پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، شماره ۱۸، تابستان ۱۳۹۹، ص ۵۵- ۴۴

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری (سال پنجم)
شماره ۱۸ / تابستان ۱۳۹۹ / ص ۵۵– ۴۴

بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری با نقش میانجی یادگیری سازمانی

(مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل)

میثم باهری دمیرچیلو[1]، نادر بهاری[2]

[1] مدیریت دولتی، توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، ایران

[2] استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، ایران

نام نویسنده مسئول:

نادر بهاری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۵/۱

چکیده

این مقاله با هدف بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل) مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل به تعداد ۲۹۳ تشکیل می دهند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۶۶ نمونه آماری بدست آمد. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، مدیریت مسیر شغلی، جانشین پروری و یادگیری سازمانی در این مقاله می باشند. نتایج نشان داد که، مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر دارد، مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان تاثیر دارد و مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری کارکنان رابطه معناداری دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی بر مبنای فرضیه های تحقیق و همچنین برای پژوهش های آتی برای محققین ارائه می گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت مسیر شغلی، جانشین پروری، یادگیری سازمانی، سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل.

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

مقدمه

برنامه جانشین پروری به وجود آورنده چارچوبی است که از طریق آن، سازمانها می توانند به چالش مهم خلاء افراد متخصص و شایسته و افزایش نیاز به مدیران توانمند در سالهای آینده پاسخ دهند. با توجه به اهمیت این موضوع و همچنین روند مسیر شغلی افراد و توجه اندک سازمانها به یادگیری سازمانی جهت تقویت منابع انسانی، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری صورت خواهد گرفت. جانشین پروری و مسیر شغلی دو چالش مهم افراد و به خصوص سازمانها را تشکیل می دهد. یکی از عواملی که به صورت بالقوه می تواند بر متغیرها تاثیر گذارد ، یادگیری سازمانی است.

حفظ نیروهای کارآمد و با ارزش سازمان در عصر کنونی برای سازمان ها دارای اهمیت بسیار است، به همین دلیل توجه به برنامهه یزی و مدیریت شغلی منابع اسنانی در ادامه آن، برنامه ریزی مسیر شغلی در سازمان ها رو به فزونی است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۶).

بنابراین موضوع مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی به یکی از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. در همین راستا افرادی که دارای مسیر شغلی متجانس با نیازها و ظرفیت هایشان هستند، در جهت بهبود دانش و مهارت خود در مسیر ترقی شغلی تلاش می کنند (شیخ اسمعیلی و حزباوی، ۱۳۹۵). برای همین باعث بررسی همزمان مسیر شغلی می گردد. درک صحیح از مفهوم گرایش های مسیر شغلی و تشخیص جهت گیری حرفه ای ابزاری مناسب برای کمک به سازمان ها در راستای توسعه منابع انسانی موثر و مناسب برای کارکنانشان است(قلی پور، ۱۳۹۷).

با این حال آنچه ادبیات مدیریت مسیر شغلی فاقد آن است، تحقیق درمورد تاثیرات مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان است. یکی از مواردی که می تواند در این بین نقش بازی کند یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی می باشد. بنابراین این یک شکاف است که اهداف تحقیق را در بر می گیرد. در این تحقیق یادگیری سازمانی در قامت متغیر میانجی نقش بازی می کند .

بنابراین در این مقاله به دنبال این موضوع هستیم که آیا مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی در کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل تاثیر دارد یا خیر؟

ضرورت موضوع تحقیق

مدیریت مسیر شغلی می‌تواند مولفه های بازخورد واضح در مورد کار، مشاوره مسیر پیشرفت شغلی، مذاکرات مسیر پیشرفت شغلی، برنامه های توجیه مسیر پیشرفت شغلی و ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه را در سازمان منجر شود.

مدیریت مسیر شغلی به سازمان در یافتن، انتخاب، سازمان‌دهی، انتشار و انتقال اطلاعات و تخصص‌های مهم که برای فعالیت‌هایی نظیر حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری لازم است، کمک می‌نماید.

بنابراین پرداختن به مدیریت مسیر شغلی و تاثیر آن بر جانشین پروری کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. همچنین در این مقاله از متغیر میانجی یادگیری سازمانی نیز استفاده خواهد گردید که ضرورت انجام تحقیق را دو چندان می نماید.

از طرفی دیگر، با توجه به اینکه مطالعه موردی این تحقیق در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل است و چنین تحقیقاتی هرگز در این سازمان صورت نگرفته است، پرداختن به چنین تحقیقی از ضروریات است.

