

بررسی نقش گردش شغلی در توانمندسازی و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر کشور)

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۱۶

کد مقاله: ۲۸۸۴۲

حاتم شکری^۱

چکیده

امروزه جریان توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری در سازمان به‌عنوان یک راهبرد مناسب برای تطبیق سازمان‌ها با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود می‌باشد. در حقیقت امروزه شعار "فنا می‌شوید اگر خلاق نباشید" برای سازمان‌ها یک هشدار جدی است. همچنین موفقیت در دنیای رقابتی، از آن شرکت‌های بیمه‌ای است که کارکنان خلاق‌تر، متعهد و وفادار را بزرگ‌ترین سرمایه خود بدانند. هدف اصلی پژوهش بررسی نقش گردش شغلی در توانمندسازی و خلاقیت کارکنان شرکت های بیمه با تأکید سازمان‌های هولوگرافیک در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر هست. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی پیمایشی می‌باشد، جامعه آماری در این تحقیق جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر کشور می‌باشند، نمونه آماری این مطالعه شامل ۱۴۰ نفر است. ابزار گردآوری اطلاعات این پرسشنامه است. داده‌های این پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون داده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و توانمندسازی و خلاقیت کارکنان مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین خلاقیت و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: گردش شغلی، خلاقیت، توانمندسازی

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک، کارشناس صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر
Hatamshokri@yahoo.com

سازمان‌ها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها و نظرات نو و تازه هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو بتوانند پویایی خود را تضمین کنند؛ وگرنه به زوال و نابودی محکوم خواهند شد همچنانکه مقاومت سازمان‌ها در مقابل تغییرات و تحولات مختلف محیطی موجب حذف آنها و یا کم رنگ شدن نقششان شده و حتی در ادامه قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود. امروزه جریان نوجویی و خلاقیت و نوآوری در سازمان به‌عنوان یک راهبرد مناسب برای تطبیق سازمان‌ها با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود می‌باشد. در حقیقت امروزه شعار "فنا می‌شوید اگر خلاق نباشید" برای سازمان‌ها یک هشدار جدی است (الوانی، ۲۰۰۷). یکی از عوامل موثر در بروز خلاقیت در سازمان، زمینه سازی و بستر سازی در جهت ایجاد فرهنگی است که در آن کارکنان در تلاش برای رشد استعدادها و بروز داشته‌های ذهنی خود برآیند تا با تاثیر پذیری و تاثیر گذاری بر افکار یکدیگر و تکمیل ایده‌ها بتوانند پیشرفت سازمان متبوع و در کل به پیشرفت جامعه کمک کنند. از شرایط لازم برای پدیدار شدن افکار نو، وجود آرامش در محیط سازمان برای تفکر عمیق کارکنان می‌باشد. خلاقیت هم به استعداد فرد و داشته‌های ذهنی افراد نیاز دارد و هم به محیط مناسب برای بروز این استعدادها وابسته است. یکی از چالش‌های مهم مدیران عصر حاضر در صنعت بیمه عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. همچنین عدم چرخش شغلی مناسب در سازمان است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را بکار گیرند؛ به عبارت دیگر با اینکه افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار بیشتری را دارند اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود.

