

بررسی رابطه بین قابلیت‌های ارتباطی و ترقی شغلی در ادارات دولتی شهر کرمان

رضا شجاعی^۱، علیرضا پیوند^۲، شهرزاد سنجرى^۳، کتابون علیدوستی^۴، محمدرضا محمدی سلیمانی^۵

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت، معاون اداری و مالی سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمان

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی دکترای تخصصی بهداشت باروری، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران

^۴ مربی مامایی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

^۵ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه بین قابلیت‌های ارتباطی و ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان که از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۲۲ نفر به عنوان اعضای نمونه در نظر گرفته شدند و این افراد از طریق نمونه گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد قابلیت‌های ارتباطی و ترقی شغلی کارکنان است. روایی و پایایی پرسشنامه ترقی شغلی به ترتیب برابر ۸۴ و ۸۹ درصد و برای پرسشنامه قابلیت‌های ارتباطی به میزان ۸۷ و ۹۱ درصد محاسبه گردید اطلاعات تحقیق از طریق نرم افزار SPSS و همچنین با استفاده از همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن ۱-ارتباط با مشتری ۲-ارتباط درون سازمانی ۳-ارتباط با سازمان‌های دیگر با ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: قابلیت‌های ارتباطی، ترقی شغلی کارکنان، ادارات دولتی شهر کرمان

مقدمه

نیروی انسانی در جهت نیل به اهداف و خواسته‌های سازمان و همچنین اثربخشی و کارایی آن، نقش تعیین کننده‌ای دارد. اگر عامل نیروی انسانی را که از مهم‌ترین عوامل و منابع تولید سازمان محسوب می‌شود، حذف نماییم، آنچه باقی می‌ماند یعنی عوامل و امکانات دیگر سازمان به خودی خود قابل استفاده نیستند [۱].

بر این اساس و با توجه به اهمیت وجود و تأثیر نیروی انسانی در موقعیت سازمان؛ یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه‌ی نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان در سازمان 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 داشته باشد. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است. وظیفه‌ی مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی‌های بالقوه‌ی افراد از یک سو و نیازهای حرف‌های سازمان از سوی دیگر و تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران کاری اوست. مدیریت توسعه‌ی مسیر شغلی، یکی از بخش‌های فعالیت مدیران منابع انسانی است که با یافتن مسیر ترقی هر فرد در زندگی کاری‌اش، او را به سوی کمال مطلوب رهنمون می‌سازد [۲].

طراحی و تحلیل شغل علاوه بر ایجاد انگیزش و بهبود بهره‌وری در کارکنان، زمینه‌ی ترفیع و ورود به سایر مشاغل را فراهم می‌کند. نیروی کار دارای تحصیلات عالی به شغل‌های غنی‌تر و یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. این افراد با استخدام در سازمان به پیشرفت و تکامل نیاز دارند و به ترفیع و کسب مهارت‌های جدید تمایل نشان می‌دهند. در این راستا، طراحی مسیر پیشرفت شغلی به کسب هویت و مقام و منزلت افراد کمک می‌کند، غنای زندگی کاری را تأمین می‌نماید و در صورتی که بر اساس مفاهیم اجتماعی صورت گیرد، فرصتی را برای ارضای امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی به وجود می‌آورد [۳].

ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که آدمی با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار کند. در جوامع امروزی که همزمان با پیچیده‌تر شدن فزاینده زندگی مشکلات جدیدی برای انسان پدید آمده است، اهمیت ارتباطات بیشتر می‌شود. در چنین جوامعی ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی و موفقیت انسان است [۴].

یکی از قابلیت‌های اساسی برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران، برقراری ارتباطات مناسب می‌باشد. ارتباطات، عبارت است از توانایی ارسال پیام به گونه‌ای که افراد به راحتی، محتوای آن را درک کرده، پذیرا باشند، مهارت‌های ارتباطاتی یک پیش شرط ضروری برای عملکرد رضایت بخش در تمام سطوح مدیریتی است. ارتباطات یک فرآیند دو طرفه است و هنگامی اتفاق می‌افتد که یک شخص پیامی را به دیگری انتقال می‌دهد و هنگامی موفق و مؤثر می‌باشد که پیام فرستاده شود و پیامی دیگر به عنوان بازخور دریافت گردد. سازمان‌های موفق برای بهبود ارتباطات، پیوسته دوره‌های آموزشی متناسب را طرح ریزی می‌کنند و مطالعات مربوط، نشان می‌دهد که در سازمان‌های موفق، ارتباطات در کلیه سطوح آن‌ها صمیمی و غیررسمی و دوستانه و صادقانه است. مدیریت برای دستیابی به این مهم، دائم با کارکنان در تماس است، به وضعیت آن‌ها رسیدگی می‌کند و بازخور لازم را به منظور بهبود وضعیت شغلی آن‌ها ارائه می‌دهد [۵]. تحقیقات نشان داده است که مهارت‌های ارتباطی، ترقی شغلی را افزایش می‌دهد.

