مقاله پژوهشی

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

خلیل شمس[۱]، دکتر عبدالخالق غلامی*[۲]، دکتر کرم الله دانش فرد[۳]، دکتر علی پیرزاد[۲]

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

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

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

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

چکیده

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

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

یافته ها: در بخش کیفی ۱۳۲ شاخص در ۳۷ مقوله شناسایی و مدل تحقیق تدوین شد. نتایج بخش کمی نشان داد بار عاملی عوامل‌علی بر مقوله اصلی ۰/۷۴ و آماره تی آن ۹/۷۵ به دست آمده است، بار عاملی عوامل‌زمینه ای بر راهبردها ۰/۵۶ و آمار تی آن ۲/۱۰ است. بار عاملی عوامل‌مداخله‌گر بر راهبردها ۰/۵۹و آماره تی آن ۲/۰۶، بار عاملی مقوله اصلی بر راهبردها ۰/۵۲ و آماره تی آن ۶/۰۷ محاسبه شده است. در نهایت بار عاملی راهبردها بر پیامدها ۰/۸۷ و آماره تی ان ۹/۰۶ به دست آمده است. بنابراین می توان گفت مدل تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری : چنانچه برنامه ریزی مسیر شغلی با عدم مدیریت اخلاقی صحیح مسیری اشتباه را بپیماید، نارضایتی و دلسردی کارکنان و مدیران لایق، عدم شایسته سالاری، کاهش انعطاف پذیری سازمانی و .... و در نهایت کاهش راندمان سازمان قابل پیش بینی ترین نتیجه خواهد بود.

کلیدواژگان : آسیب شناسی اخلاقی، برنامه ریزی مسیر شغلی، رویکرد عملکرد بالا

سرآغاز

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

در حال حاضر موقعیت سازمان‌ها به صورتی درآمده است که داشتن منابع انسانی راضی، پرانرژی، خلاق و متعهد مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. به همین دلیل وجود عواملی که انگیزش[۲]، رضایت و تعهد کارکنان[۳] را نسبت به شغلشان افزایش دهد اهمیت دارد (۲).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: abdulkhaleghgholami@gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

مقاله پژوهشی

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

سیستم های پویا سیستم هایی هستند که منجر به بالا رفتن عملکرد کارکنان شوند. کارکنانی که در سیستم‌های کاری جدا از هم و مجزا مشغول به فعالیت هستند، بهره‌ور و مؤثر نخواهند بود. بنابراین درصورتی‌که منابع انسانی در سیستم‌های یکپارچه‌ای مثل سیستم‌های کاری با عملکرد بالا مدیریت شود، منجر به ایجاد برخی خصوصیات یا رفتارهای مثبت خواهد شد (۵). همچنین به‌کارگیری چنین سیستم‌هایی، سطح گردش و ترک سازمان توسط کارکنان را کاهش خواهد. سیستم کاری با عملکرد بالا که شکل نوین مدیریت منابع انسانی است، شامل گروهی از شیوه‌های جداگانه اما به‌هم‌پیوسته منابع انسانی است که برای بالا بردن مهارت و تلاش کارکنان و همین‌طور افزایش عملکرد شرکت طراحی‌شده است (۶). سازمان‌هایی که از این سیستم‌ها استفاده می‌کنند اغلب کارکنان را در بحث‌های مربوط به مسائل کاری و تصمیم‌گیری، دخالت می‌دهند. این نوع نگرش کارفرما، شکل‌دهنده یک رابطه اجتماعی مثبت میان آن‌ها و کارکنان است. فرایند مدیریت منابع انسانی شامل جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، به‌کارگیری و انتصاب، نگهداشت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمانی است. امروزه بسیاری از نظام‌های منابع انسانی و مدیریت معمول، مناسب به نظر نمی‌رسند و الگوهای قدیمی ناکارآمد تلقی می‌شوند. به‌کارگیری برنامه‌ریزی مسیر شغلی سنتی نه‌تنها نیازهای کارکنان را برآورده نمی‌سازد. بلکه سازمان‌ها را از رقابت در محیط جهانی بازمی‌دارد (۴).

