

## اثربخشی چرخش شغلی و رابطه آن با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی

دکتر ابوالقاسم فرهنگ

دکتر عبدالوهاب پورقاز

سعید جمشیدزهی\*\*\*

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی اثربخشی چرخش شغلی و رابطه آن با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی شهر زاهدان بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی شهر زاهدان بود که از چندین سال قبل نظام چرخش شغلی در مورد آنها اجرا می‌گردیده و تعداد آنان در سال ۱۳۹۱ به ۹۶ نفر می‌رسید. نمونه‌گیری با استفاده از روش سرشماری انجام شد بنابراین کلیه افراد جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه اثربخشی چرخش شغلی، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه اعتماد سازمانی استفاده گردید. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط اساتید و متخصصین علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اثربخشی چرخش شغلی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۴، و ۰/۹۶ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری t تک گروهی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که اثربخشی چرخش شغلی در بین پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان در حد نسبتاً مطلوبی می‌باشد و عدالت و اعتماد سازمانی در حدی قابل قبول می‌باشند. بین متغیر اثربخشی چرخش شغلی با عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین اثربخشی چرخش شغلی با اعتماد سازمانی و ابعاد اعتماد عمودی و اعتماد موسسه‌ای آن رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ولی با بُعد اعتماد افقی رابطه معناداری وجود ندارد. بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و ابعاد آنها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در ضمن چرخش شغلی به ترتیب ۷/۴ و ۸/۲ درصد تغییرات عدالت و اعتماد سازمانی را پیش‌بینی می‌نماید.

**واژه‌های کلیدی:** اثربخشی چرخش شغلی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، پرستاران

\* استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان Abolghasemfarhang@ped.usb.ac.ir

\*\* دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

\*\*\* نویسنده مسئول- کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

## مقدمه

جامعه‌ی امروزی جامعه‌ی سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه آنها بر پایه تلاشهای جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شوند. بطور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده‌ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (کرد تمینی و کوهی، ۱۳۹۰). اکثر صاحب‌نظران، معتقدند که موفقیت سازمان‌ها در گرو فعالیت کارکنان راضی، دارای انگیزه و خلاق است که با اطلاع از اهداف سازمان در راستای تحقق بخشیدن و دستیابی به آن تلاش می‌نمایند و در این صورت، مدیران قادر خواهند بود توانمندی‌های افراد را از قوه به فعل درآورند. یکی از وظایف استراتژیک مدیریت سازمان‌ها آن است که با بهره‌گیری از تکنیک‌های خاص، محیطی مناسب برای شکوفایی استعدادها و توانایی‌های کارکنان به وجود آورد. چرخش شغلی<sup>۱</sup> از جمله تدابیر مدیریتی در حوزه مدیریت منابع انسانی است که طی آن با جابجایی کارکنان در مشاغل گوناگون با انگیزه‌های مختلف به طور مشروط و اقتضایی انجام می‌پذیرد. اگر بتوان افراد را در مشاغل هم خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند، جابجا کرد، چرخش شغلی ایجاد می‌شود (Kuijer, Paul, Vries, Wiebe, Allard. van der Beek, Jaap, Visser, Bart and Frings-Dresen, 2004). به وسیله چرخش شغلی می‌توان افرادی که جزءنگر هستند تبدیل به افراد کل‌نگر کرد که مسائل را در ابعاد وسیعی- تری ببینند و درک کنند(زوردمن<sup>۲</sup>، ۱۳۷۸). علاوه بر این اگر چرخش شغلی براساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که افراد در طول خدمت کسب کرده‌اند انجام گیرد، معمولاً منجر به ارتقاء افراد به مشاغل بالاتر می‌شود و یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا می‌شوند(میرسپاسی، ۱۳۸۲: ۳۷۱).

به واسطه این کار افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و درکار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌گردند همچنین به عضو مناسبی از سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنان

---

1 -Job Rotation

2 -Zoorderman

تقویت می‌شود. چرخش شغلی در صورتی که انجام پذیرد بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت یا منفی می‌گذارد (Olorunsola, 2000:98). از اثرات مثبت آن می‌توان به آشنایی مدیران با مسائل و مشکلات قسمتهای دیگر سازمان و افزایش هماهنگی و بهبود تصمیم‌گیری با کسب تجارب و آموختن مطالب جدید و نتیجتاً فراهم آوردن زمینه رشد آنان، کاهش یکنواختی کار، افزایش انگیزه و هدایت سازمانهای غیررسمی؛ جلوگیری از انحصاری شدن مشاغل و ایجاد روحیه تغییرپذیری (ریسک‌پذیری)؛ کاهش تعصبات نسبت به شغل و نیز اهمیت دادن به مشاغل دیگر و... اشاره کرد (رشیدی، اصلیلی و فرهادی، ۱۳۸۰). یکی دیگر از وظایف مدیریت در سازمان این است که احساس مثبت در کارکنان را افزایش دهد و احساسات منفی را کاهش تا آنان با انرژی بیشتری کار کنند. چرا که احساس مثبت، استرس را کاهش می‌دهد و یکی از عامل‌های این احساس خوب به میزان تمایل فرد به نسبت دادن نیت خوب به دیگران و داشتن اطمینان به گفتار و کردار آنها می‌باشد که نام آن راکوک و وال<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) اعتماد گذاشتند در مطالعات سازمانی از اعتماد به عنوان عامل مهم برای اثربخشی آنها نام برده می‌شود (شفیعی، ۱۳۹۰: ۳). اعتماد به عنوان واژه بسیار مهمی تاکنون مورد مطالعات بسیاری قرار گرفته است، به این دلیل که موجب بسیاری از تلاش‌ها و رفتارهای مشارکتی می‌شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفاء می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۸۸). دنیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) اعتماد را مفهومی چند سطحی می‌داند که به تعاملات سطوح گوناگون همکاران، تیم‌ها و سطوح درون سازمانی مربوط می‌شود. (به نقل از فرهنگ، سیادت، هویدا و مولوی، ۱۳۹۰). پیتز دراکر معتقد است اعتماد یعنی اینکه شخص مطمئن شود گفتار و رفتار رهبر یکی است. به اعتقاد وتن و کمرون<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) افراد به دو دلیل هنگامی که اعتماد بیشتری به مدیریت خود پیدا می‌کنند، احساس توانمندی بیشتری می‌کنند: نخست از رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از عدم اعتماد اجتناب می‌شود. دوم اینکه افراد قابل تمجید و شریف همیشه برای دیگران نیروی مثبت ایجاد می‌کنند و آنان را وادار می‌سازند تا خود را لایق‌تر احساس کنند. اعتماد سازمانی<sup>۴</sup> بیشتر به انتظارات مثبت اشخاص و توقعاتی که اعضای سازمان درباره صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیر خواهی اعضای سازمان دارند و نیز اعتماد موسسه‌ای میان فرد و

1 -Cook &amp; Wall

2 - Dennis

3 -Veeton &amp; Cameron

4 - Organizational Trust

سازمان اطلاق می‌شود (Mayer & Davis & Schoorman, 1995). اعتماد سازمانی شامل هر دو نوع اعتماد بین فردی<sup>۱</sup> و موسسه‌ای<sup>۲</sup> می‌شود. اعتماد بین فردی می‌تواند در دو بُعد طبقه‌بندی شود: الف. اعتماد افقی<sup>۳</sup>؛ یعنی اعتماد بین کارکنان با یکدیگر؛ ب. اعتماد عمودی<sup>۴</sup>؛ یعنی اعتماد بین کارکنان و مدیر که این اعتماد ممکن است بر پایه صلاحیت، قابلیت و خیرخواهی باشد (Costigan and Berman, 1998). اعتماد سازمانی غیرشخصی اعتماد موسسه‌ای نامیده می‌شود که می‌تواند در اعتماد اعضای سازمان به استراتژی سازمان، صلاحیت فناوری آن، ساختارها و پردازشهای خوب آن توصیف شود (Mayer et al, 1995). همچنین عامل دیگری که باعث ارتقای عملکرد فردی و سازمانی در سازمان‌ها می‌شود عدالت سازمانی است، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ<sup>۵</sup> به کار گرفته شد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (Greenberg, 1987). عدالت سازمانی به رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد. رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند، انتظار دارند (Richard & Charles, 2005: 104). مساله ی عدالت در سازمان یک مساله‌ی اساسی برای همه‌ی کارکنان است (Richard & Charles, 2003: 229). و نقشی اساسی در موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آن دارد، مدیران مسئول به دنبال ایجاد محیطی منصفانه در سازمانند، برای مثال از آنها انتظار می‌رود در تخصیص وظایف کاری، برنامه و زمانبندی کاری، انتخاب کارکنان برای فرصت‌های آموزشی، تخصیص وظایف و موقعیت‌های کاری و اجرای ارزیابی عملکرد منصف باشند. در نتیجه ایجاد و توسعه‌ی مفهوم عدالت یک ابزار کلیدی برای مدیران در دستیابی به اهداف سازمانی بصورت کلی و توانمندسازی بصورت خاص است (Joy & Witt, 1992). در دهه‌ی اخیر توجه زیادی به عدالت سازمانی به عنوان یک مقوله و زمینه‌ی تحقیقی مهم در روانشناسی صنعتی و سازمانی معطوف شده است (Richard & Charles, 2005: 104). بدون درک و پرداختن به مقوله‌ی عدالت و انصاف سازمان‌ها در برانگیزاندن و هدایت کارکنان مشکلات بزرگی خواهند داشت (Lambert, 2003). پژوهش

