

الاصحاح

١٤٣٠-٢١



دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده مدیریت و حسابداری

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش سیستم های اطلاعاتی مدیریت)

عنوان پایان نامه:

تبیین عوامل ساختاری برای استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

استاد راهنما
دکتر علی رضائیان

استاد مشاور
دکتر غلامعلی طبرسا

۱۳۸۹/۷/۲۲

کتابخانه مرکزی
مکتب ابراهیم

نگارش
سکینه حاتمی

بهار ۱۳۸۹

۱۴۳۰۲۸

تقدیم

به محضر مقدس مولای منتظران، حضرت مهدی (عج)، به پویندگان راهش و زمینه سازان

ظهورش

و به پدر و مادر عزیزم که وجودشان برایم همه عشق است و وجودم برایشان همه رنج،

توانشان رفت تا به توانایی رسم و مویشان گرد سپیدی گرفت تا رویم سپید بماند.

تقدیر و تشکر

سپاس و تشکر بی پایان آفریدگار جهانیان را که نام و یادش، همواره روشنی بخش ضمیرم بوده. پروردگارا مرا یاری کن تا دانش اندکم نه نردبانی باشد برای فزونی تکبر و غرور، نه حلقه ای بر اسارت و نه دستمایه ای برای تجارت. بلکه گامی باشد برای تجلیل از تو و متعالی ساختن زندگی خود و دیگران.

در تهیه و به انجام رساندن این تحقیق، اساتید بزرگواری چون جناب آقای دکتر رضائیان که راهنمایی پایان نامه را عهده دار بودند، جناب آقای دکتر طبرسا در مشاوره تحقیق مرا یاری نمودند که بر خود لازم می دانم از این بزرگواران تقدیر و تشکر کنم. امید است در پرتو توجهات خاص خداوند متعال، سالیان سال جامعه علمی کشور از توانمندیهای این بزرگان و فرهیختگان در جهت اعتلای دانش و بینش دانش پژوهان بهره مند گردد.

در پایان از زحمات خانواده و دوستان عزیزم که همواره در راه کسب علم و دانش مشوقم بودند تشکر می نمایم.

نام خانوادگی: حاتمی

نام: سکینه

دانشکده: مدیریت و حسابداری

رشته تحصیلی و گرایش: مدیریت دولتی (گرایش سیستم های اطلاعاتی مدیریت)

استاد راهنما: دکتر علی رضائیان

تاریخ فراغت از تحصیل: فروردین ۱۳۸۹

عنوان پایان نامه: تعیین عوامل ساختاری برای استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

چکیده

هدف: هدف این تحقیق شناسایی ارتباط بین عوامل ساختاری با استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی در شعب ارزی بانک های دولتی و نیمه دولتی در تهران می باشد.

طرح تحقیق و روش شناسی: این مطالعه از دسته مطالعات توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق رؤسای شعب ارزی بانک های دولتی (ملی، کشاورزی، توسعه صادرات، سپه، مسکن و صنعت و معدن) و نیمه دولتی (صادرات، رفاه، تجارت و ملت) در شهر تهران که حدود ۵۰۰ نفر می باشند، تشکیل می دهد. حجم نمونه بر اساس روش نمونه گیری تصادفی معادل ۸۱ نفر انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد. روایی محتوای پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید و روایی همگرایی آن با نرم افزار لیزرل تأیید شد و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰.۸۲ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها در پژوهش حاضر از آزمون t تک نمونه ای و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته های تحقیق: پاسخگویان ارتباط بین پیچیدگی، حیطه ی کنترل، تفویض اختیار و استقلال با استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی را زیاد دانسته و ارتباط رسمیت و تمرکز را در حدی کمتر از میانگین مورد آزمون دانسته اند.

محدودیت های تحقیق: با توجه به این که تحقیق حاضر در بخش بانک های دولتی و نیمه دولتی در شهر تهران انجام شده است، صرفاً در همین قلمرو سازمانی قابلیت تعمیم دارد و نمی توان نتایج حاصل از آن را به کل بانک های دولتی در ایران یا سایر سازمان ها تعمیم داد.

