

تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان

شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین

سید محمد زاهدی^۱، سهیلا زکی‌زاده^{۲*}

^۱ استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: آبان ۱۳۹۲، اصلاحیه: دی ۱۳۹۲، پذیرش: اردیبهشت ۱۳۹۳

چکیده

این پژوهش به بررسی تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین پرداخته است. جامعه آماری ۲۰۳ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین و حجم نمونه ۱۳۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده است. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه قابلیت استخدام و ندر هیجندی و ندر هیجندن با پنج بعد تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی و توازن و پرسشنامه موفقیت کارراهه گاتیکر و لاروود با پنج بعد موفقیت شغلی، موفقیت بین فردی، موفقیت مالی، موفقیت سلسله مراتبی و رضایت از زندگی هستند. پایایی پرسشنامه‌ها بر حسب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که میزان آن برای پرسشنامه اول ۰.۹۲۵ و برای پرسشنامه دوم ۰.۹۰۳ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که ابعاد قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه تأثیرگذار هستند.

واژه‌های کلیدی: قابلیت استخدام، موفقیت کارراهه، تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی، توازن.

۱- مقدمه

شرکت‌ها و حذف تعداد زیادی از مشاغل، فرصت‌های شغلی اندک را به محل کارزار جویندگان شغل تبدیل کرده است. در این شرایط کسانی موفق به حفظ و یافتن شغل خواهند بود که توانمندی‌ها و مهارت‌های بیشتر و برتر نسبت به هم‌قطاران خود داشته باشند.

شرایط جدید بازار کار سبب شده است جهت‌گیری خود اتکایی در روابط استخدامی شیوع بیشتری پیدا کند و از افراد انتظار می‌رود که انعطاف‌پذیر بوده و مسئولیت استخدام‌پذیری و حرفه خویش را به عهده بگیرند. در عصر کنونی امنیت شغلی چیزی نیست که کارفرما بخواهد وجود و تداوم آن را برای کارگر تضمین کند. به اعتقاد استفان کاوی "امنیت، ناشی از شغل یا حمایت و پشتیبانی سایر اشخاص نیست، بلکه ناشی از توانایی فرد در برآورده ساختن نیازها و حل مشکلات است." بر همین اساس گفته می‌شود که ایده امنیت شغلی به قابلیت استخدام‌پذیری تغییر کرده است و داشتن نگاه حرفه‌ای به شغل و همچنین ارتقاء قدرت تخصص و توان حل مسأله می‌تواند تضمین‌کننده امنیت شغلی فرد باشد [۹].

به دلیل شدت و سرعت نوسانات و تغییرات محیطی و سازمانی، اهمیت انعطاف‌پذیری فردی و سازمانی گسترش یافته است. توانایی افراد به منظور انطباق بیشتر با شرایط موجود و داشتن شغل در هر شرایطی باید

دولت‌ها به علت مشکلات اقتصادی و اداری متعدد با مسائل زیادی روبرو شده‌اند، به دلیل تشکیلات حجیم خود از کارایی لازم برخوردار نبوده و از هدف اصلی خود یعنی خدمت‌رسانی به مردم و جامعه دور مانده‌اند. رشد بیش از حد دولت‌ها باعث شده است که مخارج مربوط به اداره نظام مدیریت دولتی سنگین شده و فشار زیادی را بر بودجه کشورها وارد کرده است؛ نارضایتی مردم از شیوه ارائه خدمات دولتی و مشکلات اقتصادی موجب ایجاد مشکلات اساسی در اداره امور عمومی شده است. استخدام‌های فراوان بانندی و گروهی بخش دولتی را بسیار متورم کرده و برای حل این مشکلات مدیریت دولتی نوین با ساختاردهی مجدد، خصوصی‌سازی، کوچک‌سازی، برون‌سپاری که با کاهش تعداد کارکنان همراه بوده‌اند، این روش‌ها تغییراتی در روابط کارکنان و سازمان‌ها به وجود آورده و باعث تغییر دیدگاه‌های کارراهه‌ها شده‌اند [۵].

سازمان‌ها برای کاهش هزینه‌های خود به کاهش تعداد نیروی انسانی دست زده‌اند و همچنین رشد و پیشرفت فناوری نوین در حوزه تولید، خدمات و ارتباطات باعث تغییر ماهیت مشاغل و بعضاً حذف گونه‌های خاصی از مشاغل شده است. بنابراین کاستن از تعداد نیروی انسانی

* soheila.zakizadeh@yahoo.com

مجموعه متنوعی از مشخصات کارکنان بالقوه از نظر جسمی و شناختی، یادگیری، انعطاف‌پذیری، سازگاری و تحرک‌پذیری و غیره تاکید دارد اما تمام آنها به استخدام به عنوان یک پیامد اشاره دارند. قابلیت استخدام در برگیرنده تمام یا قسمتی از این ابعاد، بسته به این که این مفهوم از چه زاویه‌ای مطالعه شود، است. بر همین اساس قابلیت استخدام یک مفهوم چند بعدی و متنوع است [۲۰].

قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام، و به عبارتی در جهت ایجاد امنیت استخدام به عنوان جایگزین امنیت شغلی در روابط استخدامی جدید طرح شده است. مفهوم قابلیت استخدام در زمینه‌های مختلف هم برای کسانی که شاغل‌اند و هم برای کسانی که جویای کار هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. کنفدراسیون صنعت بریتانیا قابلیت استخدام را این چنین تعریف کرده است:

«قابلیت استخدام دارا بودن ویژگی‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز شخص جهت برآوردن نیازهای متغیر کارفرمایان، سازمان‌ها و مشتریان است و به فرد کمک می‌کند تا به آمال و توانمندی‌های بالقوه‌اش در کار، جامه عمل بپوشاند.»

طبق نظر «کانتر» قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد بدست آوردند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند [۶].

هیلیچ و پولارد^۴ قابلیت استخدام را به عنوان «توانایی فرد برای بدست آوردن استخدام اولیه، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان، دستیابی به شغل جدید در صورت نیاز، تعریف می‌کنند»، این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می‌شود. بنابراین قابلیت استخدام شامل: «حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار (با توجه به قابلیت‌های استخدامی) به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است» [۱۴]. قابلیت استخدام توانایی و قابلیت جابه‌جایی و تحرک در بازار کار و امکان بالفعل کردن ظرفیت‌های بالقوه از طریق استخدام پایدار و قابل دسترس است [۲].

«تیجسن» (۱۹۹۸) تعاریف موجود قابلیت استخدام را در سه دسته طبقه‌بندی کرده است [۱۳].

تعاریف محوری^۵، تعاریف وسیع^۶، تعاریف جامع و کامل^۷ تعاریف محوری از قابلیت استخدام، تمام فرصت‌های فردی برای موفقیت در مشاغل متنوع در بازار کار را در بر می‌گیرد. تعاریف وسیع قابلیت استخدام، علاوه بر ظرفیت و اشتیاق به موفقیت در مشاغل متنوع، توانایی یادگیری را نیز در بر می‌گیرد. در تعاریف جامع و کامل، عوامل زمینه‌ای و شرایط اثرگذاری نیز به تعاریف قبلی اضافه می‌شود. شرایط اثرگذار^۸، عوامل و عناصر زمینه‌ای و محیطی هستند که اثرگذاری ویژگی‌های فردی بر قابلیت استخدام را تسهیل یا سخت می‌سازند.

افزایش یابد. به دلیل عدم استخدام مادام العمر توسط سازمان‌ها و جهت‌گیری به سمت استخدام قراردادی، موقتی و انعطاف‌پذیر، امنیت شغلی کارکنان به خطر افتاده است. از پیامدهای منفی عدم امنیت شغلی به خطر افتادن سلامتی کارکنان از لحاظ روحی، روانی و جسمی، از بین رفتن نگرش شغلی و کاری مثل رضایت و در نهایت بر عملکرد کارکنان اثر گذاشته و اثر بخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد [۶].