- 
- 1 - Interpersonal Trust
  - 2 - Institutional Trust
  - 3 - Vertical Trust
  - 4 - Lateral Trust
  - 5- Greenberg

در مورد عدالت سازمانی این موضوع را روشن ساخته که کارکنان چگونه به عدالت ادراک شده پاسخ می‌دهند (Pool, 2007:772). هوی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) معتقدند ارزیابی عدالت توسط افراد در سازمان می‌تواند یک مجموعه‌ی متنوع از پیامدهای کاری را پیش بینی کند: برای نمونه می‌توان رابطه‌ی جدایی ناپذیر عدالت و اعتماد در سازمان اشاره کرد (به نقل از شاه حید ری پور، ۱۳۸۹).

پیلایی و ویلیامز<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند زمانی که پراکندگی پیامدها و آثار سازمانی منصفانه تلقی شوند، احتمالاً سطوح بالاتری از اعتماد حادث خواهد شد. فولگر و کانوسکی<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) معتقدند، مقوله‌ی اعتماد نه تنها به ادراک عدالت در تخصیص سهمیه‌ها و بازده‌ها، بلکه به روندهایی که برای نیل به چنین تصمیم‌هایی صورت می‌گیرد، نیز اطلاق می‌شود. کارکنانی که احساس می‌کنند مدیران به شیوه‌های منصفانه آنها را ارزیابی کرده‌اند مایل‌اند تا اعتماد خود را مثبت ارزیابی کنند (به نقل از، نادی، مشفق و سیادت، ۱۳۸۸).

### پیشینه پژوهش

از جمله عوامل موثر در حوزه منابع انسانی چرخش شغلی می‌باشد که از راهکارهای مدیریتی جا به جایی کارکنان در مشاغل هم خانواده می‌باشد. چرخش شغلی باعث بهبود عملکرد کارکنان، توسعه دانش و مهارت شغلی می‌گردد. دانشمندان پیشنهاد کرده‌اند چرخش شغلی به کارمندان در جهت افزایش توانایی‌ها و وسعت دیدشان کمک می‌کند. اگر چه چرخش شغلی دارای مزایای زیادی است ولی یکی از اشکالات عمده آن این است که سازمان‌ها باید خود را برای مسائل رو به رو ناشی از انتقال کارکنان بی تجربه، مجهز کند. در ایران مطالعات محدودی در این زمینه انجام شده است که بیشتر آنها نتایج متناقضی درباره اثر بخشی چرخش شغلی بدست آورده‌اند، عدالت و اعتماد سازمانی هم بعنوان دو نگرش سازمانی نقش اساسی در عملکرد کارکنان دارد. فوجینو و نوجیما<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی که بر روی پرستاران ژاپنی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که چرخش شغلی در پیشبرد توسعه شغلی موثر است (به نقل از نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸). گریفیت (۲۰۰۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که چرخش شغلی با رضایت مدیران و کارکنان رابطه مثبت

1-Hoy et al

2-Pillai & Williams

3-Folger & Konovosky

4-Fujino & Nojima

و معناداری دارد، یعنی اینکه مدیران دارای چرخش شغلی از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند (به نقل از سعادت، ۱۳۸۵). ایلی و عالیخانی (۱۳۸۱) نشان دادند که بیش از نیمی از افراد (۵۷/۱) با چرخش شغلی مخالفند و چرخش شغلی را موجب هرج و مرج می‌دانند و اصولاً چرخش شغلی برای افراد نگران‌کننده و تهدیدآمیز است و حفظ شرایط و موقعیت فعلی آنان مهم‌ترین مسئله است. کلیدری (۱۳۸۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین چرخش شغلی با عملکرد کارکنان گمرک‌های اجرایی تهران رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش مجیدی (۱۳۷۶) نشان می‌دهد که جابجایی کارمندان باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. وانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که اعتماد و عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری با تصمیم‌گیری‌های درونی و اشکال مختلف سرمایه‌گذاری دارد. کوهن، چاراش و اسپکتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) دریافتند که اعتماد به مدیریت با هر سه نوع عدالت رابطه دارد و اعتماد به مدیر بیشتر با عدالت رویه‌ای رابطه نشان می‌دهد تا عدالت توزیعی و در نهایت عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی سازه‌هایی قویاً مرتبط با هم، اما مجزا محسوب می‌شوند. رودر<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران با عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. شفیعی پور مطلق و همکاران (۱۳۹۰)، گزارش کردند که بین اعتماد موسسه‌ای و اعتماد افقی با عدالت توزیعی، بین اعتماد موسسه‌ای، اعتماد عمودی و اعتماد افقی با عدالت رویه‌ای و بین اعتماد موسسه‌ای، اعتماد عمودی و اعتماد افقی با عدالت رویه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

