



بررسی رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی با بهره وری منابع

انسانی (مطالعه موردی: معلمان دوره ابتدایی و متوسطه شهر پاسارگاد)

امیر قره خانی^۱ و زهرا محرابی (نویسنده مسئول)^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه شیراز

Amirgh002@gmail.com

۲- نویسنده مسئول: کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه شیراز

zahramehrabi72@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی با بهره وری منابع انسانی صورت پذیرفت، جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی و متوسطه شهر پاسارگاد به تعداد ۷۴۵ نفر بود، روش نمونه تصادفی طبقه ای بود، تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول مورگان جهت مطالعه انتخاب شدند، روش تحقیق پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد جهت گیری مسیر شغلی و بهره وری منابع انسانی صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده های با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام در نرم افزار آماری SPSS22 صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که بین جهت گیری مسیر شغلی و مولفه های آن با بهره وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. همچنین مشخص شد که مولفه های خلاقیت کارآفرینی، شایستگی فنی- کارکردی، خودمختاری- استقلال، امنیت- ثبات و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار می توانند به صورت مثبت و معنی داری بهره وری منابع انسانی را پیش بینی کنند. بر این اساس از جمله عواملی که می تواند در راستای بهره وری منابع انسانی مورد توجه قرار داد جهت گیری مسیر شغلی می باشد.

کلیدواژگان: جهت گیری مسیر شغلی، بهره وری منابع انسانی، معلمان.



مقدمه

مدیریت منابع انسانی بعنوان زیر شاخه ای از رشته مدیریت از دهه ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد، به گونه ای که در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آنها کرده است (فرهی بوزجانی و همکاران، ۱۳۸۷؛ بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸؛ سلطانزاده، ۱۳۹۱). ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائما از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. پیش بینی تغییرات با وقت نسبتا معقول با اشکال مواجه خواهد بود (می، ۲۰۰۸). با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات نظام های آموزشی هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد (هورن، ۲۰۱۰؛ سینگ بات، ۲۰۱۱). به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و داراییهای حیاتی سازمان به حساب می آیند، منافع بسیار زیادی برای نظام های آموزشی به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می نماید که پرداختن به نیروی منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ موعلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ شریف زاده و خیر اندیش، ۱۳۸۸). در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (سومیا و ویلامسون، ۲۰۱۸).

در عصر جهانی شدن و ورود به عصر دانایی، نظام های آموزشی به طور فزاینده ای به مرکزی جهت توسعه اقتصادی، سیاسی و بستری برای حاکمیت شرایط تجاری، محیط رقابتی و افزایش سطح تقاضا (چه در سطح اجتماعی و چه در سطح دولت و بنگاه) مبدل گشته است و این امر به نوبه خود فرادید ذی نفعان و عاملان را از زاویه مسئله کیفیت در سطح فرایندها، بروندادها و ارزش افزوده آن مورد بازسازی قرار داده است (میچل و نیلسون، ۲۰۱۲). بدین ترتیب، می توان از نظام های آموزشی انتظار داشت که به دلیل ضرورت های تقاضاگرایی و تناسب با نیازهای نوپدید همواره به صورت شفاف خود را در معرض ارزیابی ذینفعان قرار داده و اطلاعات لازم را درباره ی منابع، فرایندها، بروندادها و پیامدهای خود قرار دهند و پاسخگویانه گزارش دهند که چگونه عمل می کنند؟ چگونه هزینه می کنند؟ اثربخشی هزینه هایشان چگونه است؟ و از همه مهم تر اینکه آیا آنها ارزش افزوده ای ایجاد می کنند و چطور؟ (فراستخواه، ۱۳۸۸). به این ترتیب نظام های آموزشی نقش محوری در مواجهه با تغییر و تحولات جامعه دارند و از این رو نیز نیازمند تغییر در مأموریت ها، کارکردهای اساسی و تطبیق خود با تقاضای اجتماعی، فناوری، علمی، فرهنگی و راهبردهای تغییر در «توسعه» هستند، موضوعی که ایکاف آن را «نظم بخشیدن به آشفتگی» می نامد (ایکاف، ۱۳۸۵). گرچه هر یک از این تغییر و تحولات خواستگاه ها و آثار متفاوتی داشته اند، لیکن در جمع بندی کلی می توان گفت نظام های آموزشی ضمن حفظ جایگاه و قداست سنتی خود با چالش های مالی، ساختاری و مدیریتی بنیادینی رو به رو بوده اند که آنها را به واکنش های خواسته و ناخواسته ناگزیر ساخته است. برآیند کلی این فشارها، نظام های آموزشی را به سمت خودگردانی، نوآوری، تنوع گرایی، پاسخگویی، نتیجه گرایی و غیره سوق داده است. بنابراین، کشورهایی که خواهان توسعه همه جانبه، متوازن و پایدار هستند، لازم است نظام آموزشی خود را به طور متوازن و پایدار توسعه دهند. شرط لازم برای این نوع توسعه بررسی و شناخت دقیق وضعیت گذشته و موجود و عوامل و نیروهای تأثیر گذار در فرآیند توسعه نظام های آموزشی است (هلم و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از عوامل اصلی در این فرایند بهره وری منابع انسانی می باشد.

