

رابطه درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

حسن اصلانی^{۱*}

مجید سلیمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۳۱ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۱۰

چکیده

این پژوهش با هدف رابطه درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان انجام شد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و همبستگی و از لحاظ ماهیت کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۸ بودند که تعداد آنها ۱۴۰ نفر بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند. گردش شغلی با پرسشنامه شادفر (۱۳۸۹)، درگیری شغلی با پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۲) و منابع شغلی با پرسشنامه باباکاس و همکاران (۲۰۰۹) سنجیده شدند. یافته ها نشان داد که سطح منابع شغلی حدود ۶۳/۲٪، میزان میل به گردش شغلی کارکنان تقریباً ۶۷/۴٪ و درگیری شغلی دارای سطحی به میزان ۷۴/۲٪ بود. نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندمتغیری تحت نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ نشان داد که بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود داشت.

کلیدواژگان

درگیری شغلی، منابع شغلی، میل به گردش شغلی

^۱ کارشناسی ارشد تربیت بدنی، مدیریت ورزشی گرایش بازاریابی در ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران. (* نویسنده

مسئول: hassan7474ooo@gmail.com)

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران (mjd-slymn@gmail.com)

مقدمه

طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران حوزه‌ی روانشناسی سازمانی و مدیریت، به وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره‌ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تأکید کرده‌اند (میرهاشمی، ۱۳۸۶). سازه‌ی درگیری شغلی (مشارکت کاری) یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلیشان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. به سخن دیگر، درگیری شغلی، شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی و یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (دارو و سندبرگ^۱، ۲۰۱۸). درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه‌ی مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (خالصی، ۱۳۹۱). این اثرات مثبت سبب می‌گردد که کارکنان به گردش و جابه‌جایی شغلی تمایل بیشتری نشان دهند و حضور در عرصه‌های مختلف سازمانی برای آنان فرآیندی خوشایند تلقی گردد (بیساوس^۲، ۲۰۱۷؛ حمزه‌ای و صادقی چروری، ۱۳۹۷). گردش شغلی منابع انسانی عبارت است از جابجایی کارکنان در مشاغل هم خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند (شادفر، ۱۳۸۹).

گردش شغلی عبارت است از جابه‌جایی کارکنان در شغل‌های مشابه که تنوع فعالیت را همراه دارد و درعین حال در محتوای هیچ شغلی تأثیر نمی‌گذارد و تنوع فعالیت برای کارکنان، خلاقیت و نوآوری، علاقه، اشتیاق و تلاش پیگیری را در پی دارد (جهان شاهی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین هرچه فرد در سازمان درگیری شغلی و انگیزش بیشتری کسب نماید، سطح بازدهی و کارایی وی بیشتر شده و به تبع می‌تواند به سطح بالایی از عملکرد فردی دست یابد که در نهایت ارتقای عملکرد فردی کارکنان می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را در پی داشته باشد (بذرافشان، ۱۳۸۵). علاوه بر اثر مثبت درگیری شغلی دیگر متغیری که در ارتباط با گردش شغلی می‌باشد و بر تقویت آن تأثیر دارد، منابع شغلی می‌باشد (لیدر^۳ و همکاران، ۲۰۱۵؛ جانبازی، ۱۳۹۵).

منابع شغلی به ابعاد فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی و سازمانی شغل اشاره دارند که الف) الزام‌های شغل و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانشناختی مرتبط با آن را کاهش می‌دهند؛ ب) در دستیابی به اهداف شغلی مؤثر هستند؛ ج) رشد، یادگیری و توسعه فردی را ترغیب می‌کنند. منابع شغلی به دلیل پرورش فرصت‌های رشد، یادگیری و توسعه کارکنان، نقش انگیزش درونی را بازی می‌کنند و به دلیل نقش ابزاری در دستیابی به اهداف کاری، نقش انگیزش بیرونی را نیز بازی می‌کنند (باکر و دمروتی^۴، ۲۰۱۸). در حقیقت منابع شغلی پیش‌بینی کننده‌های مهم پیوند کاری هستند و نبودن آن‌ها سبب تاخیر در تحقق هدف و احساس ناکامی و شکست در منابع انسانی می‌شود (مائونو^۵ و همکاران، ۲۰۰۷). از جمله مهمترین منابع شغلی؛ نیاز به مهارت چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد است، براساس نظریه حفظ منابع شغلی، افراد در پی یافتن، حفظ و حمایت از منابع هستند و هنگامی که فرد احساس کند، منابع آن‌ها تهدید می‌شود یا در کسب منابع شکست بخورند سراسیمه می‌شوند (برآبادی و همکاران، ۱۳۹۴).

