

## بررسی پیش‌بینی میل به گردش شغلی بر اساس ابعاد درگیری شغلی و منابع شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۰۷

کد مقاله: ۶۸۱۷۹۸

حسن اصلانی<sup>۱\*</sup>، مجید سلیمانی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی پیش‌بینی میل به گردش شغلی بر اساس ابعاد درگیری شغلی و منابع 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 جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها 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. یافته‌ها 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 نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ نشان داد که مؤلفه‌های درگیری شغلی از جمله قدرت و جذب و نیز مؤلفه‌های منابع شغلی از جمله آموزش و قدردانی و حمایت سرپرست توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را داشتند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: مؤلفه‌های درگیری شغلی، مؤلفه‌های منابع شغلی، میل به گردش شغلی

۱- کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، گرایش بازاریابی در ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، نویسنده مسئول  
hassan7474000@gmail.com

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

## ۱- مقدمه

با توجه به سیر تکوینی و جایگاه مدیریت منابع انسانی در جهان امروز، فلسفه مدیریت منابع انسانی کاملاً روشن می‌گردد که اولاً بایستی هماهنگی‌های لازم بین سازمان و منابع انسانی در جهت پذیرش اهداف مشترک سازمانی ایجاد گردد و دوماً نیل به اهداف سازمانی و منابع انسانی را تضمین می‌کند به این دلیل مدیریت منابع انسانی را فرآیند شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی جهت نیل به اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند که موفقیت سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های خدماتی در گرو فعالیت کارکنان راضی، دارای انگیزه و خلاق است که با اطلاع از اهداف سازمان در راستای تحقق بخشیدن به خواسته‌ی خود، برای دستیابی به این مهم تلاش می‌نمایند. چرا که در این صورت مدیران قادر خواهند بود با ایجاد محیطی مساعد، توانمندی‌های افراد را از قوه به فعل درآورند. از جمله تدابیر مدیریتی در حوزه مدیریت منابع انسانی در خلق محیط مساعد به منظور رشد کارکنان توجه به امر گردش شغلی<sup>۱</sup> است که موضوع آن با جابجایی کارکنان در مشاغل گوناگون با انگیزه‌های مختلف به طور مشروط و اقتضایی انجام می‌پذیرد (مظفری و عبدالله زاده کراتی، ۱۳۹۵).

گردش شغلی از جمله راهکارهایی است که در حوزه منابع انسانی برای داشتن نیروهای ماهر، با انگیزه و خلاق مطرح می‌شود و فرآیندی است که طی آن کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف به صورت جا به جایی، انجام وظیفه می‌کنند به واسطه این کار، افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌شوند و به عضو مناسبی از سازمان تبدیل شده و انگیزه‌ی کار در آنها تقویت می‌شود (باکر و آلبرخت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). به واقع گردش شغلی یک روش طراحی شغلی است که قادر به افزایش انگیزه در کارکنان می‌باشد (هارگیرویس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). مطالعات نشان داده است که گردش شغلی با متغیرهای متعددی همچون درگیری شغلی<sup>۴</sup> و منابع شغلی<sup>۵</sup> در ارتباط است (ون در هیجدن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ جانبازی، ۱۳۹۵).  
درگیری شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود. درگیری شغلی به طور عمده برای رضایت از کار، توان فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. توان، گویایی سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (دارو و سندبرگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸).

منابع شغلی در یک نگاه، ویژگی‌های جسمی، روانی، اجتماعی و یا سازمانی شغلی است که در راستای دستیابی به اهداف کاری به 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 شخصی در فرد و همزمان باعث کاهش فشارهای ناشی از تقاضاهای شغلی بر فرد می‌گردند، (باکر و دمروتی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). مسئله منابع شغلی جذابیت ویژه‌ای برای پژوهشگران دارد و آنان را برآن داشته است تا به بررسی و تحلیل این متغیر مغفول مدیریتی پرداخته و در پی آن باشند تا ارتباط آن را با دیگر متغیرها مورد سنجش قرار دهند. در همین راستا پژوهشگر در پژوهش حاضر به دنبال بررسی پیش‌بینی میل به گردش شغلی بر اساس ابعاد درگیری شغلی و منابع شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بپردازد.

