

آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا و ارائه‌ی الگوی مناسب

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

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

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

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

(تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۵، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۴)

چکیده

زمینه: هر سازمانی برای پیشرفت نیازمند برنامه‌ریزی است و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است. از این رو، هدف پژوهش حاضر آسیب‌شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا و ارائه‌ی الگوی مناسب در منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بوده است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و با رویکردی آمیخته (کیفی و کمی) انجام گرفت. در بخش کیفی از تئوری داده‌بنیاد استفاده شد. جامعه شامل خبرگان (مدیران و کارشناسان) حوزه برنامه‌ریزی شغلی در منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بود که از میان آنها ۱۵ نفر به شیوه گلوله‌برفی و تارسیدن به اشباع به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود و داده‌ها با روش‌های کدگذاری و نرم‌افزار Maxqda ارزیابی شدند. در بخش کمی روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بود که از میان آنها با روش تصادفی ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود و داده‌ها با تکنیک معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: در بخش کیفی ۱۳۲ شاخص در ۳۷ مقوله شناسایی و مدل تحقیق تدوین شد. نتایج بخش کمی نشان داد بار عاملی عوامل علی بر مقوله اصلی ۰/۷۴ و آماره تی آن ۹/۷۵ به دست آمده است، بار عاملی عوامل زمینه‌ای بر راهبردها ۰/۵۶ و آماره تی آن ۲/۱۰ است. بار عاملی عوامل مداخله‌گر بر راهبردها ۰/۵۹ و آماره تی آن ۲/۰۶، بار عاملی مقوله اصلی بر راهبردها ۰/۵۲ و آماره تی آن ۶/۰۷ محاسبه شده است. در نهایت بار عاملی راهبردها بر پیامدها ۰/۸۷ و آماره تی آن ۹/۰۶ به دست آمده است. بنابراین می‌توان گفت مدل تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: چنانچه برنامه‌ریزی مسیر شغلی با عدم مدیریت اخلاقی صحیح مسیری اشتباه را پیماید، نارضایتی و دلسردی کارکنان و مدیران لایق، عدم شایسته‌سالاری، کاهش انعطاف‌پذیری سازمانی و ... و در نهایت کاهش راندمان سازمان قابل پیش‌بینی‌ترین نتیجه خواهد بود.

کلیدواژه‌گان: آسیب شناسی اخلاقی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، رویکرد عملکرد بالا

سرآغاز

در حال حاضر موقعیت سازمان‌ها به صورتی درآمدی است که داشتن منابع انسانی راضی، پراورزی، خلاق و متعهد مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. به همین دلیل وجود عواملی که انگیزش^۱، رضایت و تعهد کارکنان^۲ را نسبت به شغلشان افزایش دهد اهمیت دارد (۲).

امروزه منابع انسانی^۱ مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی محسوب می‌شوند و مدیران به دنبال ارائه برنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای نیروهای انسانی در روش‌های تأمین اهداف سازمانی می‌باشند (۱).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: abdulkhaleghholami@gmail.com



شغلی در کشور ما، که باعث می شود بسیاری از کارکنان شایسته از فعالیت کاری خود دلسرد شده و گاه به ترک شغل آنها منجر می شود، بیشتر متأثر از رفتارها خلاف اخلاق و ضد ارزش‌های پذیرفته شده سازمانی است که ریشه عمیقی در آموخته های فرهنگی ما دارد. توجه به رابطه خویشاوندی و شخصی، رشوه خواری، سفارشی عمل کردن، عدم توجه به نیازها و اهداف کارکنان و... از جمله مهم ترین علت های اخلاقی و فرهنگی بی عدالتی در حوزه برنامه ریزی مسیر شغلی است (۱۱).

با توجه به اینکه منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان به شمار می روند و هر سازمانی برای پیشرفت خود نیاز مند نیروی انسانی شایسته و با کفایت است، آسیب شناسی اخلاقی در حوزه برنامه ریزی مسیر شغلی اهمیت دارد و اخلاق مداری^{۱۰} و رعایت عدالت^{۱۱} و شایسته سالاری^{۱۲} از مهم ترین عوامل در حوزه برنامه ریزی مسیر شغلی است که می تواند در موفقیت و یا حتی بقای سازمان موثر باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف آسیب شناسی اخلاقی برنامه ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا و ارائه‌ی الگوی مناسب شکل گرفت.

روش

پژوهش حاضر کاربردی و با رویکردی آمیخته (کیفی و کمی) انجام گرفت.

در بخش کیفی از تئوری داده بنیاد استفاده شد. جامعه شامل خبرگان (مدیران و کارشناسان) حوزه برنامه ریزی شغلی در منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بود که از میان آنها ۱۵ نفر به شیوه گلوله برفی و تارسیدن به اشباع به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و داده ها با استفاده از کدگذاری باز، ثانویه، محوری و انتخابی ارزیابی و غربالگری شدند که برای این کار از نرم افزار Maxqda استفاده شد.