امروزه بهره وری نیروی انسانی و نقش مهم آن در جهت پیشرفت و نیل کشورهای جهان به مقاصد اقتصادی و سیاسی و اجتماعی از جمله مباحث مهم امروز محافل مدیریتی است و دولت ها و سازمان ها سعی می کنند با به کارگیری فنون و روش های مناسب هر چه بیشتر خود را به این شاخصه ها نزدیک کنند. بر همین اساس دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمند سازی سرمایه های انسانی نامیده اند (مایز، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، در سال های اخیر بسیاری از سازمان ها سعی نموده اند ابعاد کمی و کیفی بهره وری نیروی انسانی را افزایش دهند تا در محیط رقابتی و با کمبود منابع بتوانند به طور موثر خود را اداره نموده و بقای خود را تضمین نمایند. زیرا که بهره وری مکانیزمی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند (سلطانی، ۱۳۹۷). با این وجود بهره وری نیروی انسانی پدیده پیچیده ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد (تئو و نویز، ۲۰۱۲). در نتیجه سازمان ها برای موفقیت در بهره وری



سرمایه انسانی باید عوامل متعددی را مد نظر قرار دهند. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد (سرداری، ۱۳۸۱؛ میرکمالی، ۱۳۸۳؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ رضایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ آواندو و همکاران، ۲۰۱۴). بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از نیروی انسانی (ماوریدیس، ۲۰۰۵).

در مقابل مجذوب شدن صاحب نظران حرفه‌ای به حوزه فعالیت مدیریت منابع انسانی، طرح‌هایی را بر بهبود کارراهه یا جهت‌گیری مسیر شغلی کارکنان به وجود آورده است (ایتوما و سیمپسون، ۲۰۱۳). جهت‌گیری مسیر شغلی فرایندی است که در آن فرد در طول زندگی کاری خویش هدف‌های خدمتی شخصی خود را روشن می‌کند و همواره به گونه‌ای رفتار می‌کند که بتواند در پایان به همه اهداف دست یابد (سانتوس، ۲۰۱۶). زندگی حرفه‌ای هر فرد در واقع شکلی از آرزوهای شغلی وی محسوب می‌شود که شامل استعدادها و توانایی‌های ادراک شده خود، ارزش‌های پایه و مهم‌تر از آن حس تکامل یافته‌ای از انگیزه و نیازهایی است که افراد در مسیر شغلی خود آنها را ارضا می‌کنند. بر همین مبنا می‌توان گفت زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد. این آرزوها و آمال همچون نیرو محرکه انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار، نظر فرد در مورد آینده شغلی خود و واکنش‌هایی را که در برابر تجارب کاری از وی سر می‌زند، تعیین می‌کند (نادی و همکاران، ۱۳۸۸؛ فتحی و همکاران، ۱۳۹۳). جهت‌گیری مسیر شغلی مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند (مک نولتی و وانس، ۲۰۱۷). بخشی از آن مرتبط است با خودپنداره شخص که از سه مقوله ۱- درک استعدادها و توانایی‌های خود ۲- محرکها و نیازها ۳- عقاید و ارزشها تشکیل شده است بخش دیگر مرتبط با سازمان در راستای ارائه برنامه مدون در جهت پیشرفت کارکنان برای ترقی به مراتب بالاتر است (اختر، ۲۰۱۳). برخی از شرکت‌های پیشرو و پیشگام برنامه‌هایی را برای بهبود جهت‌گیری مسیر شغلی تدارک دیده‌اند و برخی سازمان‌ها تلاش برای بهبود جهت‌گیری مسیر شغلی را فقط به خاطر اداره کارکنان اهمیت می‌دهند و معتقدند که استخدام به شیوه قدیمی و سنتی آن چنان کمکی به پیشرفت کارکنان نمی‌کند و وضعیت خدمتی آنها را بهبود نمی‌بخشد. چرا که هیچ‌یک از طرح‌های منابع انسانی بدون در نظر گرفتن اهداف و کارراهه شغلی کارکنان کامیاب نخواهد شد (آهی و بجانی، ۱۳۹۱).

