



Sociology of Education

Presenting a Pathology Pattern of Career Path Planning with a High Performance Approach with Using the Fuzzy Delphi Technique

Khalil Shams¹, Abdolkhalegh Gholami Chenarestan Olia^{2*}, Karamollah Daneshfard³, Ali Pirzad⁴

1. PhD student, Department of Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran.
3. Professor, Department of Management, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** gh.khalegh@yahoo.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2022/04/09
Accept: 2022/07/08
Published: 2022/09/22

Keywords:

Pathology, Planning, Career Path, Career Path Planning, Fuzzy Delphi

Article Cite:

Shams Kh, Gholami Chenarestan Olia A, Daneshfard K, Pirzad A. (2022). Presenting a Pathology Pattern of Career Path Planning with a High Performance Approach with Using the Fuzzy Delphi Technique, **Sociology of Education**. 8(1): 373-385.

Purpose: Considering the importance of career path planning and its pathology, the aim of this study was presenting a pathological pattern of career path planning with a high performance approach with using fuzzy Delphi technique.

Methodology: This study in terms of purpose was practical and in terms of implementation method was descriptive from type of survey. The statistical population of this study was all the employees of Iran's gas transmission ten region. The sample size based on the table of Krejcie and Morgan table was estimated to be 323 people, but to be sure the sample size was considered 350 people, who were selected by cluster random sampling method. The tool of the current research was a researcher-made questionnaire of the pathology of career path planning with 132 items, which whose validity and reliability were evaluated as appropriate. Data were analyzed with methods of fuzzy Delphi, exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS and Lisrel software.

Findings: The items of the researcher-made questionnaire of the pathology of career path planning were examined with a fuzzy seven-degree scale, and the investigations showed that after two Delphi rounds number of 128 items had an agreement coefficient higher than 0.70. Also, the categories of the pathological pattern of career path planning with a high performance approach had a factor load of higher than 0.50 and Cronbach's and combined reliability of higher than 0.80. The mentioned pattern had a good fit and in this pattern causal factors on the central phenomenon, central phenomenon, background conditions and intervening conditions on strategies and strategies on outcomes had a direct and significant effect ($P < 0.001$).

Conclusion: According to the results of this study and the designed pathological pattern of career path planning with a high performance approach, appropriate planning with that is necessary to improve the career path.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>







Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

ارائه الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با استفاده از تکنیک دلفی فازی

خلیل شمس^۱  عبدالخالق غلامی چنارستان علیا^{۲*}  کرم الله دانش فرد^۳  علی پیرزاد^۴ 

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳. استاد، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

✉ ایمیل نویسنده مسئول: gh.khalegh@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۷

انتشار: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

هدف: با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی مسیر شغلی و آسیب‌شناسی آن، هدف این مطالعه ارائه الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با استفاده از تکنیک دلفی فازی بود.

روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف کاربردی از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این مطالعه همه کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۲۳ نفر برآورد، اما برای اطمینان حجم نمونه ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه محقق‌ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با ۱۳۲ گویه بود که روایی و پایایی آن مناسب ارزیابی شد. داده‌ها با روش‌های دلفی فازی، تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel تحلیل شدند.

یافته‌ها: گویه‌های پرسشنامه محقق‌ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با مقیاس هفت درجه فازی مورد بررسی قرار گرفتند و بررسی‌ها نشان داد که پس از دو دور دلفی تعداد ۱۲۸ گویه دارای ضریب توافق بالاتر از ۰/۷۰ بودند. همچنین، مقوله‌های الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. الگوی مذکور دارای برازش مناسبی بود و در این الگو عوامل علی بر پدیده محوری، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها و راهبردها اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه و الگوی طراحی‌شده آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا، برنامه‌ریزی متناسب با آن برای بهبود مسیر شغلی ضروری است.

واژگان کلیدی:

آسیب‌شناسی، برنامه‌ریزی، مسیر

شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی،

دلفی فازی.

استناد مقاله:

شمس خ، غلامی چنارستان علیا ع،

دانش فرد ک، پیرزاد ع. (۱۴۰۱).

ارائه الگوی آسیب‌شناسی

برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد

عملکرد بالا با استفاده از تکنیک

دلفی فازی، جامعه‌شناسی

آموزش و پرورش. ۱۸(۱): ۳۷۳-۳۸۵.

۳۸۵.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

امروزه، وجود دنیایی از کار موجب شده که چشم‌اندازها حتی نسبت به چند سال قبل متفاوت باشد و در پاسخ به تغییر از یک جامعه صنعتی مقدماتی به یک مکان رشد، پیشرفت و انتشار اطلاعات در حال تغییر، مکان‌های کاری نقش و هویت کارکنان را تغییر داده است. بنابراین، کارکنان باید پیوسته تغییر کرده و خود را با اقتصادهای مختلف و تغییرهای تکنولوژی جدیدی که هیچ اطلاعی از آن ندارند، وفق دهند. در نتیجه، طی دهه‌های گذشته تغییرهای مکرر محیط کار به صورت اصل ثابتی برای بسیاری از محیط‌های کاری درآمده و به رشد و توسعه سازمانی و فردی منجر شده است (DinDoost, Abedi & Bahrami, 2012). استخدام از مهم‌ترین اقدام‌ها و تصمیم‌های سازمان‌ها در حوزه مدیریت منابع و نیروی انسانی است و برخی متخصصان آن را سنگ‌بنای موفقیت سازمان‌ها می‌دانند (Fallah Nooshabadi, Mahmoudzadeh, Abbaspour and Yazdanshenas, 2021). شغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تأمین نیازهای مادی و روانی در زندگی افراد نقش زیادی دارد و در عین حال تغییرهای مداوم و گسترده در حوزه‌های شغلی امروز نشان‌دهنده عدم قطعیت و اعتماد به داشتن شغلی دائمی است (Coughlan & Patton, 2018). با توجه به اهمیت شغل، اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها انکارناپذیر می‌باشد. چون که سرمایه اصلی هر سازمانی و عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری سازمان می‌باشد (Shahroudi, Samiei & Gorji, 2021). اشتغال‌پذیری نشان‌دهنده کنترل و مدیریت گزینه‌های استخدام فرد از طریق ایجاد، شناسایی و درک فرصت‌های مسیر شغلی است و آن را تمایل دانش‌آموختگان به نمایش ویژگی‌هایی می‌دانند که کارفرمایان آنها را برای اثربخشی و آینده سازمان خود ضروری می‌انگارند (Alhaddad, 2018). گزارش بانک جهانی مبنی بر منسوخ‌شدن سالانه ۳۰ میلیون شغل در اقتصاد ایالات متحده آمریکا است. بنابراین، هر پنج سال یک بار همه مشاغل موجود در ایالات متحده آمریکا منسوخ می‌شود و مشاغل جدیدی که به دانش‌ها و مهارت‌های جدیدی نیاز دارند، جایگزین آنها می‌شوند که این امر ضرورت تمایل افراد از حرکت در مسیر شغلی سنتی به سوی مسیر شغلی متنوع و پیشرفت و موفقیت در آن را نشان می‌دهد (Sepahvand, Solgi & Akbari, 2018). یک مسیر شغلی، مسیر زندگی فردی و شغلی است که به‌وسیله آن هر فرد می‌تواند تجربه‌هایی را کسب و قابلیت خود را توسعه دهد و مسیر شغلی یکی از مهم‌ترین وسایلی است که منجر به عملکرد مطلوب و تبادل بلندمدت بین نیروی کار و سازمان می‌شود. سازه مسیر شغلی دارای دو معنای درونی و بیرونی است که مسیر شغلی درونی احساس درونی فرد نسبت به زندگی کاری را نشان می‌دهد و مسیر شغلی بیرونی به توالی نقش‌های رسمی یک حرفه معین اشاره دارد (Hosainian, 2021).

