

بررسی پیشایندهای ارتقای جهشی در سازمانهای دولتی: ارائه یک الگو (مطالعه موردی: سازمانهای دولتی استان ایلام)

نازنین زهرا حاتمی^۱، اردشیر شیری^۲، علی یاسینی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه ایلام، مدیریت دولتی

^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه

^۳ استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام

نام نویسنده مسئول:

نازنین زهرا حاتمی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی پیشایندهای ارتقای جهشی در سازمانهای دولتی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمانهای دولتی استان ایلام است. تعداد حداقل حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۷۳ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است و از روش یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. متغیرهای پژوهش شامل ابعاد شغلی، عوامل سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل، عوامل فردی به مثابه متغیر میانجی و ارتقای جهشی به مثابه متغیر وابسته می باشد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد ابعاد شغلی و عوامل سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی عوامل فردی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: پیشایندهای ارتقای جهشی، کارکنان سازمان های دولتی استان ایلام.

مقدمه

نیروی انسانی، مهم ترین درونداد سازمان محسوب می شود و در سازمان ها، انسان اهمیت ویژه ای دارد. اثربخشی یک سازمان، مستلزم کارکنان شایسته است و نیروی انسانی در تمام مراحل سیستم، اعم از درونداد، فرآیند و برون داد، نقش مهمی دارد (Blau & Andersson, 2005). در این میان، یکی از مفاهیمی که توجه صاحب نظران و کارشناسان سازمانی را به خود جلب نموده است ارتقای جهشی^۱ است. ارتقاء به احتمال کارکرد سرمایه انسانی، زنجیره های خالی، تفاوت های وضعیت و زمینه سازمانی اشاره دارد که این عوامل بسته به سطح سازمانی بر ارتقای جهشی تأثیرات متفاوتی دارد (Jason, 2006).

عوامل متعددی از جمله ابعاد شغلی^۲، عوامل فردی^۳ و عوامل سازمانی^۴ می تواند منجر به ارتقای جهشی در محیط کار شوند و پیشایندهایی برای ارتقای جهشی باشند. ابعاد شغلی، ارتقای جهشی را تحت تأثیر قرار داده و ابعادی از شغل وجود دارند که می توان بر اساس آنها مشاغل را به سنجش در آورد و مدیریت نمود (Hackman & Oldham, 1975). از طرفی برای رسیدن به ارتقای شغلی هر فردی در وهله اول، باید نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کند و درصدد تقویت نقاط مثبت و رفع نقاط منفی برآید. افراد باید بدانند برای ارتقای شغلی نیاز به چه مهارت هایی دارند که تاکنون آنها را به دست نیاورده اند. افرادی که همواره درصدد ارزیابی کیفیت کارشان باشند و کیفیت را فدای سرعت و حجم بالای کار نکنند، سریع تر پله های موفقیت را بالا می روند. مهم ترین عامل سازمانی موثر در ارتقای شغلی، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و تعیین اهداف سازمانی است. هر چه فرد در تعیین اهداف و استراتژی سازمان نقش مهم تری داشته باشد و در این زمینه نسبت به سایرین مورد مشورت بیشتری قرار گیرد، امکان ارتقای شغلی وی افزایش می یابد (بهنیا، ۱۳۹۵).

از طرفی ابعاد شغلی و عوامل سازمانی بر عوامل فردی تأثیر دارد و می توانند نقش مهمی در دستیابی به ارتقای جهشی ایفا کنند. ارتقای جهشی پیامدهای مثبت و منفی زیادی را نیز در پی دارد که می تواند هم برای سازمان و هم کارکنان هزینه بر باشد و یا سازمان را در دستیابی به موفقیت های بیشتری سوق دهد. این پیامدهای منفی می تواند نگرش های منفی شغلی از جمله نارضایتی کارکنان، طفره روی اجتماعی، بی تفاوتی سازمانی و نگرش های مثبت شغلی از جمله: رضایت شغلی کارمندان، تعهد سازمانی و وفاداری کارکنان را باعث شود. این رفتارهای غیرمحرمانه هزینه های زیادی را به کارکنان و سازمان ها تحمیل می کند و رفتارهای متعارف هزینه های سازمان و کارکنان را کاهش داده و مستقیماً فعالیت های سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد.

در باب ضرورت و اهمیت تحقیق در این زمینه، در بعد کلی می توان چنین بیان نمود که این سازه ها در ادبیات و پیشینه ی مرتبط با رفتار سازمانی، به عنوان سازه های کلیدی در رفتار سازمانی یاد شده اند. از جمله موضوع ابعاد شغلی، عوامل سازمانی و عوامل فردی از مهمترین موضوعات در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در طول دهه های اخیر به شمار می آید و به عنوان پایه ای اساسی و ضروری برای ارتقای شغلی کارکنان به شمار می آید. و همچنین به دلیل اینکه تحقیق مشابه با تحقیق حاضر وجود ندارد در فرضیات و همچنین پیشینه فقط به نتایج به دست آمده از خروجی نرم افزار اکتفا کرده ایم. با این مقدمه معلوم می گردد، با شناخت مناسب از نوع رابطه و نحوه تأثیر گذاری ابعاد شغلی و عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی مدیران این امکان را می یابند تا اقدامات مناسب تری جهت توسعه ابعاد شغلی و عوامل سازمانی در سازمان برنامه ریزی و مدیریت نمایند، در نتیجه از نیروی انسانی شایسته و متعهد به ارزش های سازمان در راستای تحقق هر چه بهتر اهداف سازمانی فیض ببرند. با توجه به موارد فوق در این پژوهش سعی بر آن است تا ارتقای جهشی که خود به گونه ای نوعی سوء رفتار و ازجهتی کنترل رفتار در سازمان می باشد در جامعه مدنظر بررسی و در قالب یک الگو آزمون شود.

۱- مروری بر مبانی نظری و تجربی پژوهش

ابعاد شغلی: نظریه خاصی که ترنر و لارنس مبتنی بر پیش نیازهای شغلی ارائه کردند سنگ بنای چیزی را گذاشت که می توان بدان وسیله ویژگی های کار را تعریف کرد و به رابطه بین انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی افراد پی برد. که در ادامه ریچارد هاگمن و اولدهام توانستند الگوی ویژگی های شغلی را بر اساس آن ارائه کنند (رابینز، ۱۳۹۰). استونر و دیگران بیان می دارند ریچارد هاگمن و همکارانش می خواستند که کارگراها برای انجام دادن کار خود دارای انگیزه بالایی باشند. پنج بعد شغل را در نظر گرفتند. با توجه به الگوی ویژگی های شغلی، هر نوع کار با شغلی را می توان بر حسب پنج بعد اصلی کار، به شرح زیر بیان کرد:

تنوع وظایف: شغل شامل وظایف متنوعی بوده که یک فرد می تواند از مهارت های گوناگون بهره گیرد.

¹Blau & Andersson

². Jump upgrade

³. Job dimensions

Individual factors.⁴

⁵.Organizational factors

هویت وظیفه: وظایف شغلی به نحوی معین شده اند که کار از ابتدا تا انتها برای شاغل مشخص است و فرد تصویر کاملی از وظایف شغلی خود دارد و خود بخش مهمی از کار تلقی می شود (کیوانی، وظیفه، ۱۳۹۴).

اهمیت وظیفه: شغل دارای اهمیت و ارزش است و آثار محسوسی بر زندگی یا کار افراد دیگر دارد.

استقلال: شغل تا حدی در برنامه ریزی زمانی کار، در تعیین رویه های کاری، از استقلال و آزادی عمل برخوردار است.

بازخورد: شغل طوری طراحی شده است که اطلاعات واضح و مستقیم در مورد اثر بخشی نتایج و عملکرد کاری به شاغل می دهد (رابینز، ۱۳۹۰).

۲-۱ عوامل سازمانی: همسویی با ارزش های سازمان به این معناست که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). عوامل سازمانی مورد مطالعه در این پژوهش عبارتند از: جو سازمانی، من سانی و گروه اندیشی که به توضیح هریک در قالب تعاریف عملیاتی پرداخته می شود.

۲-۱-۱ جو سازمانی: امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است که به عناوین و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی به آن اشاره می شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل موثر در اثر بخشی سازمانی از قبیل فرهنگ سازمان، روحیه، انگیزش کارکنان و همچنین اثر بخشی رفتاری مدیر دارد بسیار مهم است. مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد. بطور کلی جو سازمانی ادراکاتی است که افراد از جنبه های گوناگون محیط سازمان دارند (فریدونی، ۱۳۹۲).

