employees' merit is more than average evaluated in this research, it is necessary to emphasize on the adaptability of employees in order to benefit from their improvement in employee professional competencies.

**Keywords:** Job adaptability, Professional qualifications of employees, Ministry of Health and Medical Education.

1. Student of MA. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Branch of Yadgar Imam Khomeini, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Ghorbanianz@yahoo.com
2. Corresponding Author, Corresponding author. Ph.D of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Branch of Yadgar Imam Khomeini, Islamic Azad University, Tehran, Iran. leila.safaee@gmail.com