برنامه‌ریزی مسیر شغلی به افراد در جهت کشف اهداف شغلی کمک کرده و دلایلی را برای تأیید موفقیت و پیشرفت آنها ارائه می‌دهد و یا اینکه مهارت‌های آنها را به‌روز نگه داشته تا به‌عنوان یک قابلیت استخدام و اشتغال‌پذیری در یک اقتصاد جدید، مسئولیت بیشتری بر افراد اعمال کرده تا در یک بازار کار پویا و رقابتی باقی بمانند (Stoeber, Mutinelli & Corr, 2016). برنامه‌ریزی مسیر شغلی را سنجش فرآیندها برای آگاهی از خود، فرصت‌ها، فشارها، انتخاب‌ها، نتایج، تشخیص اهداف مسیر شغلی، برنامه‌های کاری آموزش، تجربه توسعه‌مدار برای فراهم‌سازی مسیر، زمان و سلسله‌مراحی برای تحقق هدف مسیر شغلی تعریف کردند (Andre, Peersma, Van Vianen, Inde Wal, Petrovic & Bunjevac, 2019). سازه برنامه‌ریزی مسیر شغلی به معنای طراحی یک مسیر درون‌سازمانی است که فرصت‌های ارتقاء و افزایش مسئولیت را همگام با رشد مهارت‌ها و دنبال کردن آن مسیر ارائه می‌کند و به‌عنوان یک شکل نظارت غیرشخصی یک مسیر خطی در طول چرخه عمل کارکنان می‌باشد (Sajjadikhah & Salajegheh, 2016). برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرآیندی است که طی آن افراد فرصت‌های شغلی خود را ارزیابی و در رابطه با اهداف شغلی خود تصمیم می‌گیرند و از فرصت‌های مفید توسعه‌ای برای شغل خود استفاده می‌کنند. این سازه بر این منطق استوار است که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث افزایش عملکرد، رضایت شغلی، تعهد و توانمندسازی می‌شود، در حالی که نامتناسب بودن آنها باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌گردد (Han, Koo, Ariza-Montes, Lee & Kim, 2021). برنامه‌ریزی مسیر شغلی در سازمان‌ها از کارآیی خاصی برخوردار است و به افراد اهدافی را ارائه می‌دهد تا خودشان را توسعه داده و بدین طریق موجب ارتقای روبه‌ها و روش‌های پیشرفت شغلی می‌شوند (Renn, Steinbauer, Taylor & Detwiler, 2014). این سازه تلاشی متفکرانه از طریق ایجاد اهدافی شفاف و راهبردهای طراحی‌شده برای دستیابی به این اهداف به منظور ایجاد طرح کلی توسعه مسیر شغلی در آینده توصیف می‌کند که تعیین اهداف مسیر شغلی و استراتژی‌های ویژه رسیدن به آنها دو جزء از سه عنصر خودمدیریتی در برنامه‌ریزی مسیر شغلی محسوب می‌شوند و سومین عنصر آن شناسایی و کشف فرصت‌های مسیر شغلی است (Weng & McElroy, 2010). برنامه‌ریزی مسیر شغلی پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابجایی، ترفیعات و رفاه کارکنان شکل می‌دهد و از اخذ تصمیم‌های عجولانه‌ای که به طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقال‌های بی‌دلیل و ترفیع‌های بی‌ضابطه جلوگیری کرده و سبب نظم در سازمان و تقویت نظام شایسته‌سالاری می‌گردد. بنابراین، توجه به چگونگی برنامه‌ریزی مسیر شغلی و پیشرفت کارکنان نیازمند مدیریت منظم و دقیق است تا به نحو صحیحی اهداف سازمانی و فردی تحقق یابد (Shams, Gholami, Daneshfard & Pirzad, 2021). برنامه‌ریزی مسیر شغلی تلاشی مدبرانه از طریق تدوین اهداف شفاف و راهبردهای

طراحی شده جهت دستیابی به این اهداف به منظور ایجاد طرح کلی توسعه مسیر شغلی در آینده است. این برنامه‌ریزی به عنوان حلقه پیوند میان سازمان‌ها و افرادی است که برای آنها کار می‌کنند و زمانی که این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه‌ای فرد شکل گرفت به عنوان یک نیروی تثبیت‌کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه‌ای در انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا محل کار و نظر فرد راجع به آینده شغلی خود پیش می‌برد (Antoniou, 2010). رویکرد عملکرد بالا شکل نوین مدیریت منابع انسانی است که برای بالابردن مهارت و تلاش کارکنان و همین‌طور افزایش عملکرد سازمان است. سازمان‌هایی که از این سیستم‌ها استفاده می‌کنند اغلب کارکنان را در بحث‌های مربوط به مسائل کاری و تصمیم‌گیری دخالت می‌دهند. این نوع نگرش کارفرما، شکل‌دهنده یک رابطه اجتماعی مثبت میان آنها و کارکنان است. همچنین، برای اینکه سازمان بتواند برنامه‌ریزی مسیر شغلی مناسبی داشته باشد باید در کنار استفاده از سیستم‌های با عملکرد بالا به عوامل موثر در رفتار کارکنان نیز توجه داشته باشد (Shams, Gholami, Daneshfard & Pirzad, 2021). برنامه‌ریزی مسیر شغلی فقط برنامه‌ریزی برای دستیابی به شغل مورد علاقه نیست، بلکه این فعالیت به افراد در سازمان کمک می‌کند در طول مسیر شغلی و حرفه‌ای، تغییرها، تعدیل‌ها و تحول‌های لازم را در صلاحیت‌های خود ایجاد نمایند (Coor & Mutinelli, 2017).

