

بررسی رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری

جعفرکیالاشکی^۱، هدایت کیالاشکی^۲، مارال مهرانی^{۳*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

چکیده

مدیریت کارکنان در محیط کار باید کارکنان را طوری آموزش دهد که بتوانند نیروهای کاری یک شرکت را به خوبی و مؤثر هدایت کنند و در رشد شغلی آنها تاثیرگذار باشند. زیر تعهد سازمانی خود باعث ایجاد رشد شغلی در منابع انسانی سازمان ها می شود. بنابراین بر این اساس هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در نظر گرفته شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری بود و نمونه گیری کارکنان به صورت تصادفی انجام پذیرفت. بنابراین این نتیجه که رشد شغلی پیش بین کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است. نتایج تحقیق نشان داد که تمام ابعاد رشد شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد و آن را پیش بینی می کند، به طوری که این متغیرها معنی دار بوده است. براساس میزان F آزمون ۵/۳ بوده که در سطح ۰/۹۵ معنی دار می باشد و این نتایج قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارا است.

کلمات کلیدی: رشد شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، jafar_kialashaki@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، h.kialashaki@gmail.com

^۳ دانشجوی مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، mehrani_1991@yahoo.com

۱- مقدمه

چندین دهه تحقیق و پژوهش نشان داده است که تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها و هر یک از کارمندان به همراه داشته باشد (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰؛ ریکیتا و وان دیک، ۲۰۰۵). تعهد سازمانی «نیروی است که میان فرد و سازمان و میان فرد و فعالیت‌های مرتبط با آن سازمان پیوندی مستحکم برقرار می‌سازد» (میر و همکاران، ۲۰۰۶). اما اطلاعات نسبتاً اندکی در خصوص منابع این نیرو وجود دارد، خصوصاً اگر این دیدگاه متداول را بپذیریم که تعهد از سه مولفه‌ی جداگانه‌ی تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد استمرار تشکیل شده است (میر و آلن، ۱۹۹۷). فراتحلیل‌های صورت‌گرفته شواهد قدرتمندی بدست می‌دهند مبنی بر آنکه تعهد عاطفی با حضور تایید و عدالت سازمانی و عدم حضور محرک‌های تنش‌زای شغلی از جمله ابهامات یا تعارض‌های مربوط به مسئولیت‌ها در ارتباط است. اما در ارتباط با تعهد هنجاری یا تعهد استمرار شواهد تجربی اندکی وجود دارد اگر نگوئیم هیچ گونه شواهد تجربی وجود ندارد. از این حیث زمان آن رسیده است که در مطالعات سازه‌ی تعهد با قلمروی گسترده‌تری از انگیزه تلفیق گردد (میر و همکاران، ۲۰۰۴). این قلمرو با نیروهایی در ارتباط است که افراد را به انجام کاری که انجام می‌دهند وا می‌دارند. (جانسون و چانگ، ۲۰۰۸؛ کارک و وان دیجک، ۲۰۰۷؛ میر و همکاران، ۲۰۰۴، وان دیجک و کلوگر، ۲۰۰۴). رشد شغلی مبین پیشرفت کارمندان در یک موقعیت، شرکت یا وظایف شغلی است. ترفیع شغلی ممکن است نتیجه پیگیری‌های فعالانه کارمندان برای کسب مرتبه بالاتر یا پاداش از کارفرمایان برای عملکرد خوب باشد. به طور مرسوم، رشد شغلی با نرخ بالاتر دستمزد یا پاداش مالی همراه است. ترفیع یعنی پیشرفت کارمند به جایگاه بالاتر درحالی که ارتقاء شغلی به معنای افزایش دستمزد برای همان شغل یا انتقال به مرتبه‌ای بالاتر (برای نمونه، از کارشناس به کارشناس مسئول) بدون تغییر شغل است. با توجه به تعریف رشد شغلی به‌عنوان "مجموعه‌ای از عوامل روانشناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی است که باهم ترکیب می‌شود و مسیر شغلی افراد را در طول زندگی شکل می‌دهد" (زونکر، ۱۳۹۱). فرد رشد یافته به لحاظ شغلی شخصی است که توانایی منسجم و ترکیب کردن تجربه معنادار زندگی را به گونه‌ای

