

بررسی رابطه توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهرستان نمین)

مهدی حسینی^{۱*}، امید حسین پورگرمه چشمه^۲

تاریخ دریافت: ۲۵ بهمن ماه ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: ۲۷ اسفند ماه ۱۳۹۸

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه توسعه منابع انسانی و موفقیت مسیر شغلی در آموزش و پرورش شهرستان نمین می باشد. به این منظور ۲۷۸ نفر از کارکنان این سازمان به عنوان گروه نمونه بطور تصادفی انتخاب شدند. روش جمع آوری داده ها، دو پرسش نامه توسعه منابع انسانی کوهن (۲۰۱۰) و پرسش نامه خودگزارش دهی صادقیان (۱۳۹۳) بود. داده ها با استفاده از آزمون همبستگی و آزمون t در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین هویت بخشی، موفقیت، سازگاری با محیط و یکپارچگی توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: توسعه منابع انسانی، موفقیت مسیر شغلی، موفقیت عینی مسیر شغلی، موفقیت ذهنی مسیر شغلی

مقدمه

زمینه اقتصادی کنونی، که با افزایش رقابت مشخص شده، ادغام در شرکت ها و بویژه نیاز به حفظ مزیت رقابتی در محیط کسب و کار، منجر به معرفی و استقرار فعالیت های توسعه منابع انسانی در همین اواخر شده است. در مدیریت منابع انسانی، برنامه ریزی شغلی با هدف شناسایی نیازها، آرمان ها و فرصت ها برای افراد و اجرای توسعه برنامه های منابع انسانی برای حمایت از این کار مورد توجه است (Antonio, 2010: 13). تغییرات اساسی در سازمان ها، همواره توسط مدیران بخش های دولتی

۱- استادیار گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

۲- گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

*نویسنده مسئول: mehdi.hosseini@iaugermi.ac.ir

و خصوصی به وجود می آید. عمده این تغییرات به دنبال تغییر مسیر شغلی کارکنان صورت می گیرد. در واقع مسیر شغلی دربرگیرنده ارتباطات بلند مدت و تعهدات روان شناختی بین سازمان ها و کارکنان است. تعهدات روان شناختی در یک سازمان، باورهایی است که کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان خود دارند و آنها را از یک ارتباط ساده با همکاران به انجام کارهایی داوطلبانه برای سازمان و خدمت صادقانه به همکاران سوق می دهد (Hall & Mirvas, 1996: 20; Callanan, 2003: 126). در حالی که بطور سنتی شغل به پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی محدود شده بود، امروزه تمرکز بر جنبه های عینی و ذهنی آن می باشد. علاوه بر این، درون مرزهای شغلی، اشخاص نه تنها برای بالا رفتن از نردبان سازمانی تلاش می کنند بلکه برای زندگی شغلی از جمله رضایت در حوزه حرفه ای و خصوصی خود نیز تلاش می کنند (Sesinger, 2011: 3). در حالی که برآورد مسیر شغلی عینی خنثی می باشد و برآورد بر ادبیات تفاوت زیادی می کند، برآورد ذهنی را می توان به روش های مختلف ارزیابی کرد. نظریه پردازان شغلی بطور گسترده ای درباره مرزهای شغلی صحبت می کنند که در آن فرصت های شغلی فراتر از کارفرمایان تکی می باشد و همچنین نظریه پردازان بیشتر در مورد معنای شخصی شغل و موفقیت شغلی صحبت می کنند (Arthur & Rousseau, 1996). برخی محققان به تمرکز بر موفقیت شغلی در قالب موفقیت سازمانی فرد ادامه داده اند. تعریفی از شغل، بخشی از تجربه کاری فرد در طول زمان را در برمی گیرد (Arthur et al, 1989). این تعریف بر ارتباط زمانی، بیش از هر دیدگاه پویای چیدمان شغلی تاکید دارد. همچنین از هر گونه فرضیه ای درباره جایی که افراد کار می کنند یا اینکه چه چیزی موفقیت شغلی را نتیجه می دهد اجتناب میکنند و دیدگاه موفقیت شغلی را بر اساس بسیج منابع شخصی روبه جلو درون یک سازمان تکی نشان می دهد.