در دنیای امروز امنیت شغلی به معنای وابستگی سازمان‌ها وابسته به افراد است. و کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه‌هایی از این قبیل امنیت شغلی را تضمین می‌کنند [۱۷]. طبق نظر کانتر قابلیت استخدام^۱ امنیت جدیدی است که اگر افراد به دست آورند می‌توانند در زمان از دست دادن شغل، در جای دیگر قابلیت استخدام پیدا کنند. قابلیت استخدام باعث ظرفیت نسبی شخص برای دستیابی به کارراهه^۲ شغلی را بالا می‌برد. بنابراین قابلیت استخدام و توسعه کارراهه در زمانی که قرارداد استخدام دائمی با یک کارفرما یا سازمان در جوامع کاری، امروزه رو به زوال است تبدیل به موضوعی جدید و مورد توجه شده است [۲].

تنها داشتن مهارت‌های شغلی برای جذاب ماندن در بازار کار کافی نیست و نیاز است که کارکنان قابلیت‌های دیگر نیز داشته باشند تا ضمن موفقیت در کارراهه^۳ خود به اهداف سازمانی جامه عمل بپوشانند. بنابراین، این پژوهش در پی توسعه شناخت و درک بیشتر مفهوم قابلیت استخدام، برای مدیران و کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین بوده است، تا با شناسایی ابعاد قابلیت استخدام و درک میزان تأثیر هر یک از این ابعاد بر موفقیت کارراهه و تقویت آنها، موفقیت در کارراهه کارکنان و اهداف سازمانی محقق شود. بنابراین مسأله پژوهش این است: قابلیت استخدام کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین تا چه میزان بر موفقیت کارراهه تأثیرگذار است؟

با توجه به اهمیت موضوع، لزوم تحقیق بیشتر در زمینه به کارگیری هر چه مؤثرتر منابع انسانی و شناخت قابلیت استخدام در جهت موفقیت کارراهه امری بدیهی است. در زمینه قابلیت استخدام بررسی‌های بسیار اندکی انجام شده است. کاربرد تحقیقات قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی می‌تواند به کیفیت نیروی کار کمک کرده و سازمان‌ها را در بقا در محیط پر تلاطم و پویا مورد حمایت قرار دهد. با توجه به این خلأ علمی، با انجام این پژوهش می‌توان مفهوم قابلیت استخدام و مهم‌ترین ابعادی از قابلیت استخدام که بر موفقیت کارراهه تأثیر دارند را شناخت و به این وسیله شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین را در جهت دستیابی به اهداف یاری کرد.

۲- مفهوم قابلیت استخدام

قابلیت استخدام را می‌توان به عنوان؛ امکان بقا در بازار کار درونی و یا بیرونی تعریف کرد. تعاریف قابلیت استخدام فراوان می‌باشند. هر تعریف بر

4 -Hillage & Pollard

5 - Core Definition

6 - Broader Definition

7- All-Embracing Definition

8 - Effectuation Condition

1 - Employability

2 - career

3 - career success

۳- مدل‌های قابلیت استخدام^۹

۱- مدل دگریپ و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۴):

"دگریپ و همکارانش" در تحقیق خود به دنبال شاخص قابلیت استخدام صنعت (IEI)^{۱۱} که دارای پنج مرحله است، بوده‌اند. این ابعاد عبارت هستند از:

- ۱- تعیین قابلیت استخدام کارکنان بر اساس بخش صنعت (MFT)^{۱۲}،
- ۲- تعیین تأثیر توسعه‌های مهم در جامعه که تا حدی نیاز یک بخش از صنعت به قابلیت استخدام است،
- ۳- ارتباط دادن قابلیت استخدام کارکنان به نیاز به قابلیت استخدام بر اساس بخش صنعت،
- ۴- تعیین امکاناتی که بخش‌های مختلف برای تأثیرگذاری بر قابلیت استخدام ارائه می‌دهند. (شرایط اثرگذاری)،
- ۵- شاخص قابلیت استخدام صنعت [۱۲].

۲- مدل فوگیت و همکاران (۲۰۰۴)

"فوگیت و همکاران" قابلیت استخدام را مجموعه‌ای از مفاهیم و سازه‌های فرد محور تعریف کرده‌اند که به کارکنان کمک می‌کنند به طور کارآمد با تغییرات کاری در اقتصاد امروزی انطباق یابند. طبق نظر آن‌ها قابلیت استخدام یک مفهوم روانشناختی و اجتماعی است که در برگیرنده ویژگی‌هایی است که رفتار انطباقی را پرورش داده و تعامل کاری افراد را بهبود و ارتقا می‌بخشد. آنها با بررسی ادبیات نظری موجود در خصوص قابلیت استخدام اظهار داشتند که در بستر کارراهه و کار، قابلیت استخدام از ترکیب هم افزای هویت کارراهه، انطباق پذیری شخصی و سرمایه اجتماعی و انسانی به وجود می‌آید [۱۶].

۳- مدل "کلایت من و اوت"^{۱۳} (۱۹۹۹)

"کلایت من و اوت" در پاسخ به این سوال که چگونه شرکت‌ها می‌توانند مبنای متفاوتی برای امنیت کارکنان ایجاد کنند که جایگزین امنیت شغلی در حال زوال باشد، قابلیت استخدام را معرفی کردند. آنها عناصر قابلیت استخدام را، مهارت‌ها و دانش کاربردی، اشتیاق به جابه‌جایی و تحرک، آگاهی و دانش بازار کار می‌دانند. طبق نظر این محققین مهارت‌ها و دانش کاربردی برای استخدام به تنهایی کافی نیست بلکه افراد باید اشتیاق استفاده از فرصت‌ها و تجربه کاری در محیط‌های دیگر و یادگیری بیشتری باشند و علاوه بر آن اطلاعات و دانش بازار کار نیز لازم است [۱۹].

۴- مدل "وندرهیجیدی و وندرهیجیدن"^{۱۴} (۲۰۰۶)

طبق نظر "وندرهیجیدی و وندرهیجیدن" قابلیت استخدام از سطوح مختلف و متمایز مورد مطالعه قرار می‌گیرد و در دامنه وسیعی از

رشته‌های علمی مثل کسب و کار و مطالعات مدیریت، مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی و علم روانشناسی و صنعتی مورد بحث قرار می‌گیرد. آن‌ها رویکرد شایستگی محور^{۱۵} را برای قابلیت استخدام در پیش گرفتند و شایستگی را مجموعه قابل مشاهده از ابعاد عملکرد یعنی دانش فردی، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارها می‌دانند. در واقع آن‌ها شایستگی را در سطح فردی مد نظر قرار دادند و ابعاد پیش بینی و بهینه‌سازی^{۱۶}، انعطاف‌پذیری شخصی^{۱۷}، حس سازمانی^{۱۸}، تعادل و توازن^{۱۹} و تخصص حرفه‌ای^{۲۰} را برای قابلیت استخدام در نظر گرفته‌اند [۲۳].

۵- مدل فوریر و سلز (۲۰۰۳) - فرایند قابلیت استخدام

این مدل مفهومی که برگرفته از تحقیقات متعدد است، فرایند قابلیت استخدام را نشان می‌دهد. مدل فرایند قابلیت استخدام مشخص می‌سازد که کدام عوامل بر روی شانس یک فرد برای به دست آوردن شغل در بازار کار داخلی و خارجی تأثیرگذار است. همچنین این عوامل چگونه می‌توانند با یکدیگر در تعامل باشند. ابعاد این مدل: موقعیت در بازار کار^{۲۱}، سرمایه جابه‌جایی^{۲۲}، راحتی جابه‌جایی^{۲۳}، شرایط و زمینه^{۲۴}، انتقال^{۲۵}، تمایل به جابه‌جایی^{۲۶}، رویدادهای ناگهانی^{۲۷}، فعالیت‌های حفظ کننده یا تقویت کننده سرمایه جابه‌جایی فرد^{۲۸}، فرصت‌ها و تمایل برای حفظ و تقویت سرمایه جابه‌جایی فرد^{۲۹} می‌باشند [۱۵].