همچنین برای اینکه سازمان بتواند برنامه ریزی مسیر شغلی مناسبی داشته باشد باید در کنار استفاده از سیستم های عملکرد بالا به عوامل اخلاقی موثر در رفتار کارکنان نیز توجه داشته باشد (۷و ۸). در فرایند برنامه ریزی مسیر شغلی می بایست به شایستگی های افراد توجه شود و روابط شخصی، خویشاوندی، دوستانه و مانند آن نباید در این رابطه اهمیت داشته باشد. مطالعهٔ آسیب‌شناسی اخلاقی[۶] از موضوعات مورد توجه اندیشمندان فلسفه در قرون گذشته بوده است که امروزه در همه ارکان زندگی اجتماعی اهمیت دارد و در حوزه مدیریت نیز باید مورد توجه قرار گیرد. برخی بر این باورند که کجروی اخلاقی[۷] جزیی از آموخته‌های فرهنگی[۸] است، برخی دیگر آن را ناشی از فقدان استحکام در سیستم عصبی غیرارادی انسان معرفی می‌کنند و برخی دیگر آن را ناشی از یادگیری و جامعه‌پذیری افراد می‌دانند (۹ و ۱۰). کجروی مدیران سازمان ها و بی توجهی به اصول اخلاقی[۹] در برنامه ریزی مسیر شغلی در کشور ما، که باعث می شود بسیاری از کارکنان شایسته از فعالیت کاری خود دلسرد شده و گاه به ترک شغل آنها منجر می شود، بیشتر متأثر از رفتارها خلاف اخلاق و ضدِ ارزش‌های پذیرفته شده سازمانی است که ریشه عمیقی در آموخته های فرهنگی ما دارد. توجه به رابطه خویشاوندی و شخصی ، رشوه خواری ، سفارشی عمل کردن ، عدم توجه به نیازها و اهداف کارکنان و ... از جمله مهم ترین علت های اخلاقی و فرهنگی بی عدالتی در حوزه برنامه ریزی مسیر شغلی است(۱۱).

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

روش

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

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

در بخش کمی روش توصیفی – همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران بود که از میان آنها با روش تصادفی ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند شایان ذکر است که بر اساس جدول مورگان، نمونه ای بالغ بر ۳۲۳ نفر نیاز بود اما بدلیل اینکه امکان دارد تعدادی از همکاران پرسشنامه را تکمیل ننمایند و یا ناقص پاسخ دهند، لذا تعدادی بیشتر ، یعنی حدود۳۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساختهٔ بخش کیفی بود. به منظور برآورد روایی محتوایی پرسشنامه از شاخص روایی محتوایی و نسبت روایی محتوایی استفاده شد . و از خبرگان خواسته شد میزان مرتبط بودن هر گویه را با طیف چهار قسمتی مشخص کنند. برای تعیین نسبت روایی محتوای پرسشنامه، پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۲۶ نفر از متخصصین در این حوزه قرار گرفت و مقدار نسبت روایی محتوای قابل قبول ۰/۳۷در نظر گرفته شد. پس از محاسبه نسبت روایی محتوا، عدد ۰/۴۴ به دست آمد، بنابراین مشخص شد تمام سوالات پرسشنامه اعتبار لازم را دارا بودند. جهت بررسی شاخص روایی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۲، ۱۴۰۰
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

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

در نهایت داده ها با تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

بخش کیفی:

کدگذاری باز: براساس تحلیل محتوایی مصاحبه‌های تخصصی انجام شده در نهایت ۱۳۲ شاخص شناسایی شد که در جدول ۱ ارایه شده اند.

کدگذاری ثانویه: بعد از استخراج کدهای اولیه به دسته بندی و مفهوم سازی پس از هر مصاحبه پرداخته شده است و مفاهیم به صورت پیوسته و با مقایسه مستمر بازنگری شدند و مفاهیم نهایی و مقولات تشکیل شدند (جدول ۱).

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

کد گذاری انتخابی: مرحله اصلی تحلیل داده بنیاد، کدگذاری انتخابی است که پژوهشگر براساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می پردازد. از آنجایی که امکان دارد، برخی مقوله ها یا روابط بین آنها در الگوی حاصل از کدگذاری محوری به خوبی پایش نشده باشند، به همین دلیل پژوهشگر در مرحله کدگذاری انتخابی به حذف زوائد و بسط و تعمیم آن دسته از مقوله ها و روابط می پردازد که پیش از این به خوبی پرداخته نشده است. محقق این کار را با اعتبارسنجی مقوله ها و روابط تعریف شده بین آنها انجام می دهد. برای این کار، پژوهشگر دائما به کتب و مقالات چاپ شده در حوزه قابلیت های منابع انسانی و همچنین مصادیق و مثال های مختلفی که افراد در حین مصاحبه ها به آنها اشاره کرده اند مراجعه می کند و توانایی تبیین الگوی شکل گرفته خود را با استناد به آنها مورد ارزیابی قرار می دهد و هر زمان لازم باشد به بسط و تعمیق عناصر و روابط این الگو می پردازد. در این قسمت به ریشه یابی و دلایل شکل گیری این شرایط تحت عنوان یادداشت نظری که حاوی تأملات و اندیشه های تحلیل گر در مورد شرایط تحقیق است، بیان می شود(جدول ۱).