در پژوهش حاضر بر آنیم که پل ارتباطی میان توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی کارکنان برقرار کنیم و کارکنان را به عنوان مهم ترین سرمایه های سازمان در این سازمان ها در نظر بگیریم. با توجه به اینکه موفقیت مسیر شغلی می تواند تعیین کننده ی آینده ی شغلی افراد باشد و نوع آرزوها بر سطح، منزلت و موفقیت شغلی مؤثر است و رضایت از کار و رضایت از زندگی را به دنبال دارد، مسئله ی قابل بررسی در این تحقیق، یعنی تعیین ارتباط توسعه منابع انسانی در موفقیت ذهنی و عینی مسیر شغلی از اهمیت به سزایی برخوردار می باشد. توسعه منابع انسانی متغیر مستقل پژوهش و موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی متغیر وابسته پژوهش می باشد. چرا بسیاری از افراد فقط در کارشان درجا می زنند و به ندرت پیشرفت می کنند و هرگز آن گونه که در ابتدا امید داشته اند، ترقی نمی کنند؟ چرا موفقیت بعضی از کارمندان از دیدگاه مدیران بسیار چشمگیر به نظر می رسد، ولی موفقیت دیگران بسیار کم اهمیت جلوه می کند؟ اینها نمونه ای از سوالاتی هستند که در پژوهش جاری به دنبال پاسخ به آنها بوده ایم.

پیشینه پژوهشی

توسعه منابع انسانی

نیروی انسانی امروزه، به عنوان یک سرمایه ارزشمند و بالنده مطرح می شود که قدرت باز تولید دارد. عمده ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، منابع انسانی آن است. جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش داده و همراه با تقویت دانش و معرفت و مهارت‌های فنی لازم، افرادی پر کار و معتقد و مؤمن بسازند (Mirsapasi, 1999: 47). در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان‌های سازمانی باید به کیفیت‌هایی مجهز شوند که هیچگونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندیها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزشهای فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به طور کلی توسعه منابع انسانی دارای مؤلفه های زیر است (Mubarakabadi, 2006: 183):

ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛

تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛

ایجاد ارزش افزوده به عنوان کیفیت در کارکنان؛

ارتقای قابلیت‌های کارکنان؛

توسعه مهارت‌های انجام کار،

به روز کردن اطلاعات کارکنان؛

توانایی حل مسائل به شکل علمی؛

درست انجام دادن کارها؛

تصمیم گیری عقلایی؛

رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛

توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه های جدید.

نیروی انسانی کارآمد در یک مملکت جزو سرمایه های ارزشمند آن کشور به شمار می آید. اساساً "سرمایه دانش" از "سرمایه تولید" بسیار مهم تر است. کشورهای درحال توسعه از سرمایه انسانی، بیش از سرمایه فیزیکی بهره دارند. این سرمایه نیروی انسانی است که میتواند به عنوان پشتوانه حرکت های بزرگ اجتماعی قرن بیست و یکم قرار گیرد.

توسعه انسانی مفهومی است که میکوشد تا انسان را در بطن توسعه قرار دهد و به عبارت دیگر، توسعه انسانی درنهایت فرایندی است که گسترش گزینه های مردم را در کانون توجه قرار میدهد. در رویکرد توسعه انسانی تنها مصرف کالا و خدمات موجبات رفاه را فراهم نمیکند بلکه گسترش امکانات لازم از قبیل آموزش و بهداشت برای استفاده از قابلیت‌ها و استعدادها و نیز پیشرفت قابلیت‌ها اجزای اصلی توسعه در نظر گرفته میشوند. توسعه انسانی اگرچه بر رشد ظرفیتهای مادی در کنار پرورش ذهنی تأکید می‌ورزد، اما رشد اقتصادی را به عنوان ابزاری در خدمت زندگی بهتر انسان به شمار می آورد. بنابراین شکل دادن به قابلیت‌های انسانی از قبیل آزادی های سیاسی و مدنی، وضعیت آموزش،

بهداشت و قدرت اقتصادی باید به عنوان هدف اصلی جوامع توسعه نیافته مورد توجه قرار گیرد. (کاوسی و احمدی، ۱۳۸۹، ص ۹).

