

# ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز\*

ناهید حاتم<sup>۱</sup>، علیرضا حیدری<sup>۲</sup>، ویدا کشتکاران<sup>۳</sup>، پروانه حیدری ارجلو<sup>۴</sup>

## چکیده

**مقدمه:** مسیر شغلی شامل رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به یک هدف شغلی طی می‌کند. مدیریت توسعه‌ی مسیر شغلی، رضایت شغلی، تصدی حرفه‌ای و اثربخشی بالاتر را سبب می‌شود. هدف از انجام این مطالعه، تعیین وضعیت ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

**روش بررسی:** مطالعه‌ی حاضر یک مطالعه‌ی تحلیلی بود که بر روی کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۸ انجام شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی نسبتی در بین معاونت‌ها و نمونه‌گیری تصادفی ساده در داخل همه‌ی معاونت‌های دانشگاه انجام شد. ۲۳۶ نفر در این مطالعه شرکت کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی ۴۳ سؤالی بود که روایی آن توسط صاحب‌نظران و متخصصان رشته‌ی مدیریت تأیید شد و پایایی آن با استفاده از Cronbach's alpha در یک مطالعه‌ی مقدماتی ۸۰٪ به دست آمد. آنالیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۱۱/۵ انجام گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آنالیز واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی Spearman و T-test استفاده شد.

**یافته‌ها:** اغلب نمونه‌ها مرد (۴۹/۶ درصد)، لیسانس (۵۲/۱ درصد)، قراردادی (۳۰/۵ درصد) و شاغل در معاونت پشتیبانی (۴۹/۶ درصد) بودند. بالاترین میانگین نمره در لنگرگاه خدمت (۰/۴۳ ± ۳/۲۸) و پایین‌ترین میانگین در لنگرگاه تعیین هویت (۰/۵ ± ۲/۴۷) کسب شد. بین سن و سابقه‌ی کاری کارکنان با لنگرگاه خلاقیت، به طور معکوس رابطه‌ی آماری معنی‌داری مشاهده شد. بین لنگرگاه خدمت و لنگرگاه امنیت از یک سو و جنسیت کارکنان رابطه‌ی آماری معنی‌داری وجود داشت.

**نتیجه‌گیری:** کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز برای فعالیت در راستای کمک به جامعه و مردم ارزش زیادی قایل هستند. به نظر می‌رسد برای این کارکنان، اهمیت چندانی ندارد که با سازمان دانشگاه علوم پزشکی شیراز تعیین هویت و شناسایی شوند. انتصاب مدیران آموزش دیده در مدیریت مسیر شغلی و تصویب دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارکنان، می‌تواند به حل مشکلات موجود در این زمینه کمک نماید.

**واژه‌های کلیدی:** پیشرفت شغلی؛ کارکنان؛ انگیزش‌ها؛ رضایت شغلی.

## نوع مقاله: تحقیقی

وصول مقاله: ۸۸/۱۲/۲۵

اصلاح نهایی: ۱۹/۵/۱۸

پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۲۰

**ارجاع:** حاتم ناهید، حیدری علیرضا، کشتکاران ویدا، حیدری ارجلو پروانه. ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸(۶): ۸۲۳-۸۱۵.

## مقدمه

نیروی انسانی در جهت نیل به اهداف و خواسته‌های سازمان و همچنین اثربخشی و کارایی آن، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. اگر عامل نیروی انسانی را، که از مهم‌ترین عوامل و منابع تولید سازمان محسوب می‌شود، حذف نماییم، آنچه باقی می‌ماند یعنی عوامل و امکانات دیگر سازمان به خودی خود قابل استفاده نیستند (۱). بر این اساس و با توجه به اهمیت

\*این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره‌ی ۴۹۵۷-۸۸ است که با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گردید.  
۱. دانشیار، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: hatamn@sums.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

۳. کارشناس ارشد، آموزش بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

وجود و تأثیر نیروی انسانی در موقعیت سازمان؛ یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه‌ی نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان در سازمان می‌باشد. به نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت‌های شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته باشد. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است. وظیفه‌ی مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی‌های بالقوه‌ی افراد از یک سو و نیازهای حرفه‌ای سازمان از سوی دیگر و تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران کاری اوست. مدیریت توسعه‌ی مسیر شغلی، یکی از بخش‌های فعالیت مدیران منابع انسانی است که با یافتن مسیر ترقی هر فرد در زندگی کاری‌اش، او را به سوی کمال مطلوب رهنمون می‌سازد (۲).