## ۲- مبانی نظری

## ۲-۱- گردش شغلی

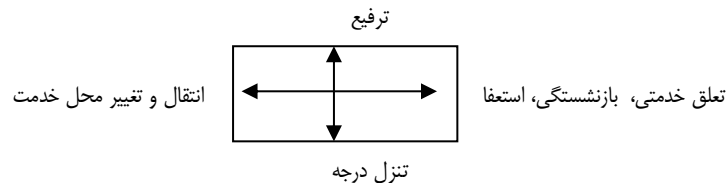
منظور از گردش تغییر شغل کارمند-مدیر است که به اشکال ترفیع، تنزل درجه، استعفاء و بازنشستگی و اخراج و بر اساس قوانین و مقررات صورت می‌گیرد (بذرافشان، ۱۳۸۵).  
گردش صحیح پرسنل در مشاغل مختلف باعث می‌شود که تناسب مشاغل با شاغلین آنها بطور مستمر حفظ شود. با توجه به اینکه انسان در جهت تعالی و تکامل حرکت می‌کند، ثابت نگهداشتن مداوم پرسنل در پست‌ها و مشاغل سازمانی نه به نفع سازمان و نه به نفع کارکنان آن می‌باشد.

گردش کارکنان در سازمان یکی از ابزارهای مؤثر مدیریت اثربخش بوده و معمولاً به صورت‌های مختلفی انجام می‌گیرد. ترفیع، انتقال، گردش در مشاغل و جدایی موقت یا دائم از خدمت، گردش عمده منابع انسانی در سازمان به حساب می‌آید (عیوق و

1. Job rotation
2. Bakker & Albrecht
3. Hargreaves
4. Job involvement
5. Job Resources
6. Van der Heijden
7. Darhult & Sandberg
8. Demerouti

همکاران، ۱۳۸۶). انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا نماید. اما انتصاب هرگز انتصاب برای ابد انجام نمی‌شود. بلکه بر اساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که افراد در طول خدمت کسب می‌کنند باید به مشاغل بالاتر ارتقاء یافته و یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جایجا شوند. گردش‌های عمودی (ترقیع و تنزیل) و گردش‌های افقی (انتقال) و سایر گردش‌ها، اگر به طور صحیح و منظم انجام شود، نه تنها اثربخشی منابع انسانی را بالا می‌برد، بلکه سازمان را از رکود و یکنواختی خارج کرده و باعث رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی موسسه می‌گردد. گردش از لحاظ سازمانی به چهار نوع کلی بالا، پایین، افقی و خارج از سازمان تقسیم می‌شود. همان طور که در شکل مشاهده می‌شود اشکال مختلف گردش با این چهار نوع مذکور اینگونه مطابقت داده شده‌اند (سعادت، ۱۳۸۴).

ترقیع (بالا)، تنزیل درجه (پایین)، انتقال و تغییر محل خدمتی<sup>۱</sup> (افقی)، تعلیق خدمتی، بازنشستگی، اخراج و استعفا (خارج از سازمان).



نمودار ۱: انواع گردش در سازمان (شادفر، ۱۳۸۹)

## ۲-۲- درگیری شغلی

درگیری شغلی کلید فعال کردن انگیزش کارکنان و مبنای اساسی برای ایجاد این انگیزش است. اما از نقطه نظر فردی، درگیری شغلی کلید رشد و رضایت فردی در محیط کار است. چه از نظر سازمانی یا از نظر فردی، درگیری شغلی بعنوان یک موضوع مثبت شناسایی می‌شود که بر عملکرد سازمان و فرد اثر می‌گذارد. فرد زمان زیادی را صرف کار می‌کند و شغل او بطور مستقیم بر کیفیت زندگی اش تأثیر گذار است (مطهری، ۱۳۹۱). درگیری شغلی دارای ۳ مؤلفه است که در زیر آمده است.

**قدرت:** قدرت به معنای داشتن احساس اشتیاق و علاقه کارمند نسبت به انجام امور محوله و توانایی در انجام وظایف می‌باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۱۷).

**جذب:** جذب به معنای علاقه وافر کارمند حین انجام وظایف می‌باشد به طوری که در پایان روز کاری و جدا شدن از کار برای کارکنان سخت می‌باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۱۷).