جو سازمانی بعنوان یک مفهوم، موضوعی است که مجادله بسیاری را برانگیخته و آنانی که به این مفهوم علاقه مندند جو سازمانی را بعنوان مجموعه ای از ادراک های توصیفی و غیرارزشی از خصوصیات سازمان مانند رهبری، خط مشی های سازمانی، خصوصیات شغلی، وظیفه ای و ... می دانند. از این دیگاه جو سازمانی یک متغیر وابسته است که دست کم تا اندازه ای ناشی از سازو کارهای مدیریت است. همچنین جو سازمانی به لحاظ اینکه می تواند رفتارها و نگرش های شغلی را تحت تاثیر قرار دهد یک متغیر مستقل است (گودرزی، ۱۳۸۱). از نظر براون و موبرگ، جو سازمانی بر فضای حاکم بر محیط داخلی سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر جو سازمانی شامل مجموعه ای از ویژگی هاست که به وسیله اعضا سازمان مشاهده شده یا ادراک می شود از جمله: ۱- سازمان را شرح می دهد ۲- یک سازمان را از سایر سازمانها مجزا می کند ۳- در طول زمان نسبتاً بادوام است ۴- افراد از آن اثر می پذیرند و هدایت می شوند (شاکری و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۱-۲ من سانی: پرورش و انتخاب مدیران و رهبران، از مهمترین دغدغه های سازمان های معاصر تلقی می گردد. زیرا مدیریت، قلب سازمان است و عملکرد ضعیف آن علیرغم وجود منابع فیزیکی، انسانی، تکنولوژیکی و ... شکست سازمان در نیل به اهدافش را باعث می شود و بالعکس (سهرابی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، ویژگی های مورد نیاز مدیران برای انجام موفقیت آمیز وظایف خود و دستیابی به اهداف سازمان و حتی فراتر از آن، به سه دسته کلی تقسیم می شود:

الف: مهارتهایی که طیف وسیعی از از مهارت های فنی، انسانی، ادراکی، تشخیصی، تجزیه تحلیل، طراحی و حل مسئله و مهارت کامپیوتری را دربردارد.

ب: ویژگی های رفتاری که متشکل از ارزش ها، شخصیت، ادراک، طرز نگرش و انگیزش فرد است.

پ: توانایی هایی که در بردارنده مولفه های تحصیلات، تجربه، توان ذهنی، توان فیزیکی، جنسیت و سن فرد می باشد (رضاییان، ۲۰۰۳).

علاوه بر در نظر داشتن مهارت های فوق، امروزه در کشورهای پیشرفته، نقش های مدیریتی براساس موفقیت های پیشین افراد به آنها اعطا شده، صلاحیت و شایستگی همانند استاندارد برای استخدام دیوان سالارانه به شمار آمده و شیوه های اتخاذ تصمیمات و انتخاب مدیران به روندی بسیار عقلایی و غیر شخصی تبدیل گشته است. ضمن توجه به مهارت ها و صلاحیت های مدیران وجود ثبات مدیریتی را نیز می بایست مورد توجه قرارداد. زیرا عاملی مهم در راستای موفقیت های بلند مدت سازمان های امروزی، تلقی می شود. کشور ما نیز با فقدان ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی مواجه می باشد. یکی از عواملی که به ثبات مدیریتی صدمه می زند اثر منسانی است، این اثر به پدیده ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می کند که دارای صفات دموگرافیک (هماندسن، جنسیت، قومیت، ...) و نیز ویژگی های نگرشی (شباهت شخصیتی) مشابه با خودش باشد. بدین صورت که هنگام انتصاب رئیس جدید، تغییرات مدیریتی تا رده های عملیاتی سازمان ادامه می یابد. و بسیاری از مدیران، معاونین و زیر دستانی برمی گزینند که از نظر مذهب، جناح سیاسی، تحصیلات، افکار، اندیشه ها، نگرش

و سایر ویژگی ها شبیه به خودشان باشند (سهرابی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در ادبیات روان شناسی در خصوص انتخاب و استخدام، محققان عموماً در خصوص یک سوگیری بالقوه با نام منسائی هشدار می دهند. این سوگیری براین استوار است که انتخاب کنندگان ممکن است به افرادی با ویژگی هایی شبیه خودشان (پیشینه، وضعیت اجتماعی و...) توجه بیشتری کنند (Caers, 2004). این اثر به پدیده ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می کند که دارای صفات جمعیت شناختی و نگرشی مشابه با خودش باشد. (از جمله سن، جنسیت، قومیت، نگرشی و شخصیتی) (Billsberry, 2004). با وجود اینکه مشابهت جمعیت شناختی بعنوان سوگیری مهم در ارزیابی شناخته می شود، مطالعات اخیر ویژگی های شخصیتی را نیز براستخدام و انتخاب نشان داده است. دو چیز، مشابه یا همانند خوانده می شوند که خصیصه های یکسان یا مشابه داشته باشند یا قابل جانشینی و تبادل باشند. محققان مشابهت را بعنوان ادراک فرد مشاهده کننده از وجوه مشترک تجربیات فرد مورد نظر که فهم مسائل گذشته با وی را آسان نماید و بنابراین احساس همدلی با او را افزایش دهد، تعریف می کنند (Quandt, 2007).

۳-۲-۱ گروه اندیشی: گروه اندیشی، یکی از الگوهای اشتباه در تصمیم گیری شناخته می شود که می تواند دلیل شکست تصمیمات، گسترش و تداوم بحران های متعددی را در سطوح متفاوت، از گروه ها و سازمان های کوچک گرفته تا عرصه ی بین الملل توضیح دهد (اسماعیل پورچندابی، طیبی ابوالحسنی، ۱۳۹۵). جانیز با مطالعه ی رفتار چندین مورد از گروه های سیاست گذار، تصمیمات مشکل دار چشمگیری را که در ارتباط با وقایعی چون فرو پاشی آلمان نازی، حمله به پرل هاربر^۱، شکست عملیات نظامی آمریکا در خلیج خوک ها^۲ و تشدید جنگ ویتنام بوده اند، نتیجه پافشاری اعضای گروه برتوافق روی راهکاری بخصوص عنوان کرد و آنها را باتصمیم گیری گروهی موفقیت آمیز چون طرح مارشال^۳ و بحران موشکی کوبا مقایسه نمود (Janis, 1972). مبنی برنتایج حاصل از گروه اندیشی این مقایسه، جانیز گروه اندیشی را چنین تعریف کرد «نوعی طرز تفکر بوده و زمانی به کار می رود که افراد عمیقاً تحت تاثیر انسجامی درون گروهی واقع گردند. در این حالت، آنها تلاش می کنند تا توافق جمع را روی یک تصمیم، برانگیزه ی خود نسبت به ارزیابی واقع گرایانه ی راهکارهای جایگزین برتری نهند (اسماعیل پورچندابی، طیبی ابوالحسنی، ۱۳۹۵). از دیدگاه جانیز، توافق جویی^۴ تلاشی است که از طریق حمایت متقابل اعضا از هم، با هدف کمک به کنار آمدن آن ها با مشکلات و ایجاد همگرایی صورت می پذیرد (Janis, 1972). در این وضعیت توجه اعضایی از گروه که موظف به شرح و تفصیل مشکلات پیش روی تصمیم گیری هستند، بیشتر از آنکه معطوف به ارزیابی شرایط، معایب و مزایای رویکردهای جایگزین باشد، روی حفظ انسجام گروهی متمرکز می شود و گروه را وادار می سازد تا به سرعت راهکارهایی را برای حل و فصل مسائل ارائه دهد، رویکردی که مورد حمایت رهبران گروه و البته اکثریت اعضا بوده و در ظاهر نشان از اتفاق آرا و انتخابی منطقی دارد (Kroon, Hart, & Kreveld, 1991).