۶- مدل پیوند قابلیت استخدام^{۳۰} تیچسن (۱۹۹۸) - جهت‌گیری آینده قابلیت استخدام

اهداف و شیوه‌های قابلیت استخدام در طی دهه‌های گذشته تغییر کرده‌اند، بر همین اساس استراتژی‌های قابلیت استخدام که در حال حاضر توسط کارفرمایان و همچنین کارکنان استفاده می‌شوند با استراتژی‌هایی که در گذشته استفاده می‌شده‌اند متفاوت است. از دیدگاه مفهومی، مجموعه متنوعی از تفاوت‌ها در تعاریف دیده شده‌اند. به دلیل این تغییرات و تفاوت‌ها نمی‌توان به آسانی یک تئوری در مورد رابطه میان مولفه‌های مختلف، که بخشی از قابلیت استخدام هستند، و همچنین تأثیر مولفه‌های آن بر روی قابلیت استخدام یعنی کار در آینده ساخت.

مفروضه‌های مدل پیوند قابلیت استخدام عبارت هستند از: ۱- وظایفی که به نحو با کفایت توسط یک کارمند به انجام می‌رسند یا می‌توانند انجام شوند را به راحتی نمی‌توان تعریف کرد. ۲- مولفه‌های اصلی قابلیت

15 - Competence-Based
16 - Anticipation and Optimization
17 - Personal Flexibility
18 - Corporate Sense
19 - Balance
20 - Occupational Expertise
21 - Labour Market Position
22 - Movement Capital(mc)
23 - Ease Of Movement
24 - Context
25 - Transition
26 - Willingness To Move
27 - Shock Events
28 - Activities To Maintain Or Enhance mc
29 - Opportunity and Willingness To Maintain Or Enhance mc
30 - The Employability-Link Model

9 - Models Of Employability
10 - De Grip et al
11 - Lndustry Employability Index (IEI)
12 - Mobility, Training and Flexibility (MFT)
13 - Kluytmans &Ott
14 - Vander Heijde & Vander Heijden

جدول شماره (۱): خلاصه و مقایسه مدل‌های قابلیت استخدام

مدل	ابعاد
دگریپ و همکارش (۲۰۰۴)	- اشتیاق به تحرک و جابه‌جایی بین مشاغل - اشتیاق به انعطاف‌پذیری - ظرفیت تحرک و جابه‌جایی در مشاغل گوناگون - اشتیاق و تمایل به مشارکت در آموزش - ظرفیت مشارکت در آموزش
فوگیت و همکارش (۲۰۰۴)	- هویت کارراه - انطباق پذیری شخصی - سرمایه اجتماعی و انسانی
وندرهیجیدی و وندرهیجیدن (۲۰۰۶)	- پیش بینی و بهینه‌سازی - انعطاف‌پذیری شخصی - حس سازمانی - تعاون و توازن - تخصص حرفه ای
کلایت من و اوت (۱۹۹۹)	- مهارت‌ها و دانش کاربردی - اشتیاق به جابه‌جایی و تحرک - آگاهی و دانش بازار کار
فوریر و سلز (۲۰۰۳)	- موقعیت در بازار کار - سرمایه جابه‌جایی - راحتی جابه‌جایی - شرایط و زمینه - انتقال - تمایل به جابه‌جایی - رویدادهای ناگهانی - فعالیتهای حفظ‌کننده یا تقویت‌کننده سرمایه جابه‌جایی فرد - فرصت‌ها و تمایل برای حفظ و تقویت سرمایه جابه‌جایی
تیجسن (۱۹۹۸)	- شرایط انتقال: فردی و بافتی - عوامل پیش‌بینی‌کننده قابلیت استخدام رایج - قابلیت استخدام رایج منابع انسانی - چشم‌اندازهای استخدام آینده - شرایط وسعت دهنده: فردی و بافتی

بلانک^{۳۲} (۱۹۸۱) معتقد است که یک پست سطح بالا در یک سازمان نماینده‌ای از موفقیت کارراه است. بلانک لزوم دستیابی به موفقیت را با توسعه استراتژی‌های کار راه، آموزش و پشتیبانی پست‌های مناسب در هنگام ورود به سازمان می‌داند. موفقیت کارراه معمولاً به عنوان پیشرفت سلسله مراتبی فرد در یک حرفه تعریف می‌شود. این اصطلاح تعالی عینی گام‌های مورد نیاز برای دستیابی و رسیدن به یک پست مدیریتی را توصیف می‌کند. البوت^{۳۳} (۱۹۸۲) موفقیت را به عنوان ترکیبی از حقوق و

استخدام، شعاع قابلیت استخدام رایج کارمند محسوب می‌شود، ۳- قابلیت استخدام پدیده‌ای ترکیبی است که بر استخدام و کار در آینده تاثیر دارد. ۴- اگر شعاع قابلیت استخدام جاری فرد خیلی محدود در نظر گرفته شود، وسعت بخشی یا افزایش آن می‌تواند یک گزینه یا انتخاب استراتژیک باشد. ۵- شعاع گسترده قابلیت استخدام کارکنان همیشه تاثیر معناداری بر روی چشم‌اندازهای استخدام آتی ندارد به این دلیل که این امر وابسته به شرایط انتقال خاصی است که آنها نیز یک نقش تعاملی ایفا می‌کنند. این ۵ مولفه از عناصر اصلی مدل پیوند قابلیت استخدام هستند. این مدل می‌تواند به عنوان چارچوب مرجع جهت تئوری‌سازی و تحقیق و همچنین جهت تحلیل‌های استراتژیک کاربردی مفید باشد [۲۰].

۴- تعاریف موفقیت کارراه

یک کارراه می‌تواند به عنوان یک مسیر سازمان یافته تعریف شود که توسط یک فرد در طی زمان و مکان در اختیار گرفته می‌شود. این تعریف به صورت ضمنی به موفقیت یا شکست اشاره‌ای نمی‌کند. اما این اصطلاح معمولاً بازتاب دهنده پیشرفت یا موفقیت فرد در یک حرفه در نظر گرفته می‌شود. اکثر تحقیقات صورت گرفته موفقیت را براساس اجماع نظر ادراک شده توسط افرادی که کار راه دیگران را ارزیابی می‌کنند، بررسی کرده‌اند و عموماً نیز در این زمینه از معیارهای عینی (پست شغلی، حقوق و ترفیع) استفاده کرده‌اند.

موفقیت کارراه را می‌توان به عنوان پیامدهای شغلی و روانشناختی حاصل از تجربه شغلی تعریف کرد [۱۸]. موفقیت کارراه سازه‌ای است که با تصور فرد از میزان موفقیت در کار از دیدگاه خودش و نیز میزان موفقیت در مقایسه با همکاران یا حتی افراد مهم از نظر فرد ارتباط دارد و مفهومی است تحت عنوان موفقیت‌های واقعی یا عینی، و ادراک شده یا ذهنی که فرد در زندگی کاری خود به دست می‌آورد [۱]. بر اساس مطالعات و تحقیقات هاقس موفقیت کارراه شامل دو بعد عینی و ذهنی می‌شود [۳].

۵- موفقیت کارراه عینی^{۳۱}

موفقیت کارراه عینی اشاره به نتایجی دارد که توسط فرد به دست آمده‌اند و می‌توانند دیده شوند، اندازه‌گیری شوند و به صورت عینی توسط سایرین طی کارراه ارزیابی شوند [۱۸]. موفقیت عینی کارراه رویدادهایی قابل مشاهده می‌باشند. این پیامدها شامل پرداخت، ارتقاء، تعالی و شأن شغل را شامل می‌شود [۳]. از یک چشم‌انداز عینی موفقیت کارراه با استفاده از هنجارها یا نقاط مرجع بیرونی ارزیابی می‌شود. و از طریق معیارهای سابقه استخدام قابل برآورد به صورت کمی عملیاتی سازی می‌شود که شامل نرخ ترفیع، درآمد یا حقوق و سطح سازمانی به دست آمده است [۲۲].