1. Darhult & Sandberg

2. Biswas

3. Leider

4. Bakker & Demerouti

5. Mauno

به عبارت دیگر می‌توان اینگونه بیان نمود که هر چه منابع شغلی کارکنان غنی‌تر و حمایت‌گرانه‌تر باشد کارکنان تمایل بیشتری به ماندگاری در سازمان و تعهد و وفاداری به آن دارند و این در حالی است که امروزه سازمان‌های دولتی همچون اداره کل ورزش و جوانان استان همدان کمتر به این مسأله توجه نمودند و اغلب توجه به منابع شغلی مورد غفلت آن‌ها واقع شده است در صورتی که به عینیت مشخص گردیده است که حمایت سرپرست، حمایت فن‌آوری، آموزش و قدردانی از کارکنان سازمان تا چه اندازه می‌تواند بر گردش شغلی و تمایل به جابه‌جایی کارکنان در سازمان و کسب تجربه‌های نوین و کارآمد متمرثر باشد، نقطه مورد توجه در گردش شغلی منابع انسانی و ایجاد میل به جابه‌جایی در کارکنان در آنجا است که میل به گردش شغلی یکی از روش‌های توسعه انسانی سازمان محسوب می‌شود، گردش شغلی نیروی انسانی میزان بهره‌وری را افزایش می‌دهد و فرصتی برای بهبود عملکرد در سازمان ایجاد می‌نماید و در ضمن بر کارگروهی نیز اثرات زیادی دارد. اگر چه در اکثر پژوهش‌های انجام شده در مورد میل به گردش شغلی منابع انسانی، به اثرات آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان پرداخته‌اند، ولی تا کنون پژوهشی به بررسی عوامل رابطه‌مند با این مهم همچون، منابع شغلی و درگیری شغلی نپرداخته است. لذا عدم توجه به عوامل موثر و تقویت‌کننده گردش شغلی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، امروزه به یکی از دغدغه‌های مدیران و مسئولین این سازمان تبدیل شده است و آنان را بر این داشته است تا بیشتر به بررسی این مسئله و شیوه‌های تقویت تمایل به گردش شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بپردازند. از سوی دیگر آن طور که باید و شاید به مقوله درگیری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان توجه نمی‌شود و همچنین وظایف محوله به کارکنان مرتبط با مؤلفه‌های درگیری شغلی مانند جذب، قدرت و از خودگذشتگی نمی‌باشد، لذا پژوهشگر با مشاهده خلاء تحقیقاتی در این خصوص برآن برآمده است تا به طور علمی به بررسی عوامل رابطه‌مند و تقویت‌کننده گردش شغلی پرداخته و پاسخگویی این سوال باشد که آیا بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

میل به گردش شغلی

گردش شغلی از جمله استراتژی‌های طراحی شغل است که به منظور افزایش انگیزه شاغل در انجام کارها یا وظایف تکراری بکار گرفته می‌شود. اغلب سازمان‌ها از این استراتژی برای چند کارکردی و چند مهارته نمودن کارکنان در قالب برنامه‌های زمان‌بندی گردش شغلی بهره می‌جویند. با این حال مزیت گردش شغلی در بهبود عملکرد به یقین تأیید نشده است (بهادری و رادویلسکی^۱، ۲۰۰۶). به باور بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶) استفاده از قواعد بسیار تکراری و غیرابتکاری مانند اختصاص کارهای مختلف نسبت به آنچه در دوره گذشته توسط اپراتور انجام شده است، به بهبود عملکرد نمی‌انجامد و لازم است مدل‌های مبتنی بر قواعد مبتکرانه توسعه داده شود، به نحوی که با اصلاح شیوه زمان‌بندی کارها، بهبود عملکرد نیز حاصل شود (به نقل از عیوق و همکاران، ۱۳۸۶).