گردش کارکنان در سازمان یکی از ابزارهای موثر مدیریت اثربخش بوده و معمولاً به صورتهای مختلف انجام می‌گیرد. ترفیع انتقال، گردش در مشاغل و جدایی موقت یا دائم از خدمت، گردش عمده منابع انسانی در سازمان به حساب می‌آید. انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا نماید؛ اما انتصاب هرگز 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 جابجا شوند. گردش‌های عمودی (ترفیع 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 (میر سپاسی، ۱۳۸۲، ص ۳۷۱) گردش شغلی به‌عنوان روشی از طراحی شغلی در نظر گرفته می‌شود که کارمندان مهارت‌های شغلی را از بخش‌های مختلف یاد می‌گیرند و خستگی ناشی از وظایف شغلی تکراری را با ایجاد تغییر در وظایف برطرف می‌کنند. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار به عملکرد و بهسازی انسانی معرفی نموده‌اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (کین لاو، ۱۹۹۸). از آنجا که امروزه مبحث توانمندسازی در سازمان‌ها از اهمیت فزاینده‌ای یافته است با توجه به تعدد صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی و رشد چشم‌گیر رقابت در صنعت بیمه و تأکید بر اهمیت توانمندسازی صندوق‌های بیمه اجتماعی علل‌الخصوص صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر بیش از پیش ضرورت پیدا می‌کند. لذا توجه به بحث تواناسازی روان‌شناختی کارکنان نه تنها مفید می‌باشد بلکه به یک ضرورت و الزامی اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است؛ و با توجه به این الزام به نظر می‌رسد که بین گردش شغلی، توانمندسازی کارکنان و خلاقیت در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر با تأکید بر ساختار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین ضرورت و اهمیت پرداختن به خلاقیت در در سازمان‌ها امروزه بر کسی پوشیده نیست و خلاقیت به‌عنوان مزیت رقابتی در عملکرد شرکت‌ها و مدیریت اثر بخش مطرح است. تحقیقات نشان داده که کسب و کارهایی موفق هستند که از خلاقیت بیشتری برخوردار باشند. شواهد مختلفی وجود دارند که سازمان‌ها تحت تاثیر خلاقیت رشد فراوانی را داشته‌اند به دلیل اهمیت و تاثیر گذاری بسیار زیاد خلاقیت بر رشد و توسعه سازمان همواره افزایش خلاقیت در سازمان یکی از موضوعات مورد تحقیق بوده است. از آنجاییکه هولوگرافی یک مفهوم مهمی است لازم بود تا برای بررسی تاثیر آن بر خلاقیت ابتدا ابعاد و مولفه‌های اصلی هولوگرافی شناسایی و در مرحله بعد بررسی شود که چه ابعادی از هولوگرافی بر خلاقیت تاثیر گذار هستند تا از طریق تقویت آنها در سازمان خلاقیت بهبود یابد و با افزایش میزان توانمندی کارکنان مزیت رقابتی در بین شرکت‌های بیمه ایجاد شود.

به هر حال این نتایج اتفاقی و غیر ارادی به دست نمی‌آیند برای عملی کردن این قبیل رویکردهای مدیریتی، توانمندسازی بایستی احساس نیاز به توانمندسازی را در بین کارکنان پرورش دهند و در نهایت رفتارهای کارکنان را با چرخش شغلی مناسب در جهت نتایج مورد انتظار برانگیزانند. لذا در این تحقیق به بررسی نقش گردش شغلی در توانمندسازی و خلاقیت کارکنان صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می‌پردازیم.

۲- مبانی نظری

۱-۲- جابجایی شغلی (گردش شغلی)

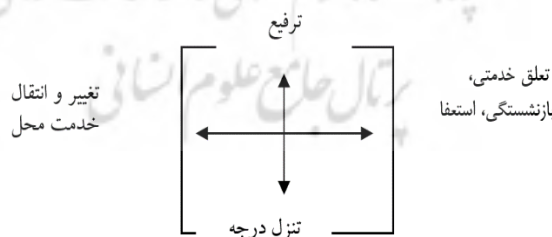
منظور از گردش، تغییر شغل کارمند- مدیر است که به اشکال ترفیع، تنزل درجه، استعفاء و بازنشستگی و اخراج و براساس قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. چرخش شغلی اشاره به جنبش منظم کارمندان از یک شغل به شغل دیگر و یا هر گونه تغییر در تخصیص، محتوای کار و یا بخش در درون سازمان است.

هم چنین می‌توان آن را یک تغییر سیستماتیک در کارمند دانست که به وسیله انتقال وی بین مناطق مختلف مسئولیت به منظور افزایش تجربه کارکنان در کار تصور کرد (لازیم و همکاران، ۲۰۱۳). گردش صحیح پرسنل در مشاغل مختلف باعث می‌شود که تناسب مشاغل با شاغلین آن‌ها به طور مستمر حفظ شود. با توجه به این که انسان در جهت تعالی و تکامل حرکت می‌کند، ثابت نگه داشتن 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 موثر مدیریت اثربخش بوده و معمولاً به صورت‌های مختلف انجام می‌گیرد. ترفیع، انتقال، گردش در مشاغل و جدایی موقت یا دائم از خدمت، گردش عمده منابع انسانی در سازمان به حساب می‌آید. انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا نماید؛ اما انتصاب هرگز 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 این که در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا شوند. گردش‌های عمودی (ترفیع و تنزیل) 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 کرائی و اثربخشی موسسه می‌گردد (میر سپاسی، ۱۳۸۲، ص ۳۷۱).