دارد که به جهت گیری سازنده منجر شود. عوامل مختلفی بر شیوه و چگونگی منسجم و یکپارچه کردن تجربه معنادار زندگی، تأثیرگذار است که یکی از آنها عوامل خانوادگی است. اینکه چگونه فردی تجربه معنادار را به گونه‌ای یکپارچه میکند که به جهت گیری سازنده منجر می‌شود و فردی دیگر با وجود تجربه معنادار مشابه، آنها را به شیوه‌ای غیرسازنده منسجم می‌سازد، مفهوم رشد شغلی را منعکس می‌سازد. آنچه این تفاوت را تبیین می‌کند، سطح رشد شغلی افراد است (پاتن و مک ماهون، ۲۰۱۴).

سال‌های نه چندان دور عموم دانشجویان، پیش از دانش‌آموختگی، تصور می‌کردند که برای اشتغال به یک کار مادام‌العمر آمادگی کامل دارند. در این میان دغدغه اصلی مشاوران شغلی کمک به دانشجویان برای یافتن شغلی مشخص و آماده شدن برای اشتغال بود. اما دیدگاه متداول امروزی این است که رشد شغلی هرگز پایان نمی‌یابد و دانشجویان باید از طریق یک طرح یادگیری مادام‌العمر که شامل رشد همه نقش‌های زندگی است، مشاغلشان را حفظ کنند. این وضعیت برخی از چالش‌های برانگیزاننده را برای برنامه‌های مشاوره‌ای و شغلی در مؤسسات آموزش عالی به دنبال دارد (زونکر^۱، ۲۰۰۹). طبق تعریف انجمن مشاوره آمریکا رشد شغلی عبارت از کل مجموعه عوامل روانشناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی، اجتماعی و تصافی است که با هم ترکیب می‌شوند و ماهیت و اهمیت کار را در طول عمر فرد تحت تأثیر قرار می‌دهند (میچال^۲، ۲۰۱۰).

در مفهوم رشد شغلی رهنمودهای مهمی برای انتخاب شغل و اشتغال، که یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در رشد هویت است، وجود دارد. به عبارت دیگر، رشد شغلی آن بخش از کل رشد فرد است که بر یادگیری به منظور آماده شدن برای ورود به دنیای کار و پیشرفت و ترقی در آن کار تمرکز دارد.

بنابراین براساس مفاهیم فوق‌الذکر در این مطالعه تلاش خواهد شد تا رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری مورد بررسی قرار گیرد.

¹ Zunker

² Michael, 2010

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

دلایل زیادی وجود دارد که چرا سازمان‌ها باید تعهد سازمانی اعضای خود را افزایش دهند (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). اول اینکه تعهد سازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید بوده و به‌طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی متفاوت است. دوم اینکه پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی، رابطه‌ی مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه‌ی منفی دارد. تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالا هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴). پورتر در پژوهشی که درباره‌ی عوامل مؤثر بر ترک خدمت انجام داده است، نشان می‌دهد با بررسی تعهد سازمانی با دقت بیشتری می‌توان احتمال استعفا را پیش‌بینی کرد (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴).

۲-۱- رشد شغلی

ویژگی‌های مشاغل در فعالیت‌های کارمندیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی تأثیر بسزایی دارد. نیازمندی‌های یک شغل به نیازمندی‌های متصدی شاغل، مربوط است. تجزیه تحصیلی و ویژگی‌های شخصیتی هر فرد، می‌تواند در شرایط احراز شغل، مفید باشد (راینر، ۱۳۸۱). هم‌چنین شرایط احراز شغل، نشانگر کمبود شایستگی‌ها در افراد است که مدیران برنامه‌ریزی نیروی انسانی تعیین می‌کنند. برای مشخص شدن این مطلب که این نیازها تا چه اندازه باید از طریق آموزش و توسعه تأمین شوند و هم‌چنین برای برآورده شدن نیازهای توسعه (مانند ارتقای موقعیت شغلی برای پست‌های خاص)، می‌توان از فرم شرایط احراز شغل بهره گرفت (رضاییان، ۱۳۸۰).