مطالعه ادبیات موضوع

مسیر شغلی

مسیر شغلی عبارت است از توالی شغل‌هایی که برنامه شغلی شما را در طولانی مدت می‌سازند. ممکن است مسیر شغلی و برنامه شغلی، برای شما مشابه هم به نظر بیایند، اما در واقعیت این طور نیست. برنامه شغلی شامل اهداف کوتاه مدت و بلند

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

مدتی است که به شغلی ایده‌آل می‌انجامد، این در حالی است که مسیر شغلی به طور اختصاصی، به شغل‌هایی می‌پردازد که هر فرد را به سمت اهدافش می‌برد.

همچنین مسیر شغلی عبارت است از رشد یک فرد در سازمانی که در آن فعالیت دارد. این تعریف توالی شغلی را تنها در یک سازمان دیده است و باور دارد، نقش یک فرد می‌تواند در هر سازمان به طور طولی و عرضی تغییر کند. به بیان دیگر، یا ترفیع بگیرد، توبیخ شود یا نقش او در سازمان و موقعیت شغلی‌اش تغییر کند(کانگ[1] و همکاران، ۲۰۱۱).

مفهوم دیگری که می‌توان در این حوزه مورد توجه قرار داد، نردبان شغلی است. اگر برای تک‌تک همکاران خود نردبان شغلی در سازمان در نظر بگیریم، می‌توانیم به خوبی برای موقعیت‌ها و وظایف سازمانی افراد در آینده آمادگی داشته باشیم. به این ترتیب هم نیروی انسانی و هم سازمان می‌توانند با شناخت، حوزه‌های مناسب خود را برای آینده آماده سازند. ساده‌ترین تعریفی که می‌شود برای مسیر شغلی ارائه داد را می‌توان این چنین در نظر گرفت: از اولین و پیش پا افتاده‌ترین شغلی که داشتید تا آخرین و پیچیده‌ترین شغل شما قبل از دوران بازنشستگی.

در واقع مسیر شغلی، شامل تمام شغل‌هایی می‌شود که شما نیاز دارید در آن‌ها فعالیت کنید تا در نهایت به شغل مورد نظر خود برسید. حتماً لازم نیست که مسیر شغلی ما با استفاده از نردبان شغلی و رو به بالا باشد؛ شاید بعضی اوقات مجبور به درجا زدن یا حتی پس‌رفت کردن هم باشیم. علاوه بر این، نیاز نیست که مسیر شغلی چارچوب زمانی خاصی برای خود داشته باشد.

تفکر سنتی بر این باور است که مسیر شغلی لزوماً باید رشد عمودی (طولی) یا همان پیشرفت به سطوح بالاتر باشد، اما تفکر جدید باور دارد که حرکت عرضی و افقی در یک موقعیت شغلی یا در صنایع مختلف نیز در چارچوب مسیر شغلی قرار می‌گیرد. مسیر شغلی هر فرد، ممکن است با فرد دیگر متفاوت باشد، زیرا مشخص نیست هر فرد تا چه میزان با اهدافش فاصله دارد و باید چه زمانی را طی کند تا به اهدافش برسد(بارتنت و باردلی [2]، ۲۰۰۷).

مقولهٔ تغییر مرتب شغل در قلب مسیر شغلی است. به طور متوسط هر فرد ۱۰ تا ۱۵ بار در طول عمر خود شغلش را تغییر می‌دهد. در بعضی مواقع این تغییرات شامل تغییر صنعت و زمینه کاری هم می‌شود.

در بعضی مسیرهای شغلی فراز و نشیب‌هایی دیده می‌شود که گاهی این نشیب‌ها ارادی است و با اختیار کامل فرد صورت می‌گیرد. برای مثال فردی که سطح شغلی‌اش سطح میانی است، وقتی تصمیم می‌گیرد به صنعت و زمینه‌ای جدید تغییر شغل دهد، ناچار است تا چند سطح پایین‌تر بیاید یا حتی به عنوان مبتدی کار خود را آغاز کند تا بتواند آموزش و تجربه لازم را برای حرکت طولی در نردبان شغلی به دست آورد.

جانشین پروری

اهمیت جانشین پروری و ضرورت جانشین پروری در سازمانها و شرکتها و سیر تکاملی آن، با وجود رهبران کارآمد و شایسته برای بقاء و رقابت سازمان ها امری حیاتی است. با شدت یافتن فشارها و تهدیدهای محیطی نیاز به رهبران توانمند و منعطف امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. توانمندی و انعطاف به منظور درک تغییرات محیط است تا به تشخیص هوشمندانه و اقدام مناسب رهبران منجر شود.

فرآیند جانشین پروری به طور فزاینده ای بر یادگیری و بهبود مستمر رهبران تاکید دارد تا سازمان ها بتوانند با تغییرات آنی و غیر قابل پیش بینی محیط مقابله نمایند. در محیط نامطمئن امروز، از سازمان ها انتظار می رود سازوکارهای لازم را برای تداوم رهبری کارآمد و شایسته در سازمان ایجاد کنند. جانشین پروری در شرکت ها و سازمانها راهبردی اثربخش برای پرورش رهبران شایسته است.