اشجع و همکارانش (۱۳۸۸) به این نتایج رسیدند که روابط مثبت و معناداری میان ابعاد عدالت و ابعاد اعتماد وجود دارد و همچنین ابعاد عدالت قادر به پیش‌بینی ابعاد اعتماد هستند. کتابی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان می‌دهند که گرچه میانگین اعتماد اجتماعی برابر مقدار آزمون بوده ولی این ضریب معنادار نبوده است، همچنین میانگین میزان اعتماد بنیادی در حد مطلوب، اعتماد سیاسی کمتر از حد متوسط، اعتماد عمومی در حد متوسط پایین، اعتماد سازمانی در حد متوسط بوده‌اند و همچنین بین اعتماد و

1 - Wang

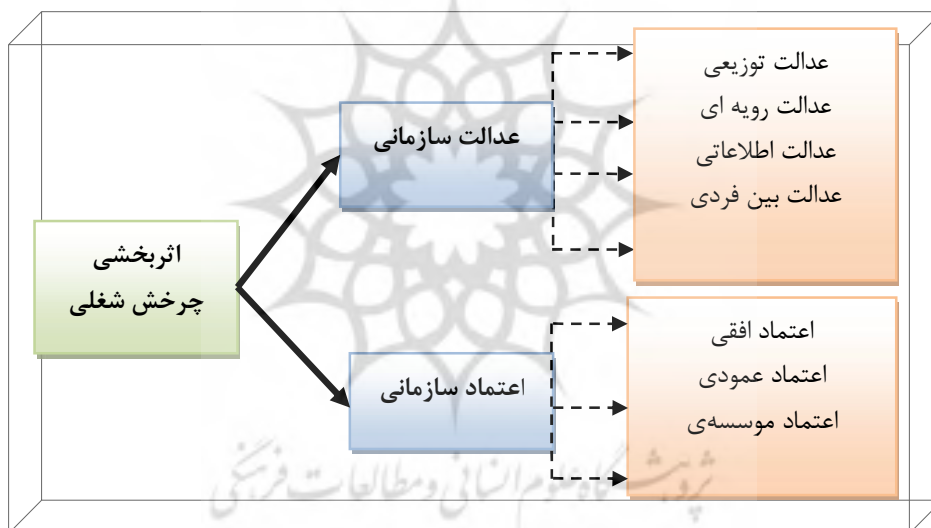
2 - Cohen- Charash &amp; Spector

3 - Ruder

متغیرهای سن، وضعیت تحصیلی و... تفاوت معناداری وجود نداشت. همچنین بین احساس عدالت و اعتماد اجتماعی رابطه مثبت و معناداری بوده است.

### مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، الگویی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه ای منطقی جریان پیدا می‌کند و مدل مفهومی تحقیق نیز برگرفته از همین چارچوب است. مدل مفهومی این پژوهش نیز همانگونه که در شکل (۱) مشاهده می‌شود بر اساس مطالعه ادبیات تحقیق ترسیم گردیده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### سوالات پژوهش

- ۱- نظر پرستاران درباره اثر بخشی چرخش شغلی بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان چگونه است؟
- ۲- وضعیت عدالت سازمانی پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان چگونه است؟
- ۳- وضعیت اعتماد سازمانی پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان چگونه است؟
- ۴- آیا بین اثر بخشی چرخش شغلی و عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین اثر بخشی چرخش شغلی و اعتماد سازمانی و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۶- آیا بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی و ابعاد آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش پژوهش

جامعه و نمونه: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه ۹۶ پرستار شاغل در بیمارستان تأمین اجتماعی شهر زاهدان می‌باشد. لذا کل جامعه ی آماری که ۹۶ نفر بودند بصورت سرشماری بعنوان گروه نمونه انتخاب گردیدند و پرسشنامه ها بین آنان توزیع گردید که در نهایت ۸۵ نفر از گروه نمونه پرسشنامه های خود را عودت دادند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت..