جدول ۱: کدگذاری باز، ثانویه، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد مجوری	مقوله	کد باز	کد
شرایط علی	عوامل فردی VAR00001	تجارب شخصی	تجربیات فردی مرتبط با سن	S1
			تجربه زندگی در شرایط سخت	S2
			تنوع تجربیات کاری و حرفه ای	S3
		الگوی شخصیتی (ویژگی ها)	سازگار بودن(توافق گرائی): نوع دوستی، اعتماد، همکاری و یاریگری	S4
			برون گرائی: اجتماعی، منبع انرژی، مسئولیت پذیر	S5
			تجربه پذیری: انتقادپذیر، خلاق، یادگیری از تجربیات	S6
			وجدان گرائی: وظیفه شناس، اهل تفکر، منظم، قابل اعتماد	S7
			ثبات عاطفی: ثبات احساسی، آرام، منطقی	S8
		ارزش های فردی	تعهد و اقدام بر اساس اخلاقیات	S9
			خودآگاهی و شناخت نظام های ارزشی	S10
			اعتقادات و باورهای شخصی	S11
	عوامل سازمانی VAR00002	معنویت در کار	احساس ارزشمند بودن کار	S12
			همسوئی ارزشهای فردی و سازمانی	S13
			احساس همبستگی با دیگران	S14
		ارزش های سازمانی	تعهد سازمانی (مسئولیت پذیری)	S15
			ارتقای مداوم کیفیت خدمات	S16
			حفظ سلامت و منافع ذی نفعان	S17
		اراده سازمانی	حمایت سازمانی	S18
			امنیت شغلی	S19
	عوامل اجتماعی[۱۳] VAR00003	همبستگی اجتماعی	دلسوزی، عطوفت و مهربانی در جامعه	S20
			تعلق خاطر و تعهد به یکدیگر	S21
			ارزش های اخلاقی مشترک	S22
		پاسخگویی اجتماعی	مسئولیت پذیری در برابر یکدیگر	S23
			اهمیت حفظ سلامت جسمی و روانی جامعه	S24