[1] Kong
[2] Marnett and Baradley

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

جانشین پروری با شناسایی و پرورش افراد مستعد رهبری بقاء و موفقیت آتی سازمان را تضمین می کند. رهبران شایسته با تمرکز بر نفوذ، بینش و ابتکار خود می توانند اهداف بلندمدت را تشخیص داده و چشم انداز الهام بخشی را برای سازمان خلق کنند(یاپ[3] و همکاران، ۲۰۱۰).

فرآیند جانشین پروری در سازمانها یکی از راهبردهای کلان مدیریت منابع انسانی است. کمبود نیروی انسانی مستعد در بازار کار با وجود نیاز رو به رشد سازمان ها به سرمایه های انسانی برای مواجهه با تغییرات محیط یک چالش و تهدید جدی است. در شرایط کنونی ضرورت و اهمیت برنامه ریزی برای جانشین پروری بیش از گذشته احساس می شود.

جانشین پروری یک راهکار اثربخش برای تامین منابع انسانی مستعد و شایسته سازمان ها محسوب می شود. این راهکار زیرساخت لازم را برای تامین پست های حساس و کلیدی سازمان ها فراهم می کند. شناسایی و پرورش استعدادها باعث حفظ تدوام رهبری کارآمد و اثربخش در سازمان می شود(کانگ[4] و همکاران، ۲۰۱۲).

جانشین پروری یک فرآیند نظام یافته است و بدون رویکرد سیستمی کارایی نخواهد داشت. در طی فرآیند جانشین پروری خزانه استعدادهای مورد نیاز سازمان ایجاد می شود. سازمان ها با استقرار نظام جانشین پروری اطمینان می یابند که پست های کلیدی و مهم در زمان مورد نیاز با نیروی انسانی مستعد و شایسته تامین می شوند.

جانشین پروری یک فرآیند کوتاه مدت و زودبازده نیست، بلکه نیازمند نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی مستمر است. جانشین پروری با استخدام کارکنان مستعد و پرورش تدریجی آن ها نامزدهای جانشینی را برای هریک از پست های کلیدی سازمان تامین می کند.

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی، یک فعالیت بلند مدت در سازمان است که شرایط را به گونه ای سودمند و رقابتی تغییر می دهد. یادگیری، یک عامل مهم و کلیدی در سازمان محسوب می شود. پیتر سنگه در کتاب پنج فرمان خود آورده است : تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلند مدت برای سازمان‌ها، یادگیری سریعتر نسبت به رقبا است. چنانچه سازمان بتواند به این امر نائل گردد، از سایرسازمانهای رقیبای خود اثر بخش تر و کار آمد تر عمل خواهد کرد.

نظریه یادگیری سازمانی بر این نکته تأکید می کند که سازمان نیز مانند ذهن انسان است. طبق این نظریه برای تطبیق با شرایط محیطی و حل مسئله، نیاز به آموزش و یادگیری مستمر است. موضوع یادگیری سازمانی از مهمترین عوامل رشد سازمان محسوب می شود که باید بصورت مداوم و مستمر صورت گیرد.

آموزش و یادگیری ازجمله مفاهیمی هستند که بسیار نزدیک با یکدیگر درارتباط می باشند. ولی مواقعی این دو مفهوم با هم اشتباه گرفته می شوند و در خیلی از موارد به جای یکدیگر به کار می روند. از آنجاییکه مفهوم آموزش و یادگیری هر دو باعث کسب دانش و مهارت در فرد می شود اما مفهوم هر کدام از این دو با هم متفاوت است. آموزش ممکن است شامل یک برنامه آموزشی سازمان یافته با نتایج الزامی باشد. در حالی که، یادگیری چنین محدودیتی را در بر ندارد. قبل از آنکه بخواهیم درباره اهمیت یادگیری در سازمان صحبت کنیم باید در ابتدا با مفاهیم آموزش و یادگیری آشنا شویم.

در حقیقت آموزش، فرد را در راه رسیدن به یک وضعیت مطلوب هدایت می کند. هنگامی که فرد تحت آموزش قرار می گیرد، هدف اصلی، کسب نتایجی است که فرد باید به آن ها دست یابد. بعد از به پایان رسیدن دوره، فرد آموزش دیده باید بتواند به نیاز های مرتبط با دوره آموزشی پاسخ دهد.

اما اگربخواهیم درباره یادگیری صحبت کنیم باید بگوییم که یادگیری یک فرایند است. با یادگیری شخص در کارهایی که از کسب دانش و مهارت الهام گرفته شده است، فعالیت می کند.