طراحی و تحلیل شغل علاوه بر ایجاد انگیزش و بهبود بهره‌وری در کارکنان، زمینه‌ی ترفیع و ورود به سایر مشاغل را فراهم می‌کند (۳). بسیاری از افراد، واژه‌ی مسیر شغلی را به معنای «پیشرفت» در سازمان می‌دانند، اما با دید گسترده‌تر باید آن را «مجموعه‌ی متوالی نگرش‌ها و رفتارهای فرد در زمینه‌ی فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار در طول عمر» معنا کرد؛ به عبارتی مسیر شغلی یا کارراهه، شامل رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به یک هدف شغلی طی می‌کند (۲). نیروی کار دارای تحصیلات عالی به شغل‌های غنی‌تر و یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. این افراد با استخدام در سازمان به پیشرفت و تکامل نیاز دارند و به ترفیع و کسب مهارت‌های جدید تمایل نشان می‌دهند. در این راستا، طراحی مسیر پیشرفت شغلی به کسب هویت و مقام و منزلت افراد کمک می‌کند، غنای زندگی کاری را تأمین می‌نماید و در صورتی که بر اساس مفاهیم اجتماعی صورت گیرد، فرصتی را برای ارضای امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی به وجود می‌آورد (۴).

لنگرگاه‌های مسیر پیشرفت شغلی، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور

شده به وسیله‌ی فرد است که مسیر پیشرفت شخص را بعد از چندین سال تجربه و بازخور از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند. این لنگرگاه‌ها جنبه‌هایی از شغل یا کارراهه هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند فرد نخواهد وقتی که شغلی را قبول کرده است، کارش را متوقف کند (۵). علاوه بر این، لنگرگاه‌ها نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه‌ی خاص محدود نمایند (۶). در این خصوص، هشت لنگرگاه مسیر پیشرفت شغلی شناسایی شده‌اند که شامل ۱. شایستگی فنی/کارکردی ۲. صلاحیت مدیریتی ۳. امنیت، ۴. خلاقیت ۵. استقلال کاری ۶. خدمت (جست‌وجوی شغل‌هایی که دارای ارزش‌های مورد علاقه و کمک به اجتماع باشد) ۷. تنوع (انگیزش یافتن با حل مشکلات غیر قابل حل و یا برنده شدن بر حریفان) و ۸. تعیین هویت (جست‌وجوی سازمان‌هایی که ارزش‌هایی قوی مانند خانواده دارد) می‌باشد (۷-۸).

برنامه‌ریزی پیشرفت مسیر ترقی شغلی (کارراهه) تلاشی آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به این هدف‌ها می‌باشد. مدیریت مسیر پیشرفت شغلی نوعی فرآیند سازمانی شامل تدارک، اجرا و هدایت طرح‌های مسیر شغلی است که هر یک از افراد برای خود در نظر گرفته‌اند، یا آنکه در نظام‌های مسیر شغلی جای دارد. نظام پیشرفت شغلی تلاشی وسیع، سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل میان نیازهای شغلی افراد و نیازهای سازمان به نیروی کار است (۹). یک سازمان می‌کوشد با برنامه‌ریزی مسیر شغلی، بازدهی کنونی کارکنان را افزایش دهد و هم‌زمان، آن‌ها را برای پذیرش تغییرات آماده نماید. برنامه‌های موفق مسیر شغلی، باعث خواهد شد که جابه‌جایی کارکنان کاهش و بازدهی آن‌ها افزایش یابد (۱۰).

توسعه‌ی مسیر پیشرفت شغلی بر این فرضیه بنا نهاده شده است که موفق‌ترین افراد سازمان به سمت مسیری هدایت می‌شوند که بالاترین حقوق و مزایا و مقام را به همراه دارد. هر فرد به خاطر کاری که انجام می‌دهد، به طور

برآورد میانگین و نیز مطالعات قبلی، حجم نمونه ۲۳۶ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبتی در بین معاونت‌ها و نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی T.J.Delong استفاده گردید. این پرسش‌نامه در ایران بومی‌سازی شده است و در سال ۱۹۹۸ به چاپ رسیده است (۷) و مشتمل بر ۴۳ سؤال بسته در دو قسمت بود. قسمت اول به اطلاعات دموگرافیک نمونه‌ی مورد مطالعه و قسمت دوم به سؤالات مربوط به شناسایی لنگرگاه‌های مسیر پیشرفت شغلی (شایستگی فنی ۶ سؤال، خدمت ۶ سؤال، استقلال کاری ۵ سؤال، تعیین هویت ۵ سؤال، تنوع ۶ سؤال، صلاحیت مدیریتی ۶ سؤال، امنیت ۵ سؤال و خلاقیت ۴ سؤال) اختصاص داشت. سؤالات به صورت گویه‌هایی با مقیاس لیکرت ۴ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شد. بیشترین امتیاز برای هر سؤال ۴ و کمترین امتیاز ۱ بود. برای گزینه‌ی کاملاً مخالفم نمره‌ی ۱، مخالفم نمره‌ی ۲، موافقم نمره‌ی ۳ و کاملاً موافقم نمره‌ی ۴ در نظر گرفته شد.