از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بسیاری از محققان چرخش شغلی در چشم انداز گسترده‌تر توضیح داده‌اند. به‌عنوان مثال، نثو و فورد در سال ۱۹۹۲ چرخش شغلی را به‌عنوان فرصت‌هایی برای کارمند توضیح داده‌اند که برای به دست آوردن یک درک کلی از اهداف سازمانی، تولید یک دانش گسترده‌تر از مناطق مختلف عملکردی، به منظور توسعه شبکه‌هایی از تماس‌های سازمانی و به منظور ارتقاء مهارت‌های کارکنان تلقی کرده‌اند. به همین منظور است که در این استدلال کارکنان می‌توانند از اطلاعات و مهارت‌های به دست آمده در یک کار به منظور بهبود عملکرد خود را در کارهای دیگر استفاده کنند. بخش عمده‌ای از این آموزش بین وظیفه از طریق چرخش شغلی در داخل و بین تیم‌های کاری در بخش تولید، مدیریت و بازاریابی در یک سازمان صورت می‌گیرد (لازیم و همکاران، ۲۰۱۳).

گردش از لحاظ سازمانی به چهار نوع کلی بالا، پایین، افقی و خارج از سازمان تقسیم می‌شود. همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود اشکال مختلف گردش با این چهار نوع مذکور این‌گونه مطابقت داده شده‌اند (سعادت، ۱۳۸۴، ص ۳۴). ترفیع (بالا)، تنزیل درجه (پایین)، انتقال و تغییر محل خدمتی^۱ (افقی)، تعلیق خدمتی، بازنشستگی، اخراج و استعفا (خارج از سازمان).



نمودار ۱. انواع گردش در سازمان

لازم به ذکر است برنامه‌های کاربردی مربوط به طراحی شغل با رویکرد مدیریت علمی در سال ۱۹۰۰ شروع به شکل گرفتن کرد. مطالعه دانشمندان مدیریت مانند تیلور و گیلبرت در موضوع طراحی شغل سنگ بنای مدیریت علمی شد. مدل‌های مربوط به طراحی شغل؛ چرخش شغلی، بزرگ شدن شغل، غنی‌سازی شغل، مهندسی شغل، کیفیت کاری، رویکرد پردازش اطلاعات اجتماعی و ویژگی‌های کار طبقه بندی بود. رویکردی که توسط هاگمن و اولدمن در سال ۱۹۷۶ بود، اثرات بسیار مهمی در افزایش بهره‌وری از منابع انسانی داشت.

1- Relocation

۲-۲- توانمندی سازی

بیشتر مدیران تصویری کنند با مفهوم توانمندی سازی آشنا هستند؛ درحالی که فقط تعداد محدودی از آنان با مفهوم و کاربرد آن آشنایی دارند. بسیاری از سازمان‌ها علاقه مندند فرایند توانمندی سازی را اجرا کنند؛ زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف سازمانی موثر عمل کنند (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶: ۱). توانمندی سازی یعنی، پیش از آنکه به کارکنان بگوئید چه کار انجام دهند آنها بتوانند وظایفشان را به خوبی درک کنند (خسروی پوروموسی، ۱۳۹۱: ۲۱).

پویسانت نیز توانمندی سازی را شامل تقویت مهارت کارکنان و ایجاد اعتماد به نفس در آنها نسبت به خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمان می‌داند (قربانی، ۱۳۹۱: ۱۸۷). توانمندی سازی به این معنی است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال تری در کار خود ایفا نمایند تا آنجا پیش روند که مسوولیت بهبود فعالیت خود را به عهده گیرند و بدون مراجعه به مسوولان بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (مصلحی و سموعی، ۱۳۹۱: ۶). واژه انگلیسی Empower در فرهنگ فشرده آکسفورد (قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن) معنا شده است. این واژه در اصطلاح، دربرگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است؛ به بیان دیگر، توانمندی سازی به معنای طراحی ساختار سازمان است به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسوولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندی سازی در کارکنان شرایطی را ایجاد میکند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل می‌کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسوولیت‌ها بیشتر در آینده دست می‌یابند (لالیان پوروهماکاران، ۱۳۹۰: ۲۵-۲۶).

ریموند توانمندی سازی را به معنی دادن اختیار و مسوولیت به کارکنان برای تصمیم گیری در همه جنبه‌های ایجاد محصول یا خدمت برای مشتری می‌داند وی تأکید می‌کند کارکنان باید در مقابل نتایج مسوول باشند (علی احمدی، ۱۳۸۹: ۶۸). در توانمندی سازی، کارکنان نه تنها نیازمند اختیارند بلکه می‌باید آموزش کافی و اعتبار مالی و اطلاعات اساسی نیز داشته باشند تا بتوانند در زمینه تصمیم‌های خود پاسخگو باشند (خانعلیزاده، ۱۳۸۹: ۲۴).

توانمندی سازی کارکنان عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شود (طالبیان و وفايي، ۱۳۸۸: ۱۶).

گاسلر تعریف می‌کند توانمندی سازی به‌عنوان تزریق قدرت به کارکنان است. بر اساس نظریه‌های پست مدرن در مدیریت، توانمندی سازی می‌تواند به‌عنوان یک سبک مدیریت در نظر گرفته شده است که در آن مدیران و منابع انسانی دعوت به تعامل بیشتر در فرآیندهای حرفه‌ای از طریق مشارکت در فرایند تصمیم گیری شده است (حسینی، ۲۰۱۲: ۱۹۹۸). کانگر و کانگو عنوان می‌دارند، هرگونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که منجر به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان گردد توانمندی آنها را در پی خواهد داشت؛ بنابراین توانمندی عبارتست از: فرایند تقویت کفایت نفس افراد سازمان از طریق شناسایی و معرفی شرایطی که باعث احساس (عدم برخورداری از قدرت) در آنها شده و تلاش در جهت رفع آن، با کمک اقدامات رسمی سازمان و هم با بهره‌گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک کند (ویتنگ کنگ جیسون لائو، ۲۰۱۰: ۶). توانمندی به معنی قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد بنفس خود را بهبود بخشیده و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند (کاستیواومیکس، ۲۰۰۹).

۲-۳- خلاقیت

آماییل (۱۹۷۹) صاحب‌نظر خلاقیت در تعریف خلاقیت بر مواردی چون سطوح خلاقیت و محیط تأکید دارد. بدین معنی که خلاقیت عبارت است از تولید ایده‌های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار می‌کنند. آماییل در یک تعریف دیگر خلاقیت را متشکل از سه عنصر "مهارت‌های مربوط به حوزه فعالیت"، "مهارت‌های تفکر خلاق" و "انگیزش درونی" می‌داند.

از خلاقیت تعریف‌های زیادی شده است. در اینجا برخی از تعاریف مهم را مورد بررسی قرار می‌دهیم:

خلاقیت یعنی تلاش برای ایجاد یک تغییر هدفدار در توان اجتماعی یا اقتصادی سازمان

خلاقیت بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است

خلاقیت یعنی توانایی پرورش یا به وجود آوردن یک انگاره یا اندیشه جدید (در بحث مدیریت نظیر به وجود آوردن یک محصول جدید است).

خلاقیت عبارت است از طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده قبلی به طرز نوین.

۳- روش شناسی پژوهش

به طور کلی پژوهش حاضر از نوع تحقیقات علمی و کاربردی بوده و از لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات پژوهش حاضر این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده است، در این تحقیق از آنجایی که جامعه مورد نظر، کارکنان صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می‌باشند، با توجه به اینکه جامعه مورد نظر محدود می‌باشد، با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، برای رعایت احتیاط در این تحقیق نسبت موفقیت را حداکثر در نظر گرفتیم و با در نظر گرفتن ضریب خطا 5٪، حجم نمونه ۱۴۰ بدست آمده است.

یکی از متداول‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه است که در این پژوهش برای سنجش گردش شغلی از پرسشنامه ۱۱ سوالی چن و همکاران (۲۰۱۳) و برای سنجش متغیر توانمندسازی از پرسشنامه ۱۵ سوالی وتن و کمرون (۱۹۹۸) و جهت سنجش خلاقیت از پرسشنامه ۱۱ سوالی رندسیپ (۱۹۷۹) استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آزمون نرمال بودن متغیرها

موضوع نرمال بودن توزیع داده‌ها از مهمترین مقولات در انتخاب نوع آمار (پارامتری یا ناپارامتری) و آزمون فرضیه‌ها می‌باشد. انواع روشهای گرافیکی و عددی برای تشخیص نرمال بودن وجود دارد ما در اینجا از روش آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم.

لذا در نتایج تحلیل‌ها آزمون چنانچه مقدار معنی دار از ۰/۰۵ بیش تر باشد. در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد؛ یعنی توزیع به دست آمده به توزیع نرمال نزدیک است؛ اما چنانچه مقدار معنی دار از ۰/۰۵ کوچکتر باشد آن گاه توزیع مشاهده شده با توزیع نظری متفاوت است یعنی توزیع فوق یک توزیع نرمال نبوده است.

H_0 = تفاوت بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار وجود ندارد (توزیع نرمال است)
 H_1 = تفاوت بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار وجود دارد (توزیع نرمال نیست)

۴-۲- آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) برای متغیرهای تحقیق

نتایج آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) به صورت خلاصه در جدول زیر ارائه می‌شود.

جدول ۱ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ($K-S$)

متغیر	Dig (سطح معنی داری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
گردش شغلی	۰/۴۲۱	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
احساس شایستگی	۰/۱۲۶	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
احساس مؤثر بودن	۰/۳۰۴	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
احساس اعتماد	۰/۱۰۸	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
استقلال در کار	۰/۴۰۲	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
احساس معنی دار بودن	۰/۱۶۳	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است
خلاقیت	۰/۱۲۹	۰/۰۵	داده‌ها نرمال است

با توجه به نتایج از آنجایی که عدد معنی دار از ۰/۰۵ بیش تر است. لذا توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد، یعنی توزیع داده‌ها نرمال است.

۴-۳- تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق

برای بررسی فرضیات تحقیق ابتدا از آمار توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و نمودار دایره‌ای برای توصیف داده‌ها استفاده گردید. سپس با استفاده از شاخص‌های آمار استنباطی به تحلیل داده‌های به دست آمده پرداخته‌ایم. در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون برای سنجش فرضیات استفاده گردید و از این طریق فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و نتایج به دست آمده از مشاهدات نمونه قابل تعمیم به جامعه آماری گردید.

آزمون‌های مذکور این امکان را فراهم می‌آورد تا با لحاظ کردن سطح معنی‌داری (کمتر از ۰/۰۵)، بتوان معنی‌دار بودن فرضیه‌ها را بررسی و ارائه نمود. این تحقیق شامل دو فرضیه می‌باشد که تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیات در ادامه خواهد آمد.

۴-۴-۱-آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای تحقیق

۴-۴-۱-۱-ضرایب همبستگی بین گردش شغلی و خلاقیت با توانمندسازی

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین گردش شغلی و خلاقیت با توانمندسازی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی با توانمندسازی	سطح معناداری
گردش شغلی	۳/۴۵	۷/۳	۰/۴۳۰	۰,۰۰۰۱
خلاقیت	۴/۴۳	۶/۵	۰/۵۰۲	۰,۰۰۰۱

همان گونه که در جدول مشاهده می شود ضریب همبستگی بین گردش شغلی و توانمندسازی برابر با ۰/۴۳ است که در سطح $p < 0.0001$ معنا دار است. بدین معنا که هر چه میزان گردش شغلی افزایش یابد توانمندسازی کارکنان افزایش می یابد. همچنین ضریب همبستگی بین خلاقیت و توانمندسازی برابر با ۰/۵۰۲ می باشد که در سطح $p < 0.0001$ معنا دار می باشد؛ یعنی هر چه میزان خلاقیت کارکنان افزایش یابد توانمندسازی کارکنان افزایش می یابد. البته ضریب همبستگی خلاقیت با توانمندسازی به مراتب بیشتر از گردش شغلی و توانمندسازی است.

۴-۴-۱-۲-ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با گردش شغلی

جدول ۳ ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با گردش شغلی

ابعاد توانمندسازی	ضریب همبستگی با گردش شغلی	سطح معناداری
احساس موثر بودن	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰
احساس شایستگی	۰/۴۳۸	۰/۰۰۰
احساس اعتماد	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
استقلال در کار	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰
احساس معنی دار بودن	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰

۴-۴-۱-۳-ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با خلاقیت

جدول ۴ ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با خلاقیت

ابعاد توانمندسازی	ضریب همبستگی با خلاقیت	سطح معناداری
احساس موثر بودن	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰
احساس شایستگی	۰/۵۰۹	۰/۰۰۰
احساس اعتماد	۰/۴۵۷	۰/۰۰۰
استقلال در کار	۰/۵۲۸	۰/۰۰۰
احساس معنی دار بودن	۰/۴۹۲	۰/۰۰۰

۵- بررسی فرضیه

۵-۱- بررسی فرضیه اول

H_0 : بین گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه اول در جدول زیر آمده است.

جدول ۵: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و خلاقیت کارکنان

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
۰/۵۲۴	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از $0/001$ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد ($0/05$) کمتر است، بنابراین با اطمینان 95% می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و خلاقیت کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه اول تایید می شود.

۵-۲- بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه اول (گردش شغلی و خلاقیت کارکنان)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۶: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و خلاقیت کارکنان

نتیجه	Sig	F	R ²	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۱۴۴,۲۶۳	۰,۲۷۴	۰,۵۲۴	خلاقیت کارکنان	گردش شغلی

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از $0/001$ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد ($0/05$) کمتر است، بنابراین با اطمینان 95% می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، $0/524$ واحد تغییر در احساس موثر بودن ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و خلاقیت کارکنان ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و خلاقیت کارکنان

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		ضرایب استاندارد شده Beta	Std. Error B			
.000	۱۳,۲۷۴		.۱۶۶	مقدار ثابت	خلاقیت کارکنان	گردش شغلی
.000	۱۲,۰۱۱	.۵۲۴	.۰۴۰	گردش شغلی		

۵-۳- بررسی فرضیه دوم

H_0 : بین خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه دوم در جدول زیر آمده است.

جدول ۸: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین خلاقیت و توانمند سازی کارکنان

نتیجه آزمون	عدد معنی داری (Sig)	ضریب همبستگی
رد فرض صفر	۰/۰۰۰	۰/۴۵۳

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از $0/001$ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد ($0/05$) کمتر است، بنابراین با اطمینان 95% می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر خلاقیت و توانمند سازی کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه دوم تایید می شود.

۴-۵- بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه دوم (خلاقیت و توانمند سازی کارکنان)

H₀: بین متغیر خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه‌ای خطی وجود ندارد.

H₁: بین متغیر خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه‌ای خطی وجود دارد.

جدول ۹: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای خلاقیت و توانمند سازی کارکنان

نتیجه	Sig	F	R ²	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۹۸,۶۹۷	۰,۲۰۵	۰,۴۵۳	توانمند سازی کارکنان	خلاقیت

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می‌باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی‌گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه‌ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر خلاقیت، ۰/۴۵۳ واحد تغییر در توانمند سازی کارکنان ایجاد می‌شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می‌باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای خلاقیت و توانمند سازی کارکنان ارائه شده است.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای خلاقیت و توانمند سازی کارکنان

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	Std. Error			
.000	۱۰,۴۵۳		.۱۹۷	مقدار ثابت	توانمند سازی کارکنان	خلاقیت
.000	۹,۹۲۵	.۴۵۳	.۰۴۸	خلاقیت		

نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات لین (۱۹۹۹)، چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) مطابقت همسو می‌باشد؛ بنابراین مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می‌بایست به خلاقیت کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص‌هایی همچون رویه‌های صحیح حل یک مساله خاص، استقبال از ایده‌های کارکنان برای انجام کارها، پیگیری تلاش‌های کارکنان برای انجام کار، تقویت احساسات شهودی کارکنان، تلاش جهت رسیدن به کمال تقلا و کوشش کارکنان توجه خاص مبذول نمایند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین خلاقیت و توانمند سازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵) اسپریتزر (۱۹۹۵)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹)، میرموسوی (۱۳۹۲) مطابقت همسو می‌باشد؛ بنابراین مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می‌بایست به توانمندسازی کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص‌هایی همچون احساس موثر بودن، احساس شایستگی، احساس اعتماد، استقلال در کار، احساس معنی دار بودن توجه خاص مبذول نمایند.