### ابزار گردآوری داده ها

#### الف) پرسشنامه اثربخشی چرخش شغلی

پرسشنامه اثربخشی چرخش شغلی که براساس مطالعه ادبیات تحقیق توسط محققان ساخته شد دارای ۱۵ سوال می باشد که هر سوال بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد ( ۵ ) تا خیلی کم ( ۱ ) نمره گذاری شده است. پرسشنامه اثربخشی چرخش شغلی در اختیار تعدادی از اساتید علوم تربیتی قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات لازم روایی محتوایی آن توسط اساتید علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> برای پرسشنامه اثربخشی چرخش شغلی ۰/۹۰ / محاسبه گردید.

#### ب) پرسشنامه عدالت سازمانی

در این پژوهش از پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۰۱) استفاده گردید، این پرسشنامه حاوی ۱۸ سوال می‌باشد که هر سوال بر اساس طیف لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم ( ۱ ) نمره‌گذاری شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید مدیریت تأیید و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عدالت سازمانی در این پژوهش ۰.۹۴ محاسبه گردید، ضریب آلفای کرونباخ ( Cronbach Alfa) پرسشنامه عدالت سازمانی در پژوهش شاه حیدری (۱۳۸۹) نیز تأیید و آلفای کرونباخ (Cronbach Alfa) آن ۰.۹۲ محاسبه گردیده بود.

#### ج) پرسشنامه اعتماد سازمانی

این پرسشنامه براساس دیدگاه‌های مایر و داویز (۱۹۹۵) و مک نایت و همکاران (۲۰۰۲) توسط ریکا، کیرسیماجا و کایزو (۲۰۰۸) ساخته شده است، این پرسشنامه شامل ۴۸ سؤال بوده و ابعاد اعتماد سازمانی عمودی، اعتماد سازمانی افقی و اعتماد سازمانی مؤسسه‌ای را اندازه می‌گیرد سؤالات پرسشنامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی



زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره گذاری گردیده‌اند روایی محتوایی این پرسشنامه توسط استادان مدیریت تأیید و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه اعتماد سازمانی برابر با ۰/۹۶ / محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش ریکا و دیگران (۲۰۰۸) نیز تأیید و ۰/۸۹ / محاسبه گردیده بود.

### روش های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به دو روش توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده پرداخته شده است. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر میانگین، تنظیم جداول و انحراف معیار استفاده گردید و در سطح آمار استنباطی هم با توجه به سؤالات از آزمون t تک گروهی برای بررسی وضعیت متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و ابعاد مختلف آن‌ها و آزمون t مستقل استفاده گردید. لازم به ذکر است که تمامی محاسبات آماری با بسته آماری علوم اجتماعی<sup>۱</sup>، نسخه ۱۹ انجام پذیرفت.

### یافته های پژوهش

جدول ۱: نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با وضعیت اثربخشی چرخش شغلی، عدالت و اعتماد سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	test value	T	df	sig
اثر بخشی چرخش شغلی	۴۷/۹۹	۹/۵۸	۴۵	۲/۸۷	۸۴	۰/۰۰۵
عدالت سازمانی	۵۲/۸۶	۱۲/۰۳	۵۴	-۰/۸۷	۸۴	۰/۳۸۵
اعتماد سازمانی	۱۴۸/۲۰	۳۱/۷۶	۱۴۴	۱/۲۲	۸۴	۰/۲۲۶

جدول شماره ۱ بیانگر آن است که نتایج آزمون t تک گروهی نشان می‌دهد که اثربخشی چرخش شغلی دارای میانگین ۴۷/۹۹ می‌باشد که از میانگین آزمون (۴۵) یعنی (test value) بزرگتر است و این تفاوت با  $t = ۲/۸۷$ ،  $df = ۸۴$  و  $p < ۰/۰۰۵$ ، در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که نظر پرستاران مورد بررسی درباره اثربخشی چرخش شغلی مثبت است. درباره عدالت سازمانی نتایج این آزمون نشان داد

عدالت سازمانی دارای میانگین ۵۲/۸۶ می باشد که از میانگین آزمون (۵۴) یعنی (test value) کوچکتر می باشد، این تفاوت با  $t = -۰/۸۷$ ،  $df = ۸۴$  و  $p > ۰/۰۵$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار نیست، لذا می توان گفت پرستاران مورد بررسی دارای میانگین عدالت سازمانی در حد متوسط می باشند. همچنین نتایج این آزمون نشان می دهد که اعتماد سازمانی دارای میانگین ۱۴۸/۲۰ می باشد که از میانگین آزمون (۱۴۴) یعنی (test value) بزرگتر می باشد که این تفاوت با  $t = ۱/۲۲$ ،  $df = ۸۴$  و  $p > ۰/۰۵$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار نیست، لذا می توان گفت پرستاران مورد بررسی دارای اعتماد سازمانی در حد متوسط می باشند.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین اثربخشی چرخش شغلی با عدالت سازمانی و ابعاد آن (n=۸۵)

