

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه
۴	۱-۲- بیان مسئله
۷	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	۱-۴- اهداف تحقیق
۸	۱-۴-۱- هدف اصلی
۹	۱-۴-۲- اهداف اختصاصی
۹	۱-۵- فرضیه های تحقیق
۱۰	۱-۶- پیش فرض های تحقیق
۱۰	۱-۷- قلمرو تحقیق
۱۰	۱-۷-۱- قلمرو موضوعی
۱۰	۱-۷-۲- قلمرو مکانی
۱۰	۱-۷-۳- قلمرو زمانی
۱۰	۱-۸- محدودیت های تحقیق
۱۱	۱-۹- تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق
۱۱	۱-۹-۱- تعاریف نظری
۱۳	۱-۹-۲- تعاریف عملیاتی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۶	۲-۱- مقدمه
۱۶	۲-۲- مبانی نظری تحقیق
۱۶	۲-۲-۱- مبانی نظری پیشرفت شغلی
۱۶	۲-۲-۱-۱- تاریخچه توسعه مسیر پیشرفت شغلی
۱۸	۲-۲-۱-۲- رویکردهای مختلف نسبت به توسعه مسیر پیشرفت شغلی
۱۹	۲-۲-۱-۳- اهداف برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی
۲۰	۲-۲-۱-۴- اصول مسیر پیشرفت شغلی

۲۰ استراتژی های مسیر پیشرفت شغلی.....	۲-۲-۱-۵
۲۰ ویژگی های مسیر پیشرفت شغلی مطلوب از منظر کارکنان.....	۲-۲-۱-۶
۲۰ ضرورت برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی.....	۲-۲-۱-۷
۲۲ مدیریت مسیر پیشرفت شغلی.....	۲-۲-۱-۸
۲۴ نظریه ها و مدل های مسیر پیشرفت شغلی.....	۲-۲-۱-۹
۲۴ مراحل پیشرفت شغلی از نظر ون ماینن و شاین (۱۹۷۷).....	۲-۲-۱-۹-۱
۲۵ توسعه مسیر پیشرفت شغلی از نظر هال.....	۲-۲-۱-۹-۲
۲۶ نظریه مک لاگان (۱۹۸۹).....	۲-۲-۱-۹-۳
۲۶ الگوی مسابقه ای مسیر پیشرفت شغلی روزنهام (۱۹۸۴).....	۲-۲-۱-۹-۴
۲۷ اولویت های شغلی هولند (۱۹۹۵).....	۲-۲-۱-۹-۵
۲۸ برنامه ریزی دوران خدمت از دیدگاه فردی و سازمانی از نظر شاین.....	۲-۲-۱-۹-۶
۲۹ مدل ایگباریا و همکاران در ارتباط با مراحل توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۲-۲-۱-۹-۷
۳۰ مبانی نظری وابستگی شغلی.....	۲-۲-۲
۳۱ نظریه هویت اجتماعی و وابستگی شغلی.....	۲-۲-۱
۳۱ هویت سازمانی و وابستگی شغلی.....	۲-۲-۲
۳۲ دیدگاه های مربوط به وابستگی شغلی.....	۲-۲-۳
۳۲ دیدگاه تاجفل درباره وابستگی شغلی.....	۲-۲-۳-۱
۳۳ دیدگاه شافلی و بکر درباره وابستگی شغلی.....	۲-۲-۳-۲
۳۳ دیدگاه میسی و همکاران درباره وابستگی شغلی.....	۲-۲-۳-۳
۳۴ نتایج وابستگی شغلی.....	۲-۲-۴
۳۴ مبانی نظری جذب دانش.....	۲-۲-۳
۳۴ تعریف ظرفیت جذب.....	۲-۲-۳-۱
۳۷ پیش آینده ها و پیامدهای جذب دانش.....	۲-۲-۳-۲
۳۹ جذب دانش برای حوزه های خدماتی و دولتی.....	۲-۲-۳-۳
۴۰ ظرفیت جذب در بخش خصوصی.....	۲-۲-۳-۴
۴۱ سطوح ظرفیت جذب دانش.....	۲-۲-۳-۵
۴۲ مدل های ظرفیت جذب.....	۲-۲-۳-۶

صفحه	عنوان
۴۲	۲-۲-۳-۶-۱-مدل براون.....
۴۵	۲-۲-۳-۶-۲-مدل جرج و زهرا.....
۴۶	۲-۲-۳-۶-۳-مدل آتاناسولا و همکاران.....
۴۷	۲-۲-۳-۶-۴-مدل کامیسون و فورس.....
۴۸	۲-۳-پیشینه تحقیق.....
۴۸	۲-۳-۱-تحقیقات داخلی.....
۵۰	۲-۳-۲-تحقیقات خارجی.....
۵۳	۲-۴-مدل مفهومی تحقیق.....
۵۲	۲-۵-جمع بندی.....

