



طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران

میشم ستونه: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی (منابع انسانی)، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران
مجتبی طبری: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران (✉ نویسنده مسئول) mo_tabari@yahoo.com
یوسف قلی پور کنعانی: استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران
محمد رضا باقرزاده: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

پیشرفت شغلی،

مدیریت دانش،

اشتراک‌گذاری دانش،

سازمان تأمین اجتماعی مازندران

زمینه و هدف: پیشرفت مسیر شغلی مناسب با توجه به الگوی مدیریت دانش برای کارکنان در بسیاری از سازمان‌ها از قبیل سازمان تأمین اجتماعی حائز اهمیت بوده، لذا این تحقیق با هدف طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران انجام گردید.

روش کار: جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران بود. حجم نمونه آماری از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۶۹ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسش‌نامه مسیر پیشرفت شغلی شاین (۲۰۰۶) و مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹) استفاده گردید. میزان پایایی این دو پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و pls3 استفاده شد و سطح آلفا $p \leq 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مقدار t همه مسیرهای بین عامل‌های تحقیق برابر و بزرگ‌تر از ۲/۵۸ می‌باشد. در نتیجه بین عامل‌های اصلی و زیرعامل‌های‌شان در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز نتایج نشان داد که برازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی است.

نتیجه‌گیری: به طور کلی این گونه می‌توان بیان کرد که بین پله اول مسیر پیشرفت شغلی با پله دوم مسیر پیشرفت شغلی، بین پله دوم مسیر پیشرفت شغلی با پله سوم مسیر پیشرفت شغلی و بین پله سوم مسیر پیشرفت شغلی با پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران، در مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۱۲

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله:

Sotuneh M, Tabari M, Gholipour-Kanani Y, Bagherzadeh MR. Designing a career path model based on knowledge management model in Mazandaran Social Security Organization. Razi J Med Sci. 2021;28(3):117-126.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

Designing a career path model based on knowledge management model in Mazandaran Social Security Organization

Meysam Sotuneh: PhD Student, Public Administration, Department of Human Resource, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

Mojtaba Tabari: Associate Professor, Department of Public Administration, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran (* Corresponding author) mo_tabari@yahoo.com

Yousof Gholipour-Kanani: Assistant Professor, Department of Industrial engineering, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

Mohammad Reza Bagherzadeh: Assistant Professor, Department of Public Administration, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

Abstract

Background & Aims: Knowledge management is the cycle of discovery, production, storage, distribution, and practical application of knowledge in the organization. Occurs. Work experiences, social groups, and outcomes that determine the path to progress may be limited (in the form of a profession or organization) or broad (the path to progress in society in a wide range of different professions and organizations). The series of jobs that people take in the organization should not be accidental, but the career path of the person in the organization should be planned based on the right logic and according to a specific goal. The concept of career path has undergone a fundamental change in recent years. Since in the present era, one of the most important concerns of today's organizations is the maintenance of valuable human resources of the organization, the importance of planning and managing the career path of human resources has increased greatly. Therefore, one of the basic tasks of human resource management is to strive for the maintenance and promotion of employees; In such a way that each person working in the organization can, after gaining experience and gaining job skills, be able to achieve career advancement and during the development stages of the organization. Currently, one of the problems that Mazandaran Social Security Organization suffer from is the lack of a suitable career path for employees according to the knowledge management model. This deficiency has led to the lack of a coherent performance appraisal system. In fact, the lack of strategic methods has caused ambiguity in the performance of employees and the results of this ambiguity have caused ambiguity in quality, lack of scientific competition, and lack of scientific ranking based on performance indicators. On the other hand, the allocation of rewards and salaries to each individual should be based on objective performance appraisal, and if it is based on subjective appraisals, performance will face difficulties. These problems are due to not establishing a suitable career path for them. In this study, we try to answer the question: What is the career development model based on the knowledge management model in Mazandaran Social Security Organization?

