

امکان‌سنجی استقرار نظام گردش شغلی

فاطمه مهدوی هزاوه^{*}، اصغر زمانی^{**}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۱/۲۲

چکیده

امروزه تمرکز بر شغل به صورت مستمر و مداوم توسط فرد، از نشانه‌های ثبات شغلی است که این تمرکز به یکنواختی و تکراری شدن مشاغل نیز منجر می‌شود، لذا متخصصان منابع انسانی از گردش شغلی برای جابه‌جایی و آشناسازی نیروهای انسانی درون‌سازمانی استفاده می‌کنند تا با این اقدام علاوه بر ایجاد انگیزه در منابع انسانی، به مدیریت استعداد و جانشین‌پروری نیز بپردازند. پژوهش حاضر با هدف بررسی امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران انجام شد. روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی بود که برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های پیمایشی استفاده شد. بدین منظور، پرسشنامه‌ای برای امکان‌سنجی استقرار نظام گردش شغلی طراحی شد که با پایایی کل ۰/۸۵ که از طریق آزمون آلفای کرونباخ به دست آمد، تأیید شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان بانک رفاه کارگران در سطح کشور به تعداد ۱۰۵۶۱ تشکیل دادند که ۳۷۲ نفر به عنوان نمونه برآورد شدند. البته برای جلوگیری از ریزش نمونه و رسیدن به تعداد واقعی نمونه، تعداد بیشتری پرسشنامه توزیع شد که از این میان ۴۲۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS-LISREL، یافته‌های حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای و ضریب بار عاملی نشان داد که امکان استقرار نظام گردش شغلی در کلیه مؤلفه‌ها به جز در زمینه قوانین و مقررات، در بانک رفاه کارگران فراهم است.

کلیدواژه‌ها: گردش شغلی؛ آموزش و توسعه منابع انسانی؛ بانک رفاه کارگران

مقدمه

تمرکز بر شغل به صورت مستمر و مداوم توسط فرد از نشانه‌های ثبات شغلی است که این تمرکز به یکنواختی و تکراری شدن مشاغل نیز منجر می‌شود. آدام اسمیت^۱ در سال ۱۷۷۶ در کتاب ثروت ملل^۲ با ارائه نظریه مزیت مطلق، پدیده فوق را مورد بررسی قرار داد. طبق نظریه مطرح شده توسط ایشان، از طریق تخصیصی کردن مشاغل و افزایش کارایی می‌توان به نتایج زیردست یافت:

۱. نیروی کار با تکرار یک کار ماهرتر می‌شود.
۲. وقت کارگر به دلیل استمرار در یک کار و دست‌نکشیدن از تولید یک محصول و پرداختن به تولید محصول دیگر تلف نمی‌شود.
۳. با افزایش مهارت از طریق تکرار کردن، تولید نیز افزایش خواهد یافت (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۳).

اما با توجه به پویایی و تغییرات مداوم محیط، فرایند مدیریت منابع انسانی را نباید پدیده‌ای ایستا در نظر گرفت (ابراهیمی و فتحی، ۱۳۹۵: ۲). زیرا، گردش در مشاغل امروزه به یکی از ضرورت‌های دنیای کار تبدیل شده است. سال‌ها کار در یک رشته خاص، در محیطی خاص و... گذشته از ایجاد ملال و آزدگی خاطر، در درازمدت، سبب کاهش خلاقیت‌ها و استعدادهای درونی افراد شده و اثربخشی آنها را کاهش می‌دهد (گروه گزارش تدبیر، ۱۳۷۳: ۵۴) و کارکنان بعضاً دچار ثبات شغلی می‌شوند، ولیکن امروزه با تغییرات سریع فناوری، ثبات شغلی و تکرار مستمر یک شغل توسط افراد، کارایی و اثربخشی لازم را نخواهد داشت و تغییر در فناوری موجب منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها شده است (اخباری و زرگرانی، ۱۳۹۰) و این سرآغاز رشد بیماری‌های بی‌هویتی شغلی، بی‌هویتی فردی، فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هرگونه تغییر خواهد بود. گردش شغلی از جمله فن‌هایی است که از رشد چنین بیماری‌هایی جلوگیری کرده و ابعاد درک کارکنان را از

1. Adam Smith
2. Wealth Of Nations

عملکرد سازمان، وسعت بخشیده و در درازمدت سبب افزایش اثربخشی خواهد شد (گروه گزارش ماهنامه تدبیر، ۱۳۷۳: ۵۴).

اما نکته مهم این است که کارکنان بتوانند استعدادهای خود را در مشاغلی که بیشترین سازگاری را با آنها دارد، ظاهر کنند. متأسفانه همواره این سازگاری به‌وقوع نمی‌پیوندد و چه‌بسیار استعدادهایی که به‌دلیل عدم استقرار فرد در مشاغل مرتبط با سوابق، علاقه و تحصیلات وی به‌هدر رفته و چه‌میزان نارضایتی‌های شغلی که از این رهگذر بروز کرده است. ازجمله راه‌کارهایی که در حوزه منابع انسانی برای داشتن نیروهای ماهر، بانگیزه و خلاق مطرح می‌شود، گردش شغلی کارکنان است (طیّبی؛ گوهری؛ و فلاح‌دار، ۱۳۹۱: ۱۲۱). اگر بتوان افراد را در مشاغل هم‌خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند، جابه‌جا کرد، گردش شغلی ایجاد می‌شود.

