



بررسی ابعاد مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران

فریبرز فتحی^{۱*}، میرحسن سیدعامری^۲ و آرمان ویسی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۳- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی ورزشی واحد علوم تحقیقات تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۳/۳

چکیده

هدف: هدف از این تحقیق، بررسی ابعاد مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران می‌باشد. **روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی - تحلیلی بود که به شیوه میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل ۳۲۰ نفر از کارکنان مرد و زن ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند ۲۶۳ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه مسیرهای پیشرفت شغلی شاین (۱۹۹۰)، بود. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، t تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس یک طرفه) استفاده شد.

یافته‌ها: ۱- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بر وجود رابطه مثبت و معناداری بین مسیرهای ترقی شغلی کارکنان در سطح $(\alpha < 0/05)$ دلالت دارد. ۲- نتایج آزمون آماری تی تک نمونه‌ای نشان‌داد بین مؤلفه‌های تحقیق، تنها در میان چهار مؤلفه مسیرهای شغلی، امنیت - ثبات $(t=5/26, p=0/001)$ فنی/کارکردی $(t=4/19, p=0/005)$ خلاقیت $(t=5/8, p=0/001)$ و تنوع - چالش محض $(t=4/19, p=0/003)$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. ۳- نتایج آزمون تی مستقل نشان‌داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین مسیرهای ترقی شغلی کارکنان از لحاظ وضعیت تأهل $(t=4/19, p=0/005)$ و جنسیت $(t=0/61, p=0/005)$ در سطح $(\alpha < 0/05)$ وجود ندارد؛ همچنین نتایج تحلیل واریانس نشان داد، تفاوت معنی‌داری بین میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان بر حسب سن $(F=1/75, p=0/15)$ ، تحصیلات $(F=0/09, p=0/98)$ و سنوات خدمت $(F=1/5, p=0/2)$ وجود ندارد. تنها در مؤلفه محل خدمت $(F=1/82, p=0/001)$ تفاوت معناداری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان گفت بهتر است، مدیران ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران میان مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، برای مؤلفه‌های فنی/کارکردی، خلاقیت، تنوع و امنیت، اهمیت بیشتری قائل شوند.

واژه‌های کلیدی: پیشرفت شغلی، نگرش، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان.

مقدمه

در طول چند دهه گذشته، مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر شغلی یکی از پیشروترین حوزه‌های منابع انسانی بوده است (باروخ^۱، ۱۹۹۶). از آنجایی که در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های سازمان‌های دارای تکنولوژی‌های پیشرفته، نگهداشت نیروی انسانی با ارزش سازمان می‌باشد (سوما یا و ویلیامسون^۲، ۲۰۰۸)، اهمیت برنامه‌ریزی و مدیریت شغلی منابع انسانی در این سازمان‌ها به شدت افزایش یافته است. یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی، شناسایی جهت‌گیری‌های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خویش می‌باشد. بررسی هم‌خوانی مسیرهای شغلی با جهت‌گیری‌های پرسنل سازمان‌ها، از جمله عواملی است که می‌تواند اثربخشی سیستم‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی را در سازمان افزایش دهد. (شاین^۳، ۱۹۹۶). از این‌رو، یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان می‌باشد؛ به نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت‌های شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته‌باشد (شانگ و ویلیامز^۴، ۲۰۰۷). افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند. وظیفه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی‌های بالقوه افراد و نیازهای حرفه‌ای سازمان از یک سو (دیووس^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) و نیز تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران شغلی از سویی دیگر است (پهلوان^۶، ۲۰۰۲). این مسأله به‌ویژه برای سازمان‌هایی چون ورزش و جوانان که با امر مهم ورزش و سلامتی و توسعه آن در میان افراد جامعه در ارتباط هستند حیاتی به نظر می‌آید. آگاهی و شناخت کارکنان و مدیران سازمان‌های ورزشی هم‌چون دیگر سازمان‌ها در این خصوص، اولاً باعث کمک به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت‌های فردی می‌شود؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعات کامل در رابطه با سازمان را در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می‌کند که فعالیت‌های فرد را با فرصت‌های شغلی تطبیق نماید؛ هم‌چنین فرد شرایط واقعی و مسیر شغلی خود را به‌خوبی شناخته و درنهایت به‌منظور دست‌یافتن به اهداف خویش تلاش لازم را برای برنامه‌ریزی آموزشی، تحصیلات، تغییرات و تکامل خود می‌نماید. به هر نحوی رشد و توسعه این سازه مستلزم شناخت چگونگی افزایش دانش، تجربه، مهارت، توانمندی‌های فردی نظیر خلاقیت‌ها، ابتکارات، نوآوری، ریسک‌پذیری و مواردی دیگر می‌باشد (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۰). در این‌میان، منبع اصلی خود شناسی، مسیر شغلی درونی است. این منبع با شکل‌دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های کارکنان به تجارب شغلی‌شان اثر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری از یک شغل به شغل دیگر تأثیرگذار است (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱: ۸). آگاهی در مورد این سازه به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو با پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره دگرگونی‌ها مسیر شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی نماید (شاین، ۱۹۹۶b). مفهوم مسیر شغلی، باعث می‌شود سازمان‌ها و افرادی که برای آن کار می‌کنند به‌صورت یک زنجیره به‌هم‌متصل و وابسته باشند. این مفهوم از هر دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد: مسیر شغلی بیرونی^۷ شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به‌وسیله آن پیشرفت می‌کند و به صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است؛ درحالی‌که مسیر شغلی درونی^۸، گرایش کارکنان به جهت‌گیری یا لنگر شغلی می‌باشد (عریضی سامانی، ۱۳۸۸). هال^۹ (۱۹۹۶) و دیگر صاحب‌نظران توسعه مسیر شغلی، اعتقادشان بر این است که تعدادی از کارکنان حرفه‌ای و مدیران، مسیرهای شغلی متفاوتی را برای خود بر می‌گزینند که موجب پیشرفت فرد در طی سنوات خدمتش می‌شود. هر سازمان باید برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام دهد و آن‌ها را در این مسیر هدایت نماید. یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب رضایت شغلی افراد، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و مسائلی از این قبیل شود (ایکاژاکی

1 - Baruch

2- Somaya, and Willamson

3 -Schein

4- Schnake and Williams

5 - DeVos

6 - Pahlavan

7 - External Career

8 - Internal Career

9 - Hall

^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین سازمان‌ها با ایجاد مسیر پیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان، نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند (هدج^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). به اعتقاد ایتوما و سیمپسون^۳ (۲۰۰۷)، مسیرهای ترقی شغلی موجب می‌شوند، افراد خود را با توجه به تطبیق با آنچه حس می‌کنند خوب و شایسته است تعریف کنند. شاین (۱۹۸۵)، اعتقاد دارد مسیر شغلی برای شخص عبارت است از خودپنداره‌ای که از سه مقوله عمده تشکیل شده است: (۱) استعدادها و توانایی‌های ادراک خود، (۲) ارزش‌های اساسی و مهم، (۳) احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود. بسیاری از افراد واژه مسیر شغلی را به اشتباه پیشرفت در سازمان می‌دانند، اما با دیدی گسترده‌تر باید آن را «مجموعه متوالی نگرش‌ها و رفتارهای فرد در زمینه فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار در طول عمر» معنا کرد. در واقع، مسیر شغلی شامل یک رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به یک هدف شغلی طی می‌نماید (پهلوان، ۲۰۰۲). در ادامه به توضیح هریک از مؤلفه‌ها خواهیم پرداخت.