با توجه به ماهیت مسئله تعیین چگونگی گردش شغلی، مدل‌های عمومی آن که تحت عنوان مسئله زمان‌بندی گردش شغلی شناخته می‌شوند از نوع مدل‌های تخصیص چند دوره‌ای می‌باشند که با فرض استقلال تخصیص کارها به هر اپراتور، فضای موجه جواب‌ها که شامل گزینه‌های زمان‌بندی گردش شغلی است به شدت بزرگ خواهد بود و به این ترتیب

^۱ Bahadury & Rdovilsky

استفاده از رویکردهای برنامه‌ریزی ریاضی برای حل مدل خصوصاً در مورد مسایل با ابعاد بزرگ غیرعملی بوده و توسعه روش‌های جستجوی ابتکاری را ضرورت می‌بخشد (اسکینر و کورت^۱، ۲۰۰۷).

کاربرد گردش شغلی طیف وسیعی از شرکت‌های تولیدی با تنوع وظایف، سیستم‌های صنعتی پیشرفته همچون صنایع تولید سلولی و سازمان‌های خدماتی همچون بیمارستان‌ها، اداره پلیس، آتش‌نشانی، اتوبوس رانی و غیره را شامل می‌شود (بهادری و رادویلسکی، ۲۰۰۶؛ اسکینر و کورت، ۲۰۰۷)؛ اما تحقیقات انجام شده در مورد بررسی اثرات بکارگیری گردش شغلی در عمل به نتایج ضد و نقیضی دست یافته است، به نحوی که بطور قاطع نمی‌توان مزیت آن را در بهبود عملکرد کارکنان اثبات شده دانست (بهادری و رادویلسکی، ۲۰۰۶). در اولین تحقیقات درباره گردش شغلی، ویلکینسون و ادواردز^۲ نشان داده‌اند که گردش کار در یک سیستم دو نفره به عملکرد بالاتر نسبت به یک سیستم سه نفره بدون اجرای گردش شغلی انجامیده است (اسکینر و کورت، ۲۰۰۸). پاول^۳ و همکارانش (۱۹۹۹) با انجام یک تحقیق موردی به این نتیجه رسیده‌اند که گردش شغلی به کاهش بار کار اپراتورها منجر شده است. گرiffin^۴ در تحقیقات خود، موفقیت گردش شغلی را در ارتقای سطح انگیزش و رضایت شغلی نامناسب ارزیابی کرده است (بهادری و رادویلسکی، ۲۰۰۶). بنا به گزارش بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶) از نتایج تحقیقات کانینگام و ابرل^۵ و همچنین دیویس و تیلور^۶، اگرچه گردش شغلی سبب ارتقای سطح رضایت شغلی شده است لیکن منجر به بهبود عملکرد نشده است.

علی‌رغم علاقه محققان به اثرات گردش شغلی، تاکنون تحقیقات اندکی برای توسعه و حل مدل‌های زمان‌بندی گردش شغلی صورت گرفته است. مسئله زمان‌بندی گردش شغلی اولین بار توسط کراناهان^۷ و همکارانش (۲۰۰۰) مدل‌سازی و حل شده است. این محققین مدل تخصیص چند دوره‌ای که با متغیرهای عدد صحیح برنامه‌ریزی می‌شود را طراحی و سپس با استفاده از الگوریتم ژنتیک راه حل آنرا ارائه نموده‌اند. این مدل با وارد کردن پیش فرضیات مسئله زمان‌بندی تورهای کاری و با هدف کمینه‌سازی هزینه‌های بار توسط اسکینر و کورت (۲۰۰۷) توسعه داده شده و با استفاده از الگوریتم‌های شبیه‌سازی تبرید^۸ و کلونی مورچگان^۹ حل شده است. همانگونه که اشاره شد با وجود توسعه این مدل‌ها، مسئله اصلی این است که مدل‌های مورد استفاده در عمل، عملکرد مطلوبی در بهبود بهره‌وری فردی نداشته‌اند. به اعتقاد بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶) این موضوع به شیوه‌های زمان‌بندی کارها باز می‌گردد. این محققین معتقدند ضعف مدل‌های کنونی، استفاده از قواعد بسیار ساده و غیرابتکاری برای تعیین نحوه گردش وظایف است. همچنین می‌توان استدلال کرد که مدل‌سازی منابع ایجاد هزینه‌های فرصت علاوه بر اینکه نیازمند خلاقیت در تعریف تابع مدل است، چند هدفه بودن مدل زمان‌بندی گردش شغلی، تطابق بیشتر با واقعیات را موجب می‌شود. در این راستا بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶) سه مدل تخصیص چند دوره‌ای و دو هدفه و چند روش ساده ابتکاری برای به دست آوردن جواب‌های موجه مطلوب ارائه داده‌اند و مدعی شده‌اند که سه مدل مذکور نسبت به مدل‌های پیشین از اثربخشی بالاتری برخوردار بوده و به