۳-۱ ارتقای جهشی: موضوع ارتقای جهشی در محیط کار به عنوان یک مسئله اساسی شناخته می شود زیرا افرادی که ارتقا می یابند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان میمانند، بیشتر کار میکنند (غربتی، ۱۳۹۴). روحیه ی شادی دارند، خلایق کاری بالادارند، در بلندمدت نیز مزایایی برای سازمان به دنبال دارند. ارتقاء شغلی برخلاف رفتارهای مثبت که منجر به شناخت و بهبود عملکرد، اهداف و تلاش کارمندان، تقویت انگیزه و وفاداری در کارکنان، حفظ کارکنان شایسته با تشویق به موقع، تربیت مدیران بزرگ برای آینده می شوند. می تواند باعث نارضایتی کارکنان (ایران پاک، ۱۳۹۵)، ایجاد فضاهای بر فکی و مانع کارکرد سازمان شده و به کاهش درآمد یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای سازمان و جامعه در پی داشته باشد (Akers & Jensen 2006). ارتقا به تغییررتبه در سازمان اشاره دارد، رتبه، یا سطح تحصیلی تفاوت میان کارگزاران با توجه به وضعیت، قدرت و حقوق و دستمزد است. از این رو، هرگونه تغییر در عوامل تعیین کننده ارتقاء، بعنوان حرکت از نردبان سازمانی است که چگونه دستاوردهای شغلی نهایی یک فرد توسط متغیرهای زمینه خاص الگو آشکاری می شود. برای مثال، نژاد، جنسیت ممکن است تاثیر کمی در چشم انداز پیشرفت در حقوق و دستمزد پایین، پیشنهاد شده باشد. که این ویژگی های شخصی عوامل قابل توجه در تصمیم گیری ارتقاء در سطوح بالاتر هستند (Spearman & Lune, 1991). 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 ارتقا شغلی تنها به نفع کارمند نیست، بلکه برای کارفرما و یا صاحبان کسب و کار نیز اهمیت زیادی دارد. ارتقا شغلی مرحله ای است که ممکن است برای همه ی 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. ارتقا شغلی تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت کارمندان نیست، بلکه روشی است تا به کارمندان فرصت قبول مسئولیت های جدید داده شود (ایران پاک، ۱۳۹۵). کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکری کنند و نگران

1. Akers & Jensen

2. Spearman & Lune

هستند، آنها شغل مطمئن، درآمدت و ارضاکننده می خواهند و میلند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب خود را با امید و انتظارتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. با این وجود کارمندان در مسیر ترقی شغلی به نقطه ای می رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد. از سوی دیگر فرصت های اندک برای ارتقا و وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در فرد ایجاد می کند که در یک نظام غیر منصف گرفتار آمده است و این احساس باعث می شود فرد نسبت به شغلش نقطه نظرهای منفی پیدا کند که بدبینی مزمن، فقدان پیشرفت، بی علاقه گی و... از جمله نشانه های تحلیل رفتگی هستند (یوسف زایی پور، بهرام زاده، ۱۳۹۵).

۱-۴ عوامل فردی

۱-۴-۱ انگیزش شغلی: مفهوم انگیزش و شناخت عواملی که موجب انگیزش انسان می شود، یکی از پیچیده ترین بخش های روانشناسی و مدیریت امروز است و کار عملی و پژوهشی گسترده ای را می طلبد. با وجود پیشرفت فن آوری، مسائل انسانی، بزرگترین گرفتاری عصر امروز است و انگیزش برای کار، ذهن متخصصان را در سطح وسیعی به خود مشغول داشته است. بحث درباره پدیده های انگیزشی و نقش آن در مجموع رویدادهای روانی و به ویژه تاثیر آن بر رفتار فرد، بدون شک در قلمرو پژوهش های روانشناسی قرار می گیرد (نیک پور قنواتی، خوشخو نوروزانی، ۱۳۹۱).

انگیزش کاری کارکنان یکی از مهمترین و اساسی ترین ویژگی های کیفی کارکنان است که می تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایفشان گردد ضمن آنکه خود در افزایش بهره وری سازمان نقش اساسی دارد. وجود انگیزش کاری خود می تواند عاملی جهت افزایش رضایت مندی شغلی کارکنان نیز باشد. اما نکته اساسی در بحث انگیزش کاری مقوله ای موسوم به انگیزش است که فصل وسیع و گسترده ای را در بحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی به خود اختصاص داده است. انگیزش کارکنان با مقوله ها و مفاهیم دیگری چون احساسات، اعتقادات، باورها و نیازهای کارکنان در ارتباط می باشد. اما آنچه که در تمام نظریات و تئوری های انگیزش مورد اتفاق نظر همگان است همانا نقش مدیر راهبر در ارتقای انگیزش کاری کارکنان است و در این باب مفاهیمی چون باور مدیر، پیش فرض های مدیر، نگرش مدیریت، شیوه مدیریت مدیر و نوع نگاه مدیریت به انسان و جایگاه وی در درون سازمان می تواند در ارتقا سطح انگیزش های کاری کارکنان نقش اساسی داشته باشد. انگیزش یکی از عوامل موفقیت حرفه ای است. انگیزش در همه ی سازمانها یکی از عوامل مهم در پیشرفت سازمان تلقی می شود. لازم به ذکر است که انگیزش کارکنان بر بهره وری عملکرد سازمان، رضایت شغلی افراد، نحوه سرپرستی مدیریت، نحوه انجام وظایف تاثیر می گذارد. در نتیجه به منظور افزایش کارایی هر چه بیشتر باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت (مزیدی، ۱۳۹۲).

۱-۴-۲ رفتار سیاسی: سیاست یک کوشش باستانی و دیرینه انسان شناسی می باشد که از آغاز تمدن وجود داشته است؛ از این رو چیزی نیست که فقط در سازمان های امروزی وجود داشته باشد، ولی سازمان های امروزی، زمین باروری برای پرورش و رشد سیاست هستند (مشبکی، ۱۳۸۵). برخی در تعریف سیاست روی عامل قدرت تکیه کرده اند و گفته اند که سیاست عبارت است از تلاشی برای بدست آوردن قدرت و حفظ و اعمال قدرت. از رفتار سیاسی تعاریف مختلفی ارائه شده که به برخی از آنها اشاره می شود: مایز و آلن معتقدند که رفتار سیاسی عبارت است از نفوذ در دیگران از طریق راه های غیر قانونی برای حصول نتایجی که مجاز و قانونی نیست. کوین معتقد است که رفتار سیاسی شامل فعالیت هایی است که عمدتاً برای افزایش قدرت قانونی یا مدرک مرجعیت افراد و گروه ها به کار گرفته می شود (دبرین، ۲۰۰۱). استیفن رابینز معتقد است که رفتار سیاسی آن فعالیت هایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی فرد در سازمان ضرورت ندارد، اما در تعریف دیگر، رفتار سیاسی توزیع مزایا یا زیان هایی را در داخل سازمان تحت تاثیر قرار می دهد یا تلاش می کند تحت تاثیر قرار دهد. این تعریف شامل عناصر کلیدی چندی است که در ذیل به برخی از آنها اشاره می شود: رفتار سیاسی خارج از مقررات شغلی است؛ این رفتار نیازمند تلاش جهت به کارگیری قدرت شخصی است. همچنین این تعریف به تلاش برای نفوذ بر اهداف، معیارها یا فرایندهای مورد استفاده برای تصمیم گیری توجه دارد. همانطور که عنوان شد، سیاست ها به توزیع مزایا و زیان هایی در داخل سازمان توجه دارند، که این مسأله شامل رفتارهای سیاسی متنوعی مثل خودداری کردن از دادن اطلاعات به تصمیم گیرندگان، شایعه پراکنی، دادن اطلاعات محرمانه به رسانه ها در مورد فعالیت های سازمان، مبادله طرفداری و کمک به دیگران در سازمان جهت منافع متقابل، سخنرانی و تبلیغات له یا علیه یک شخص با یک تصمیم خاص می باشد. (سلاجقه، ناظری، ۱۳۸۹).

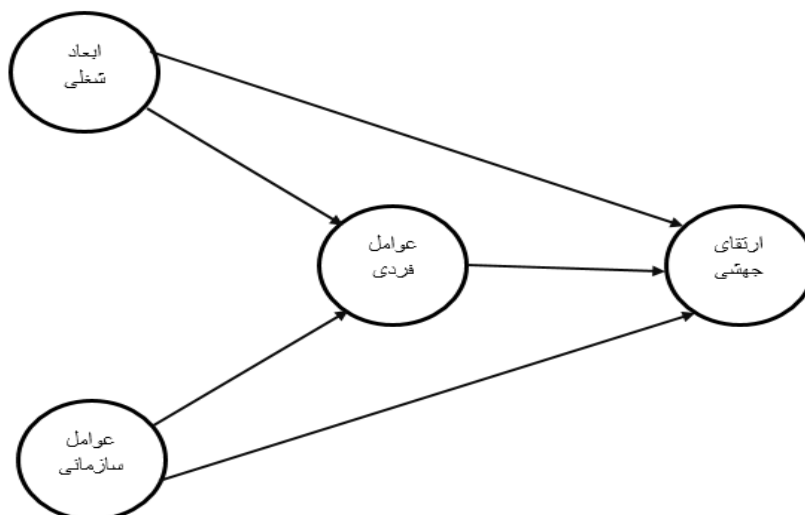
۱-۴-۳ ویژگی های جمعیت شناختی: عوامل جمعیت شناختی یا عوامل دموگرافیک عواملی مربوط به ویژگی های فردی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات و... هستند. در بررسی عوامل جمعیت شناختی کارکنان سازمان، علاوه بر این سه عامل عوامل دیگری مانند سابقه خدمت، سمت سازمانی، نوع استخدام نیز مورد بررسی قرار می گیرند تا بتوان کارکنان را بر اساس ویژگی های فردی شان در سازمان

دسته بندی نمود. دانشمندان و محققان این عوامل را عواملی تاثیر گذار بر رفتار و دیدگاه افراد در سازمان می دانند، به همین علت دست به تحقیقات فراوانی زده اند تا رابطه ی عوامل جمعیت شناختی با دیدگاه افراد در مورد مسائل گوناگون را بررسی نمایند. صفات شخصیتی بر یادگیری افراد تاثیر دارد. صفت، ویژگی یا کیفیت متمایز کننده شخصی است. در زندگی روزمره ما هر وقت شخصیت کسی را می شناسیم توصیف می کنیم، اغلب از رویکرد صفت پیروی می کنیم. ما به انتخاب کردن ویژگی ها یا عوامل برجسته تمایل داریم و آنها را برای خلاصه کردن آنچه شخص بدان می ماند، به کار می بریم (دادخواه و همکاران، ۲۰۱۵).

پیشینه تحقیق

با توجه به موارد اشاره شده و هدف پژوهش حاضر که بررسی پیشایندهای ارتقای جهشی در سازمانهای دولتی است پیشینه تحقیق ذکر می شود. تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی- واحد تهران شرق توسط کاوسی در قالب طرح پژوهشی (۱۳۹۴) انجام گرفت و این نتایج بدست آمد که بین سرمایه اجتماعی و ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه وجود دارد. عباسی نژاد (۱۳۹۶) در تحقیق با عنوان شناسایی و تعیین مولفه های موثر بر بهره وری نیروی انسانی در ارتقای شغلی کارکنان به این نتیجه رسید که بین مولفه های بهره وری نیروی انسانی و ارتقای شغلی کارکنان یک همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. تقوی، موسی وند و افلاطونی (۱۳۹۳) بر این باورند که عوامل سازمانی بعنوان اصلی ترین موانع ارتقای شغلی کارکنان در سازمانهای دولتی تعیین شده اند. در تحقیق که توسط مالونزا (۲۰۱۳) انجام گرفت هدف تحقیق تعیین عوامل موثر بر ارتقای کارکنان در سازمان های کانادا بود به این نتایج دست یافتند که ارتقا کارکنان تحت تاثیر توسعه حرفه ای، سیاست سازمانی، ساختارهای تحرک و فرهنگ سازمانی قرار دارد و توسعه شغلی تعهد کارکنان را افزایش داده و باعث کاهش فشار و واکنش های رفتاری و افزایش منافع شخصی کارکنان می شود. در تحقیقی که توسط کاسیدی (۲۰۱۳) انجام گرفت این نتایج بدست آمد که بالاترین مهارت، مهارت شناختی یک حرفه و شایستگی کارکنان است که باعث ارتقای کارکنان می شود و این نظریه مطرح شد که ارتقاء به عنوان نشانه ای از توانایی کارکنان با استفاده از پل اجتماعی، اجتماعی- اقتصادی و کنفدراسیون صنایع فنلاندی عمل می کند. کنترل کارایی کارکنان با استفاده از داده های پاداش و عملکرد پرداختی است که احتمال ارتقاء در میزان پیشرفت تحصیلی در حال افزایش است در حالیکه افزایش حقوق و دستمزد از ارتقاء در میزان تحصیلات برخی از گروه های آموزشی کاهش می یابد و هر دو نتایج برای اولین بار قوی تر از تبلیغات بعدی است. زنان دارای احتمال ارتقاء کمتری نسبت به مردان هستند، هر چند این تفاوت پس از اولین تبلیغات افزایش می یابد. تحقیقی با عنوان تاثیر پیشرفت کار بر رضایت شغلی در دانشگاههای استان کپک پیکستان توسط نوری، خان، نسیم (۲۰۱۵) انجام گرفت این نتایج بدست آمد که ارتقاء شغلی و پیشرفت شغلی رابطه مثبت با رضایت شغلی دارند. این پژوهش سیاست های ارتقاء اعطاف پذیر، طرح های پیشرفت شغلی را توصیه می کند، به دنبال یافتن دیدگاه کارکنان برای افزایش رضایت کارکنان. فرصت های برابر باید به تمام کارکنان در سیاست های پاداش، بسته های حقوق و دستمزد داده شود. علاوه بر این، ممکن است خدمات آموزشی حرفه ای برای بهبود شغل آغاز شود.

مدل مفهومی پژوهش:



فرضیه های اصلی

- ✓ ابعاد شغلی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

- ✓ ابعاد شغلی از طریق عوامل فردی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عوامل سازمانی از طریق عوامل فردی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی پیشایندهای ارتقای جهشی در سازمانهای دولتی است. لذا از لحاظ نوع و ماهیت توصیفی-تحلیلی است. از سوی دیگر، از آنجا که نحوه و میزان تاثیرات متغیرها و همبستگی آنها را با یکدیگر مورد مطالعه قرار می گیرد، تحقیق همبستگی نیز به شمار می آید. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمانهای دولتی استان ایلام است که با استفاده جدول مورگان ۳۷۳ نفر می باشند. جدول زیر تعداد کارکنان و حداقل حجم نمونه آنها را مشخص کرده است.

جدول ۱: تعداد افراد جامعه آماری و حجم نمونه

واحد سازمانی	تعداد کارکنان	حداقل حجم نمونه	توزیع شده	جمع آوری شده	نرخ بازگشت
سازمانهای دولتی	۱۰۰۰۰	۳۷۳	۳۷۳	۳۷۳	۰/۱۰۰

ابزار پژوهش

ابعاد شغلی شامل ۶ گویه، عوامل فردی ۱۵ گویه، عوامل سازمانی ۱۷ گویه و ارتقای جهشی شامل ۴ گویه در قالب پرسشنامه های استاندارد و محقق ساخته سنجیده شدند. با این حال شاخص مورد سنجش در پژوهش، در معرض قضاوت چند تن از خبرگان و کارشناسان قرار گرفت و نهایتاً از پرسشنامه مورد توافق به عنوان ابزار جمع آوری داده ها استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۴۲ سوال بسته به طیف پنجگانه لیکرت است. روایی صوری سوالات و ابعاد پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان سازمانی و اساتید دانشگاهی بررسی و تایید شد. روایی سازه ها با استفاده از روش متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و آزمون های بارعرضی تایید شدند. پایایی سازه ها با استفاده از آلفای کرونباخ و ضریب ترکیبی (دیلون-گلدشتاین) بررسی گردیدند. مقادیر آلفای کرونباخ و ضریب ترکیبی تمامی سازه ها به ترتیب ۰/۸۲۴۸، ۰/۹۱۷۷، ۰/۹۰۲۸، ۰/۹۱۷۷، ۰/۹۱۷۷ بود که نشان دهنده ی پایایی مناسب سازه ها است. برای بررسی پایایی معرف ها در روش حداقل مربعات جزئی، از آزمون بار عاملی استفاده شد. اکثر متغیرها دارای بار عاملی بالاتر از مقدار ۰/۷ بودند. نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیروف بررسی شدند. تحلیل عاملی و مدل سازی معادلات ساختاری نیز با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار SMART-PLS انجام شدند.

یافته های پژوهش

با توجه به مدل مفهومی ارائه شده در شکل ۱ و طبق فرضیه ها، متغیرهای این پژوهش شامل ابعاد شغلی (مستقل)، عوامل سازمانی (مستقل)، عوامل فردی (میانجی) و ارتقای جهشی (وابسته) هستند.

جدول ۲. آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار
ابعاد شغلی	۳/۸۱۳	۰/۸۳۷
عوامل سازمانی	۳/۷۹۴	۰/۶۲۰
عوامل فردی	۳/۷۳۵	۰/۶۵۰
ارتقای جهشی	۴/۰۷۲	۰/۷۲۶

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. در صورتی که سطح معناداری از ۰/۵ بیشتر باشد متغیر نرمال می باشد و اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۵ باشد متغیرها نرمال نیستند.

جدول ۳: آزمون نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	ابعاد شغلی	عوامل سازمانی	عوامل فردی	ارتقای جهشی
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۲۴۵	۰/۱۰۷	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه سطح معناداری بعضی از متغیرها همچون ابعاد شغلی و ارتقای جهشی کمتر از ۰/۵ درصد (غیر نرمال) و تعداد دیگری همچون عوامل فردی و عوامل سازمانی بیشتر از ۰/۵ درصد (نرمال) است، بنابراین برای تحلیل از آزمون ناپارامتری (نرم افزار اسمارت پی ال اس) استفاده شد، چرا که حساسیتی به نرمال یا غیر نرمال بودن متغیرها ندارد.

آزمون فرضیه ها

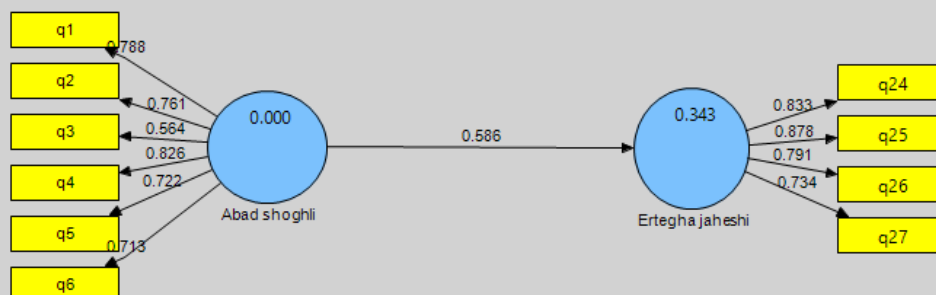
ابعاد شغلی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه اصلی اول وجود رابطه معنادار بین ابعاد شغلی و ارتقای جهشی را تایید می کند. دو شکل زیر نتایج بررسی فرضیه های اصلی یک و را نشان می دهند. شکل ۲ ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق و شکل ۳ آماره t بین متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. مقادیر درون دایره ها نیز ضریب تعیی را نشان می دهد.

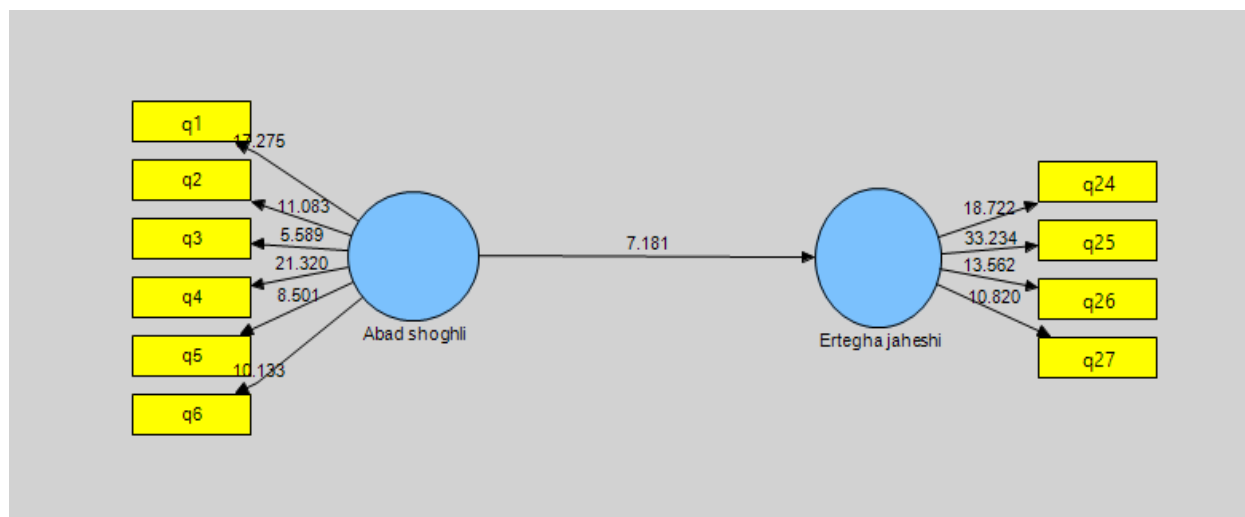
جدول ۴: ضریب مسیر، آماره t (متغیر وابسته: ارتقای جهشی)

متغیر پیش بین	آماره t	ضریب مسیر (β)
ابعاد شغلی	۷/۱۸۱	۰/۵۸۶

فرضیه اول این پژوهش تاثیر ابعاد شغلی بر ارتقای جهشی آزمون را می کند. طبق آماره t که در بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد، ابعاد شغلی در سطح ۰/۰۵ بر ارتقای جهشی تاثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اصلی اول تحقیق تایید می شود.



شکل ۲: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق



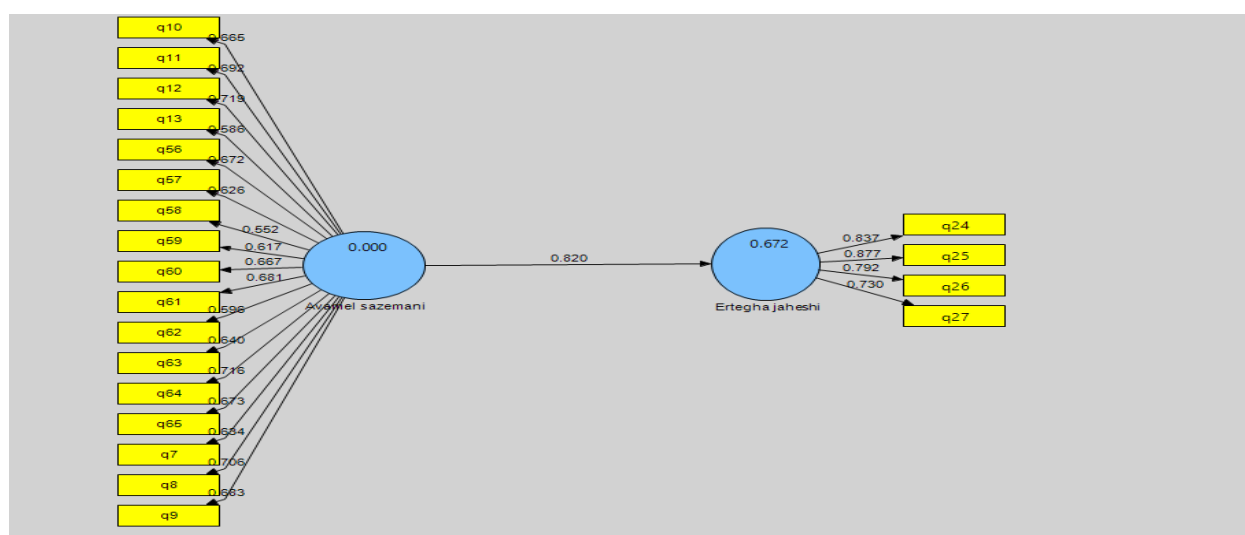
شکل ۳: آماره متغیرهای تحقیق

عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه اصلی دوم وجود رابطه معنادار بین عوامل سازمانی و ارتقای جهشی را تایید می کند. دو شکل زیر نتایج بررسی فرضیه های اصلی دو را نشان می دهند. شکل ۴ ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق و شکل ۵ آماره تبیین متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. مقادیر درون دایره ها نیز ضریب تعیی را نشان می دهد.

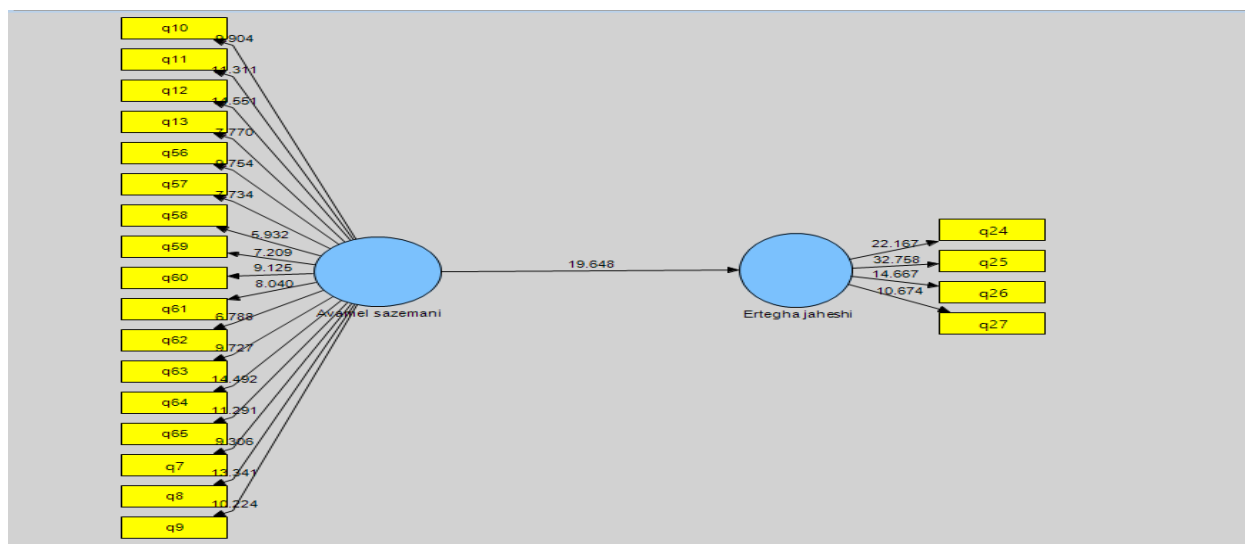
جدول ۵: ضریب مسیر، آماره t (متغیر وابسته: ارتقای جهشی)

متغیر پیش بین	آماره t	ضریب مسیر (β)
عوامل سازمانی	۱۹/۶۴۸	۰/۸۲۰

فرضیه دوم این پژوهش تاثیر عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی را آزمون می کند. طبق آماره t که در بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ می باشد، عوامل سازمانی در سطح ۰/۹۵ بر ارتقای جهشی تاثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اصلی دوم تحقیق تایید می شود.



شکل ۴: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق



شکل ۵: آماره‌آیین متغیرهای تحقیق

ابعاد شغلی از طریق عوامل فردی بر ارتقای جهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی اول مرتبط با نقش میانجی گری عوامل فردی در رابطه بین ابعاد شغلی و ارتقای جهشی می باشد. نکته مهم در ارتباط با اثر غیر مستقیم (میانجی) این است که باید هر دو ارتباط (ابعاد شغلی با عوامل فردی) و (عوامل فردی با ارتقای جهشی) معنادار باشد تا بتوان مقدار اثر غیر مستقیم یا همان میانجی را محاسبه نمود. لازم به ذکر است که برای بررسی نقش میانجی گری یک متغیر از شمول واریانس (VAF) استفاده می کنیم. اگر مقدار شمول واریانس کمتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری رد و اگر بالاتر از ۸۰ درصد باشد ادعای میانجی گری پذیرفته می شود. در وضعیتی که شمول واریانس بیشتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری جزئی می باشد. فرمول شمول واریانس به شرح زیر می باشد: (جوزف و همکاران، ۱۳۹۴).

$$VAF = (p_{12} * p_{23}) / (p_{12} * p_{23} + p_{13}) \quad (1)$$

P_{12} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی

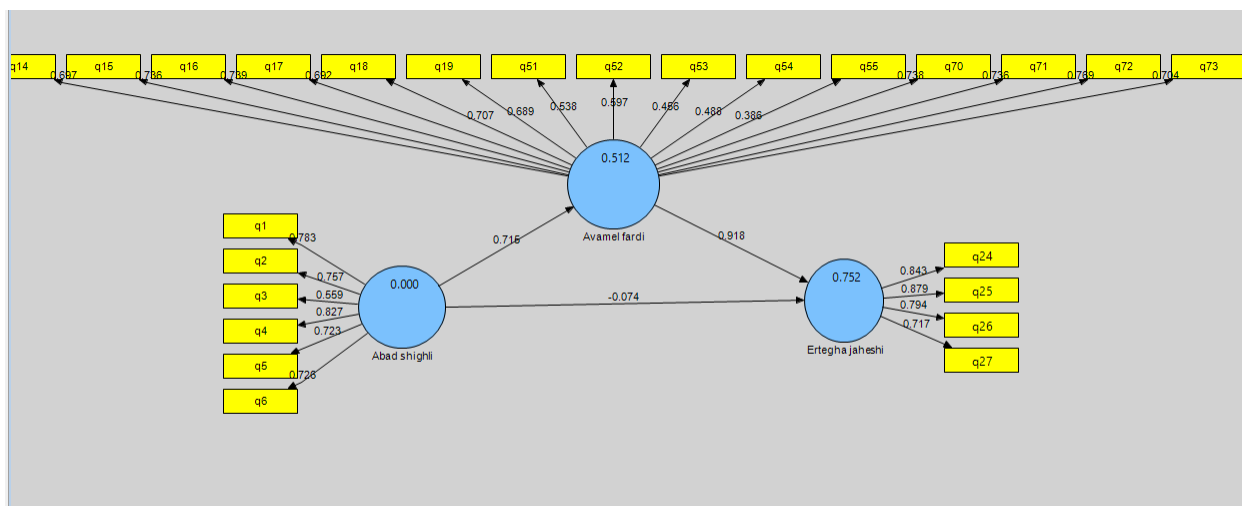
P_{23} : ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته

P_{13} : ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته

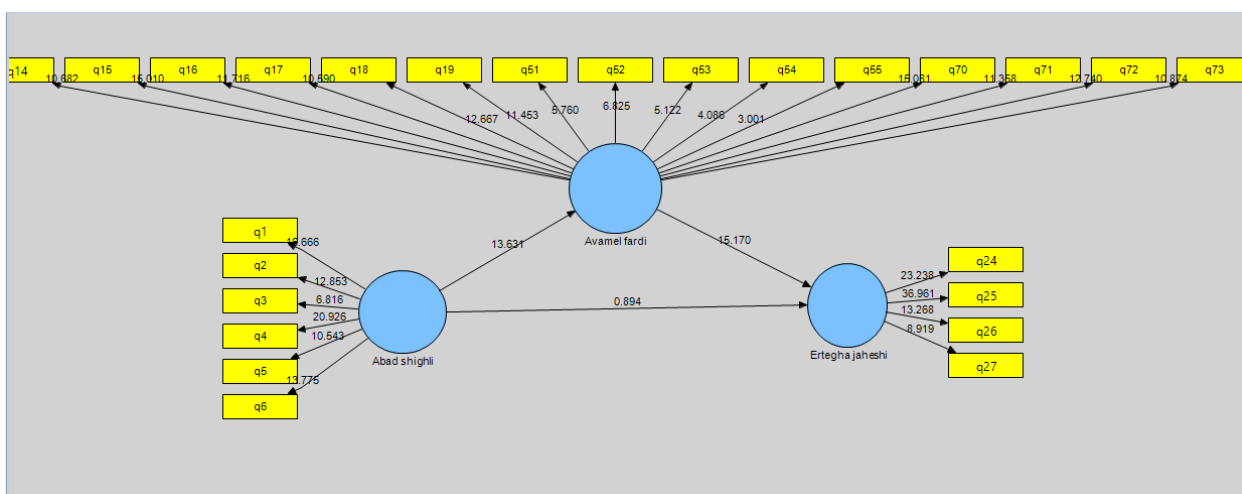
جدول ۶: جدول پارامترهای لازم برای فرضیه

نتیجه	VAF	نقش میانجی گری
تایید	۱/۱۲۶	ابعاد شغلی عوامل فردی ارتقای جهشی

باتوجه به استنادات ذکر شده در بالا و مقادیر به دست آمده از شمول واریانس در جدول ۶ نقش میانجی گری متغیر عوامل فردی تایید می شود.