**از خودگشتگی:** از خودگشتگی به معنای معنی دار و هدفمند قلمداد کردن وظایف شغلی و سعی و تلاش وافر کارکنان در انجام امور محوله و افتخار به همکاری با سازمان از جانب کارمند می‌باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۱۷).

## ۲-۳- منابع شغلی

منابع شغلی، ویژگی‌های جسمی، روانی، اجتماعی و یا سازمانی شغلی است که در راستای دستیابی به اهداف کاری کاهش تقاضاهای شغلی کمک می‌کنند. منابع شغلی باعث تحریک رشد و تحول شخصی در فرد شده و همزمان باعث کاهش فشارهای ناشی از تقاضاهای شغلی بر فرد می‌گردند (باکر و دمیروتی، ۲۰۱۸). منابع شغلی دارای ۳ مؤلفه‌ی آموزش و قدردانی، حمایت سرپرست و حمایت فناوری است.

**آموزش و قدردانی:** آموزش به معنای آموزش فرآیند کاری و آموزش حین خدمت به کارکنان و قدردانی از کارکنان در جهت ارتقاء انگیزه آنان می‌باشد (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹).

**حمایت سرپرست:** حمایت سرپرست به معنای رعایت عدالت و انصاف در برخورد با کارکنان و اشاره‌ای است به درجه حمایت و توجه دریافتی کارکنان از طرف سرپرست (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹).

**حمایت فناوری:** حمایت فناوری به معنی فراهم بودن زیر ساخت‌های فناوری و آموزش کارکنان به منظور بهره‌گیری صحیح از فناوری در راستای اهداف سازمانی می‌باشد (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹).

### ۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و همبستگی است و از لحاظ ماهیت کمی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که تعداد آنها ۱۴۰ نفر می‌باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها 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 جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها 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 جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ صحیح دادند. به منظور دستیابی به هدف نهایی تحقیق، در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها و تدوین فرضیه‌ها و تدوین مدل تحقیق از روش کتابخانه‌ای، اسنادی و پیمایشی استفاده شد. همچنین به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل بهره خواهیم برد:

#### الف: پرسشنامه گردش شغلی

ابزار اندازه‌گیری گردش شغلی، پرسشنامه ۱۸ سوالی شادفر (۱۳۸۹) می‌باشد. این پرسشنامه دارای شش بعد مهارت‌های ادراکی و فنی، مهارت به هنگام، خودانضباطی، مهارت حل مسأله، چندمهارتی شدن و بالندگی در انگیزه است. همچنین طریقه نمره گذاری براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است، به گونه‌ای که گزینه (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می‌باشد.

#### ب: پرسشنامه درگیری شغلی

ابزار اندازه‌گیری درگیری شغلی در پژوهش حاضر پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد که مشتمل بر ۱۷ سوال است و ۳ بعد از خودگذشتگی، قدرت و جذب را ارزیابی می‌کند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می‌باشد.

#### ج: پرسشنامه منابع شغلی

ابزار اندازه‌گیری منابع شغلی در پژوهش حاضر پرسشنامه ۱۴ سوالی باباکاس و همکاران (۲۰۰۹) می‌باشد که این پرسشنامه دارای سه بعد آموزش و قدردانی، حمایت سرپرست و حمایت فن‌آوری 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 گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری خواهد شد.

### ۴- یافته‌های پژوهش

#### ۴-۱- فرضیه اول پژوهش

مؤلفه‌های درگیری شغلی توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند. جهت بررسی فرضیه اول پژوهش از تحلیل رگرسیون چندمتغیری<sup>۱</sup> به روش همزمان<sup>۲</sup> استفاده می‌گردد. برای اجرای این آزمون می‌بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

۱- پیش فرضیه‌های وجود همبستگی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن (این پیش فرض در فرضیه فرعی اول مورد بررسی و تأیید قرار گرفت).

۲- پیش فرض تبیین مدل: در این فرض باید مشخص شود که آیا متغیرهای پیش‌بین توانایی تبیین (متوسط اثر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک) متغیر ملاک را دارند.

۳- پیش فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک که در این پیش فرض از آزمون آنوا<sup>۳</sup> کمک گرفته می‌شود.