به‌نظر می‌رسد، برای شروع هر فعالیت و حرکتی درحوزه منابع انسانی، سازمان موظف است، تجزیه و تحلیل شغلی فعالیت‌های خود را برنامه‌ریزی کند، ارائه شرح شغل‌ها و شرایط احراز شغل روشن و منعطف، زمینه‌دستیابی اطلاعات نابی را برای مدیران سازمان فراهم می‌آورند، تا با استفاده از آن، در زمینه توسعه نیروی انسانی سازمان، قدم‌های جدی را بردارند، پیشنهاد می‌شود؛ که سازمان برای دسترسی به بالاترین کارایی و رسیدن به اثربخشی بالاتر در اسرع

وقت و کوتاه‌ترین زمان از پایگاه اطلاعاتی در زمینه تجزیه و تحلیل شغل برخوردار شوند، این پایگاه، با امکان جستجو و فایل‌کردن اطلاعات سازمان و با بروزرسانی آن، کمک شایانی را برای مدیران منابع انسانی در حوزه برنامه‌ریزی استراتژیک سازمانی و انطباق آن با هدف‌ها و چشم‌اندازهای سازمان، فراهم خواهد کرد (رابینز، ۱۳۸۱).

۲-۲ مبانی و مفاهیم رشد شغلی

پژوهشگران مختلف از واژه‌هایی مانند شغل، پست و وظیفه برای اهدافی متفاوت استفاده می‌کنند. شغل به محتوای کاری اشاره دارد که به وسیله افراد با کار یکسان، انجام می‌شود. مجموعه‌ای از تکالیف، وظایف، فعالیت‌ها و عناصری است که شاغل بتواند، به تنهایی انجام دهد (برانیک و همکاران، ۲۰۱۲).

در دنیای امروز، با توجه به گستردگی رقابت و پیشرفت‌های فناوری، باید کارکنان را بر آن داشت، تا بر مهارت‌های خود بیفزایند، از عقب ماندگی فردی جلوگیری کنند و سبب بقاء و بهبود عملکرد سازمان شوند. در این راستا نیاز به رشد شغلی محسوس است و مسیر رشد شغل می‌تواند، به افزایش مهارت کارکنان کمک کند. رشد شغلی فرایندی است که در آن رده شغلی کارمندان بهبود یافته و با وظایف، فعالیت‌ها و ارتباطات جدید همراه است. رشد شغلی به منزله تلاشی است از سوی سازمانی که هدف آن توسعه و غنی‌سازی منابع انسانی است (صدیقی فر، ۱۳۹۵). رشد شغلی کارکنان مفهومی جاری (به دلیل پیوستگی و تداوم)، پویا (ناشی از تحول در موقعیت شغلی) و منحصر به فرد (با توجه به شرایط هر فرد) است و بازتاب همگرایی چندین عنصر، از جمله شرایط و فضای حاکم، ارتباط فرد با سایر افراد فعال و تأثیرگذار و تعاملات فرد در محیط کار است (رضایی، ۱۳۸۷).

رشد شغلی، به پلکان پیشرفت و ترقی در مدارج و پست‌های شغلی و سازمانی اطلاق می‌شود. به بیان دیگر ارتقاء شغلی حاوی این مفهوم است که مسیر پیشرفت در احراز پست‌ها و موقعیت‌های سازمانی در یک محیط کار چگونه است و افراد چگونه می‌توانند گام به گام در مسیر این ارتقاء و ترفیع به پیش روند (لیمونز، ۲۰۰۳). رشد شغلی نیازمند دسترسی به فرصت ارتقاء شغلی است. فرصت ارتقاء شغلی مفهومی است که بیانگر پاسخ‌های کارکنان به دسترسی

به ارتقاء شغلی است و یا امید به ارتقاء در سازمان ها، که اثرات مثبتی بر مشارکت در فرصت های رشد شغلی دارند (دنیان، ۲۰۱۱).