از طرفی ادبیات بسیار کمی در زمینه ارتقاء شغلی بخصوص در سازمانهای دولتی وجود دارد و همینطور ارتقاء شغلی در سازمانهای دولتی نیز از ابهاماتی برخوردار است، بطوریکه بسیاری از کارکنان با وجود سابقه بالا، تحصیلات بالا و مهارت‌های شغلی فراوان در سازمانهای دولتی هنوز در پست‌های کارشناسی فعالیت دارند، و همینطور کارکنانی که با وجود سابقه کم و تحصیلات پائین در سطوح بالای سازمانهای دولتی اشتغال دارند [۶].

عدم شفافیت در ارتقاء شغلی و مشکلات مرتبط با آن مانند بی انگیزگی کارکنان، فرسودگی شغلی و... می‌تواند عملکرد سازمانهای دولتی را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین بررسی ارتقاء شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سازمانها می‌تواند به برنامه ریزان کمک نماید. و با استناد به یافته‌های پژوهشی که ذکر گردیدند، می‌توان پیش‌بینی کرد که قابلیت‌های ارتباطی رابطه‌ی مثبتی

با ترقی شغلی داشته باشد؛ بنابراین سؤال اصلی تحقیق عبارت است از اینکه آیا بین قابلیت‌های ارتباطی و ترقی شغلی در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد یا خیر؟ که پاسخ به سؤال فوق نیازمند یک کار علمی و تحقیقاتی می‌باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

قابلیت‌های ارتباطی، مزیتی برای یک شرکت می‌باشد که می‌تواند به جای دادن خود در روابط و شبکه‌ها، کسب و کار گسترده‌تری کسب نماید و به طرز معنی داری به توانایی شرکت در مدیریت چنین روابط پیچیده‌ای مربوط می‌شود، در بازارهای تجاری، چنین قابلیت‌های ارتباطی نه تنها به عنوان ضمانتی برای درک متقابل (دو جانبه) و منافع در روابط مشتریان محسوب می‌شوند، بلکه منبعی از دانش بازار مربوطه و انعطاف پذیری استراتژیک بوده و در شکل گیری فرایند مؤثر هستند [۷].

وجود ارتباطات مؤثر و صحیح در سازمان، همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیران به شمار آمده است. تجربه ثابت کرده است که اگر ارتباطات صحیحی در سازمان برقرار نباشد گردش امور مختل و کارها آشفته می‌شوند. بدون وجود سیستم ارتباطی مؤثر در سازمان، مدیر قادر نخواهد بود وظایفش را به نحو مطلوبی به انجام رساند [۸]. ارتباط تار و پود سازمان را به هم پیوند داده و موجب یکپارچگی و وحدت سازمان می‌گردد و با تحقیق در زمینه ارتباط می‌توان موجباتی را فراهم کرد تا ارسال و دریافت پیام، روشن‌تر، دقیق‌تر و صحیح‌تر انجام گیرد [۹].