هویت بخشی

بعد هویت بخشی، به اقداماتی اشاره دارد که کمک می کند تا نظام ها حس مشترک بی نظیر بودن یا فرهنگ مشترک را حفظ کنند. این اقدامات، خرده فرهنگ های سازمان، مانند تاریخ جمعی، حافظه مشترک، یا حس مشترک افراد را برجسته می سازند. متخصصان توسعه ی منابع انسانی اقدامات زیر را برای توسعه ی این بخش انجام می دهند:

۱. اجتماعی کردن (جامعه پذیر نمودن) کارکنان جدید در سازمان (Tonke Nejad & Davari, 2009: 62).
۲. حمایت، توسعه و نمایش دادن هنر سازمان و ارزش های آن، برای کارکنان داخل سازمان و افراد خارج از سازمان (Tonke Nejad and Davari, 2009: 62).
۳. ایجاد موزه های سازمان و انتقال تصورات مطلوب به اذهان کارکنان و مراجعان (Tonke Nejad and Davari, 2009: 62).
۴. ایجاد و توسعه ی فرایند برنامه ریزی جانشینی برای پرورش رهبران جدید در سازمان (Tonke Nejad and Davari, 2009: 63).

هم آهنگ سازی

هم آهنگ سازی اصولاً به مکانیسم هایی اشاره دارد که موجب پیوستگی میان اجزاء نظام می گردد. این بعد شامل اقداماتی می شود که به اعضا حس متعلق بودن به یک نظام را می دهد و یا تلاش می کند تا افراد، فرایندها و رویه ها را به عنوان اجزای نظام در کنار هم نگه دارند. متخصصان توسعه ی منابع انسانی می توانند اقدامات زیر را برای توسعه ی این بخش انجام دهند (Tonke Nejad and Davari, 2009: 63):

۱. تضمین وجود ارتباط معنادار میان بخش های مختلف سازمان (افراد و سایر زیرنظام ها)
۲. مشارکت فعال در فعالیت های یادگیری و عملکردی
۳. ایجاد شبکه های یادگیری به منظور تحقق یادگیری مداوم فعالیت های کاری
۴. فراهم آوردن امکان تسهیم دانش و اندوخته ها برای تمامی ذی نفعان سازمان
۵. فراهم آوردن امکان آموزش چندگانه برای توسعه افراد در راستای انجام وظایف خارج از قلمرو محدود شغلی خود (فراهم آوردن امکان تحقق چرخه شغلی)
۶. طراحی و اجرای فعالیت ها و کارگاه های تیمی
۷. تسریع و توسعه مسیرهای ارتباطی در سازمان
۸. توسعه اینترنت و شبکه های داخلی ارتباطی برای کارکنان

موفقیت

موفقیت به اقداماتی اشاره دارد که حرکت منابع در جهت رسیدن به اهداف نظام را مدنظر دارند. به عبارت دیگر، این اقدامات کمک می کنند تا نقشه ای برای رسیدن به اهداف توسط توسعه ی منابع انسانی ایجاد شود. اقدامات زیر نمونه ای از فعالیت های توسعه ی منابع انسانی برای تحقق این بخش از مدل می باشد (Tonke Nejad and Davari, 2009: 63):

۱. توجه ذهنی به مقوله های مرتبط با آموزش؛ زیرا آموزش مؤثر برای تحقق اهداف سازمانی ضروری است.
۲. طراحی و اجرای دوره های آموزشی و توسعه ی مهارت های رهبری از طریق مربیگری، استاد-شاگردی، جلسات رسمی، سمینار یا بسته های آموزشی (توسعه ی مهارت های رهبری به حرکت بهتر منابع در راستای رسیدن به اهداف سازمانی کمک می کند).
۳. انجام فعالیت های برنامه ریزی مانند برنامه ریزی سناریو و برنامه ریزی استراتژیک؛
۴. تهیه و تدارک استانداردهای اخلاقی، ارزشی و رفتاری.