۳-۲- الگوهای متعارف رشد شغلی

ارتقاء شغلی با هدفهای مختلفی ممکن است، مورد توجه قرار گیرد. این هدفها برای شاغل و کارفرما ممکن است متفاوت به نظر برسد. در کل، سه هدف اساسی رشد شغلی عبارتند از: الف) برای پاسخگویی فوری به نیازمندی شرکت به منابع انسانی در آینده؛

ب) برای به روزرسانی بهتر شرکت و فرد درباره مسیر شغلی بالقوه درون شرکت؛ و

ج) برای به کارگیری برنامه های منابع انسانی موجود با یکپارچه سازی فعالیت ها، انتخاب، اختصاص، گسترش و مدیریت کارهای فردی. احتمالاً مهمترین هدف هر برنامه رشد شغلی جهت دهی به کارکنان است، تا توان خود را برای موفقیت در مسیر شغلی شناسایی، ارزیابی و مورد بهره برداری قرار دهند (صدیقی فر، ۱۳۹۵)

با توجه به تعدد هدف ها و انتظارات از رشد شغلی، الگوها و مسیرهای متفاوتی بر این اساس مطرح شده است:

-الگوی رشد شغلی برپایه ارشدیت

-الگوی رشد شغلی انتخاب- تأخیری

-الگوی رشد شغلی تورنمنت (ایشیدا و همکاران، ۲۰۰۲).

-الگوی رشد شغلی دروازه بان عملکرد (اسپیلرمن و ایشیدا، ۱۹۹۶).

۴-۲- ارتقاء و نظام ترفیع شغلی

ترفیع، ارتقاء به شغل یا پستی بالاتر است. برای تدوین نظام جامع ترفیعات، تجزیه و تحلیل (کارشکافی) همه مشاغل لازم است. یعنی تعیین شود، چه مشاغلی قابل ترفیع به مشاغل دیگر هستند. معمولاً در نظام ترفیعات دو نوع درجه بندی یا رتبه بندی وجود دارد:

۱. دسته بندی یا درجه بندی شغل ها: معمولاً کارمندان در مسیر ترفیع به رئیس اداره - معاون اداره و مانند آن ارتقاء می یابند. در این صورت ترفیع به معنای احراز پست بالاتر است.

۲. رتبه بندی یا درجه بندی تخصص ها: کارشناسان معمولاً به کارشناس درجه یک و درجه

دو و... تقسیم می شوند. وقتی کارشناس درجه دو به کارشناس درجه یک تبدیل میشود، به

ترفیع رسیده است. سازمان ها برای ترفیع کارکنان خود سازوکار و سامانه ای، طراحی و مستقر میکنند. (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

۵-۲- مسیر ارتقاء شغلی

کارکنان امروزی، بیش از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، بلندمدت و رضایت بخش می خواهند و مایل اند در شغل خود پیشرفت کنند. از سوی دیگر، اغلب کارمندان حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان آغاز می کنند و بیشتر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت و به دست آوردن بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند (کلارک، ۲۰۰۵).

. بنابراین، برنامه ریزی شغلی فرایندی است که از طریق آن کارکنان:

- از منافع، ارزش ها، نقاط قوت و ضعف خود مطلع می شوند.

- اطلاعاتی در مورد فرصت های شغلی در شرکت جمع آوری می کنند.

- اهداف شغلی را شناسایی و انتخاب می کنند.