شایستگی فنی - کارکردی^۴: افرادی که بعد شایستگی فنی - کارکردی قوی‌ای دارند، کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی که مورد علاقه‌شان است باقی بمانند. شایستگی مدیریت عمومی^۵: افراد دیگری هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیریت شدن دارند و تجارب کاری‌شان این باور را در آن‌ها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم برای رسیدن به پست‌های مدیریتی را دارند. خودمختاری - استقلال^۶: شخص جویای موقعیت کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود. امنیت - ثبات^۷: این گونه افراد برای به دست آوردن امنیت شغلی، یعنی کسب درآمد کافی و آینده‌ای با ثبات، هر کاری را که لازم باشد، انجام می‌دهند. خلاقیت - کارآفرینی^۸: افراد دارای این بعد، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدیدآورند. خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۹: افراد دارای این بعد، کار را به خاطر هدفی بزرگ‌تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند. تنوع یا چالش محض^{۱۰}: قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی پی‌درپی و ثابت است (اسمایل و ماهد^{۱۱}، ۲۰۰۸؛ بیگیلاردی و دوریمو^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ دنزیگر و همکاران، ۲۰۰۸؛ راملی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۹). سبک زندگی^{۱۴}: افراد دارای این بعد، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده خود گرایش دارند (شاین، ۲۰۰۶؛ ۱۹۹۶a). پترسون و راجر^{۱۵} (۲۰۰۹)، در مقاله خود به این نتیجه رسیدند که سن، جنس، سابقه کار و تحصیلات در پیشرفت مسیر شغلی جامعه مورد مطالعه مؤثر است. هونگ^{۱۶} و همکاران (۲۰۰۹)، در تایوان به این نتیجه دست یافتند که دانشجویان به ثبات، خدمت و استقلال نسبت به امنیت جغرافیایی و شایستگی فنی توجه بیشتری دارند. ویلرس^{۱۷} (۲۰۰۹)، در پایان‌نامه خود به این نتیجه دست یافت که ارتباط معنی‌داری بین سلامتی کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های پژوهش با هم وجود دارد. هم‌چنین تفاوت

- 1 - Ikezaki
- 2 - Hedge
- 3 - Ituma and Simpson
- 4 - technical/ functional competence
- 5 - general managerial competence
- 6 - autonomy / independence
- 7 - security/ stability
- 8 - entrepreneurial creativity
- 9 - service and dedication
- 10 - pure challenges
- 11 - Ismail, and Mohd
- 12 - Bigliardi, and Dormio,
- 13 - Ramly, et al
- 14 - lifestyle
- 15 - Peterson and Roger
- 16 - Huang
- 17 - Villers

معنی‌داری بین مسیرهای پیشرفت شغلی مردان و زنان سفیدپوست و سیاه‌پوست، کارکنان قراردادی و دائمی وجود داشت. (۲۰۰۹: ۴). آن استیل^۱ (۲۰۰۹)، در پایان‌نامه خود به این نتیجه دست‌یافت که بین مؤلفه‌های مسیرهای شغلی به غیر از مؤلفه‌های شایستگی فنی/کارکردی با سبک زندگی و تنوع ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و در ادامه تحقیق خود گزارش کرد که زنان نسبت به مردان در بعد سبک زندگی نمره بالاتری کسب کردند ولی در بعد مدیریت عمومی تفاوتی بین زنان و مردان پیدا نشد، اما در مؤلفه‌های مدیریت عمومی و احساس خدمت و ایثار، اثر متقابل جنس و سن یافت نشد. کاترین استیل و جان فرانسیس اسمیت^۲ (۲۰۰۷)، مسیر ترقی سازمان‌های بریتانیا را در سال ۲۰۰۷ بررسی کردند؛ این افراد نیز از یک نمونه ۴۰۴ نفری استفاده کردند و با استفاده از مدل شاین به تحلیل نتایج پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عامل تجربه کاری بیشترین اثر را در پیشرفت مسیر شغلی کارکنان سازمان‌های بریتانیا دارد. بیگیلاردی^۳ (۲۰۰۹)، گزارش کرد که مهم‌ترین مسیر شغلی در همه سن‌ها و جنس‌ها بعد سبک زندگی است؛ دومین مؤلفه، شایستگی فنی/کارکردی بود. هم‌چنین نتایج تحقیق وی نشان داد، کارکنانی که نمی‌توانند به پست‌های مدیریتی برسند، شایستگی مدیریتی در آن‌ها کمترین اهمیت را دارد. بین جنسیت و سن و مسیرهای شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، هم‌چنین براساس نتایج، تفاوت معناداری بین جنسیت در همه مؤلفه‌ها به جز دو متغیر (کارکردی/فنی و خدمت و ایثار) وجود دارد. در زنان نسبت به مردان متغیر سبک زندگی اهمیت و تأثیر بیشتری داشت ولی در ۵ متغیر دیگر نسبت مردان بیشتر از زنان بود. در نهایت، بین انتظار فرد از شغل او و مسیرهای شغلی‌اش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نکته دیگری که در این تحقیق حائز اهمیت بود، ارتباط مثبت و معنادار مؤلفه‌های تحقیق با هم بود. هورن^۴ (۲۰۱۰)، در پایان‌نامه خود عنوان کرد که بین مسیرهای شغلی و افکار منفی شغلی همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این، بین هویت حرفه‌ای و مسیرهای شغلی ارتباط معنی‌داری نبود. هم‌چنین وی گزارش کرد که بین مؤلفه‌های مسیر شغلی ارتباطی مثبت و معنادار وجود داشت. کاتزی و ویلرز^۵ (۲۰۱۰)، عنوان کردند، تفاوت معناداری بین مسیرهای شغلی زنان و مردان، گروه‌های سنی مختلف و کارمندان به صورت موقت و دائم وجود دارد. امیرتاش^۶ و همکاران (۲۰۱۱)، در تحقیقی نشان دادند که شایع‌ترین مسیر شغلی (لنگر شغلی) شایستگی فنی/کارکردی در میان دو گروه زن و مرد بود. سینگ بات^۷ (۲۰۱۱)، در تحقیقی به این نتیجه دست‌یافت که برای مدیران مالی شرکت، صلاحیت فنی حائز اهمیت بود و برای مدیران منابع انسانی جهت‌گیری خدمت بیشترین اهمیت را داشت، با این وجود، دو بخش مدیریت مالی و مدیران منابع انسانی به یک اندازه اهمیت داشت. برای قسمت‌های دیگر شرکت مثل بازاریابی، مدیریت پروژه و تولید و نصب، فاکتور تنوع یا چالش محض بیشترین جهت‌گیری را داشت. برای مدیران با مدرک دکتری، شایستگی فنی و چالش محض بیشترین تأثیر را داشت. در میان زنان نیز شایستگی فنی/کارکردی بیشترین اهمیت را داشت. هم‌چنین نتایج نشان داد که خلاقیت کارآفرینانه با افزایش سن کاهش چشمگیری می‌یابد، شایستگی فنی با افزایش سن بیشترین جهت‌گیری را داشت. حاتم و همکاران^۸ (۲۰۱۲)، در پژوهش خود نشان دادند بالاترین مسیر پیشرفت شغلی در عامل خدمت بوده و پایین‌ترین آن در عامل تعیین هویت بود. هم‌چنین نشان دادند بین سن و سابقه کاری با مسیر ترقی خلاقیت، رابطه معکوس معناداری مشاهده شد. بین لنگر خدمت و لنگر امنیت و جنسیت کارکنان رابطه آماری مثبت و معنی‌داری وجود داشت. قلاوندی و همکاران (۲۰۱۲)، در تحقیقی به این نتیجه دست‌یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین اجزای لنگرهای شغلی با هم و زیرمؤلفه‌های تعهد سازمانی وجود دارد. هم‌چنین شایستگی