۷- مرور تحقیقات

حسن پور، زاهدی و عباسی در سال ۱۳۹۰ پژوهشی تحت عنوان بررسی تفاوت قابلیت استخدام کارکنان زن و مرد در سازمان‌های دولتی انجام دادند.

نتایج پژوهش نشان داد بین قابلیت استخدام کارکنان در دو گروه مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین ابعاد و مولفه‌های قابلیت استخدام کارکنان در دو گروه زنان و مردان تفاوت معناداری وجود نداشته است بنابراین عامل جنسیت بر ابعاد و مولفه‌های قابلیت استخدام کارکنان تاثیری ندارد [۴].

زاهدی و حسن پور در سال ۱۳۸۸ پژوهشی پیرامون عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران انجام داده اند. براساس نتایج به دست آمده ارتباط معناداری بین هویت کارراهه، سرمایه اجتماعی، تعامل با بازار کار، انطباق‌پذیری شخصی با قابلیت استخدام وجود داشته است [۶].

عریضی، ذاکر فرد و نوری در سال ۱۳۸۸ رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی را مورد بررسی و پژوهش قرار داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر وابستگی بالاترین میانگین‌ها با جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت و سبک زندگی است. در روابط میان عوامل نیز، اقتدار شغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش خالص و کارآفرینی همبستگی معناداری را نشان داده است. رابطه میان انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی نیز معنادار است.

در تمام جهت‌گیری‌های کارراهه، میان زنان و مردان تفاوتی معنادار وجود داشته است و تنها در جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، سبک زندگی و خدمت، زنان میانگین بالاتر از مردان را به دست آورده‌اند [۸].

جی یو در سال ۲۰۰۹ پژوهشی در مورد همبستگی بین قابلیت استخدام و موفقیت کارراهه شغلی کارکنان دانشی انجام داده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معناداری در موفقیت کارراهه ایجاد می‌کند. قابلیت استخدام رابطه مثبت با موفقیت کارراهه شغلی دارد و همچنین موفقیت کارراهه به صورت مثبت پیش بینی می‌کند [۱۸].

وندر هیجدن و لانگه و وندر هیجدی، در سال ۲۰۰۹ تحقیقی براساس تاثیرات سن بر روی رابطه قابلیت استخدام و موفقیت کارراهه شغلی انجام داده‌اند. نتایج حاصله یک مدل دو عاملی شامل قابلیت استخدام خود - گزارش شده و ارزیابی شده توسط سرپرست را به عنوان عوامل پایه تأیید کردند. مدل‌سازی معادله ساختاری چند گروهی (SEM) نشان داد که برای افرادی که دارای سن کمتری هستند هم ارزیابی خود - گزارش شده و هم سرپرست برای قابلیت استخدام ارتباط معناداری با پیامدهای عینی موفقیت کارراهه شغلی داشته اند. اما در خصوص افراد بالای چهل سال قابلیت استخدام خود ارزیابی شده رابطه مثبت با ترفیع ها در سرتاسر کارراهه شغلی داشته است. در حالی که ارزیابی سرپرست رابطه منفی با ترفیع‌های کلی داشت [۲۲].

سطح سلسه مراتبی تعریف می‌کند. گولد و پنلی^{۳۴} (۱۹۸۴) پیشرفت حقوق را به عنوان یک شاخص در ارزیابی موفقیت کار راهه می‌دانند. همچنین آنها وضعیت ثابت کارراهه را به عنوان یک شاخص اندازه‌گیری عینی برای موفقیت کارراهه به کار می‌برند. از سطح حقوق و پست شغلی به عنوان شاخص‌های عینی اندازه‌گیری موفقیت در کارراهه استفاده می‌شود.

کوتر^{۳۵} (۱۹۸۲) مراحل کارراهه طی شده توسط مدیران سطح بالا را در مسیرشان به سمت پست جاری را بررسی کرده‌اند و در این بررسی مشخص شد که مدیر بودن مترادف و برابر با موفق بودن است [۱۷].

۶- موفقیت کارراهه ذهنی^{۳۶}

موفقیت کارراهه به معنای میزان رضایت از کارراهه است. سنجه‌های ذهنی موفقیت کارراهه در دنیای معاصر بسیار با اهمیت می‌باشند و پژوهشگران و محققان به معیارهای ذهنی به عنوان یکی از پیش‌بینی کننده‌های مهم رضایت از مسیر کارراهه توجه خاصی را مبذول می‌کنند.

پیامدهای ذهنی موفقیت کارراهه شامل توسعه مهارت‌های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری و چالشی بودن کار برای افراد را شامل می‌شود و اگر ارزیابی ذهنی افراد از موقعیتی که دارند مثبت باشد، باعث شکل‌گیری احساس رضایت در آنها می‌شود [۳].

در مطالعات کارراهه موفقیت کارراهه به ابعاد درون‌زا و برون‌زا تقسیم شده است. موفقیت برون‌زا نماینده مولفه عینی موفقیت کارراهه است و اشاره به دستاوردها یا پیامدهای قابل مشاهده کارراهه مانند دستمزد، ترفیع ها، برتری و جایگاه حرفه‌ای دارد. موفقیت درون‌زا نماینده مولفه‌های ذهنی موفقیت کارراهه است و اشاره به احساسات و واکنش‌ها به کارراهه‌های خود فرد دارد و معمولاً برحسب موفقیت روانشناختی مانند رضایت کارراهه، تعهد به کارراهه و رضایت شغلی سنجیده می‌شود. موفقیت ذهنی کارراهه بازتاب دهنده جریان طبیعی ادراک‌های فرد از رضایت و موفقیت و فعالیت‌های شغلی یا نقش‌های کارراهه است با تاکید بر روی فرداست نه سازمان. مشخصات خویشتن (دستیابی به اهداف و نیازهای شخصی) شیوه‌هایی را که مسیرهای وعده داده شده فردی به آن طریق تثبیت می‌یابند مشخص می‌کنند. موفقیت ذهنی کارراهه مهم‌تر است زیرا یک فرد مسئولیت بالقوه بیشتری در توسعه کارراهه بر عهده دارد. از جنبه ذهنی افراد موفقیت کارراهه خود را به عنوان تابعی از استانداردهای درونی و ادراک‌های خود از رضایت و موفقیت در شبکه‌های اجتماعی روابط در نظر می‌گیرند.

موفقیت کارراهه می‌تواند برحسب پیامدهای شغلی و روانشناختی مطلوبی مفهوم‌سازی شود که افراد در مورد کارراهه‌ها در طی طول عمر خود دارند. گنجاندن مولفه‌های ذهنی و عینی موفقیت کارراهه مهم است زیرا موفقیت کار راهه اغلب هم برحسب شاخص‌های اندازه‌گیری برون‌زا و هم درون‌زا عملیاتی می‌شود [۱۰].

34 - Gould & Penley

35 - Kotter

36 - Subjective Career Success

اسکات و همکاران در سال ۱۹۹۹ پژوهشی تحت عنوان شخصیت پیش کنشی و موفقیت کارراهه انجام دادند. این پژوهش رابطه میان شخصیت پیش کنشی و موفقیت کارراهه را با نظرسنجی از نمونه‌ای شامل ۴۹۶ کارمند از مجموعه متنوعی از مشاغل و سازمان‌ها مورد پژوهش قرار داد. آنان ۲ فرضیه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که شخصیت پیش کنشی رابطه مثبت هم با شاخص‌های عینی (حقوق و ترفیع) و هم ذهنی (رضایت از کارراهه) دارد و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان دادند که شخصیت پیش کنشی حتی بعد از کنترل از نظر چندین متغیر مرتبط (جمعیت شناختی، سرمایه انسانی، انگیزه، متغیرهای سازمانی و صنعت) که قبلاً پیش بینی کننده پیامدهای کارراهه شناخته شدند، میزانی از واریانس را توضیح می‌داد.