پژوهش‌هایی درباره برنامه‌ریزی مسیر شغلی انجام شده که در ادامه نتایج مهم‌ترین آنها گزارش می‌شوند. Hosseinian & Baghbani (2021) ضمن پژوهشی عوامل موثر بر پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان را شامل سه بعد نیازها (با سه مولفه استقلال و آزادی عمل، تعادل کار و زندگی و امنیت و پایداری شغلی)، استعدادها (با سه مولفه شایستگی مدیریتی، شایستگی فنی عملیاتی و خلاقیت و کارآفرینی) و ارزش‌ها (با دو مولفه چالش محق و خدمت و فداکاری) معرفی کردند. Dehnad, Mohammadi Moghadam, Delavar & Alipoor Darvishi (2020) ضمن پژوهشی درباره راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که برای آن دو عامل راهبردهای توسعه فردی (شامل مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی، مدیریت استعداد و جانشین‌پروری) و راهبردهای توسعه سازمانی (شامل مولفه‌های بهبود نظام ارتقاء و انتصاب و بهبود نظام ارزیابی عملکرد) وجود داشت. Abbaspour, Rahimian, Ghiasi Nodooshan & Ekradi (2018) ضمن پژوهشی درباره طراحی الگوی یکپارچه‌سازی برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و مسیر پیشرفت شغلی مدیران دانشگاه‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که برای آن ۲۵ مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی شامل راهبردهای استقرار الگوی یکپارچه‌سازی (با مولفه‌های آشناسازی، مشارکت، یادگیری سازمانی، اعتمادسازی، آینده‌نگری، استقلال دانشگاهی و بینش سیستمی)، شرایط محیطی مداخله‌گر (با مولفه‌های محیط سیاسی، محیط پیرامونی، محیط اجتماعی- فرهنگی، محیط بین‌المللی، محیط سیاست‌گذاری و محیط قانونی)، ویژگی‌های زمینه‌ای (با مولفه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، ثبات مدیریت و مقاومت در برابر تغییر)، شرایط علی (با مولفه‌های خزانه استعداد، نظام ارتقاء کارآمد، مدیریت منابع انسانی، یکپارچه‌سازی برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و مسیر پیشرفت شغلی، حمایت‌گری سازمانی از تلاش فردی و حرفه‌مندی)، پدیده اصلی (با مولفه شایسته‌پروری) و پیامدها (با مولفه‌های پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی) شناسایی شد. Nasrollahi, Soltani & Farahi (2018) ضمن پژوهشی درباره الگوی مسیر پیشرفت شغلی به این نتیجه رسیدند که برای الگوی مذکور ۷ بعد شامل تحلیل شغل، حمایت، آموزش و پرورش، ارشاد، تغییرات دوره‌ای، ارزیابی و علقه‌ها و ۲۳ مولفه شامل اطلاعات و اعلان شغل، شایستگی‌ها، آموزش عرضی و طولی، مشارکت، ارتباطات، فرصت پیشرفت، مشاوره، راهنمایی، هدایت، برنامه فرد، برنامه سازمان، گردش شغلی، ارتقاء، همسان‌سازی مجدد، صلاحیت مدیریتی، خدمت و ایثار، خلاقیت، ثبات و امنیت شغلی، صلاحیت فنی، استقلال شغلی، چالش‌طلبی و سبک‌زندگی وجود داشت. Yavarpour, Peykani & Gholizadeh (2017) ضمن پژوهشی درباره مدل مدیریت مسیر ارتقاء شغلی کارمندان بانک به این نتیجه رسیدند که در این مدل شرایط علی شامل عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل فراسازمانی، پدیده محوری شامل فرایند مدیریت مسیر شغلی، عوامل زمینه‌ای شامل نظام ارزشیابی عملکرد، نظام آموزش، پشتیبانی مدیریت، گستردگی بانک و چشم‌انداز سازمان، عوامل مداخله‌گر شامل شرایط حاکم بر کسب‌وکار، مولفه‌های خاص فردی، مولفه‌های خاص سازمان و تأمین مالی، راهبردها و استراتژی‌ها شامل راهبردهای پیشگیرانه، راهبردهای انگیزشی، راهبردهای نگهداشت، راهبردهای طراحی شغل و راهبردهای توسعه و توانمندسازی و پیامدها شامل پیامدهای سازمانی، پیامدهای فردی و پیامدهای فراسازمانی بود.

رقابت فزاینده در دنیای کسب‌وکار و ظهور فناوری‌های اثرگذار از یک سو و شیوع پدیده شغل‌زدایی و در نتیجه کاهش طول عمر قابلیت استخدام بر اساس مهارت‌های گذشته از سوی دیگر سبب کم‌رنگ‌شدن مفهوم مسیر شغلی سنتی در سازمان‌های سلسله‌مراتبی و جایگزینی آن با مفهوم مسیر شغلی متنوع و برنامه‌ریزی مسیر شغلی شده است. همچنین، اهمیت پژوهش حاضر از این رو است که با توجه به سنتی بودن سازمان‌های دولتی در ایران می‌توان مشاهده نمود که برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر اساس سیستم‌های کاری با عملکرد بالا به چه میزان می‌تواند کارساز باشد. نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران درباره سیستم‌هایی کاری با عملکرد بالا، برنامه‌ریزی موثر مسیر شغلی و چگونگی تاثیر هر یک از آنها بر کارکنان و سازمان کمک نماید. با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی مسیر شغلی و آسیب‌شناسی آن، هدف این مطالعه ارائه الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با استفاده از تکنیک دلفی فازی بود.

روش‌شناسی

این مطالعه از نظر هدف کاربردی از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع پیمایشی بود. هدف روش توصیفی از نوع پیمایشی این است که پدیده‌های موردبررسی را توصیف کند، بدون اینکه به دنبال تغییر یا تاثیر در وضعیت آنها باشد. جامعه آماری این مطالعه همه کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۲۳ نفر برآورد، اما برای اطمینان حجم نمونه ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. زمانی از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده می‌شود که حجم نمونه هم گسترده و پراکنده باشد و هم جامعه به صورت خوشه‌هایی کوچک وجود داشته باشد. از آنجایی که جامعه پژوهش حاضر این شرایط را دارا بود، لذا از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد.

روند انجام پژوهش حاضر به این صورت بود که ابتدا پژوهشگران این مطالعه با کمک متخصصان و خبرگان پرسشنامه‌ای تحت عنوان آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا طراحی کردند و در مطالعه‌ای مقدماتی و به اصطلاح پایلوت شاخص‌های روانسنجی آن را محاسبه نمودند که مناسب و قابل قبول بود. در مرحله بعد اقدام به شناسایی نمونه‌ها و نمونه‌گیری شد و برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و رعایت نکات و ملاحظات اخلاقی برای آنها تبیین شد. پس از آنکه موافقت نمونه‌ها جهت شرکت در پژوهش گرفته شد از آنان خواسته شد تا به پرسشنامه محقق ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا پاسخ دهند. در پایان هم از نمونه‌ها به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد و با آنان درباره نحوه اطلاع‌رسانی از نتایج پژوهش هماهنگ شد.

ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه محقق ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با ۱۳۲ گویه بود. این پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و با کمک متخصصان و خبرگان طراحی شد و برای بررسی میزان اهمیت هر یک از آنها در روش دلفی فازی از طیف هفت درجه‌ای شامل کاملاً بی‌اهمیت با نمره یک، خیلی بی‌اهمیت با نمره دو، بی‌اهمیت با نمره سه، متوسط با نمره چهار، بااهمیت با نمره پنج، خیلی بااهمیت با نمره شش و کاملاً بااهمیت با نمره ۷ استفاده شد (به جدول ۱ رجوع شود). همچنین، برای طراحی مدل و تحلیل با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از طیف پنج درجه‌ای شامل کاملاً مخالفم با نمره یک، مخالفم با نمره دو، متوسط یا نظری ندارم با نمره سه، موافقم با نمره چهار و کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا در مطالعه مقدماتی یا پایلوت مناسب ارزیابی شد و روایی و پایایی در نسخه نهایی نیز در بخش یافته‌ها آمده است.

جدول ۱. طیف هفت درجه‌ای در روش دلفی فازی برای ارزش‌گذاری گویه‌ها

مفهوم	مقدار فازی	مقدار عدد فازی
کاملاً بی‌اهمیت	۱	(۰، ۰، ۱)
خیلی بی‌اهمیت	۲	(۰، ۰/۱، ۰/۳)
بی‌اهمیت	۳	(۰/۱، ۰/۳، ۰/۵)
متوسط	۴	(۰/۳، ۰/۵، ۰/۷۵)
باهمیت	۵	(۰/۵، ۰/۷۵، ۰/۹)
خیلی بااهمیت	۶	(۰/۷۵، ۰/۹، ۱)
کاملاً بااهمیت	۷	(۰/۹، ۱، ۱)

در این مطالعه ابتدا داده‌ها با روش دلفی فازی تحلیل و سپس با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند که برای این منظور از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج بررسی گویه‌های پرسشنامه محقق ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با مقیاس هفت درجه فازی حاکی از حذف ۴ گویه به دلیل اهمیت متوسط یا پایین‌تر از آن بود. بنابراین، پس از دو دور دلفی تعداد ۱۲۸ گویه دارای ضریب توافق بالاتر از ۰/۷۰ شناسایی شد (به جدول ۲ رجوع شود).

جدول ۲. نتایج بررسی گویه‌های پرسشنامه محقق‌ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با مقیاس هفت درجه فازی

شماره گویه	گویه	دور اول دلفی	دور دوم دلفی	اختلاف	وضعیت
۱	تجربه‌های فردی مرتبط با سن	۰/۷۷	۰/۷۷	.	پذیرش
۲	تجربه زندگی در شرایط سخت	۰/۷۴	۰/۷۴	.	پذیرش
۳	تنوع تجربه‌های کاری و حرفه‌ای	۰/۸۱	۰/۸۱	.	پذیرش
۴	سازگاری: نوع دوستی، اعتماد، همکاری و یاریگری	۰/۹۲	۰/۹۲	.	پذیرش
۵	برون‌گرایی: اجتماعی، منبع انرژی و مسئولیت‌پذیری	۰/۷۷	۰/۷۷	.	پذیرش
۶	تجربه‌پذیری: انتقادپذیر، خلاق و یادگیری از تجربه‌ها	۰/۷۳	۰/۷۳	.	پذیرش
۷	وجدان‌گرایی: وظیفه‌شناس، اهل تفکر، منظم و قابل اعتماد	۰/۷۱	۰/۷۱	.	پذیرش
۸	ثبات عاطفی: ثبات احساسی، آرام و منطقی	۰/۹۳	۰/۹۳	.	پذیرش
۹	تعهد و اقدام بر اساس اخلاقیات	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۱۱	پذیرش
۱۰	خودآگاهی و شناخت نظام‌های ارزشی	۰/۷۵	۰/۷۵	.	پذیرش
۱۱	اعتقادات و باورهای شخصی	۰/۸۷	۰/۸۷	.	پذیرش
۱۲	احساس ارزشمندبودن کار	۰/۷۶	۰/۷۶	.	پذیرش
۱۳	همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	۰/۷۴	۰/۷۴	.	پذیرش
۱۴	احساس همبستگی با دیگران	۰/۹۲	۰/۹۲	.	پذیرش
۱۵	تعهد سازمانی	۰/۷۸	۰/۷۸	.	پذیرش
۱۶	ارتقای مداوم کیفیت خدمات	۰/۹۰	۰/۹۰	.	پذیرش
۱۷	حفظ سلامت و منافع ذینفعان	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۱۱	پذیرش
۱۸	حمایت سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۹	.	پذیرش
۱۹	امنیت شغلی	۰/۸۶	۰/۸۶	.	پذیرش
۲۰	دلسوزی، عطف و مهربانی در جامعه	۰/۸۴	۰/۸۴	.	پذیرش
۲۱	تعلق خاطر و تعهد به یکدیگر	۰/۷۷	۰/۷۷	.	پذیرش
۲۲	ارزش‌های اخلاقی مشترک	۰/۷۳	۰/۷۳	.	پذیرش
۲۳	مسئولیت‌پذیری در برابر یکدیگر	۰/۴۶	۰/۵۱	۰/۰۵	حذف
۲۴	اهمیت حفظ سلامت جسمی و روانی جامعه	۰/۶۳	۰/۶۳	.	حذف
۲۵	حمایت از کار تیمی	۰/۸۱	۰/۸۱	.	پذیرش
۲۶	تبادل دانش و اندیشه در محیط	۰/۸۰	۰/۸۰	.	پذیرش
۲۷	اعتماد به توانایی و تجربه‌های افراد	۰/۹۲	۰/۹۲	.	پذیرش
۲۸	حمایت از خلاقیت در حل مسائل	۰/۸۹	۰/۸۹	.	پذیرش
۲۹	محیط کاری ارزش‌محور	۰/۷۷	۰/۷۷	.	پذیرش
۳۰	انعطاف‌پذیری و سازگاری	۰/۹۱	۰/۹۱	.	پذیرش
۳۱	اعتماد متقابل ذینفعان	۰/۷۳	۰/۷۳	.	پذیرش
۳۲	ترویج رفتارهای خردمندانه	۰/۸۶	۰/۸۶	.	پذیرش
۳۳	قابلیت اعتماد به سازمان	۰/۷۱	۰/۷۱	.	پذیرش
۳۴	ارتباطات رسمی و غیررسمی	۰/۷۷	۰/۷۷	.	پذیرش
۳۵	ملاحظه‌گری و خیرخواهی مدیران	۰/۹۳	۰/۹۳	.	پذیرش
۳۶	علاقه و تعهد به کار و سازمان	۰/۸۴	۰/۸۴	.	پذیرش
۳۷	جلب اعتماد و مشارکت کارکنان	۰/۸۲	۰/۸۲	.	پذیرش
۳۸	تمرکز بر منافع ذینفعان	۰/۸۹	۰/۸۹	.	پذیرش
۳۹	تسلط بر قوانین، مقررات و فرآیندها	۰/۷۵	۰/۷۵	.	پذیرش
۴۰	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی	۰/۹۳	۰/۹۳	.	پذیرش
۴۱	تفکر سیستماتیک و چندبعدی	۰/۸۷	۰/۸۷	.	پذیرش
۴۲	مهارت‌های اداری و تحلیلی	۰/۸۹	۰/۸۹	.	پذیرش
۴۳	مهارت‌های قضاوت و تصمیم‌گیری	۰/۷۶	۰/۹۳	۰/۱۷	پذیرش
۴۴	مهارت‌های تفکر خلاق و حل مسئله	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۱۱	پذیرش
۴۵	مهارت‌های ارتباطی	۰/۷۴	۰/۷۴	.	پذیرش