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۵	۳-۱-مقدمه.....
۵۵	۳-۲-روش تحقیق.....
۵۵	۳-۳-جامعه آماری تحقیق.....
۵۵	۳-۴-نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
۵۵	۳-۵-متغیرهای تحقیق.....
۵۵	۳-۶-ابزار تحقیق.....
۵۸	۳-۷-روش جمع آوری داده‌ها.....
۵۸	۳-۸-روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۶۰	۴-۱-مقدمه.....
۶۰	۴-۲-توصیف اطلاعات جمعیت شناختی.....
۶۰	۴-۲-۱-توصیف وضعیت جنسیت.....
۶۱	۴-۲-۲-توصیف وضعیت سن.....
۶۱	۴-۲-۳-توصیف وضعیت تحصیلات.....
۶۲	۴-۲-۴-توصیف وضعیت سنوات خدمت.....
۶۳	۴-۲-۵-توصیف وضعیت وضعیت تأهل.....

صفحه	عنوان
۶۴	۶-۲-۴- توصیف وضعیت آخرین درجه مربی گری
۶۴	۷-۲-۴- توصیف وضعیت آخرین مدرک داوری
۶۵	۸-۲-۴- توصیف وضعیت مدت فعالیت بدنی در هفته
۶۶	۳-۴- توصیف متغیرهای تحقیق
۶۷	۱-۳-۴- بررسی فرض نرمال
۶۸	۴-۴- تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق)

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۵	۱-۵- مقدمه
۷۵	۲-۵- خلاصه تحقیق
۷۶	۳-۵- بحث و نتیجه گیری
۷۶	۱-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۱
۷۷	۲-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۲
۷۷	۳-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۳
۷۷	۴-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۴
۷۸	۵-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۵
۷۹	۶-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۶
۷۹	۷-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۷
۸۰	۸-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۸
۸۰	۹-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۹
۸۱	۴-۵- پیشنهادهای تحقیق
۸۱	۱-۴-۵- پیشنهادهای برخاسته از تحقیق
۸۱	۲-۴-۵- پیشنهادات برای سایر محققین
۸۲	منابع
۹۱	پیوست ها

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- خلاصه تعاریف و مفاهیم ظرفیت جذب دانش (تیموتی و همکاران، ۲۰۱۶).....	۳۷
جدول ۲-۲- مولفه ها و ابعاد مرتبط با ظرفیت جذب دانش (جرج و زهرا، ۲۰۰۲).....	۴۶
جدول ۱-۳- توزیع نمونه ی آماری تحقیق.....	۵۵
جدول ۲-۳- توزیع مولفه ها و گویه های پرسشنامه وابستگی شغلی.....	۵۶
جدول ۳-۳- توزیع مولفه ها و گویه های پرسشنامه ظرفیت جذب دانش.....	۵۶
جدول ۴-۳- توزیع مولفه ها و گویه های پرسشنامه توسعه پیشرفت شغلی.....	۵۷
جدول ۱-۴- جدول فراوانی متغیر جنسیت.....	۶۰
جدول ۲-۴- جدول فراوانی متغیر سن.....	۶۱
جدول ۳-۴- جدول فراوانی متغیر تحصیلات.....	۶۱
جدول ۴-۴- جدول فراوانی متغیر سنوات خدمت.....	۶۲
جدول ۵-۴- جدول فراوانی متغیر وضعیت تاهل.....	۶۳
جدول ۶-۴- جدول فراوانی متغیر آخرین درجه مربی گری.....	۶۴
جدول ۷-۴- جدول فراوانی متغیر آخرین مدرک داوری.....	۶۴
جدول ۸-۴- جدول فراوانی متغیر مدت فعالیت بدنی در هفته.....	۶۵
جدول ۹-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل.....	۶۶
جدول ۱۰-۴- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن.....	۶۷
جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی بین توان و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۶۸
جدول ۱۲-۴- ضریب همبستگی بین وقف کار شدن و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۶۸
جدول ۱۳-۴- ضریب همبستگی بین جذب و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۶۹
جدول ۱۴-۴- ضریب همبستگی بین ظرفیت کسب و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۶۹
جدول ۱۵-۴- ضریب همبستگی بین ظرفیت تطبیق و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۰
جدول ۱۶-۴- ضریب همبستگی بین ظرفیت تبدیل و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۰
جدول ۱۷-۴- ضریب همبستگی بین ظرفیت کاربرد و توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۰
جدول ۱۸-۴- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۱
جدول ۱۹-۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۱
جدول ۲۰-۴- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۲