1. Sekiner & Kurt

2. Wilkinson & Edwards

3. Paul

4. Griffin

5. Cunningham & Obrel

6. Davis & Tyler

7. Carnahan

8. Simulated annealing (SA)

9. Ant colony optimization (ACO)

واقعیت نزدیک تر هستند. اهدافی که بهادری و رادویلسکی (۲۰۰۶) در مدل‌های ارائه شده گنجانده‌اند شامل کمینه‌سازی هزینه‌های انجام کار و کمینه سازی خستگی ناشی از تخصیص کارهای یکسان طی دوره برنامه‌ریزی به هر اپراتور است.

درگیری شغلی

مقصود از درگیری شغلی انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه درگیری اعضای سازمان، در آمریکا انجام می‌شود (کاتون^۱، ۱۹۹۳). برای مثال، اگر سیستم اداری شرکت به گونه‌ای باشد که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، یا مدیریت مشارکتی وجود داشته باشد، سیستم به گونه‌ای دموکراسی به اجرا در آید و سرانجام اگر کارکنان دارنده سهام و مالک شرکت باشند، از این عبارت استفاده می‌شود.

در این مقطع موضع ما این است که تمام این شیوه‌ها را به عنوان روش‌هایی تلقی کنیم که دارای ویژگی‌های منحصر به فرد هستند، یعنی عنوان یا عبارت هر چه باشد مقصود این است که کارکنان در امور سازمان یا شرکت مشارکت می‌کنند. بنابراین مقصود از بیان درگیری شغلی^۲ چیست؟ در تعریف این عبارت می‌گوییم که آن، نوعی فرایند مشارکتی است که هدفش تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و درگیری هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است (کاتون، ۱۹۹۳). پایه و اساس اندیشه مزبور بر این منطبق قرار دارد که کارکنان در فرایند تصمیماتی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد درگیر هستند، در کار اداری و سازمانی خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند، بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال می‌نمایند، سازمان بدین وسیله موجبات انگیزش هر چه بیشتر آنان را فراهم می‌آورد، افراد تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند، بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد و سرانجام این که آنان نسبت به خود رضایت بیشتری ابراز می‌کنند.

منابع شغلی

منابع شغلی در یک نگاه، ویژگی‌های جسمی، روانی، اجتماعی و یا سازمانی شغلی است که در راستای دستیابی به اهداف کاری کاهش تقاضاهای شغلی کمک می‌کنند. همچنین هزینه‌های جسمی یا روانی ناشی از تقاضاهای شغلی است که از طریق منابع شغلی تعدیل می‌شوند و از آن طریق به رشد و تحول فرد کمک می‌کنند. منابع شغلی باعث تحریک رشد و تحول شخص در فرد و همزمان باعث کاهش فشارهای ناشی از تقاضاهای شغلی بر فرد می‌گردند (دمروتی، بیکر، ناکرینر و اسکوافلی^۳، ۲۰۰۵). منابع شغلی شامل دو بعد به عنوان مثال؛ فرصت ارتقای شغلی^۴ و حمایت از همکار^۵ است (کریستنسن، هانرز، هوگ و بورگ^۶، ۲۰۰۵). از جمله مهمترین منابع شغل؛ نیاز به مهارت چندگانه، هویت و وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد است. بر اساس نظریه حفظ منابع، افراد در پی یافتن، حفظ و حمایت از منابع هستند. هنگامی که افراد احساس کنند منابع آنها تهدید می‌شود یا در کسب منابع شکست بخورند، سراسیمه می‌شوند.

منابع شغلی به ابعاد فیزیکی، روان شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل اشاره دارند که: الف) نرم‌افزارهای شغل و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روان شناختی مرتبط با آن را کاهش می‌دهند؛ ب) در دست یابی به اهداف شغلی مؤثر هستند؛ ج) رشد، یادگیری و توسعه فردی را ترغیب می‌کنند. منابع شغلی به دلیل پرورش فرصت‌هایی رشد، یادگیری و توسعه کارکنان،

1. Cotton

2. Employee involvement

3. Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli

4. possibility for career development

5. peer support

6. Kristensen, Hannerz, Høgh and Borg

نقش انگیزش درونی را بازی می کنند و به دلیل نقش ابزاری در دست یابی به اهداف کاری، نقش انگیزش بیرونی را نیز یاری می کنند (باکر و دمروتی^۱، ۲۰۰۷).