حذف	۰	۰/۵۸	۰/۵۸	احساس منزلت در مدیران	۴۶
حذف	۰/۰۴	۰/۳۹	۰/۳۵	غنی‌سازی مشاغل مدیریتی	۴۷
پذیرش	۰	۰/۷۵	۰/۷۵	حمایت شغلی و سازمانی	۴۸
پذیرش	۰	۰/۷۸	۰/۷۸	تحصیلات و توان علمی مدیران	۴۹
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	تجربه‌های غنی و تجربه‌پذیری	۵۰
پذیرش	۰/۰۳	۰/۹۳	۰/۹۰	شناخت بیمارستان و درک مسائل آن	۵۱
پذیرش	۰/۱۱	۰/۹۳	۰/۸۲	محدودیت‌های قوانین و مقررات	۵۲
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	زنجیره‌های تصمیم‌گیری طولانی	۵۳
پذیرش	۰	۰/۸۰	۰/۸۰	انتخاب سلیقه‌ای و تغییرات مدیریتی	۵۴
پذیرش	۰	۰/۸۹	۰/۸۹	تازگی مفاهیم خردمندی عملی برای مدیران	۵۵
پذیرش	۰	۰/۹۱	۰/۹۱	عدم تعریف معیارهای ارزیابی خردمندی عملی	۵۶
پذیرش	۰	۰/۸۶	۰/۸۶	نابرابری در امکان احراز مشاغل مدیریتی	۵۷
پذیرش	۰	۰/۹۳	۰/۹۳	تبعیض در محیط کار	۵۸
پذیرش	۰	۰/۸۴	۰/۸۴	تفکرهای فردگرایانه و خودمحور	۵۹
پذیرش	۰	۰/۸۹	۰/۸۹	جو روانی بی‌اعتمادی	۶۰
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	کاهش اعتماد به سیستم دولتی و حاکمیتی	۶۱
پذیرش	۰	۰/۷۳	۰/۷۳	تحریم‌ها و بحران‌های اقتصادی	۶۲
پذیرش	۰	۰/۷۴	۰/۷۴	کمبود اعتبارها و منابع مالی	۶۳
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	تاثیرهای تصمیم‌های سیاسی	۶۴
پذیرش	۰	۰/۸۱	۰/۸۱	سیستم‌های گزینش و جذب مدیران	۶۵
پذیرش	۰	۰/۸۰	۰/۸۰	اهمیت هوش هیجانی و اجتماعی در انتخاب‌ها	۶۶
پذیرش	۰	۰/۹۲	۰/۹۲	تناسب شغل با شاغل (مدیران)	۶۷
پذیرش	۰	۰/۸۹	۰/۸۹	شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها	۶۸
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	اجتماعی‌سازی خردمحور	۶۹
پذیرش	۰	۰/۹۱	۰/۹۱	آموزش شیوه‌های تفکر انتقادی	۷۰
پذیرش	۰	۰/۷۳	۰/۷۳	خودآگاهی و شناخت نظام‌های ارزشی	۷۱
پذیرش	۰	۰/۸۶	۰/۸۶	توسعه ظرفیت‌های عملکردی	۷۲
پذیرش	۰	۰/۷۱	۰/۷۱	ارتباطات سازمانی اثربخش	۷۳
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	جانشین‌پروری و مربیگری مدیران	۷۴
پذیرش	۰	۰/۹۳	۰/۹۳	تسهیل یادگیری مشارکتی	۷۵
پذیرش	۰	۰/۸۴	۰/۸۴	پیش‌بینی سیستم‌های انگیزشی مناسب	۷۶
پذیرش	۰	۰/۸۲	۰/۸۲	توسعه پیوندهای رسمی و غیررسمی	۷۷
پذیرش	۰	۰/۸۹	۰/۸۹	اهداف و فعالیت‌های مشترک	۷۸
پذیرش	۰	۰/۷۵	۰/۷۵	ایجاد روحیه کار تیمی	۷۹
پذیرش	۰	۰/۹۳	۰/۹۳	پشتیبانی و تسهیل مشارکت	۸۰
پذیرش	۰	۰/۸۷	۰/۸۷	انعطاف‌پذیری در ساختار و قوانین	۸۱
پذیرش	۰	۰/۸۹	۰/۸۹	بهبود ارتباطات و ساختارهای رسمی	۸۲
پذیرش	۰	۰/۷۶	۰/۷۶	تفویض اختیار کافی و استقلال عمل	۸۳
پذیرش	۰	۰/۷۳	۰/۷۳	توسعه خودکنترلی و کاهش نظارت	۸۴
پذیرش	۰	۰/۷۴	۰/۷۴	تسهیل‌گری امور بر اساس شواهد علمی	۸۵
پذیرش	۰	۰/۷۹	۰/۷۹	تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد بیمارستان	۸۶
پذیرش	۰	۰/۹۲	۰/۹۲	فرصت تفکر و تصمیم‌گیری در خانواده	۸۷
پذیرش	۰	۰/۸۷	۰/۸۷	آموزش همدلی و نوع‌دوستی به کارکنان	۸۸
پذیرش	۰/۱۱	۰/۹۳	۰/۸۲	تبیین مفاهیم خردمندی در محیط‌های آموزشی	۸۹
پذیرش	۰	۰/۷۷	۰/۷۷	آموزش مهارت‌های زندگی	۹۰
پذیرش	۰	۰/۹۰	۰/۹۰	توسعه مفاهیم و ارزش‌های انسانی	۹۱
پذیرش	۰	۰/۷۳	۰/۷۳	پایبندی به قوانین و حقوق شهروندی	۹۲

