



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد بناب

گروه علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد کارشناسی ارشد M.A.
رشته مدیریت دولتی - گرایش تحول

عنوان :

بررسی نقش گردش شغلی بر تعهد شغلی و عملکرد کارکنان سازمان بنادر و
دریافتی کشور

استاد راهنما :

دکتر اسداله خدیوی

نگارش :

فرید یزدانی

تابستان ۱۳۹۳

صفحه	عنوان
۱	چکیده
فصل اول: طرح تحقیق	
۳	۱-۱. مقدمه
۳	۲-۱. بیان مسأله
۶	۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	۴-۱. اهداف تحقیق
۸	۱-۴-۱. اهداف اصلی تحقیق
۸	۲-۴-۱. اهداف فرعی
۸	۵-۱. چارچوب نظری
۱۰	۶-۱. مدل تحقیق
۱۱	۷-۱. مدل عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۴	۸-۱. فرضیه‌های تحقیق
۱۴	۱-۸-۱. فرضیه اصلی
۱۴	۲-۸-۱. فرضیه‌های فرعی
۱۴	۹-۱. قلمرو تحقیق
۱۴	۱-۹-۱. قلمرو موضوعی تحقیق
۱۴	۲-۹-۱. قلمرو مکانی
۱۴	۳-۹-۱. قلمرو زمانی
۱۵	۱۰-۱. تعریف مفهومی متغیرهای تحقیق
۱۵	۱-۱۰-۱. تعریف مفهومی متغیر مستقل
۱۵	۲-۱۰-۱. تعریف مفهومی متغیرهای وابسته
۱۶	۱۱-۱. تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۶	۱-۱۱-۱. تعریف عملیاتی متغیر مستقل
۱۷	۲-۱۱-۱. تعریف عملیاتی متغیرهای وابسته
فصل دوم: ادبیات، مبانی نظری و پیشینه تحقیق	
۲۱	بخش اول: گردش شغلی
۲۱	۱-۲. مقدمه
۲۱	۲-۲. طراحی مشاغل و استراتژیهای گوناگون طرح ریزی مشاغل
۲۲	۳-۲. چرخش شغلی
۲۵	۴-۲. سایر تقسیم بندی‌های گردش شغلی
۲۵	۵-۲. مزایا و محدودیت های چرخش شغلی
۲۷	۶-۲. مشکلات گردش شغلی
۲۸	۷-۲. ویژگیهای سیستم های گردش شغلی اثر بخش و سالم
۲۸	۸-۲. مدیریت گردش شغلی
۲۹	۹-۲. توسعه شغلی (گسترش شغلی)
۲۹	۱۰-۲. غنی‌سازی شغل
۳۰	۱۱-۲. ساده کردن شغل
۳۱	۱۲-۲. گردش شغلی، تکنیک بهسازی منابع انسانی
۳۱	۱۳-۲. نمونه های موفق اجرای طرح گردش مشاغل

۳۷	بخش دوم : تعهد شغلی
۳۷	۱۴-۲ مقدمه
۳۷	۱۵-۲ تعریف تعهد شغلی
۳۸	۱۶-۲ تعهد مفهومی عاطفی است یا عقلانی
۳۸	۱۷-۲ تعهد بیرونی و تعهد درونی
۳۹	۱۸-۲ انواع تعهد
۴۰	۱۹-۲ تعهد شغلی
۴۱	۲۰-۲ مزایای تعهد حرفه‌ای
۴۲	۲۱-۲ تعهد سازمانی
۴۳	۲۲-۲ رابطه بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای
۴۵	بخش سوم : عملکرد کارکنان
۴۵	۲۳-۲ مقدمه
۴۵	۲۴-۲ مدیریت عملکرد
۴۷	۲۵-۲ کاربرد مدیریت عملکرد
۴۸	۲۶-۲ اهداف مدیریت عملکرد
۴۸	۲۷-۲ فرآیند مدیریت عملکرد
۴۹	۲۸-۲ علل موفقیت و عدم موفقیت
۴۹	۲۹-۲ بهبود عملکرد
۵۰	۳۰-۲ روشهای کمک به افراد برای بهبود عملکرد
۵۱	۳۱-۲ ارزیابی عملکرد و دلایل استفاده از ارزیابی عملکرد
۵۳	۳۲-۲ ملاک‌های ارزیابی عملکرد
۵۳	۳۳-۲ مفهوم ارزشیابی عملکرد
۵۵	۳۴-۲ اهداف ارزشیابی عملکرد
۵۶	۳۵-۲ رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد
۵۷	۳۶-۲ روشهای ارزشیابی عملکرد:
۶۱	۳۷-۲ خطاهای بالقوه در سیستم‌های ارزشیابی عملکرد
۶۴	بخش چهارم: پیشینه تحقیق
۶۴	الف) تحقیقات انجام شده خارج از کشور
۶۶	ب) تحقیقات انجام شده داخل کشور
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۷۰	۱-۳ مقدمه
۷۰	۲-۳ روش تحقیق
۷۰	۳-۳ جامعه و نمونه آماری تحقیق
۷۲	۴-۳ ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۷۲	۱-۴-۳ مطالعات کتابخانه‌ای
۷۳	۲-۴-۳ پرسشنامه
۷۳	۱-۲-۴-۳ پرسشنامه گردش شغلی
۷۳	۲-۲-۴-۳ پرسشنامه تعهد شغلی کارکنان
۷۴	۲-۲-۴-۳ پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان
	فهرست مطالب
	عنوان
۷۴	۵-۳ پایایی ابزار تحقیق
	صفحه