- برنامه های عملیاتی برای دستیابی به اهداف شغلی خاص خود تعریف می کنند

(ابوالعلائی، ۱۳۹۴). مسیر ارتقاء شغلی الگویی از تجربیات مرتبط با شغل است که دوره زندگی

کاری فرد را مشخص می کند (بلاستین و همکاران، ۲۰۱۴)

۶-۲- اهمیت و ضرورت رشد شغلی

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را درگیر کرده است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بُعد اقتصادی- معیشتی انسان ها مربوط میشود، ولی با بُعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲). هر فرد برای خود دارای آرمان رشد فردی و حرفه ای است. رشد حرفه ای برای هر کارمند تجربهای غنی است که منجر به پیمودن نردبان سلسله مراتب سازمانی میشود. در واقع رشد شغلی به طور بالقوه امری مطلوب است. با این حال پس از به دست آوردن سابقه و مهارت های مرتبط با یک حرفه، فرد شاغل رشد شغلی را حق خود می داند و اگر چنین امری رخ ندهد یا روندی کند داشته باشد، احتمالاً به نارضایتی و کاهش بازده کاری فرد میان جامد. هر سازمانی وظیفه دارد، تا این گرایش طبیعی را در کارمندان تشخیص داده و نظام

مناسبی را برای دستیابی به آن ایجاد کند. ارزشیابی های بالقوه، برنامه ریزی های شغلی و نظام ترفیع نمونه هایی از نظام هایی هستند که می توانند به رشد شغلی کارمندان کمک کنند (تقوی و همکاران، ۱۳۹۳).

در این راستا سازمان ها می توانند، استعدادهای متفاوت کارکنان را با قرار دادن آنها در موقعیت های شغلی (که بهترین تناسب را میان وظایف و مهارت های آنها به دست می دهد)، شکوفا کنند (چن و همکاران، ۲۰۱۵). رشد شغلی از عوامل مهمی است که بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها تأثیر می گذارد. در این میان، رضایت شغلی، احساسات فرد یا پنداره ذهنی او را نسبت به ماهیت کارش بیان می کند و با احساس خودکارآمدی شغلی مرتبط است (شیرمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷).

۷-۲- پیشینه تحقیق

گل پیچ و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی موضوع « طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده بنیاد»، پرداختند. این پژوهش، کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد است نتایج تحلیل مصاحبه ها به استخراج ۸۸۵ مفهوم، ۲۸ مؤلفه و ۱۲ مقوله شامل حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرارفتن از روایتهای غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده، ساختار کارآمد خانواده، الگوی نقش مثبت، الگوی نقش منفی و درگیر شدن منجر شد که در دو بعد اصلی شامل بعد بنیادی و ابزاری ارائه شده است. از تعامل این دوازده عامل اکتشافی، الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی شکل می گیرد و براینکه آن فردی است که به لحاظ شغلی رشد یافته است.

موغلی و باوریان (۱۳۹۷)، به بررسی رشد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، پرداختند. نتیجه تحقیقات نشان می دهد که برای پیش بینی و توجیه رفتار فرد (به مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می توانمیزان غیبت و جابه جایی کارکنان را پیش بینی کرد. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانو نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد.

عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمدی باشد. لذا دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهدسازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانياً تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. در نهایت با توجه به موارد مطرح شده درخصوص اهمیت و نقش رشد شغلی و اهمیت تعهد سازمانی هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر رشد شغلی بر تعهدسازمانی کارکنان شرکت مگاموتور می باشد.

واله و ابراهیم زاده (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگیهای سازمانی، ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزشوپرورش» نشان دادند که میان ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی کارمندان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

کیم و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی «تأثیر واسطه ای تمرکز نظارتی فردی در رابطه بین تعهد شغلی و رضایت شغلی»، پرداخته اند. در این مطالعه مشخص گردید که، برای افزایش تعهد شغلی آنها باید مسیرهای شغلی برای متخصصان رفاه آموزشی فراهم شود. برنامه آموزش و توسعه با استفاده از ارزیابی روانشناختی می تواند گسترش یابد تا نقش مهمی در دادن فرصتی داشته باشد که در آن کارمندان نوع تمرکز نظارتی خود را درک می کنند و نیاز به تنظیم آن متناسب با موقعیت شغلی دارند. این مطالعه نقش واسطه ای تمرکز ارتقا را زمانی مشخص می کند که تعهد شغلی متخصصان رفاه آموزشی بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت بگذارد. برای افزایش رضایت شغلی، به جای عوامل خارجی مانند جبران، بررسی جنبه درونی متغیرها، مانند استراتژی خودتنظیمی افراد، معنی دار است.