با توجه به مسائل فوق‌الذکر، بررسی‌ها نشان می‌دهد که نظام‌های آموزشی در کشور ایران از نظر کیفیت بازدهی در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار ندارد و نتایج مطالعات در خصوص اثربخشی این نظام‌ها حاکی از فقر کیفیت و پایین بودن میزان مطلوبیت است و هنوز پس از گذشت چند دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، چارچوب ادراکی معینی برای ارزیابی کارایی منابع انسانی در نظام‌های آموزشی وجود ندارد. اگرچه اقداماتی در سطح ارزشیابی درونی انجام می‌شود ولی به دلایل زیادی این ارزشیابی‌ها برای دستیابی به سطح مطلوب و قانع‌کننده‌ای از کیفیت کارایی نبوده است و کافی نیستند. از آنجایی که نقش اساسی نظام‌های آموزشی همانا اتخاذ استراتژی‌های سنجیده برای توسعه و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر به منظور رشد و توسعه کشور است، الزامات اخلاقی، حرفه‌ای، رقابتی، مسوولیت‌پذیری و پاسخگویی نظام‌های آموزشی سبب می‌شود که کیفیت بهره‌وری منابع انسانی به عنوان رکن جدایی‌ناپذیر قلمداد شود و همواره مورد توجه قرار گیرد. حال با توجه به پیچیدگی‌های نظام‌های آموزشی در کشور و اعتقاد و باور به این مسئله که نظام‌های آموزشی از گران‌بهارترین ذخایر شناخته شده برای جوامع معرفی می‌شوند، در این صورت پیشرفت و توسعه ملی در گروه توسعه، پویایی و تحرک نظام‌های آموزشی است، لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا بین جهت‌گیری مسیر شغلی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش پژوهش

از آنجایی که در تحقیق حاضر سعی شده است که به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورد. ملاک دیگر در تقسیم‌بندی روش‌های تحقیق بر حسب نحوه گردآوری شده داده‌ها می‌باشد که براساس این ویژگی، تحقیق حاضر را می‌توان از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی به حساب آورد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی و متوسطه شهر پاسارگاد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به حجم ۷۴۵ نفر می‌باشد. تعداد ۲۵۰ نفر با استفاده از جدول مورگان جهت بررسی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری



مشکل از چندین گروه است، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از گروه‌ها استفاده شده است. این روش نمونه‌گیری وقتی بکار می‌رود که جامعه آماری دارای ساخت متجانس نباشد، در چنین مواردی باید جامعه به طبقاتی تقسیم شود که هر یک از آنها دارای ساخت متجانس باشد و سپس از هر طبقه به شیوه تصادفی نمونه انتخاب می‌شود. تعداد نمونه در هر طبقه به اندازه نسبت آن در کل جامعه آماری مشخص می‌شود.

در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای جهت گیری مسیر شغلی و بهره‌وری منابع انسانی بعنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

الف- پرسشنامه استاندارد جهت گیری مسیر شغلی: این پرسشنامه بر پایه مدل ادگار شاین (۱۹۹۶) می‌باشد که از هشت شایستگی مولفه فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت- ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال- خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی تشکیل شده است. این پرسشنامه توسط قلاوندی (۱۳۸۹) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. پرسشنامه برنامه ریزی شغلی شامل ۲۵ سوال بسته- پاسخ می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید متخصصان و اساتید مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت، پایایی ابزار پژوهش نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد.

ب: پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۹) در قالب ۲۹ گویه و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه هفت بعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری را شامل می‌شود. این پرسشنامه توسط اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید متخصصان و اساتید مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت، پایایی ابزار پژوهش نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS22 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد استفاده گردید و در سطح استنباطی از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته های پژوهش

برای بررسی پیش فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون کالموگروف- اسمیرونوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه.