در بخش کمی روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بود که از میان آنها با روش تصادفی ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند شایان ذکر است که بر اساس جدول مورگان، نمونه ای بالغ بر ۳۲۳ نفر نیاز بود اما بدلیل اینکه امکان دارد تعدادی از همکاران پرسشنامه را تکمیل نمایند و یا ناقص پاسخ دهند، لذا تعدادی بیشتر، یعنی حدود ۳۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود. به منظور برآورد روایی محتوایی پرسشنامه از شاخص روایی محتوایی و نسبت روایی محتوایی استفاده شد. و از خبرگان خواسته شد میزان مرتبط بودن هر گویه را با طیف چهار قسمتی مشخص کنند. برای تعیین نسبت روایی محتوایی پرسشنامه، پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۲۶ نفر از متخصصین در این حوزه قرار گرفت و مقدار نسبت روایی محتوایی قابل قبول ۰/۳۷ در نظر گرفته شد. پس از محاسبه نسبت روایی محتوا، عدد ۰/۴۴ به دست آمد، بنابراین مشخص شد تمام سوالات پرسشنامه اعتبار لازم را دارا بودند. جهت بررسی شاخص روایی

برنامه ریزی مسیر شغلی^۴ در حقیقت، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابه‌جایی، ترفیعات و رفاه کارکنان شکل می‌دهد و از اخذ تصمیمات عجولانه‌ای که به‌طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌دلیل و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری کرده و سبب نظم در سازمان و تقویت نظام شایسته سالاری می‌گردد (۳). بنابراین توجه به چگونگی برنامه ریزی مسیر شغلی و پیشرفت کارکنان، نیازمند مدیریت منظم و دقیق است تا به نحو صحیحی اهداف سازمانی و فردی تحقق یابد. از این رو ارزیابی صحیح افراد و برنامه ریزی مسیر شغلی صحیح، نیازمند به کارگیری یک سیستم پویا^۵ و اخلاق مدار است (۴).

سیستم های پویا سیستم هایی هستند که منجر به بالا رفتن عملکرد کارکنان شوند. کارکنانی که در سیستم‌های کاری جدا از هم و مجزا مشغول به فعالیت هستند، بهره‌ور و مؤثر نخواهند بود. بنابراین در صورتی که منابع انسانی در سیستم‌های یکپارچه‌ای مثل سیستم‌های کاری با عملکرد بالا مدیریت شود، منجر به ایجاد برخی خصوصیات یا رفتارهای مثبت خواهد شد (۵). همچنین به کارگیری چنین سیستم‌هایی، سطح گردش و ترک سازمان توسط کارکنان را کاهش خواهد. سیستم کاری با عملکرد بالا که شکل نوین مدیریت منابع انسانی است، شامل گروهی از شیوه‌های جداگانه اما به هم پیوسته منابع انسانی است که برای بالا بردن مهارت و تلاش کارکنان و همین‌طور افزایش عملکرد شرکت طراحی شده است (۶). 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. فرایند مدیریت منابع انسانی شامل جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، به کارگیری و انتصاب، نگهداشت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمانی است. امروزه بسیاری از نظام‌های منابع انسانی و مدیریت معمول، مناسب به نظر نمی‌رسند و الگوهای قدیمی ناکارآمد تلقی می‌شوند. به کارگیری برنامه ریزی مسیر شغلی سنتی نه تنها نیازهای کارکنان را برآورده نمی‌سازد، بلکه سازمان‌ها را از رقابت در محیط جهانی بازمی‌دارد (۴).

همچنین برای اینکه سازمان بتواند برنامه ریزی مسیر شغلی مناسبی داشته باشد باید در کنار استفاده از سیستم های عملکرد بالا به عوامل اخلاقی موثر در رفتار کارکنان نیز توجه داشته باشد (۷ و ۸). در فرایند برنامه ریزی مسیر شغلی می بایست به شایستگی های افراد توجه شود و روابط شخصی، خویشاوندی، دوستانه و مانند آن نباید در این رابطه اهمیت داشته باشد. مطالعه آسیب‌شناسی اخلاقی^۶ از موضوعات مورد توجه اندیشمندان فلسفه در قرون گذشته بوده است که امروزه در همه ارکان زندگی اجتماعی اهمیت دارد و در حوزه مدیریت نیز باید مورد توجه قرار گیرد. برخی بر این باورند که کجروی اخلاقی^۷ جزئی از آموخته‌های فرهنگی^۸ است، برخی دیگر آن را ناشی از فقدان استحکام در سیستم عصبی غیرارادی انسان معرفی می‌کنند و برخی دیگر آن را ناشی از یادگیری و جامعه‌پذیری افراد می‌دانند (۹ و ۱۰). کجروی مدیران سازمان‌ها و بی توجهی به اصول اخلاقی^۹ در برنامه ریزی مسیر

محتوا از روش والتز و باسل استفاده شد. برای این منظور پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین در این حوزه قرار گرفت و پس از محاسبه شاخص روایی محتوا مشخص شد که تمام گویه‌های پرسشنامه مقدار قابل قبول ۰/۷۹ را کسب کردند. در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده برای همه متغیرها بیشتر از مقدار قابل قبول بود بنابراین، ابعاد پرسشنامه نیز دارای پایایی مناسب بودند. و نیز علاوه بر آلفای کرونباخ از معیار مدرن‌تر پایایی ترکیبی هم استفاده گردید که نتایج نشان داد مقدار آن برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ بود که نشان دهنده هماهنگی درونی سوالات هر عامل بود. در نهایت داده‌ها با تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

بخش کیفی:

کدگذاری باز: براساس تحلیل محتوایی مصاحبه‌های تخصصی انجام شده در نهایت ۱۳۲ شاخص شناسایی شد که در جدول ۱ ارائه شده‌اند. کدگذاری ثانویه: بعد از استخراج کدهای اولیه به دسته بندی و مفهوم سازی پس از هر مصاحبه پرداخته شده است و مفاهیم به صورت پیوسته و با مقایسه مستمر بازنگری شدند و مفاهیم نهایی و مقولات تشکیل شدند (جدول ۱).