شکل ۶: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق



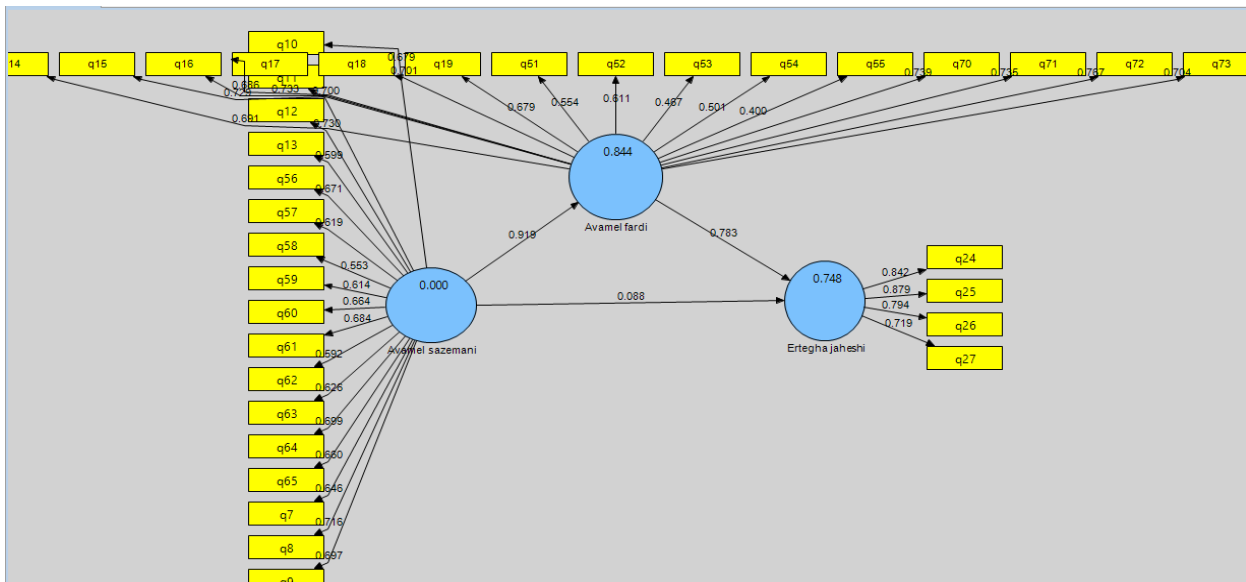
شکل ۷: آماره آیین متغیرهای تحقیق

فرضیه فرعی دوم مرتبط با نقش میانجی گری عوامل فردی در رابطه بین عوامل سازمانی و ارتقای جهشی می باشد. نکته مهم در ارتباط با اثر غیر مستقیم (میانجی) این است که باید هر دو ارتباط (عوامل سازمانی با عوامل فردی) و (عوامل فردی با ارتقای جهشی) معنادار باشد تا بتوان مقدار اثر غیر مستقیم یا همان میانجی را محاسبه نمود. لازم به ذکر است که برای بررسی نقش میانجی گری یک متغیر از شمول واریانس VAF استفاده می کنیم.

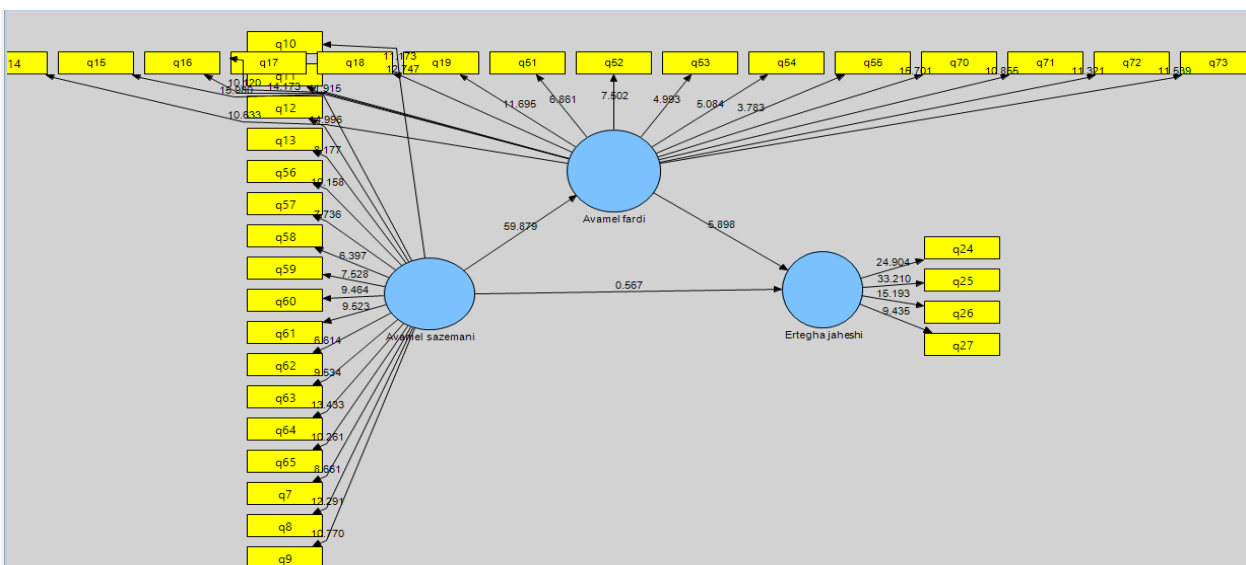
جدول ۷: جدول پارامترهای لازم برای فرضیه

نتیجه	VAF	نقش میانجی گری
تایید	۰/۸۹۰	عوامل سازمانی عوامل فردی ارتقای جهشی

باتوجه به استنادات ذکر شده در بالا و مقادیر به دست آمده از شمول واریانس در جدول ۷ نقش میانجی گری متغیر عوامل فردی تایید می شود.



شکل ۸: ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق



شکل ۹: آماره آیین متغیرهای تحقیق

نتیجه گیری و پیشنهادها

براساس یافته های حاصل از بررسی پیشایندهای ارتقای جهشی در سازمانهای دولتی علاوه بر تایید دو فرضیه اصلی و تایید فرضیه های فرعی معلوم گردید که تاثیر ابعاد شغلی و عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی بطور مستقیم در حد قابل قبول می باشد اما به واسطه تاثیر متغیر عوامل فردی این تاثیر به عدد ۱/۱۲۶ و ۰/۸۹۰ می رسد که تاثیر مطلوبی است که این مطلب حاکی از این نکته است که عوامل فردی میزان تاثیر ابعاد شغلی و عوامل سازمانی بر ارتقای جهشی را تعدیل می کند و منجر به هم افزایی بسیار خوبی بین این متغیرها می گردد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش و به منظور رفع کاستی های موجود و ایجاد بسترهای مناسب در راستای بهبود سیستم ارتقا شغلی کارکنان سازمانهای دولتی استان ایلام موارد زیر پیشنهاد می گردد.

- ✓ به دلیل نوظهور بودن مفهوم ارتقای جهشی و با توجه به پیشایندها و پسایندهای این پدیده تحقیقات بیشتر و گسترده تری صورت گیرد.
- ✓ به موضوع چگونگی گسترش ارتقای جهشی در ساختارهای سازمانی توجه داشته باشند.
- ✓ به بررسی هایی در زمینه نقش و جایگاه جداگانه و یا همزمان متغیرهای ابعاد شغلی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، نگرش های مثبت شغلی، نگرش های منفی شغلی و عملکرد سازمانی به عنوان متغیرهای تأثیرگذار و تاثیر پذیر بر ارتقای جهشی بپردازند.
- ✓ به مدیران سازمانهای دولتی و همچنین خصوصی توصیه می شود از ایجاد فضاهای برفکی در سیستم سازمانی جلوگیری نمایند.
- ✓ به مدیران سازمانهای دولتی توصیه می شود از دادن امتیازات ویژه به کارکنانی که با آنها رابطه خانوادگی و دوستی دارند خودداری نمایند.
- ✓ توصیه می شود که طرح ارتقای شغلی شامل حال همه کارمندان پرتلاش شود و تبعیضی در این مورد صورت نگیرد ارتقای شغلی تنها مختص مدیران و معاونان نباشد و سایر کارکنان نیز در این طرح در نظر گرفته شوند. با اجرای این طرح عدالت اجتماعی بین کارمندان دولت تحقق پیدا می کند.
- ✓ توصیه می شود که کیفیت کار کارکنان نباید تنها با پول سنجیده شود.
- ✓ توصیه می شود که اساس امتیاز بندی در طرح ارتقای شغلی براساس عدل و انصاف در نظر گرفته شود و برای برنامه ریزی درمورد قشری همچون کارکنان باید به آنها نزدیک شد و از مشکلات آنها اطلاع پیدا کرد و تنها دستی از دور برآتش داشتن کافی نمی باشد.
- ✓ سقف شیشه ای در سازمانها شکسته شود و به زنان نیز مانند مردان فرصت ارتقاء و پیشرفت شغلی و شکوفا کردن استعدادهایشان داده شود.
- ✓ به مدیران سازمانهای دولتی توصیه می شود برای ارتقای شغلی تنها سابقه کار رادر نظر نگیرند و به کارکنان تازه وارد متناسب با استعدادهایشان فرصت ارتقا داده شود.
- ✓ توصیه می شود به زنان نیز حقوق اداری مشابه آقایان پرداخت شود. زیرا دلیلی وجود ندارد خانمی که تحت شرایط یکسان با آقایان کار می کند از حقوق و مزایای مشابه نسبت به همکار مرد برخوردار نباشد.
- ✓ امکان آموزش برای خانم ها ایجاد شود و به تبع آن فرصت میدان دادن به خانم ها فراهم گردد تا زنان نیز مانند مردان فرصت ارتقا به پست های ارشد مدیریتی را داشته باشند.
- ✓ در کارهای گروهی که موفقیتی برای سازمان کسب می شود تنها به مدیر سازمان امتیاز داده نشود بلکه برای تک تک افراد سازمانی که در این موفقیت سهیم بوده اند امتیازاتی در نظر گرفته شود.