جدول (۱) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار Z	سطح معناداری
جهت گیری مسیر شغلی	۲۵۰	۲/۷۷	۰/۴۶	۰/۹۳	۰/۳۴
بهره‌وری منابع انسانی	۲۵۰	۲/۶۲	۰/۵۸	۱/۲۷	۰/۰۷

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرونوف در جدول (۱) می‌توان اظهار نمود که متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p > 0.05$). فرضیه اول: بین جهت گیری مسیر شغلی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) بررسی رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی و بهره‌وری منابع انسانی

رابطه متغیرها	بهره‌وری منابع انسانی
جهت گیری مسیر شغلی	ضریب همبستگی ۰/۵۴
	سطح معناداری **۰/۰۰۱
	نتیجه تایید



۰/۴۹	ضریب همبستگی	شایستگی فنی - کارکردی
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۲۹	ضریب همبستگی	شایستگی مدیریتی عمومی
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۴۶	ضریب همبستگی	امنیت - ثبات
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۵۳	ضریب همبستگی	خلاقیت کارآفرینی
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۴۸	ضریب همبستگی	استقلال - خودمختاری
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۳۰	ضریب همبستگی	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
**۰/۰۰۱	سطح معناداری	
تایید	نتیجه	
۰/۰۴	ضریب همبستگی	چالش محض
۰/۴۷	سطح معناداری	
رد	نتیجه	
-۰/۰۲	ضریب همبستگی	سبک زندگی
۰/۶۴	سطح معناداری	
رد	نتیجه	
۲۵۰	تعداد	

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲)، بین جهت گیری مسیر شغلی و شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال - خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار با بهره وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه و جهت گیری مسیر شغلی بالاتر باشد، بهره وری منابع انسانی افزایش می یابد و بالعکس. بین چالش محض و سبک زندگی با بهره وری منابع انسانی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

فرضیه دوم: مولفه های جهت گیری مسیر شغلی می توانند بهره وری منابع انسانی را پیش بینی کنند.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه مؤلفه های جهت گیری مسیر شغلی و بهره وری منابع انسانی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	در بین واتسون	F	سطح معناداری
خلاقیت کارآفرینی	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۸	۲/۰۲	۱۰۰/۱۷	۰/۰۰۰
شایستگی فنی - کارکردی	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۳۶		۷۱/۹۶	۰/۰۰۰
استقلال - خودمختاری	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۰		۵۷/۱۲	۰/۰۰۰
امنیت - ثبات	۰/۶۵	۰/۴۲	۰/۴۱		۴۵/۷۷	۰/۰۰۰
خدمت و از خودگذشتگی و	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۴۲		۳۸/۰۵	۰/۰۰۰



مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی
	B	میانگین خطای استاندارد	Beta				
مقدار ثابت	۰/۹۲	۰/۱۳	۰/۲۰	۳/۰۶	۶/۶۷	۰/۰۰۰	تورم واریانس VIF
خلاقیت کارآفرینی	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۲۰	۳/۰۶	۳/۰۶	۰/۰۰۰	تولرنس Tolerance
شایستگی فنی- کارکردی	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۲۷	۴/۹۲	۴/۹۲	۰/۰۰۰	
استقلال- خودمختاری	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۲۷	۴/۶۶	۴/۶۶	۰/۰۰۰	
امنیت- ثبات	۰/۱۶	۰/۰۵	۰/۲۱	۳/۲۹	۳/۲۹	۰/۰۰۱	
خدمت و از خودگذشتگی و ایثار	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۳	۲/۱۳	۲/۱۳	۰/۰۳	

بر اساس اطلاعات جدول (۳)، F مشاهده شده در سطح $0/01$ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون در بین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) بدست آمد که استقلال خطاها را نشان می دهد و بر اساس شاخص های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین به منظور بررسی بهره وری منابع انسانی بر اساس مولفه های جهت گیری مسیر شغلی اقدام به آنالیز رگرسیون گام به گام گردید. در مقدار R^2 نشان می دهد که $0/43$ از واریانس بهره وری منابع انسانی بوسیله مولفه های جهت گیری مسیر شغلی تبیین می شود. ضرایب رگرسیون نشان می دهد خلاقیت کارآفرینی ($\beta = 0/20$)؛ شایستگی فنی- کارکردی ($\beta = 0/27$)؛ خودمختاری- استقلال ($\beta = 0/27$)؛ امنیت- ثبات ($\beta = 0/21$) و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار ($\beta = 0/13$) می توانند به طور مثبت و معنی داری بهره وری منابع انسانی را پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