کد گذاری محوری: طی کدگذاری محوری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز و کدگذاری ثانویه تحت ۶ دسته شامل مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله گر، شرایط بستر، راهبردها و پیامدها قرار گرفته‌اند. براساس هدف پژوهش مقوله محوری آسیب‌شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا است. در ادامه چگونگی شکل گیری شرایط علی، مداخله گر، بستر، راهبردها و پیامدها براساس جدول و نمودار بیان شده است. (جدول ۱)

کد گذاری انتخابی: مرحله اصلی تحلیل داده بنیاد، کدگذاری انتخابی است که پژوهشگر براساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. از آنجایی که امکان دارد، برخی مقوله‌ها یا روابط بین آنها در الگوی حاصل از کدگذاری محوری به خوبی پایش نشده باشند، به همین دلیل پژوهشگر در مرحله کدگذاری انتخابی به حذف زوائد و بسط و تعمیم آن دسته از مقوله‌ها و روابط می‌پردازد که پیش از این به خوبی پرداخته نشده است. محقق این کار را با اعتبارسنجی مقوله‌ها و روابط تعریف شده بین آنها انجام می‌دهد. برای این کار، پژوهشگر دائماً به کتب و مقالات چاپ شده در حوزه قابلیت‌های منابع انسانی و همچنین مصادیق و مثال‌های مختلفی که افراد در حین مصاحبه‌ها به آنها اشاره کرده‌اند مراجعه می‌کند و توانایی تبیین الگوی شکل گرفته خود را با استناد به آنها مورد ارزیابی قرار می‌دهد و هر زمان لازم باشد به بسط و تعمیق عناصر و روابط این الگو می‌پردازد. در این قسمت به ریشه‌یابی و دلایل شکل‌گیری این شرایط تحت عنوان یادداشت نظری که حاوی تأملات و اندیشه‌های تحلیل‌گر در مورد شرایط تحقیق است، بیان می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱: کدگذاری باز، ثانویه، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	مقوله	کد باز	کد
شرایط علی	عوامل فردی VAR00001	تجارب شخصی	تجربیات فردی مرتبط با سن	S1
			تجربه زندگی در شرایط سخت	S2
			تنوع تجربیات کاری و حرفه‌ای	S3
			سازگار بودن (توافق گرایی): نوع دوستی، اعتماد، همکاری و یاریگری	S4
			برون گرایی: اجتماعی، منبع انرژی، مسئولیت پذیر	S5
			تجربه پذیری: انتقادپذیری، خلاق، یادگیری از تجربیات	S6
			وجدان گرایی: وظیفه شناس، اهل تفکر، منظم، قابل اعتماد	S7
			ثبات عاطفی: ثبات احساسی، آرام، منطقی	S8
			ارزش‌های فردی	S9
			خودآگاهی و شناخت نظام‌های ارزشی	S10
معنویت در کار	عوامل سازمانی VAR00002		اعتقادات و باورهای شخصی	S11
			احساس ارزشمند بودن کار	S12
			همسویی ارزشهای فردی و سازمانی	S13
			احساس همبستگی با دیگران	S14
			تعهد سازمانی (مسئولیت پذیری)	S15
			ارتقای مداوم کیفیت خدمات	S16
			حفظ سلامت و منافع ذی‌نفعان	S17
			حمایت سازمانی	S18
اراده سازمانی	عوامل اجتماعی ^{۱۳} VAR00003		امنیت شغلی	S19
			دلسوزی، عطوفت و مهربانی در جامعه	S20
			تعلق خاطر و تعهد به یکدیگر	S21
			ارزش‌های اخلاقی مشترک	S22
			مسئولیت پذیری در برابر یکدیگر	S23
			اهمیت حفظ سلامت جسمی و روانی جامعه	S24