۹۳	ترویج همدلی و یاریگری	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۹۴	توسعه باورهای دینی و مذهبی	۰/۸۰	۰/۸۰	پذیرش
۹۵	اشاعه امیدواری و اعتماد در جامعه	۰/۸۹	۰/۸۹	پذیرش
۹۶	صداقت حاکمیت و دستگاه‌های اجرایی	۰/۹۱	۰/۹۱	پذیرش
۹۷	کاهش تبعیض و توسعه برابری	۰/۸۶	۰/۸۶	پذیرش
۹۸	تجربه عواطف و روحيات مثبت	۰/۹۳	۰/۹۳	پذیرش
۹۹	احساس رضایت و آرامش درونی	۰/۸۴	۰/۸۴	پذیرش
۱۰۰	احساس شایستگی و اعتمادبه‌نفس	۰/۸۹	۰/۸۹	پذیرش
۱۰۱	افزایش محبوبیت و حمایت عمومی	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۱۰۲	عجین شدن افراد با کار خود	۰/۷۴	۰/۷۴	پذیرش
۱۰۳	کاهش هزینه ناشی از خطاهای بیمارستانی	۰/۸۱	۰/۸۱	پذیرش
۱۰۴	بهبود تصمیم‌گیری‌های سازمانی	۰/۹۲	۰/۹۲	پذیرش
۱۰۵	استفاده بهینه از منابع	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۱۰۶	اطمینان به کیفیت خدمات ارائه‌شده	۰/۷۳	۰/۷۳	پذیرش
۱۰۷	رضایتمندی گیرندگان خدمت	۰/۷۱	۰/۷۱	پذیرش
۱۰۸	رضایت شغلی مدیران و کارکنان	۰/۹۳	۰/۹۳	پذیرش
۱۰۹	تسریع در پاسخگویی	۰/۸۲	۰/۸۲	پذیرش
۱۱۰	سرعت در تصمیم‌گیری	۰/۷۵	۰/۷۵	پذیرش
۱۱۱	انعطاف‌پذیری در عمل	۰/۸۷	۰/۸۷	پذیرش
۱۱۲	قدرت مواجهه با چالش‌ها	۰/۷۶	۰/۷۶	پذیرش
۱۱۳	تسهیل امور در عین رعایت مقررات	۰/۷۴	۰/۷۴	پذیرش
۱۱۴	استفاده از خرد جمعی در تصمیم‌گیری	۰/۹۲	۰/۹۲	پذیرش
۱۱۵	علاقه‌مندی و تعهد به حرفه	۰/۷۸	۰/۷۸	پذیرش
۱۱۶	تعامل مناسب با همکاران و مدیران	۰/۹۰	۰/۹۰	پذیرش
۱۱۷	مشارکت در امور و تصمیم‌گیری‌ها	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۱۱۸	احساس امنیت و اعتماد به سیستم	۰/۸۹	۰/۸۹	پذیرش
۱۱۹	ایجاد رضایت و انگیزه در کارکنان	۰/۸۶	۰/۸۶	پذیرش
۱۲۰	احساس مسئولیت در قبال ذینفعان	۰/۸۴	۰/۸۴	پذیرش
۱۲۱	کمک و حمایت داوطلبانه	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۱۲۲	توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها	۰/۷۴	۰/۷۴	پذیرش
۱۲۳	پذیرش و تحمل تنگناها	۰/۸۱	۰/۸۱	پذیرش
۱۲۴	بهبود تعاملات اجتماعی	۰/۹۲	۰/۹۲	پذیرش
۱۲۵	گسترش اعتماد متقابل در جامعه	۰/۷۷	۰/۷۷	پذیرش
۱۲۶	فعالیت جمعی برای منافع مشترک	۰/۷۳	۰/۷۳	پذیرش
۱۲۷	احساس حمایتگری و پاسخگویی	۰/۷۱	۰/۷۱	پذیرش
۱۲۸	ترجیح مصالح جمعی بر فردی	۰/۹۳	۰/۹۳	پذیرش
۱۲۹	افزایش انسجام و همبستگی	۰/۸۹	۰/۸۹	پذیرش
۱۳۰	ترویج فرهنگ مشارکت و همکاری	۰/۸۶	۰/۸۶	پذیرش
۱۳۱	باور به بروز تحول‌های مثبت اجتماعی	۰/۷۱	۰/۷۱	پذیرش
۱۳۲	شناخت، پذیرش و درک دیگران	۰/۷۴	۰/۷۴	پذیرش

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا حاکی از بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ برای هر شش مقوله عوامل علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها بود (به جدول ۳ رجوع شود).

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا

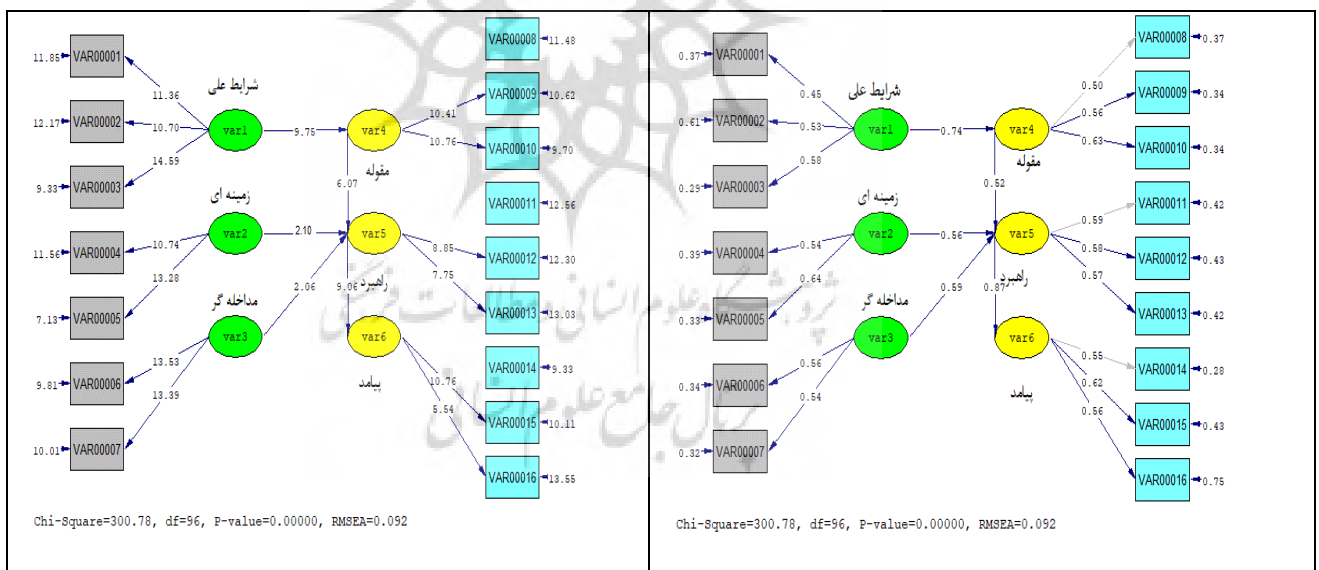
مقوله	تعداد مولفه (گویه)	بار عاملی	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
-------	--------------------	-----------	----------------	---------------