توجه به عامل انسانی در سازمان ها گزینه ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی مورد توجه قرار گرفته است. لازمه پیشرفت هر سازمانی تلاش دلسوزانه همراه با مسئولیت پذیری افراد در کنار توجه به جهت گیری مسیر شغلی می باشد که خلاء موجود در این زمینه در سازمان ها کشور کاملاً محسوس و ملموس است. در نتیجه پرداختن به جهت گیری مسیر شغلی معلمان می تواند از مسائل مهمی باشد، که نظام های آموزشی باید برای آن ساز و کارهایی مناسبی در جهت توسعه اندیشیده باشد. با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جهت گیری مسیر با بهره وری منابع انسانی انجام شد. تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که بین جهت گیری مسیر شغلی با بهره وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین بعد شایستگی فنی- کارکردی؛ شایستگی مدیریتی عمومی؛ بعد خودمختاری- استقلال و بعد امنیت- ثبات؛ بعد خلاقیت کارآفرینی؛ بعد خدمت و از خودگذشتگی و ایثار با بهره وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مقدار R^2 نشان داد که $0/43$ از واریانس بهره وری منابع انسانی بوسیله مولفه های جهت گیری مسیر شغلی تبیین می شود. در نهایت ضرایب رگرسیون نشان داد که خلاقیت کارآفرینی، شایستگی فنی- کارکردی، خودمختاری- استقلال، امنیت- ثبات و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار می توانند به طور مثبت و معنی داری بهره وری منابع انسانی را پیش بینی کنند.

در پژوهش قلاوندی (۱۳۸۹) مشخص شد که لنگرهای مسیر شغلی بر عملکرد سازمانی بر اساس کارت امتیازی متوازن کارکنان دانشگاه های غرب کشور تاثیر معنی داری دارد. در مطالعه و بررسی ان استیل (۲۰۰۹) که جهت گیری مسیر شغلی تاثیر مستقیمی بر رضایت شغلی دارد به این معنی که این مولفه ها می توانستند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. مایز (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که همبستگی معنی داری مابین جهت گیری مسیر شغلی که عبارتند از شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی با انگیزش، ابقاء، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. این نتایج با یافته های فرضیه چهارم پژوهش همسو می باشد.