روایی پرسش‌نامه‌ی طراحی شده توسط صاحب‌نظران و متخصصان رشته‌ی مدیریت تأیید شد و پایایی آن توسط محقق سنجیده شد. ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از Cronbach's alpha در یک مطالعه‌ی مقدماتی ۸۰ درصد به دست آمد. ورود افراد مورد مطالعه به برنامه و پر کردن فرم‌های پرسش‌نامه، داوطلبانه و تنها در صورت تمایل افراد بود. پرسش‌نامه‌ها با حفظ اصل محرمانه بودن بین کارمندان توزیع گردید.

داده‌های جمع‌آوری شده جهت آنالیز وارد نرم‌افزار SPSS<sub>۱۱/۵</sub> شد. جهت بررسی ارتباط لنگرگاه‌ها با متغیرهای سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کاری، نوع استخدام و معاونت محل کار، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی Pearson، ANOVA و T test در سطح معنی‌داری  $\alpha = 5\%$  استفاده شد.

خودکار، یک مسیر پیشرفت شغلی دارد؛ اما شایسته است که هر فردی، خودش آن را به طریقی تفسیر کند که برایش معنی‌دار و ارزشمند است (۱۱).

در این راستا مطالعات متعددی در سطح دنیا انجام گردیده است که در هر یک از آن‌ها با توجه به علل مختلف، یک یا چند کارراهه در بین کارکنان مورد مطالعه، از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. در این میان، می‌توان به مطالعه‌ی Igarbia و همکاران اشاره نمود که در آن نمره‌ی لنگرگاه‌های خدمت و امنیت بالاتر از لنگرگاه فنی بود (۱۲) و یا در مطالعه‌ی Lai و Wong سبک زندگی و خلاقیت کارآفرینی بیشترین نمره و صلاحیت عمومی مدیریتی کمترین نمره را داشت (۱۳). در مطالعه‌ی دیگری از Igarbia و همکاران، نمره‌ی لنگرگاه امنیت بیشتر و نمره‌ی لنگرگاه‌های فنی و کارآفرینی کمتر بود (۱۴). در ایران نیز مطالعه‌ی بورونی و بینا نشان داد که بالاترین میانگین نمره مربوط به لنگرگاه تعیین هویت و پایین‌ترین میانگین نمره مربوط به لنگرگاه خدمت بود (۱۵). با توجه به اهمیت مطالب فوق، پژوهش حاضر به بررسی توزیع هشت لنگرگاه مسیر پیشرفت شغلی و رابطه‌ی آن با سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کاری، نوع استخدام و معاونت محل کار در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخت تا از طریق نتایج حاصل از آن بتوان در جهت بهبود امور مدیریت منابع انسانی در بین مدیران و سرپرستان گام برداشت.

### روش بررسی

پژوهش حاضر، مطالعه‌ی تحلیلی بود که در سال ۱۳۸۸ در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، که در ساختمان مرکزی دانشگاه مستقر بودند، انجام شد. جامعه‌ی آماری کارمندان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شامل کارکنان معاونت‌های پشتیبانی، معاونت درمان، آموزشی، بهداشت، پژوهشی و دانشجویی بود. این مطالعه، کارمندان بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشت را در بر نمی‌گرفت. با استفاده از نرم‌افزار Power ssc و فرمول

## یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که میانگین سنی پاسخ‌گویان  $33/9 \pm 8/11$  (با دامنه‌ی ۲۱-۶۲ سال) بود. ۴۹/۶ درصد از آنان مرد و بقیه زن بودند. میانگین سابقه‌ی کاری پاسخ‌گویان  $9/1 \pm 7/05$  بود. بیشترین نسبت پاسخ‌گویان در معاونت پشتیبانی (۴۹/۶ درصد) و کمترین نسبت در معاونت دانشجویی (۴/۲ درصد) شاغل بودند. از نظر تحصیلات، بیشترین نسبت (۵۲/۱ درصد) مربوط به مدرک لیسانس و کمترین نسبت (۷/۹ درصد) فوق دیپلم بودند. بررسی وضعیت استخدامی نمونه‌های مورد مطالعه نشان داد که بیشترین نسبت (۳۲/۲ درصد) قراردادی و کمترین نسبت (۵/۵ درصد) طرحی بودند. بررسی نتایج حاصل از لنگرگاه‌های خدمتی مسیر پیشرفت شغلی نشان داد که کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بالاترین میانگین نمره را در لنگرگاه خدمت با نمره‌ی  $3/28 \pm 4/43$  (از حداکثر ۴ نمره‌ی قابل اخذ) و پایین‌ترین میانگین نمره را در لنگرگاه تعیین هویت با نمره‌ی  $2/47 \pm 0/5$  کسب کردند.