Methods: According to the data collection method, this research is one of the descriptive researches in which the path analysis method has been used to test the relationship between the variables and the significance of the estimated models. The statistical population studied in this study consists of employees of all Social

Keywords

Career Advancement,
Knowledge
Management,
Knowledge Sharing,
Mazandaran Social
Security Organization

Received: 01/03/2021

Published: 02/06/2021

Security Organization of Mazandaran Province, whose number is 900 people according to the inquiry of the employment of the Social Security Organization of Mazandaran Province and in 2019 Are employed. Statistical sample size 269 people were selected through a random sampling method through the Krejcie Morgan table. In the survey stage, data collection was through a questionnaire. The research questionnaire includes the standard questionnaire of Shine career development path, Hemmati standard knowledge management questionnaire. The questions were designed into two categories: general questions and multiple-choice questions. In general, the questionnaire includes 4 general and demographic questions, 40 questions for the career path questionnaire, and 25 questions for the knowledge management questionnaire. The Career Path Questionnaire was developed by Shine in 2006. The answer to the questionnaire questions has 5 answer options as follows: each question is scored from 1 to 5 based on the Likert scale. Knowledge Management Questionnaire was designed by Hemmati in 2010. This questionnaire consists of 25 questions that have four dimensions of knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application, and knowledge storage. The questionnaire questions are designed based on the Likert five-choice range. In this research, statistical methods have been used in two sections of descriptive and inferential statistics. SPSS software version 20 and pls3 were used for data processing and statistical analysis. Alpha level was considered $p \geq 0.05$.

Results: The results showed that the value of t in all paths between the research factors was equal to and greater than 2.58. As a result, there is a significant relationship between the main factors and their sub-factors in the conceptual-analytical model of the research and also the results showed that the fit of the general research model is appropriate and strong.

Conclusion: As the results showed, the value of t for the relationship between each of the main factors and sub-factors in the conceptual-analytical model of the research was higher than 1.98. Therefore, 95% of the relationships between each of the main factors and sub-factors in the model were confirmed. The correlation value of these paths is also direct (positive). That is, by increasing the steps of the career path, technical competence will lead to entrepreneurial innovation, and the steps of the career path are significantly related from the first step to the fourth step, respectively. Therefore, while applying the dimensions of this model in the organization and developing the dimensions of career advancement in the organization, it can be concluded that employees and managers of the organization by stabilizing this model and implementing the legal and ethical requirements of its items in the organization can lead to national development and Social Security Organization policies. According to the research results, it is suggested that due to the direct relationship between knowledge management and career advancement, the content of in-service courses, nurturing ideas, creativity, and related brainstorming sessions to improve the career advancement of employees and managers during career advancement steps in Social Security Organization. It is also suggested that Social Security Organization managers use the high potential of the conceptual-analytical model of staff career development in this study to increase the use of staff skills in staff career development and use the model to achieve goals related to their organization.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Sotuneh M, Tabari M, Gholipour-Kanani Y, Bagherzadeh MR. Designing a career path model based on knowledge management model in Mazandaran Social Security Organization. Razi J Med Sci. 2021;28(3):117-126.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