عموماً، تجربه انجام دادن کارها تا حد زیادی بر پایه یادگیری فرد موثر است و جزء فعالیتهایی محسوب می شوند. که این فعالیتها فقط از طریق تجربه به دست می آید و هیچ راه دیگری برای آن وجود ندارد. بصورت کلی تر یادگیری مجموعه

[3] Yap
[4] Kong

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

ای از تفکر، کشف، تجربه، خلاقیت، کنجکاوی، آموزش و پرورش، توسعه و رشد می باشد. هنگامی که یک فرد می آموزد که چگونه کارها انجام می شود، دانش و مهارت لازم را کسب می کند. همچنین راه های جدیدی با استفاده از خلاقیت شخصی و درک بهتری برای انجام کارها را نیز پیدا خواهد کرد .

یادگیری، یکی از عناصر مهم درتقویت مهارت های فردی است. یادگیری در تمام طول زندگی انسان جاری است. عموما یادگیری به شیوه های مختلفی روی می دهد. انسان بدون یادگیری به یک انسان غیر متفکر وغیر خلاق مبدل می شود. به همین علت است که فرایند یادگیری از اهمیت بیشتری نسبت به آموزش برخوردار است(آدکولا[5]، ۲۰۰۱).

پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی

مهدی بیگی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله ای تحت عنوان "مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری: تبیین نقش تعدیل گری فرهنگ مربی گری" پرداختند. روش انجام پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش را ۲۱۸ نفر از سرپرستان و مدیرا دستگاه های اجرایی شهرستان شیراز تشکیل دادند که با روش نمونه گیری خوشه ای – طبقه ای، ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که مدیریت مسیر شغلی و فرهنگ مربی گری با جانشین پروری رابطه ای مستقیم و معنادار داشته و با حضور فرهنگ مربی گری رابطه بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری تقویت می شود.

سجادیخواه و سلاجقه (۱۳۹۵) در مقاله ای تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت، برنامه ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهکلویه و بویر احمد" پرداختند. روش انجام کار از نوع تحلیلی، توصیفی به شیوه همبستگی است. جامعه آماری متشکل از ۵۳۵ عضو هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهکلویه و بویر احمد می باشد که از بین آن ها ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه مورد تحقیق به طور تصادفی انتخاب شدند. نتایج پژوهش بیانگر آن است، که طراحی و اجراء مدیریت مسیر شغلی به وسیله سازمان و برنامه ریزی مسیر شغلی به وسیله فرد، از ساز و کارهای مقدماتی تتوسعه مسیر شغلی در سازمان می باشد که تحقق این سه منجر ه ایجاد محیط مشارکتی، تعادل کار و زندگی عدالت سازمانی، یادگیری سازمانی و ارزشیابی مفید و موثر فعالیت های فردی و سازمانی می گردد.

رضاییان و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای تحت عنوان "ارتباط بین مدیریت مسیر شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی" پرداختند. روش انجام پژوهش توصیفی و به شیوه همبستگی و در سال ۱۳۹۰ روی ۹۲ نفر از کارکنان یک واحد نظامی و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته های پژوهش نشان داد کارکردهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی شامل ارزیابی، توسعه و آموزش مسیر پیشرفت شغلی در واحد نظامی مورد مطالعه، تاثیر قوی و مثبتی بر رضایت از مسیر پیشرفت شغلی دارد.

مطالعات خارجی

کونگ و همکاران، مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی را شامل سه فعالیت، ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی، توسعه مسیر پیشرفت شغلی و آموزش مسیر پیشرفت شغلی می دانند(کونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

بر اساس مطالعه کانگ و همکاران، فعالیت های مدیریت مسیر پیشرفت شغلی مانند طرح های چرخش شغلی ، پشتیبانی(کمک های مالی)، آموزش و برنامه های توسعه مسیر پیشرفت شغلی با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی در ارتباط مثبت هستند. سازمان ها سعی می کنند که رضایت از مسیر شغلی را با حمایت های موثر مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و شغل های چالشی افزایش دهند(کانگ و همکاران، ۲۰۱۲).

[5] Adcolla

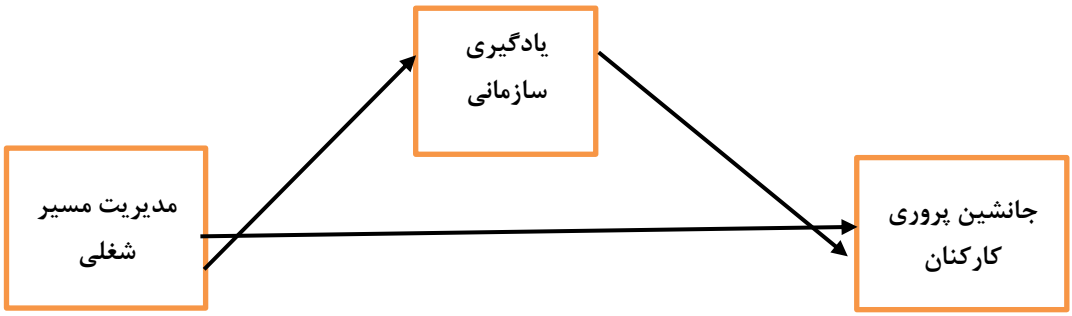
ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

بارتنت و باردلی، ارتباط نسبتا مثبت معنی داری بین دو متغیر حمایت های سازمانی برای مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به دست آورند(بارتنت و باردلی، ۲۰۰۷).