بالاترین میانگین نمره‌ی مسیر پیشرفت شغلی در کارکنان معاونت پژوهشی با نمره‌ی  $2/95 \pm 0/27$  دانشگاه علوم پزشکی شیراز و کمترین میانگین نمره مربوط به کارکنان معاونت دانشجویی این دانشگاه با نمره‌ی  $2/78 \pm 0/21$  بود. مقایسه بین لنگرگاه‌های مختلف مسیر پیشرفت شغلی نشان داد که بالاترین میانگین نمره مربوط به کارکنان معاونت پژوهشی و در لنگرگاه خدمت با کسب نمره‌ی  $3/44 \pm 0/45$  و پایین‌ترین میانگین نمره مربوط به کارکنان معاونت بهداشتی و در لنگرگاه تعیین هویت با کسب نمره‌ی  $2/35 \pm 0/32$  بود (جدول ۱).

بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای دموگرافیک و لنگرگاه‌های مسیر پیشرفت شغلی نشان داد که بین متغیر سن با لنگرگاه خلاقیت ( $P = 0/03$ ) و بین سابقه‌ی کاری با لنگرگاه خلاقیت ( $P = 0/006$ ) رابطه‌ی آماری معنی‌دار معکوس وجود داشت. به این معنی که با افزایش سن و سابقه‌ی کار کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، میانگین نمره‌ی لنگرگاه خلاقیت کاهش می‌یافت.

بین لنگرگاه خدمت و جنسیت کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، رابطه‌ی آماری معنی‌داری وجود داشت ( $P = 0/04$ ). همچنین بین لنگرگاه امنیت و جنسیت در کارکنان ستادی این دانشگاه رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت ( $P = 0/001$ )؛ به نحوی که میانگین نمره‌ی لنگرگاه‌های خدمت و امنیت در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بود. بین سایر ابعاد مسیر پیشرفت شغلی و سطح تحصیلات، نوع استخدام و معاونت‌های محل کار کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه‌ی معنی‌دار آماری مشاهده نشد.

## بحث

لنگرگاه‌های شغلی یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی شامل استعدادها، انگیزه‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که به هر فرد ثبات و جهت کاری می‌دهد. تشخیص این لنگرگاه‌ها افراد را قادر می‌کند، برای حوزه‌های خاصی در شغلشان اولویت‌هایی را شناسایی کنند. شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند کارراهه‌ی خود را به طریقی، که بیشترین رضایت را حاصل کنند، برنامه‌ریزی نمایند. شناخت لنگرگاه‌ها و یافتن شغل متناسب با آن، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت (۷).

همان گونه که یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد، بالاترین میانگین نمره‌ی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مربوط به لنگرگاه خدمت است. این بدین معنی است که کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز برای ارزش‌های مورد قبولشان، که در راستای فعالیت در زمینه‌ی کمک به جامعه و مردم می‌باشد، اهمیت زیادی قایل هستند. Dolan و Shuler معتقدند که در چنین شرایطی، کارکنان با ارزش‌های هسته‌ای بیشتر از خود کار، انگیزش می‌یابند و تمایل زیادی به بهتر کردن اوضاع جهان دارند. این افراد به دنبال این هستند که بدانند چگونه می‌توانند به دیگران کمک کنند و این مسأله برای آن‌ها از استفاده کردن از استعدادهایشان مهم‌تر است. از آنجا که تناسب بین شغل فرد با لنگرگاه مسیر شغلی، منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌گردد و از ترک خدمت و بروز فشارهای روانی پیشگیری می‌نماید،

جدول ۱: میانگین نمره و انحراف معیار مسیر پیشرفت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تفکیک ابعاد آن و معاونت محل کار