#### ۴-۱-۱- تبیین مدل

جدول شماره ۱ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون در فرضیه اول پژوهش می‌پردازد.

1. Multiple Regression
2. Enter
3. ANOVA



همچنین با توجه به اینکه ضریب بتای مؤلفه جذب بیشتر از ضریب بتای مؤلفه قدرت است، بنابراین مؤلفه جذب بیشترین تاثیر را بر میل به گردش شغلی دارد. بنابراین می‌توان گفت که مؤلفه‌های درگیری شغلی از جمله قدرت و جذب توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند. پس فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد.

#### ۲-۴- فرضیه دوم پژوهش

مؤلفه‌های منابع شغلی توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند. جهت بررسی فرضیه دوم پژوهش از تحلیل رگرسیون چندمتغیری به روش همزمان استفاده می‌گردد. برای اجرای این آزمون می‌بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

- ۱- پیش فرضیه‌های وجود همبستگی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن .
- ۲- پیش فرض تبیین مدل: در این فرض باید مشخص شود که آیا متغیرهای پیش‌بین توانایی تبیین (متوسط اثر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک) متغیر ملاک را دارند.
- ۳- پیش فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک که در این پیش فرض از آزمون آنوا کمک گرفته می‌شود.

#### ۴-۲-۱- تبیین مدل

جدول شماره ۴ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون در فرضیه دوم پژوهش می‌پردازد.

جدول شماره ۴: تبیین مدل رگرسیون در فرضیه دوم پژوهش

R	مجدور R	مجدور R تنظیم شده	دوربین-واتسون
۰/۷۰۶	۰/۴۹۸	۰/۴۸۴	۱/۹۰۸

در جدول فوق مشاهده می‌گردد که مجدور R تنظیم شده ۰/۴۸۴ تبدیل می‌گردد، به طوری که حدود ۴۸٪ تغییر در متغیر میل به گردش شغلی کارکنان، ناشی از تغییرات در مؤلفه‌های منابع شغلی می‌باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۱۴٪ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود.

#### ۴-۲-۲- وجود رابطه خطی

جدول شماره ۵ به بررسی رابطه خطی بین متغیر ملاک با متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جدول شماره ۵: بررسی رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک در فرضیه دوم پژوهش

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸/۸۸۸	۳	۶/۲۹۶	۳۵/۰۸۵	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۹/۰۲۱	۱۰۶	۰/۱۷۹	-	-
مجموع	۳۷/۹۰۹	۱۰۹	-	-	-

همانطور که پیداست، سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، لذا فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک رد می‌گردد. بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک تأیید می‌گردد.

#### ۴-۲-۳- تابع مدل

با توجه به اینکه هر سه شرط استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری رعایت گردید، می‌بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش‌بینی متغیر ملاک براساس متغیرهای پیش‌بین نشان داد. بنابراین جدول شماره ۶ در این راستا ضرائب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول شماره ۶: ضرایب رگرسیون در فرضیه دوم پژوهش

VIF	Tolerance	سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
				Beta	B	خطای معیار
-	-	۰/۰۰۱	۷/۳۸۲	-	۰/۱۹۶	۱/۴۴۴
۱/۴۱۲	۰/۷۰۸	۰/۰۰۱	۵/۱۸	۰/۴۲۳	۰/۰۶۶	۰/۳۴۱
۲/۴۷۶	۰/۴۰۴	۰/۰۰۷	۲/۷۳۲	۰/۲۹۶	۰/۰۶۸	۰/۱۸۵
۲/۷۶۵	۰/۴۰۱	۰/۳۱۷	۱/۰۰۶	۰/۱۱۵	۰/۰۸۴	۰/۰۸۵