S25	سیستم های گزینش و جذب مدیران	انتخاب و انتصاب	راهبردهای منابع انسانی VAR00011	راهبردها
S26	اهمیت هوش هیجانی و اجتماعی در انتخاب ها			
S27	تناسب شغل با شاغل (مدیران)			
S28	شایسته سالاری در انتصاب ها			
S29	اجتماعی سازی خرد محور	مداخلات آموزشی		
S30	آموزش شیوه های تفکر انتقادی			
S31	خودآگاهی و شناخت نظام های ارزشی			
S32	توسعه ظرفیت های عملکردی			
S33	ارتباطات سازمانی اثربخش	مدیریت دانش		
S34	جانشین پروری و مربیگری مدیران			
S35	تسهیل یادگیری مشارکتی(دانش و تجربه)			
S36	پیش بینی سیستمهای انگیزشی مناسب			
S37	توسعه پیوندهای رسمی و غیر رسمی	مدیریت مشارکتی	راهبردهای مدیریتی ^{۱۴} VAR00012	
S38	اهداف و فعالیت های مشترک			
S39	ایجاد روحیه کار تیمی(کاهش نگرش خودمحور)			
S40	پشتیبانی و تسهیل مشارکت			
S41	انعطاف پذیری در ساختار و قوانین	تغییرات ساختاری		
S42	بهبود ارتباطات و ساختارهای رسمی			
S43	تفویض اختیار کافی و استقلال عمل			
S44	توسعه خودکنترلی و کاهش نظارت(عدم تمرکز)			
S45	تسهیل گری امور بر اساس شواهد علمی	مدیریت مبتنی بر شواهد		
S46	تصمیم گیری مبتنی بر شواهد در بیمارستان			
S47	فرصت تفکر و تصمیم گیری در خانواده			
S48	آموزش همدلی و نوع دوستی به کارکنان			
S49	تبیین مفاهیم خردمندی در محیطهای آموزشی	بستر سازی آموزشی	راهبردهای اجتماعی ^{۱۵} VAR00013	
S50	آموزش مهارت های زندگی			
S51	توسعه مفاهیم و ارزش های انسانی			
S52	پایبندی به قوانین و حقوق شهروندی			
S53	ترویج همدلی و یاریگری	بستر سازی فرهنگی		
S54	توسعه باورهای دینی و مذهبی			
S55	اشاعه امیدواری و اعتماد در جامعه			
S56	صداقت حاکمیت و دستگاه های اجرایی			
S57	کاهش تبعیض و توسعه برابری	توسعه اعتماد در جامعه		
S58	تجربه عواطف و روحيات مثبت			
S59	احساس رضایت و آرامش درونی			
S60	احساس شایستگی و اعتماد به نفس			
S61	افزایش محبوبیت و حمایت عمومی	بهره‌وری ذهنی	نتایج فردی VAR00014	پیامدها
S62	عجین شدن افراد با کار خود			
S63	کاهش هزینه ناشی از خطاهای بیمارستانی(تصمیم گیری)			
S64	بهبود تصمیم گیری های سازمانی			
S65	استفاده بهینه از منابع(در راستای منافع عمومی)	بهره‌وری روانشناختی		
S66	اطمینان به کیفیت خدمات ارائه شده			
S67	رضایتمندی گیرندگان خدمت			
S68	رضایت شغلی مدیران و کارکنان			
S69	تسریع در پاسخگویی	ارتقای کیفی خدمات	نتایج سازمانی VAR00015	
S70	سرعت در تصمیم گیری			
S71	انعطاف پذیری در عمل			
S72	قدرت مواجهه با چالش ها			
S73	تسهیل امور در عین رعایت مقررات	رضایتمندی ذی نفعان		
S74	استفاده از خرد جمعی در تصمیم گیری(پویایی)			
S75	علاقتمندی و تعهد به حرفه			
S76	تعامل مناسب با همکاران و مدیران			
S77	مشارکت در امور و تصمیم گیری ها	پویایی و چابکی سازمانی		
S78	احساس امنیت و اعتماد به سیستم			
S79	ایجاد رضایت و انگیزه در کارکنان			
S80	احساس مسئولیت در قبال ذی نفعان			
S81	کمک و حمایت داوطلبانه	نشاط سازمانی		
S82	توسعه مهارت ها و توانایی ها			
S83	پذیرش و تحمل تنگناها			
S83	پذیرش و تحمل تنگناها			
S83	پذیرش و تحمل تنگناها	رفتارهای شهروندی سازمانی		
S81	کمک و حمایت داوطلبانه			
S82	توسعه مهارت ها و توانایی ها			
S83	پذیرش و تحمل تنگناها			