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

راهبردها	راهبردهای منابع انسانی VAR00011	انتخاب و انتصاب	سیستم های گزینش و جذب مدیران	S25
			اهمیت هوش هیجانی و اجتماعی در انتخاب ها	S26
			تناسب شغل با شاغل (مدیران)	S27
			شایسته سالاری در انتصاب ها	S28
		مداخلات آموزشی	اجتماعی سازی خرد محور	S29
			آموزش شیوه های تفکر انتقادی	S30
			خودآگاهی و شناخت نظام های ارزشی	S31
			توسعه ظرفیت های عملکردی	S32
		مدیریت دانش	ارتباطات سازمانی اثربخش	S33
			جانشین پروری و مربیگری مدیران	S34
			تسهیل یادگیری مشارکتی(دانش و تجربه)	S35
			پیش بینی سیستمهای انگیزشی مناسب	S36
	راهبردهای مدیریتی[14] VAR00012	مدیریت مشارکتی	توسعه پیوندهای رسمی و غیر رسمی	S37
			اهداف و فعالیت های مشترک	S38
			ایجاد روحیه کار تیمی(کاهش نگرش خودمحور)	S39
			پشتیبانی و تسهیل مشارکت	S40
		تغییرات ساختاری	انعطاف پذیری در ساختار و قوانین	S41
			بهبود ارتباطات و ساختارهای رسمی	S42
			تفویض اختیار کافی و استقلال عمل	S43
			توسعه خودکنترلی و کاهش نظارت(عدم تمرکز)	S44
		مدیریت مبتنی بر شواهد	تسهیل گری امور بر اساس شواهد علمی	S45
			تصمیم گیری مبتنی بر شواهد در بیمارستان	S46
	راهبردهای اجتماعی[15] VAR00013	بسترسازی آموزشی	فرصت تفکر و تصمیم گیری در خانواده	S47
			آموزش همدلی و نوع دوستی به کارکنان	S48
			تبیین مفاهیم خردمندی در محیطهای آموزشی	S49
			آموزش مهارت های زندگی	S50
		بسترسازی فرهنگی	توسعه مفاهیم و ارزش های انسانی	S51
			پایبندی به قوانین و حقوق شهروندی	S52
			ترویج همدلی و یاریگری	S53
			توسعه باورهای دینی و مذهبی	S54
		توسعه اعتماد در جامعه	اشاعه امیدواری و اعتماد در جامعه	S55
			صداقت حاکمیت و دستگاه های اجرائی	S56
			کاهش تبعیض و توسعه برابری	S57
پیامدها	نتایج فردی VAR00014	بهروزی ذهنی	تجربه عواطف و روحیات مثبت	S58
			احساس رضایت و آرامش درونی	S59
		بهروزی روانشناختی	احساس شایستگی و اعتماد به نفس	S60
			افزایش محبوبیت و حمایت عمومی	S61
			عجین شدن افراد با کار خود	S62
	نتایج سازمانی VAR00015	ارتقای کیفی خدمات	کاهش هزینه ناشی از خطاهای بیمارستانی(تصمیم گیری)	S63
			بهبود تصمیم گیری های سازمانی	S64
			استفاده بهینه از منابع(در راستای منافع عمومی)	S65
			اطمینان به کیفیت خدمات ارائه شده	S66
		رضایتمندی ذی نفعان	رضایتمندی گیرندگان خدمت	S67
			رضایت شغلی مدیران و کارکنان	S68
		پویایی و چابکی سازمانی	تسریع در پاسخگویی	S69
			سرعت در تصمیم گیری	S70
			انعطاف پذیری در عمل	S71
			قدرت مواجهه با چالش ها	S72
			تسهیل امور در عین رعایت مقررات	S73
			استفاده از خرد جمعی در تصمیم گیری(پویایی)	S74
		نشاط سازمانی	علاقمندی و تعهد به حرفه	S75
			تعامل مناسب با همکاران و مدیران	S76
			مشارکت در امور و تصمیم گیری ها	S77
			احساس امنیت و اعتماد به سیستم	S78
			ایجاد رضایت و انگیزه در کارکنان	S79
		رفتارهای شهروندی سازمانی	احساس مسئولیت در قبال ذی نفعان	S80
			کمک و حمایت داوطلبانه	S81
			توسعه مهارت ها و توانایی ها	S82
			پذیرش و تحمل تنگناها	S83

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۲، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

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

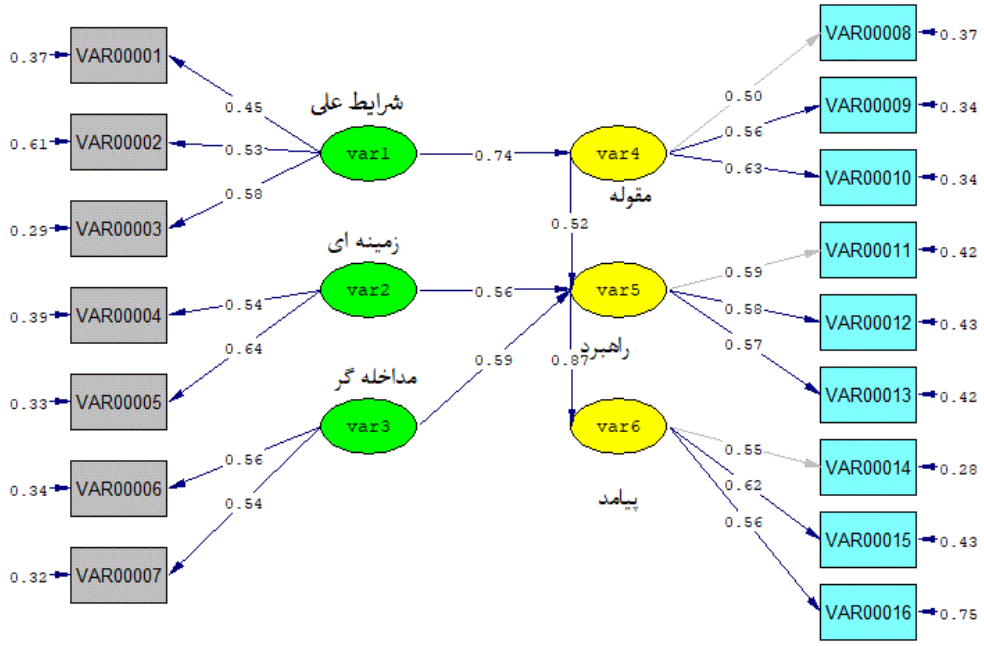
بخش کمی: طراحی معادلات ساختاری

بعد از تائید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای سنجش فرضیه های تحقیق معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. یک مدل معادلات ساختاری از دو مولفه تشکیل شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند و یک مدل اندازه‌گیری که روابطی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده را تعریف می‌کند. با استفاده از مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر و نیز گویه‌های سنجش هر متغیر پنهان با متغیر مربوط قابل بررسی است. مدل‌های نظری چند متغیره را نمی‌توان با شیوه دو متغیری که هر بار تنها رابطه