انطباق

اقدامات انطباقی، اقداماتی هستند که کمک می کنند تا نظام به منظور کسب اطلاعات و منابع از محیط خارجی، خود را با محیط متغیر تطبیق دهد. در راستای توسعه ی این بخش، اقدامات زیر توسط متخصصان توسعه ی منابع انسانی می تواند انجام گیرد (Tonke Nejad and Davari, 2009: 64):

۱. الگوبرداری از رهبران و پیشگامان موفق سازمان ها، به عنوان ابزاری برای درک چگونگی رسیدن به موفقیت؛
۲. اعزام کارکنان برای دور ههای آموزشی خارج از سازمان؛
۳. تحقق امکان جست و جوی اطلاعات در سازمان؛
۴. فراهم سازی امکان جمع آوری نظریه های مرتبط با حوزه های کاری؛
۵. شبکه سازی میان افراد و گروه های دارای حوزه های مشترک شغلی، رشته ای، تخصصی و سازمانی

موفقیت مسیر شغلی

فرایند موفقیت (توسعه) مسیر شغلی را می توان از دو دیدگاه مورد توجه قرار داد. ابتدا از نقطه نظر فردی: عبارت است از تلاش برای برنامه ریزی مسیر شغلی خود بصورت کارا و اثربخش. این فرایند برنامه ریزی شامل مراحل آگاه شدن از فرصت ها، محدودیت ها، گزینه ها و پیامدهای آنها، تعیین اهداف، تجارب و آموزش های موردنیاز جهت رسیدن به اهداف است. بر اساس دیدگاه دوم، موفقیت مسیر شغلی شامل فعالیت هایی است که سازمان، جهت رسیدن به اهداف سازمانی، کارکنان را

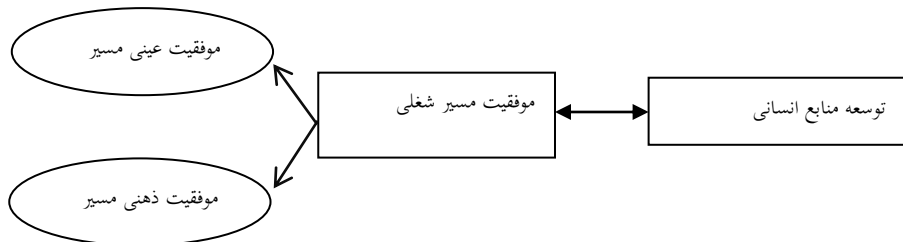
بصورت موثری انتخاب و آموزش می دهد. مدیریت مسیر شغلی در سطح سازمانی یک فرایند مداوم آماده کردن، بکارگیری و نظارت بر برنامه های موفقیت شغلی است که بر عهده کارکنان قرار گرفته است (Bourne et al., 2006: 345; Karbasian and Rad, 2009: 92). موفقیت مسیر شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی می باشد، که البته اهمیت موفقیت مسیر شغلی ذهنی از اواخر سال ۱۹۷۰ ارائه شده است. بررسی های دیگر اهمیت بررسی موفقیت مسیر شغلی ذهنی را به دلیل تاثیری که بر سلامت روانی و کیفیت زندگی کاری دارد، روشن کرده است.