منابع شغلی ممکن است در سطوح مختلفی چون سازمان (مانند حقوق، فرصت های شغلی، امنیت شغلی)؛ روابط اجتماعی و میان فردی (حمایت سرپرست و همکاران، جو تیم)؛ سازمان کار^۲ (شفافیت نقش، مشارکت در تصمیم گیری) و سطح وظیفه (بازخورد عملکرد، تنوع مهارت، استقلال و آزادی عمل) قرار گیرد (باکر و لیتر^۳، ۲۰۱۰).

روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و همبستگی است و از لحاظ ماهیت کمی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۸ می باشد که تعداد آنها ۱۴۰ نفر می باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند. پرسشنامه ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند. به منظور دست یابی به هدف نهایی تحقیق، در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها و تدوین فرضیه ها و تدوین مدل تحقیق از روش کتابخانه ای، اسنادی و پیمایشی استفاده شد. همچنین به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه های ذیل بهره خواهیم برد:

الف: پرسشنامه گردش شغلی

ابزار اندازه گیری گردش شغلی، پرسشنامه ۱۸ سوالی شادفر (۱۳۸۹) می باشد. این پرسشنامه دارای شش بعد مهارت های ادراکی و فنی، مهارت به هنگام، خودانضباطی، مهارت حل مسئله، چندمهارتی شدن و بالندگی در انگیزه است. همچنین طریقه نمره گذاری براساس طیف لیکرت پنج درجه ای است، به گونه ای که گزینه (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می باشد.

ب: پرسشنامه درگیری شغلی

ابزار اندازه گیری درگیری شغلی در پژوهش حاضر پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۱۷) می باشد که مشتمل بر ۱۷ سوال است و ۳ بعد از خودگذشتگی، قدرت و جذب را ارزیابی می کند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می باشد.

ج: پرسشنامه منابع شغلی

ابزار اندازه گیری منابع شغلی در پژوهش حاضر پرسشنامه ۱۴ سوالی باباکاس و همکاران (۲۰۰۹) می باشد که این پرسشنامه دارای سه بعد آموزش و قدردانی، حمایت سرپرست و حمایت فن آوری است. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹). لازم به ذکر است پرسشنامه مذکور براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری خواهد شد.

¹. Bakker & Demerouti
². Organization of work
³. Leiter

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
منابع شغلی	۰/۲۳۷	۰/۰۰۱
میل به گردش شغلی کارکنان	۰/۲۱۳	۰/۰۰۱
درگیری شغلی	۰/۱۳۴	۰/۰۰۱
آموزش و قدردانی	۰/۱۵۵	۰/۰۰۱
حمایت سرپرست	۰/۲۸۷	۰/۰۰۱
حمایت فن آوری	۰/۲۱۷	۰/۰۰۱
قدرت	۰/۲۲۱	۰/۰۰۱
از خود گذشتگی	۰/۱۵۲	۰/۰۰۱
جذب	۰/۱۸۴	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرها کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش غیرنرمال هستند؛ بنابراین چون توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش غیرنرمال هستند، بنابراین جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود.

فرضیه پژوهش

بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد.

فرض H_0 : بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرض H_1 : بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک اسپیرمن^۲ استفاده می‌گردد. لذا جدول شماره ۲ با استفاده از آزمون فوق به بررسی رابطه بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد.

^۱ Kolmogrov-Smirnov (KS)

^۲ Spearman

جدول شماره ۲: بررسی فرضیه پژوهش

منابع شغلی	درگیری شغلی	متغیرهای پیش بین	
		متغیر ملاک	
۰/۶۱۱	۰/۵۳۶	ضریب همبستگی	میل به گردش شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	کارکنان

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون اسپیرمن، کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه درگیری شغلی کارکنان و نیز منابع شغلی افزایش می‌یابد، سطح میل به گردش شغلی در نزد کارکنان بیشتر می‌شود. لذا می‌توان گفت که بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد. پس فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری پژوهش