۷۵ پایایی پرسشنامه گردش شغلی کارکنان: ۱-۵-۳
۷۵ پایایی پرسشنامه تعهد شغلی کارکنان: ۲-۵-۳
۷۵ پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان: ۳-۵-۳
۷۶ ۶-۳. روایی ابزار تحقیق
۷۷ ۷-۳. روش‌های تجزیه تحلیل داده‌ها:
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های آماری (یافته‌های تحقیق)
۷۹ ۱-۴. مقدمه
۸۰ بخش اول: ۲-۴. توصیف آماری سوالات پرسشنامه
۸۴ بخش دوم: ۳-۴. توصیف آماری و مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق
 ۴-۴. توصیف آماری و مقایسه میانگین متغیرهای گردش شغلی و تعهد شغلی و عملکرد شغلی
۸۷ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کیشو
۹۰ بخش سوم: تعیین نرمال بودن متغیرهای مستقل و وابسته
۹۰ ۱-۵-۴. تعیین نرمال بودن متغیرهای مستقل
۹۱ بخش چهارم: ۶-۴. تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری (آزمون فرضیه‌های تحقیق)
۹۹ ۷-۴. آزمون مدل رگرسیون (تحلیل واریانس)
	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۱۰۱ ۱-۵. مقدمه
۱۰۱ ۲-۵. نتیجه‌گیری
۱۰۴ ۳-۵. نتیجه‌گیری کلی و بحث
۱۰۶ ۴-۵. موانع و محدودیت‌های تحقیق
۱۰۶ ۵-۵. پیشنهادها
۱۰۶ ۱-۵-۵. پیشنهادها در راستای نتایج تحقیق
۱۰۷ ۲-۵-۵. پیشنهادها برای محققان آتی
	پیوست‌ها
	منابع و مأخذ
	Abstract

Archive of SID



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارائه این اثر در سایت SID می‌نماید.



چکیده

موضوع تحقیق حاضر بررسی نقش گردش شغلی با تعهد و عملکرد شغلی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور است. برای این منظور گردش شغلی با مطالعه کتب، مقالات متعدد و کسب نظر کارشناسان امر، و طبق دیدگاه سعادت (۱۳۸۴، ۳۴) در سه بعد ارتقاء (ترفیغ) انتقال و تغییر محل خدمتی (افقی) تنزیل درجه (پایین) و تعهد شغلی بر اساس نظریه بلاو و عملکرد شغلی بر اساس نظریه پاترسون تعریف گردیده و تعیین نقش گردش شغلی با تعهد و عملکرد شغلی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور هدف اصلی تحقیق بوده در این راستا دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور می‌باشد که تعداد آنها ۱۰۵۷ نفر است. حجم نمونه آماری بر اساس رابطه کوکران ۲۸۲ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، یک پرسشنامه محقق ساخته گردش شغلی و دو پرسشنامه استاندارد تعهد شغلی بلاو و عملکرد شغلی پاترسون است که شامل ۴۵ سوال می‌باشد. پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روشهای آماری و توصیفی و استنباطی استفاده شده است بدین ترتیب که برای طبقه بندی، تلخیص و تفسیر داده‌ها، از آمار توصیفی و پس از تعیین نرمال نبودن داده‌ها بوسیله آزمون کلموگروف- اسمیرنف، در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آزمون اسپرمن و رگرسیون خطی استفاده شده است نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق بیانگر آن است که بین گردش شغلی و تعهد و عملکرد شغلی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد و بر اساس آزمون رگرسیون بعد وابستگی حرفه‌ای ابعاد تعهد شغلی کارکنان بیشترین تاثیرپذیری از متغیر مستقل گردش شغلی را به خود اختصاص داده است.

واژگان کلیدی: گردش شغلی، تعهد شغلی، عملکرد شغلی

Abstract

research question now investigating the role of the job rotation with commitment and job performance employees ports and maritime navigation of the country. For this purpose, job rotation by reading books, several articles and toned-down far-right rhetoric, experts say, is the view of happiness (34,1384)in the three (promotion)and the change of location service (0 (C))and a commitment on the basis of the theory of blau and job performance based on the theory of Paterson defined and define the role of job rotation with commitment and job performance employees ports and maritime navigation target was the original research in this context, two of the six main and secondary assumption has been set. The population of the present study workers in a drawer Maritime ports and that the number of ۱۰۰۳ people. the volume of the sample on korkoran^{۲۸۲} estimated at people and simple random sampling method is chosen means of collecting information, a questionnaire achieved job rotation and two Standard blau job commitment and job performance is Paterson, which includes 45 question. So the validity and reliability of it, the statistical sample. To analyze the data from the questionnaires collected from descriptive statistical methods and the inference and used it to classify the tabloid, and the interpretation of the data, descriptive statistics and after the normal determined not by - test data, the inference level to test the hypothesis of research, the test of linear regression and using the results of the study Amon assumption that the job rotation and commitment and job performance employees ports and maritime navigation country that there is a relationship based on regression tests dependence on the professional commitment dimensions employee job effectiveness of most of the independent variable job rotation.

Key words: job rotation, job performance, job commitment

Archive of SID



**Islamic Azad University
Bonab Branch**

Department of Humanities

Thesis (M.A)

Field of public management -Evolution Trends

Subject:

**Investigate Job Rotation on job commitment and
employee performance of Ports and Maritime
Organization of country**

Thesis Advisor:

Asadollah Khadivi(Ph.D)

By:

Farid Yazdani

Autumn2014