با توجه به جدول شماره ۶ می‌توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۱ بوده بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می‌گردد و مقدار ثابت بر متغیر ملاک تاثیرگذار است. به طوری که می‌تواند در معادله ضرایب غیراستاندارد شرکت کند. همچنین سطوح معناداری مؤلفه‌های آموزش و قدردانی و حمایت سرپرست کمتر از ۰/۰۱ می‌باشند، بنابراین برای ورود به معادله ضرایب استاندارد مناسب هستند، یا به عبارتی می‌توانند بر متغیر ملاک اثر بگذارند. در حالی که سطح معنی‌داری مؤلفه حمایت فن آوری بیشتر از ۰/۰۱ بوده و نمی‌تواند وارد معادله شود. همچنین از آن جا که مقدار آماره Tolerance و آماره VIF به ترتیب برای متغیرها بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۱۰ می‌باشند، بنابراین بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی چندگانه وجود ندارد و به عبارتی، هم‌خطی محتمل نمی‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶). حال با توجه به توضیحات فوق تابع ضرایب استاندارد و غیراستاندارد به شرح ذیل می‌باشد:

$$Y = a + (b_1x_1) + (b_2x_2) + \varepsilon$$

معادله غیراستاندارد

$$Y = (b_1x_1) + (b_2x_2) + \varepsilon$$

معادله استاندارد

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که با توجه به ثابت بودن عوامل خارجی، مؤلفه‌های آموزش و قدردانی و حمایت سرپرست می‌توانند میزان میل به گردش شغلی را پیش‌بینی نماید. در حالی که مؤلفه حمایت فن آوری قادر به پیشگویی متغیر میل به گردش شغلی نمی‌باشد. همچنین با توجه به اینکه ضریب بتای مؤلفه آموزش و قدردانی بیشتر از ضریب بتای مؤلفه حمایت سرپرست است، بنابراین مؤلفه آموزش و قدردانی بیشترین تاثیر را بر میل به گردش شغلی دارد. بنابراین می‌توان گفت که مؤلفه‌های منابع شغلی از جمله آموزش و قدردانی و حمایت سرپرست توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند. پس فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

## نتیجه گیری

با توجه به فرضیه اول پژوهش که به بررسی تاثیر مؤلفه‌های درگیری شغلی بر میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که مؤلفه‌های درگیری شغلی از جمله قدرت و جذب توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند. در همین راستا نتایج پژوهش‌های ون در هیجدن و همکاران (۲۰۱۸)، برانهیل و همکاران (۲۰۱۸)، بیساوس (۲۰۱۷)، زوپیتیس و همکاران (۲۰۱۴)، کاسکلی و هوی (۲۰۱۳)، تارنر و چلادورای (۲۰۰۵)، جانازی (۱۳۹۵) و مرتضاییان و رجائیان (۱۳۹۳) همسو با نتیجه حاصله بودند. زیرا ایشان نشان دادند که درگیری شغلی با میل به گردش شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و هرچه میزان درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن در نزد کارکنان بیشتر باشد میل به جابجایی و گردش در سازمان بیشتر خواهد شد.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و فرضیه اول پژوهش به این نتیجه می‌رسیم که لازمه دستیابی به میل به گردش شغلی در نزد کارکنان آن است که اولاً کارکنان قدرت و نفوذ بالایی در سازمان داشته باشند تا بتوانند ارتباطات موثر و سازنده‌ای را با همکاران و مدیران ایجاد کنند و از رهیافت چنین ارتباطی به راحتی با موقعیت‌های مختلف همسو شوند که این همسویی هرچه قدر بیشتر باشد، میل به گردش شغلی نیز بیشتر خواهد شد. دوماً کارکنان می‌بایست جذب کار خود شوند و از اشتیاق شغلی بالایی برخوردار باشند. زیرا جابجا شدن و گردش شغلی نوعی انگیزه و انرژی بالایی می‌خواهد تا فرد بتواند در اسرع وقت با شرایط جدید خود را مطابقت دهد و این امر زمانی حاصل می‌شود که شور و شوق بالایی در کار خود داشته باشد. برای آن که میل به گردش شغلی در نزد کارکنان بالا رود، باید کارکنان با اشتیاق شغلی بالا و ارتباط سازنده و قدرت زیاد در روابط شغلی بتوانند خود را با موقعیت‌های جدید و پست‌های سازمانی پرچالش وقف دهند تا قادر باشند وظایف شغلی جدید را انجام داده و برای هر کار جدیدی انگیزه کافی داشته باشند.

با توجه به فرضیه دوم پژوهش که به بررسی تاثیر مؤلفه‌های منابع شغلی بر میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که مؤلفه‌های منابع شغلی از جمله آموزش و قدردانی و حمایت سرپرست توانایی پیش‌بینی میل به گردش شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند.