در ابعاد موفقیت مسیر شغلی، هم نیازهای فرد و هم نیازهای سازمان در نظر گرفته شده است. برای یک فرد، موفقیت مسیر شغلی، تنوعی از رشد خود، امنیت شغلی، غنی سازی شغل، رسیدن به جایگاه بهتر، افزایش غنای زندگی و برقراری تعادل کار - خانواده می باشد و سیستم مسیر شغلی مناسب برای یک سازمان، اختیار دادن به افراد است تا جایی که بتوانند فعالانه رشد مسیر شغلی خود را مدیریت نمایند. هماهنگی و هم خوانی میان برآورده شدن نیازهای افراد و نیازهای سازمان، فرد را از سازمان رضایت مند و برای سازمان رضایت بخش می کند (Brown & Lent, 2005: 300). باروچ (۲۰۰۴) در مقاله ای تحت عنوان «مدیریت فرصت های شغلی: تئوری و عمل» چارچوبی را برای موفقیت مسیر شغلی در نظر گرفتند. این چارچوب به ابعادی اشاره دارد که کارکنان برای موفقیت مسیر شغلی خود در سازمان بیان کرده اند. در این چارچوب، ارزش های کاری، نگرش ها و انگیزه های افراد در کار و زندگی به چشم می خورد. تا جایی که میزان موفقیت مسیر شغلی، به میزان تحقق ارزش های کارکنان یک سازمان بستگی دارد. سمیعی و صادقیان (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان «آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران» رابطه بین آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی اکریل ایران را بررسی کردند. نتایج نشان داد که خلاقیت کارآفرینانه، نخستین و استقلال، آخرین آرزوی مسیر شغلی مدیران می باشد. همچنین، موفقیت مسیر شغلی ذهنی بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی در مدیران وجود دارد و آرزوهای مدیریت عمومی، استقلال و تعادل کار- خانواده، پیش بینی کننده خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. بین رضایت از کار و رضایت از زندگی با موفقیت مسیر شغلی نیز رابطه معناداری وجود داشت. پژوهشها نشان دادند که کارکنان باتسلط بر شغل میتوانند بر جنبه هایی از محیط کاری خود کنترل داشته و بر برخی دیگر کنترل کمتری داشته باشند و این عامل احساس عدم قطعیت را در افراد کاهش میدهد. آکاه و هیتون (۲۰۰۴) در مقاله ای با عنوان «واقعیت فرصت های شغلی جدید برای مردان و زنان» نتیجه گرفتند که فعالیت های شغلی انجام گرفته توسط کارکنان یک سازمان می تواند شرایطی را فراهم آورد تا نیازهای افراد به طور کامل برطرف شود و به دنبال آن میزان رضایت درونی افزایش یابد. میزان رضایت درونی از کار و

1 Baroch

2 Akah & Hiton

زندگی همان موفقیت مسیر شغلی است. لذا، بسیاری از تحولات ساختاری و اجتماعی می توانند بر بسیاری از فعالیت های شغلی مدیران از جمله موفقیت مسیر شغلی آنها مؤثر باشند. محققان اعتقاد دارند که مهارت های سازمانی، مهارت های فردی، مهارت های ارتباطی و نیز مهارت های فنی برای موفقیت مسیر شغلی حیاتی هستند و در سال های اخیر هم مدیریت مالی به عنوان شاخصی قوی تر برای موفقیت مدیریت مسیر شغلی به وجود آمده است (Rahimabadi, 2011: 52). یکی از معیارهای موفقیت مسیر شغلی توسعه منابع انسانی می باشد. در پژوهش حاضر فرض بر آن است که توسعه منابع انسانی یک رابطه مثبت با موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی دارد. بر مبنای این فرض کلی مدل مفهومی پژوهش تلفیقی از مدل های حاصل از تحقیقات سمعی و همکاران (۱۳۹۳) در زمینه موفقیت مسیر شغلی و تونکه نژاد و همکاران (۱۳۸۸) در زمینه توسعه منابع انسانی می باشد. بر این مبنا مدل مفهومی پژوهش به صورت ذیل می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

بر مبنای این مدل فرضیه های تحقیق به صورت ذیل می باشند:

- فرضیه اصلی ۱: بین توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱: بین بعد هویت بخشی توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۲: بین بعد تاثیر بعد موفقیت توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۳: بین بعد سازگاری با محیط توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۴: بین بعد یکپارچگی توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه اصلی ۲: بین توسعه منابع انسانی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۵: بین بعد هویت بخشی توسعه منابع انسانی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۶: بین بعد تاثیر بعد موفقیت توسعه منابع انسانی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۷: بین بعد سازگاری با محیط توسعه منابع انسانی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۸: بین بعد یکپارچگی توسعه منابع انسانی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر مطالعه ای توصیفی از نوع همبستگی می باشد که در سازمان آموزش و پرورش شهرستان نمین اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نمین می باشد که تعداد آنها حدود ۱۰۰۰ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که تعداد آنها ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. به منظور دسترسی به اعضای نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش متغیر توسعه منابع انسانی از پرسش نامه استاندارد کوهن و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسشنامه استاندارد شامل ۱۵ سوال پنج گزینه ای بر مبنای طیف لیکرت بود. در این مقیاس پاسخ دهندگان درک خود را از مقوله های مختلف از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بیان کردند. ضریب پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید که حاکی از پایایی ابزار اندازه گیری بود. برای سنجش موفقیت مسیر شغلی از پرسش نامه خود گزارش دهی مطالعه صادقان و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه استاندارد شامل ۱۰ سوال می باشد. در این پرسشنامه پاسخ دهندگان نظر خود را درباره هر جمله از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مشخص می کنند. ضریب پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد گردید که حاکی از پایایی پرسشنامه بود. به منظور بررسی روایی پرسشنامه ها از روایی صوری با مراجعه به متخصصین و اساتید دانشگاه استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور پی بردن به توزیع متغیرهای مورد بررسی در جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون همانطور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، حاکی از این است که تمامی متغیرهای مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارای توزیع نرمال بوده، لذا برای بررسی فرضیه های تحقیق می توانیم از آزمون های پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده کنیم.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره Z کولموگوروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
توسعه منابع انسانی	0.812	0.525
هویت بخشی	1.172	0.128
موفقیت	1.24	0.092
سازگاری	1.264	0.082
یکپارچگی	1.198	0.113
موفقیت عینی شغلی	1.075	0.198
موفقیت ذهنی شغلی	0.777	0.582