معاونت	شایستگی فنی		خدمت		استقلال کاری		تعیین هویت		تنوع		صلاحیت مدیریتی		امنیت		خلاقیت	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
پشتیبانی	۲/۹۷	۱/۰۳	۳/۳۳	۰/۳۹	۳/۱۱	۰/۵۱	۲/۴۳	۰/۵۰	۳/۰۵	۰/۶۲	۲/۸۷	۰/۸۲	۲/۶۴	۰/۴۰	۲/۸۹	۰/۴۵
درمانی	۲/۸۹	۰/۳۸	۳/۲۹	۰/۴۱	۳/۱۹	۰/۴۰	۲/۴۳	۰/۵۳	۲/۹۲	۰/۴۷	۲/۷۹	۰/۴۵	۲/۶۱	۰/۳۲	۲/۷۵	۰/۴۶
آموزشی	۲/۹۵	۰/۳۴	۳/۲۰	۰/۳۲	۳/۱۵	۰/۴۲	۲/۶۰	۰/۴۷	۳/۰۲	۰/۵۰	۲/۷۸	۰/۵۲	۲/۷۳	۰/۴۴	۲/۸۳	۰/۴۳
بهداشتی	۲/۸۶	۰/۳۴	۳/۲۰	۰/۴۵	۳/۱۶	۰/۳۲	۲/۳۵	۰/۳۲	۲/۹۴	۰/۳۸	۲/۶۷	۰/۵۴	۲/۵۷	۰/۲۹	۲/۷۲	۰/۴۳
پژوهشی	۲/۸۴	۰/۳۸	۳/۴۴	۰/۴۵	۳/۱۱	۰/۵۰	۲/۶۲	۰/۵۹	۳/۰۹	۰/۳۰	۲/۹۲	۰/۳۹	۲/۶۷	۰/۳۴	۲/۸۸	۰/۴۳
دانشجویی	۲/۹۴	۰/۳۶	۳	۰/۴۷	۲/۸۰	۰/۵۵	۲/۵۸	۰/۲۳	۲/۷۵	۰/۳۹	۲/۶۵	۰/۴۲	۲/۶۵	۰/۲۸	۳/۰۵	۰/۴۳

مختلف انگلستان، بالاترین نمره‌ی لنگرگاه‌ها مربوط به لنگرگاه فنی و پایین‌ترین نمره مربوط به لنگرگاه استقلال کاری و خلاقیت بود (۱۷). مطالعه‌ی Danziger و Valency، که بر روی ۱۸۴۷ نمونه انجام شد، نیز نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به لنگرگاه فنی بوده است (۱۸). McCoy در مطالعه‌ی خود اظهار داشت اغلب معلم‌ها از لنگرگاه امنیت و فنی نمره‌ی بیشتری کسب کرده‌اند (۱۹). این در حالی است که در مطالعه‌ی Schein ۲۵ درصد از جمعیت مورد مطالعه، لنگرگاه مدیریت، ۲۵ درصد لنگرگاه فنی و ۱۰ درصد استقلال و امنیت را کسب کردند (۵). در مطالعات انجام شده به نقل از Ramakrishna و Potosky آمده است که آرزوها و ارزش‌های کارراهی غالب برای کارکنان سیستم اطلاعات (Information system) یا IS، لنگرگاه فنی/تخصصی، مدیریتی و ثبات است (۱۶). در این مطالعات، لنگرگاه فنی به عنوان بالاترین اولویت عنوان گردید که این مسأله حاکی از دیدگاه کاربردی این جوامع به منظور پیشرفت شغلی و تخصص‌گرایی در آن کشورها است. این موضوع شاید به دلیل شرایط متفاوت سازمانی در کشورهای مختلف باشد که منجر به ایجاد شاخصه‌های متفاوتی در جهت ابعاد مسیر پیشرفت شغلی آنان می‌شود. بالا بودن لنگرگاه فنی نشان دهنده‌ی اهمیت این لنگرگاه نزد پرسنل می‌باشد؛ بدین معنی که برای کارکنان آن کشور، داشتن مهارت تخصصی و اشراف بر یک وظیفه‌ی خاص در الویت بر سایر لنگرگاه‌ها قرار دارد. آن‌ها استقلال کاری و خلاقیت را برای مسیر پیشرفت شغلی در اولویت نمی‌دانند. به نظر می‌رسد کارمندان معتقدند داشتن مهارت فنی/تخصصی لازمه‌ی مسیر پیشرفت شغلی است. اما در مطالعه‌ی حاضر، لنگرگاه فنی از دیدگاه کارکنان بعد از لنگرگاه‌های خدمت، استقلال کاری و تنوع در اولویت چهارم قرار گرفت؛ احتمال دارد کارمندان شایستگی و تخصص فنی را برای ارتقا در سازمان، چندان لازم نمی‌دانند. با توجه به بالاتر بودن نمره‌ی لنگرگاه خدمت در کارکنان معاونت پژوهشی و پایین بودن نمره‌ی لنگرگاه تعیین هویت در کارکنان معاونت بهداشتی، احتمال می‌رود کارکنان معاونت