جدول ۴-۲۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۲
جدول ۴-۲۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....	۷۲
جدول ۴-۲۳- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۳

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲- رویکردهای مختلف به توسعه مسیر پیشرفت شغلی (نئو، ۲۰۰۹).....	۱۹
شکل ۲-۲- مراحل زندگی و دوران خدمت از نظر شاین و ون ماینن (سیدجوادین، ۱۳۹۲).....	۲۵
شکل ۳-۲- نظریه هویت اجتماعی درباره وابستگی شغلی (داتون و همکاران، ۲۰۱۴).....	۳۱
شکل ۴-۲- دیدگاه تاجفل درباره وابستگی شغلی (تاجفل، ۲۰۰۸).....	۳۲
شکل ۵-۲- دیدگاه شافلی و بکر درباره وابستگی شغلی (شافلی و بکر، ۲۰۰۴).....	۳۳
شکل ۶-۲- دیدگاه میسی و همکاران (۲۰۰۹) درباره وابستگی شغلی (میسی و همکاران، ۲۰۰۹).....	۳۴
شکل ۷-۲- مدل براون (۱۹۹۷) پیرامون ظرفیت جذب.....	۴۵
شکل ۸-۲- مدل آتاناسولا و همکاران (۲۰۱۰).....	۴۷
شکل ۹-۲- مدل کامیسون و فورس (۲۰۱۰).....	۴۸
شکل ۱-۴- فراوانی جنسیت.....	۶۰
شکل ۲-۴- فراوانی سن.....	۶۱
شکل ۳-۴- فراوانی تحصیلات.....	۶۲
شکل ۴-۴- فراوانی سنوات خدمت.....	۶۳
شکل ۵-۴- فراوانی وضعیت تاهل.....	۶۳
شکل ۶-۴- فراوانی آخرین درجه مربی گری.....	۶۴
شکل ۷-۴- فراوانی آخرین مدرک داوری.....	۶۵
شکل ۸-۴- فراوانی مدت فعالیت بدنی در هفته.....	۶۶

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه وابستگی شغلی و ظرفیت جذب دانش با توسعه پیشرفت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان های جنوب استان کرمان بود. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق عبارت بودند از کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان های جنوب استان کرمان که تعداد آنها ۱۲۰ نفر بود و همگی بصورت نمونه گیری تمام شمار مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات ۳ پرسشنامه وابستگی شغلی صالحی (۱۳۹۳)، ظرفیت جذب دانش بابایی (۱۳۹۲) و توسعه پیشرفت شغلی صفار (۱۳۹۱) بود که روایی آن ها مورد تایید ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و مقدار پایایی آن ها با توجه به آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمد. نتایج تحقیق نشان داد تنها بین مؤلفه های وقف کارشدن(وابستگی شغلی)، ظرفیت کسب، ظرفیت تبدیل (ظرفیت جذب) با توسعه پیشرفت شغلی معلمان تربیت بدنی جنوب استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد و تنها مؤلفه ی وقف کار شدن از مؤلفه های وابستگی شغلی پیش بینی کننده ی توسعه پیشرفت شغلی معلمان تربیت بدنی بود و همچنین ظرفیت کسب، تطبیق و تبدیل از مؤلفه های جذب دانش نیز پیش بینی کننده ی توسعه پیشرفت شغلی بودند.

واژگان کلیدی:

وابستگی شغلی، ظرفیت جذب دانش، توسعه پیشرفت شغلی، معلمان تربیت بدنی

فصل اول:
کلیات تحقیق

مدیریت منابع انسانی مشتمل بر تامین به موقع و نگهداری نیروی انسانی می باشد که بخواهد و بتواند هدف های سازمان را تحقق بخشد. این مدیریت دارای مقاصد، وظایف، اهداف، اهمیت، نقش، میزان و اندازه فعالیت است. شکاف بین آنچه کارکنان از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعاً برایشان نمایان می شود وسیع و عمیق بوده به گونه ای که مدیران منابع انسانی باید بکوشند تا بهره وری کارکنان را از طریق یافتن شیوه هایی که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد شکوفا سازند. بنابراین در سال های اخیر توجه صاحب نظران حرفه ای به حوزه فعالیت مدیریت منابع انسانی طرح هایی را برای بهبود کارراهه با برنامه مسیر شغلی کارکنان به وجود آورده است. برخی از شرکت های پیشرو و پیشگام برنامه هایی را برای بهبود کارراهه شغلی تدارک دیده اند و برخی سازمان ها تلاش برای بهبود کارراهه شغلی را فقط به خاطر اداره کارکنان اهمیت می دهند و معتقدند که استخدام به شیوه سنتی و قدیمی آن چنان کمکی به پیشرفت کارکنان نمی نماید و وضعیت خدمتی آن ها را بهبود نمی بخشد، بنابراین کارکنان نیازمند پیشرفت و تکامل می باشند و باید مهارت های جدید را کسب نمایند، چرا که کارکنان ماهر، با تجربه، با دانش و با انگیزه برای موفقیت هر سازمانی ضروری می باشند و نباید از آن ها غفلت کرد. بنابراین مسیر شغلی تنها یک شغل نیست، بلکه حول یک فرایند، یک نگرش، یک رفتار و یک موقعیت در زندگی کاری فردی برای دستیابی به مجموعه اهداف مسیر شغلی می چرخد (باغبانی، ۱۳۹۵).

توسعه پیشرفت شغلی عبارتست از فرصت هایی که سازمان برای کارکنان به منظور پیشرفت در مسیر شغلی شان فراهم می آورد. توسعه مسیر شغلی شامل دو مفهوم مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی می باشد. به گونه ای که در طول دو دهه گذشته، مدیریت و برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی، یکی از پیشروترین حوزه های مدیریت منابع انسانی بوده اند و از آنجایی که نگهداشت نیروی انسانی با ارزش سازمان در عصر حاضر یکی از مهمترین نگرانی های سازمان های دارای تکنولوژی پیشرفته می باشد، اهمیت این دو، روز به روز افزایش یافته است (هازل^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر مدت زمان زیادی نمی گذرد که واژه وابستگی شغلی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است. وابستگی شغلی هر فرد به درجه یا میزانی اطلاق می شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند (آکیای و کیلیچ^۲، ۲۰۰۹). عمده ترین نیازی که افراد پس از استخدام و تامین ثبات و امنیت شغلی در سازمان پیدا می کنند، وابستگی شغلی، رشد و تکامل فردی، بکارگیری استعدادها و خلاقیت هایی است که در سایه آموزش و هدایت مستمر و درست بدست می آید. وابستگی شغلی حالتی است که شغل فرد با توانایی ها و علایق او کاملاً هماهنگ بوده و فرد

¹ Hazel

² Akyay & Kilic

با رضایت آن را انجام داده و از انجام آن لذت می برد و مایل به ترک آن نیست (پیشوا، ۱۳۸۸). این که فرد به شغل خود فارغ از نوع سازمان علاقه داشته باشد و بدان افتخار کند و از اجرای آن لذت ببرد، همچنین این که فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفائی وی می شود و استعدادهایش را به کار می گیرد، موجب افزایش وابستگی شغلی فرد می گردد، به گونه ای که وی حاضر می شود خود را با عنوان شغلی اش به دیگران معرفی و احساس کند که با ادای وظایف شغلی خود، فرد (مفیدی برای سازمان و جامعه است (آلمیدا^۱، ۲۰۱۳).

توجه به قابلیت سازمانها برای جذب دانش به دو دلیل اهمیت دارد؛ اول آنکه کسب دانش نهفته و خلق مشترک دانش به آسانی امکانپذیر نیست و دوم اینکه هرگونه اطلاعات و دانش برای سازمان مفید نیست و به خلق ارزش منجر نمیشود. مفهوم ظرفیت جذب دانش به دیدگاه کلانی برمی گردد که توانایی اقتصاد را برای بهره گیری و جذب اطلاعات و منابع خارجی مدنظر قرار می دهد. کوهن و لوینتال^۲ در سال ۱۹۹۰ این مفهوم کلان اقتصادی را به حوزه نظریه های سازمانی وارد کردند. از دیدگاه آن ها ظرفیت جذب دانش، توانایی سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید، جذب اطلاعات جدید و اجرای آن برای مقاصد تجاری است (کوهن و لوینتال، ۱۹۹۰).

به طور کلی سازمان های امروزی با چالش های مهمی نظیر تغییرات سریع، پویایی، پیچیدگی و نسبت گریزی مواجهند و دائم از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند. با درک این مهم که تغییر، جزءلاینفک سازمان ها نشده است. قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل باارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمانها و کشورها هستند و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری بعنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند. آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می باشد. مدارس بخش کلیدی نظام های آموزشی هستند اما مجموعه بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی در هر کشور شامل مدارس،

¹ Almeida

² Cohen & Levinthal