گاتیکر و لاروود^{۳۸} در سال ۱۹۸۶ پژوهشی تحت عنوان موفقیت ذهنی کار راهه شغلی انجام دادند. عوامل خود پنداره حرفه‌ای^{۳۹} و ویژگی‌های شغلی ارتباط مثبت با ابعاد موفقیت ذهنی کارراهه دارد. میزان واریانس توسط خودپنداره حرفه‌ای و ویژگی‌های شغل در زمان توضیح ادراک موفقیت کارراهه در سازمان و خارج از آن برای مدیران و پرسنل پشتیبانی تفاوت دارد. نتایج به دست آمده حاکی از تأیید فرضیه‌ها است [۱۷].

۸- الگوی مفهومی تحقیق

وندرو هيجدی و همکارش (۲۰۰۶) رویکرد مبتنی بر شایستگی را در رابطه با قابلیت استخدام ارائه دادند. به نظر آنها شایستگی یک مقوله از منابع ممکن هستند که به سازمان‌ها امکان می‌دهند به کارایی و قابلیت رقابت (پایدار) دست پیدا کنند. آن‌ها شایستگی-های کارکنان را به عنوان دارایی‌های ارزشمندی در نظر گرفته‌اند که باید به گونه‌ای تقویت شوند که هم برای کارمند و هم سازمان مفید باشند و به این ترتیب تخصص حرفه‌ای و قابلیت استخدام تداوم کار و فرصت‌های توسعه کارراهه را فراهم آورند. همان‌گونه که ذکر شد آنها ۵ بعد قابلیت استخدام را تخصص حرفه‌ای، پیش-بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی، توازن تعریف کرده‌اند. گاتیکر و لاروود (۱۹۸۶) در تحقیق خود موفقیت ذهنی کارراهه را شامل یک مؤلفه سازمانی شامل موفقیت شغلی، موفقیت بین فردی، موفقیت سلسله مراتبی، موفقیت مالی و یک مؤلفه غیر سازمانی شامل رضایت از زندگی، دانستند، بر اساس مطالب بیان شده، مدل مفهومی و پیشنهادی تحقیق حاضر برگرفته از مفاهیم و ادبیات نظری مقاله وندرو هيجدی و وندرو هيجدن (۲۰۰۶) و گاتیکر و لاروود (۱۹۸۶) است.

کلارک^{۳۷} در سال ۲۰۰۸ تحقیقی با عنوان درک مدیریت قابلیت استخدام در شرایط متغیر کارراهه شغلی انجام داده است. نتایج نشان می‌دهد که همان‌گونه که قابلیت استخدام به فرد وابسته است به شرایط هم وابسته خواهد بود. این تحقیق بیان می‌دارد که تاکید بر روی مسؤلیت‌پذیری فرد در قبال قابلیت استخدام باید بازنگری شود و توجه بیشتری بر روی اینکه سازمان‌ها چگونه می‌توانند کارکنان را در جهت مدیریت کارراهه و قابلیت استخدام پشتیبانی کنند، شود [۱۱].

وندرو هيجدی و وندرو هيجدن در سال ۲۰۰۶ تحقیقی تحت عنوان عملیاتی سازی و اندازه‌گیری چندبعدی مبتنی بر شایستگی قابلیت استخدام انجام دادند. در این پژوهش یک ابزار سنجش برای اندازه‌گیری قابلیت استخدام طراحی شده که روایی آن با استفاده از روش‌های آماری تأیید شده است. این شاخص اندازه-گیری بر اساس یک مفهوم‌سازی پنج بعدی از قابلیت استخدام است که در آن تخصص حرفه‌ای با شایستگی‌های عمومی تکمیل می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد که قابلیت استخدام یک شرط اساسی برای امکان پذیری مزیت رقابتی پایدار در سطح سازمان و موفقیت کارراهه در سطح فردی است. براساس نتایج به دست آمده فرضیه پژوهش تأیید و نیز نتایج حاکی از این می‌باشند که قابلیت استخدام شامل پنج بعد (تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی و توازن) است و همچنین ابعاد قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی تأثیر گذارند [۲۳].

ون دام در سال ۲۰۰۴ پژوهشی تحت عنوان عوامل مقدم بر جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام و پیامدهای آن انجام داد. این پژوهش در مورد عوامل مقدم و پیامدهای جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام (یعنی نگرش‌های کارکنان نسبت به توسعه قابلیت استخدامشان برای سازمان) است. به موجب نتایج حاصل جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام رابطه مثبت با آزاد اندیشی، ابتکار عمل و تکیه گاه‌های کارراهه شغلی شامل تنوع و شایستگی مدیریتی و رابطه منفی با مدت تصدی شغل، تعهد مستمر و تکیه-گاه‌های کارراهه شغلی شامل امنیت و شایستگی فنی دارد. تکیه-گاه‌های کارراهه شغلی نقش تعدیل کننده بین آزاد اندیشی، ابتکار عمل و جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام را دارند. تعهد مستمر تعدیل کننده رابطه میان مدت تصدی شغل و جهت‌گیری به سمت قابلیت استخدام هستند. رابطه‌ای میان تعهد عاطفی، پشتیبانی از توسعه کارراهه شغلی و جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام یافت نشد. رابطه منفی بین جهت‌گیری به سوی قابلیت استخدام و ادراک از پشتیبانی سازمانی یافت شد. جهت‌گیری به-سوی قابلیت استخدام یک عامل پیش‌بینی کننده قدرتمند برای فعالیت‌های قابلیت استخدام است [۲۱].

روایی پرسشنامه‌ها در منابع یاد شده با تحلیل عاملی سنجیده و تایید شده است. در این پژوهش روایی محتوا و روایی همگرا و واگرا بررسی شده است.

جهت سنجش روایی محتوای پرسشنامه‌ها، از نظرات خبرگان از میان اساتید متخصص در حوزه تحقیق انتخاب شده بودند استفاده شد و نظرات آنها لحاظ شد. جدول شماره ۲ روایی همگرا را نشان می‌دهد، با اینکه این ابعاد از هم متمایز هستند اما این اجزاء از همبستگی بالایی برخوردار می‌باشند و این مطلب نشان می‌دهد که همه ابعاد یک مفهوم را می‌سنجند، میزان آلفای کرونباخ جهت پایایی پرسشنامه قابلیت استخدام ۰/۹۲۵ و پرسشنامه موفقیت کارراه شغلی ۰/۹۰۳ بوده که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه، از نرم افزار SPSS استفاده شده است و برای بررسی تأثیر متغیرها از آزمون آماری رگرسیون خطی با دو روش همزمان و گام به گام استفاده شده است. بنابر نتایج جدول شماره ۲ بین ابعاد قابلیت استخدام همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

۱۱- فرضیه‌های تحقیق

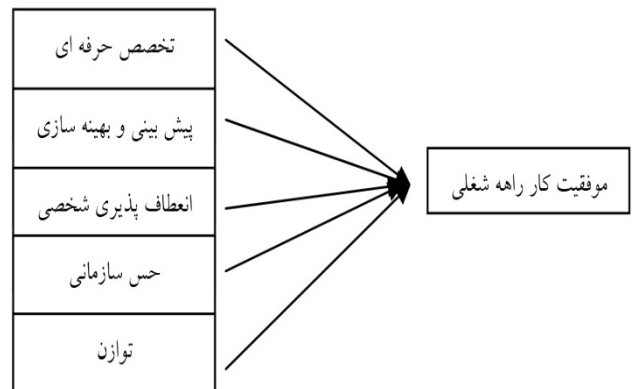
۱-۱-۱ فرضیه اصلی

قابلیت استخدام کارکنان بر موفقیت کار راه شغلی آنان تأثیر دارد

۱-۱-۲ فرضیه های فرعی

۱. قابلیت تخصص حرفه‌ای کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان تأثیر دارد.
۲. قابلیت پیش‌بینی و بهینه‌سازی کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان تأثیر دارد.
۳. قابلیت انعطاف‌پذیری شخصی کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان تأثیر دارد.
۴. قابلیت حس سازمانی کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان تأثیر دارد.
۵. قابلیت توازن کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان تأثیر دارد.