منابع

- آذر، عادل، مؤمنی، منصور، (۱۳۸۹)، «آمار و کاربرد آن در مدیریت»، جلد اول، چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
- سعادت، اسفندیار. «مدیریت منابع انسانی»، تهران، انتشارات سمت. ۱۳۸۴.
- سکاران، اوما. روش های تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ اول، تهران: موسسه آموزش عالی پژوهش و برنامه ریزی مدیریت، ۲۰۰۰.
- غلامی، حسین و نورعلیزاده، حمیدرضا (۱۳۸۲). مقایسه روشهای ارزیابی عملکرد. اولین کنفرانس مدیریت عملکرد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- کریمی، تورج. «مدل های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی»، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۱، ۲۰۰۶
- مومنی، منصور، (۱۳۹۰)، تحلیل آماری با استفاده از SPSS، انتشارات کتاب نو، تهران، چاپ اول.
- میرسیاسی، ناصر (۱۳۸۲). استراتژی منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹). فرهنگ مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات یسطرونمجیدی، عبدالله. «تاثیر جابجایی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، تیرماه (۱۳۷۷).
- میرموسوی، سید محسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی روانشناختی کارکنان مراکز علمی-کاربردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم - تهران - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- Abtahi, S.H, (2006), "Employees Empowerment" Research & Training Institution of Energy Ministry.
- Ainuddin, R. A., Beasmish, P. W., Hulland, J. S., & Rouse, M. J. (2007). Resource attributes and firm performance in international joint ventures. *Journal of World Business*, 42(1)
- Alvaani, S. M, (2007), "General Management" Ney Publishing Tehran, Iran
- Asree, S., Zain, M. and Razalli, M.R. (2010), "Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No.4, pp. 500-516.
- Avolio, B.J. Zhu, W. & Bhatia, P. (2007) "Transformational Leadership & Organizational Commitment, Mediating Role Of Psychological Empowerment, *Journal of Organizational Behavior*. Vol.25. Pp.951-968
- Bhadury, J., Rdoivlsky, Z., (2006), " Job Rotation Using the Multi-period Assignment Model, *international Journal of production Research*. 44 (20) 4431-4444.
- Bozbura, T. (2007). Prioritization of Human Capital Measurement Indicators Using Fuzzy AHP. *Knowledge Management Tools and Techniques*, 123 -136.
- Chen SY, Wen-Chuanwu C, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. *J Nurs Manag* 2013(26)
- Fernandes, K., Raja, V., & Whalley, A. (2006). Lessons from Implementing the Balanced Scorecard in a Small and Medium Size Manufacturing Organization. *Technovation*, 26, 623-634.
- Ghinetti P. (2007) The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy, *Labour* 21 (2) 361-388.
- Harely, B, (2006), The Myth Of Empowerment, Work Organization Hierarchy & Employee Autonomy in Contemporary Australian Work Places, The University of Melbourne Australia
- Jean – Sebastian Boundaries, Gaudreau P, Savoie. A, Morin. A, J.S. (2009); "Employee Empowerment: from managerial practice to employee behavioral empowerment" *Leadership & Organization Development Journal*, vol.30. No.7 pp. 625-638
- Jordan; s. Brauner; E (2008). Job rotation in organizations. *PFLGE*; 21. (2)
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1992), "The Balanced scorecard: Measures that Drive performance", *Harvard Business Review*, January-February, pp.71-9.
- Md Lazim Mohd Zin, Faridahwati Mohd. Shamsudin, Handrakantan Subramaniam. "Investigating The Influence Of Job Rotation On Career Development Among Production Workers In Japanese Companies, *International Journal Of Business And Society*, Vol. 14 No. 1, 2013, 135 – 148.
- Sekiner, S.U., kurt, M., (2007), A Simulated Annealing Approach To The Solution Of Job Rotation Scheduling problem, *Applied Mathematics and Computation* 188:31-45.
- Sekiner, S.U., kurt, M., (2008), Ant colony optimization for the job rotation Scheduling problem, *Applied Mathematics and Computation* 201:149-60.

- Srivastava, A., Bartol, K.M. and Locke, E.A. (2006), "Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance", Academy of Management Journal, Vol. 49, pp. 1239-1251.
- Tangen, S. (2008), "Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", International Journal of Productivity and performance Management, Vol.53No.8,pp726-37.