مطالعه چاگلیان و همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی» نشان داد که میان عدالت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی رویه ای و توزیعی تأثیری مستقیم بر تعهد سازمانی ندارند، درحالی که عدالت تعاملی اثر بسیار قوی بر تعهد سازمانی دارد.

۳- روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و بصورت تحلیلی- توصیفی می‌باشد، زیرا نتایج حاصل از آن دارای کاربرد خاص خواهد بود و از آن می‌توان برای رفع پاره ای از مشکلات دورکاری استفاده نمود. در واقع روش هر پژوهشی بر اساس اهداف و موضوع آن، انتخاب می‌شود. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی صورت گرفته است؛ بنابراین از لحاظ هدف، توسعه‌ای- کاربردی، از لحاظ روش، توصیفی- پیمایشی، از نظر افق زمانی، مقطعی (طی سال ۹۹-۱۴۰۰) و از نظر محیط مطالعه، میدانی (مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری) است. این تحقیق از نوع کاربردی محسوب می‌شود که در آن با استفاده از روش توصیفی- پیمایشی، در سال ۹۹-۱۴۰۰، پرداخته شده است. بر مبنای مباحث مطرح شده، نوع تحقیق حاضر به تفکیک به شرح جدول (۱) است:

جدول (۱): نوع تحقیق حاضر

نوع تحقیق	مبنای طبقه‌بندی
توصیفی - پیمایشی	هدف تحقیق
کاربردی	نتیجه تحقیق
کمی	داده‌های تحقیق

۳-۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش ابتدا با استفاده از پرسشنامه استاندارد رشد شغلی و تعهد سازمانی، اطلاعات مورد نیاز جهت بررسی فرضیات جمع آوری می‌شود. در این پرسشنامه ها، برای سنجش گویه‌های تحقیق از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و برای سنجش پایای از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ بدین منظور، نمونه‌ی اولیه برای ۱۰ پرسشنامه، پیش آزمون می‌گردد. جهت تعیین روایی سازه‌ها نیز از روایی همگرا (AVE) استفاده می‌شود. پس از جمع آوری پرسشنامه ها از ۱۶۸ کارمند، به عنوان نمونه آماری؛ اطلاعات حاصل را با استفاده از آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون و با بهره گیری از نرم افزار SPSS و تحلیل معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار داده شده است.

_____ بررسی رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و...

۳-۲- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۳-۱-۲-روایی و پایایی پرسشنامه رشد شغلی:

طی تحقیق یوسفی (۱۳۹۶)، آلفای کرونباخ کل پرسشنامه به دست آمده ۰/۷۸۱ می باشد و پایایی هر یک از مولفه های پرسشنامه رشد شغلی به شرح جدول ذیل می باشد. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ رشد شغلی ۰/۷۹ بوده است.

جدول ۲: پایایی مولفه های پرسشنامه رشد شغلی

متغیرها	تعداد سوال ها	سطح قابل قبول	ضریب آلفای کرونباخ
پیشبرد هدف شغلی	3	7/0	79/0
توسعه مهارت	5	7/0	792/0
سرعت رشد	5	7/0	742/0
افزایش حق و الزحمه	5	7/0	842/0
عوامل موثر بر رشد شغلی	18	7/0	781/0

۳-۲-۲- آمار جمعیت شناختی تحقیق

از شاخص های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی های دموگرافیک پاسخ دهندگان استفاده شده است. فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سن، میزان تحصیلات و جنسیت مورد بررسی قرار گرفته است و نمودارهای مربوط ترسیم شده است.