قابلیت استخدام



شکل شماره (۱): الگوی مفهومی تحقیق

۹- روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ نوع هدف، کاربردی است و روش تحقیق توصیفی و پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات جهت آزمون فرضیات از روش میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

۱۰- قلمرو تحقیق

۱-۱۰ قلمرو مکانی

قلمرو مکانی تحقیق شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان قزوین است.

۲-۱۰ قلمرو زمانی

این تحقیق در نیمه دوم ۱۳۹۱ و نیمه اول ۱۳۹۲ انجام شده است.

۳-۱۰ قلمرو موضوعی

قلمروی موضوعی تحقیق مدیریت منابع انسانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین است که در مجموع ۲۰۳ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده که در نهایت حجم نمونه ۱۳۰ نفر تعیین شده است.

با توجه به اینکه در روش‌های پیمایشی از پرسشنامه استفاده می‌شود در تحقیق حاضر نیز محقق از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده کرده است.

پرسشنامه تحقیق حاضر بر اساس دو پرسشنامه و ندرهیجیدی (۲۰۰۶) و گاتیکر تهیه شده که به صورت یکپارچه در قالب یک پرسشنامه با ۶۵ سوال و ۱۰ بعد تنظیم شده است که ۵ بعد قابلیت استخدام و ۵ بعد موفقیت کارراه شغلی را می‌سنجد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی بین ابعاد قابلیت استخدام

ابعاد قابلیت استخدام	تخصص حرفه ای	پیش بینی و بهینه سازی	انعطاف پذیری شخصی	حس سازمانی	توازن
تخصص حرفه ای	همبستگی پیرسون	1	.580(**)	.492(**)	.220(*)
	سطح معنی داری	.	.000	.000	.019
	حجم نمونه	119	115	109	114
پیش بینی و بهینه سازی	همبستگی پیرسون	.580(**)	1	.493(**)	.258(**)
	سطح معنی داری	.000	.	.000	.005
	حجم نمونه	115	123	115	118
انعطاف پذیری شخصی	همبستگی پیرسون	.492(**)	.493(**)	1	.297(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.	.001
	حجم نمونه	109	115	118	117
حس سازمانی	همبستگی پیرسون	.445(**)	.431(**)	.496(**)	.242(**)
	سطح معنی داری	.000	.000	.000	.008
	حجم نمونه	115	120	117	124
توازن	همبستگی پیرسون	.220(*)	.258(**)	.297(**)	.242(**)
	سطح معنی داری	.019	.005	.001	.008
	حجم نمونه	114	118	114	119

۱۲- یافته های تحقیق

همان گونه که مشاهده می شود بیشترین فراوانی نمونه مورد بررسی بین ۲۶ تا ۳۵ سال سن، دارای مدرک تحصیلی لیسانس، سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال و همچنین دارای قرارداد رسمی می باشند.

مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره (۳): مشخصات جمعیت شناختی

جنسیت	۱۱۷ مرد	۱۳ زن
تعداد پاسخگویان از نظر سن	۲۵ سال و کمتر	۳ (۲۳٪)
	۳۵-۲۶	۷۹ (۶۰٪)
	۳۶-۴۵	۳۶ (۲۷٪)
تعداد پاسخگویان از نظر تحصیلات	بیشتر از ۴۵	۱۲ (۹٪)
	دیپلم و کمتر	۴۱ (۳۱٪)
	کاردانی	۳۲ (۲۴٪)
تعداد پاسخگویان از نظر سابقه کار	لیسانس	۴۸ (۳۶٪)
	کارشناسی ارشد	۹ (۶٪)
	۵ سال و کمتر	۱۶ (۱۲٪)
تعداد افراد از نظر نوع استخدام	۶-۱۰	۵۹ (۴۵٪)
	۱۱-۱۵	۲۸ (۲۱٪)
	۱۶-۲۰	۸ (۶٪)
تعداد افراد از نظر نوع استخدام	۲۱-۲۵	۱۰ (۷٪)
	۲۶ و بیشتر	۹ (۶٪)
	رسمی	۶۶ (۵۰٪)
تعداد افراد از نظر نوع استخدام	پیمانی	۱۸ (۱۳٪)
	قراردادی	۴۶ (۳۵٪)

جدول شماره (۴): میانگین ابعاد موفقیت کارراهه و قابلیت استخدام

میانگین	ابعاد موفقیت کارراهه
۳/۷۲	تخصص حرفه ای
۳/۵۵	پیش بینی و بهینه سازی
۳/۵۶	انعطاف پذیری شخصی
۳/۷۰	حس سازمانی
۳/۳۴	توازن
۳/۲۲	موفقیت شغلی
۳/۷۳	موفقیت بین فردی
۲/۷۴	موفقیت مالی
۳/۰۶	موفقیت سلسله مراتبی
۳/۷۶	رضایت از زندگی

در میان این ابعاد، رضایت از زندگی دارای بیشترین میانگین می باشد که معادل ۳/۷۶ است و بدین معنا است که رضایت از زندگی در میان کارکنان از ابعاد دیگر بالاتر است. و نیز موفقیت مالی دارای کمترین میانگین است که معادل ۲/۷۴ می باشد و بدین معنا است که موفقیت مالی در میان کارکنان از ابعاد دیگر کمتر است.

۱-۱۲ آزمون فرضیه‌های فرعی

برای بررسی رابطه بین ابعاد قابلیت استخدام و موفقیت کارراهه کارکنان از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول شماره (۵): نتایج حاصل از آزمون رگرسیون فرضیه‌های فرعی

متغیر	مجذور میانگین	آماره F	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
قابلیت تخصص حرفه ای	۵۱۷/۲۶۶	۴/۶۷۴	۱	۰/۰۳۳	تائید فرضیه H ₁
قابلیت پیش بینی و بهینه سازی	۹۷۰/۴۰۴	۸/۵۶	۱	۰/۰۰۴	تائید فرضیه H ₁
قابلیت انعطاف پذیری	۱۸۸۵/۸۱۴	۱۷/۳۲	۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه H ₁
قابلیت حس سازمانی	۲۴۰۰/۱۸۸	۲۳/۴۲	۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه H ₁
قابلیت توازن	۶۳۱۱/۵۵	۹۵/۰۸	۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه H ₁

در آزمون فرضیه‌های فرعی متغیرهای مستقل (قابلیت تخصص حرفه‌ای، قابلیت پیش‌بینی و بهینه‌سازی، قابلیت انعطاف‌پذیری، قابلیت حس سازمانی، قابلیت توازن) و متغیر وابسته موفقیت کارراهه به صورت دو به دو وارد معادله رگرسیون شده‌اند.

۲-۱۲ آزمون فرضیه اصلی

برای بررسی رابطه بین قابلیت استخدام و موفقیت کارراهه کارکنان از آزمون رگرسیون خطی (همزمان و گام به گام) استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۶ و ۸ آمده است.