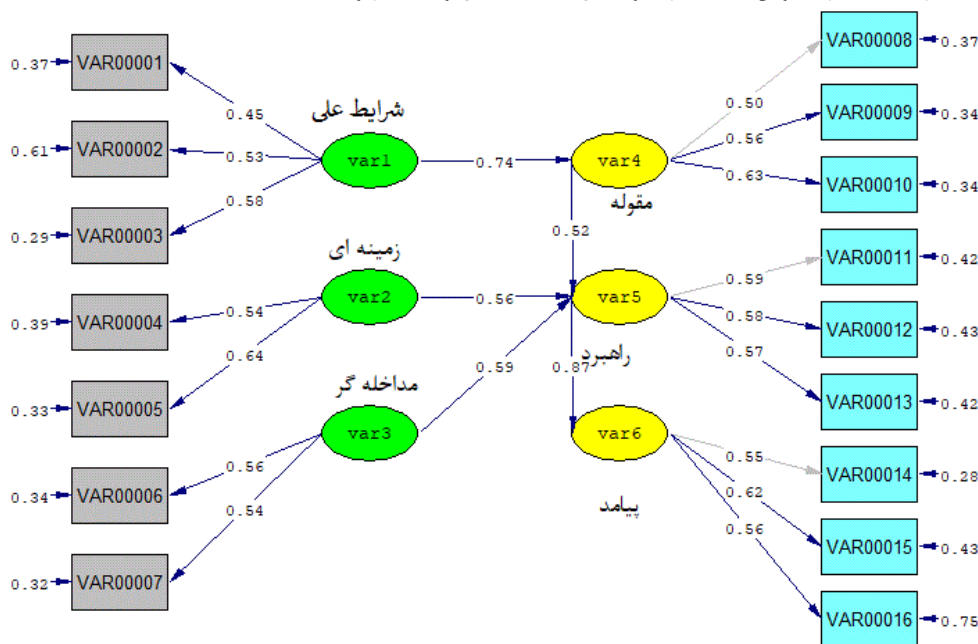
S84	بهبود تعاملات اجتماعی	توسعه سرمایه اجتماعی	نتایج اجتماعی VAR00016	
S85	گسترش اعتماد متقابل در جامعه			
S86	فعالیت جمعی برای منافع مشترک			
S87	احساس حمایتگری و پاسخگویی			
S88	ترجیح مصالح جمعی بر فردی			
S89	افزایش انسجام و همبستگی	بهروری اجتماعی		
S90	ترویج فرهنگ مشارکت و همکاری			
S91	باور به بروز تحولات مثبت اجتماعی			
S92	شناخت، پذیرش و درک دیگران			
S93	حمایت از کار تیمی	توانمندسازی		زمینه‌ها
S94	تبادل دانش و اندیشه در محیط		بسترهای سازمانی Var00004	
S95	اعتماد به توانایی و تجارب افراد			
S96	حمایت از خلاقیت در حل مسائل			
S97	محیط کاری ارزش محور	فرهنگ سازمانی		
S98	انعطاف پذیری و سازگاری			
S99	اعتماد متقابل ذی نفعان			
S100	ترویج رفتارهای خردمندانه			
S101	قابلیت اعتماد به سازمان	جو سازمان		
S102	ارتباطات رسمی و غیر رسمی			
S103	ملاحظه‌گری (خبرخواهی) مدیران			
S104	علاقه و تعهد به کار و سازمان			
S105	جلب اعتماد و مشارکت کارکنان	ویژگی‌های مدیریتی	بسترهای مدیریتی VAR00005	
S106	تمرکز بر منافع ذی نفعان			
S107	تسلط بر قوانین، مقررات و فرایندها			
S108	مسئولیت پذیری و پاسخگویی			
S109	تفکر سیستماتیک و چند بعدی			
S110	مهارت‌های ادراکی و تحلیلی	مهارت‌های عملکردی		
S111	مهارت‌های قضاوت و تصمیم‌گیری			
S112	مهارت‌های تفکر خلاق و حل مساله			
S113	مهارت‌های ارتباطی			
S114	احساس منزلت در مدیران	توسعه مشاغل مدیریتی		
S115	غنی‌سازی مشاغل مدیریتی			
S116	حمایت شغلی و سازمانی			
S117	تحصیلات و توان علمی مدیران	تخصص و تجربه مدیران		
S118	تجارب غنی/ تجربه‌پذیری			
S119	شناخت بیمارستان و درک مسائل آن			
S120	محدودیت‌های قوانین و مقررات (بوروکراسی‌های زائد)	موانع اجرایی و قانونی	عوامل سازمانی VAR00006	شرایط مداخله‌گر
S121	زنجیره‌های تصمیم‌گیری طولانی (ساختارهای بلند و متمرکز)			
S122	انتخاب سلیقه‌ای و تغییرات مدیریتی			
S123	تازگی مفاهیم خردمندی عملی برای مدیران	موانع اطلاعاتی و انگیزشی		
S124	عدم تعریف معیارهای ارزیابی خردمندی عملی			
S125	ناابرازی در امکان احراز مشاغل مدیریتی			
S126	تبعیض در محیط کار			
S127	تفکرات فردگرایانه و خود محور	شرایط اجتماعی	عوامل فراسازمانی VAR00007	
S128	جو روانی بی‌اعتمادی			
S129	کاهش اعتماد به سیستم دولتی و حاکمیتی			
S130	تخریب‌ها و بحران‌های اقتصادی	شرایط سیاسی و اقتصادی		
S131	کمبود اعتبارات و منابع مالی			
S132	تأثیرات تصمیمات سیاسی			

شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند و یک مدل اندازه‌گیری که روابطی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده را تعریف می‌کند. با استفاده از مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر و نیز گویه‌های سنجش هر متغیر پنهان با متغیر مربوط قابل بررسی است. مدل‌های نظری چند متغیره را نمی‌توان با شیوه دو متغیری که هر بار تنها رابطه

بخش کمی: طراحی معادلات ساختاری
بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای سنجش فرضیه‌های تحقیق معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. یک مدل معادلات ساختاری از دو مولفه تشکیل

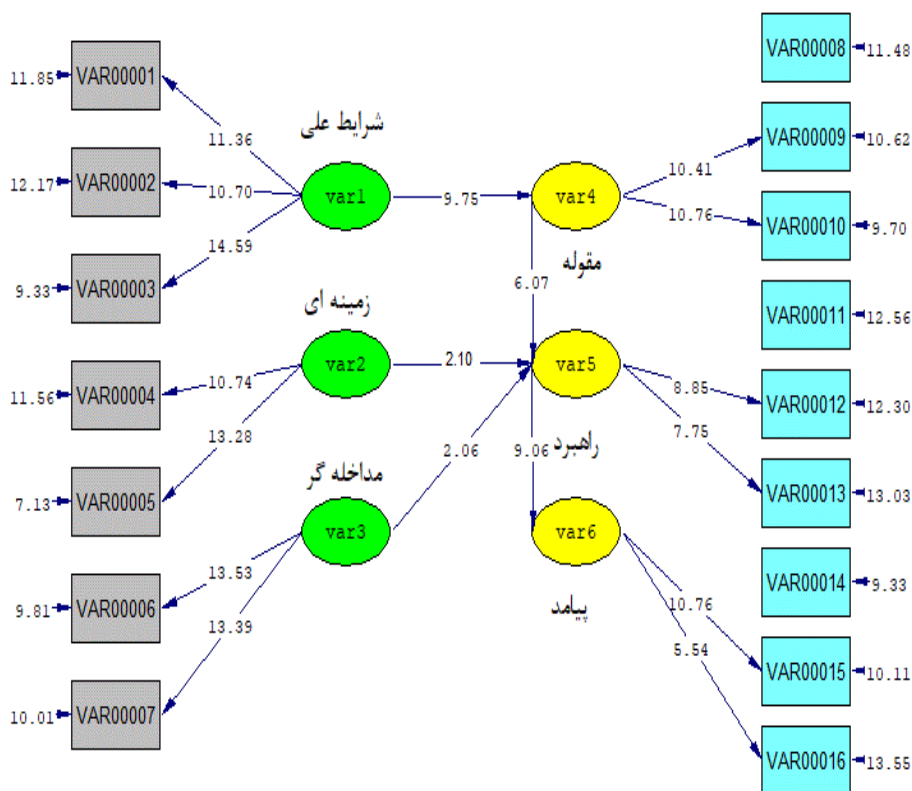
اطلاق می شود که ویژگی اصلی آن ها، تجزیه و تحلیل همزمان K متغیر مستقل و Π متغیر وابسته است.

یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود، ارزیابی کرد. تجزیه و تحلیل چند متغیره به یک سری روش های تجزیه و تحلیل



Chi-Square=300.78, df=96, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

نگاره ۱: بار عاملی مدل تحقیق



Chi-Square=300.78, df=96, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

نگاره ۲: آماره تی مدل تحقیق

۰/۰۲۶ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۱ مطلوب می باشد.

کای اسکور بهنجار (X^2/df): این شاخص از تقسیم کای دو به درجه آزادی حاصل می شود. نسبت کای دو به درجه آزادی برابر ۲/۴۹۱ و مطلوب می باشد. در کل با توجه به کلیه شاخص های می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بارهای عاملی نشان دهنده میزان تأثیر متغیر مشاهده شده در تبیین و اندازه گیری متغیرهای پنهان مربوط به خود می باشد. برای تأیید بار عاملی به سطح معناداری توجه می شود. در ادامه به بررسی تأثیر عوامل شناسایی شده بر یکدیگر پرداخته شده است:

جدول ۲: بررسی تأثیر عوامل شناسایی شده مدل داده بنیاد بر یکدیگر

تأثیر	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
عوامل علی بر مقوله اصلی	۰/۷۴	۹/۷۵	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
عوامل زمینه ای بر راهبردها	۰/۵۶	۲/۱۰	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
عوامل مداخله گر بر راهبردها	۰/۵۹	۲/۰۶	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
مقوله اصلی بر راهبردها	۰/۵۲	۶/۰۷	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
راهبردها بر پیامدها	۰/۸۷	۹/۰۶	۰/۰۰۰	تأیید رابطه

است و از سایر الگوهای ارائه شده توسط صاحب نظران با توجه به این که برای جوامعی غیر صنعتی تدوین شده‌اند، مناسب تر است. سایر الگوهای ارائه شده برای جوامعی مثل دانشجویان، کارکنان، پرستاران، یا سایر نهادها و سازمان‌های آموزشی بوده است و اگر برخی از آن‌ها برای واحدهای صنعتی بوده است خیلی مختصر بوده‌اند و جامعیت و تعمیم‌پذیری آن‌ها بسیار کم است و نمی‌توانند الگوی مناسبی برای منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران باشند.

دوم این که الگوی به‌دست آمده در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های به‌دست آمده، جامعیت بیشتری را نشان می‌دهد. این موضوع با برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مقایسه شده است که ضمن برخورداری الگوی پژوهش حاضر از اکثر مولفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها، تعدادی مولفه و شاخص جدید شناسایی و احصاء نموده است که نقطه قوتی برای پژوهش حاضر است و دستاورد اصلی پژوهش جامعیت الگو و بومی بودن آن برای منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بر اساس ویژگی‌های فعلی واحدهای صنعتی است. نتایج به‌دست آمده از مقایسه الگوی حاضر با سایر پژوهش‌ها در زیر ارائه شده است.

جدول ۳: مقایسه یافته‌های پژوهش با سایر پژوهش‌ها

پژوهش‌های انجام شده مولفه‌ها	(۱۲)	(۱)	(۱۳)	(۱۴)	(۱۵)	(۱۶)	(۲)	(۱۷)	(۱۸)	(۵)	(۱۹)
عوامل فردی	*	*				*	*			*	
عوامل سازمانی	*			*	*			*			

تمامی بارهای عاملی از ۰/۳ بالاتر می باشند، برای بیان مقبولیت مدل از شاخص های برازش هنجار شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص های تطبیقی و مجذور کامل استفاده شده است که نتایج بدست آمده از مدل در جدول نمایش داده شده است.

خطای جذر میانگین مربعات (RMSEA): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد و بر خلاف بسیاری از شاخصهای برازش برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. این شاخص بر مبنای پارامتر غیر مرکزی قرار دارد. مقدار این شاخص اگر برابر صفر باشد نشان دهنده کوچکتر بودن کای اسکور نسبت به درجه آزادی می باشد و حد مجاز آن مقدار ۰/۱ می باشد. مقدار RMSEA به دست آمده

بر اساس جدول، عوامل شناسایی شده در مدل بر یکدیگر تأثیر گذار بوده است. بار عاملی عوامل علی بر مقوله اصلی ۰/۷۴ و آماره تی آن ۹/۷۵ به دست آمده است، بار عاملی عوامل زمینه ای بر راهبردها ۰/۵۶ و آماره تی آن ۲/۱۰ است. بار عاملی عوامل مداخله گر بر راهبردها ۰/۵۹ و آماره تی آن ۲/۰۶، بار عاملی مقوله اصلی بر راهبردها ۰/۵۲ و آماره تی آن ۶/۰۷ محاسبه شده است. در نهایت بار عاملی راهبردها بر پیامدها ۰/۸۷ و آماره تی آن ۹/۰۶ به دست آمده است. بنابراین می توان گفت مدل مورد تأیید است..