با توجه به فرضیه پژوهش که به بررسی رابطه بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که بین درگیری شغلی و منابع شغلی با میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد. به طوری که هرچه درگیری شغلی کارکنان و نیز منابع شغلی افزایش می‌یابد، سطح میل به گردش شغلی در نزد کارکنان بیشتر می‌شود. در همین راستا نتایج پژوهش‌های هوشدورفر و همکاران (۲۰۱۸)، ون در هیجدن و همکاران (۲۰۱۸)، برانهیل و همکاران (۲۰۱۸)، سانتوز و همکاران (۲۰۱۷)، آگوندوز و سانلی (۲۰۱۷)، بیسوس (۲۰۱۷)، زوپیتیس و همکاران (۲۰۱۴)، کاسکلی و هوی (۲۰۱۳)، زانتاپولو و همکاران (۲۰۰۹)، تارنر و چلادورای (۲۰۰۵)، پورسلطانی زرننده و همکاران (۱۳۹۷)، جانبازی (۱۳۹۵)، سالاری محمدآبادی و مازیاری (۱۳۹۵)، صفری اوجقاز (۱۳۹۴) و مرتضاییان و رجائیان (۱۳۹۳) همسو با نتیجه حاصله بودند؛ زیرا در اکثر این تحقیقات مشخص شد که منابع شغلی و ابعاد آن بر گردش شغلی منابع انسانی تاثیر مثبت و معنی داری دارند. همچنین درگیری شغلی می‌تواند بر گردش شغلی اثر بگذارد. در حالی که نتیجه پژوهش لیدر و همکاران (۲۰۱۵) ناهمسو با نتیجه حاصله بود؛ زیرا ایشان به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی داری بین جو سازمانی و منابع شغلی با گردش شغلی وجود نداشت. علت این ناهمسویی می‌تواند برگرفته از جامعه مورد مطالعه و یا تفاوت در سنجش متغیرها از طریق ابزارهای اندازه‌گیری دیگر است.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و فرضیه پژوهش به این نتیجه می‌رسیم که هرچه سازمان توجه ویژه‌ای به مباحث آموزش داشته باشد و ارتقای دانش و معلومات کاری کارکنان مهم قلمداد شود، علاوه بر ارتقای سطح منابع شغلی، سطح مهارت‌های کارکنان افزایش یافته و این مهارت‌ها می‌تواند بستر گردش شغلی را در بین منابع انسانی فراهم آورد؛ زیرا لازمه مهارت‌های ادراکی، فنی و به هنگام که از ابعاد مهم گردش شغلی هستند، آن است که کارکنان از قبل آموزش‌های لازم و مرتبط را در سازمان دیده باشند و در واقع ارتقای سطح آموزش مرتبط با منابع شغلی در نزد آنان صورت گرفته باشد و به همین علت است که منابع شغلی بر گردش شغلی تاثیر مثبت و معنی داری می‌گذارد.

همچنین هرچه مدیر از کارکنان حمایت و پشتیبانی مورد نظر و کافی را داشته باشد، کارکنان بیشتر انگیزه پیدا می کنند که هدف های سازمانی را به درستی در پیش گرفته و در مسیر موفقیت و پیشرفت شغلی به بالندگی و تعالی در امور و همچنین انگیزش شغلی دست یابند و چون بالندگی در انگیزه از ابعاد مهم گردش شغلی است، بنابراین حمایت از سوی سرپرست که جزیی از منابع شغلی می باشد، می تواند بر گردش شغلی اثر مثبت و معنی داری بگذارد و به عبارتی منبع های شغلی زمینه ساز گردش شغلی خواهند بود.

از طرفی اگر در سازمان توجه ویژه ای به مسائل تکنولوژیکی و فناوری شود، سطح کیفی کارها در نزد کارکنان ارتقاء می یابد و این امر می تواند بستر مهارت حل مسأله را در نزد کارکنان افزایش دهد؛ زیرا لازمه مهارت حل مسأله آن است که کارکنان با کمترین خطا و با بیشترین دقت و با بهره گیری از فناوری های روز، مسائل و مشکلات پیرامون کارهای خود را حل نمایند و راه حل های مختلف را برای حل مسائل در نظر گرفته و در مسیر آن به تلاش و کوشش بپردازند که اگر چنین امری محقق شود، گردش شغلی نیز ایجاد می شود؛ زیرا یکی از ابعاد مهم گردش شغلی، داشتن مهارت های حل مسأله در نزد کارکنان می باشد.