پیشنهادها برای تحقیقات آینده

- ✓ تخصیص و اعطا پاداش در سازمان باید به گونه ای باشد که بیشترین بازده را برای سازمان ممکن سازد.
- ✓ برای کارکنان آموزش های مستمر و مناسب با رسته و تخصصشان ارائه گردد.
- ✓ شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و تحت نظارت سازمان و فراهم ساختن رشد و شکوفایی این استعداد در توان و امکانات سازمان.
- ✓ بهبود نظام سازماندهی محیط کار که با اجرای آن نگرش کارکنان نسبت به محیط کار تغییر کند.
- ✓ زمینه ارتقاء و رشد کارکنان فراهم گردد.
- ✓ ترفیعات به موقع و به دور از هرگونه استفاده از سیستم اداری زائد به کارکنان ابلاغ گردد.

✓ بین شغل کارکنان با استعداد و توانایی هایشان ارتباط متقابل برقرار گردد.

✓ پاداش کارکنان باید متناسب با نوع شغل و ماموریت آنان باشد.

به کارکنان میبایست در حد توان و لیاقتشان، قدرت تصمیم گیری و اختیار داد، زیرا کمی استقلال عمل، آنان را برای ابتکارات و نوآوری بیشتر تحریک می نماید و باعث رشد و ارتقای آنان خواهد شد.

منابع و مراجع

- [۱] ایران پاک، م (۱۳۹۵)، چگونه و چه موقع به کارمندان ارتقا شغلی دهیم.
- [۲] اسماعیل پور چرندابی، س، طیبی ابوالحسنی، ا (۱۳۹۵)، جایگاه گروه اندیشی در تصمیمات استراتژیک.
- [۳] بهنیا (۱۳۹۵)، ارتقای شغلی؟ چگونه؟، سایت مرکز مشاوره شغلی و کاربایی کارودانش.
- [۴] تقوی، م، موسی وند، ج، افلاطونی، م (۱۳۹۳)، بررسی مشکلات سیستم ارتقای شغلی در سازمانهای دولتی.
- [۵] جوزف، ه، هالت، ت، رینگل، ک، سارستد، م، ترجمه: عادل آذر، رسول غلامرضا زاده (۱۳۹۴)، مدلسازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM)، انتشارات نگاه دانش.
- [۶] دادخواه، س، عاصمی، ع، عابدی، م، مشهدی، ف (۲۰۱۵)، رابطه ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان. *فصلنامه مطالعات دانش شناسی*، ۱ (۴)، ۸۶-۶۷.
- [۷] رابینز، ا (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات آگاه.
- [۸] - سهرابی زاده، س، احرام پوش، م، باستانی، پ، شفقت، ط، رحیمی، ح (۱۳۹۱)، بررسی چالش های من سانی در انتصاب مدیران مورد مطالعه: مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- [۹] شاکری، ف، طحاری مهرجردی، م، دهقان دهنوی حسن، ک (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط جو سازمانی و نوآور بودن در فرآیند.
- [۱۰] عباسی نژاد، اح (۱۳۹۶)، عنوان شناسایی و تعیین مولفه های موثر بر بهره وری نیروی انسانی در ارتقای شغلی کارکنان.
- [۱۱] غربتی، ف، محمدزاده، ا (۱۳۹۴)، ارزیابی و اولویت بندی موانع سازمانی و محیطی موثر در ارتقا شغلی زنان به پست های مدیریتی در اداره کل بیمه سلامت استان آذربایجان شرقی، کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی.
- [۱۲] فریدونی، ف (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد، بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی با کارآفرینی درون سازمانی در پتروشیمی تندگویان بندر امان خمینی.
- [۱۳] کاوسی، ا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شرق.
- [۱۴] کیوانی، ش، وظیفه، ز (۱۳۹۴)، تحلیل ارتباط ابعاد سازمانی با تعهد سازمانی.
- [۱۵] گودرزی، ا، گمینیان، و (۱۳۸۱)، اصول مبانی و نظریه های جو سازمانی، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد.
- [۱۶] مشبکی، ا (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی ارزش از رفتار انسانی). انتشارات ترمه تهران.
- [۱۷] مقتدر، ه (۱۳۶۹)، مفاهیم دولت - حکومت - سیاست، نشریه مدیریت دولتی.
- [۱۸] اسماعیلی مزیدی، م (۱۳۹۲)، شناسای عوامل موثر بر انگیزش کارکنان کارکنان استان فارس، پایان نامه رشته کارشناس ارشد در مدیریت آموزشی.
- [۱۹] نیک پور قنوتی، ل، خوشخو نوروذانی، ر (۱۳۹۱)، بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان شرکت سیمان فارس در سال ۱۳۹۱، ماهنامه علمی - تخصصی فن آوری سیمان.
- [۲۰] یوسف زایی پور، ح، بهرام زاده، ح (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصاد و دارایی استان گلستان.
- [21] Akers, R. L., & Jensen, G. F. (2006). The empirical status of social learning theory of crime and deviance: The past, present and future", In F. T. Cullen, J. P. Wright, & K.R. Blevinse (eds), Taking stock: The status of criminological theory, 2006 , (pp: 37-76). New Brunswick, NJ: Transaction Publishing.
- [22] Blau, G. & Andersson, L. (2005). Testing a measure if instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- [23] Billsberry, Jon. 2004. Selecting for fit: a direct test of Schneider's selection proposition. Academy of Management Annual Meeting (August).
- [24] Caers, Ralf, Cindy Du Bois, Marc Jegers, Sara De Gieter, Rein De Cooman and Roland Pepermans. 2007. A micro-economic perspective on manager selection in nonpro.t organizations. *European Journal of Operational Research*: Article in press, accepted 31 August 2007.
- [25] Cassidy, H. (2013). Essays on Worker Promotion and Wage Growth

- [26] Dubrin, .A.J. 2001, leadership, third edition, Hongton Company.-Rezaian A. Organization and Management Principals. 2nd ed. Tehran: SAMT Press; 2003]
- [27] Jason, K. J. (2006). Organizational inequality in job promotions.
- [28] Janis, I. L. (1972). Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes, Houghton Mifflin, Boston, MA.
- [29] Noor, Z., Khanl, A. U., & Naseem, I. (2015). Impact of Job Promotion and Job Advancement on Job Satisfaction in Universities of KPK province of Pakistan. *Science International Journal (Lahore)*, 27(2), 1499-1505.
- [30] Kroon, M. B. R. 't Hart, P., & van Kreveld, D.(1991). Managing group decision making processes: Individual versus collective accountability and groupthink. *International Journal of Conflict Management*, 2, 91-115.
- [31] Malonza, M. M. (2013). *Factors affecting employee promotion in organizations; a case study of Safaricom limited Kenya* (Doctoral dissertation, Moi University).
- [32] Quandt, Lorna. 2007. I Know How You Feel: The Effect of Similarity and Empathy on Neural Mirroring. Haverford College.
- [33] Spearman, S., & Lune, T. (1991). Features of educational attainment and job promotion prospects. *American Journal of Sociology*, 97(3).