ارزش تحقیق: این تحقیق بر اهمیت عوامل ساختاری در مدیریت مسیر پیشرفت شغلی صحنه می گذارد و از این لحاظ می تواند در جهت دهی فعالیت های سازمانی برای تسهیل اداره پیشرفت شغلی در بخش بانکهای دولتی و نیمه دولتی شهر تهران مؤثر باشد.

واژه های کلیدی: مسیر پیشرفت شغلی، نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، بانک، ساختار

الف	تقدیم
ب	تقدیر و تشکر
ج	چکیده
د	فهرست مطالب
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱	مقدمه
۲	بیان مسأله
۴	اهمیت و ضرورت تحقیق
۵	دلایل انتخاب موضوع
۵	اهداف تحقیق
۶	سوالات تحقیق
۶	فرضیات تحقیق
۷	مدل مفهومی تحقیق
۷	جامعه آماری
۷	نمونه آماری
۷	استفاده کنندگان تحقیق
	قلمرو تحقیق
۸	- قلمرو مکانی
۸	- قلمرو زمانی
۸	- قلمرو موضوعی
۸	روش تحقیق
۹	تعاریف مفاهیم و واژه های کلیدی
۱۱	محدودیت های تحقیق
۱۱	منابع
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۲	مقدمه
	پیشینه موضوع

۱۳	- منابع داخلی
۱۶	- منابع خارجی
	تعاریفی از مسیر پیشرفت شغلی و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۱۹	- مسیر پیشرفت شغلی
۲۰	- مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۲۲	نگاهی تاریخی به پیشرفت توسعه مسیر پیشرفت شغلی سازمانی
۲۵	تئوریهای سنتی توسعه مسیر پیشرفت شغلی
	الگوهای مسیر پیشرفت شغلی
۲۶	- الگوهای چهارگانه دوران خدمت (مسیر پیشرفت شغلی)
۲۹	- الگوی مسیر پیشرفت شغلی از اون ماینن و شاین
۳۱	- الگوی مسیر پیشرفت شغلی از دولان و شولر
۳۲	نگرش های مسیر پیشرفت شغلی
۳۳	گام های برقراری یک نظام مسیر پیشرفت شغلی
۳۶	فرایند مسیر پیشرفت شغلی
۳۷	اقدامات مسیر پیشرفت شغلی سازمانی
۳۸	ویژگی های برنامه های توسعه مسیر پیشرفت شغلی ناموثر
۳۹	ویژگی های سیستم های توسعه مسیر پیشرفت شغلی مطلوب
۴۰	برنامه های مسیر پیشرفت شغلی برای گروههای ویژه
۴۳	مهمترین عواملی که باعث کندی مسیر پیشرفت شغلی می شوند
۴۴	استراتژی های تصمیم گیری مسیر پیشرفت شغلی
۴۷	موفقیت مسیر پیشرفت شغلی
۵۰	شکل های متفاوت پیش بینی کننده های موفقیت های عینی و ذهنی مسیر پیشرفت شغلی
۵۲	مسیر پیشرفت شغلی در تراز جهانی
۵۳	- مسیر پیشرفت شغلی در تراز جهانی به عنوان شکل جدید توسعه مسیر پیشرفت شغلی
۵۳	- چارچوب آینده مسیر پیشرفت شغلی
	توسعه مسیر پیشرفت شغلی
۵۴	- برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی

۵۵	- مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۶۳	مدل مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۶۷	مسائل مهم در مدیریت مسیر پیشرفت شغلی (از نظر مدیریت)
۶۷	مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی و گرایش های مسیر پیشرفت شغلی
۶۸	انواع فعالیت های مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۶۹	خود مدیریتی مسیر پیشرفت شغلی و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی
۷۰	خود مدیریتی مسیر پیشرفت شغلی و انتظارات از مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی
	ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی و نیاز به مشاوره بیرونی برای مسیر پیشرفت
۷۲	شغلی
۷۴	مسئولیت کارکنان در برابر سازمان برای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۷۵	مدیریت منابع انسانی و مسیر پیشرفت شغلی
۷۶	یک مدل شغلی سنتی برای کمک به افراد در انتخاب مسیر پیشرفت شغلی
۷۷	اصول پنجگانه پارادایم مدیریت مسیر پیشرفت شغلی جدید
	بخش دوم
۷۸	تعاریف ساختار سازمانی
۸۰	ابعاد سازمانی از دیدگاه دفت
۸۳	اندازه و ویژگی های ساختاری
۸۴	ویژگی های سازمان های بزرگ
۸۵	پنج بخش اصلی سازمان از نگاه مینتزربرگ
۸۶	عوامل ساختاری مورد تأیید اکثر صاحب نظران به نقل از رابینز
	شش مورد از این عوامل که پژوهش حاضر در آن زمینه ها بررسی شده است
۸۷	- پیچیدگی
۸۹	- رسمیت
۹۰	- تمرکز
۹۲	- حیطه ی کنترل
۹۹	- تفویض اختیار
۱۰۲	- استقلال

۱۰۴ طرح های سازمانی رایج

بخش سوم

ارتباط ساختار سازمانی و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

۱۱۲ - مسیرهای پیشرفت شغلی و تغییر ساختار سازمانی

۱۱۵ منابع

فصل سوم: روش تحقیق

۱۲۳ مقدمه

۱۲۳ روش تحقیق

۱۲۶ جامعه آماری

۱۲۶ متغیرهای تحقیق

۱۲۷ نمونه آماری

ابزار گردآوری داده ها

۱۲۹ - پرسشنامه

۱۳۰ - مطالعات کتابخانه ای

۱۳۱ مقیاس اندازه گیری در تحقیق

۱۳۲ روایی

۱۳۲ پایایی

روش تجزیه و تحلیل داده ها

۱۳۷ - آمار توصیفی

۱۳۷ - آمار استنباطی

۱۳۸ منابع

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۳۹ مقدمه

۱۳۹ (۱-۴) توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

۱۳۹ (۱-۱-۴) توصیف وضعیت سنی گروه مورد مطالعه

۱۴۰ (۲-۱-۴) توصیف میزان تحصیلات گروه مورد مطالعه

۱۴۱	۳-۱-۴) توصیف میزان سابقه خدمت گروه مورد مطالعه
۱۴۲	۴-۱-۴) توصیف نوع بانک های مورد مطالعه
۱۴۳	۵-۱-۴) توصیف سوالات پرسشنامه
۱۵۰	مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی ۲-۴) تحلیل استنباطی
۱۶۵	۱-۲-۴) آزمون فرضیات
۱۷۳	آزمون تحلیل واریانس فریدمن
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۷۵	مقدمه
	نتیجه گیری
۱۷۵	- فرضیه اول
۱۷۶	- فرضیه دوم
۱۷۶	- فرضیه سوم
۱۷۷	- فرضیه چهارم
۱۷۷	- فرضیه پنجم
۱۷۸	- فرضیه ششم
۱۷۹	- فرضیه اصلی
۱۷۹	نتیجه گیری نهایی
۱۸۰	پیشنهادات کاربردی
۱۸۳	پیشنهادات برای تحقیقات آتی
	منابع و مأخذ
	پیوست ها
	پرسشنامه

فهرست نگاره ها

۳۵	نگاره ۱-۲: گام ها و اقدام هایی که در ایجاد نظام مسیر پیشرفت شغلی اجرا می شوند
۶۶	نگاره ۲-۲: استراتژی های مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