جدول شماره (۶): نتایج حاصل از رگرسیون فرضیه اصلی (به روش همزمان)

متغیر	مجذور میانگین	آماره F	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
قابلیت استخدام	۱۲۰۹/۷۸۰	۲۰/۷۲۲	۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه H ₁

جدول شماره (۷): میزان Beta حاصل از رگرسیون فرضیه اصلی (به روش همزمان)

ابعاد قابلیت استخدام	میزان Beta	B	سطح معنی داری
Constant(a)		۱۳/۳۳۰	۰/۰۸۵
توازن	۰/۵۸۹	۱/۴۲۴	۰/۰۰۰
حس سازمانی	۰/۲۳۳	۰/۴۴۰	۰/۰۰۸
انعطاف پذیری شخصی	۰/۰۹۵	۰/۲۸۰	۰/۲۹۵
پیش بینی و بهینه سازی	۰/۰۰۵	۰/۰۱۲	۰/۹۵۸
تخصص حرفه ای	-۰/۰۱۸	-۰/۰۳۲	۰/۸۴۳

در این روش تمام ابعاد متغیرهای مستقل به صورت همزمان وارد معادله

شده‌اند. اما سطح معنی‌داری تنها در دو متغیر توازن و حس سازمانی معنادار شده‌اند. میزان Beta در متغیر مستقل توازن برابر با ۰/۵۸۹ و در متغیر مستقل حس سازمانی برابر با ۰/۲۳۳ است، بنابراین به ترتیب تأثیر بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی متغیر وابسته دارند. بر همین اساس تنها این دو متغیر در معادله رگرسیون وارد شده‌اند. معادله این رگرسیون به شرح زیر است:

$$y' = 13/330 + 1/42 X_1 + 0/44 X_2$$

میزان a یا عرض از میانه نقطه تقاطع خط رگرسیون با محور y، ۱۳/۳۳، ضریب رگرسیون یا شیب منحنی متغیر توازن ۱/۴۲ و ضریب رگرسیون یا شیب منحنی متغیر حس سازمانی ۰/۴۴ است.

جدول شماره (۸): نتایج حاصل از رگرسیون فرضیه اصلی (به روش گام به گام)

متغیر	مجذور میانگین	آماره F	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
قابلیت استخدام	۲۹۸۸/۳۳۹	۵۲/۱۵۴	۲	۰/۰۰۰	تائید فرضیه H ₁

جدول شماره (۹): میزان Beta حاصل از رگرسیون فرضیه اصلی (به روش گام به گام)

ابعاد قابلیت استخدام	میزان Beta	B	سطح معنی داری
Constant(a)		۱۷/۱۸۳	۰/۰۰۱
توازن	۰/۶۰۸	۱/۴۷۱	۰/۰۰۰
حس سازمانی	۰/۲۶۷	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰
تخصص حرفه‌ای	۰/۰۱۴	-	۰/۸۶۲
پیش‌بینی و بهینه‌سازی	۰/۰۲۹	-	۰/۷۱۹
انعطاف‌پذیری شخصی	۰/۰۹۱	-	۰/۲۷۲

در این روش قوی‌ترین ابعاد متغیر مستقل یک به یک وارد معادله شده‌اند. سطح معنی‌داری تنها در دو متغیر توازن و حس سازمانی معنادار شده‌اند. میزان Beta در متغیر مستقل توازن برابر با ۰/۶۰۸ و در متغیر مستقل حس سازمانی برابر با ۰/۲۶۷ است، بنابراین به ترتیب تأثیر بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی متغیر وابسته دارند. بر همین اساس تنها این دو متغیر در معادله رگرسیون وارد شده‌اند.

معادله این رگرسیون به شرح زیر است:

$$y' = 17/183 + 1/471 X_1 + 0/267 X_2$$

میزان a یا عرض از میانه نقطه تقاطع خط رگرسیون با محور y، ۱۷/۱۸۳، ضریب رگرسیون یا شیب منحنی متغیر توازن ۱/۴۷۱ و ضریب رگرسیون یا شیب منحنی متغیر حس سازمانی ۰/۲۶۷ است.

۱۳- نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در جدول پنج مشاهده می‌شود، فرضیه اول که در مورد تأثیر تخصص حرفه‌ای کارکنان بر موفقیت کارراهه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش انجام شده توسط وندر هیجندی و

توسعه مهارت‌ها و تخصص کاری آموزش ببینند. تشویق کارکنان در جهت استفاده از تجربیات همکاران با سابقه‌تر سبب می‌شود دانش آن‌ها در حیطه تخصصی شان افزایش یافته و بتوانند مستقلانه‌تر عمل کنند. شرکت می‌تواند از طریق سیستم مدیریت عملکرد مناسب، کارکنان خود را مورد ارزیابی قرار دهد تا نقاط ضعف آن‌ها مشخص و به کارکنان گوشزد شود. افزایش آگاهی کارکنان از تغییرات بازار کار خارجی و پیشرفت‌های جدید در حیطه کاری باعث می‌شود تا آنان خود را برای تغییرات شخصی و شیوه‌های خلاقیت فردی جهت رسیدن به بهترین نتایج در طول کارراه آماده سازند.

شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی جهت موفقیت‌های کارکنان در کار راه خود و پیشرفت و بهبود شرایط سازمان، قابلیت استخدام کارکنان را در طول زمانی که مشغول به کار هستند تقویت کنند. این امر می‌تواند به دستاوردهای مفیدی جهت تقویت و موفقیت کارراه در طول زندگی فرد کمک کند. شرکت با برقراری تعادل بین علائق و منافع سازمان و کارکنان می‌تواند سبب موفقیت هر دو (سازمان و کارکنان) شود.

شرکت باید کارکنان خود را در جریان تغییرات در بازارهای داخلی و خارجی قرار دهد تا بتوانند در کنار قابلیت سازگاری خلاق، با تغییراتی که در محیط و بازار کار و شغلشان رخ می‌دهد نیز سازگار شوند. با برنامه‌ریزی توسط متخصصان منابع انسانی می‌توان اقداماتی در جهت تشخیص کارکنان انعطاف‌پذیر و نیز تقویت این بعد از قابلیت استخدام از جمله تطابق با خلاقیت‌های شغلی، هماهنگی با تغییرات در محیط کاری و توان کار در ساعت‌های مختلف و... انجام داد. لازم است که شرکت شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان بتوانند در اهداف و فعالیت‌های سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند به این وسیله می‌توان از نظرات آن‌ها در تصمیم‌های مربوط به سازمان استفاده کرد. همچنین با ایجاد شرایط خاص، باید کمک کند تا کارکنان دانش، مسئولیت‌ها و تجربه‌های کاری خود را به اشتراک بگذارند تا بتوانند این مهارت‌ها به دیگر کارکنان نیز انتقال دهند. شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، باید کارکنان را جهت ارتقاء و توسعه کارراه خود تشویق کنند و در این زمینه برای آنها اطلاع‌رسانی مناسب داشته باشند. از آنجایی که تقویت قابلیت کارکنان در طول عمر کاریشان، و تشخیص پستهای مناسب و قرار دادن آنها در این پست‌ها، قابلیت بالایی را برای آنها در بازار کار ایجاد می‌کند، پیشنهاد می‌شود شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی از منابع در اختیار و متخصصین منابع انسانی در این زمینه بهره‌مند شوند و اقدامات لازم را در این زمینه لحاظ کنند. یک سازمان باید در تلاش برای حفظ دارایی‌های خود باشد و کارمندان نیز به عنوان سرمایه‌های یک سازمان دارای ارزش فراوانی است. شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی برای ایجاد سازگاری باید در جستجوی کارکنان بسیار متعهد و انعطاف‌پذیر باشد تا آن‌ها در سطح فرایند کار، سطح حرفه‌ای و سطح خصوصی بتواند علائق و منافع خود را با سازمان در حد تعادل نگه دارند. این امر باعث افزایش نظم در سازمان شده و از بروز هرج و مرج جلوگیری می‌کند.

وندن هیجند همخوانی دارد و آن‌ها نیز به این نتیجه رسیده‌اند که تخصص حرفه‌ای بر موفقیت کارراه تأثیر دارد.