وجود سازمان وابسته به ارتباطات است و هر مدیری معمولاً بیشتر وقت خود را صرف برقرار کردن ارتباط می‌کند. برای ایجاد هماهنگی بین عناصر مادی و انسانی سازمان به صورت یک شبکه کارآمد و مؤثر، برقراری ارتباطات مطلوب ضروری است، زیرا وقتی ارتباطات برقرار نشود، فعالیت سازمان متوقف می‌شود و در واقع می‌توان گفت که مدیریت کارساز به برقراری ارتباطات مؤثر بستگی دارد. اکثر (اگر نگوییم همه) مواردی که مدیران و سازمان‌ها برای حفظ یکپارچگی سازمان، مدیریت، ایجاد خلاقیت، برآورده کردن انتظارات و انجام تعهدات نیاز دارند وابسته به ایجاد یک ارتباط مؤثر و مناسب در سازمان است [۱۰]. از طرفی فراهم آوردن برنامه‌هایی مانند برنامه‌های ارتقاء شغلی برای کارکنان در سازمان، ممکن است از نگاه کارکنان به معنای ارزش قائل شدن سازمان برای مشارکت و رفاه آن‌ها تفسیر شود؛ که به نوبه خود باعث رضایت شغلی، انگیزش شغلی افراد شده، عملکرد کاری کارکنان را افزایش و فشار روانی و رفتارهای سازمان‌گریزی را کاهش می‌دهد. همچنین حس مطلوبی برای ماندن در سازمان در افراد ایجاد کرده و افراد احساس موفقیت می‌کنند [۱۱].

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها روش توصیفی از نوع همبستگی در نظر گرفته شده است. روش همبستگی عبارت است از بررسی میزان همبستگی و ارتباط متغیرهای موجود در یک عامل با متغیرهای عامل دیگر بر اساس ضریب همبستگی. در روش همبستگی به بررسی این مسئله پرداخته می‌شود که تغییرات یک صفت تا چه میزان به ویژگی‌های صفت دیگر وابسته است. برای استفاده از این روش باید از روش‌های آماری مخصوصاً محاسبه همبستگی اسپیرمن و اسپیرمن آگاهی داشت [۱۲].

جامعه آماری تحقیق عبارت است از ۱۵۱۹ نفر از کارکنان رسمی سازمان‌های دولتی شهر کرمان است. از فرمول کوکران برای جامعه‌های نامحدود برای تعیین تعداد نمونه‌ها استفاده شد. بر اساس این فرمول، حجم نمونه به دست آمده ۳۲۲ نفر می‌باشد که بایستی به صورت متناسب با حجم از کلیه سازمان‌های دولتی نمونه‌گیری شود. بدین صورت که هر سازمان در نمونه آماری یعنی ۳۲۲ نفر به همان اندازه سهمیم باشد که در جامعه آماری سهمیم است.

در این تحقیق، برای برای سنجش ترقی شغلی از مقیاس ۱۳ سوالی کونگ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است در این پرسشنامه‌ها طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به کار رفته است، این مقیاس دارای سه بعد (ارزیابی ترقی شغلی (سؤالات ۱-۵)، توسعه ترقی شغلی (سؤالات ۶-۸) و آموزش ترقی شغلی (سؤالات ۹-۱۳)) می‌باشد. برای سنجش قابلیت‌های ارتباطی از

پرسشنامه محقق ساخته و شامل ۱۵ سؤال که در مقیاس لیکرت ۵ گزینه می‌باشد. ابعاد آن شامل ۳ بعد (۱) ارتباط با مشتری (۲) ارتباط درون سازمانی (۳) ارتباط با سازمان‌های دیگر می‌باشد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است، بدین معنی که از نظرات پنج نفر از اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان استفاده شد و با ارسال پرسشنامه برای اساتید محترم از آن‌ها درخواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌ها پرسشنامه و تناسب آن‌ها با فرضیات تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۱۰۰٪، ۷۵٪، ۵۰٪، ۲۵٪، ۰٪ می‌باشد. ارائه نمایند به این ترتیب روایی پرسشنامه ترقی شغلی به میزان ۸۴ درصد و روایی پرسشنامه قابلیت‌های ارتباطی به میزان ۸۷ درصد محاسبه گردید. به منظور تعیین پایایی، هر دو پرسشنامه مربوط به قابلیت‌های ارتباطی و ترقی شغلیان از روش دو نیمه کردن استفاده شد بدین ترتیب که ابتدا ده پرسشنامه بین ده نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل دریافت شد. پس از آن پایایی پرسشنامه ترقی شغلی به میزان ۸۹ درصد و پایایی پرسشنامه قابلیت‌های ارتباطی به میزان ۹۱ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی (محاسبه میانگین، میانه، مد، انحراف معیار و واریانس و...) و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

۱- توصیف کمی متغیر قابلیت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن

جدول ۱. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر قابلیت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن

	میانگین	میانه	انحراف معیار	کشیدگی	اوج	کمترین	بیش‌ترین
ارتباط با مشتری	۳٫۶۴	۳٫۸۰	۰٫۶۲	-۰٫۳۶	-۰٫۵۳	۱٫۸۰	۴٫۸۰
ارتباط درون سازمانی	۳٫۵۷	۳٫۶۰	۰٫۶۲	-۰٫۳۳	-۰٫۰۶	۱٫۶۰	۴٫۸۰
ارتباط با سازمان‌های دیگر	۳٫۵۹	۳٫۶۰	۰٫۶۸	-۰٫۵۱	۰٫۰۳	۱٫۶۰	۴٫۸۰
قابلیت‌های ارتباطی	۳٫۲۷	۳٫۲۶	۰٫۴۰	-۰٫۲۰	-۰٫۳۲	۲٫۱۶	۴٫۱۱

با توجه به جدول ۱، میانگین امتیاز سؤال‌های مربوط به هر متغیر به عنوان مقدار این متغیرها محاسبه شده است و از آنجا که ترتیب امتیاز بندی میانگین به صورت (۴/۲-۵، ۴/۲-۴/۲، ۳/۴-۳/۴، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱/۸) که به این ترتیب (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) است بنابراین با توجه به میانگین‌های محاسبه شده قابلیت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های ارتباط با مشتری، ارتباط درون سازمانی و ارتباط با سازمان‌های دیگر دارای میانگین زیاد می‌باشند یعنی بیش‌ترین تجمع در امتیازهای زیاد است. این مسئله با توجه به دیگر شاخص‌های توصیفی نیز تأکید می‌شود.

۲. توصیف کمی متغیر ترقی شغلی کارکنان و مؤلفه‌های آن

جدول ۲. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر ترقی شغلی کارکنان و مؤلفه‌های آن

	میانگین	میانه	انحراف معیار	کشیدگی	اوج	کمترین	بیش‌ترین
ارزیابی مسیر شغلی	۳٫۲۶	۳٫۲۰	۰٫۶۸	-۰٫۲۶	۰٫۱۳	۱٫۴۰	۵٫۰۰
توسعه مسیر شغلی	۳٫۱۱	۳٫۰۰	۰٫۶۶	-۰٫۲۵	-۰٫۳۸	۱٫۶۷	۴٫۸۳
آموزش مسیر شغلی	۳٫۱۵	۳٫۱۷	۰٫۵۸	-۰٫۱۴	۰٫۱۹	۱٫۶۷	۴٫۸۳
مدیریت مسیر شغلی	۳٫۱۷	۳٫۱۸	۰٫۴۷	-۰٫۰۴	۰٫۱۱	۱٫۹۴	۴٫۴۱

با توجه به جدول ۲ میانگین امتیاز سؤال های مربوط به هر متغیر به عنوان مقدار این متغیرها محاسبه شده است و از آنجا که ترتیب امتیاز بندی میانگین به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۲/۶، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) که به این ترتیب (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) است؛ بنابراین با توجه به میانگین محاسبه شده ترقی شغلی و مؤلفه های ارزیابی مسیر شغلی، توسعه مسیر شغلی و آموزش مسیر شغلی دارای میانگین متوسط می باشند یعنی بیشترین تجمع در امتیازهای متوسط است. این مسئله با توجه به دیگر شاخص های توصیفی نیز تاکید می شود.

۲- بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین قابلیت های ارتباطی و ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه پی مقدار به دست آمده همبستگی اسپیرمن (۰,۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر قابلیت های ارتباطی و ترقی شغلی کارکنان رابطه معنی داری موجود است؛ که با توجه به مثبت بودن ضریب محاسبه شده (۰,۴۲) رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد؛ بنابراین انتظار می رود در سازمان های که قابلیت های ارتباطی بالایی دارند، میزان ترقی شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۱۷ درصد تغییرات ترقی شغلی کارکنان به واسطه قابلیت های ارتباطی است.

جدول (۳) میزان همبستگی اسپیرمن و میزان همبستگی و معنی داری بین قابلیت های ارتباطی و ترقی شغلی کارکنان

قابلیت های ارتباطی					متغیر
نوع رابطه	ضریب تعیین	همبستگی اسپیرمن			ترقی شغلی کارکنان
		تعداد	پی-مقدار	ضریب	
				همبستگی	
مستقیم	۰,۱۷	۳۲۲,۰۰	۰,۰۰	۰,۴۲	

فرضیه فرعی اول: بین ارتباط با مشتری و ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه پی مقدار به دست آمده همبستگی اسپیرمن (۰,۰۱) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر ارتباط با مشتری و ترقی شغلی کارکنان رابطه معنی داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضریب محاسبه شده (۰,۱۵) رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد؛ بنابراین انتظار می رود در سازمان های که ارتباط با مشتری بالایی دارند، میزان ترقی شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۲ درصد تغییرات ترقی شغلی کارکنان به واسطه ارتباط با مشتری است.