عوامل علی	۰/۶۱	۰/۹۳	۰/۹۵
پدیده محوری	۰/۵۹	۰/۸۷	۰/۹۰
شرایط زمینه‌ای	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۸۶
شرایط مداخله‌گر	۰/۵۶	۰/۸۶	۰/۸۹
راهبردها	۰/۶۴	۰/۹۰	۰/۹۲
پیامدها	۰/۶۰	۰/۸۹	۰/۹۳

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی (χ^2/df) مساوی ۲/۴۸ و به دلیل کمتر از ۳ بودن و مقدار خطای جذر میانگین مربعات (RMSEA) مساوی ۰/۰۹ و به دلیل کمتر از ۰/۱۰ بودن حاکی از برازش مناسب الگو بودند. دیگر نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که عوامل علی بر پدیده محوری، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/001$) (به جدول ۴ و شکل ۱ رجوع شود).

جدول ۴. نتایج اثرهای الگوی ساختاری آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا

مقوله	ضریب استاندارد	آماره t	معناداری	وضعیت
اثر عوامل علی بر پدیده محوری	۰/۷۴	۹/۷۵	۰/۰۰۰	پذیرش
اثر پدیده محوری بر راهبردها	۰/۵۲	۶/۰۷	۰/۰۰۰	پذیرش
اثر شرایط زمینه‌ای بر راهبردها	۰/۵۶	۲/۱۰	۰/۰۰۰	پذیرش
اثر شرایط مداخله‌گر بر راهبردها	۰/۵۹	۲/۰۶	۰/۰۰۰	پذیرش
اثر راهبردها بر پیامدها	۰/۸۷	۹/۰۶	۰/۰۰۰	پذیرش



شکل ۱. نتایج الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا در حالت ضریب استاندارد و آماره t

بحث و نتیجه‌گیری

بهترین برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرآیندی است که از درون آغاز و با یک تعامل خودآگاهی همراه شود. برای این منظور کارکنان باید از مهارت‌ها، استعدادها، توانایی‌ها، امکانات و ویژگی‌های منحصر به فرد خود و سازمان آگاه باشند. چون که این خودآگاهی نقش چرخه‌هایی را بازی می‌کند که فرد را به سمت یک شغل رضایت‌بخش و پایدار هدایت می‌کند. با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی مسیر شغلی و آسیب‌شناسی آن، هدف این مطالعه ارائه الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا با استفاده از تکنیک دلفی فازی بود.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که گویه‌های پرسشنامه محقق ساخته آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با مقیاس هفت درجه فازی مورد بررسی قرار گرفتند و بر اساس آن تعداد ۴ پس از دو دور دلفی حذف در نهایت تعداد ۱۲۸ گویه دارای ضریب توافق بالاتر از ۰/۷۰ بودند. همچنین، مقوله‌های الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. الگوی مذکور دارای برازش مناسبی بود و در این الگو عوامل علی بر پدیده محوری، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت. بیشتر پژوهش‌ها در زمینه برنامه‌ریزی مسیر شغلی از نوع کیفی بودند و با این حال نتایج این مطالعه از جهاتی با نتایج مطالعه‌های (2017) Yavarpour et al و (2018) Nasrollahi et al، (2018) Abbaspour et al، (2020) Dehnad et al، (2021) Hosseinian & Baghbani همسو بودند.

در تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا فرآیند مداومی از آماده‌سازی، اجرا و نظارت بر برنامه‌های شغلی است که توسط افراد به تنهایی یا به صورت توافقی با سیستم مسیر شغلی سازمان انجام می‌شود. برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرآیند برنامه‌ریزی شخصی زندگی کاری درباره ارزیابی توانایی‌ها، فرصت‌های شغلی، هدف‌گذاری مسیر شغلی و برنامه‌ریزی جهت اجرای آن است و این برنامه‌ریزی اگرچه یک فرآیند فردی است، اما می‌توان از آن در استخدام، انتخاب مسیر کاری، انتصاب‌ها و ترفیع‌ها استفاده کرد. سازه برنامه‌ریزی مسیر شغلی افراد را نسبت به کسب شایستگی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، هدف‌گذاری‌ها و عمل‌گرایی‌ها توانمند می‌سازد و طی آن افراد فرصت‌های شغلی خود را ارزیابی کرده و در رابطه با اهداف و آرزوهای شغلی خود تصمیم‌گیری می‌کنند و به توسعه خود و سازمان می‌پردازند. برنامه‌ریزی مسیر شغلی سبب می‌شود که بین‌گرایش‌های شغلی افراد و محیط کاری تناسب برقرار شود، عملکرد، رضایت شغلی، تعهد و توانمندی کارکنان افزایش یابد و میزان نارضایتی شغلی و تغییر یا جابجایی شغلی کاهش یابد. نکته حائز اهمیت دیگر درباره برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد بالا اینکه کارکنان باید درباره علاقه‌ها، توانایی‌ها، امکانات و استعداد‌های خود بیندیشند و تصویری از شغل ایده‌آل خود ایجاد نمایند تا رضایت شغلی آنان تأمین گردد. چون که هر برنامه‌ریزی مسیر شغلی نتیجه فرآیند خودارزیابی افراد، تعیین اهداف شغلی و شرایط موفقیت می‌باشد. بنابراین، برای فراهم کردن شرایط و استفاده از راهبردها جهت دستیابی به پدیده محوری برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا باید سازمان جهت دستیابی به فواید حاصل از آن که شامل بهبود یادگیری سازمانی، افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی کارکنان و ارتقای بهره‌وری و انگیزه است باید زمینه کافی برای پیاده‌سازی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا را ایجاد کرد تا هم خود سازمان و هم کارکنان سازمان از مزایای آن بهره‌مند شوند. همچنین، مدیران برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا باید به انواع تصمیم‌ها و مسائلی که افراد در طول مسیر پیشرفت شغلی خود را با آن مواجه می‌شوند توجه داشته باشند و داشتن کارکنان پرن انرژی، خلاق، توانمند و با سرمایه‌های انسانی متعهدانه به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمانی و سرمایه‌های بی‌بدیل جهت پیشرفت، بهبود و تحول سازمان‌ها می‌تواند موثر واقع شود. در واقع، سرمایه انسانی با صلاحیت خود پیامدهای مثبت رفتاری، سازمانی، فردی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی در پی داشته و زمینه را بهبود برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا فراهم می‌آورد. آخرین مطلب اینکه اگر عوامل موثر بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی به‌طور مناسبی آسیب‌شناسی و شناسایی شوند، می‌توانند سبب افزایش نوآوری و بهبود عملکرد سازمانی شوند، میزان ریزش کارکنان را کاهش دهند، موجبات سازگاری سازمانی و بهینه‌سازی شرایط کاری را فراهم آورند و کیفیت عملکرد شغلی و حرفه‌ای را بهبود بخشند.

محدودیت‌های این مطالعه شامل محدود شدن جامعه آماری به کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران و دشواری در متقاعد کردن کارکنان جهت شرکت در پژوهش اشاره کرد. هر چند که موافقت آنان پس از توضیح اهمیت و ضرورت پژوهش و تبیین نکات و ملاحظات اخلاقی اخذ شد. بنابراین، انجام پژوهش بر روی کارکنان سازمان گاز سایر مناطق و بررسی نتایج به‌تفکیک تحصيلات و جنسیت یا حتی به‌تفکیک مناطق و مقایسه آنها با سایر مناطق و با نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود. با توجه به نتایج این مطالعه و الگوی طراحی شده آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا، برنامه‌ریزی متناسب با آن برای بهبود مسیر شغلی ضروری است. بنابراین، پیشنهاد‌های کاربردی زیر ارائه می‌شود.

ضرورت ایجاد تحول فرهنگی در آموزش منابع انسانی جهت تقویت ارزش‌ها، قابلیت‌ها، نیازها و سازوکارهای موردنیاز سازمان و متناسب با منشور اخلاقی کارکنان

ریشه‌کنی آسیب‌های سازمانی به منظور ارتقای بهره‌وری نیروی کار و سازمان

تاکید بر عوامل تقویت‌کننده رضایتمندی شغلی در سازمان از طریق تجدیدنظر در نظام پرداخت و متناسب کردن پرداخت حقوق و دستمزد با هزینه‌ها، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و واگذاری مسئولیت به نیروی کار بر اساس استعدادها، قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، تجربه‌ها و تخصص‌ها
ارزشیابی واقع‌بینانه از کارکنان و لحاظ نمودن ملاک‌های تعیین شده در تحرک و ارتقای شغلی و ایجاد فضای اطمینان در سازمان نسبت به پیشرفت شغلی
طراحی شیوه‌های تشویق و تنبیه در محیط کار به منظور افزایش نرخ بهره‌وری، کاهش سهل‌انگاری و اجتناب از مسئولیت‌ناپذیری در محیط کار

انتصاب مدیران شایسته بر اساس تخصص، تعهد، وجدان کاری، اشتیاق و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیرمرتبط با کار و مسئولیت مربوطه استفاده از سیستم ارزیابی جهت افزایش بهره‌وری و کاهش آسیب‌های موجود و افزایش سلامت رفتاری و روانی کارکنان و خدمات‌رسانی مطلوب سازمان و کاهش عوامل تهدیدکننده و خطرآفرین

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همه کسانی که سهمی در انجام هر چه بهتر این مطالعه داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.



References

- Abbaspour A, Rahimian H, Ghiasi Nodooshan S, Ekradi E. (2018). Designing a model for integrating succession and career planning of the managers of Iranian public universities. *Journal of Research in Educational Systems*, 11(39): 75-95. (In Persian)
- Alhaddad MS. (2018). Undergraduate pharmacy students' motivations, satisfaction levels, and future career plans. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(3): 247-253.
- Andre L, Peersma TTD, Van Vianen AEM, Inde Wal JJ, Petrovic DS, Bunjevac T. (2019). Motivated by future and challenges: A cross-cultural study on adolescents' investment in learning and career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 110(1): 168-185.
- Antoniou E. (2010). Career planning process and role in human resource development. *Annals of The University of Petrosian*, 10(2): 13-22.
- Coor PJ, Mutinelli S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106: 126-129.
- Coughlan LM, Patton D. (2018). A qualitative descriptive exploration of the educational and career plans of early career neonatal nurses and midwives: An Irish perspective. *Nurse Education in Practice*, 28: 182-188.
- Dehnad M, Mohammadi Moghadam Y, Delavar A, Alipoor Darvishi Z. (2020). Anchor of career path strategies for staff. *Strategic Management Studies*, 3(10): 418-449. (In Persian)
- DinDoost L, Abedi MR, Bahrami F. (2012). The effectiveness of career counseling based on krumboltz planned happenstance approach on enhancement of skills of Isfahan university students. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 4(13): 140-155. (In Persian)
- Fallah Nooshabadi M, Mahmoudzadeh SM, Abbaspour A, Yazdanshenas M. (2021). Identifying and ranking the dimensions and components of the employer brand pattern of the ministry of education with using the multiple attribute decision making method. *Iranian Journal of Educational Society*. 7(2): 157-166. (In Persian)
- Han H, Koo B, Ariza-Montes A, Lee Y, Kim HR. (2021). Are airline workers planning career turnover in a post-COVID-19 world? Assessing the impact of risk perception about virus infection and job instability. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48: 460-467.
- Hosainian Sh. (2021). Modeling the career path of a female police officer in the disciplinary field. *Quarterly of Order & Security Guards*, 14(53): 77-102. (In Persian)
- Nasrollahi M, Soltani M, Farahi A. (2018). Provide a career path pattern. *Journal of Human Capital Empowerment*, 1(2): 139-150. (In Persian)
- Renn RW, Steinbauer R, Taylor R, Detwiler D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3): 422-432.
- Sajjadikhah G, Salajegheh S. (2016). The relationship between management, career planning and career development of medical and non-medical faculty members of Kohgiluyeh & Boyerahmad province, Iran. *Armaghane-Danesh*, 21(7): 718-729. (In Persian)
- Sepahvand R, Solgi Z, Akbari Pasham F. (2018). The impact of orientation and planning of varied career orientation on employability of graduates in higher Education. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24(1): 71-90. (In Persian)
- Hosseini Sh, Baghbani Z. (2021) Investigating the effective factors on the implementation of staff career development planning. *Quarterly Management on Police Training*, 15(58): 97-124. (In Persian)
- Shahroudi Z, Samiei R, Gorji MB. (2021). Designing an organizational friction pattern in education of Golestan province with approach of grounded theory. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(1): 266-276.
- Shams Kh, Gholami A, Daneshfard K, Pirzad A. (2021). Ethical pathology of career path planning with a high-performance approach & providing a suitable model. *Ethics in Science and Technology*, 16(2): 82-91. (In Persian)
- Stoeber J, Mutinelli S, Corr PJ. (2016). Perfectionism in students and positive career planning attitudes. *Personality and Individual Differences*, 97: 256-259.
- Weng Q, McElroy JC. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career selfmanagement and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76: 234-243.

Yavarpour H, Peykani M, Gholizadeh A. (2017). Designing a management model for career promotion path for Melli Bank of Iran employees. Iranian Journal of Public Administration Mission, 8(Special Issue): 263-281. (In Persian)