بحث

پژوهش حاضر با هدف آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا و ارائه‌ی الگوی مناسب در منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام گردید در مجموع الگوی به‌دست آمده در پژوهش حاضر به ترتیب اولویت مشتمل بر ۶ بعد، ۳۷ مولفه و ۱۳۲ شاخص است. نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه‌ای از دو جنبه قابل بحث است:

اول این که یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس استلزامات اخلاقی منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران

						*				عوامل اجتماعی
			*				*			راهبردهای منابع انسانی
		*		*	*	*	*			راهبردهای مدیریتی
*	*	*	*	*				*		راهبردهای اجتماعی
	*			*			*	*	*	نتایج فردی
							*			نتایج سازمانی
						*	*		*	نتایج اجتماعی
										بسترهای سازمانی
										بسترهای مدیریتی
	*									عوامل سازمانی
*										عوامل فراسازمانی

مقاومت سلسله مراتب سازمان در خصوص اجرای پرسشنامه مذکور.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود :

ضرورت توجه به مولفه های اخلاقی و فرهنگی در آموزش منابع انسانی جهت تقویت ارزشها، قابلیت ها، نیازها و سازوکارهای مورد نیاز سازمان و متناسب با منشور اخلاقی کارکنان ریشه کنی آسیب های اخلاقی سازمانی به منظور ارتقای بهره وری سازمان و نیروی کار

تاکید بر عوامل تقویت کننده رضایتمندی شغلی در سازمان از طریق عدالت مداری مانند تجدید نظر در نظام پرداخت و متناسب کردن حقوق و دستمزد با هزینه ها، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل ، شایسته سالاری و واگذاری مسئولیت به نیروی کار براساس استعدادها، قابلیت ها، توانمندی ها، تجربه و تخصص ارزشیابی واقع بینانه از کارمندان و لحاظ نمودن ملاک های تعیین شده در تحرک و ارتقای شغلی و ایجاد فضای اطمینان در سازمان نسبت به پیشرفت شغلی

طراحی شیوه های تشویق و تنبیه در محیط کار به منظور افزایش نرخ بهره وری، کاهش سهل انگاری، فرار از کار و مسئولیت ناپذیری در محیط کار انتصاب مدیران شایسته براساس تخصص، تعهد، وجدان کاری، اشتیاق و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیرمرتبط با کار و مسئولیت مربوطه

ایجاد سه سیستم پژوهش-مداخلاتی پایش اجرا ارزیابی جهت افزایش بهره وری و کاهش آسیب های موجود و افزایش سلامت رفتاری و روانی کارکنان و خدمات رسانی مطلوب سازمان و کاهش عوامل تهدید کننده و خطر آفرین.

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی:

علی رغم استفاده حداکثری از ظرفیت های خبرگان این حوزه، قطعاً دارای کاستی هایی است که پیشنهاد می شود الگوی مزبور در کل مناطق انتقال گاز اجرا شود و وضعیت آسیب شناسی اخلاقی برنامه ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا از منظر ابعاد،

چنان که ملاحظه می شود الگوی بدست آمده در مقایسه با سایر الگوها کامل تر و جامع تر است. تحقیقات بررسی شده و مرتبط با آسیب شناسی اخلاقی برنامه ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا ، نشان داد اولاً تحقیقات انجام شده به صورت داده بنیاد نظامند نبوده است. به این معنی که عوامل علی، شرایط بستر، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدهای برنامه ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا شناسایی و ذکر نشده است؛ ثانیاً از همه جوانب نظیر فردی، خانوادگی، اجتماعی، شغلی، فرهنگی، اقتصادی، فیزیکی و .. به موضوع آسیب شناسی برنامه ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا نگاه نکرده اند در حالی که به تمام جوانب پیش گفته در تحقیق حاضر پرداخته شده و برای هر کدام شاخص ها و مولفه هایی شناسایی شده است که جامعیت الگو را نشان می دهد. اما به طور کلی تحقیقات انجام شده در این زمینه تا حدودی موید شاخص ها و مولفه های بدست آمده در این تحقیق بوده اند.

محدودیت هایی که این پژوهش با آن ها مواجه بود، در دو بخش عبارتند از:

محدودیت های در اختیار پژوهشگر

به رغم کوشش هایی که در جهت رعایت اصول مربوط به انتخاب نمونه (تصادفی و غیرتصادفی) بودن صورت گرفته است اما چون گروه نمونه پژوهش منحصرأ در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان این حوزه انتخاب شده اند، لذا جهت بکارگیری الگوی طراحی شده، بایستی احتیاط کرد و به بومی سازی آن اقدام و سپس اجرایی شود.

داده های تجربی این پژوهش در اثر اجرای یک مقیاس ۱۳۲ ماده ای در ۶ بعد و ۳۷ مؤلفه برای گروه نمونه به دست آمده، لذا اگر از مقیاس های دیگری با مضمون متفاوت و طول زیادتر استفاده شود نتیجه آن قابل تعمیم تر است.