بر اساس نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که افرادی که دارای شایستگی فنی - کارکردی هستند به دنبال شناخته شدن از طرف افرادی هستند که توانایی تخصصی و مهارت آنها را به خوبی ارج می نهند در واقع تنها کار تخصصی و تکنیکی می تواند عامل انگیزشی برای این افراد باشد. افرادی که دارای شایستگی مدیریت عمومی هستند خود را در روابط گروهی و فردی در سازمان شایسته و توانمند می بینند و از قوه تجزیه و تحلیل و پایداری در روابط برخوردار هستند همچنین این افراد قابلیت پذیرش مسئولیت های سنگین بدون خستگی را دارا می باشند. افرادی که دارای لنگر خودمختاری و استقلال هستند به شدت علاقه به کار فردی دارند و توانایی تحمل استانداردها و هنجارهای گروه و کاری سازمان را ندارند. افراد دارای لنگر امنیت و ثبات خود را به یک سازمان خاص محدود کرده. این افراد خود را به راحتی با شرایط سازمانی تطبیق داده و نیازها و ارزش ها و باورهای خود را با سازمان همسو می کنند، علاقه به شکل ظاهری و ثبات کاری از ویژگی های بارز این افراد است. افرادی که دارای لنگر خلاقیت و کارآفرینی خود محور می باشند و از اعتماد به نفس بالا و توانایی نفوذ بر دیگران برخوردار هستند. افراد دارای لنگر خدمت و از خودگذشتگی ایثار هستند، لنگر شغلی خود را در چند ارزش پایه ای تعریف می کنند و در صورتی در سازمان باقی می مانند که به آنها اجازه داده شود که ارزش پایه ای خود را حفظ کرده و در جهت آن حرکت کنند. افرادی که دارای لنگر چالش محض هستند به محیطی علاقه دارند که پر از موانع سخت برای غلبه کردن باشد. غلبه بر موانع مبنای موفقیت این افراد می باشد. افراد دارای لنگر سبک زندگی توجه و تمرکز خود را هم به سازمان و زندگی معطوف می کنند و در تلاش هستند که نیازهای سازمانی و نیازهای شخصی خود را در یک راستا قرار دهند. شاین (۱۹۹۶) اعتقاد دارد که هر فرد دارای یک الزام شغلی غالب است که تصمیمات شغلی او را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد. در مقابل هم فلدمن و بولینو (۱۹۹۶) بر این اعتقاد هستند که هر شخصی می تواند چندین الزام شغلی داشته باشد. اگر در نظام آموزش و پرورش فضایی ایجاد شود که افراد با توجه به جهت گیری مسیر شغلی پیش روند و در برنامه ریزی مسیر شغلی آنها به این جهت گیری توجه شود می توان شاهد افزایش بهره وری منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش بود. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- مسئولان نظام آموزش و پرورش جهت گیری مسیر شغلی معلمان را مورد سنجش قرار دهند. این کار باعث توانایی نظام آموزش و پرورش در ایجاد هماهنگی میان نیازها و افراد شده و این نکته همچنین منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم های فردی تغییرات جهت گیری مسیر شغلی و هم برای نظام آموزش و پرورش و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آنها قابل کاربرد است.
- فراهم نمودن زمینه ای که معلمان بتوانند آزادانه بدون هیچ گونه ترس و واهمه ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به مدارس ارائه نمایند تا بدین صورت نظام آموزش و پرورش بتواند از توانمندی های آنها در ارائه ی راهکارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید.
- تا جایی که ممکن است از افرادی که دارای جهت گیری فنی - کارکردی هستند و ترجیح می دهند در شغل خود باقی مانده و تعهدی نسبت به قبول پست های مدیریتی ندارند، در پست های مدیریتی از آنها استفاده ننمایند.
- در انتخاب مدیران برای پست های مختلف مدیریتی کسانی را که دارای جهت گیری مدیریتی هستند، اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسئولیت در انجام وظایف محوله دارند و همچنین با مسائل به صورت تحلیل برخورد می کنند و در جستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی های مدیریتی خود به سر می برند، استفاده نمایند.
- فراهم نمودن زمینه ای که معلمان در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی معلمان را محدود می سازد، باید دوری جست.
- استفاده از افرادی که دارای جهت گیری چالش محض هستند در امورات، کارها و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل به نظر می رسد تا از این طریق نظام آموزش و پرورش بتواند از توانمندی های آنان در ارائه ی راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده نمایند.
- پیشنهاد می گردد که در فرایند گزینش و استخدام معلمان تا مرحله قطعی رسمی تسریع شود و ترفیع و ارتقای آنان بر اساس ضوابط مدون و روشن در زمان مناسب انجام شود تا این احساس در آنان تقویت شود.
- پیشنهاد می شود که مدیران مدارس زمینه ی رقابت سالم بین معلمان به صورت فرد و علمی فراهم نموده و با واگذاری مسئولیت هایی که افراد آنها را سخت و با اهمیت تلقی می کنند، آنان را به سمت برجستگی بیشتر سوق دهند.