یاپ و همکاران در مطالعه ای به ارتباط قوی بین حمایت مدیریت و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی کارکنان پی برد. علاوه بر این، یارنال و برخی دیگر از محققان مانند آلن و همکاران، ارتباط بین مشاوره و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی را تایید نموده و خاطر نشان کردند کارکنانی که برای آنها امکان مباحثه با سرپرست خود در رابطه با مسیر پیشرفت شغلی شان فراهم است، دارای میزان بالاتری تعهد و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی هستند(یاپ و همکاران، ۲۰۱۰).

چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری، الگویی مفهومی بوده و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مساله پژوهش با اهیمت تشخیص داده شده اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهای اصلی تحقیق اعم از مدیریت مسیر شغلی، جانشین پروری و یادگیری سازمانی بحث می کند. در شکل شماره ۱، چارچوب نظری پژوهش نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش، مدیریت مسیر شغلی : نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت، متغیر جانشین پروری کارکنان: نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت) و متغیر یادگیری سازمانی: نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: میانجی، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت) است.

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

- مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر دارد.
- مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان تاثیر دارد.
- مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری کارکنان رابطه معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. هدف کلی پژوهش بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل) است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۲۹۳ نفر هستند. . تعداد نمونه های تحقیق با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه گیری ۰,۰۵ شامل ۱۶۶ می باشد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه مورد استفاده شامل سه بخش بوده که از ۳۷ سوال به ترتیب ۱۵ سوال مربوط به متغیر یادیگری سازمانی، ۶ سوال مربوط به متغیر مدیریت مسیر شغلی و ۱۶

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

سوال متغیر جانشین پروری می باشد. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل توزیع شده و ضمن اینکه با وضعیت سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل تطابق داده شد، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۱۰ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰,۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پرسشنامه تحقیق پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان ستاد سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۹	۶۵
	زن	۵۷	۳۵
وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۹	۶۵
	مجرد	۵۷	۳۵
سن	زیر ۳۰ سال	۱۱	۷
	۳۱-۴۰	۷۸	۴۶
	۴۱-۵۰	۵۷	۳۵
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۰	۱۲
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۱۵	۱۰
	فوق دیپلم	۵۷	۳۴
	لیسانس	۶۳	۳۸
	فوق لیسانس	۲۷	۱۶
	دکتری	۴	۲
سابقه کار	زیر ۵ سال	۵	۳
	۵-۱۰ سال	۲۲	۱۳
	۱۰-۱۵ سال	۶۱	۳۸
	۱۵-۲۰ سال	۳۷	۲۲
	بالای ۲۰ سال	۴۱	۲۴
پست سازمانی	کارشناسی	۶۶	۴۰
	کارشناس مسئول	۵۱	۳۰
	رئیس	۲۵	۱۶
	مدیر	۲۲	۱۳
	معاون	۲	۱

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته می شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می‌گردد. همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، مدیریت مسیر شغلی، جانشین پروری و یادگیری سازمانی میزان سطح معنی‌داری هر کدام از متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف

عنوان	یادگیری سازمانی	مدیریت مسیر شغلی	جانشین پروری
تعداد	۱۶۶	۱۶۶	۱۶۶
میانگین	۲,۹۵۰۲	۳,۰۰۸۰	۳,۰۶۱۴
انحراف استاندارد	۰,۵۱	۰,۵۵	۰,۴۴
اختلاف(مطلق)	۰,۱۸۹	۰,۱۹۹	۰,۱۴۴
اختلاف(مثبت)	۰,۱۴۴	۰,۱۵۶	۰,۱۱۵
اختلاف(منفی)	-۰,۱۸۹	-۰,۱۹۹	-۰,۱۴۴
مقدار آماره آزمون	۰,۱۸۹	۰,۱۹۹	۰,۱۹۹
مقدار سطح خطا	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