- نگاره ۲-۳: تفاوت پارادایم قدیم و جدید مسیر پیشرفت شغلی ۷۷
- نگاره ۲-۴: مزایا و معایب حیطة کنترل باز و بسته ۹۸
- نگاره ۲-۵: محاسن تفویض اختیار ۱۰۰
- نگاره ۳-۱: سؤالات پرسشنامه مرتبط با متغیرهای تحقیق ۱۳۰
- نگاره ۳-۲: داده های مربوط به آلفای کرونباخ ۱۳۵
- نگاره ۳-۳: داده های مربوط به هر دسته سؤالات مربوط به فرضیه های تحقیق ۱۳۶
- نگاره ۴-۱: داده های آماری بر حسب سن ۱۳۹
- نگاره ۴-۲: داده های آماری بر حسب میزان تحصیلات ۱۴۰
- نگاره ۴-۳: داده های آماری بر حسب سابقه خدمت ۱۴۱
- نگاره ۴-۴: داده های آماری بر حسب نوع بانک ۱۴۲
- نگاره ۴-۵: توزیع فراوانی پاسخ گویان به فرضیه اول (پیچیدگی) ۱۴۴
- نگاره ۴-۶: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان سؤالات فرضیه دوم (رسمیت) ۱۴۵
- نگاره ۴-۷: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان سؤالات فرضیه سوم (تمرکز) ۱۴۶
- نگاره ۴-۸: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان سؤالات فرضیه چهارم (حیطه ی کنترل) ۱۴۷
- نگاره ۴-۹: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان سؤالات فرضیه پنجم (تفویض اختیار) ۱۴۸
- نگاره ۴-۱۰: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان سؤالات فرضیه ششم (استقلال) ۱۴۹
- نگاره ۴-۱۱: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه اول ۱۵۱
- نگاره ۴-۱۲: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه دوم ۱۵۳
- نگاره ۴-۱۳: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه سوم ۱۵۵
- نگاره ۴-۱۴: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه چهارم ۱۵۶
- نگاره ۴-۱۵: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه پنجم ۱۵۸
- نگاره ۴-۱۶: ضرایب استاندارد و عدد معناداری سؤالات مربوط به فرضیه ششم ۱۵۹
- نگاره ۴-۱۷: آماره های مربوط به متغیر پیچیدگی ۱۶۵
- نگاره ۴-۱۸: آزمون t برای متغیر پیچیدگی ۱۶۶
- نگاره ۴-۱۹: آماره های مربوط به متغیر رسمیت ۱۶۶
- نگاره ۴-۲۰: آزمون t برای متغیر رسمیت ۱۶۷
- نگاره ۴-۲۱: آماره های مربوط به متغیر تمرکز ۱۶۷

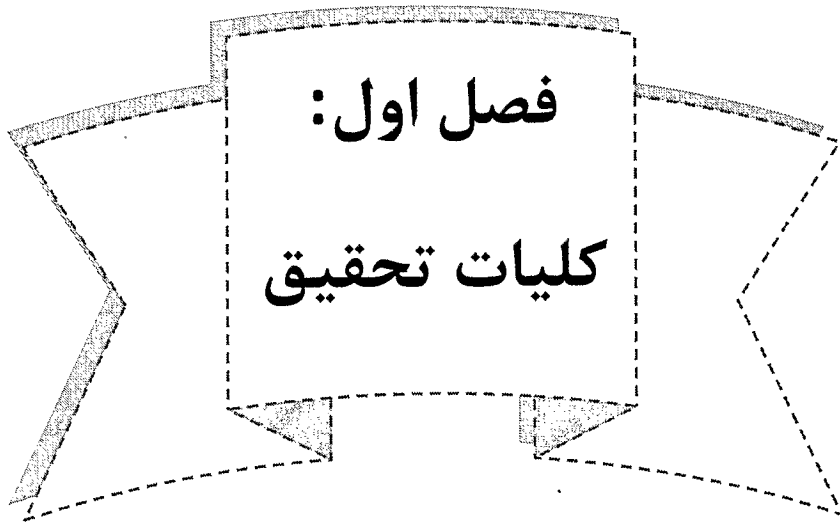
- نگاره ۴-۲۲: آزمون t برای متغیر تمرکز ۱۶۸
- نگاره ۴-۲۳: آماره های مربوط به متغیر حیطة ی کنترل ۱۶۸
- نگاره ۴-۲۴: آزمون t برای متغیر حیطة ی کنترل ۱۶۹
- نگاره ۴-۲۵: آماره های مربوط به متغیر تفویض اختیار ۱۶۹
- نگاره ۴-۲۶: آزمون t برای متغیر تفویض اختیار ۱۷۰
- نگاره ۴-۲۷: آماره های مربوط به متغیر استقلال ۱۷۰
- نگاره ۴-۲۸: آزمون t برای متغیر استقلال ۱۷۱
- نگاره ۴-۲۹: آماره های مربوط به فرضیه اصلی ۱۷۱
- نگاره ۴-۳۰: آزمون t برای فرضیه اصلی ۱۷۲
- نگاره ۴-۳۱: آماره های مربوط به بانک ها ۱۷۲
- نگاره ۴-۳۲: آزمون مستقل t-test برای رابطه نوع بانک و فرض اصلی تحقیق ۱۷۳
- نگاره ۴-۲۴: میانگین رتبه متغیرهای عوامل ساختاری با استفاده از آماره آزمون فریدمن ۱۷۴
- نگاره ۴-۲۵: جدول سطح معناداری آزمون فریدمن ۱۷۴
- نگاره ۵-۱: ارتباط مؤلفه های ساختاری با استقرارنظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی ۱۸۰