۳-۲-۳- محدوده ی سنی

بر اساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، سن نمونه های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۳: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن

سن	۲۵-۳۹	۴۰-۵۰	بیشتر از ۵۰	کل
فراوانی	۴۵	۷۷	۴۶	۱۶۸
درصد	۲۶/۸	۴۵/۸	۲۷/۴	۱۰۰

۳-۲-۴- میزان تحصیلات

براساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، وضعیت تحصیلی نمونه های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۴: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب وضعیت تحصیلی

جنسیت	فراوانی	درصد
دیپلم	۵	۳
فوق دیپلم	۳۹	۲۳/۲
لیسانس	۷۲	۴۲/۹
فوق لیسانس	۵۸	۳۴/۵
دکتر	۴	۲/۴
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

۵-۲-۳- تاهل

براساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، وضعیت تاهل نمونه های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۵: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تاهل

جنسیت	فراوانی	درصد
متاهل	۱۲۹	۷۶/۸
مجرد	۳۹	۲۳/۲
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

۳-۳- نتایج معادلات ساختاری

رشد شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی دارد.

جدول ۶: معادله رگرسیون تک متغیر تعهد سازمانی روی رشد شغلی

متغیر	B	β	t	معنی داری	خطای استاندارد	r	R ²	F	d.f	sig
عدد ثابت	۱۲/۰۱	-	۲/۳	۰/۰۳۷	۵/۳	۰/۴۱	۰/۱۷۹	۱۷/۳	۱ و ۷۷	۰/۰۰۰
رشد شغلی	۰/۲۲۶	۰/۴۱	۴/۱	۰/۰۰۰	۰/۶۸					

با توجه به نتایج حاصل از جدول می توان مشاهده نمود که:

براساس ضریب B معادله به ازای یک واحد افزایش در تمرکز نظارتی، $0/226$ نمره تعهدسازمانی افراد اضافه می شود. بنابراین رشد شغلی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی $17/3$ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. این نتایج با توجه به میزان F بدست آمده ($F=17/3$)، با درجه آزادی 1 و 77 در سطح $0/95$ معنی دار است. بنابراین این نتیجه که رشد شغلی پیش بین کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است، قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. با توجه به نتایج حاصل، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود.

۴- نتیجه گیری

ترفیع یا پیشرفت شغلی روندی است که طی آن، به یک کارمند علاوه بر محول شدن وظایف جدید و بالاتر، حقوق و مزایای بیشتری نیز تعلق می گیرد. البته ارتقاء شغلی تنها به نفع کارمند نیست، بلکه برای کارفرما و یا صاحبان کسب و کار نیز اهمیت زیادی دارد.

ارتقاء شغلی موجب افزایش روحیه کارمندان می شود و میزان خلاقیت کاری را بالا می برد و این مسئله در بلندمدت نیز مزایایی برای سازمان به دنبال دارد. ارتقاء شغلی مرحله ای است که ممکن است برای همه کارمندان یک سازمان، اتفاق بیفتد. هر سازمان یا اداره ای دارای سلسله مراتب مشخصی در ساختار اداری خود است که میزان رشد کارمندان بر اساس آن تعریف و مشخص می شود. ارتقاء شغلی تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت کارمندان نیست، بلکه روشی است تا به کارمندان فرصت قبول مسئولیت های جدید داده شود.

ارتقاء شغلی یا تشویق کارکنان روشی برای قضاوت و ارزیابی عملکرد افراد است. این ارزیابی ها به طور منظم میزان پیشرفت کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد و بخشی از حوزه کاری هر سازمان و اداره ای است. نتایج ارزیابی ها ممکن است هم مثبت و هم منفی باشد. در مدل مثبت، ارزیابی کلی نتایجی را نشان می دهد که در نهایت ممکن است، منجر به افزایش حقوق شود؛ این در حالی است که کسب نتایج منفی در ارزیابی ها حاکی از عملکرد نامناسب کارمندان و عدم برآورده شدن انتظارات کاری است که معمولا باید تصمیماتی برای ایجاد

انگیزه در شخص گرفته شود. رشد شغلی کارکنان، پیش بینی کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی است.