نتیجه‌گیری می‌شود که آموزش و قدردانی از جمله اختصاص دادن منابع کافی به آموزش در سازمان، تمرکز برنامه‌های آموزشی بر بهبود کیفیت خدمات، دادن انگیزه‌های مالی به کارکنان برای بهبود خدمات و نیز در نظر گرفتن پاداش‌های مناسب برای کارکنان کارآمد بر گردش شغلی تاثیر دارد. علت این امر آن است که آموزش و قدردانی از کارکنان به عنوان یکی از ابعاد منابع شغلی می‌تواند، سطح توانمندی کارکنان را افزایش دهند و بنابراین بهره‌وری و کارایی آنها را ارتقاء دهند و لذا این آموزش‌ها به خودی خود باعث می‌شوند که فرد توانمند شده و در نتیجه به مهارت‌های مورد نظر برای گردش شغلی دست یابد و یا این که قدردانی و در نظر گرفتن پاداش و مزایای فوق‌العاده انگیزه کارکنان را افزایش خواهند داد و در نتیجه اثر مشارکت را کم رنگ می‌نمایند. زیرا آموزش و قدردانی به تنهایی می‌تواند گردش شغلی را افزایش دهند و در این بین به دلیل اثر بالایی قدردانی و آموزش بر گردش شغلی، درگیری شغلی نمی‌تواند اثر چندانی داشته باشد و لذا نقش تعدیل‌کننده‌ای را ایفاء نمی‌کند.

هرچه در سازمان وقت کافی برای آموزش کارکنان در نظر گرفته شود، کارکنان به معلومات بیشتری دست یافته که این معلومات کاری می‌تواند آنها را به مهارت‌های مختلف مجهز نموده و به عبارتی آنها را چند مهارتی می‌کند که این چندمهارتی شدن می‌تواند بستر و زمینه گردش شغلی را در نزد کارکنان فراهم آورد. قدردانی کردن از کارکنان و دادن مزایای مناسب به آنها می‌تواند انگیزه در پیشبرد امور را در نزد کارکنان بالا برده و در نتیجه زمینه ارتقای بالندگی در انگیزه در نزد کارکنان فراهم آورد که این امر گردش شغلی را در پی خواهد داشت. زیرا یکی از ابعاد گردش شغلی، بالندگی در انگیزه است. آموزش‌های مناسب و همسو با نیازهای آموزشی کارکنان باعث می‌شود که کارکنان به مهارت‌های حل مسئله دست یافته و بهتر بتوانند از عهده مسائل کاری برآیند، زیرا با اتکاء به آموزش‌های دریافت شده قادرند که با هر مسأله‌ای شیوه‌ای مناسب را در پیش گرفته و در نتیجه برای هر کاری راه حلی منطقی و اصولی را اتخاذ کنند.

از طرفی مشخص شد که حمایت سرپرست از جمله در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات لازم برای انجام وظایف شغلی از سوی مدیریت برای کارکنان و اعتماد مدیریت به کارکنان به خصوص در شرایط فشار کاری بر گردش شغلی تاثیر دارد. علت این امر آن است که حمایت سرپرست از کارکنان به عنوان یکی از ابعاد منابع شغلی می‌تواند، منجر به افزایش سطح انگیزش شغلی در نزد آنها شود و در نتیجه کارکنان را مجاب نماید که هرچه بیشتر در فرایند کاری مشارکت داشته و خود را از هر جهت ارتقاء دهند. این ارتقای شغلی برگرفته از افزایش مهارت‌های ادراکی و فنی و یا مهارت‌های به هنگام خواهد بود. زیرا حمایت مدیریت باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند که برای سازمان و مدیریت ارزشمند بوده و بنابراین درک بهتری نسبت به امور خواهند داشت و به تبع دانش فنی بهتری کسب خواهند کرد و این انگیزه این امکان را به آنها می‌دهد که در لحظه و به صورتی به هنگام، با بهترین کارایی تصمیم‌گیری کنند و مهارتی به هنگام را داشته باشند که تمامی موارد فوق منجر به گردش شغلی می‌شوند. بنابراین اثر حمایت سرپرست بر کارکنان آنقدر بالا است که اثر درگیری شغلی آنان را خنثی می‌کند و این حمایت سرپرست نقش مشارکتی کارکنان را در سازمان افزایش می‌دهد و به همین علت است که درگیری شغلی به تنهایی اثر تعدیل‌کننده‌ای بین حمایت سرپرست با گردش شغلی ندارد. زیرا گردش شغلی از مهارت‌های بالایی کارکنان نشأت می‌گیرد و این مهارت‌ها بیشتر تحت تاثیر حمایت سرپرست هستند و اگر کارکنان از سوی مدیریت به درستی حمایت و پشتیبانی نشوند، انگیزه بالایی برای مشارکت نخواهند داشت و بنابراین گردش شغلی در نزد آنها کاهش می‌یابد و به همین علت است که درگیری شغلی نقش تعدیل‌کننده‌ای ندارد.