منابع

- اردلان، محمدرضا و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۴). الگوی علی روابط بین سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری با بهره وری نیروی انسانی با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی، **مجله انجمن مدیریت آموزشی**، سال دوم، شماره ۶.
- اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، محمد (۱۳۸۷). متدولوژی تدوین و جار سازی استراتژی توانمند سازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران، **فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، شماره ۱، صص ۱۸-۱.
- آهی، پرویز و بجانی، حسین (۱۳۹۱). نقش برنامه ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، **فصلنامه علوم انسانی ناجا**، سال هفتم، شماره ۲۸.
- ایکاف، راسل (۱۳۸۵). **برنامه ریزی تعاملی**، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران، نشر مرکز.
- بختیاری نصرآبادی، حسنعلی، رجایی پور، سعید، سلیمی، قربانعلی، طاهرپور، فاطمه و پرتویی، محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، **پژوهشنامه مدیریت اجرایی**، ۹، پیاپی ۳۳: صص ۵۷-۷۶.
- رضایی، لیلا، ساعتچی، محمود و جاویدی، حسین (۱۳۸۷). **بررسی رابطه نگرش سرپرستان به عوامل انسانی بهره وری و سبک رهبری با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخبرات زمینس**، مجموعه خلاصه مقالات کنگره دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی، صص ۱۹۳-۱۹۱.
- سرداری، احمد (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر در رضایت مندی شغلی کارکنان، **دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور**، سال نهم، شماره ۳۹، صص ۷۶-۶.
- سلطانزاده، وحید (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین تکیه گاه های شغلی و جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- سلطانی، ایرج (۱۳۹۷). **بهره وری منابع انسانی**. تهران: انتشارات ارکان.
- شریفزاده، فتاح و محمدی مقدم، یوسف (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**، سال ۴، شماره ۱، ۷-۱۹.
- فتحی، فریبرز، محرم زاده، مهرداد و سید عامری، میر حسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران، **فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی**، دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۲۳-۳۰۳.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). **دانشگاه ایرانی و مسئله کیفیت: جستارگشایی برای نظام تضمین کیفیت**، تهران: نشر آگاه.
- فرهی بوزجانی، برزو، عابدی جعفری، حسن و مهدوی، موسوی (۱۳۸۷). طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت گرا و توسعه ارتباطات چهارگانه، **فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، سال اول، شماره ۱، صص ۵۰-۱۹.
- قلاوندی، حسن (۱۳۸۹). **تحلیل روابط بین کیفیت زندگی کاری و نگر های مسیر شغلی با منظر عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها**، پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- محمدی، رضا (۱۳۸۶). **کیفیت آموزش عالی در هزاره سوم**، دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی، انتشارات سازمان سنجش و آموزش کشور.
- موغلی، علیرضا، حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره یک، شماره ۲، صص ۱۳۲-۱۱۹.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). **مبانی مدیریت منابع انسانی**، چاپ اول، تهران: نشر پسترون.
- نادی، محمد علی، گل پرور، محسن و سیادت، سید علی (۱۳۸۸). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری، **جامعه شناسی کاربردی**، سال ۲۱، شماره ۳۷، صص ۱۷۶-۱۵۹.



- Akhtar, S.(2013). Role of Career Anchors for Innovative Behaviors at Workplace, *World Applied Sciences Journal* 15 (12): 1733-1739.
- Ann Steele. C. (2009) Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence, *A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Coventry University in collaboration with the University of Worcester*
- Awando , M. Wood , A., Camargo , E., and Layne, A. (2014). Advancement of Mid-Career Faculty Members: Perceptions, Experiences, and Challenges, in Vasilikie Demos , Catherine White Berheide , Marcia Texler Segal (ed.) *Gender Transformation in the Academy (Advances in Gender Research, Volume 19)* Emerald Group Publishing Limited;32(3):199 – 220.
- Feldman, D.C. and Bolino M.C. (1996) Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences , *Human Resource Management Review* ;6: 89-112.
- Holm, T., Sammalisto, K., and Vuorisalo, T. (2015). Education for sustainable development and quality assurance in universities in China and the Nordic countries: a comparative study. *Journal of Cleaner Production*; 107: 529-537.
- Horne, H. L. (2010). *The Relationship Among Career Anchors, Negative Career Thoughts, Vocational Identity, And Hope In Freelance Production Crew For Film And Television* ,Electronic Theses, Treatises and Dissertations. Paper 3775. <http://diginole.lib.fsu.edu/etd/3775>
- Ituma, A. and Simpson, R. (2013). Moving beyond Schein's typology individual career anchors in the content of Nigeria, *Personal Review*, 36(6), 978-995.
- Mavridis, D.G. (2005). Intellectual capital performance drivers in the Greek banking sector. *Management Research News*; 28 (5): 43-62.
- Mayer,A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. *British medical Journal*. 322: 637.
- Mays, S. D. (2016). *Anchoring careers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention*, Ph.D. Dissertation, University of Phoenix.
- Mays, S. D. (2017) *Anchoring careers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention*, Ph.D. Dissertation, University of Phoenix.
- Mc Nulty, Y. and Vance, C.(2017). Dynamic global careers: a new conceptualization of expatriate career paths, *Personnel Review*,46(2):205-221,
- Mitchell ,D. E. and Nielsen, S.Y . (2012). *Internationalization and Globalization in Higher Education, Additional information is available at the end of the chapter* <http://dx.doi.org/10.5772/48702>.
- Santos, G.G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences, *Career Development International*; 21(1): 60-84.
- Schein, E. H. (1996) *Career anchors: Discovering your real values*, San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Singh Bhatt, A.(2011) A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *2011 International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG* .20:256-270.
- Somaya, D., and Williamson, I.O. (2018). Rethinking the War for Talents, MIT's *journal of management research and ideas*.
- Teo, T., and Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, DOI: 10.1080/10494820 . 641674.