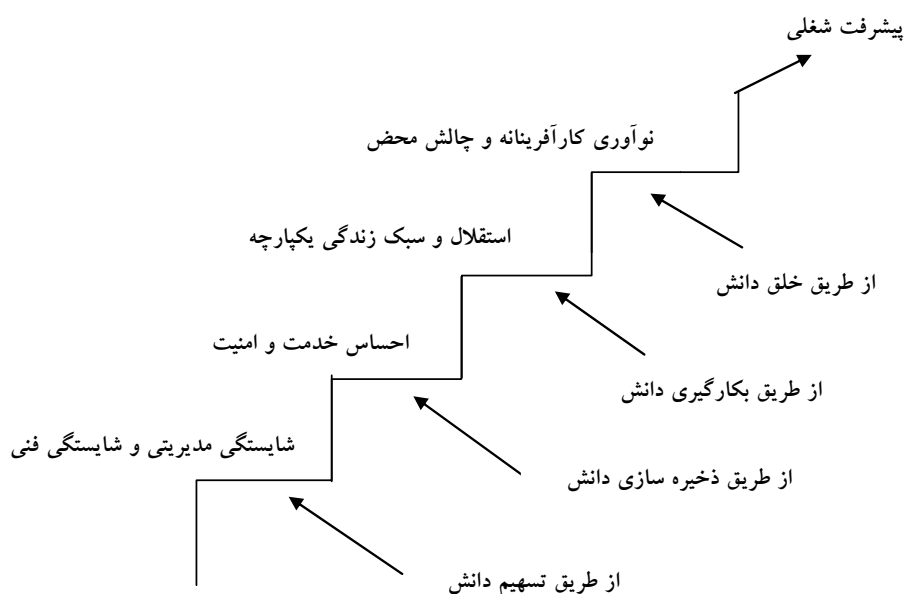
مقدمه

تحولات گسترده و پیوسته عصر حاضر سبب شده است تا سازمان‌های سلسله مراتبی دولتی نیز، که به لحاظ امکانات فیزیکی و زیرساخت‌های گسترده خویش قدرتمند تلقی می‌شوند، امروزه در پاسخ به شرایط ناپایدار و متغیر موجود نیازمند استفاده بهینه از کارکنان متعهد و راضی باشند که مدیریت مسیرهای شغلی کارکنان یکی از الزامات استفاده بهینه از کارکنان متعهد می‌باشد (۱). مدیریت دانش عبارت از چرخه کشف، تولید، ذخیره‌سازی، توزیع و کاربرست عملی دانش در سازمان است. در این فرایند، دو نوع دانش ضمنی و صریح به طور مداوم به یکدیگر تبدیل می‌شود و با هر بار تکرار چرخه یاد شده، دانش جدیدی به وجود آمده و به دانش قبلی اضافه می‌شود. دسته‌بندی معروفی که از انواع دانش وجود دارد، تقسیم‌بندی آن به دانش ضمنی و صریح است (۲). این دانش در بر گیرنده الگوهای ذهنی، اعتقادات و دیدگاه‌هاست و نوعاً ناخودآگاه بوده و به این دلیل تشریح و توصیف این نوع دانش توسط فرد دارنده آن به سختی امکان‌پذیر است (۳). بهره‌برداری بهینه از دانش ضمنی و صریح افراد و توجه به آن در مدیریت مسیرهای شغلی مسئله بسیار مهم و اساسی است.

مسیر شغلی عبارت است از مراحل متوالی و در حال تکامل تجربیات کاری افراد در طول زمان که معمولاً در قالب یک مجموعه اجتماعی یا پیامدهای خاصی رخ می‌دهد. تجربیات کاری، مجموعه‌های اجتماعی و پیامدهایی که مسیر ترقی را مشخص می‌کنند، ممکن است محدود (در قالب حرفه یا سازمان) یا گسترده (مسیر ترقی در جامعه در طیف وسیعی از حرف و سازمان‌های مختلف) باشد (۴). سلسله مشاغلی که افراد در سازمان به عهده می‌گیرند نباید اتفاقی و تصادفی باشد، بلکه مسیر شغلی فرد در سازمان می‌بایست بر اساس منطقی درست و ینا به هدفی معین طرح‌ریزی گردد. افراد مختلف الگوی کارراهه مختلفی دارند و کارکنان سازمان‌ها به طبع الگوهای کارراهه متفاوت، لنگرگاه‌های مسیرشغلی مختلف و متنوعی دارند که تشخیص این لنگرگاه‌ها سازمان‌ها را در مدیریت مسیرشغلی کارکنانشان و در نهایت اثربخشی بیشتر فعالیت‌هایشان و رسیدن به اهداف و استراتژی‌های از

پیش تعیین شده یاری می‌رساند (۵). مفهوم مسیر شغلی در سال‌های اخیر دچار تغییر اساسی شده است. در دیدگاه سنتی، مسیر شغلی یک سری پست‌های متوالی در یک شغل یا سازمان تعریف می‌شود. در سازمان‌های امروزی افراد مسیر شغلی سیال‌تر و پویاتری دارند که بر مبنای علایق، توانایی‌ها، ارزش‌های فرد و بر مبنای تغییرات محیط کاری تغییر می‌یابد و اصطلاحاً مسیر شغلی متغیر (Protean career) نامیده می‌شود و در این حالت کارکنان از سازمان انتظار دارند که به جای تضمین امنیت شغلی و ارتقا، فرصت‌های توسعه و کار انعطاف‌پذیر را برای آن‌ها فراهم کند (۶). از آنجایی که در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های سازمان‌های امروزی، نگهداشت نیروی انسانی با ارزش سازمان می‌باشد، اهمیت برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغل منابع انسانی به شدت افزایش یافته است (۷). از این رو، یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان 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 (۸).

افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند. مفهوم مسیر شغلی، باعث می‌شود سازمان‌ها و افرادی که برای آن کار می‌کنند به صورت یک زنجیره به هم متصل و وابسته باشند (۹). فاطمی عقدا و همکاران در مطالعه واکاوی تئوری‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی به شناسایی معیارهای مقایسه نظریه‌ها، دریافتند که بیشترین تأکیدهای نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی به ترتیب بر محیط، آینده‌نگری و تعمیم‌پذیری است، اما نظریه پردازش اطلاعات شناختی بر شغل، فرد، فرایند و سازمان تأکید بیشتری می‌کند (۱۰). وظیفه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی‌های بالقوه افراد و نیازهای حرفه‌ای سازمان از یک سو و نیز تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران شغلی از سویی دیگر است (۱۱). این امر در سازمان تأمین اجتماعی که با امر مهم خدمات اجتماعی و امور رفاه در ارتباط هستند حیاتی به نظر می‌رسد. در حال حاضر یکی از مسائلی که



شکل ۱- مدل مفهومی- تحلیلی تحقیق

متشکل از کارکنان کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران بود که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر بنا بر استعلام از کارگزینی سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران بوده و در سال ۱۳۹۸ مشغول به کار بودند. حجم نمونه آماری از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۶۹ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند.

در مرحله پیمایش، جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه بوده است. پرسش‌نامه تحقیق شامل پرسش‌نامه استاندارد مسیر پیشرفت شغلی شاین، پرسش‌نامه مدیریت دانش استاندارد همتی بود. سؤالات به دو دسته سؤالات عمومی و سؤالات چندگزینه‌ای طراحی گردید. به طور کلی پرسش‌نامه شامل ۴ سؤال عمومی و جمعیت‌شناختی، ۴۰ سؤال برای پرسش‌نامه مسیر پیشرفت شغلی، ۲۵ سؤال برای پرسش‌نامه مدیریت دانش استفاده شد. پرسش‌نامه مسیر پیشرفت شغلی، توسط شاین در سال ۲۰۰۶ تدوین گردید. پاسخ سؤالات پرسش‌نامه دارای ۵ گزینه جواب به شرح زیر است که هر سؤال بر اساس مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است [کاملاً مخالفم: ۱؛ مخالفم: ۲؛ نظری ندارم: ۳؛ مؤافقم: ۴؛ کاملاً مؤافقم: ۵]. پرسش‌نامه مدیریت دانش، توسط همتی

سازمان تأمین اجتماعی مازندران به آن مبتلا می‌باشد، فقدان مسیر شغلی مناسب برای کارکنان با توجه به الگوی مدیریت دانش است. این کمبود منجر به عدم وجود سامانه منسجم ارزشیابی عملکرد گردید. در حقیقت فقدان روش‌های راهبردی باعث ابهام در عملکرد کارکنان شده است و نتایج این ابهام موجب ابهام در کیفیت، نبود رقابت علمی و عدم رتبه‌بندی علمی بر اساس شاخص‌های عملکردی گردیده است. از طرف دیگر، تخصیص پاداش و حقوق به هر فرد باید بر اساس ارزیابی عملکرد عینی باشد و چنانچه مبنای آن ارزشیابی‌های ذهنی قرار گیرد عملکرد با مشکلاتی روبرو خواهد شد. این مشکلات ناشی از برقرار نکردن مسیر شغلی مناسب برای آنان است. در این تحقیق برآنیم تا به این سوال پاسخ دهیم که: مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران چگونه است (شکل ۱)؟

روش کار

با توجه به شیوهی جمع‌آوری داده‌ها این پژوهش از جمله تحقیقات توصیفی محسوب می‌شود که در آن برای آزمون وجود رابطه بین متغیرها و معنادار بودن مدل‌های برآورد شده از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش

هستند. همچنین در تحقیق حاضر، برای سنجش پایایی پرسش نامه‌ها در یک جامعه آماری بر روی یک گروه ۳۰ نفره اجرا و پایایی آن با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه‌های پرسش نامه تحقیق حاضر نشان‌دهنده سطح پایایی بالا می‌باشد. در این تحقیق برای داده‌پردازی و تحلیل آماری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و pls3 استفاده شده است و سطح آلفا $p \leq 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که تمامی متغیرهای پنهان مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش، ذخیره‌سازی دانش) و مسیر پیشرفت شغلی (شایستگی فنی، شایستگی مدیریتی، استقلال، نوآوری کارآفرینانه،