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲: الگوی چهارگانه دوران خدمت ۲۸
- نمودار ۲-۲: الگوی مسیر پیشرفت شغلی از دولان و شولر ۳۱
- نمودار ۲-۳: محتویات برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی به عنوان اجزای اصلی توسعه مسیر پیشرفت شغلی ۵۶
- نمودار ۲-۴: مدل مدیریت مسیر پیشرفت شغلی ۶۴
- نمودار ۲-۵: تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی ۸۱
- نمودار ۲-۶: عوامل مؤثر بر انتخاب اندازه حیطة نظارت ۹۵
- نمودار ۲-۷: نمودار سازمانی با حیطة نظارت باز و گسترده ۹۷
- نمودار ۲-۸: نمودار سازمانی با حیطة نظارت بسته ۹۷
- نمودار ۴-۱: تفکیک نمونه آماری بر حسب سن ۱۴۰
- نمودار ۴-۲: تفکیک نمونه آماری بر حسب سن ۱۴۰
- نمودار ۴-۳: تفکیک نمونه آماری بر حسب میزان تحصیلات ۱۴۱

۱۴۱	نمودار ۴-۴: تفکیک نمونه آماری بر حسب میزان تحصیلات
۱۴۱	نمودار ۵-۴: تفکیک نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت
۱۴۱	نمودار ۶-۴: تفکیک نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت
۱۴۲	نمودار ۷-۴: تفکیک نمونه آماری بر حسب نوع بانک
۱۴۲	نمودار ۸-۴: تفکیک نمونه آماری بر حسب نوع بانک
۱۴۳	نمودار ۹-۴: نمودار ترکیبی توصیف نمونه آماری
۱۴۴	نمودار ۱۰-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱
۱۴۴	نمودار ۱۱-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان سؤال ۲
۱۴۴	نمودار ۱۲-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۳
۱۴۵	نمودار ۱۳-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۴
۱۴۵	نمودار ۱۴-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۵
۱۴۶	نمودار ۱۵-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۶
۱۴۶	نمودار ۱۶-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۷
۱۴۷	نمودار ۱۷-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۸
۱۴۷	نمودار ۱۸-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۹
۱۴۷	نمودار ۱۹-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۰
۱۴۷	نمودار ۲۰-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۱
۱۴۸	نمودار ۲۱-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۲
۱۴۸	نمودار ۲۲-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۳
۱۴۸	نمودار ۲۳-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۴
۱۴۸	نمودار ۲۴-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۵
۱۴۹	نمودار ۲۵-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۶
۱۴۹	نمودار ۲۶-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۷
۱۴۹	نمودار ۲۷-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۸
۱۴۹	نمودار ۲۸-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۱۹
۱۵۰	نمودار ۲۹-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۲۰
۱۵۰	نمودار ۳۰-۴: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۲۱