پیشنهاد شده است که افراد با توانمندی‌های مناسب در خدمات عمومی مانند منابع انسانی به کار گرفته شوند (۱۶، ۸، ۷). بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پس از لنگرگاه خدمت اکتسابی کارکنان، بالاترین نمره به بعد استقلال کاری مربوط می‌گردد. این موضوع نشانگر آن است که این کارکنان، مایل به حفظ استقلال و آزادی در کار خود و به دنبال به حداقل رساندن محدودیت‌های سازمانی می‌باشند (۷) و این اصل را حتی بر ارتقا و شکار فرصت‌ها ترجیح می‌دهند (۱۱). در مقابل این دو لنگرگاه، کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در لنگرگاه تعیین هویت نمره‌ی پایینی به نسبت سایر لنگرگاه‌ها کسب کردند. در این رابطه به نظر می‌رسد که برای ایشان اهمیت چندانی ندارد که با سازمان دانشگاه علوم پزشکی شیراز تعیین هویت و شناسایی شوند. در مطالعه‌ای که توسط Igarbia و همکاران در بین ۷۸ پرسنل مرکز تحقیق، توسعه و مهندسی انجام شد، از دیدگاه پرسنل نمره‌ی لنگرگاه‌های خدمت و امنیت بالاتر از لنگرگاه فنی بود (۱۴). در مطالعه‌ای، که توسط Wong و Lai در بین مدیران چینی انجام شد، سبک زندگی و خلاقیت کارآفرینی بیشترین نمره و صلاحیت عمومی مدیریتی کمترین نمره را داشتند (۱۳). در مطالعه‌ی Igarbia و همکاران بر روی ۱۱۲ کارمند سیستم‌های اطلاعاتی آفریقای جنوبی، نمره‌ی لنگرگاه امنیت بیشتر و نمره‌ی لنگرگاه‌های فنی و کارآفرینی کمتر بود (۱۴). همان گونه که مشاهده می‌شود، نتایج در مطالعات مختلف و در بین جوامع مختلف متفاوت می‌باشد و اما در ایران مقایسه‌ی نتایج مطالعه‌ی بورونی و بینا بر روی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی اصفهان با یافته‌های مطالعه‌ی حاضر به طور کامل مغایرت داشت؛ به نحوی که در اصفهان بالاترین میانگین نمره مربوط به لنگرگاه تعیین هویت و پایین‌ترین میانگین نمره، مربوط به لنگرگاه خدمت بود (۱۵). احتمال دارد که این مغایرت بین نتایج دو مطالعه، ناشی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های فرهنگی متفاوت جامعه‌های مورد مطالعه و پیرو آن نوع پرسنل باشد. در مطالعه‌ی Yarnall بر روی ۳۴۷ کارمند در مناطق



هم‌خوانی داشت، اما با نتیجه‌ی حاصل از تحقیق Danziger و Valency (۱۸) هم‌خوانی نداشت. در مطالعه‌ی حاضر مردان در لنگرگاه امنیت نمره‌ی بالاتری کسب کرده‌اند. این نشان می‌دهد که کارمندان مرد، ثبات سازمانی و شغلی، قراردادهای استخدامی، مزایای خوب استخدامی، برنامه‌های جذاب حقوق بازنشستگی و امثال آن را ارجح می‌دانند (۷) و این مسأله با توجه به تعهد مرد به عنوان مسؤؤل مالی خانواده، نامطلوب بودن شرایط اقتصادی جامعه و مشکل بودن یافتن شغل، منطقی به نظر می‌رسد. علاوه بر این، با یادآوری سلسله مراتب نیازهای مازلو مشاهده می‌شود که پس از ارضای نیازهای زیستی که عامل حفظ حیات انسان است، نیاز ایمنی و تأمین اوج می‌گیرد. این نیاز که عبارت از تأمین جانی و عدم محرومیت از نیازهای اساسی است، در دومین سطح از سلسله مراتب نیازها قرار دارد. اگر نیاز این سطح برآورده نشود، انگیزه‌های برای رفتن به سطح بعد ایجاد نمی‌شود.

#### نتیجه‌گیری

کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز برای کمک به جامعه و مردم اهمیت زیادی قایل هستند. علاوه بر این، آن‌ها مایل به حفظ استقلال و آزادی در کار خود می‌باشند و این اصل را حتی بر ارتقا و شکار فرصت‌ها ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر، برای ایشان اهمیت چندانی ندارد که با سازمان دانشگاه علوم پزشکی شیراز تعیین هویت و شناسایی شوند.

#### پیشنهاده‌ها

با توجه به نتایج فوق، به سیاست‌گذاران و مدیران ارشد توصیه می‌گردد تا با دقت به این مسأله که عامل نیروی انسانی یکی از حساس‌ترین منابع و کلید موفقیت هر سازمان است، حرکت در جهت آموزش‌های گسترده‌ای در زمینه‌ی اهمیت مدیریت منابع انسانی و عوامل مؤثر بر انگیزش آن‌ها را مورد توجه قرار دهند. انتصاب مدیران آموزش دیده در مدیریت مسیر شغلی و تصویب دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارکنان پیرامون مدیریت مسیر شغلی، می‌تواند به این مهم کمک نماید. علاوه بر این، ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن

پژوهشی، به دلیل نوع کار و نوع خاص مشتریان خارجی، که اغلب استادان و محققان هستند، با برخورد مناسب‌تر ارباب رجوع روبه‌رو بوده‌اند. این مسأله می‌تواند رضایت شغلی بیشتری را برای آن‌ها به همراه داشته باشد. در حالی که نتایج حاصل از بررسی کارمندان معاونت بهداشتی، بیانگر تعلق کمتر پرسنل این معاونت می‌باشد؛ این مسأله می‌تواند ناشی از نوع کار و فرایند طولانی ارتقا در این معاونت باشد.

طبق نتایج به دست آمده، با افزایش سال‌های سن و سابقه‌ی کار کارکنان، میانگین نمره‌ی لنگرگاه خلاقیت کاهش یافت. افراد با افزایش سن و ورود به مرحله‌ی مسیر شغلی پایانی، باید خود را برای بازنشستگی آماده کنند و مجبورند با پیامدهای کهنگی و یکنواختی بر جای مانده از دوره‌ی میانی و نیز جنبه‌های منفی بالا رفتن سن و اثرهای آن بر شغل کنار آیند (۹). علاوه بر این، عدم تشویق مناسب فعالیت‌های خلاقانه، روزمره شدن و رفع تکلیف دانستن کار، مقاومت در برابر تغییر نزد مسؤؤلان و بی‌انگیزگی پرسنل در طول سال‌های کاری نیز منجر به رخوت و سکون و عدم تمایل به نوآوری می‌شود.

وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین لنگرگاه خدمت و جنسیت می‌تواند نشان دهنده‌ی این باشد که مردان کارمند واحد ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، فعالیت‌های کمک به افراد جامعه را دارای اهمیت بالایی می‌دانستند و به این سمت گرایش داشتند.

مطالعه‌ی Danziger و Valency نشان داد تفاوت‌های زیادی بین مرد و زن در تمام موارد به جز دو لنگرگاه امنیت و شایستگی فنی وجود دارد (۱۸). در نتایج مطالعه‌ی Taladinyane تفاوت‌های معنی‌داری بین لنگرگاه‌های مسیر شغلی مردان و زنان مشاهده شد (۲۰)؛ که نتایج این مطالعات با نتایج تحقیق حاضر هم‌خوانی داشت. در حالی که در مطالعه‌ی Puryear زنان نسبت به مردان در لنگرگاه تنوع نمره‌ی بیشتری کسب کردند (۲۱). پژوهش Yarnall نشان داد که لنگرگاه‌ها با جنس تغییر نمی‌کند، که نتایج این مطالعات با نتایج تحقیق حاضر هم‌خوانی نداشت (۱۷).

وجود رابطه‌ی معنی‌دار آماری بین لنگرگاه امنیت و جنسیت کارکنان با نتیجه‌ی حاصل از تحقیق Tladinyane (۲۰)

آموزشی و غیر آموزشی و مراکز بهداشتی انجام گیرد. ابعاد مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای دیگری مانند تأهل و ساعات آموزش ضمن خدمت کارکنان قرار گیرد و یا مطالعات مختلف، نتایج متفاوتی را گزارش کنند، پیشنهاد می‌گردد تا در مطالعات آتی این متغیرها نیز لحاظ شود.

### تشکر و قدردانی

لازم است از کارکنان واحدهای ستادی، که با صرف وقت و پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه، پژوهشگران را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر گردد.

به صورت بالقوه به امور منابع انسانی و مدیریت مسیر شغلی توجه شود و ایجاد محیطی که هم کارمندان و هم مدیران جایگاه خود را در نظام مسیر شغلی بدانند، ضروری به نظر می‌رسد. مدیران و کارمندان باید به مراجعی جهت مشاوره در امور مسیر شغلی دسترسی داشته باشند.

به منظور بررسی روند تغییر ابعاد مسیر پیشرفت شغلی، شایسته است همین پژوهش در سال‌های بعد انجام شود و نتایج آن‌ها با توجه به روند زمان با هم مقایسه گردد. از آنجایی که این مطالعه در حوزه‌ی ستادی دانشگاه انجام شد، لازم است مطالعات بعدی بر روی پرسنل سایر سازمان‌ها مانند بیمارستان‌های

### References

1. Kazemi B. Personnel management (staffing and human recourse department). Tehran: Publishing Training Centre for Public Management; 1991. p. 71-80.
2. Pahlavan P. Human recourse management. Development of job career. Proceedings of the 1<sup>st</sup> National Congress Human Recourse Management in Hospital; 2002 Dec 16-18; Tehran, Iran; 2002. p. 147-9.
3. Mohammadi A. Human recourse development. Tehran: Moj Publication; 2003.
4. Valton J. Strategic nurturance of Human recourse. Trans. Mirsepasi N. Hholam Zadeh D. Tehran: Ahar Publications; 2005. p. 256-7.
5. Schein EH. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21<sup>st</sup> century. Academic Journal 1996; 10(4): 1-90.
6. Klapwijk R, Rommes E. Career Orientation of Secondary School Students (M/F) in the Netherlands. International Journal of Technology and Design Education 2009; 19(4): 403-18.
7. Moghimi SM. Organization and management; an investigative approach. Tehran: Terme Publications; 1998. p. 459-69.
8. Danziger N, Rachman-Moore D, Valency R. The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. Career Development International 2008; 13(1): 7-19.
9. Dolan SL, Shuler R. Staffing and human recourse management. Trans. Toosi M, Saebi M. 5<sup>th</sup> ed. Tehran: Publishing Training Centre for Public Management; 2001. p. 386-418.
10. Rabinz SP. Organizational behavior management. Trans. Parsayian A, Arabi A. Tehran: Office of Cultural Research Publication; 2006. p. 294-310.
11. Stewart M, Shain E. Organizational learning, job culture. Trans. Misagh Translation Group. Misagh Managers Journal 2007; (20): 23-8.
12. Igarria M, Kassich SK, Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. Journal of Engineering and Technology Management 1999; 16(1): 29-54.
13. Lai A, Wong Y. Making career choice: a study of Chinese managers. Human Relations, 2007; 60(8): 1211-33.
14. Igarria M, Meredith G, Smith DC. Career orientations of information systems employees in South Africa. The Journal of Strategic Information Systems 1995; 4(4): 319-40.
15. Boroni M, Bina A. Assessment of Development of job career in personnel of Esfahan educational hospitals [BSc Thesis]. Isfahan: School of Management and Medical Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences; 2004. p. 93-6. [Persian].
16. Ramakrishna HV, Potosky D. Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. Human Resource Development Quarterly 2003; 14(2): 199-214.
17. Yarnall J. Career anchors: results of an organizational study in the UK. Career Development International 1998; 3(2): 56-61.
18. Danziger N, Valency R. Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. Career Development International 2006; 11(4): 293-303.
19. McCoy KB. Career anchors of technical personnel (mathematics majors) [Doctoral Thesis]. Salt Lake: University of Utah; 1984.
20. Tladinyane RT. The relationship between organisational commitment and career anchors. Pretoria: University of South Africa; 2006.
21. Puryear PJ. Career anchors of North Carolina principals. Greensboro: University of North Carolina at Greensboro; 1996.



## Measurement of Career Development Dimensions among the Staff of Shiraz University of Medical Sciences\*

*Nahid Hatam, PhD<sup>1</sup>; Alireza Heidari<sup>2</sup>; Vida Keshtkaran<sup>3</sup>; Pravane Heidari Arjlu<sup>4</sup>*

### Abstract

**Introduction:** A career development consists of jobs that a person passes in order to reach a professional goal. Career development management results in job satisfaction, professional commitment and higher effectiveness. The purpose of this study was to determine different dimensions of career development among the staff of Shiraz University of Medical Sciences.

**Methods:** This study was a cross-sectional study on the staff of Shiraz University of Medical Sciences in 2009. Data was collected by ratio random sampling from university vice-chancellors and simple random sampling was used within all vice-chancellors. The sample consisted of 236 employees who completed the 43-item Schein's Career Anchor Inventory. Analyses were performed using ANOVA, Spearman correlation and t-test in SPSS<sub>11.5</sub>.

**Results:** Most of the participants were male (49.6%), held a BSc (52.1%), contractual (30.5%), were working in vice-chancellor for Development and Resource Management Affairs (49.6%). The highest mean score of career anchors was gained in service port ( $3.28 \pm 0.43$ ) and the lowest mean was achieved in identity port ( $2.47 \pm 0.5$ ). There were significant inverse relationships between innovation port and age and years of services. There were also significant relationships between sex and service port and security port.

**Conclusion:** The staff of Shiraz University of Medical Sciences likes to provide service to the society and people. It seems that in their point of view, it is not important to be identified with their organization. Hiring well-educated managers in job development and approving educational courses for managers and staff can solve the related problems.

**Keywords:** Career Development; Personnel; Motivation; Job Satisfaction.

**Type of article:** Original article

*Received: 15 Mar, 2010*

*Accepted: 9 Apr, 2011*

**Citation:** Hatam N, Heidari A, Keshtkaran V, Heidari Arjlu P. **Measurement of Career Development Dimensions among the Staff of Shiraz University of Medical Sciences.** Health Information Management 2012; 8(6): 823.

\* This article resulted from a research project (No. 88-4957) funded by the Deputy of Research, Shiraz University of Medical Science, Shiraz, Iran.

1. Associate Professor, Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. (Corresponding Author) Email: hatamn@sums.ac.ir
2. MSc, Health Services Management, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.
3. MSc, Health Education, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
4. MSc Student, Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.