بررسی فرضیه های تحقیق

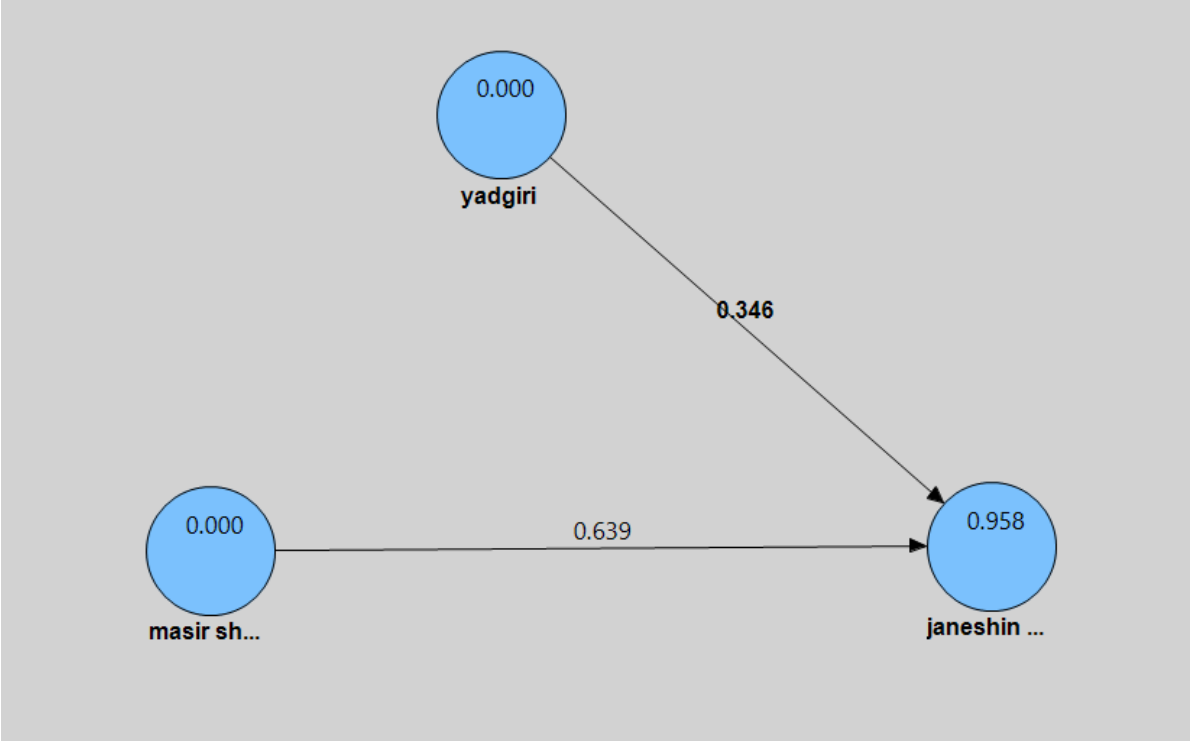
در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه اول تحقیق: مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر دارد.

برای پاسخ دادن به فرضیه های تحقیق، از تحلیل عاملی در معادلات ساختاری استفاده می شود. معادلات ساختاری بر اساس سنجش بارهای عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. تحلیل عاملی، عمل تقلیل یافته متغیرها را از طریق گروه بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط یا نسبتا زیاد دارند انجام می دهد. با توجه به اینکه توزیع داده های تحقیق نرمال نیستند، از آزمون های ناپارامتری و نرم افزار SMARTPLS استفاده می گردد.