همچنین مشخص شد که هرچه مدیریت توجه ویژه‌ای به کارکنان داشته باشد، علاوه بر ارتقای ارزشمندی در نزد آنان، شرایط کاری کارکنان بهبود یافته و در نتیجه کارکنان بهتر می‌توانند بر مهارت‌های خود تمرکز پیدا کنند و بنابراین بستر گردش شغلی را در نزد خویش افزایش دهند. همچنین در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات برای کارکنان که جزیی از حمایت مدیریت می‌باشد، منجر به بهبود شرایط کاری و افزایش بهره‌وری شغلی می‌شود و می‌تواند بستر مهارت کارکنان را فراهم آورد. زیرا امکانات مسیر دستیابی به راه حل‌های مختلف شغلی را برای غلبه بر مسائل کاری هموار نموده و در نتیجه زمینه گردش شغلی در نزد کارکنان بهتر مهیا خواهد شد.

### پیشنهاد پژوهش

با توجه به فرضیه اول پژوهش به تمامی مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پیشنهاد می‌شود که با دادن تفویض اختیار به کارکنان و استقلال در عمل به جهت افزایش قدرت در محیط کاری و نیز همسویی وظایف شغلی با توانایی‌های فردی کارکنان به جهت افزایش میزان جذب در سازمان، زمینه میل به گردش شغلی را در بین کارکنان ایجاد نمایند.



با توجه به فرضیه دوم پژوهش به تمامی مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پیشنهاد می‌شود که با در نظر گرفتن انگیزه‌های مالی متناسب با جایگاه شغلی کارکنان به جهت ارتقای سطح کیفی خدمات و نیز تقدیر از کارکنان زحمت کش و پرتلاش در سازمان و استقرار اصولی نظام تشویق و ترفیع در سازمان، زمینه میل به گردش شغلی را در بین کارکنان فراهم کنند.

## منابع

- بذرافشان، رضا (۱۳۸۵). بررسی اثرات گردش شغلی بر بهره‌وری کارکنان گمرگ مهرآباد (فرودگاه امام خمینی ره). پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران.
- 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.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. تهران، سمت.
- شادفر، محمد (۱۳۸۹). بررسی تاثیر 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.
- عیوق، اشکان؛ زنده، 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.
- مرتضاییان، 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.
- مطهری‌مقام، جواد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین میزان عزت نفس سازمانی و میزان درگیری شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد رفسنجان.
- مظفری، محمدمهدی؛ عبدالله زاده کراتی، فرزانه (۱۳۹۵). گردش شغلی راهکاری برای بهبود مدیریت منابع انسانی محل انتشار. دومین کنفرانس بین المللی پارادایم‌های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی.
- مومنی، منصور (۱۳۹۶). تجزیه و تحلیل آماری با نرم افزار SPSS. چاپ سوم، تهران: کتاب نو.
- 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.
- 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](http://www.researchgate.net/publication/323069135).
- 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*.
- Biswas, S. (2017). Job Involvement as a Predictor of Turnover Intention. *Indian Journals*.
- Cuskelly, G., & Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16(4), 451-464.
- Darhult, M., & Sandberg, M. (2018). Career drivers among junior auditors in Sweden: Exploring differences between men and women. Master Thesis in Business Administration Title.
- Hargreaves, A. (2005). Educational change takes ages: Life, career and generational factors in teachers emotional responses to educational change. *Teaching and Teacher Education*; 21(8): 967-83.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.