- ۱۵۰ نمودار ۴-۳۱: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۲۲
- ۱۵۰ نمودار ۴-۳۲: توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان به سؤال ۲۳
- ۱۵۱ نمودار ۴-۳۳: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۱ نمودار ۴-۳۴: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۵۲ نمودار ۴-۳۵: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۳ نمودار ۴-۳۶: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۵۴ نمودار ۴-۳۷: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۴ نمودار ۴-۳۸: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۵۵ نمودار ۴-۳۹: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۶ نمودار ۴-۴۰: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۵۷ نمودار ۴-۴۱: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۷ نمودار ۴-۴۲: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۵۸ نمودار ۴-۴۳: مدل در حالت تخمین استاندارد
- ۱۵۹ نمودار ۴-۴۴: مدل در حالت عدد معناداری
- ۱۶۰ نمودار ۴-۴۵: مدل اندازه گیری مرتبه اول در حالت تخمین استاندارد
- ۱۶۱ نمودار ۴-۴۶: مدل اندازه گیری مرتبه اول در حالت عدد معناداری
- ۱۶۳ نمودار ۴-۴۷: مدل اندازه گیری مرتبه دوم در حالت تخمین استاندارد
- ۱۶۴ نمودار ۴-۴۸: مدل اندازه گیری مرتبه دوم در حالت عدد معناداری



فصل اول:

کلیات تحقیق

مقدمه

کامیابی سازمانی به آمیزه ای اثربخش از پول، مواد، ماشین و منابع انسانی برای دستیابی به هدف های کوتاه مدت و بلند مدت بستگی دارد. به علت پیچیدگی، گوناگونی و یگانگی سازمان ها زمینه های تخصصی بسیاری پدید آمده اند تا منافع بالقوه هر یک از اجزای سازنده را به حداکثر برسانند. در گذشته فعالیت های مدیریت امور کارکنان نسبت به سایر وظیفه های سازمانی در درجه دوم اهمیت قرار داشت، امروزه وضعیت تغییر کرده است و انسان ها به عنوان مهم ترین منبع هر سازمان شناخته می شوند، افزون بر آن پژوهشها نشان داده اند که بین عملکرد اقتصادی مؤسسات و واحد مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی آن ارتباط استواری وجود دارد (دولان و شولر، ۱۳۸۱، ص ۱۸). تلاش های هماهنگ و یکپارچه مدیریت امور کارکنان، منابع انسانی، کارکنان، مدیران و سازمان، رمز پیروزی برنامه تعیین مسیر پیشرفت شغلی است. شایسته است در برنامه های مسیر پیشرفت شغلی، اثربخشی سازمانی و فردی در کوتاه مدت و بلند مدت در نظر گرفته شود. یکی از ابعاد سازمانی ساختار می باشد. ساختار سازمانی باید به گونه ای باشد که دو کار مهم انجام دهد: آن ساختار باید در مورد مسئولیت ها (ارتباطات درون سازمان از نظر گزارشگری و گروه بندی ها) چارچوبی را ارائه دهد، همچنین باید بتواند بین ارکان اصلی سازمان ارتباط برقرار کند و سازمان را به صورت مجموعه ای منسجم و واحد درآورد که همه ی فعالیت های درون آن هماهنگ باشند. ابتدا نظریه پردازان سازمان بر طرح های عمودی (رئیس و مرئوس) تأکید می کردند و بر ارتباطاتی توجه می نمودند که در سلسله مراتب اداری وجود داشت، و بر آن اساس برنامه ریزی می کردند و به منظور هماهنگی منصب های جدیدی به وجود می آوردند. در دنیای کنونی که فناوری روز به روز پیچیده تر می شود و تغییرات محیط سرعت زیادی به خود می گیرد ساختار سازمانی که بر اساس سلسله مراتب اداری (رئیس و مرئوس) قرار دارد، نمی تواند مناسب سازمان های بزرگ باشد. به تازگی بسیاری از سازمان های بزرگ کوشیده اند از طریق ایجاد گروه های کاری، گروه های تخصصی (تیم ها) و واحدهای هماهنگ کننده، سطوح افقی سازمان را هماهنگ کنند. سازمان ها، کارکنان و دوایر خود را به روش های

زیر گروه بندی می کنند: نوع وظیفه، نوع محصول، منطقه جغرافیایی (نوع مشتری یا مصرف کننده)، یا ساختار خود را به صورت پیوندی یا ماتریسی تنظیم می کنند (دفت، ۱۳۸۵، صص ۲۵۴-۲۵۵) که هر کدام از این ساختارها از درجات متفاوتی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز برخوردارند و همین طور از لحاظ داشتن استقلال، تفویض اختیار و حیطه ی کنترل از همدیگر متمایزند و هر کدام تأثیرات متفاوتی را بر رفتارهای کارکنان در موقعیت کاری خود بر جای می گذارند. این پژوهش در صدد بررسی ارتباط این تفاوت ها با مدیریت مسیر پیشرفت شغلی که توسط کارکنان و همین طور سازمان صورت می گیرد می باشد.