متغیر	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت اطلاعاتی	عدالت بین فردی	عدالت سازمانی
اثربخشی چرخش شغلی	۰/۲۴۷*	۰/۳۲۷**	۰/۱۹۳	۰/۱۸۸	۰/۲۹۲**
	*p<0/05	**P<0/01			

نتایج جدول شماره ۲- بیانگر آن است که عدالت سازمانی ( $r = ۰/۲۹۲$ ،  $P < ۰/۰۱$ )، عدالت رویه‌ای ( $r = ۰/۳۲۷$ ،  $P < ۰/۰۱$ ) و عدالت توزیعی ( $r = ۰/۲۴۷$ ،  $P < ۰/۰۵$ ) رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی چرخش شغلی دارند. اما عدالت اطلاعاتی ( $r = ۰/۱۹۳$ )،  $P > ۰/۰۵$  و عدالت بین فردی ( $r = ۰/۱۸۸$ ،  $P > ۰/۰۵$ ) با اثربخشی چرخش شغلی رابطه معناداری ندارند.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین اثربخشی چرخش شغلی با اعتماد سازمانی و ابعاد آن

متغیر	اعتماد افقی	اعتماد عمودی	اعتماد موسسه‌ی	اعتماد سازمانی
اثربخشی چرخش شغلی	۰/۲۰۵	۰/۲۵۲*	۰/۳۵۶**	۰/۳۰۵**

نتایج جدول شماره ۳- بیانگر آن است که اعتماد سازمانی ( $r = 0/305, P < 0/01$ )، اعتماد موسسه‌ای ( $r = 0/356, P < 0/01$ ) و اعتماد عمودی ( $r = 0/252, P < 0/05$ ) رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی چرخش شغلی دارند. اما اعتماد افقی ( $r = 0/205, P > 0/05$ ) با اثربخشی چرخش شغلی رابطه معناداری ندارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و ابعاد آن

متغیر	اعتماد سازمانی	اعتماد افقی	اعتماد عمودی	اعتماد موسسه‌ای
عدالت سازمانی	0/805**	0/622**	0/787**	0/763**
عدالت توزیعی	0/693**	0/534**	0/686**	0/651**
عدالت رویه‌ای	0/75**	0/524**	0/778**	0/712**
عدالت اطلاعاتی	0/668**	0/549**	0/598**	0/66**
عدالت بین فردی	0/65**	0/575**	0/59**	0/602**

نتایج جدول شماره ۴- بیانگر آن است که ضریب همبستگی متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی برابر با ( $r = 0/80$ )، عدالت توزیعی با ابعاد اعتماد افقی ( $r = 0/53$ )، اعتماد عمودی ( $r = 0/69$ )، اعتماد موسسه‌ای ( $r = 0/65$ ) و عدالت رویه‌ای با ابعاد اعتماد افقی ( $r = 0/52$ )، اعتماد عمودی ( $r = 0/78$ )، اعتماد موسسه‌ای ( $r = 0/71$ ) و عدالت اطلاعاتی با ابعاد اعتماد افقی ( $r = 0/55$ )، اعتماد عمودی ( $r = 0/60$ )، اعتماد موسسه‌ای ( $r = 0/66$ ) و عدالت بین فردی با ابعاد اعتماد افقی ( $r = 0/57$ )، اعتماد عمودی ( $r = 0/59$ )، اعتماد موسسه‌ای ( $r = 0/60$ ) می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری با اعتماد سازمانی و ابعاد آن می‌باشد ( $P < 0/01$ ).

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون در ارتباط با میزان بیش بینی عدالت و اعتماد سازمانی توسط

چرخش شغلی

متغیر	R	R <sup>2</sup> تعدیل شده	F	B استاندارد	T	Sig
عدالت	۰/۲۹۲	۰/۰۷۴	۷/۷۳	۰/۲۹۲	۵/۴۶	۰/۰۰۰
اعتماد	۰/۳۰۵	۰/۰۸۲	۸/۵۱۶	۰/۳۰۵	۵/۸۷۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۵) حاکی از آن است که، چرخش شغلی توانسته ۷/۴ درصد تغییرات عدالت سازمانی و ۸/۲ درصد تغییرات اعتماد سازمانی را پیش‌بینی کند که هر دو در سطح ۹۹ درصد معنا دار می باشد .

#### نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میانگین اثربخشی چرخش شغلی در بین پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان در حد نسبتاً مطلوبی می باشد، بنابراین می توان گفت که نظر پرستاران مورد بررسی درباره اثربخشی چرخش شغلی مثبت است. این نتیجه با نتایج تحقیق ابیلی و عالیخانی (۱۳۸۱) مطابقت ندارد. چون آن ها گزارش کرده بودند که بیش از نیمی از افراد (۵۷/۱) با چرخش شغلی مخالفند و چرخش شغلی را موجب هرج و مرج می دانند و اصولاً چرخش شغلی برای افراد نگران کننده و تهدید آمیز است و حفظ شرایط و موقعیت فعلی آنان مهم ترین مسئله است. همچنین میانگین عدالت سازمانی در حد متوسط می باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش غلامرضا میرزایی (۱۳۹۱) مطابقت دارد؛ چون گزارش کرده بود که عدالت سازمانی ادراک شده در بین معلمان در حد متوسط می باشد ولی با نتایج وفایی (۱۳۸۷)، مشرف جوادی و ابوطالبی (۱۳۹۰) مطابقت ندارد؛ چون آن ها عدالت سازمانی را کمتر از حد متوسط گزارش کرده اند و همچنین یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) عدالت سازمانی را در حد خوب گزارش کرده بودند. نتایج سوال سوم نشان داد که میانگین اعتماد سازمانی در حد متوسط می باشد که با نتایج اسمعیلی گیوی و همکاران (۱۳۹۰)، باقر سلیمی و همکاران (۱۳۸۹) و کتابی و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد؛ چون اعتماد سازمانی را در حد متوسط گزارش کرده بودند ولی با نتیجه تحقیق کاوسی و سلمانی پور نقلبری (۱۳۸۷) مطابقت ندارد؛ چون وضعیت اعتماد سازمانی را در حد مطلوبی

گزارش کرده بودند. نتایج سوال چهارم نشان داد که بین اثربخشی چرخشی شغلی و عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق الکساندر و راندرمن (۱۹۹۷)، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۲) مطابقت دارد، همچنین بین اثربخشی چرخش شغلی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد که بعد عدالت توزیعی با نتایج تحقیق سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) مطابقت دارد ولی ابعاد عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای با نتایج تحقیق آنها مطابقت ندارد. نتایج سوال پنجم نشان داد که بین اثربخشی چرخشی شغلی و اعتماد سازمانی و ابعاد اعتماد عمودی و اعتماد موسسه ای رابطه معناداری وجود دارد. ولی با بعد اعتماد افقی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج سوال ششم نشان داد که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی و ابعاد آنها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، که با نتایج تحقیقات شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۰)، نادری و همکاران (۱۳۸۸)، جواهری کامل (۱۳۸۸)، اشجع و همکاران (۱۳۸۸)، هزارجریبی (۱۳۸۹)، طبرسا و همکاران (۱۳۸۹)، کتابی و همکاران (۱۳۸۹)، رودر (۲۰۰۳)، کان (۲۰۰۴)، کوهن و همکاران (۲۰۰۱)، گرینبرگ (۱۹۹۰)، واین و همکاران (۲۰۰۴) مطابقت دارد؛ چون همه آن ها گزارش کرده بودند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اعتماد سازمانی و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که از چرخش شغلی، توانسته ۷/۴ درصد عدالت سازمانی و ۸/۲ درصد اعتماد سازمانی را تبیین نماید و تحقیقی در این ارتباط یافت نگردید. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود مدیران بیمارستان شرایطی فراهم کنند تا کارکنان احساس عدالت بیشتری در سازمان داشته باشند و عدالت سازمانی در بین پرستاران تقویت شود. همچنین برای بهبود وضعیت اعتماد سازمانی تلاش های لازم در جهت حمایت و مشارکت بیشتر کارکنان در امور و تصمیم گیری های سازمانی و نیز برگزاری جلسات دوره ای برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و پرستاران صورت پذیرد. انجام ترفیع ها و انتصاب با توجه به شایستگی ها و رعایت عدالت در پرداخت ها انجام پذیرد. چرخش شغلی براساس عدالت و انصاف برای همه کارکنان انجام گردد تا منجر به افزایش عدالت و اعتماد سازمانی پرستاران گردد. مدیران نایستی در تصمیم گیری، نظرات، علایق و منافع شخصی خود را دخالت دهند، در غیر اینصورت این کار باعث از بین رفتن اعتماد کارکنان می شود. در نهایت مدیران بیمارستان باید تلاش خود را بر ایجاد یک فضای مثبت کاری که در آن با همه به عدالت رفتار شود متمرکز نمایند در چنین فضایی چرخش شغلی نیز می تواند رشد و توسعه پرستاران را به همراه داشته باشد.