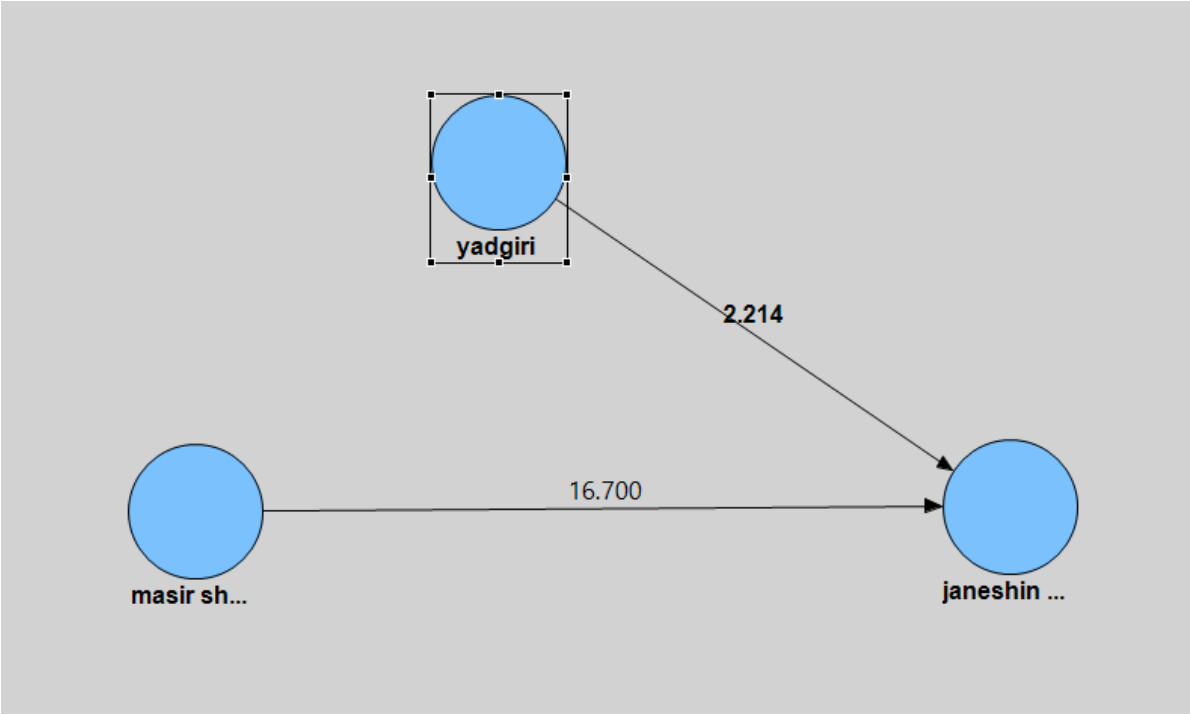
نمودار شماره ۲، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد. در این نمودار اعداد و ضرایب به دو دسته تقسیم می شوند. دسته ی اول تحت عنوان معادلات اندازه گیری مرتبه دوم هستند که روابط بین متغیرها و ابعاد آنان هستند(بارهای عاملی مرتبه دوم) می باشند. همانطور که از مدل که در شکل شماره ۲ در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی نشان داده شده است بر می آید این است که ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیر مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری ۰,۶۳۹ است و ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیر میانجی یادگیری سازمانی بر جانشین پروری ۰,۳۴۶ می باشد. اگر بخواهیم به صورت دقیق فرضیه تحقیق را پاسخ دهیم، متغیر میانجی یادگیری سازمانی به صورت کامل توانسته است رابطه میان فرایند مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری را تسهیل نماید. بنابراین مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر بالایی دارد.

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir



شکل شماره ۲- معادلات ساختاری فرضیه یک در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

در ادامه برای اینکه بتوانیم به صورت کامل این فرضیه را پاسخ داده باشیم از بوت استراپینگ (t-values) استفاده می گردد. در شکل شماره ۳، معادلات ساختاری فرضیه ۱ ، بر اساس بوت استراپینگ (t-values) تحلیل شده است.



شکل شماره ۳- معادلات ساختاری فرضیه یک در حالت بوت استراپینگ (t-values)

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

همانطور که از شکل شماره ۳، قابل مشاهده است این است مقدار بوت استراپ متغیرهای اصلی مقاله خارج از محدوده ممنوعه [- 1.96, 1.96] قرار دارند، بنابراین می توان ادعا نمود که متغیر میانجی یادگیری سازمانی به صورت کامل توانسته است رابطه میان فرایند مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری را تسهیل نماید. بنابراین مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر بالایی دارد. و نتیجه کلی این است که فرضیه اول تائید می شود.

فرضیه دوم تحقیق: مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان تاثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون(تحلیل ANOVA) بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- ضرایب بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۱,۴۸۳	۰,۱۴۶	-	۱۰۱۶۵	۰,۰۰۰
مدیریت مسیر شغلی	۰,۵۲۵	۰,۰۴۸	۰,۶۵۱	۱۰,۹۹۵	۰,۰۰۰

متغیر وابسته: جانشین پروری

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای مقدار ثابت و مقدار متغیر مستقل(مدیریت مسیر شغلی) ، صفر شده است. بنابراین نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (مدیریت مسیر شغلی) و متغیر وابسته(جانشین پروری) مورد تایید است. مقدار ضریب بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری مقدار ۰,۶۵۱ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری تاثیر بالایی دارد. بنابراین فرضیه دوم تائید می گردد.

بررسی فرضیه سوم اصلی تحقیق: مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری کارکنان رابطه معناداری دارد.

با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف- اسمیرونوف غیر نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری از آزمون اسپیرمن استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴-۱۰- رابطه معناداری بین مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری

			مدیریت مسیر شغلی	جانشین پروری
اسپیرمن	مدیریت مسیر شغلی	مقدار ضریب همبستگی	۱	۰,۵۱۵
		مقدار سطح خطا	-	۰,۰۰۰
		تعداد نمونه	۱۶۶	۱۶۶
	جانشین پروری	مقدار ضریب همبستگی	۰,۵۱۵	۱
		مقدار سطح خطا	۰,۰۰۰	-
		تعداد نمونه	۱۶۶	۱۶۶

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و متغیر جانشین پروری ، صفر شده است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و متغیر جانشین پروری مورد تایید است. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری مقدار ۰,۵۱۵ است که نشان دهنده است که متغیر مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری رابطه معنادار مثبتی با هم دارند.