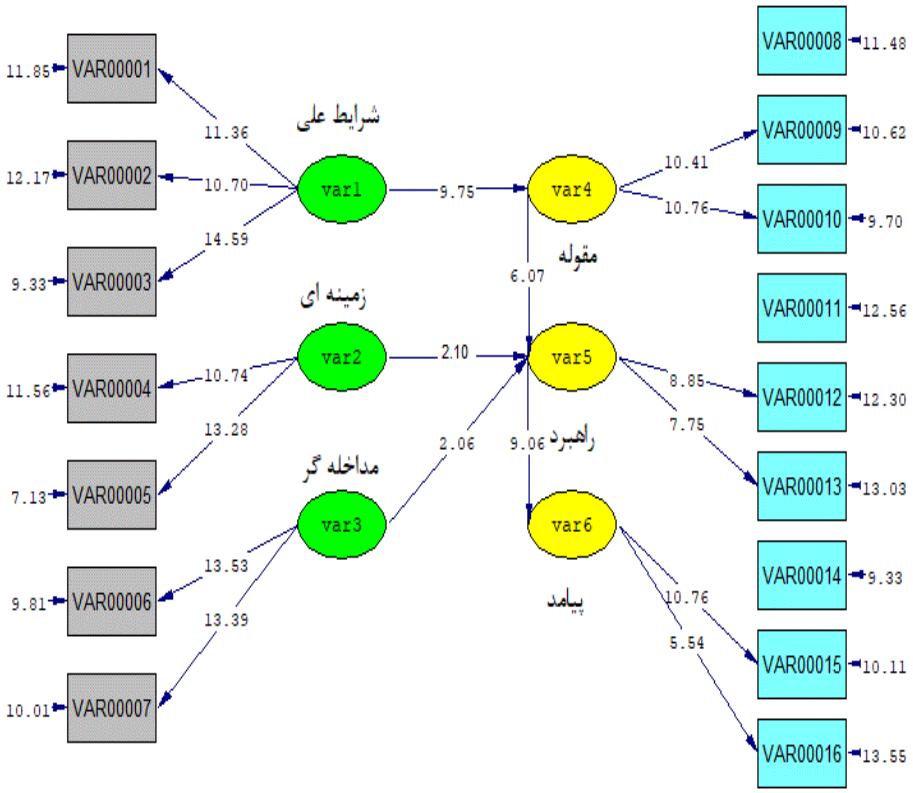
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفتـه می‌شـود، ارزیـابی کرد. تجزیه وتحلیل چند متغیره به یک‌سری روش‌هـای تجزیـه‌وتحلیل اطلاق می‌شود که ویژگی اصلی آن‌ها، تجزیه‌وتحلیل همزمان K متغیر مستقل و n متغیر وابسته است.



نگاره ۱: بار عاملی مدل تحقیق



نگاره ۲: آماره تی مدل تحقیق

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۲، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

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

خطای جذر میانگین مربعات (RMSEA): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد و بر خلاف بسیاری از شاخصهای برازش برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. این شاخص بر مبنای پارامتر غیر مرکزی قرار دارد. مقدار این شاخص اگر برابر صفر باشد نشان دهنده کوچکتر بودن کای اسکوئر نسبت به درجه آزادی می باشد و حد مجاز آن مقدار ۰/۱ می باشد. مقدار RMSEA به دست آمده ۰/۰۲۶ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۱ مطلوب می باشد.

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

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

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

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

بحث

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

اول این‌که یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس استلزامات اخلاقی منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران است و از سایر الگوهای ارائه شده توسط صاحب‌نظران با توجه به این‌که برای جوامعی غیر صنعتی تدوین شده‌اند، مناسب‌تر است. سایر الگوهای ارائه شده برای جوامعی مثل دانشجویان، کارکنان، پرستاران، یا سایر نهادها و سازمان‌های آموزشی بوده است و اگر برخی از آن‌ها برای واحدهای صنعتی بوده است خیلی مختصر بوده‌اند و جامعیت و تعمیم‌پذیری آن‌ها بسیار کم است و نمی‌توانند الگوی مناسبی برای منطقه ده عملیات انتقال گاز ایران باشند.