جدول (۴) میزان همبستگی اسپیرمن و میزان همبستگی و معنی داری بین ارتباط با مشتری و ترقی شغلی کارکنان

ارتباط با مشتری					متغیر
نوع رابطه	ضریب تعیین	همبستگی اسپیرمن			ترقی شغلی کارکنان
		تعداد	پی-مقدار	ضریب	
				همبستگی	
مستقیم	۰,۰۲	۳۲۲,۰۰	۰,۰۱	۰,۱۵	

فرضیه فرعی دوم: بین ارتباط درون سازمانی و ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه پی مقدار به دست آمده همبستگی اسپیرمن (۰,۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر ارتباط درون سازمانی و ترقی شغلی کارکنان رابطه معنی داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضریب محاسبه شده (۰,۴۱) رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد؛ بنابراین انتظار می‌رود در سازمان‌های که ارتباط درون سازمانی بالایی دارند، میزان ترقی شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۱۷ درصد تغییرات ترقی شغلی کارکنان به واسطه ارتباط درون سازمانی است.

جدول (۵) میزان همبستگی اسپیرمن و میزان همبستگی و معنی داری بین ارتباط درون سازمانی و ترقی شغلی کارکنان

ارتباط درون سازمانی					متغیر
نوع رابطه	ضریب تعیین	همبستگی اسپیرمن			ترقی شغلی کارکنان
		تعداد	پی-مقدار	ضریب	
				همبستگی	
		۳۲۲,۰۰	۰,۰۰	۰,۴۱	
مستقیم	۰,۱۷				

فرضیه فرعی سوم: بین ارتباط با سازمان‌های دیگر و ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

توجه اینکه پی مقدار به دست آمده همبستگی اسپیرمن (۰,۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر ارتباط با سازمان‌های دیگر و ترقی شغلی کارکنان رابطه معنی داری موجود است؛ که با توجه به مثبت بودن ضریب محاسبه شد (۰/۴۲) رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد؛ بنابراین انتظار می‌رود در سازمان‌های که ارتباط با سازمان‌های دیگر بالایی دارند، میزان ترقی شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۱۷ درصد تغییرات ترقی شغلی کارکنان به واسطه ارتباط با سازمان‌های دیگر است.

جدول (۶) میزان همبستگی اسپیرمن و میزان همبستگی و معنی داری بین ارتباط با سازمان‌های دیگر و ترقی شغلی کارکنان

ارتباط با سازمان‌های دیگر					متغیر
نوع رابطه	ضریب تعیین	همبستگی اسپیرمن			ترقی شغلی کارکنان
		تعداد	پی-مقدار	ضریب	
				همبستگی	
		۳۲۲,۰۰	۰,۰۰	۰,۴۲	
مستقیم	۰,۱۷				

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر، این نتیجه حاصل شد که بین قابلیت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن ارتباط با مشتری، ارتباط درون سازمانی و ارتباط با سازمان‌های دیگر با ترقی شغلی کارکنان در ادارات دولتی شهر کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ این نتیجه در راستای تحقیق سایر محققان است [۱۳-۱۷]، اهمیت قابلیت‌های ارتباطی از زاویه فرستنده و گیرنده پیام مطرح شده است؛ بنابراین اندیشه و زبان به بشر امکان داده با مسائل و مشکلات به نحو سازنده ای برخورد کند و عواطف و احساسات را شناسایی، متمایز و بازسازی نماید و با هم‌نوع خود برای حل اختلاف، همکاری و درک متقابل به گفتگو بپردازد. یادگیری روشهای موثر گفتگو و ارتباط برقرار کردن از سه بعد اهمیت دارد: نخست برخی افراد و مشاغل هستند که نحوه ارتباط برقرار کردن با آن‌ها اهمیت خاصی دارد (مهارت شاغلان در برقرار ارتباط اثربخش در نحوه عملکرد وی اثر مستقیمی دارد. دوم ناتوانی در برقراری ارتباط سازنده یکی از مؤلفه‌های اساسی اختلالات و ناراحتی‌های روانی است. سوم، موفقیت هر فردی در زندگی در قالب رسیدن به اهداف معنا می‌یابد که در امور شغلی، اجتماعی، خانوادگی و شخصی خود تعیین کرده است موفقیت شاغلین کلیه افراد در ارتباط با شغل‌های اداری، به توانایی بر تفهیم مطالب و تاثیر قوی و پایدار دارد؛ بنابراین قابلیت‌های ارتباطی باعث افزایش احتمال ترقی شغلی فرد می‌گردد.

منابع و مراجع

- [۱] حسینی س، اصغری‌علایی م، عوافی‌جمیل س. شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر لنگرگاه های مسیر ترقی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: مرکز آموزش درجه‌داری نذا). پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری. ۱۳۹۹؛ ۴(۲): ۴۶-۶۶.
- [۲] جوکار ع، فلاح و صفاریان س. بررسی تاثیر شایستگی مدیران بر توسعه سازمانی (مطالعه موردی). رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۳۹۷؛ ۴۳(۱۲): ۴۱-۵۴.
- [3] Thimme R, Pahl HL, Werner K, Nagel IE, Bruckner-Tuderman L. [Structured Career Pathways in the University Medicine - From Promotion to Clinician Scientist Programs]. Dtsch Med Wochenschr. 2019;144(7):489-93.
- [۴] دهناد م، محمدی‌مقدم ی، دلاور ع، علیپوردرویشی ز. تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی. ۱۳۹۸؛ ۱۰(۳): ۴۱۸-۴۹.
- [۵] فرهادی ن. بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مولفه های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان (بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران). مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی. ۱۳۹۶؛ ۲۰(۳): ۱۱۶-۲۸.
- [6] Liu Y, Zhou X, Liao S, Liao J, Guo Z. The Influence of Transactive Memory System on Individual Career Resilience: The Role of Taking Charge and Self-Promotion. Int J Environ Res Public Health. 2019;16(18).
- [7] Jaque J, Wanke EM, Muller R, Bauer J, Ohlendorf D, Mache S, et al. Gender and workforce in urology - use of the BG Index to Assess Female Career Promotion in Academic Urology. Urol J. 2020;17(1):86-90.
- [8] Lambert KA, Henry A, Zhu X, Diehl KC, Park JM, Zimmerman EM, et al. Promotion of early-career discernment by an allergy and immunology medical student interest group. Ann Allergy Asthma Immunol. 2020;124(3):231-2.
- [9] Chang S, Guindani M, Morahan P, Magrane D, Newbill S, Helitzer D. Increasing Promotion of Women Faculty in Academic Medicine: Impact of National Career Development Programs. J Womens Health (Larchmt). 2020;29(6):837-46.
- [۱۰] یاورپور ه، هادی‌پیکانی م، قلی‌زاده آ. طراحی مدل مدیریت مسیر ارتقاء شغلی کارمندان بانک ملی ایران. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت. ۱۳۹۶؛ ۲۶(۸): ۲۶۳-۸۲.

[۱۱] اسماعیلی ا، حسین‌زاده و توکلی م. بررسی موانع موثر (سقف شیشه‌ای) بر ارتقاء شغلی زنان در سطوح بالای مدیریتی - خشونت پنهان علیه زنان - در ادارات آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۳۹۶. دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی. ۱۳۹۸؛ ۱۵(۲): ۱-۱۷.

[۱۲] تابلی ح، قاسمی م، سنجرى ش. بررسی رابطه خلاقیت کارکنان با عملکرد سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی: ۱۳۹۴.

[13] Robinson Z, Pedley-Smith S. A student's guide to writing business reports: the ability to prepare an effective report is a vital skill for anyone building a career in business. Wokingham: Kaplan; 2010.

[14] Owen Pa. Secret skill, hidden career: the surprising link between sales ability and your career success 2020.

[15] Hudgens Ja. Skill up: a software developer's guide to life and career: 65 steps to becoming a better developer 2020.

[16] Houston K. Changing career to change your life. Richmond: Trotman; 2000.

[17] Hemphill PD. Career English: Skill development for effectiveness communication: prentice Hall; 1980.