## فهرست منابع و مأخذ

- ۱- رشیدی، محمد مهدی. اصیلی، غلامرضا و فرهادی، سید محمد. (۱۳۸۰)، بهسازی منابع انسانی در سازمانهای تحقیقاتی از طریق گردش شغلی، مجموعه مقالات سومین همایش بین المللی مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن، صص ۳۳۰-۳۲۷
- ۲- زوردمن، ژنو یو، ال. (۱۳۷۸)، « آیا گردش شغلی برای واحد شما مناسب است » مترجم: میرجلالی، سیدمهدی، تازه های مدیریت، دوره سوم، صص ۱۰-۱۱
- ۳- سلطانی، ایرج. (۱۳۷۹)، نقش چرخش شغلی در توسعه منابع انسانی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۱، صص ۳۳-۳۵
- ۴- شاه حیدری پور، رضوان (۱۳۸۹)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمند سازی مطالعه موردی: کارکنان مجتمع مس سرچشمه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان
- ۵- شفیعی، علی. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در شرکت گواه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس بین المللی کیش
- ۶- طوسی، محمد علی (۱۳۸۰)، تعالی سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۷- فرهنگ، ابوالقاسم. سیادت، سیدعلی. هویدا رضا و مولوی، حسین. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاههای دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره اول، ص ۱۶۲
- ۸- کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۱۳۰
- ۹- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر اعتماد اجتماعی دانشجویان ایرانی خارج از کشور: مورد پژوهی دانشگاه های آلمان، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۲، ص ۶۳
- ۱۰- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- ۱۱- نادى، محمدعلی. مشفقى نزهت الزمان، سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸)، رابطه بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنها از عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در شهر

- اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) شماره بیست و چهارم، صص ۴۲ - ۲
- 12- Anderson, D. M., Shinew, K.J.( 2003), Gender Equity in the Context of Organizational justice: A closer look at a reoccurring Issue in the field, Journal of leisure research,second Quarter, 35 (2), 228-247.
- 13-F. D. Iher. S, E. and Berman, J. J (1998). "A multi- dimensionad study of trust in organization," Journal of managerial Issuces , vol.No. pp. 303-17.
- 14-Dennis, R. S.(2004); Servant Leadership Theory: Assessment Eberlin, Richard, & Tatum, B Charles. (2005). "Organizational justice and decision making". Management Decision, 43(7) :1040-1048.
- 15-Greenberg, J(1987)., A taxonomy of organizational justice theories, Academy of, Journal of Conflict Management, Vol. No.12- Instrument: A Dissertation Presented For the Degree Doctor of Philosophy.
- 16- Joy, V.I., Witt, L.A.( 1992), Delay of gratification as a moderator of the procedural justice-distributive justice relationship, Group & organization Management, 17 (3),297-308.
- 17-Kuijjer, P. Paul F. M., Vries, Wiebe H. K. de, Allard J. van der Beek, Jaap H. van Dieën, Visser, Bart and Frings-Dresen, Monique H. W. (2004), "Effect of Job Rotation on Work Demands, Workload, and Recovery of Refuse Truck Drivers and Collectors", HUMAN FACTORS, Vol. 46, No. 3
- 18-Lambert , Eric .(2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Stalf", Journal of criminal Justice 31 (2 ):155-168
- 19-Olorunsola, Richard(2000), Job rotation in academic libraries: the situation in a Nigeria Criminal justice, 31, p.155.
- 20-Pillai, R., Williams, E.S., & Tan, J.J. (2004). Are The Scales Tipped In Favor Of Procedural Or Distributive Justice? An Investigation Of The U.S., India, Germany, And Hong Kong (China), International Journal of Conflict Management, 12 (4), pp. 312 – 332.
- 21-Poole, W.L.( 2007), Organizational justice as a framework for understanding unionmanagement reactions in education, Canadian Journal of Education, 30(3), pp. 725-748.

- 22- Riikka, E. , Kirsimarja, B. and Kaisu, P. (2008). The role of trust in organizational innovativeness, European Journal of Innovation Management. vol. 11 no. 2. www.emeraldinsight. Co
- 23-Veeton, E. and K. S. Cameron(2003); Empowerment, and Delegation of Power; Translated by Yazdani, B., Tehran: MTRD Publication (in Persian).