براساس نتایج درج شده در جدول پنج مشاهده می‌شود، فرضیه دوم که در مورد تاثیر قابلیت پیش بینی و بهینه‌سازی کارکنان بر موفقیت کار-راهه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش وندن هیجندی و همکارش و همچنین با نتایج اسکات همخوانی دارد.

نتایج جدول پنج بیان می‌دارد، فرضیه سوم که در مورد تاثیر انعطاف‌پذیری شخصی کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش وندن هیجندی و وندن هیجند و همچنین با نتیجه پژوهش جی یو و نتیجه پژوهش زاهدی و حسن‌پور همخوانی دارد.

همان‌گونه که در جدول پنج مشاهده می‌شود، فرضیه چهارم که در مورد تاثیر قابلیت قابلیت حس سازمانی کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش وندن هیجندی و همکارش همخوانی دارد.

همان‌گونه که در جدول پنج مشاهده می‌شود، فرضیه پنجم که در مورد تاثیر قابلیت توازن کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش وندن هیجندی و وندن هیجند همخوانی دارد.

براساس نتایج جدول ششم و هشتم مشاهده می‌شود، فرضیه اصلی که در مورد تاثیر قابلیت استخدام کارکنان بر موفقیت کارراه شغلی آنان است تایید شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش وندن هیجندی و همکارش و همچنین با نتایج پژوهش جی یو همخوانی دارد.

همان‌گونه که در جدول شماره هفت (میزان Beta حاصل از رگرسیون فرضیه اصلی) ملاحظه می‌شود در میان ابعاد قابلیت استخدام تاثیر توازن و حس سازمانی معنی‌دار است. از آنجا که بنابر جدول شماره دو بین ابعاد قابلیت استخدام همبستگی زیادی وجود دارد، وجود این همبستگی، باعث شده است متغیرهای توازن و حس سازمانی بر روی دیگر متغیرها تأثیر گذاشته و به عبارتی متغیرهای تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی و انعطاف‌پذیری شخصی را تحت پوشش قرار دهند. این همبستگی باعث شده است که هنگامی که همه متغیرهای قابلیت استخدام با هم وارد معادله رگرسیون می‌شوند، تنها متغیرهای توازن و حس سازمانی بر موفقیت کارراه تأثیرگذار باشند.

۱-۱۳ پیشنهادهای ناشی از یافته‌های تحقیق

این پیشنهادها براساس میانگین و کمیت پرسش‌های ابعاد قابلیت استخدام و موفقیت کارراه تنظیم شده است.

شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی برای یادگیری و گسترش دانش-کاری کارکنان خود باید فرهنگ یادگیری مداوم و پایدار را در بین آنان گسترش دهد. با توجه به پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژی در عصر حاضر برای به روز کردن اطلاعات کارکنان باید دوره‌های آموزشی متناسب با ارتقاء مهارت و دانش کارکنان در حیطه تخصصی کاری آن‌ها برگزار شود. همچنین باید شرایطی فراهم شود تا سرپرستان و مدیران نیز در جهت

۱۳-۲ پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

تحقیق حاضر بین ابعاد قابلیت استخدام و ابعاد موفقیت کارراهه انجام گرفته است. تحقیقات آینده می‌تواند متغیرهای مداخله‌گر دیگری را نیز مورد بررسی قرار دهد. نتایج به‌دست آمده از این پژوهش در خصوص تاثیر عوامل ذهنی بر روی موفقیت کارراهه است، می‌تواند تحقیقاتی بر روی عوامل عینی توسط پژوهشگران انجام شود. تحقیق در سطح یک شرکت دولتی انجام شده است، تحقیقات آینده می‌تواند به سایر شرکت‌های دولتی و خصوصی گسترش یابد. این مطالعه در یک مقطع زمانی انجام شده است مطالعات مشابهی می‌تواند در یک مقطع طولی صورت گیرد تا بتوان با دقت بیشتری روابط بین متغیرها را تبیین کرد.

۱۴- منابع و مآخذ

- [۱] ارتیامی، روشنگ (۱۳۸۹). بررسی رابطه انواع تطبیق در محیط کار با موفقیت کارراهه، سازگاری کارراهه و هویت سازمانی در شرکت گاز پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۲] حسن‌پور، اکبر. عباسی، طیبه (۱۳۸۸). قابلیت استخدام کارکنان: امنیت شغلی قرن بیست و یکم. ماهنامه تدبیر. شماره ۲۱۳. ص ۱۱۹-۱۴۰.
- [۳] رضائیان، علمی. حاتمی، سکینه. دستیار، حسن (۱۳۹۰). ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی. مجله طب نظامی. دوره ۱۳. شماره ۱۴. ص ۲۱۷-۲۲۱.
- [۴] زاهدی، شمس السادات. حسن‌پور، اکبر. عباسی، طیبه (۱۳۹۰). بررسی تفاوت قابلیت استخدام کارکنان زن و مرد در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان. سال نهم. شماره ۱.
- [۵] زاهدی، شمس السادات. روشنگدل، طاهر. حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۹). عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. نشریه دولتی. دوره ۲. شماره ۴. ص ۷۳-۸۸.
- [۶] زاهدی، شمس السادات. حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال چهارم. شماره ۱۳. ص ۲۵-۴۶.
- [۷] شاکری‌نیا، ایرج (۱۳۷۶). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی. ماهنامه تدبیر. شماره ۷۲. ص ۳۲.

[۸] عریضی، حمیدرضا. ذاکر فرد، منیرالسادات. نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه کار- راهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی. فصلنامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان. سال هفتم. شماره ۱.

[۹] عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۱). مهارت‌های شغلی: رویکردی برای ارتقاء بهره‌وری و قابلیت استخدام‌پذیری منابع انسانی. ماهنامه کار و جامعه. شماره ۱۴۴. ص ۱۳-۳.

- [10] Ballout, H. (2007). "Career Success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support", *Journal of Managerial Psychology*, 22, (8), pp. 741-765.
- [11] Clarke, M. (2008). "Understanding and employability in changing careea contexts", *JOURNAL OF European Industrial Training*, Vol.32, Iss: (4). Pp. 258-284.
- [12] DeGrip, A. Van Loo, J., & Sanders, J., (2004). **The Industry Employability Index: Taking account of Supply and demand characteristics.** *International Labour Review*, 143, (3)
- [13] DeGrip, A. Van Loo, J., & Sanders, J. (1999). **Employability in action.** *SKOPE Research Paper*. (5) October
- [14] Feintuch, A. (1955). **Improving the employability and attitudes of difficult to place, persons.** *Psychological Monographs Series*, 69, 392-397.
- [15] Forrier, A. and Sels, L. (2003), **the concept of employability: a complex mpsaic.** *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, (3), pp. 102-124.
- [16] Fugate, M. Kinick, J. A., & Ashforch, B. (2004). **Employability psycho social construct, its dimention and application.** *Journal OF Vocational Behavior*, 65.
- [17] Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). **Subjective careersuccess: A study of managers and support personnel.** *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- [18] Guo, W., Niu, S., & Yang, N., (2009), **Study on the correlation between Employability and career Success of knowledge workers,** *Management and Service Science*, MASS 09. International conference on. Pp.1-5.
- [19] Kluytmans, F. & Ott, M. (1999). **Management of employability in the Netherlands.** *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261.
- [20] Thijssen, J.Gl., Van der Heijden, B. I. J. M. & Rocco, T. S. (2008), " **Toward the employability-link Model: Current Employment Transition to Future employment Perspectives**". *Human Resource Development Review*. 7, (2), pp. 165-183.
- [21] Van Dam, K. (2004). **Antecedents and consequences of employability orientation.** *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- [22] Van der Heijden, B.I.M., Van der heijde C.M., de Lang A.H. & Demerouti E. (2009), " **Age effects on the employability-career success relationship**". *Journal of Vocational Behavior*, Doi: 10.
- [23] Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). **A competence Based and multidimensional operationalization and measurement of employability.** *HRM*, 45(3), 449-476.