به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از اعمال این آزمون در رابطه بین موفقیت عینی شغلی با توسعه منابع انسانی در جدول ۲ قابل مشاهده است. با توجه به اینکه سطح معنی داری در تمامی موارد $0/000$ می باشد، لذا فرضیه اصلی ۱ و فرضیه های فرعی ۱ تا ۴ همگی تایید می شوند.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون در رابطه موفقیت عینی شغلی با توسعه منابع انسانی و ابعاد آن

متغیر	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توسعه منابع انسانی	.522**	0/000
هویت بخشی	.498**	0/000
موفقیت	.513**	0/000
سازگاری	.270**	0/000
یکپارچگی	.415**	0/000

(**): معنی دار در سطح $0,01$ درصد

همچنین نتایج حاصل از اعمال آزمون همبستگی پیرسون در رابطه بین موفقیت ذهنی شغلی و توسعه منابع انسانی مطابق جدول ۳ نشان دهنده تایید فرضیه اصلی ۲ و فرضیه های فرعی ۵ تا ۸ می باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون در رابطه موفقیت ذهنی شغلی با توسعه منابع انسانی و ابعاد آن

متغیر	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توسعه منابع انسانی	.693**	./۰۰۰
هویت بخشی	.587**	./۰۰۰
موفقیت	.623**	./۰۰۰
سازگاری	.424**	./۰۰۰
یکپارچگی	.628**	./۰۰۰

(**): معنی دار در سطح ۰,۰۱ درصد)

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی و موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی بوده ایم. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تدوین شده بر مبنای این هدف نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان توسعه منابع انسانی و هر دو بعد عینی و ذهنی موفقیت مسیر شغلی وجود دارد. با توجه به اینکه تحقیقی که دقیقاً همین موضوع را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد لذا نتایج حاصل قابل مقایسه با تحقیق مشابهی نیست. با عنایت به نتایج این پژوهش، با توجه به اینکه توسعه منابع انسانی لازمه موفقیت مسیر شغلی می باشد و نیز افراد توانایی کنترل و جهت گیری مسیر شغلی خود را دارند و از سوی دیگر، میل و انگیزه ی زیاد برای موفق شدن و دوری از شکست جزو اهداف جدانشدنی سازمان است، بایستی سطح کنونی توسعه منابع انسانی حفظ و بهبود یابد. سازمان آموزش و پرورش شهرستان نمین با ترفیع دادن به کارکنان شایسته، احساس تعلق در آنان نسبت به سازمان ایجاد کرده و برای کارکنان تازه وارد امنیت شغلی ایجاد کند تا از این طریق موفقیت کارکنان در مسیر شغلی شان را افزایش دهد. طراحی و اجرای دوره های آموزشی و توسعه مهارت های رهبری در راستای رسیدن به اهداف سازمانی، دخیل کردن کارکنان در فعالیت های برنامه ریزی استراتژیک، تهیه استانداردهای اخلاقی، ارزشی و رفتاری نیز بایستی در برنامه های سازمان آموزش و پرورش شهرستان نمین گنجانده شود. بایستی شبکه های یادگیری ایجاد کنند و مسیرهای ارتباطی بین کارکنان را توسعه دهند تا کارکنان تازه وارد احساس امنیت داشته باشند. مسئولین سازمان آموزش و پرورش شهرستان نمین باید بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی کارکنان تعادل برقرار کنند، به کارکنان استقلال لازم برای انجام کارهایشان را بدهند، کارکنان را برای دوره های آموزشی به خارج