از سوی دیگر، کارکنان می توانند با معلومات شغلی و همچنین حمایت های صورت گرفته از سوی مدیریت و فناوری های روز در سازمان، سطح گردش شغلی خود را افزایش دهند، اما زمانی که فرد مشارکت بالایی در سازمان دارد به قدرت بیشتر و جایگاه بهتری در سازمان دست پیدا خواهد کرد و همچنین با از خودگذشتگی و جذب فعالیت ها و هدف های سازمانی بهتر می تواند گردش شغلی را در نزد خود ارتقاء دهد. در حقیقت اگر فردی مشارکت و درگیری بالایی داشته باشد، می تواند از طریق منابع شغلی بهتر به گردش شغلی دست یابد و اگر این مشارکت در نزد وی کم رنگ باشد، برای او سخت تر است که از منابع شغلی خود از جمله آموزش و قدردانی، حمایت سرپرست و فناوری، به گردش شغلی مورد نظر خود دست پیدا کند؛ زیرا لازمه مهارت در جنبه های مختلف کاری آن است که کارکنان خود را در فعالیت های مختلف کاری قرار داده و به عبارتی مشارکت و درگیری بالایی در امور داشته باشند.

پیشنهاد پژوهش

با توجه به فرضیه پژوهش به تمامی مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پیشنهاد می شود که با در اختیار قرار دادن منابع شغلی لازم از جمله نیازسنجی از خواسته های آموزشی کارکنان، قراردادن نظام پاداش متناسب با دارا بودن مهارت های لازم کارکنان، در اختیار قرار دادن امکانات لازم برای پیشبرد بهتر امور برای کارکنان و نیز ارتقای دانش فناوری در سازمان از طریق آموزش به کارکنان آن به صورتی تیمی و گروهی علاوه بر ارتقای سطح درگیری شغلی در نزد کارکنان، بستر گردش شغلی را فراهم نمایند.

منابع و مآخذ

۱. بذرافشان، رضا (۱۳۸۵). بررسی اثرات گردش شغلی بر بهره وری کارکنان گمرگ مهرآباد (فرودگاه امام خمینی ره). پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران.
۲. برآبادی، مجید؛ گل پرور، محسن؛ آتش پور، سید حمید (۱۳۹۴). نقش تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و فرسودگی شغلی در پیش بینی عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۵۹.

۳. پورسلطانی زرنندی، حسین؛ جوادی سرخه دیزج، رضا و اشرفی، سیروان (۱۳۹۷). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
۴. جانبازی، مرتضی (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل کننده درگیری شغلی در رابطه بین منابع شغلی و میل به جابجایی منابع انسانی. غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۵. جهانشاهی، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر گردش شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شمیرانات. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۶. حمزه‌ای، علی؛ صادقی چروری، رسول (۱۳۹۷). تأثیر چرخش شغلی بر عملکرد کارکنان با مطالعه نقش میانجی مشارکت شغلی آنان در بانک صادرات استان آذربایجان شرقی. پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران.
۷. خالصی، نادر (۱۳۹۱). رابطه‌ی رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستانهای آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان. مجله مدیریت و سلامت. ۴۷، ۳۲-۲.
۸. سالاری محمد آباد، محمد؛ مازیاری، محمد (۱۳۹۵). تأثیر ساختار سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان: نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان شناختی. مقاله نشریه: مدیریت ورزشی، ۳۱.
۹. شادفر، محمد (۱۳۸۹). بررسی تأثیر گردش شغلی (جابجایی شغلی) مدیران شعب بانک ملت بر عملکرد آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.
۱۰. صفری اوجقاز، فروزان (۱۳۹۴). بررسی تأثیر خودمدیریتی روزمره بر منابع شغلی و درگیری شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد دولتی - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
۱۱. عیوق، اشکان؛ زندیه، مصطفی؛ متقی، هایده (۱۳۸۶). ارائه مدل زمانبندی گردش شغلی با ملاحظه هزینه خستگی ناشی از شباهت کارها و توسعه الگوریتم‌های ژنتیک و رقابت استعماری برای حل آن. مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۶، ۵۴-۲۹.
۱۲. مرتضایان، مهسا؛ رجاییان، عسل (۱۳۹۳). توصیف درگیری شغلی کارشناسان تربیت بدنی اداره آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه تهران. مقاله کنفرانس: همایش ملی دانشجویی علوم ورزشی.
۱۳. میر هاشمی، مالک (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

14. Akgunduz, Y., Sanli S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.

15. Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. (2009). The Role of Customer Orientation as a Moderator of the Job demand - burnout-Performance Relationship: A Surface- Level Trait Perspective. *Journal of Retailing*, 85, 480-482.