محدودیت های خارج از اختیار پژوهشگر

از عواملی که ممکن است در نتایج پژوهشگر نوعی خطای یک طرفه وارد کند، عبارتند از:

عدم دقت آزمون در پاسخگویی

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 13. Social factors | عوامل اجتماعی |
| 14. Management strategies | راهبردهای مدیریتی |
| 15. Social strategies | راهبردهای اجتماعی |

References

- Shirazi A, Shakouri N. (2017). The effect of high-performance human resource management work system measures on the quality of patient care through the mediating variable of psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*; 6: 1-10. (In Persian).
- Garcia M, Coreto E, Lajara B. (2017). High performance work system and performance: Opening the black box through the organizational ambidexterity and human resource flexibility. *Journal of Business Research*; 7: 9-19. (In Persian).
- Carda N, Benavanet F, Giner T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behavior: The role of exploratory learning. *European Management Journal*; 6: 1-9. (In Persian).
- Alamdari M, Zareei F, Mohebi M, Panahi E. (2013). Investigating the relationship between high performance work systems and the mediating role of human resource strategies with internal organizational entrepreneurship (special economic zone, Imam Khomeini port). Shiraz: 1st National Conference on Accounting and Management, Kharazmi International Educational and Research Institute. (In Persian).
- Mihala D, Panagiotis V, Kloutsiniotis F. (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European Management Journal*; 16: 1-15 .
- Seyed Javadin S, Amin F, Esteeri M. (2015). Investigating and evaluating the effects of motivational actions of high-performance work systems on the performance of organizational units. *Journal of Human Resource Management Research*; 7: 79-104. (In Persian) .
- Mehdad A, Khalaveh E. (2016). Predicting of perceived job security & organizational trust through ethical leadership & adherence to psychological contract. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4):37-44. (In Persian).
- Saki R, Sadough M, Hamidi F. (2016). Relationship between organizational ethics and job performance of managers. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1):118-126. (In Persian).
- Zabani-Shadabad M, Hasani M, Ghasemzadeh A. (2017). The relationship between job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):77-84. (In Persian).

موفقه‌ها و شاخص‌های بدست آمده بررسی شود و شکاف وضع موجود و مطلوب مشخص شود. به منظور تقویت الگوی مزبور و بدست آوردن مقیاس استاندارد و جامع‌تر که مورد استفاده گسترده در کل مناطق صنعتی باشد، بهتر است پژوهش در سطح وسیع‌تر اجرا شود تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج نیز افزایش یابد. تاثیر عوامل موثری نظیر ساختار سازمانی متمرکز، سلسله مراتب نظام اداری، قوانین و مقررات بالا به پایین و... در اجرایی شدن الگوی آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

اخلاق عبارتست از مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و از این روی اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیطهای کاری، توجه مدیران و صاحبان را به بحث اخلاق کار، مدیریت اخلاق و رفتارها و آسیب شناسی اخلاقی معطوف ساخته است. توجه به این امر به ویژه در حوزه برنامه ریزی مسیر شغلی اهمیت دارد. برنامه ریزی مسیر شغلی به معنای طراحی یک مسیر درون سازمانی است که فرصت ارتقا و افزایش مسئولیت را همگام با رشد مهارت‌ها برای تمامی کارکنان فراهم آورد. چنانچه برنامه ریزی مسیر شغلی با عدم مدیریت اخلاقی صحیح مسیری اشتباه را بپیماید، نارضایتی و دلسردی کارکنان و مدیران لایق، عدم شایسته سالاری، کاهش انعطاف پذیری سازمانی و ... و در نهایت کاهش راندمان سازمان قابل پیش بینی ترین نتیجه خواهد بود. بنابراین در این راه آسیب شناسی اخلاقی اهمیت فراوان دارد .

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. Human resources | منابع انسانی |
| 2. Motivation | انگیزش |
| 3. Employee commitment | تعهد کارکنان |
| 4. Career planning | برنامه ریزی مسیر شغلی |
| 5. Dynamic system | سیستم پویا |
| 6. Ethical pathology | آسیب شناسی اخلاقی |
| 7. Ethical deviance | کجروی اخلاقی |
| 8. Cultural lessons | آموخته های فرهنگی |
| 9. Ethical principles | اصول اخلاقی |
| 10. Ethics oriented | اخلاق مداری |
| 11. Justice | عدالت |
| 12. Meritocracy | شایسته سالاری |

15. Shahi M. (2016). The effect of high-performance work systems and perceived organizational reputation on attitudes of human resources (job satisfaction, organizational commitment and job motivation). [MA thesis]. Bandar Abbas: Persian Gulf University. (In Persian).
16. Yan Jiang J, Liu C. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Human Resource Management Review*; 3: 1-12 .
17. Carda N, Benavanet F, Giner T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behaviour: The role of exploratory learning. *European Management Journal*; 6: 1-9 .
18. Ozchelik G, Aybas M, Uyargil C. (2016). High performance work systems and organizational values: resource-based view considerations. *Social and Behavioral Sciences*; 235: 332 – 341.
19. Michaelis B, Wagner J, Schweizer L. (2015). Knowledge as a key in the relationship between high-performance work systems and workforce productivity. *Journal of Business Research*; 3: 35-48.
10. Salimi A, Davari M, Sadigh G. (2006). Deviant sociology. Tehran: Institute of Hawzeh and university. (In Persian).
11. Ahi P, Bejani H. (2015). The role of career planning in the success of the organization. *NAJA Human Resources Quarterly*; 7(28). (In Persian) .
12. Rajabi P, Shirazian Z. (2017). Investigating the effect of job characteristics on career growth and adaptability. *Journal of Human Resource Management Research*; 4: 107-126. (In Persian).
13. Sepahvand R, Amiri Z, Farokhi M, Amiri Y. (2017). The effect of religious capital on organizational citizen behavior (case study of Isfahan Social Security Organization). *Quarterly Journal of Management Research in Iran*; 21(2): 47-68. (In Persian).
14. Sajadikhah G, Salajegheh S. (2016). Investigating the relationship between career planning management and career development of faculty members of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad universities of non-medical medical sciences. *Journal of Yasouj University of Medical Sciences*; 21(7). (In Persian) .