در سال ۱۳۸۹ طراحی شد. این پرسش نامه متشکل از دارای ۲۵ سؤال که دارای چهار بعد خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش می‌باشد. سؤالات پرسش نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. در تحقیق حاضر با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه، روایی پرسش نامه به‌منظور اطمینان بیشتر و با توجه به ماهیت و اهداف تحقیق اعتبار محتوایی، با نظرخواهی اساتید، متخصصین و صاحب‌نظران انجام گرفت و پس از تأیید پرسش نامه و انجام اصلاحات لازم، قابلیت اجرا کسب نمود. از آنجایی که پرسش نامه‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر، استاندارد بوده‌اند و به کرات مورد استفاده پژوهشگران قرار گرفته‌اند، از پایایی بالایی برخوردار

جدول ۱- ضریب معنی‌داری (T-values) روابط هریک از عامل‌های اصلی با یکدیگر و با زیر عامل‌ها

ردیف	رابطه بین سازه‌ها	T-values	P-values
۱	مدیریت دانش <<< خلق دانش	۷/۳۳۸	۰/۰۰۰۱
۲	مدیریت دانش <<< تسهیم دانش	۳/۱۱۳	۰/۰۰۰۱
۳	مدیریت دانش <<< بکارگیری دانش	۲/۵۰۲	۰/۰۰۰۱
۴	مدیریت دانش <<< ذخیره‌سازی دانش	۶/۴۷۴	۰/۰۰۰۱
۵	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی	۳/۴۳۲	۰/۰۰۰۱
۶	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی	۸/۱۱۵	۰/۰۰۰۱
۷	مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال	۲/۹۷۴	۰/۰۰۰۱
۸	مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه	۴/۹۵۶	۰/۰۰۰۴
۹	مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت	۵/۴۶۲	۰/۰۰۰۱
۱۰	مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه	۶/۷۲۵	۰/۰۰۰۱
۱۱	مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت	۴/۳۰۲	۰/۰۰۰۱
۱۲	مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض	۶/۱۵۹	۰/۰۰۵
۱۳	تسهیم دانش <<< پله اول مسیر پیشرفت شغلی	۳/۰۵۸	۰/۰۰۸
۱۴	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی	۳/۳۳۲	۰/۰۰۰۱
۱۵	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی	۴/۳۹۳	۰/۰۰۰۱
۱۶	ذخیره‌سازی دانش <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	۵/۳۵۸	۰/۰۰۰۱
۱۷	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت	۶/۰۵۳	۰/۰۰۰۱
۱۸	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت	۴/۶۰۲	۰/۰۰۰۱
۱۹	بکارگیری دانش <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی	۳/۷۶۴	۰/۰۰۰۱
۲۰	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال	۲/۰۴۳	۰/۰۰۰۱
۲۱	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه	۲/۴۹۶	۰/۰۰۰۱
۲۲	خلق دانش <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی	۸/۴۳۴	۰/۰۰۰۱
۲۳	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه	۳/۲۰۵	۰/۰۰۰۱
۲۴	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض	۶/۷۶۷	۰/۰۰۰۱
۲۵	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	۲/۷۶۵	۰/۰۰۰۱
۲۶	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی	۴/۶۸۴	۰/۰۰۰۱
۲۷	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی	۱۲/۶۹۴	۰/۰۰۰۱

جدول ۲- مقادیر اشتراکی (Communality)

Communality	سازه‌ها
۰/۷۵۰	مدیریت دانش
۰/۷۰۳	مسیر پیشرفت شغلی
۰/۷۲۶	مقدار متوسط اشتراکی

$$GOF = \sqrt{\text{average (Communality)} * R^2}$$

فرمول ۱. فرمول محاسبه برازش کلی مدل در روش (PLS)

$$\text{Average (Communalities)} = ۰/۷۲۶$$

$$\text{Average (R}^2\text{)} = ۰/۶۴۵$$

$$GOF = ۰/۶۸۴ \text{ برازش کلی قوی}$$

از آنجایی که از طریق بزرگی یا کوچکی ضرایب مدل تخمین استاندارد نمی‌توان در مورد معنی‌داری آن اظهار نظر کرد، مدل اعداد معنی‌داری یا همان T-value، میزان معنادار بودن روابط درون مدل را نشان می‌دهد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ و ۹۹ درصدی است. پس حداقل روابطی که دارای مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ باشند، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. طبق نتایج جدول ۳ برای همه مسیرها مقدار t برابر و بزرگتر از ۲/۵۸ می‌باشد (بجز ردیف‌های ۳، ۲۰ و ۲۱). در نتیجه بین عامل‌های اصلی و زیرعامل‌های‌شان در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار همبستگی هر مسیر (ضریب مسیر) مشخص می‌باشد.

بحث

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد مقدار تی برای مسیر روابط هریک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش بالاتر از ۱/۹۸ بود. بنابراین با ۹۵ درصد روابط هریک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل تأیید شد. مقدار همبستگی این مسیرها نیز مستقیم (مثبت) است. یعنی با افزایش پله‌های مسیر پیشرفت شغلی، شایستگی فنی منجر به نوآوری کارآفرینانه خواهد شد و پله‌های مسیر پیشرفت

امنیت، سبک زندگی یکپارچه، احساس خدمت و چالش محض) دارای مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ و نیز پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که سایر حیطه‌های مدل دارای پایایی مناسبی است. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted) استفاده گردید. میانگین واریانس استخراج شده، میزان همبستگی یک سازه یا شاخص‌های آن را نشان می‌دهد. مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ قابل قبول است که در تحقیق حاضر روایی همگرا مدیریت دانش (۰/۷۵۰)، خلق دانش (۰/۶۱۴)، تسهیم دانش (۰/۸۸۷)، بکارگیری دانش (۰/۶۷۴)، ذخیره‌سازی دانش (۰/۸۲۸)، مسیر پیشرفت شغلی (۰/۷۰۳)، شایستگی فنی (۰/۶۷۵)، شایستگی مدیریتی (۰/۷۹۹)، استقلال (۰/۷۶۳)، نوآوری کارآفرینانه (۰/۷۱۴)، امنیت (۰/۶۵۹)، سبک زندگی یکپارچه (۰/۶۴۸)، احساس خدمت (۰/۶۵۶) و چالش محض (۰/۷۱۲) بدست آمد که نشان‌دهنده سطح قابل قبول روایی همگرا متغیرهای تحقیق است. پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد. اولین و ابتدایی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضرایب معنی‌داری است. با بررسی این معیار در هر یک از مدل‌های مورد بررسی جدول ۱ نشان داده می‌شود که تمامی ضرایب معنی‌داری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.

شاخص (Goodness Of Fit) معیاری برای بررسی برازش کلی مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. محققان این معیار را به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کلی مدل پیشنهاد دادند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین (R Squares Average) است. ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار محاسبه شده برای GOF در این پژوهش برابر ۰/۲۴۳ و حدود از ۰/۲۵ است (فرمول ۱) و بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی است (جدول ۲).

جدول ۳- ضریب معنی‌داری (T-values) روابط هریک از عامل‌های اصلی با یکدیگر و با زیرعامل‌ها در مدل مفهومی- تحلیلی پژوهش

ردیف	مسیر روابط هریک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل	ضریب مسیر	مقدار (T)	مقدار (P)	نتیجه
۱	مدیریت دانش <<< خلق دانش	۰/۷۶۹	۷/۳۳۸	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲	مدیریت دانش <<< تسهیم دانش	۰/۴۹۳	۳/۱۱۳	۰/۰۰۰۱	تأیید
۳	مدیریت دانش <<< بکارگیری دانش	۰/۵۸۳	۲/۵۰۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۴	مدیریت دانش <<< ذخیره‌سازی دانش	۰/۷۳۳	۶/۴۷۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
۵	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی	۰/۵۳۳	۳/۴۳۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۶	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی	۰/۷۱۹	۸/۱۱۵	۰/۰۰۰۱	تأیید
۷	مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال	۰/۵۰۸	۲/۹۷۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
۸	مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه	۰/۵۶۶	۴/۹۵۶	۰/۰۰۰۴	تأیید
۹	مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت	۰/۶۸۰	۵/۴۶۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۰	مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه	۰/۶۶۲	۶/۷۲۵	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۱	مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت	۰/۵۸۰	۴/۳۰۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۲	مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض	۰/۵۴۹	۶/۱۵۹	۰/۰۰۰۵	تأیید
۱۳	تسهیم دانش <<< پله اول مسیر پیشرفت شغلی	۰/۶۵۶	۳/۰۵۸	۰/۰۰۰۸	تأیید
۱۴	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی	۰/۹۹۶	۳/۳۳۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۵	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی	۰/۶۸۳	۴/۳۹۳	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۶	ذخیره‌سازی دانش <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۶۱۹	۵/۳۵۸	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۷	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت	۰/۸۷۸	۶/۰۵۳	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۸	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت	۰/۸۵۲	۴/۶۰۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
۱۹	بکارگیری دانش <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۵۷۲	۳/۷۶۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۰	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال	۰/۸۷۴	۲/۰۴۳	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۱	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه	۰/۷۳۰	۲/۴۹۶	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۲	خلق دانش <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۷۵۳	۸/۴۳۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۳	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه	۰/۸۰۴	۳/۲۰۵	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۴	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض	۰/۷۰۳	۶/۷۶۷	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۵	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۵۳۹	۲/۷۶۵	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۶	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۴۹۰	۴/۶۸۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
۲۷	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی	۰/۷۰۱	۱۲/۶۹۴	۰/۰۰۰۱	تأیید

نیروی انسانی خویش اعلام کنند. مدیریت دانش تخصصی است و برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است (۱۵) که در مدل مفهومی- تحلیلی پژوهش حاضر ابعاد مدل پیشرفت مسیر شغلی (شامل: نوآوری کارآفرینانه، سبک زندگی یکپارچه، شایستگی فنی، احساس خدمت، استقلال، شایستگی مدیریتی، امنیت و چالش محض) براساس الگوی مدیریت دانش (شامل ابعاد: خلق دانش، ذخیره‌سازی دانش، بکارگیری دانش و تسهیم دانش) در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران در چهار پله ارائه گردید.

از آنجا که طبق نتایج پژوهش ابعاد مدیریت دانش کارکنان می‌تواند منجر به پیشرفت شغلی آن‌ها در طی چهار پله مدل مفهومی- تحلیلی پژوهش در

شغلی به ترتیب از پله اول تا پله چهارم با هم در ارتباط معنی‌داری هستند. نتایج تحقیق در این پرسش، هم راستا با نتایج تحقیق یووانگ (۱۲)، گرنارک و همکاران (۱۳)، آروکایسامی و همکاران (۱۴) است که نشان داد جهت‌گیری فنی-کارکردی، مدیریت عمومی، خود مختاری- استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی و چالش محض رابطه پیش‌بینی کننده معنی‌دار با اعتماد سازمانی دارند. به عقیده پژوهشگر با توجه به عصر اطلاعات و تبادل ارتباطات لازم است که مدیران سازمان تأمین اجتماعی که با کارکنان (نیروی انسانی) سروکار دارند با بهره‌مندی از مدیریت دانش، مسیر پیشرفت شغلی مناسب کارکنان را انتخاب نمایند، زیرا امروزه مدیرانی موفق هستند که اطلاعات مهم را بیابند، مسیر پیشرفت شغلی جهت‌گزینش، سازماندهی را به

اهداف مرتبط با سازمان خود توجه نماید.

نتیجه‌گیری

به طور کلی این گونه می‌توان بیان کرد که بین پله اول مسیر پیشرفت شغلی با پله دوم مسیر پیشرفت شغلی، بین پله دوم مسیر پیشرفت شغلی با پله سوم مسیر پیشرفت شغلی و بین پله سوم مسیر پیشرفت شغلی با پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران، در مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش پله اول مسیر پیشرفت شغلی، به ترتیب پله‌ی دوم، با افزایش پله‌ی دوم، پله‌ی سوم و با افزایش پله‌ی سوم، پله‌ی چهارم افزایش می‌یابد.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از رساله دوره دکتری مدیریت دولتی می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان تشکر خود را از تمامی کسانی که در پیشبرد اهداف رساله یاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

References

1. Newman EA, Waljee J, Dimick JB, Mulholland MW. Eliminating institutional barriers to career advancement for diverse faculty in academic surgery. *Ann Surg*. 2019 Jul 1;270(1):23-5.
2. Iqbal A, Latif F, Marimon F, Sahibzada UF, Hussain S. From knowledge management to organizational performance. *J Enterprise Info Manag*. 2019 Feb 11.
3. Centobelli P, Cerchione R, Esposito E. Efficiency and effectiveness of knowledge management systems in SMEs. *Product Plan Control*. 2019 Jul 4;30(9):779-91.
4. Ayyala MS, Skarupski K, Bodurtha JN, González-Fernández M, Ishii LE, Fivush B, et al. Mentorship is not enough: exploring sponsorship and its role in career advancement in academic medicine. *Acad Med*. 2019 Jan 1;94(1):94-100.
5. Kuehn D. Registered Apprenticeship and Career Advancement for Low-Wage Service Workers. *Econ Develop Quart*. 2019 May;33(2):134-50.
6. Halverson PK, Yeager VA, Menachemi N, Chapple-McGruder T, Moffatt S, Baker EL, et al. State health official career advancement and sustainability evaluation—description of the methods