1 - Ann Steele

2 - Catherine Steele and Jan Francis Smythe

3 - Bigliardi

4 - Horne

5 - Coetzee and Villiers

6 - Amirtash

7 - Singh Bhatt

8 - Hatam

فنی/کارکردی، شایستگی مدیریتی، استقلال، چالش محض و سبک زندگی در میان جامعه آماری مورد مطالعه بیشترین اهمیت را داشته و از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم تعهد سازمانی است. ایکازاکی و همکاران (۲۰۰۶)، گزارش کردند رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های مسیر شغلی و سابقه خدمت آن‌ها وجود دارد؛ همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه فنی/کارکردی و سابقه خدمت پرستاران وجود دارد. همچنین ارتباط قوی بین تجربه کاری، مدرک تحصیلی و وضعیت خانوادگی و نظام حمایت با لنگرهای شغلی وجود داشت. کیوسسنبری و تروس^۱ (۲۰۰۷)، به این نتیجه دست‌یافتند که اولاً زنان در تکیه‌گاه شایستگی فنی/کارکردی و شایستگی مدیریتی نسبت به مردان تفاوت دارند. دوماً می‌توان ترکیبی از تکیه‌گاه‌های شغلی را برای یک فرد خاص در نظر گرفت، سوماً مسیرهای شغلی زنان از لحاظ ویژگی زمانی متفاوت هستند به عبارت دیگر آرزوهای آن‌ها ممکن است در شرایط زمانی مختلف تغییر کند.

از آنجایی که سازمان‌های ورزشی و در رأس آن ادارات کل ورزش و جوانان که در حیطه ورزش و سلامتی افراد جامعه فعالیت می‌کنند جزئی از گرانبهاترین ذخایری شناخته می‌شوند که یک جامعه ورزشی برای پیشرفت و توسعه ملی خود در اختیار دارد و از سویی دیگر این سازمان‌ها بخش عمده تأثیرگذاری در هر جامعه هستند و دارای ویژگی توسعه مستمر و نیز الگوی نقش‌آفرین می‌باشند، مطالعه شغل در این سازمان‌ها لازم است، همچنین طی بحث‌ها و بررسی‌های اولیه‌ای که صورت گرفت، مشاهده شد که کارکنان این سازمان‌ها آشنایی چندانی با مفهوم مسیرهای پیشرفت شغلی خویش ندارند؛ با مشاهده برخی رفتارهای غیرمتعارف از سوی آنان نیاز است وضعیت مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان بررسی شود و مشخص شود که آیا برای هم‌سومودن مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان با ارزش‌ها و اهداف سازمانی تدابیری اندیشیده شده است یا خیر؟ باتوجه به نقش مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان و ارتباط مسیرهای شغلی با مؤلفه‌های دیگر، از دلایل قانع‌کننده‌ای بود که ما را بر آن داشت به بررسی ابعاد مسیرهای شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بپردازیم.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی است که به شیوه میدانی انجام گرفته است. جامعه پژوهش تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران (ارومیه، تبریز، زنجان و اردبیل) به تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری به صورت غیرتصادفی هدفمند بود که به دلیل عدم برگشت چند پرسش‌نامه و حذف تعدادی از پرسش‌نامه‌های ناقص، تعداد نهایی نمونه آماری ۲۶۳ نفر بود.

جدول ۱ - حجم جامعه آماری و نمونه آماری به تفکیک شهر

نام شهر	جامعه	نمونه
ارومیه	۷۵	۶۲
زنجان	۶۵	۵۴
اردبیل	۶۰	۵۲
تبریز	۱۲۰	۹۵
جمع	۳۲۰	۲۶۳

برای دستیابی به اهداف پژوهش، از پرسش‌نامه‌های اطلاعات فردی، مشتمل بر سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، محل خدمت و وضعیت تأهل، همچنین پرسش‌نامه مسیرهای شغلی شاین (۱۹۹۰)، که شامل موارد شایستگی کارکردی/فنی (سؤال‌های ۱ تا ۶)، شایستگی مدیریت عمومی (سؤال‌های ۷ تا ۱۲)، امنیت و ثبات سازمانی (سؤال‌های ۱۳ تا ۱۷)، خلاقیت

^۱ Quesenberry and Trauth

کارآفرینی (سؤال‌های ۱۸ تا ۲۱)، خدمت و تأثیرداشتن (سؤال‌های ۲۲ تا ۲۷)، خودمختاری/استقلال (سؤال‌های ۲۸ تا ۳۳)، تعیین هویت یا سبک زندگی (سؤال‌های ۳۴ تا ۳۸) و تنوع یا چالش محض (سؤال‌های ۳۹ تا ۴۴) است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده ۴۴ گویه است و به‌گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت، مسیرهای پیشرفت شغلی را موردسنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسش‌نامه $\alpha=0/91$ به‌دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه مسیرهای پیشرفت شغلی هشت بُعد (موارد شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی، تنوع یا چالش محض و تعیین هویت یا سبک زندگی) را به‌دست آورد که در آن ۸۲/۱ درصد واریانس سؤال‌ات استخراج شده بود. معیار KMO جهت بررسی کفایت نمونه‌گیری حاکی از آن بود که این آزمون برابر ۰/۹۱۳ است که نشان‌دهنده کافی بودن حجم نمونه است. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۰۳ با چرخش متعامد، ۸ بعد مورد نظر را به‌دست آورد. هم‌چنین نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف نشان داد که در تمامی متغیرها، سطح معنی‌داری بیش از ۰/۰۵ است بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار بودند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگروف - اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و t تک‌نمونه‌ای و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. هم‌چنین کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 انجام گردید..

یافته‌ها

جدول ۲- ویژگی‌های نمونه آماری از نظر جنسیت، سن و سنوات خدمت، تحصیلات و محل کار

متغیر	مقوله	فراوانی	درصد	متغیر	مقوله	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۶	۴۷/۹	تحصیلات	دیپلم	۱۷	۶/۵
	زن	۱۳۷	۵۲/۱		کاردانی	۴۸	۱۸/۳
	مجرد	۸۳	۳۱/۱۵		کارشناسی	۱۵۵	۵۸/۹
وضعیت تاهل	متاهل	۱۸۰	۶۸/۵	محل کار	کارشناسی ارشد	۴۲	۱۶/۰
	۲۰ تا ۳۰ سال	۹۵	۳۶/۱		دکتری	۱	۰/۴
سن	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۵	۴۷/۵	محل کار	ارومیه	۶۵	۲۴/۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۷	۱۴/۱		تبریز	۹۸	۳۷/۳
	۵۰ به بالا	۶	۲/۳		زنجان	۵۰	۱۹/۰
	۱ تا ۵ سال	۷۱	۲۷		اردبیل	۵۰	۱۹/۰
	۶ تا ۱۰ سال	۹۷	۳۶/۹				
سابقه	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۴	۱۶/۷				
	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۸	۱۰/۶				
	۲۰ به بالا	۲۳	۸/۷				

n=۲۶۳

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که در شهر ارومیه متغیرهای فنی/کارکردی ($3/49 \pm 0/41$)، امنیت سازمانی ($3/38 \pm 0/48$)، هویت ($3/54 \pm 0/34$) و تنوع ($3/32 \pm 0/66$)، بیشترین نمره را کسب کردند. به این معنی که میزان توجه کارکنان به این مؤلفه‌ها بیشتر بود. در شهر تبریز، مؤلفه‌های شایستگی فنی ($3/15 \pm 0/64$)، امنیت ($3/30 \pm 0/66$)، خلاقیت ($3/28 \pm 0/76$) و تنوع ($3/17 \pm 0/67$)؛ در شهر زنجان، شایستگی فنی کارکردی ($3/67 \pm 0/55$)، خلاقیت ($3/21 \pm 0/40$) و مؤلفه خدمت یا تأثیرداشتن ($3/50 \pm 0/51$) و در شهر اردبیل، مؤلفه‌های استقلال ($3/23 \pm 0/31$)، خلاقیت ($3/36 \pm 0/47$) و تنوع ($3/54 \pm 0/61$) بیشترین میانگین را کسب نمودند.

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان (ارومیه، تبریز، زنجان و اردبیل)

مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان	ارومیه		تبریز		زنجان		اردبیل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
کارکردی/فنی	۳/۰۴۹	۰/۴۱	۳/۱۵	۰/۶۴	۳/۶۷	۰/۵۵	۳/۰۱	۰/۴۳
مدیریت عمومی	۳/۰۵	۰/۴۶	۳/۰۳	۰/۴۵	۳/۰۱	۰/۴۲	۲/۷۶	۰/۵۲
امنیت/ثبات	۳/۳۸	۰/۴۸	۳/۳۰	۰/۶۶	۳/۱۴	۰/۵۱	۳/۰۶	۰/۵۳
خلاقیت کارآفرینانه	۳/۰۲	۰/۳۹	۳/۲۸	۰/۷۶	۳/۲۱	۰/۴۰	۳/۳۶	۰/۴۷
خدمت	۲/۰۶	۰/۳۱	۲/۳۶	۰/۵۳	۳/۵۰	۰/۵۱	۳/۰۹	۰/۴۰
استقلال	۲/۷۸	۰/۳۶	۳/۰۱	۰/۳۹	۲/۸۹	۰/۳۸	۳/۲۳	۰/۳۱
هویت/سبک زندگی	۳/۵۴	۰/۲۶	۲/۹۴	۰/۳۴	۳/۰۵	۰/۳۳	۳/۰۸	۰/۵۰
تنوع/چالش محض	۳/۳۲	۰/۶۶	۳/۱۷	۰/۶۷	۳/۰۹	۰/۳۰	۳/۵۴	۰/۶۱

از آن جایی که در این پژوهش نمرات به دست آمده بر حسب طیف لیکرت از ۱ تا ۵ بوده است، نمره متوسط ۳ را به عنوان متوسط نمره‌دهی در نظر گرفته شده است. در نتیجه، هر یک از مقوله‌های مورد بررسی با احتساب حداقل نمره ۳ مورد تحلیل آماری t تست قرار گرفت. بنابراین با توجه به نتایج جدول (۴) مشخص شد که در سطح اطمینان ۹۹٪ و مقدار t مشاهده شده، تفاوت معنی‌داری بین مؤلفه‌های امنیت-ثبات ($t=۵/۲۶$, $p=۰/۰۰۱$)، فنی/کارکردی ($t=۴/۱۹$, $p=۰/۰۰۵$)، خلاقیت ($t=۵/۸$, $p=۰/۰۰۱$) و تنوع-چالش محض ($t=۴/۱۹$, $p=۰/۰۰۳$) به نسبت نمره متوسط ۳، وجود دارد، بنابراین مؤلفه‌های امنیت، فنی/کارکردی، خلاقیت و تنوع بیشترین میانگین را در میان کارکنان کسب کردند.

جدول ۴ - نتایج مقایسه میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان

مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان	ارزش آزمون = ۳			
	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون (t)	درجه آزادی
کارکردی/فنی	۳/۷۲	۰/۸۱	۴/۱۹	۲۶۳
مدیریت عمومی	۲/۹۳	۰/۶۵	۲/۴۳	۲۶۳
امنیت (ثبات)	۳/۷۸	۱/۲۴	۵/۲۶	۲۶۳
خلاقیت کارآفرینانه	۳/۶۹	۱/۱۱	۵/۸	۲۶۳
خدمت یا تأثیر داشتن	۲/۶۹	۰/۵۲	۲/۱۴	۲۶۳
استقلال (خود مختاری)	۲/۲۸	۰/۸۱	۱/۱۵	۲۶۳
هویت (سبک زندگی)	۲/۸۸	۰/۷۹	۲/۹۶	۲۶۳
تنوع (چالش محض)	۳/۲۷	۰/۷۷	۴/۱۹	۲۶۳

همان گونه که جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون مشاهده شده در سطح ($\alpha < ۰/۰۵$) و ($\alpha < ۰/۰۱$) بین تمامی مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، تنوع با کارکردی/فنی ($r=۰/۲۸$, $p=۰/۰۰۱$)، تنوع با مدیریت عمومی ($r=۰/۰۱$ ، $p=۰/۰۰۱$)، $r=۰/۷۲$ ، تنوع با امنیت ($r=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$)، تنوع با خلاقیت ($r=۰/۴۵$ ، $p=۰/۰۰۱$)، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ولی تنوع با خدمت ($r=۰/۰۰۲$ ، $p=۰/۰۰۱$)، تنوع با استقلال ($r=۰/۰۰۶$ ، $p=۰/۰۰۵$)، تنوع با هویت ($r=۰/۰۰۹$ ، $p=۰/۰۰۵$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱ کارکردی/فنی								
۲ مدیریت عمومی	۰/۸۵**							
۳ امنیت سازمانی	۰/۴۶**	۰/۷۳**						
۴ خلاقیت کارآفرینانه	۰/۴۸**	۰/۵۷**	۰/۳۱**					
۵ خدمت یا تاثیر داشتن	۰/۱۷**	۰/۲۴**	۰/۳۸**	۰/۱۱*				
۶ استقلال	۰/۳۴**	۰/۲۷**	۰/۳۹**	۰/۰۷	۰/۳۱**			
۷ هویت یا سبک زندگی	۰/۱۶**	۰/۱۹**	۰/۳۹**	۰/۰۹	۰/۲۶**	۰/۵۹**		
۸ تنوع یا چالش محض	۰/۲۸**	۰/۷۲**	۰/۶۷**	۰/۴۵**	۰/۰۲	۰/۰۰۶	۰/۰۰۹	۱

* در سطح $p < 0.05$ معنادار است.** در سطح $p < 0.01$ معنادار است.

همان گونه که جدول (۶) نشان می‌دهد، t مشاهده شده تفاوت معنی داری بین میانگین مسیرهای ترقی شغلی کارکنان از لحاظ وضعیت تأهل ($F=0.42, p=0.05$) و جنسیت ($F=0.61, p=0.05$) در سطح ($\alpha < 0.05$) وجود ندارد. بنابراین فرض تحقیق مبنی بر این که تفاوت معناداری بین میانگین مسیرهای ترقی شغلی کارکنان از لحاظ وضعیت تأهل و جنسیت از دیدگاه نمونه تحقیق حاضر وجود دارد، رد می‌شود.

جدول ۶- نتایج مقایسه میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان بر حسب جنسیت و وضعیت تأهل

گروه‌ها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معناداری
مرد	۱۲۶	۳/۴۲	۰/۵۶	۲۶۱	- ۰/۲۰۴	۰/۶۱
زن	۱۳۷	۳/۴۳	۰/۵۲			
مجرد	۸۳	۳/۳۵	۰/۵۷	۲۶۱	- ۱/۴۷	۰/۴۲
متاهل	۱۸۰	۳/۴۶	۰/۵۳			

همان‌گونه که جدول (۷) نشان می‌دهد، F مشاهده شده در سطح ($\alpha < 0.05$) تفاوت معنی داری را بین میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان بر حسب سن ($F=1.75, p=0.15$)، تحصیلات ($F=0.09, p=0.98$) سنوات خدمت ($F=1.5, p=0.25$) نشان نمی‌دهد. ولی در خصوص متغیر جمعیت‌شناختی محل کار ($F=1.82, p=0.01$)، در سطح ($\alpha < 0.05$) تفاوت معنادار بود. بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که تفاوت معناداری بین میانگین مسیرهای ترقی شغلی کارکنان از لحاظ وضعیت سن، تحصیلات، سنوات خدمت، از دیدگاه نمونه تحقیق حاضر وجود دارد، رد می‌شود. اما در خصوص محل کار ($F=1.82, p=0.01$) فرضیه تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، مسیرهای ترقی شغلی کارکنان در متغیرهای سن، تحصیلات، سنوات خدمت یکسان بود اما در متغیر محل کار یکسان نبود.

جدول ۷- نتایج مقایسه میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان بر حسب سن، تحصیلات، سنوات خدمت و محل کار

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
سن	بین گروهی	۳	۰/۵۱		
	درون گروهی	۲۵۹	۰/۲۹	۱/۷۵	۰/۱۵
	کل	۲۶۲			
تحصیلات	بین گروهی	۴	۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۹۸
	درون گروهی	۲۵۸	۰/۳۰		

			۲۶۲	۷۷/۸۴	کل
		۰/۴۴	۴	۱/۷۷	بین گروهی
۰/۲	۱/۵	۰/۲۹	۲۵۸	۷۶/۰۷	درون گروهی
			۲۶۲	۷۷/۸۴	کل
		۳/۱۲	۳	۹/۳۸	بین گروهی
۰/۰۰۱	۱/۸۲	۰/۲۶	۲۵۹	۶۸/۴۶	درون گروهی
			۲۶۲	۷۷/۸۴	کل

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق بررسی ابعاد مسیره‌های پیشرفت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران بود. نتایج فرضیه اول با توجه به جدول ۴، حاکی از آن است که تفاوت معنی داری بین مسیره‌های شغلی - امنیت سازمانی، فنی/کارکردی، خلاقیت و تنوع (چالش محض) - با توجه به نمره متوسط ۳ در کل افراد جامعه مورد پژوهش وجود دارد. در واقع، در بررسی انجام شده در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های مذکور مشخص شد که متوسط نمرات مسیره‌های امنیت سازمانی، فنی/کارکردی، خلاقیت و تنوع به طور معنی دار متوسطی بیش از نمره ۳ داشته است و در اولویت آن‌ها قرار داشت. نتایج این تحقیق با تحقیقات امیر تاش و همکاران (۲۰۱۱)، در بعد شایستگی فنی/کارکردی همخوانی داشت؛ زیرا آن‌ها گزارش کردند که شایع‌ترین مسیر شغلی شایستگی فنی/کارکردی در میان دو گروه زن و مرد است. هم‌چنین با تحقیقات سینگ بات (۲۰۱۱)، در بعد شایستگی فنی/کارکردی همخوانی دارد. با تحقیقات بیگیلاردی (۲۰۰۹)، همخوانی دارد چرا که این محقق گزارش کرده بود که مسیر شغلی شایستگی فنی/کارکردی دومین مؤلفه مورد توجه جامعه آماری مورد مطالعه بود. بنابراین، با توجه به این نتایج و نتیجه تحقیق حاضر، به طور کلی کارکنان سازمان‌های ورزشی مورد تحقیق ترجیح می‌دهند در حیطه تخصص خود کار کنند و دارای حرفه‌ای باشند که با تخصص و علایق آن‌ها سازگار و همخوانی داشته باشد و پست‌هایی را انتخاب کنند که در حیطه رشته تحصیلی‌شان باشد. این‌گونه کارکنان حتی حاضرانند پست‌های مدیریتی را که در تخصص آن‌ها نیست قبول نکنند. بنابراین، ادارات ورزشی باید از این سرمایه ارزشمند در پست‌هایی استفاده کنند که واقعاً در آن تخصص دارند. این افراد ترجیح می‌دهند سازمان امنیت و ثبات شغلی آنها را تأمین کند و بیشتر در محل جغرافیایی زندگی خود مشغول به کار باشند. افراد این‌گونه سازمان‌ها دوست دارند در کارهایشان خلاق و نوآور باشند و شغل‌شان دارای تنوع وظایف باشد تا این‌که به صورت یکنواخت باشد. بعضی دیگر مسیر ترقی‌ای را دنبال می‌کنند که از تنوع وظایف و پروژه‌های کاری برخوردار باشد. برای آن‌ها مهم است که مسیر ترقی انعطاف‌پذیری زیادی به آن‌ها بدهد. بنابراین، این‌گونه افراد خواهان آن هستند که وظایفشان تکراری و روزمره نباشد و همواره با چالش روبرو شوند زیرا این‌گونه وظایف باعث دلسردی و کاهش میل و رغبت آن‌ها خواهد شد. پس سازمان باید پست‌هایی برای این‌گونه افراد در نظر بگیرد که یکنواخت و تکراری نباشد. هم‌چنین کارکنانی هستند که دوست دارند در حرفه‌شان خلاق باشند و برای اثبات خود به دیگران دست به خلاقیت بزنند. امروزه وجود این‌گونه افراد برای هر سازمان سرمایه محسوب می‌شود. چراکه سازمان‌های امروزی با توجه به تنوع مشتریان و پیشرفت‌های تکنولوژی نیاز مبرم به این افراد دارند. بنابراین باید راه را برای این افراد در سازمان هموار کرد تا دست به خلاقیت بزنند. حال این راه چگونه هموار می‌شود؟ با حمایت‌های مالی و اختصاص بودجه کافی، حمایت‌های معنوی و معرفی آن‌ها به عنوان افراد کارآفرین. بنابراین سازمان‌های مذکور باید طوری برنامه‌ریزی کنند که به همه سلیقه‌ها و نظرات توجه کافی داشته باشند تا سازمانی پویا، زنده و کارکنانی سرشار از انرژی داشته باشند.

بخش دیگری از نتایج که در جدول ۵ آورده شده است، نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مورد بررسی رابطه معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش حاضر با تحقیقات بیگیلاردی (۲۰۰۹)، همخوانی دارد چرا که این محقق نیز ارتباط بین مؤلفه‌ها را گزارش کرد. فلاوندی و همکاران (۲۰۱۲)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که رابطه

مثبت و معناداری بین اجزا مسیرهای شغلی با هم و زیرمؤلفه‌های تعهد سازمانی وجود دارد. ویلرس (۲۰۰۹)، نیز در پایان‌نامه خود به این نتیجه دست‌یافت که ارتباط معنی‌داری بین سلامتی کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های پژوهش با هم وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های هورن (۲۰۱۰) و آن استیل (۲۰۰۹)، همخوانی دارد چرا که این دو محقق در پایان‌نامه‌های خود عنوان کردند بین مؤلفه‌های مسیر شغلی ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد. باتوجه به نتایج تحقیقات پیشین و این تحقیق که نشان‌دهنده ارتباط هر یک از مؤلفه‌ها با یکدیگر و با مؤلفه‌های دیگر است، می‌توان گفت که تمامی این مقوله‌ها با هم در ارتباطی مستقیم و مثبتی هستند، یعنی با افزایش هر کدام از مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی، به نسبت مؤلفه‌های دیگر افزایش پیدا کرده و این نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین مؤلفه‌ها است.

در قسمت آخر جداول ۶ و ۷ نتایج آزمون t مستقل و تحلیل واریانس نشان‌می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین مسیرهای پیشرفت شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تأهل، سنوات خدمت و محل کار) وجود نداشت. به عبارت دیگر، مسیرهای ترقی شغلی کارکنان در متغیرهای سن، تحصیلات، سنوات خدمت و محل کار یکسان بود. در کل، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات پترسون و راجر (۲۰۰۹)، همخوانی نداشته است زیرا آنان عنوان کردند که سن، جنسیت، سابقه کار و تحصیلات در پیشرفت مسیر شغلی مؤثر است. با تحقیقات ویلرس (۲۰۰۹)، نیز همخوانی نداشت این محقق در پایان‌نامه خود به این نتیجه دست یافت که تفاوت معنی‌داری بین مسیرهای شغلی مردان و زنان سفید پوست و سیاه پوست، کارکنان قراردادی و دائمی وجود دارد. کاترین (۲۰۰۹)، در پایان‌نامه خود گزارش کرد که زنان نسبت به مردان در لنگر سبک زندگی نمره بالاتری کسب کردند ولی در لنگر مدیریت عمومی تفاوتی بین زنان و مردان پیدا نشد، در لنگر مدیریت عمومی و احساس خدمت و ایثار اثر متقابل جنس و سن یافت نشد که این مؤلفه‌ها با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشت. با پژوهش ایکازاکی و همکاران (۲۰۰۶)، در مورد سابقه خدمت و مدرک تحصیلی هم‌سو بوده با نتایج کیوستنبری و تروس (۲۰۰۷)، در خصوص جنسیت در ابعاد (شایستگی مدیریتی، شایستگی فنی / کارکردی و ثبات و امنیت) ناهم‌سو بود زیرا آن‌ها به این نتیجه دست‌یافتند که زنان در خصوص شایستگی فنی / کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی نسبت به مردان تفاوت دارند با نتایج بیگیاردی (۲۰۰۹)، در خصوص جنسیت هم‌سو بود به جز دو لنگر شایستگی فنی / کارکردی و خدمت. این ناهم‌سویی با نتایج این تحقیق به اسناد نتایج و مطالعات پژوهشگر می‌تواند به دلیل این باشد که سطح فرهنگی، میزان تخصص کارکنان، فراهم‌نکردن شرایط برای استخدام افراد متخصص، محدودیت‌های دست‌وپاگیر سازمان و شرایط محیطی و اداری حاکم بر سازمان یا شرکت، در این دو تحقیق با هم متفاوت است؛ زیرا تحقیق حاضر در کشور ایران و در میان کارکنان ادارات ورزشی بود ولی تحقیق بیگیاردی در میان کارکنان ۵۱ شرکت صنایع غذایی کشور ایتالیا بود. با نتایج تحقیق ویلرس (۲۰۰۹)، در خصوص جنسیت ناهم‌سو بود. ویلرس، در پایان‌نامه خود تحت عنوان «رابطه سلامتی کارکنان (احساس پیوستگی، فرسودگی شغلی، تعامل کار و منابع استرس) در آفریقای جنوبی» به این نتیجه دست‌یافت که بین آرزوهای شغلی مردان و زنان سفیدپوست و سیاه‌پوست تفاوت وجود دارد. با نتایج پایان‌نامه آن استیل (۲۰۰۹)، در خصوص جنسیت در لنگر سبک زندگی ناهم‌سو بود که این نیز می‌تواند به دلیل این باشد که کارکنان این دو جامعه آماری کاملاً با هم متفاوت هستند. یا به این دلیل باشد که در این سازمان‌ها به علائق غیر شغلی کارکنان آن‌چنان که باید احترام گذاشته نمی‌شود. ولی در بعد شایستگی مدیریت عمومی هم‌سو بود. با نتایج کاتزی و ویلرز (۲۰۱۰)، در خصوص جنس و سن ناهم‌سو بود. با نتایج تحقیق سینگ بات (۲۰۱۱)، در خصوص مدرک تحصیلی در همه ابعاد به جز بعد شایستگی فنی / کارکردی و چالش محض هم‌سو بود. این نیز به استنباط پژوهشگر به این دلیل است که کارکنانی که دارای سطح سواد بالاتری هستند یا برعکس، در حوضه تخصصی خود نیستند یا با مشکلاتی در سازمان دست و پنجه نرم می‌کنند که از توان فکری یا تخصص آن‌ها خارج است، در خصوص جنسیت نیز به جز بعد شایستگی فنی / کارکردی نیز هم‌سو بود؛ این ناهمخوانی احتمالاً به این دلیل است که کارکنان زن و مرد برای کاری که انجام می‌دهند یا تخصص ندارند یا سازمان برای کارکنان دوره‌های آموزش تخصصی

فراهم نمی‌کند، در مرحله استخدام و جایابی بین زن و مرد تفاوتی قائل نمی‌شود به عبارت دیگر، به آن‌ها پست‌های خارج از تخصص می‌دهد. با تحقیقات حاتم و همکاران (۲۰۱۲)، در خصوص سن و سابقه خدمت در تکیه گاه خلاقیت ناهمسو بود. این به این دلیل است که تحقیق حاتم در میان کارکنان بیمارستان بوده از آن‌جا که بیمارستان سازمانی حساس است و با جان افراد در ارتباط است جایی برای ارائه ایده و خلاقیت وجود ندارد یعنی ریسک بالا می‌خواهد. بین جنسیت و ابعاد خدمت و امنیت نیز غیرهم‌سو بود. با نتایج قلاوندی و همکاران (۲۰۱۲)، در خصوص محل کار غیر هم‌سو بود. با تحقیقات ایکازاکی و همکاران (۲۰۰۶)، ناهم‌سو است. گزارش کردند رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های مسیر شغلی و سابقه خدمت کارکنان وجود دارد، هم‌چنین ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه فنی/کاربردی و سابقه خدمت پرستاران وجود دارد. هم‌چنین ارتباط قوی بین تجربه کاری، مدرک تحصیلی و وضعیت خانوادگی و نظام حمایت با مسیر شغلی وجود داشت. با تحقیقات کاتزی و ویلرز (۲۰۱۰)، ناهم‌سو است چرا که آن‌ها عنوان کردند بین مسیرهای شغلی زنان و مردان، گروه‌های سنی مختلف و کارمندان به‌صورت موقت و دائم تفاوت وجود دارد.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان چنین عنوان کرد که سنجش مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان، این توانایی را به سازمان‌های ورزشی می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به درستی بازسازی کنند. این نکته هم‌چنین به‌عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیر شغلی و هم برای سازمان‌ها و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل کاربرد است. به نظر می‌رسد اگر در ادارات کل ورزش و جوانان با اقداماتی نظیر اجرای نظام پیشنهادات، رقابت سالم بین کارکنان به صورت فردی و تیمی، تسریع فرایندگزینش و استخدام تا مرحله رسمی زمینه مساعد فراهم شود و هم‌چنین در انتخاب مدیران برای پست‌های مختلف مدیریتی از کسانی که دارای شایستگی مدیریتی هستند استفاده نمایند، در نتیجه شرایط فراهم‌شده و فرآیند مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان تسهیل می‌یابد و می‌توان شاهد ترک خدمت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیشتر کارکنان، سلامت سازمانی، کاهش غیبت، نیت به کار و افزایش پویایی و تحرک در سازمان مذکور بود، در نتیجه چنین وضعیتی، پیشبرد اهداف و برنامه‌های کلان و جزئی سازمان ورزش و جوانان تسهیل یافته که در نهایت زیر ساخت‌های ورزش در سطح کلان محکم‌نهاد می‌شود و پیشرفت عملکرد تیم‌های ورزشی و بهبود وضعیت ورزش در جامعه را در بر خواهد داشت.

منابع

سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

عریضی سامانی، حمید رضا؛ ذاکر فرد، منیرالسادات؛ و 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. مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان (مطالعات زنان)، (۱)۷، ۶۹ - ۹۳.

Amirtash, A. M., Mozafari S. A. M., Mehri, K., Nasiri, M., & Salehian, M. H. (2011). *Comparison of Career Anchors and Organizational Commitment among Physical Education and Non-Physical Education faculties of Iran Islamic Azad Universities*. Scholars Research Library Annals of Biological Research, 2(5), 232-239.

Ann Steele, C. (2009). *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Coventry University in collaboration with the University of Worcester.

- Baruch, Y. (1996). *Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations*, *Career Development International* 1, 40-49.
- Bigliardi, B., & Dormio, A. I. (2009). *R&D Personnel Career Routes: An Exploratory Study*. *Journal of technology management & innovation*, 4(1), 8-21.
- Catherine Steele, C & Jan Francis-Smythe (2007). *Career Anchors – An Empirical Investigation. Proceedings of the British Psychological Society's Occupational Psychology Conference*. Bristol, England: ISBN: 9781854334671.
- Coetzee, M., & Villiers, M. D. (2010). *Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution*. *Southern African Business Review*, 14(1), 27- 58.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). *The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory*. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). *The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80.
- Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammad zadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., & Sokooti, N. (2012). *Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members*. *Journal of Studies in Education*, 2(1), 51-71.
- Hall, D. T. (1996). *The Career is Dead: Long Live the Career: A Relational Approach to careers*. California: Josey-Bass, Inc.
- Hatam, N., Haidari, A., Keshtkaran, V., & Haidari Arjlu, P. (2012). *Measurement of Career Development Dimensions among the Staff of Shiraz University of Medical Sciences*. *Health Information Management*, 8(6), 815-823.
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Bourne, M. J. (2006) *Designing a system for career development and advancement in the U.S. Navy*. *Human Resource Management Review*, 16(3), 340–355.
- Horne, H. L. (2010). *The Relationship among Career Anchors, Negative Career Thoughts, Vocational Identity, and Hope in Freelance Production Crew for Film and Television*. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. The members of the committee approved the dissertation of Heather Leveta Horne defended on the 27th of April 2010 Paper 3775. <http://diginole.lib.fsu.edu/etd/3775>
- Huang, C. F., Wang, M. H., & Lin, S. Y. (2009). *Career Orientations Dynamics of MIS Undergraduate Students in Taiwan*. In *International Conference on e-Commerce, e-Administration, e-Society, and e-Education*, Singapore, January, 8-10.
- Ikezaki, K., Kawata, U., Ando, C., Ishiura, N., Saito, A., & Kato, H. (2006). *Career Selection Factors for Nurses-From Analysis of Career Anchor and Characteristic Self Efficacy-at Local A Hospital*. *Journal of Mitoyo General Hospital*, 27, 53-59.
- Ismail, M., Ramly, E. S., & Rasdi, R. M. (2008). *Career aspirations of R&D professionals in Malaysian Organizations*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 210-217.
- Ituma, A. N., & Simpson, R. (2007). *Moving beyond Schein's typology: Individual career anchors in the context of Nigeria*. *Personnel Review*, 36(6), 978-995.

- Kazemi, B. (1991). *Personnel management (staffing and human recourse department)*. Tehran: Publishing Training Centre for Public Management, 71-80.
- Pahlavan, P. (2002). *Human recourse management. Development of job career*. Proceedings of the 1st National Congress Human Recourse Management in Hospital, Tehran, Iran, 147-149.
- Peterson, J., & Roger, A. (2009). *Career anchor profiles: an exploratory study of business school participants in France*. In Colloque international sur les indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, 8 -10 Juin 2009, Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3, France.
- Quesenberry, J. L., & Trauth, E. M. (2007). *What Do Women Want? An Investigation of Career Anchors among Women in the IT Workforce*. In Proceedings of the 2007 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research: The global information technology workforce (pp. 122-127). ACM.
- Ramly, E. S., Ismail, M., & Uli, J. (2009). *Antecedents of Career Aspiration of R&D Professionals in Malaysian Public Organizations*. European Journal of Scientific Research, 26(1), 66-79.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: University Associates.
- Schein, E. H. (1996a). *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century*. The Academy of Management Executive, 10(4), 80-88.
- Schein, E. H. (2006). *Career Anchors: Self-Assessment*. 3th edition, John Wiley & Sons.
- Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2007). *Relationship between frequency of use of career management practices and employee attitudes, intention to turnover, and job search behavior*. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 11(1), 53-64.
- Singh Bhatt, A. (2011). *A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company*. International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG, IPCSIT.
- Somaya, D. and Williamson, I.O. (2008). "Rethinking the War for Talents", MIT's journal of management research and ideas
- Villers, M. (2009). *The relationship between employee wells and career anchors*. Submitted in part fulfillment of the requirements for the degree master of commerce in the subject industrial and organizational psychology at the University of South Africa, No. 31946461

به این مقاله این گونه استناد کنید:

فتحی، فریبرز؛ سیدعامری، سید حسن؛ و ویسی، آرمان. (۱۳۹۳). بررسی ابعاد مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۴۵ - ۵۷.



Investigating of the career development path dimensions among the general administration of sports and youth staff in North West of Iran

Fariborz Fathi¹, Mir Hasan Seyed-Ameri² and Arman vaisi³

1 – M.A. in Sport Management, Urmia University

2 – Associate Professor of Sport Management, Urmia University

3 - M.A. in Sport Sociology, Islamic Azad University, Science and Research Branch

Received: 24 May 2014

Accepted: 27 December 2014

Abstract

Objective: Investigating of the career development path dimensions among the General administration of sports and youth staff in North West of Iran.

Methodology: The Method of the research was descriptive analytical method. The study population consisted of 320 person male and female employees in general administration of sports and youth in North West region, that 263 person based on non- random sampling targeted were selected. The tools used for the research was a Career Development Dimensions questionnaire of Schein (1990). For analysis of data used descriptive and inductive statistics (Kolmogorov - Smirnov, Pearson correlation, one sample T-Test, Independent T-Test. well as ANOVA.).

Results: There was significant and positive relation between all Components of the career development path dimensions of employees, ($\alpha \leq 0.05$). There was significant difference between three dimensions of the career development path consist of security and stability ($t=5.26$, $p=0.001$), technical/functional competence ($t=4.19$, $p=0.005$), creativity ($t=5.8$, $p=0.001$), and pure challenge ($t=4.19$, $p=0.03$). There was no significant different between mean of the Components of career development dimensions in the marriage status ($r=0.42$, $p=0.05$), gender ($r=0.61$, $p=0.05$), and finding of analysis variance (ANOVA) show that, there was no significant different between mean of the Components of career development path dimensions in the age ($F=1.75$, $p=0.15$), Education ($F=0.09$, $p=0.98$), duration of service ($F=1.5$, $p=0.2$), whereas there is significant difference only in the work place ($F=1.82$, $p=0.001$).

Conclusion: It is better if general administration of sports and youth North West region pay Attention to security and stability, technical/functional competence, creativity, pure challenge between all Components career development dimensions of employees for achieving the organizational objectives.

Keywords: Career Development, Attitude, Personnel, General Offices of Sports and Youth.

To cite this article:

Fathi, F., Seyed-Ameri, M. H., & Vaisi, A. (2015). Investigating of the career development path dimensions among the general administration of sports and youth staff in North West of Iran. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(1), 45 - 57.