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

بحث و نتیجه گیری

در این قسمت بر اساس فرضیه های تحقیق به بحث و نتیجه گیری پرداخته می شود.

با توجه به نتایج آماری که در قسمت های قبلی صورت گرفت، می توان نتیجه گرفت که مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر دارد. ضرایب استاندارد بار عاملی نشان داده شده بین متغیر مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری ۰,۶۳۹ است و ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیر میانجی یادگیری سازمانی بر جانشین پروری ۰,۳۴۶ می باشد. بنابراین متغیر میانجی یادگیری سازمانی به صورت کامل توانسته است رابطه میان فرایند مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری را تسهیل نماید.

با توجه به نتایج آماری که در قسمت های قبلی صورت گرفت ، مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری کارکنان تاثیر دارد. برای بررسی ، از رگرسیون تحلیلی بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری استفاده گردید. مقدار سطح خطای مقدار ثابت و مقدار متغیر مستقل(مدیریت مسیر شغلی) ، صفر شده است. بنابراین نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (مدیریت مسیر شغلی) و متغیر وابسته(جانشین پروری) مورد تایید است. مقدار ضریب بین متغیر مدیریت مسیر شغلشی و جانشین پروری مقدار ۰,۶۵۱ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل مدیریت مسیر شغلی بر جانشین پروری تاثیر بالایی دارد.

با توجه به نتایج آماری که در قسمت های قبلی صورت گرفت، مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری کارکنان رابطه معناداری دارد. با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف- اسمیرونوف غیر نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین مدیریت مسیر شغلی با جانشین پروری از آزمون اسپیرمن استفاده می گردد. نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و متغیر جانشین پروری مورد تایید است. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری مقدار ۰,۵۱۵ است که نشان دهنده است که متغیر مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری رابطه معنادار مثبتی با هم دارند.

پیشنهادات

با توجه به نتایج و یافته های این پژوهش پیشنهادهای زیر برای محققین آتی مطرح می شود:

- بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی
- بررسی تاثیر منتورینگ بر جانشین پروری با توجه به نقش متغیر میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان
- بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیل گرمدیریت دانش

بررسی تاثیر بلوغ سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی

ISSN: 2538-3663
http://www.Joas.ir

منابع و مراجع

[۱] قلی پور آرین، "مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها)"، تاریخ چاپ ۱۳۹۷، نوبت چاپ نهم، انتشارات: سمت.

[۲] سیدجوادین سید رضا، حسنقلی پور طهمورث، قلی پور آرین، حاجی کریمی عباسعلی، کریمی جعفری فاطمه، "طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی(مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی شازند)" ، پژوهش های مدیریت عمومی، سال دهم تابستان ۱۳۹۶ شماره ۳۶.

[۳] سجادیخواه غلام، سلاجقه سنجر، "بررسی رابطه مدیریت، برنامه ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهکلویه و بویر احمد"، ارمغان دانش، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، دوره ۲۱، شماره ۷، مهر ۱۳۹۵ (شماره پی در پی ۱۱۴)

[۴] شیخ اسمعیلی سامان، حزباوی سنا، "ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری های کارراهه شغلی" ، دوره ۸، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵، صفحات ۵۵-۷۸.

[۵] رضاییان علی، حاتمی سکینه، دستار حسین، " ارتباط بن مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی" ، مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰، صفحات: ۲۱۷-۲۲۱.

[۶] مهدی بیگی نجمه، یعقوبی اسماعیل، سید الحسینی سید مسلم، " مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری: تبیین نقش تعدیل گری فرهنگ مربی گری" ، پژوهش های مدیریت عمومی، سال دهم، شماره سی و هشتم، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۱۴۵-۱۷۰.

[7] Kong H, Cheung C, Song H. Hotel career management in China: Developing a measurement scale. Int J Hospitality Manag. 2011. 30(1) : 112-8.

[8] Kong H, Catherine C, Haiyan S. From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. Int J Hospitality Manag. 2012;31(1):76-85.

[9] Barnett BR, Bradley L. The impact of organizational support for career development on career satisfaction. Career Dev Int. 2007;12(7):617-36.

[10] Yap M, Holmes MR, Hannan CA, Cukier W. The relationship between diversity training, organizational commitment and career satisfaction. J Eur Ind Train. 2010;34(6):519-38.

[11] Adcolla, D.F. (2011). Career management in information technology: a case study. Career Development International, 7(3), 142 - 158.