16. Bakker, A., Demerouti, E. (2018). *Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance Article (PDF Available)* in. www.researchgate.net/publication/323069135.
17. Bakker, A.B., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. UK, Psychology press.
18. Barnhill, R. J., Michael Martinez, Damon P. Andrew, Wes Todd, (2018). Sport Commitment, Occupational Commitment, and Intent to Quit Among High School Sport Officials Christopher, *Journal of Amateur Sport Volume Four, Issue One*.
19. Bhadury, J. Rdovilsky, Z. (2006). Job Rotation Using The multi-Period Assignment Model. *International Journal of Production Research* 44(20): 4431-4444.
20. Biswas, S. (2017). Job Involvement as a Predictor of Turnover Intention. *Indian Journals*.
21. Cotton, J. L. (1993). *Employee Involvement*) Newbury Park, CA: Sage, 14.
22. Cuskelly, G., & Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16(4), 451-464.
23. Darhult, M., & Sandberg, M. (2018). *Career drivers among junior auditors in Sweden: Exploring differences between men and women*. Master Thesis in Business Administration Title.
24. Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2005). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
25. Hochdörffer, J., Hedler, M., Lanza, G. (2018). Staff scheduling in job rotation environments considering ergonomic aspects and preservation of qualifications. *Journal of Manufacturing Systems*, 46, 103-114.
26. Kristensen, T.S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 31, 438-449.
27. Leider, P. C., Boschman, J., S., Frings-Dresen, M. H.W., van der Molen, H. F. (2015). When is job rotation perceived useful and easy to use to prevent work-related musculoskeletal complaints?. *Applied Ergonomics*, 51, 205-210.
28. Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
29. Santos, R. E. S., da Silva, F. Q. B., Baldassarre, M. T., de Magalhães, C. V.C., (2017). Benefits and limitations of project-to-project job rotation in software organizations: A synthesis of evidence *Information and Software Technology*, 89, 78-96.
30. Schaufeli, W.B. (2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report)*. KU Leuven, Belgium. DOI: 10.13140/RG.2.2.10491.31520
31. Sekiner, S.U., Kurt, M. (2007). *A Simulated Annealing Approach to the Solution of Job Rotation scheduling problems*. *Applied Mathematics and Computation* 188:31-45.
32. Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211.
33. Van der Heijden, B. I. J. M., Peeters, M. C. W., Le Blanc, P. M., Van Breukelen, J. W. M. (2018). Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 108-120.

34. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3): 235– 244.
35. Zopiatis, A., Constanti, P., Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.



The Relationship between Job Involvement and Job Resources with Desire to Job rotation of employees of the General Department of Sports and Youth of Hamedan Province

Hassan Aslani *¹
Majid Soleimani²

Date of Receipt: 2020/09/21 Date of Issue: 2020/10/01

Abstract

This study was conducted with the aim of the relationship between job conflict and job resources with the desire for job turnover of employees of the General Department of Sports and Youth of Hamadan Province. The present study was an applied research in terms of purpose, descriptive and correlational in terms of method and quantitative in nature. The statistical population included all employees of the General Department of Sports and Youth of Hamadan province in 2020, whose number was 140 people. Due to the limited statistical population, the population size was considered as the sample size that after distributing and collecting the questionnaires, 110 people answered the questionnaires correctly. Job turnover was measured by Shadfar (2010) questionnaire, job involvement was measured by Shaffley et al. (2002) and job resources were measured by Babacas et al. (2009). Findings showed that the level of job resources was about 63.2%, the level of job turnover of employees was approximately 67.4% and job involvement had a level of 74.2%. The results of Spearman correlation and multivariate regression under SPSS software version 25 showed that there was a significant relationship between job involvement and job resources with the desire for employee turnover.

Keyword

Job conflict, job resources, job rotation desire

1. Master of Physical Education, Sports Management, Marketing Orientation in Sports, Islamic Azad University, Hamedan Branch (* Corresponding Author: hassan7474000@gmail.com)
2. Faculty Member of Islamic Azad University, Hamedan Branch, Iran (mjd-slymn@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی