Research Paper

Designing a Professional Competence Model of Social Security Organization Employees in City of Shiraz

Ashkan Kazemi[1*], Majid Barzegar[2], Sedigheh Heydari

1. Social Security Organization, Shiraz, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University Marvdasht Branch, Marvdasht, Iran
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Amiralmomenin University, Ahvaz , Iran

Received: 2023/08/26
Revised: 2024/01/20
Accepted: 2024/01/30

Use your device to scan and read the article online

DOI:
10.30495/jpmm.2024.32308.3833

Keywords:
Model, Professional qualification, Social security organization, Employees

Abstract

Background and purpose: The life and survival of any organization depends to a large extent on the abilities, skills and expertise of the human resources of that organization. Then, the aim of the current research was to design the model of professional competence of employees of social security organization of Shiraz city.

Methods: The research method was qualitative using thematic analysis technique and sampling was done by theoretical saturation method, as a result of which the sample of the research was formed from 16 managers of social security organization of Shiraz city. To collect data, a checklist was used after reviewing 128 articles published in the last 5years in reliable databases in the country. The keywords selected to search for articles were 4 keywords including qualification, professional, organization and social security. Data analysis method was based on thematic analysis relying on the network of themes.

Findings: The findings showed that the model of professional competence had 11 organizing themes, which were placed in two overarching themes of effective (6 themes) and effective (5 themes). Five psychological, social, organizational, individual, economic-political and educational organizing themes with 125 basic themes have a decisive role in the professional competence of employees, which in turn, psychological, social, organizational, individual and economic-political factors within the organization with 74 themes the basic theme affects.

Conclusion: Based on the findings, in both overarching themes, the organizing theme of organizational, individual and psychological factors based on the number of basic themes identified; In order, they assigned the first to third priority. The model designed in this research can be the basis for building a tool to measure the professional competence of social security organization employees.

Citation: Kazemi A, Barzegar M, Heydari S. Designing a Professional Competence Model of Social Security Organization Employees in City of Shiraz: Journal of Psychological Methods and Models. 2025; 15(58): 1- 14.

***Corresponding Author:** Ashkan Kazemi
Address: Social Security Organization, Shiraz, Iran.
Tell: 09107060798
Email: kazemi_psy@tyahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Today's workplaces are tied to intense global competition that stems from significant advances in technology as well as faster and easier access to information internationally (1). In this regard; The life and survival of any organization depends to a large extent on the abilities, skills, awareness, knowledge and expertise of the human resources of that organization, and the more prepared people are, the better they can contribute to improving the efficiency of the organization (2). According to the review of the authors of this article, in the last ten years and even before that, no research has investigated the professional competence of the employees of the Social Security Organization as an important organization in the country, and this is despite the fact that this organization is one of the organizations that It has a lot with the general public and it has a direct effect on improving the health of clients in the treatment section. Despite the fact that the social security organization with more than half a century of activity history is considered the most extensive institution in the supply of the social insurance system due to its greater connection with the population of the country, and this organization provides a wide range of quantitative and qualitative services to the insured through two insurance and medical departments. The principal and the people covered by them supply; Most of the researches related to this organization are in the field of employee performance (23, 24, 25, 26), job satisfaction (27) or organizational justice and trust (28), and none of them have specifically focused on the professional competence of employees. Therefore, according to the existing research gap, in order to solve this research gap, it is aimed to provide a model to measure the professional competence of social security organization employees and we tried to answer the question that the professional competence model of social security organization employees of Shiraz city how is it based on its dimensions and components?

Materials and Methods

The research method was qualitative using thematic analysis technique and sampling was done by theoretical saturation method, as a result of which the sample of the research was formed from 16 managers of social security organization of Shiraz city. To collect data, a checklist was used, as a result of reviewing 128 articles published in the last 5years in reliable databases in the country; it was prepared. The keywords selected to search for articles were 4 keywords qualification, professional, organization and social security, and the data analysis method was based on thematic analysis relying on the network of themes.

Findings

Examining the demographic characteristics of the participants in the research showed that among the 16 expert participants, all of them were male and were in the age range of 33-49 with an average of 39.12 ± 5.10, minimum 33 and maximum 49 years. In terms of education level, 11 people had master's degree and 5 people had specialized doctorate level of education. Regarding the employment history, the range of employment history was 5-25 with an average of 12.62 ± 6.39 with a minimum of 5 and a maximum of 25 years. After reviewing the texts and conducting supplementary interviews with experts, the basic, organizing and comprehensive themes were identified and reported based on frequency and percentage. The findings showed that the model of professional competence had 11 organizing themes, which were placed in two overarching themes of effective (6 themes) and effective (5 themes). 5 psychological, social, organizational, individual, economic-political and educational organizing themes with 125 basic themes have a decisive role in the professional competence of employees, which in turn, psychological, social, organizational, individual and economic-political factors within the organization with 74 themes the basic theme affects.

Discussion

The results of this research showed that the basic professional qualification model of

Shiraz social security organization employees based on the opinion of experts of this organization has psychological, social, organizational, individual, educational and political economic factors. Previous researches have indicated the role of psychological factors in the level of employees' competence. In a stated research, psychological factors have a decisive role in the professional competence of employees, and according to that, psychological empowerment and creating a sense of effectiveness in employees is a process that, if it is created, the potentials and abilities of human capital will flourish (43) and it has also been seen in previous researches. that acceptance and commitment training has been effective on burnout and job motivation, and group training based on acceptance and commitment has been effective on reducing burnout and increasing job motivation of social security organization employees (32). Considering that the previous researches on the components of independence; responsibility; Self-control; Self-esteem; trust building; modeling; Knowledge enhancement and work discipline have been considered to contribute to the empowerment of social security organization employees (21) and in the current research, from the point of view of organizational experts, the mentioned components were related to the professional competence of employees; Therefore, it can be said that the findings of the present study were in line with the findings of Esmailzadeh et al. (21). In addition, it has been said that the structural components of the organization, communication with clients, the quality of life of the organization's employees and special attention to the changing future of the organization provide a vision of the future of the organization (33) and this issue is related to the experts participating in the current research. It is with the professional qualification of the employees, because in their opinion, the mentioned components play a significant role in determining the qualification of the employees.

Results

Based on the findings, in both overarching themes, the organizing theme of organizational, individual and psychological factors based on the number of basic themes identified; In order, they assigned the first to third priority. The model designed in this research can be the basis for building a tool to measure the professional competence of social security organization employees

Ethical Considerations and Compliance with ethical guidelines

The participants took part in the study with full consent.

Funding

No funding.

Authors' contributions

All authors contributed equally to the article.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز

اشکان کاظمی[۱*]، مجید برزگر[۲] و صدیقه حیدری[۳]

۱. سازمان تامین اجتماعی، شیراز، ایران
۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران
۳. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه امیرالمؤمنین، اهواز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۴
تاریخ داوری: ۱۴۰۲/۱۰/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:
10.30495/jpmm.2024.32308.3833

واژه‌های کلیدی:
مدل، صلاحیت حرفه‌ای، سازمان تامین اجتماعی، کارکنان

چکیده

زمینه و هدف: حیات و بقاء هر سازمان تا حد زیادی به صلاحیت حرفه‌ای کارکنان آن سازمان بستگی دارد. از این‌رو، هدف این پژوهش طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز بود.

روش: روش پژوهش به صورت کیفی با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون بوده و نمونه‌گیری به شیوه اشباع نظری انجام شد که در نتیجه آن، نمونه آماری پژوهش از ۱۶ نفر از مدیران سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز تشکیل شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از چک‌لیستی استفاده شد که در نتیجه بررسی ۱۲۸ مقاله منتشرشده ۵ سال اخیر در پایگاه‌های معتبر داخل کشور تهیه شد. کلید واژه‌های انتخاب شده برای جستجوی مقالات، ۴ کلید واژه صلاحیت، حرفه‌ای، سازمان و تامین اجتماعی بود و روش تحلیل داده‌ها، براساس تحلیل مضمون با تکیه بر شبکه مضامین بود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مدل صلاحیت حرفه‌ای براساس نظر خبرگان و تکنیک شبکه مضامین، دارای ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده بوده که در دو مضمون فراگیر اثرگذار (۶ مضمون) و اثرپذیر (۵ مضمون) قرار گرفتند. ۵ مضمون سازمان‌دهنده روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی، فردی، اقتصادی–سیاسی و آموزشی با پوشش ۱۲۵ مضمون پایه نقشی تعیین‌کننده در صلاحیت حرفه‌ای کارکنان داشته که به نوبه خود عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی، فردی و اقتصادی–سیاسی درون سازمان را با پوشش ۷۴ مضمون پایه، تحت تاثیر قرار می‌دهند.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها، در هر دو مضمون فراگیر، مضمون سازمان‌دهنده عوامل سازمانی، فردی و روان‌شناختی براساس تعداد مضامین پایه شناسایی شده به ترتیب، اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. مدل طراحی شده در این پژوهش می‌تواند زیربنای ساخت ابزاری به منظور اندازه‌گیری صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی قرار گیرد.

* نویسنده مسئول: اشکان کاظمی
نشانی: سازمان تامین اجتماعی، شیراز، ایران.
تلفن: ۰۹۱۰۷۰۶۰۷۹۸
پست الکترونیکی: kazemi_psy@yahoo.com

مقدمه

محیط‌های کاری امروزی با رقابت جهانی فشرده‌ای گره خورده‌اند که نشأت گرفته از پیشرفت‌های قابل‌توجه در فناوری و هم‌چنین، دسترسی سریع‌تر و سهل‌تر به اطلاعات در سطح بین‌المللی است (۱). در این راستا، حیات و بقاء هر سازمان تا حد زیادی به توانایی‌ها، مهارت‌ها، آگاهی‌ها، دانش و تخصص‌های گوناگون منابع انسانی آن سازمان بستگی دارد و هر چه افراد آمادگی بیشتری داشته باشند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند (۲). در واقع، سازمان‌ها نیازمند رویکرد مدیریتی متفاوتی نسبت به مسایل سازمان و کارکنان خود هستند. حفظ و نگهداری کارکنان سازمان‌ها و پرورش سرمایه‌های فکری آنان نقشی تعیین‌کننده در عملکرد سازمان دارد (۳). از سویی دیگر، سازمان‌ها برای دستیابی به سطوح بالاتر تعالی نسبت به ارزیابی عملکرد کارکنان خود اقدام می‌نمایند (۴) چرا که در سازمان، سرمایه انسانی، عاملی اصلی در موفقیت سازمان بوده و مؤلفه اساسی کیفیت خدمات محسوب می‌شود (۵) اما همه این موارد در چارچوب مقوله‌ای به نام صلاحیت حرفه‌ای[1] نمود پیدا می‌کنند چرا که وجود افراد دارای صلاحیت در سازمان‌ها حائز اهمیت ویژه‌ای است.

منظور از صلاحیت توانایی انجام فعالیتی است که از مجموع دانش (دانش کاربردی کدگذاری‌شده و دانش ضمنی مبتنی بر تجربه)، مهارت (فنی و شناختی) و توانایی ادراکی تشکیل شده است. این توانایی عادتی، پایدار، وابسته به وظیفه، قابل مشاهده و اندازه‌گیری، مستقل، مبتنی بر دانش و وابسته به زمینه است و جزء اصلی شغل بشمار می‌رود. تبیین صلاحیت‌ها منجر به تعیین معیارهای عملکرد عالی می‌شود، چارچوبی برای آموزش مبتنی بر عملکرد شغلی آتی را تشکیل می‌دهد و مبنای ارائه گواهی صلاحیت و تقویت پاسخگویی اجتماعی قرار می‌گیرد. صلاحیت‌ها از راه تدریس و کارآموزی تحت نظارت و همچنین تجربه واقعی همراه با بازاندیشی توسعه می‌یابد (۶)؛ بنابراین، می‌توان گفت صلاحیت حرفه‌ای، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت و نگرش است که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود. هدف نظام صلاحیت حرفه‌ای ایجاد ارتباط بیشتر بین محیط‌های آموزشی و محیط کار، ارتقای کیفیت فرآیند سنجش و تعیین صلاحیت حرفه‌ای نیروی کار یا اعتباربخشی به تجارب فنی و حرفه‌ای افراد، افزایش توانایی کارفرمایان برای شناسایی و دسترسی به نیروی انسانی مناسب و هم‌چنین، کاهش هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی جدایی آموزش از محیط واقعی زندگی توسعه یافته است (۲).

در واقع، نیروی انسانی به عنوان یکی از باارزش‌ترین منابع سازمانی بشمار می‌رود (۴) و سازمان تامین اجتماعی، سازمانی است که از این قاعده مستثنی نیست. این سازمان که یکی از سازمان‌های مهم خدماتی در کشور می‌باشد، همانند سایر سازمان‌ها مستلزم دارا بودن نیروی انسانی مفیدی است که عملکرد مطلوب را دارا باشند. نظام تامین اجتماعی به عنوان پیش‌نیاز اساسی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در هر کشور و اهرم بااهمیت برقراری عدالت اجتماعی در جوامع مدنی جهان به شمار می‌رود (۷)؛ از این رو، راهکارهای بهبود عملکرد و تلاش برای رسیدن به وضعیت ایده‌آل، چالشی است که پیش‌روی این سازمان است. در واقع موضوع بهبود عملکرد همواره چالش مهم سازمان‌ها و به ویژه حوزه توسعه منابع انسانی بوده است. عملکرد در تمام پژوهش‌های تجربی و مطالعات سازمانی به عنوان متغیر وابسته نهایی محسوب شده، و تمام مطالعات در جستجوی این هستند که چه عواملی بر عملکرد اعضای سازمان موثر بوده، و سازمان‌ها را اثربخش می‌سازند، یا از اثربخشی آن‌ها می‌کاهند (۸)، از این رو، اغلب کشورها در سطح ملی و بین‌المللی بدنبال تدوین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی و منطقه‌ای برآمده‌اند. گزارش‌های یونسکو[2] نشان می‌دهد که از زمان انتشار گزارش ۲۰۱۰ سازمان بین‌المللی کار درباره چارچوب‌های صلاحیت در ۱۶ کشور، چارچوب‌های صلاحیت همچنان در حال تدوین و تصویب است (۹). یونسکو نیز در گزارش خود نشان داده است که بیش از ۱۲۰ کشور در سراسر جهان در حال اصلاح سیستم‌های صلاحیت خود هستند (۹) و این در حالی است که کاربرد صلاحیت حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی هنوز عمومیت پیدا نکرده است به گونه‌ای که نتایج یک بررسی نشان داد که از بین ۳۰ شرکت برتر آمریکایی، بیست و نه شرکت در پنج سال اخیر این رویکرد را به کار بسته‌اند (۴)، اما در کشور ما اکثر پژوهش‌های مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای بخصوص در دوره مواجهه با شیوع کووید-۱۹ در حوزه آموزش و پرورش بوده است و سایر سازمان‌ها در این حوزه اقدامی به ثبت نرسانده‌اند. از جمله پژوهش‌های انجام شده می‌توان به مواردی همچون طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای مشاوران (۱۰)، صلاحیت حرفه‌ای مدیران پرستاری (۱۱)، صلاحیت حرفه‌ای در نظام آموزشی کشور (۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵)، صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان (۱۶، ۱۷) و کارکنان صنایع کشور (۱۸) اشاره کرد.

[1]. Professional Competence

[2]. UNESCO

عنایتی و همکاران در پژوهشی بیان کردند عوامل جمعیتی، سطح اشتغال، حوادث قهری، تحریم‌های اقتصادی، مقاومت در برابر کنترل‌ها، نسبت پشتیبانی، سرمایه‌های انسانی و سیاست‌های بیمه‌ای به عنوان عوامل تعیین‌کننده پایداری مالی سازمان تامین اجتماعی بشمار می‌روند. هم‌چنین، عوامل سیاسی–اقتصادی، بسترهای فرهنگی و سیاست‌گذاری بیمه‌ای، و مدیریت منابع–مصارف، انتصاب مدیران، امنیت سرمایه‌گذاری، و انباشت بدهی دولت پایداری مالی سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. محاسبات اکچوئری[1]، نظام نظارتی، نظام چندلایه تامین اجتماعی، فضای کسب و کار، اصلاح نظام بازنشستگی، اصلاح و بهسازی سیستم‌های تامین مالی، مدیریت سرمایه‌گذاری، تفکیک وظایف نظام حمایتی–بیمه‌ای، یکپارچه‌سازی سیستم اطلاعاتی و اجرایی شدن تعهدات دولت به عنوان راهبردها، بر پایداری مالی سازمان تامین اجتماعی تاثیرگذار هستند و پایداری مالی سازمان رفاه اجتماعی را بهبود می‌بخشد (۷).

هاشم‌زهی در پژوهشی با هدف بررسی مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مدیران سازمان‌های دولتی بیان کرد میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران مثبت می‌باشد و به بیانی دیگر، نظر کارکنان در تصمیمات مدیران تاثیر خوب و قابل‌قبولی دارد. در بررسی متغیرهای مورد بحث در این پژوهش، متغیرهای جنسیت، تحصیلات و پست سازمانی با تصمیم‌گیری مدیران ارتباط مثبت و معناداری نشان داد (۱۹).

سمیعی و نجاری در پژوهشی بیان کردند در سال‌های اخیر نقش و اهمیت مسئولیت اجتماعی در موقیت سازمان‌ها توجه مدیران را به خود جلب کرده است. فهم چگونگی بروز نوآوری در سازمان‌ها و انتشار آن در میان دیگران، به عنوان نقطه شروع درک نحوه افزایش عملکرد سازمان بشمار می‌رود چرا که نوآوری به عنوان یکی از منابع حیاتی و کلیدی مزیت رقابتی در محیط در حال تغییر فزاینده امروز بشمار می‌رود (۲۰).

اسماعیل‌زاده و همکاران در پژوهشی با هدف شناسایی مولفه‌های توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی براساس آموزه‌های نهج‌البلاغه بیان کردند از تحلیل نتایج ۸ مولفه و ۴۵ شاخص از جمله استقلال (شامل ۴ شاخص)، مسئولیت‌پذیری (شامل۶ شاخص)، خودکنترلی (شامل ۸ شاخص)، عزت‌نفس (شامل ۶ شاخص)، اعتمادسازی (شامل ۴ شاخص) الگوگیری (شامل ۵ شاخص)، دانش‌افزایی (شامل ۶ شاخص) و انضباط کاری (شامل ۶ شاخص) استخراج شد (۲۱).

گلشنی و همکاران در پژوهشی با هدف فهم ماهیت شایستگی شغلی و تاثیر آن در افزایش بهره‌وری سازمانی به روش آمیخته (بخش کیفی با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد و بخش کمی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری) بیان کردند با توجه به کدهای احصاشده از مصاحبه‌ها و استخراج کدها، تعداد ۱۲۲ کد باز، ۲۳ مفهوم، ۱۰ طبقه فرعی و در نهایت، ۶ مقوله اصلی استخراج شدند. از این میان بعد مدل‌های شایستگی به عنوان پدیده محوری و ابعاد تدوین قوانین و مقررات موثر و مدیریت نوین به عنوان پدیده علی شناسایی شدند. با توجه به یافته‌های بخش کیفی، برای تایید ارتباط ابعاد با متغیرها و مدل مفهومی پژوهش در بخش کمّی مشخص شد کلیه ابعاد به دست آمده با ضریب اثر و ضریب معناداری قابل‌قبول، بر بهره‌وری سازمانی اثرگذار هستند و مقادیر محاسبه‌شده برای معیار نیکویی برازش مدل پژوهش، نیز محاسبه شد که مقادیر مجاز و قابل‌قبولی داشتند (ضریب تعیین، مربع فیشر، خطای جذر میانگین مربعات، ضریب استون گایسلر، مقادیر T و GOF به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۷۷، ۰/۲۲، ۰/۵۵، ۰/۸۳، ۲۰/۹۶) (۲۲).

سلطانی و همکاران در پژوهشی با هدف طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی دولتی دریافتند که متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به وضعیت صلاحیت حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی دولتی در مؤلفه‌های رویه تجارت، ارتباطات، نظارت و ارزیابی، مهارت‌های مدیریت و مدیریت ریسک، تجربه ورزشی، روش‌های برنامه‌نویسی، فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، مدیریت عملکرد و یادگیری و مسئولیت‌پذیری و نتیجه‌گرایی می‌باشد. لذا، توجه به مؤلفه‌های ارائه‌شده هنگام گزینش مدیران ورزشی می‌تواند شانس موفقیت سازمان را بالاتر ببرد (۴).

بر اساس بررسی نگارندگان این مقاله، نه تنها در دوره شیوه کووید–۱۹ بلکه در ده سال اخیر و حتی قبل از آن نیز، هیچ پژوهشی به بررسی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی به عنوان یک سازمان مهم در کشور نپرداخته است و این در حالی است که این سازمان یکی از سازمان‌هایی است که ارتباط بسیاری با عموم مردم دارد و در بخش درمان نیز اثری مستقیمی بر بهبود سلامت مراجعین بر جای می‌گذارد. علی‌رغم اینکه سازمان تامین اجتماعی با بیش از نیم قرن سابقه فعالیت به واسطه بیشترین ارتباط با بدنه جمعیتی کشور گسترده‌ترین نهاد در عرضه نظام بیمه‌های اجتماعی بشمار می‌رود و این سازمان طیف وسیع کمی و کیفی خدمات خود را از راه دو بخش بیمه‌ای و درمانی به بیمه‌شدگان اصلی و افراد تحت پوشش آن‌ها عرضه می‌کند، اکثر پژوهش‌های مرتبط با این سازمان در حوزه عملکرد کارکنان (۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶)، رضایت شغلی (۲۷) و یا عدالت و

[1]. actuary

اعتماد سازمانی (۲۸) بوده و هیچ یک به طور ویژه بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان تمرکز نکرده‌اند. از این رو با توجه به خلاء پژوهشی موجود، در راستای رفع این خلاء پژوهشی، ارائه مدلی به منظور اندازه‌گیری صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی هدف قرار داده شد و در صدد پاسخ به این سوال برآمد که مدل صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز براساس ابعاد و مولفه‌های آن به چه صورت است؟

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی بود و درصدد بود تا با استفاده از روش تحلیل مضمون و نظرخواهی از خبرگان به گردآوری، تحلیل و تفسیر موضوع پژوهش (طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز) اقدام کند. این روش دارای شش گام است که به ترتیب عبارتند از آشنا شدن با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جستجو برای یافتن مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نامگذاری مضامین و تولید گزارش نهایی (۲۹). قابل ذکر است که در این پژوهش با توجه به هدف و سوال پژوهش از تکنیک شبکه مضامین[1] استفاده شده است. دلیل استفاده از تکنیک شبکه مضامین نیز این امر بوده است که قصد بر ارائه مدلی در ارتباط با صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز بوده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به اینکه مدیران بخش‌های گوناگون سازمان تامین اجتماعی نقش مهمی در گمارش کارکنان در سمت‌های پایین‌دست این سازمان را دارند، بنابراین لازم است با نظرخواهی از آنان، به شیوه نظری، مدل مفهومی طراحی گردد که در این مقاله این مساله مورد بررسی قرار گرفت. از جمله ملاک‌های ورود به پژوهش داشتن تجربه کار حداقل ۵ سال در سازمان، داشتن مدرک دکتری یا کارشناسی ارشد در رشته مدیریت و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و از جمله ملاک‌های خروج، عدم تجربه کاری لازم در حوزه مدیریتی بوده است.

در واقع، جامعه آماری این پژوهش خبرگان سازمانی بوده و با توجه به اینکه پژوهش از دسته پژوهش‌های کیفی است، در راستای آن نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و تا حد اشباع نظری ادامه یافته است (اشباع در نظرخواهی شماره ۱۶). بنابراین تعداد شرکت‌کنندگان ۱۶ نفر بوده است. در ابتدای شروع نظرخواهی، با هدف همراهی خبرگان با پژوهشگر، توضیحی در مورد لزوم توجه به صلاحیت حرفه‌ای کارکنان در سازمان و تاثیر آن بر بهبود و بهره‌وری عملکرد ارائه شد و سپس از آنان خواسته شد تا مولفه‌های استخراج شده در چک‌لیست ارائه شده را مورد بررسی قرار داده و تشخیص دهند این مولفه‌ها تا چه حد در ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان موثر هستند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش، ابزار مورد استفاده چک‌لیستی است که از بررسی مقالات و متون منتشرشده در پایگاه‌های معتبر داخلی (مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی[2]، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی[3]، بانک اطلاعات نشریات کشور[4]، پایگاه مجلات تخصصی نور[5]، جویشگر علمی فارسی[6] و مرجع دانش، ناشر تخصصی کنفرانس‌های ایران[7]) در حوزه صلاحیت حرفه‌ای و سازمان تامین اجتماعی با استفاده از جستجوی چهار کلید واژه صلاحیت، حرفه‌ای، سازمان و تامین اجتماعی بدست آمده است. جهت بررسی روایی چک لیست از طرح ۴ بخشی گوبا و لینکولن که شامل قابلیت اعتبار[8]، قابلیت انتقال‌پذیری[9]، قابلیت اطمینان[10] و تاییدپذیری[11] می‌باشد (۳۰)، به منظور صحت علمی پژوهش استفاده شد که در نتیجه آن روایی مورد تایید واقع شد. اعتبار چک‌لیست نیز با استفاده از ضریب هولستی محاسبه و مقدار آن برابر ۹۶/۹۸ درصد (بالاتر از ۰/۷) بدست آمد. فرم نهایی این چک لیست دارای ۲۰۹ مولفه بوده که از بررسی ۱۲۸ مقاله منتشر شده از سال ۱۳۹۶ الی ۱۴۰۱ حاصل شده (به عنوان مثال، ۲۱، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵) و با هدف دستیابی به اطلاعات عمیق پیرامون مساله پژوهش در اختیار خبرگان سازمانی قرار گرفته است.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد که از بین ۱۶ نفر خبره مشارکت‌کننده، همگی مرد بوده و در بازه سنی ۴۹-۳۳ سال با میانگین ۵/۱۰± ۳۹/۱۲ قرار داشته، از نظر سطح تحصیلات نیز ۱۱ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر دارای سطح تحصیلات دکتری تخصصی بودند. در خصوص سابقه

[1] . Themes
[2] . www.sid.ir
[3] . www.ensani.ir
[4] .www.magiran.ir
[5] . www.noormags.ir
[6] . www.elmnet.ir
[7] . www.civilica.ir
[8] . Credibility
[9] . Transferability
[10] . Confirmability
[11] . Dependability

اشتغال نیز بازه سابقه اشتغال ۲۵-۵ سال با میانگین ۶/۳۹± ۱۲/۶۲ قرار داشته است.

پس از بررسی متون و انجام مصاحبه تکمیلی با خبرگان، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر شناسایی و گزارش آن براساس فراوانی و درصد ارائه شد (جدول ۱).

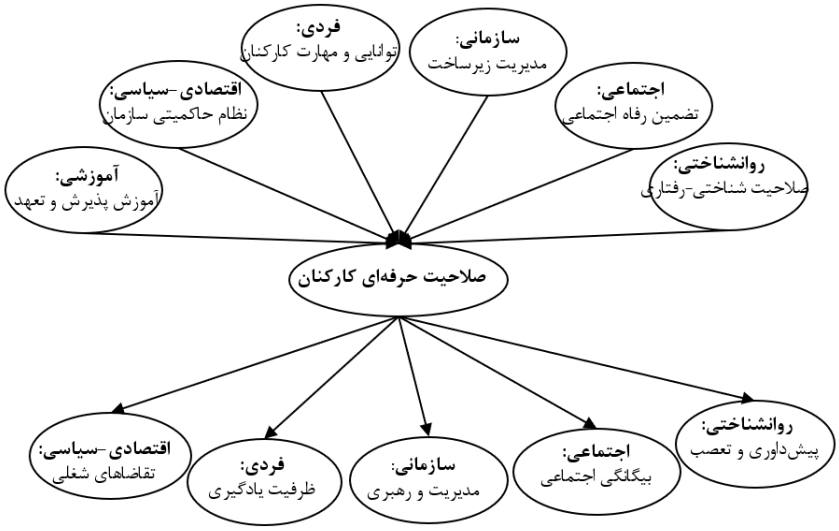
جدول ۱. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد
ابعاد فناوری	روان‌شناختی	هوش هیجانی، هوش اجتماعی، انگیزش شغلی، انگیزه کارکنان، خودکنترلی، عزت‌نفس، کمال‌گرایی، سرمایه روان‌شناختی، خودآگاهی، احساس موثر بودن، انگیزاننده‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت، احساس استقلال، احساس معنی‌دار بودن، ویژگی‌های شخصیتی، صلاحیت شناختی-رفتاری، نگرش، تاب‌آوری اخلاقی، حمایت روانی، ارزش، خودکارآمدی حرفه‌ای، تفکر واگرا، آگاهی، هوش معنوی، باورهای فراشناختی	۲۴	۱۲/۰۶
	اجتماعی	ارتباط با جامعه، مسئولیت اجتماعی، کیفیت زندگی کارکنان سازمان، تضمین رفاه اجتماعی، برابری و منع تبعیض، انسجام اجتماعی، رضایت اجتماعی، احساس امنیت اجتماعی، هوشیاری اجتماعی، مهارت اجتماعی، داشتن برنامه راهبردی ارتباطی، تعامل اجتماعی، بی‌ملاحظگی کارمند نسبت به مشتری	۱۳	۶/۵۳
	سازمانی	مدیریت زیرساخت، خدمات بیمه‌ای و درمانی، کارکردها و مدیریت منابع انسانی (توانمندسازی منابع انسانی)، اصلاحات پارامتریک در تامین مالی تعهدات بلندمدت، چابک‌سازی، عوامل فناورانه، عوامل ساختاری، استراتژی رقابتی، نظارت و ارزیابی عملکرد سازمانی، بهبود عملکرد، پاسخگویی سازمان، تامین منافع کارکنان، تدوین و اجرای استراتژی، تصمیم‌گیری سازمانی، تعهدسازمانی و حرفه‌ای، تغییرسازمانی، تیم سازمانی، جو و فرهنگ سازمانی، حمایت مدیران سازمانی، ساختارسازمانی، شرایط سازمانی، منابع و زیرساخت سازمانی، شرایط کاری امن، ایجاد فرصت برای رشد، افزایش امید و اعتماد با ایجاد امنیت و کاهش آسیب‌ها، حمایت از افراد، رشد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، استفاده از فناوری‌های ارتباطی نوین، رهبری سازمانی (سبک رهبری)، فرهنگ آینده‌پژوهی و پژوهشگری، توسعه فرهنگی، توسعه سازمانی، جانشین‌پروری، مزایای مدیریتی، احترامات سازمانی، راهبردهای مبتنی بر دوراندیشی، راهبردهای مبتنی بر مشارکت اثربخش، راهبردهای مبتنی بر شفافیت، همکاری مستمر، مدیریت و تسهیم دانش، سرمایه فکری، سرمایه ساختاری، ارزیابی صلاحیت، سوادهای پشتیبان، صلاحیت‌های سازمانی، برنامه نظام‌مند اجرا	۴۷	۲۳/۶۲
	فردی	توانایی و مهارت کارکنان، دانش ارتباطی، مشارکت کارکنان، شناخت و مدیریت افکار عمومی، وفاداری به سازمان، استعداد، شایستگی، معیارهای اخلاقی، گرایش‌های دگرخواهانه، نوع‌دوستی، وجدان، ابتکار و خلاقیت، فعالیت درون و برون‌سازمانی، رشد ذهنی، توانمندی افراد در حل امور، توانمندی افراد در تجزیه و تحلیل امور، توانمندی افراد در نقد و ارزشیابی امور، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، عوامل رفتاری، ملاحظات فردی، دانش (عمومی، فردی، درونی و بیرونی)، توانایی (شناختی، حسی، حرکتی)، مهارت (پایه، مدیریت و اجتماعی)، تمایل و آمادگی مناسب برای کار و توسعه، دانش رسانه‌ای، مهارت رسانه‌ای، دانش تربیت رسانه‌ای، مهارت‌های میان‌فردی، انضباط کاری، تجربه، روحیه کاری، توانایی اجرایی	۳۳	۱۶/۵۸
	اقتصادی-سیاسی	عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، نظام حاکمیتی سازمان، رفتارهای سیاسی	۴	۲/۰۱
	آموزشی	آموزش مهارت‌های تفکر، آموزش پذیرش و تعهد، صلاحیت آموزشی، سیاست‌های تربیتی	۴	۲/۰۱
ابعاد زیست‌بوم	روان‌شناختی	ترغیب ذهنی، پیش‌داوری و تعصب (قومی، فرهنگی، مذهبی و غیره)، تعارض کار -زندگی، سرمایه رابطه‌ای، فرسودگی	۵	۲/۵۱
	اجتماعی	ارتباط موثر با مخاطب، الگو بودن، گزارشگری مسئولیت اجتماعی، بیگانگی اجتماعی، روابط عمومی، بازتعریف و تدوین نظام‌نامه جامع ارتباطی، سرمایه اجتماعی، هنجار اجتماعی، سرمایه مذهبی (احکام، عقاید و اخلاقیات)	۹	۴/۵۲

سازمانی	مدیریت و رهبری، عملکرد شغلی و ارزیابی آن، خدمت‌رسانی به مشتریان، فرایند پاسخگویی، رعایت حقوق گیرنده خدمت، راهبرد یادگیری دوجانبه، اعتمادسازی، اطلاع‌رسانی، برنامه‌ریزی سازمانی، ذیفنعان سازمانی، منافع سازمانی، پرداخت مناسب، حقوق افراد، توجه ویژه به آینده متغیر سازمان، استمرار در عدالت توزیعی، مهارت‌آموزی، مسئولیت سازمانی، بازتوزیع درآمد با ظرفیت‌سازی اشتغال، بازتوزیع درآمد با مشارکت اجتماعی، ایجاد و اجرای تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت، افزایش توان مالی سازمان، شرایط برابر دسترسی به فرصت‌ها، بهره‌وری سازمان، شرایط برابر دسترسی به منابع، تقدیر از کارکنان، عملکرد کمیته حسابرسی داخلی، مدیریت نوین، عوامل فنی و فرآیندی، تخصیص بودجه مورد نیاز (تجهیز امکانات)، سبک‌های مدیریتی، سناریونویسی، برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت آینده‌پژوهی و پژوهشگری، جو سازمانی ناسالم، بوروکراسی زاید، نیازسنجی، توانمندی افراد در تعبیر و تغییر امور، ضعف مدیریتی، مکانیزه کردن فرآیندهای خدمت‌رسانی و ابعاد آن، مکانیزه کردن سیستم خدمات بیمه‌ای، مکانیزه کردن اطلاعات در بخش درمان، مکانیزه کردن سیستم ارتباطات، تصویر سازمان، پردازش سازمان، سکوت سازمانی، ارتقاءو پرداخت، اهداف و چشم‌اندازسازمانی	۴۷	۲۳/۶۲
فردی	سرعت، توسعه عملکرد، ظرفیت یادگیری، راهنمایی‌دهنده و ایمن‌ساز، ادب و ملاحظه، توسعه فردی	۶	۳/۰۲
اقتصادی–سیاسی	نبود درآمد کافی، تهدیدها، توسعه اقتصاد مقاومتی، سیاستگذاری رسانه‌ای، حاکمیت مالی، نفوذآرمانی، تقاضاهای شغلی	۷	۳/۵۲
جمع		۱۹۹	۱۰۰/۰

بر اساس جدول ۱ از مجموع ۲۰۹ مولفه موجود در چک‌لیست، تعداد ۱۹۹ مولفه مورد تایید خبرگان بوده که از بین آن‌ها تعداد ۱۲۵ مورد از آن‌ها جز مولفه‌های دخیل در میزان صلاحیت حرفه‌ای کارکنان بوده که بر روی ۷۴ مولفه در سازمان اثر می‌گذارند. از این رو مولفه‌های شناسایی‌شده در قالب دو مضمون فراگیر اثرگذار و اثرپذیر تقسیم‌بندی شده و مطابق آن، ۶ مضمون سازمان‌دهنده روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی، فردی، اقتصادی–سیاسی و آموزشی جز مضامین اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان بوده که به ترتیب ۲۴، ۱۳، ۴۷، ۳۳، ۴ و ۴ مضمون پایه را پوشش داده‌اند. این مضامین، بر ۵ مضمون سازمان‌دهنده روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی، فردی و اقتصادی–سیاسی که به ترتیب ۵، ۹، ۴۷، ۶ و ۷ مضمون پایه را پوشش می‌دهند، اثراتی را اعمال می‌کنند. مطابق مندرجات جدول ۱، در هر دو مضمون فراگیر (اثرگذار و اثرپذیر) بیشترین کدها مختص عوامل سازمانی بوده که ۴۷ مضمون پایه را به خود اختصاص داده‌اند (معادل ۲۳/۶۲ درصد).

جمع‌بندی از جدول ۱ را می‌توان در قالب شبکه مضامین به عنوان مدل اولیه صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز در شکل ۱ ترسیم کرد (برای هر مضمون سازمان‌دهنده، یک مضمون پایه به عنوان نمونه ارائه شده است).



شکل ۱. شبکه مضامین صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز با استفاده از روش تحلیل مضمون در بین مدیران سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز در پائیز سال ۱۴۰۱ انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که مدل اولیه صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز براساس نظر خبرگان این سازمان، دارای عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی، فردی، آموزشی و اقتصادی سیاسی بوده که از بین عوامل ذکرشده عوامل سازمانی، فردی و روان‌شناختی برحسب تعداد مضامین پایه بدست آمده، به ترتیب اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص داده‌اند. این یافته همسو با یافته‌های حیدری و بابائی‌نژاد (۳۱)، گیلان و همکاران (۳۳)، فیروزکوهی و همکاران (۳۲)؛ رضوانی و همکاران (۳۴)، ابراهیمی و همکاران (۳۵)، احمدی خطیر و همکاران (۳۶)، کلهر و اسدی (۴۱)، اسماعیل‌زاده و همکاران (۲۱)، سالارزهی و همکاران (۳۸)، شکرالهی و همکاران (۳۹)، شفیعی و همکاران (۴۳) و رنجبری و حسین‌پور (۴۵) همسو می‌باشد.

پژوهش‌های پیشین حاکی از نقش عوامل روان‌شناختی در میزان صلاحیت کارکنان بوده است. در پژوهشی بیان شده عوامل روان‌شناسی نقشی تعیین‌کننده در صلاحیت حرفه‌ای کارکنان دارند و مطابق آن توانمندسازی روان‌شناختی و ایجاد احساس موثر بودن در کارکنان فرایندی است که در صورت ایجاد آن پتانسیل‌ها و توانایی‌های سرمایه انسانی شکوفا می‌گردد (۴۳). افزون بر این، بین هوش هیجانی، هوش اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی رابطه‌هایی مشاهده شده است (۳۱). هم‌چنین، در پژوهش‌های پیشین دیده شده است که آموزش پذیرش و تعهد بر فرسودگی و انگیزش شغلی موثر بوده و آموزش گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر کاهش فرسودگی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اثرگذار بوده است (۳۲).

یافته‌های رضوانی و همکاران (۳۴) نیز حاکی از آن بود که ارتباط موثر با مخاطب، ارزیابی عملکرد سازمانی، استراتژی رقابتی، اطلاع‌رسانی، اعتمادسازی، آموزش کارکنان، انگیزه کارکنان، اهداف و چشم‌انداز سازمانی، برنامه‌ریزی سازمانی، بهبود عملکرد، پاسخگویی سازمان، تامین منافع کارکنان، تدوین و اجرای استراتژی، تصمیم‌گیری سازمانی، تعهد سازمانی، تغییر سازمانی، توانایی و مهارت کارکنان، تیم سازمانی، جو و فرهنگ سازمانی، حمایت مدیران سازمانی، دانش ارتباطی، ذیفنعان سازمانی، ساختار سازمانی، شرایط سازمانی، شناخت و مدیریت افکار عمومی، عوامل اقتصادی، عوامل تکنولوژی، عوامل سیاسی، عوامل فرهنگی و قانونی، مشارکت کارکنان، منابع و زیرساخت سازمانی، منافع سازمانی و وفاداری به سازمان نقشی تعیین‌کننده در توسعه عملکرد روابط عمومی در سازمان تامین اجتماعی دارد. توسعه عملکرد روابط عمومی طبیعتاً متاثر از صلاحیت حرفه‌ای کارکنان است. از این رو، یافته‌های این پژوهش را می‌توان هم راستا با یافته‌های رضوانی و همکاران (۳۴) دانست.

با توجه به اینکه پژوهش‌های پیشین مولفه‌های استقلال، مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی، عزت‌نفس، اعتمادسازی، الگوگیری، دانش‌افزایی و انضباط کاری را سهیم در توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی دانسته‌اند (۲۱) و در این پژوهش نیز، از دید خبرگان سازمانی مولفه‌های ذکرشده مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای کارکنان بوده است؛ از این‌رو، می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های اسماعیل‌زاده و همکاران (۲۱) بوده است. افزون بر این، گفته شده است که مولفه‌های ساختاری سازمان، ارتباط با ارباب رجوع، کیفیت زندگی کارکنان سازمان و توجه ویژه به آینده متغیر سازمان، چشم‌اندازی از آینده سازمان را ارائه می‌دهد (۳۳) و این مساله از نظر خبرگان مشارکت‌کننده در این پژوهش مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای کارکنان است چرا که از نظر آنان مولفه‌های ذکر شده، در تعیین صلاحیت کارکنان نقش بسزایی دارند.

بررسی‌های ابراهیمی و همکاران (۳۵) نیز حاکی از آن بود که تضمین رفاه اجتماعی، استمرار در عدالت توزیعی، برابری و منع تبعیض و هم‌چنین، اعمال حاکمیت، رویکرد حمایتی دولت در راستای تامین اجتماعی در پرتو اصل برابری و عدم تبعیض است و از دید خبرگان این پژوهش این مساله مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای کارکنان این سازمان می‌باشد. هم‌چنین، گفته می‌شود ارتباط با جامعه، مدیریت زیرساخت، مدیریت و رهبری و نیروی انسانی از عوامل تشکیل‌دهنده سیستم ارزیابی عملکرد در سازمان تأمین اجتماعی هستند (۳۶) و از نگاه خبرگان سازمانی مشارکت کننده در این پژوهش، متغیرهای ذکرشده در تعیین صلاحیت حرفه‌ای کارکنان موثرند.

با توجه به اینکه سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند، در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل‌پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود. در این راستا، فرهنگ کمال‌جویی و رشد کارکنان و پرورش مهارت‌های ذهنی کارکنان، تقویت مهارت‌های کارکنان، قواعد و رویه‌های سازمانی از جمله مواردی است که می‌تواند بر چابکی سازمان تامین اجتماعی اثرگذار باشند (۳۸). این موضوع از دید خبرگان مشارکت‌کننده در این پژوهش همراستا با صلاحیت حرفه‌ای کارکنان این سازمان می‌باشد. از

این رو، می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های سالارزهی و همکاران (۳۸) بوده است. در پژوهش دیگری نیز اشاره شده است که صلاحیت اخلاقی، صلاحیت عاطفی، صلاحیت شناختی، صلاحیت شخصیتی، صلاحیت آموزشی، صلاحیت ارتباطی و صلاحیت فرهنگی همگی در صلاحیت حرفه‌ای اثرگذارند (۳۹). افزون بر این، مولفه‌هایی همچون دانش، اخلاق حرفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، همکاری و تعامل، ارزشیابی از آموخته‌ها، پژوهشگری، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای جز ابعاد صلاحیت حرفه‌ای معرفی شده‌اند (۴۱) و گفته شده است که احساس شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و احساس اعتماد به دیگران و فن‌آوری اطلاعات از جمله مواردی است که در توانمندسازی سازمان تامین اجتماعی نقش دارند (۴۵). از این رو، می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های شکرالهی و همکاران (۳۹)، اسدی و کلهر (۴۱) و حسین‌پور و رنجبری (۴۵) همسو بوده است.

با وجود تلاش پژوهشگران این پژوهش، این پژوهش نیز همانند دیگر پژوهش‌ها مصون از محدودیت نبوده و از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های آن می‌توان به روش پژوهش کیفی که خود نوعی محدودیت است و قلمرو مکانی آن اشاره کرد که محدود به شهر شیراز می‌باشد. بنابراین، این پژوهش نمی‌تواند مدعی باشد که نماینده سازمان تامین اجتماعی کل کشور است. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود مسئولین گزینش سازمان تامین اجتماعی مدل طراحی شده در این پژوهش را زیربنای ساخت ابزاری به منظور اندازه‌گیری صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی قرار دهند. چرا که با استفاده از این مدل می‌توان کارکنان جدیدالورود یا کارکنانی که در مرحله آزمایشی استخدام هستند را مورد ارزیابی قرار داد و در صورت نیاز آموزش‌های لازم جهت دستیابی به صلاحیت لازم در سازمان را به آنان در قالب دوره‌های ضمن خدمت، ارائه کرد.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی براساس مدل طراحی شده، ابزاری به منظور اندازه‌گیری صلاحیت حرفه‌ای کارکنان سازمان تامین اجتماعی تدوین نمایند.

ملاحظات اخلاقی و پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مطالعه همه خبرگان با رضایت کامل در پژوهش مشارکت کردند.

حامی مالی

هزینه‌های این مطالعه توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان سهم یکسان در مقاله داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Hayavi, G., Moradi, A., Momeni, K., & Arshadi, N. (2021). The Effect of Psychological Capital on Job Performance and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Thriving at Work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *8*(1), 27-48. [in Persian]. https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38468.1239

2. Tanha H, Fathi Varnosfadrani L, Ahghar G. (2021). Presenting the Model of Professional Qualification and its Effect on Spiritual Vitality. *Islamic Life Style*, 5 (3) :354-364. http://islamiclifej.com/article-1-1314-fa.html.

3. Aghabeigi, M., & Samadi abbasi, F. (2021). Investigating the Relationship Between Knowledge Management and Intellectual Capital in Improving Financial Performance of Social Security Organization of East Azarbaijan Province. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, *9*(2), 251-278. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95499.html

4. Soltani, A., kashef, S. M., & Othman, A. T. (2020). Design a Model of Professional Competences and Its Effective Components for Selection of Sports Managers. *Contemporary Studies on Sport Management*, *10*(20), 65-78. 10.22084/smms.2020.21104.2530

5. Sardo, F., Serrasqueiro, Z., & Alves, H. (2018). On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels. *International Journal of Hospitality Management*, *75*, 67-74.https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.001
6. Yazdani S, Akbari Farmad S, Farajpour A. (2018). Analytical definition of the concept of "competency" through McKenna approach. *Iranian Journal of Medical Education*, 18 :109-116. https://ijme.mui.ac.ir/article-1-4524-fa.html
7. Enayati, A., Kurdestani, G., Mohammadi Malgharni, A. (2022). Presentation of financial stability assessment model in social security organization, *Accounting Quarterly and Social Benefits*, 12, 1. https://journal.alzahra.ac.ir/article_6358.html
8. Mashayekhi, Sh., Salehi, M., Enayati, T. (2018). Identifying the performance gap model in Iran's social security organization in order to change the approach in conventional education, Journal of Human Resources Education and Development, 5 (17), 1-28. https://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/30547
9. Khalaghi, A.A., Hajforoush, A. (2020). Competencies and professional qualifications of technical and vocational education instructors. *Skill training quarterly*. 9 (34): 7-42. 10.52547/irtvto.9.34.7
10. Akbari, Z., Shariatmadar, A., Farahbakhsh, K., & Nazari, A. (2022). Developing a professional competency model for divorce counselors at The Crisis Intervention Centers. *Counseling Culture and Psycotherapy*, *13*(49), 31-76. 10.22054/qccpc.2021.62949.2770
11. Habshizadeh, A., Jaghouri, A., Khani, M. (2020). Investigating the effect of professional competence of nursing managers on the morale of nurses, *the fourth international conference on interdisciplinary studies of psychology*, counseling and educational sciences, Tehran, https://civilica.com/doc/1302494
12. Moayeri, M. (2021). Evaluation of the professional qualifications of mathematics teachers based on the constructivist approach, *the 9th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*, Tehran, https://civilica.com/doc/1239190
13. Moradian, Y., & Hejazi, A. (2021). Predicting organizational virtue based on moral leadership mediated by moral culture. *Applied Educational Leadership*, *2*(2), 69-78. https://ael.uma.ac.ir/article_1539.html
14. Abazari, Z., Shariatmadari, M., Hamidifar, F., & Shoghi, B. (2021). The Presentation of Professional Competencies Appropriate pattern of Faculty Members of Islamic Azad University branches at Tehran City. *Educational Development of Judishapur*, *12*(1), 75-87. https://doi.org/10.22118/edc.2020.240057.1455
15. Taghvai Yazdi, M., Ebrahimi Jamnani, M., Hedayati, A., Moradi Gardeshi, M. (2020). The effect of teachers' professional qualifications on the teaching-learning rate of math lessons of second grade elementary school girls, *8th Scientific Research Conference of Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Damages of Iran*, Tehran, https://civilica.com/doc/1031093
16. Jafarpour, Z. (2021). The effect of internal motivation of auditors on professional judgment with an emphasis on the role of their professional competence, *the fourth national conference on the development of new technologies in management, accounting and computer sciences*, Tehran. https://civilica.com/doc/1317395
17. Daryai, A., Azizi, A. (2018). The relationship between ethics, experience and professional competence of auditors with audit quality (regarding the moderating role of professional skepticism). *Financial Accounting Knowledge Quarterly*, 5(1), 79-99. 10.30479/jfak.2018.1400
18. Akhavan Tabasi, A., Aminitrani, A., Tavakol, B. (2018). Presenting the conceptual model of professional competence of employees of large steel companies. *Skill training quarterly*. 6 (23): 27-42. https://www.sid.ir/paper/409860/fa

19. Hashemzahi, M. (2022). Evaluation of employees' participation in the decision-making process of managers of government organizations (case study: Social Security Organization of Khash city), *16th National Conference of Psychology, Educational and Social Sciences*, Babol, https://civilica.com/doc/1505418/

20. Samii, M., Najari, R. (2022). Identifying the impact of innovation strategies through social responsibility on the performance of the social security organization (Aligoders Social Security Organization), *the 10th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business*, Tehran. https://civilica.com/doc/1497650

21. Esmailzadeh, A.A., Ahmad, A.A., Fazeli Kebria, H. (2022). Identifying the empowerment components of social security organization employees based on the teachings of Nahj al-Balaghe (a qualitative method: document content analysis), *Iranian Political Sociology Monthly*, 5 (4). https://jou.spsiran.ir/article_154447.html

22. Golshani, M., Salavati, A., & Ahmadi, K. (2021). Understanding the phenomenon of job competence and its impact on productivity in the Social Security Organization. *Journal of Strategic Management Studies*, *12*(48), 249-268. 20.1001.1.22286853.1400.12.48.4.4

23. Ilkhani, M., Behramzadeh, H. (2022). Investigating talent management and succession planning with organizational performance in the social security organization (case study of the General Social Security Administration of North Khorasan province), *the second national conference on management, psychology and behavioral sciences*, Tehran, https://civilica.com/doc/1451265

24. Tat. (2021). Examining factors affecting organizational performance from the perspective of organic structure; Inter-task coordination and tendency to learn (case study: Social Security Organization), *the first national conference of applied studies in education and training processes*, Bandar Abbas, https://civilica.com/doc/1293635

25. Sakhaei, A. (2018). Meta-analysis of Satisfaction and Performance Evaluation of Social Security Organization. *Social Security Journal*, *14*(3), 55-90. http://qjo.ssor.ir/article_83507.html

26. Shirazian, Z., Raustai, R., Adelikhani, Sh., Jafari, F. (2018). The study of the role of electronic monitoring on the evaluation of the performance of social security organization employees, *the second national accounting-management and economics conference with a sustainable employment approach and its role in the growth of the industry*, Malayer. https://civilica.com/doc/844269

27. Maleknejad, P., Yousefi, S. (2022). The effect of job satisfaction and administrative health on telecommuting goals, the mediating effect of protecting people's rights (case study: General Social Security Administration of Ilam province), *the second industrial engineering, management, accounting and economics conference*, https://civilica.com/doc/1448487

28. Mahmoudabadi, A., Montazeri, M. (2021). Investigating the impact of organizational justice on employees' voice with the mediating role of organizational trust: a case study of social security organization of Kerman province, *the fourth international conference on knowledge and technology of the third millennium of Iran's economy, management and accounting*, Tehran, https://civilica.com/doc/1236687

29. Heydari S. (2022). Psychological Factors Affecting on the Culture and Awareness of Cyber Security in During of Covid-19 Outbreak. *Rooyesh*,11 (6) :49-60, 20.1001.1.2383353.1401.11.6.11.8

30. Yekta, M., Shafiabadi, A. (2021). Qualitative analysis of factors affecting internet addiction among 15-30-year-old women who were victims of Cyber police moral cases in 1400. *Social Order Quarterly*, 13(3), 163-192. 20.1001.1.20086024.1400.13.3.6.4.

31. Heydari, A., Babaei-Najad, A. (2022). Investigating the relationship between emotional intelligence and social intelligence with the job performance of employees (case study: General Social Security Department of Kerman Province). *Iranian Political Sociology Monthly*, 5(11), 10.30510/psi.2022.343190.3480.

32. Firouzkouhi Moghaddam B, Sanago Moharer G, Shirazi M. (2022). Investigating

the effect of acceptance and commitment training on burnout and job motivation of Social Security employees. *Rooyesh*, 11 (4) :121-132. 20.1001.1.2383353.1401.11.4.9.2
33. Gilan, A., Sarukhani, B., Seyedmirzaei, M. (2022). Investigating the perspective of the social security organization with a future research approach. Social work research paper. 10.22054/rjsw.2022.65783.557
34. Rezvani, M., Matani, M., Bagherzadeh, M., & Fallah, A. (2022). Provide a model for developing public relations performance in the Social Security Organization with a strategic management approach. *Rasaneh*, (), -. 10.22034/bmsp.2021.310053.1626
35. Ebrahimi, R., Ranjbari, A., & Rahbar Farsh Pira, N. (2022). Government's Supportive Approach toward People's Social Security, in the Light of the Principle of Government's Supportive Approach toward People's Social Security in the Light of the Principle of Equality and Non-Discriminationand Non-Discrimination. *Political and International Researches Quarterly*, *13*(51), 41-61.https://jpir.takestan.iau.ir/article_692076.html
36. Ahmadikhatir, H., Tabari, M., & Bagherzadeh, M. (2022). Designing a Performance Assessment Model in the Social Security Organization. *Management Accounting*, 15(53), 49-62. 10.30495/jma.2022.20580
37. Amiri Shiraz, M., Abbasi Asfajir, A. A., & Rahmani, A. (2021). Spatial analysis of social trust of social security customers in Rasht. *Geographical Engineering of Territory*, *5*(2), 397-411. 20.1001.1.25381490.1400.5.10.15.3
38. Salarzehi, H., Lesan, P., Mohammadpour, S., Jami, M., Hasabi Moghadam, M. (2021). Identifying the causal and contextual conditions affecting organizational agility using the foundation data method in the social security organization, *the first conference on law, international law, political science and humanities*. https://civilica.com/doc/1406497
39. Shokrallahi, R., Dehghani, M., Javadipour, M., Salehi, K., Nouri, A. (2021). Identifying the professional qualifications of primary teachers in bilingual areas, *Journal of Research in Curriculum Planning (Knowledge and Research in Educational Sciences - Curriculum* Planning), 18(43: 70), 35-59. https://doi.org/10.30486/jsre.2021.1884983.1521
40. Farhadi, H., Jamshidi Navid, B., Ghanbari, M., Jamshidpour, R. (2022). The effect of parametric reforms in the financing of long-term obligations of the social security organization using actuarial, *two-quarterly journal of government accounting*, 8(2), 127-142. 10.30473/gaa.2022.59647.1496
41. Asadi, M., Kalhor, M. (2021). Gap Analysis of Professional Competencies of Teachers (Case study: teachers of Qazvin province). *Professional Ethics in Education*, *1*(1), 104-123. http://ethics.cfu.ac.ir/article_1784.html
42. Lotfian L, Habibi F, Khoshnevis M A, Salaree M M, Zivari S. (2020). Military Nurses' Professional Competencies in Disasters and Emergency: Systematic Review. *J Mil Med*, 22 (5) :466-475. 10.30491/JMM.22.5.466
43. Shafei, B., Samri, M., Kayhan, J. (2020). Presenting the educational adequacy model of employees based on the analytical approach of dynamic systems (case study of Social Security Organization of West Azarbaijan Province), *Journal of Education and Development of Human Resources*, 7 (24), 1-24. http://istd.saminatech.ir/Article/30933
44. Jafarynia., S., Hassanpoor, A., Vakili, Y., & keyvanfar, J. (2020). Presentation Model of the Strategic Compensation for Social Security Organization Senior Managers Approach Themes Analysis. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, *8*(4), 105-124. 10.30473/ipom.2020.53579.4118
45. Hosseinpour, J., Ranjbari, A. (2019). Investigating the relationship between human resource empowerment and information technology in the development of organizations (case study: Social Security Organization of Greater Tehran), *Iranian Islamic Development Model Journal*, 7 (13), 237-259. 20.1001.1.23225645.1398.7.1.8.1