سازمان شود و ایجاد تفکر خلاق و نوآوری کارآفرینانه کارکنان و حل چالش‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی با کارآیی و اثربخشی می‌شود. همچنین کارکنان جهت طی مسیر پیشرفت شغلی در پله‌ی اول با تسهیم و تبادل دانش در سازمان می‌توانند به شایستگی فنی و شایستگی مدیریتی دست یابند و در پله‌ی دوم با سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش در سازمان موجب تقویت احساس خدمت و امنیت شغلی در سازمان گردند و در پله‌ی سوم با به کارگیری و کاربست دانش موجب استقلال و سبک یکپارچه فعالیت و زندگی در سازمان شوند و پله‌ی آخر با خلق دانش موجب گسترش نوآوری کارآفرینانه و حل چالش‌های محض در سازمان گردند. مدیران هر سازمان ممکن است هر کدام تفکرات متفاوتی در زمینه پیشرفت مسیر شغلی داشته باشند که این تفکرات باید برای توسعه سازمان پیش رود برابری با اجماع این تفکرات هر چند که مشترک نباشد به آینده سازمان کمک می‌کند. بنابراین مدیران هر سازمان از جمله سازمان تأمین اجتماعی می‌توانند از تفکرات و نظرات تمامی کارکنان خود طبق الگوی مذکور با کمک مدیریت دانش برای توسعه سازمان و دستیابی به اهداف خود، ضمن به کارگیری مدل مسیر پیشرفت شغلی حاضر استفاده نمایند. بنابراین ضمن به کارگیری ابعاد این مدل در سازمان و توسعه ابعاد مسیر پیشرفت شغلی در سازمان می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان و مدیران سازمان با تثبیت این مدل و اجرای الزامات قانونی و اخلاقی گویه‌های آن در سازمان می‌توانند موجب توسعه ملی و سیاست‌های سازمان تأمین اجتماعی در کشور گردند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد با توجه به ارتباط مستقیم مدیریت دانش با مسیر پیشرفت شغلی محتوای دوره‌های ضمن خدمت، پرورش ایده، خلاقیت و جلسات طوفان مغزی مرتبط جهت ارتقای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان و مدیران در طی پله‌های مسیر پیشرفت شغلی در سازمان تأمین اجتماعی ارائه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تأمین اجتماعی از پتانسیل بالای مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در این پژوهش جهت افزایش بکارگیری مهارت‌های کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان را اجرا و با بهره‌برداری از مدل مذکور در دستیابی به

used in the SHO-CASE study. *J Public Health Manag Pract.* 2020 Jan 1;26(1):5-8.

7. Allen TD, French KA, Poteet ML. Women and career advancement: Issues and opportunities. *Organiz Dynam.* 2016 Jul 1;45(3):206-16.

8. Francis V. What influences professional women's career advancement in construction?. *Construct Manag Econ.* 2017 May 4;35(5):254-75.

9. Gottlieb AS, Travis EL. Rationale and models for career advancement sponsorship in academic medicine: the time is here; the time is now. *Acad Med.* 2018 Nov 1;93(11):1620-3.

10. Fatemi Aghda S, Tabataba'i Nasab S, Sabokro M. Investigating the Cognitive Theories of Career Development. *J Public Administ.* 2018;10(3):481-502. (Persin)

11. Halverson PK, Yeager VA, Menachemi N, Chapple-McGruder T, Moffatt S, Baker EL, et al. State health official career advancement and sustainability evaluation—description of the methods used in the SHO-CASE study. *Journal of Public Health Management and Practice.* 2020 Jan 1;26(1):5-8.

12. YuWong AL. Making Career Choice: A Study of Chinese Managements. *J Hum Relat.* 2013;60(2):125-140.

13. Gorenak M, Špindler T, Brumen B. The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Organizacija.* 2019 May 1;52(2):81-94.

14. Arokiasamy L, Mansouri N, Balaraman RA, Kassim NM. A literature review of competence development on academic career advancement: A human resource development perspective. *Glob Bus Manag Res.* 2017;9(1s):403.

15. He H, Gao J, Yan L. Understanding career advancement of newcomers from perspective of organizational socialization. *Chin Manag Stud.* 2020 Mar 27.