براساس ضریب B معادله به ازای یک واحد افزایش در تمرکز نظارتی، $۰/۲۲۶$ نمره تعهدسازمانی افراد اضافه می شود. بنابراین رشد شغلی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی $۱۷/۳$ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. این نتایج با توجه به میزان F بدست آمده $(F=۱۷/۳)$ ، با درجه آزادی ۱ و ۷۷ در سطح $۰/۹۵$ معنی دار است. بنابراین این نتیجه که رشد شغلی پیش بین کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است، قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. با توجه به نتایج حاصل، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود.

از آنجا که رشد شغلی عبارت است از فرایند ارتقاء شغلی نیروی کار با تعریف وظایف جدید و گردآوردن افراد و منابع در پست بالاتر؛ برای سازماندهی مطلوب در سازمان نیاز به ساختار سازمان قابل قبول می باشد. بنابراین مدیران با دنبال کردن هدف سازماندهی و ایجاد ساختاری منسجم و پویا با ارتباطات قوی، متقابل و با کمک اعضای سازمان و بهبود شرایط کاری و تشویق کارکنان خود می توانند به افزایش تعهدسازمانی دست یابند.

با توجه به جدید بودن موضوع پژوهش و رابطه متغیرهای پژوهش، و عدم وجود تحقیقات مشابه در این زمینه، امکان همانندی نتایج با سایر منابع وجود ندارد با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد تا: مدیران به منظور رشدشغلی کارکنان، به شرایط کاری و میزان تعهد کاری و همچنین انگیزه و اشتیاق کافی برای پذیرش پست جدید از سوی کارکنان، توجه کافی داشته باشند.

منابع

تقوی، س. م.، موسیوند، ح.، افلاطونی، م. (۱۳۹۳). بررسی مشکلات سیستم ارتقا شغلی در سازمان های دولتی، در مجموعه مقالات برگزیده و خلاصه مقالات دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، توسعه پایدار علم و صنعت قزوین.

- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۱). رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها، کاربردها. مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی جلد اول، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۰). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- زونکر، ورنون، جی. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی: رویکرد کلنگر. ترجمه علی محمدنظری، فرشاد محسن زاده و علیرضا بوستانی پور (۱۳۹۴)، تهران: انتشارات سمت.
- صدیقی فر، ز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ارزشیابی جامع سالیانه و ارتقاء شغلی بر رضایت مندی پرسنل پرستاری، (پایان نامه کارشناسی ارشد). تهران: دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، رشته مدیریت دولتی.
- گل پیچ، زینب؛ نظری، علی محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزاله؛ کسای اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده بنیاد. فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۱۴(۴۹).
- موغلی، علیرضا؛ فضلی باوریانی، حامد. (۱۳۹۷). رشد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، واله، اعظم و ابراهیم زاده، فریمان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگیهای سازمانی، ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی کارکنان. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی، ۲۳ شهریور ۹۶.
- Blustein, D.L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2014). Social class and career intervention. In P. Hartung, M.L. Savickas, & W.B. Walsh (Eds.), *The APA handbook of career intervention*, 55-59, Washington DC: APA.
- Çağliyan, V., Attar, M., & Derra, M. El N. (2017). The relationship between organizational justice perception and organizational commitment: A Study on Doğu Otomotiv Authorized Dealers in Konya. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 22(2), 599-612.
- Chen, S. Y. Wu, W. C. Chang, C. S. & Lin, C. T. (2015). Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. *Journal of nursing management*, 23(3), 297- 306.
- Clark, J. W. (2005). Career plateauing in retail management. In *Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators*(pp.77-84). Cobb-Clark, D. A., & Dunlop, Y. (1999). Role of gender in job promotions. *Monthly Lab. Rev.*, 122, 32.
- Kim, S.J., Song, M., Hwang, E., Roh, T. and Song, J.H. (2020), "The mediating effect of individual regulatory focus in the relationship between career commitment and job satisfaction", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0030>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991–1007.

Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2)*: Springer.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, p.v (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *journal of applied psuchology*, vol 59 , no 5,603-9

Riketta, M., van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490–510.