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

جدول۳: مقایسه یافته‌های پژوهش با سایر پژوهش‌ها

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

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

چنان‌که ملاحظه می‌شود الگوی بدست آمده در مقایسه با سایر الگوها کامل‌تر و جامع‌تر است. تحقیقات بررسی شده و مرتبط با آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا ، نشان داد اولاً تحقیقات انجام شده به صورت داده بنیاد نظامند نبوده است. به این معنی که عوامل علی، شرایط بستر، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا شناسایی و ذکر نشده است؛ ثانیاً از همه جوانب نظیر فردی، خانوادگی، اجتماعی، شغلی، فرهنگی، اقتصادی، فیزیکی و .. به موضوع آسیب شناسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا نگاه نکرده‌اند در حالی که به تمام جوانب پیش گفته در تحقیق حاضر پرداخته شده و برای هر کدام شاخص‌ها و مولفه‌هایی شناسایی شده است که جامعیت الگو را نشان می‌دهد. اما به طور کلی تحقیقات انجام شده در این زمینه تاحدودی موید شاخص‌ها و مولفه‌های بدست آمده در این تحقیق بوده‌اند.

محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن‌ها مواجه بود، در دو بخش عبارتند از:

محدودیت‌های در اختیار پژوهشگر

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

داده‌های تجربی این پژوهش در اثر اجرای یک مقیاس ۱۳۲ ماده‌ای در ۶ بعد و ۳۷ مؤلفه برای گروه نمونه به دست آمده، لذا اگر از مقیاس‌های دیگری با مضمون متفاوت و طول زیادتر استفاده شود نتیجه آن قابل تعمیم‌تر است.

محدودیت‌های خارج از اختیار پژوهشگر

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

عدم دقت آزمون در پاسخگویی

مقاومت سلسله‌مراتب سازمان در خصوص اجرای پرسشنامه مذکور.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود :

ضرورت توجه به مولفه های اخلاقی و فرهنگی در آموزش منابع انسانی جهت تقویت ارزشها، قابلیت ها، نیازها و سازوکارهای مورد نیاز سازمان و متناسب با منشور اخلاقی کارکنان

ریشه کنی آسیب های اخلاقی سازمانی به منظور ارتقای بهره وری سازمان و نیروی کار

تاکید بر عوامل تقویت کننده رضایتمندی شغلی در سازمان از طریق عدالت مداری مانند تجدید نظر در نظام پرداخت و متناسب کردن حقوق و دستمزد با هزینه ها، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل ، شایسته سالاری و واگذاری مسئولیت به نیروی کار براساس استعدادها، قابلیت ها، توانمندی ها، تجربه و تخصص

ارزشیابی واقع بینانه از کارمندان و لحاظ نمودن ملاک های تعیین شده در تحرک و ارتقای شغلی و ایجاد فضای اطمینان در سازمان نسبت به پیشرفت شغلی

طراحی شیوه های تشویق و تنبیه در محیط کار به منظور افزایش نرخ بهره وری، کاهش سهل انگاری، فرار از کار و مسئولیت ناپذیری در محیط کار

انتصاب مدیران شایسته براساس تخصص، تعهد، وجدان کاری، اشتیاق و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیرمرتبط با کار و مسئولیت مربوطه

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

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی:

علی‌رغم استفاده حداکثری از ظرفیت‌های خبرگان این حوزه، قطعاً دارای کاستی‌هایی است که پیشنهاد می‌شود الگوی مزبور در کل مناطق انتقال گاز اجرا شود و وضعیت آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا از منظر ابعاد،

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۲، ۱۴۰۰
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده بررسی شود و شکاف وضع موجود و مطلوب مشخص شود.

به منظور تقویت الگوی مزبور و بدست آوردن مقیاس استاندارد و جامع‌تر که مورد استفاده گسترده در کل مناطق صنعتی باشد، بهتر است پژوهش در سطح وسیع‌تر اجرا شود تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج نیز افزایش یابد.

تاثیر عوامل موثری نظیر ساختار سازمانی متمرکز، سلسله مراتب نظام اداری، قوانین و مقررات بالا به پایین و... در اجرایی شدن الگوی آسیب شناسی اخلاقی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با رویکرد عملکرد بالا مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

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

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

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

References

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

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

مقاله پژوهشی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]