بیان مسأله

وقتی افراد وارد یک سازمان می شوند، اگر بتوانند هدف های مناسب و معقولی را انتخاب کنند، دارای انگیزه بالایی خواهند بود. یکی از این اهداف رسیدن به مرحله اعلا ی موقعیت شغلی در سازمان از طریق مسیر پیشرفت شغلی است در این راستا سازمان های موفق تلاش می کنند با اعمال مدیریت صحیح و برنامه ریزی دقیق مراحل پیشرفت کارکنان در سازمان را به صورت منطقی و چالشی طراحی و تنظیم نمایند. چرا که این امر به تحقق اهداف افراد و سازمان کمک می کند. برنامه ریزی و مدیریت اثربخش مسیر پیشرفت شغلی موجب افزایش رضایت و انگیزش، کاهش جابجایی شغلی در سازمان، افزایش تعهد و وفاداری به سازمان، ماندگاری افراد سازمان و در نهایت کارایی و اثربخشی کارکنان و به دنبال آن افزایش بهره وری سازمان می شود^۱.

سازمان موفق و تکامل یافته، سازمانی است که بتواند از اصول و ضوابط سازماندهی و نیروی انسانی حداکثر بهره برداری را بنماید و با بسیج امکانات مادی و انسانی هر چه بیشتر به اهداف سازمان و در نتیجه به اهداف جامعه جامه عمل بپوشاند. هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود باید تدابیر لازم را اندیشیده و امکانات مورد نظر را فراهم نماید. دستیابی به اهداف، نیاز به ساختار سازمانی مناسب دارد. ساختاری که

^۱ شریعتی ناصر، ارزیابی و تبیین مسیر ترقی شغلی در بانک رفاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی، واحد زنجان،

روابط افراد و واحدها در آن به گونه ای تنظیم شود که در انجام کارها رکودی ایجاد نگردد و موجب سرعت بخشیدن به حرکت رو به رشد سازمان گردد. ساختار سازمانی و نیروی انسانی دو پایه اصلی یک سازمان را تشکیل می دهند و برای به وجود آمدن یک سازمان هر دو باید وجود داشته باشند. هر سازمان می تواند با اصلاح ساختار خود و توجه به نیازهای کارکنان در جهت اهداف از پیش تعیین شده خود گام بردارد. اگر ساختار سازمان بر اساس اهداف آن سازمان تنظیم شود کارکنان می توانند هر چه ساده تر پیشرفت نمایند و به بالاترین موقعیت های شغلی دست یابند. پس باید مدیران هر از چندگاهی به فکر بازنگری ساختار سازمان خود باشند و یکی از عواملی که در اصلاح ساختار خود باید به آن توجه کنند عامل نیروی انسانی است. یکی از مهم ترین معضلات کشور ما عدم استفاده کارآمد از نیروی انسانی و به عبارتی ضعف در به کارگیری نیروی انسانی در مشاغل متناسب با آنان است. نه تنها انتخاب و انتصاب افراد و انطباق شغل و شاغل از ابتدای ورود باید مد نظر قرار گیرد بلکه بایستی پیشرفت کارکنان بعد از ورود به سازمان بر اساس معیار و ضوابط خاص با توجه به توانایی ها و علاقمندی های آن ها صورت گیرد^۱.

در این پژوهش ما از دیدگاه رؤسای شعب ارزی در بانک های دولتی و نیمه دولتی در تهران به بررسی ارتباط عوامل ساختاری با استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، می پردازیم. موفقیت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان نه تنها برای افراد بلکه برای سازمان نیز مهم است چون موفقیت شخصی کارکنان در نهایت منجر به موفقیت سازمان می شود. البته ماهیت مسیر پیشرفت شغلی به خودی خود تضمین کننده موفقیت، شکست یا پیشروی سریع یا کند نیست. موفقیت یا شکست در مسیر پیشرفت شغلی به بهترین وجه به وسیله خود آدمی تعیین می شود. در نتیجه ما به دنبال شناسایی تأثیر تعیین کننده عوامل ساختاری در مدیریت مسیر پیشرفت شغلی هستیم و همین طور عواملی که مدیران بایستی در این زمینه به آن توجه داشته باشند. علاوه بر آن امروزه مدیران به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اهمیت زیادی

^۱ حسین امیری، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و انگیزش کارکنان در ادارات کل و سازمان های استان زنجان، پایان نامه کارشناسی

می دهند. کارکنان از بدو ورود به سازمان مهارت های جدیدی را به دست آورده و تکامل و ترفیع می یابند که این مسیر پیشرفت شغلی باعث ارضای امیال کارکنان و رضایت شغلی آنها می شود. در این راستا شش بعد ساختاری را که رابینز در کتاب تئوری و طراحی سازمانی خود مطرح کرده اند انتخاب گردیده و ارتباط آن ها با استقرار نظام مدیریت مسیر شغلی بررسی می شود.

اهمیت و ضرورت تحقیق

- اهمیت کارکنان به عنوان یکی از مهم ترین منابع سازمان
- تغییر ارزش های کارکنان و افزایش انتظار آنها از شغل
- اهمیت ساختار و تأثیر تعیین کننده آن بر رفتارهای افراد
- تغییر سریع ویژگی های ساختاری سازمان
- اهمیت مسیر پیشرفت شغلی
- فعالیت بخش عظیمی از نیروهای شاغل در بانک ها

توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیر باز مورد توجه اندیشمندان بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان ها می دانند. این بدان معناست که در عصر جدید ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمانی در اولویت اول قرار می گیرد. رفته رفته سطوح میانی مدیران در سازمان ها حذف شده و بنابراین به طبع آن برنامه ریزی های منابع انسانی، شغل و مسیر پیشرفت شغلی تغییر خواهد کرد. آنان به دنبال فرصت هایی برای رشد شغلی، دانش و مهارت های خود هستند. ساختار سازمانی در واقع به معنای یک الگوی ارتباط در سازمان است و هر چقدر این الگو با کارکنان سازگارتر باشد باعث بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می شود و همین طور احساس مشارکت کارکنان را در کار افزایش داده و به آنان در نظارت بر کار خود کمک می کند.

دلایل انتخاب موضوع

به دلیل مطالعات کم پیرامون تأثیر ساختار بر مدیریت مسیر پیشرفت شغلی به نظرم این مطالعه کمکی در راستای افزایش آگاهی در این زمینه است. امروزه محیط اجتماعی به سرعت در حال تغییر است و این باعث می شود سازمان ها با معماهای بسیار مشکل روبرو شوند و در پی طرح ها و ساختارهای جدیدی بر آیند. رسمی بودن، سلسله مراتب اختیارات، پیچیدگی، تمرکز، داشتن استقلال در شغل، تفویض اختیار، حیطه ی کنترل از جمله ابعادی هستند که در سنجش و ارزیابی سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرند. در سازمان های مختلف این ابعاد بسیار متفاوت اند و طبیعتاً آثار متفاوتی بر رفتارهای شغلی فرد بر جای می گذارند. با توجه به اهمیت مسیر پیشرفت شغلی فرد در دوره زندگی محقق در صدد است تا ارتباط ساختار با استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی را مطالعه کند و برای بهبود ارتباط این دو پیشنهاداتی ارائه دهد.

اهداف تحقیق

اهداف اولیه

- شناسایی عوامل ساختاری مؤثر بر مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
- ارائه الگویی از نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

اهداف ثانویه

- ارائه راهکارهایی برای بهبود موقعیت سازمان از طریق به کار گرفتن عواملی که بیشترین تأثیر را در مدیریت مسیر پیشرفت شغلی دارا می باشند.
- کمک به گسترش آگاهی های موجود در زمینه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی

هدف غایی

- شناسایی ارتباط عوامل ساختاری با استقرار نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و ارائه مدلی برای نظام مدیریت مسیر پیشرفت شغلی