از سازمان بفرستند، امکان جستجوی اطلاعات در سازمان برای همه افراد فراهم کنند، میان افراد و گروه های دارای حوزه های مشترک شغلی، شبکه سازی شود، تمامی کارکنان در فعالیت های یادگیری و عملکردی مشارکت فعال داشته باشند، ایجاد شبکه های یادگیری برای تحقق یادگیری فعالیت های کاری، فراهم آوردن امکان تسهیم دانش برای تمامی ذی نفعان سازمانی، اجرای فعالیت های گروهی، توسعه اینترنت و شبکه های داخلی ارتباطی برای کارکنان مهیا باشد. مدیران سازمان زمینه رشد و موفقیت در امور شغلی، اجتماعی، انفرادی، خصوصی را برای همه افراد فراهم آورند. به کارکنان اجازه داده شود تا آزادانه دانش و نظرات خود را به اشتراک گذارند. همچنین به محققان آتی توصیه میشود برای مقایسه، این تحقیق را در استان ها و سازمان های دیگر اجرا کنند.

References

- Ackah C. Heaton N. (2004). The Reality of New Careers for Men and for Women. *Journal of European Industrial Training*. 27,2-4,141-158.
- Antoniou E. (2011). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroșani, Economics*.10,2, 13-22.
- Arthur MB. Rousseau DM. (1996). *The boundary less career*. New York: Oxford University Press.
- Baruch Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Brown SD. Lent RW. (2005). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Canada:Wiley.
- Callanan GA. (2003). What price Career Success?. *Career Development International*. 8,3, 126-133.
- Cesinger B. (2011). *Measurement of objective and subjective career success*. Discussion paper.
- Hall DT. Mirvis PH. (1996). *The Career is Dead-Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco, Jossey-Bass, 15-46.
- Karbasian M. Rad M. (2009). The need to manage the career path in the third millennium. *Journal of Human Resource Management; Challenges and strategies*. 44: 85-114. [In Persian]
- Mirsapasi N. (1998). *Human resource management and labor relations*. Tehran: Public Management Publishing Center. [In Persian]
- Mubarakabadi. (2006). *The role of Islamic Azad University in human resource development*. Proceedings of the 25-year performance conference of Islamic Azad University. Hamedan: Hegmataneh Inclusive Publications. [In Persian]
- Rahimabadi A. (2011). Career path and strategic development of glass roofs, staff working life. *Management development journal*. 90: 50-54. [In Persian]

Samiei F. Sadeghian A. Abedi M. (2015). Wishes and success of managers' career path. Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University. 1: 53-77. [In Persian]

Tonke Nejad M. Davari A. (2009). Development of human resources with the sociological approach of the organization. Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University. 3: 51-80. [In Persian]

Survey of human resource development relationship with objective and subjective career success (Case study: department of education of Namin city)

Mehdi Hosseini^{1*}, Omid Hosseinpour Garmeh Cheshmeh²

Received: February 14, 2020

Accepted: March 17, 2020

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between human resource development and career success in the department of education of Namin city. Two main dimensions of career success as objective and subjective career success were in the point of view. For this purpose, 278 employees of the organization were randomly selected as sample group. For data collection, Cohen's human resource development questionnaire (2010) and Sadeghian's self-reported questionnaire (2014) were used. Data were analyzed using correlation analysis and t-test in SPSS software. Results showed that there are significant correlations between Identity, success, sustainability and integration of human resource development and objective and subjective career success.

Keywords: Human Resource Development, Career Success, Objective Career Success, Subjective Career Success

1 Department of Management and Cultural Planning, Garmi Branch, Islamic Azad University, Garmi, Iran

2 Department of Management and Cultural Planning, Garmi Branch, Islamic Azad University, Garmi, Iran

Corresponding Author: mehdi.hosseini@iaugermi.ac.ir