همچنین گردش شغلی، یکی از شیوه‌های آموزش و بهسازی منابع انسانی نیز محسوب می‌شود. در سازمان‌های پیشرفته، اعتقاد بر این است که سطح کیفی کارکنان، مهم‌ترین عامل موفقیت است و این امر نیز از طریق آموزش و به‌ویژه آموزش حین کار حاصل می‌شود (اصیلی، ۱۳۸۰: ۲۳۵). اما باتوجه‌به مطالب عنوان‌شده و اینکه بانک‌ها یکی از سازمان‌های مهمی هستند که متکی به منابع انسانی و عملکرد آن می‌باشند، لازم است امکان‌سنجی گردش شغلی در بانک‌ها، مورد بررسی قرار گیرد، زیرا بانک‌ها به‌منظور دست‌یافتن به اهداف و سیاست‌های خود باید از روش‌های مختلفی ازجمله گردش شغلی کارکنان استفاده کنند. ازاین‌رو، رفع مواردی همچون: عدم ثبات شغلی، فرسودگی شغلی و به‌تبع آن کاهش انگیزه، کاهش رضایت شغلی کارکنان، کاهش عملکرد کارکنان و ایجاد مواردی همچون ارتقای شغلی، آموزش و توسعه کارکنان، بروز جنبه‌های نهفته استعدادها و قابلیت‌های کارکنان؛ و بالابردن عملکرد کارکنان و اثربخشی و کارایی سازمانی، ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را نشان می‌دهد و از آنجاکه تاکنون این پژوهش در بانک‌ها و خصوصاً بانک رفاه کارگران انجام نشده است، لذا نتایج آن می‌تواند دانش منابع انسانی بانک رفاه را توسعه دهد و در راستای رسالت‌ها، اهداف بانک، توان‌مندی و رضایت شغلی کارکنان بانک کاربرد داشته باشد و این سؤال مطرح می‌شود که گردش شغلی در بانک

رفاه چگونه است و آیا امکان گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱. گردش شغلی

در عصر جهانی‌شدن و پیشرفت سریع فناوری، سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها قلمداد شده است. سرمایه انسانی، مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی افراد در سازمان است و می‌تواند نشان‌دهنده استعداد انجام کار امروز و ظرفیت کار فردا باشد، لذا در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد برای پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با به‌فعلیت درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف درجهت سازندگی، موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد (سلطانی و سلیمان‌تبار، ۱۳۹۴: ۵۲). گاهی برای اینکه به یک کارمند کمک کرد تا سطح مناسبی از چالش را در کار خودش پیدا کند و هرچه بیشتر کارش را معنادار کند، لازم است که محیط کار او پرورش یابد. برای پرورش محیط کار نیز می‌توان از اقداماتی همچون: برنامه توسعه نظیر برنامه مربی‌گری، چرخش شغلی و ارائه آموزش‌های مناسب و کافی به کارکنان، طوری که باعث افزایش مهارت کارکنان شود، استفاده کرد (باوریا^۱، ۲۰۱۳). بنابراین گردش شغلی روشی است که به‌وسیله آن می‌توان افرادی را که جزءنگر هستند به افرادی کل‌نگر تبدیل کرد که مسائل را در ابعاد وسیع‌تر می‌بینند و درک می‌کنند (ایلی و عالیخانی، ۱۳۸۱: ۶۱). به‌واسطه این کار، افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌شوند و به عضو مناسبی برای سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنها تقویت می‌شود (طیبی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۲). همان‌گونه که جین و همکارانش (۲۰۱۲) بیان می‌دارند که گردش شغلی، باعث افزایش مهارت کارکنان با مهارت پایین می‌شود (جین^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

گردش شغلی برای مدیران به‌عنوان راهی به‌منظور آگاهی از فشارهای شغلی و نیازهای

1. Boveria

2. Jain

همکاران و زیردستان ارزشمند و ضروری است (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۷: ۴۱۸).
با جمع‌بندی موارد فوق به این درک می‌رسیم که گردش شغلی، شعار نیست، بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای سازمان می‌باشد (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۵).
از گردش شغلی تعاریف متعددی به‌عمل آمده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- 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 پیگیر را در پی دارد (جهان‌شاهی، ۱۳۹۲: ۱۳).

- پاریزی (۱۳۸۷) در تعریف گردش شغلی می‌نویسد: «گردش شغلی تنوع فعالیت‌ها را با جابه‌جا کردن ادواری کارکنان در مشاغلی که متضمن وظایف مختلف است، افزایش می‌دهد، درحالی‌که تغییر مطلق در هیچ شغلی صورت نمی‌گیرد، تنوع فعالیت‌ها با جابه‌جا کردن شاغل به‌طور منظم، افزایش می‌یابد. چرخش شغلی می‌تواند براساس برنامه زمانی منظم انجام شود و همچنین می‌تواند به طریق ادواری یا گاه‌به‌گاه و برحسب مورد، صورت گیرد» (پاریزی، ۱۳۸۷: ۴۱۸).

- طوری (۱۳۸۷) گردش شغلی را از دیدگاه ارگونومیکی این‌گونه تعریف می‌کند: «استفاده از روش انجام کار به‌صورت چرخشی به این معنا که افراد شاغل در فعالیت‌های دارای عوامل زیان‌آور ارگونومیکی به‌صورت دوره‌ای، فعالیت خود را با افرادی که در ایستگاه‌های فاقد آن نوع از عوامل زیان‌آور است، تعویض می‌کنند که در این کار از تجمع اختلالات اسکلتی - عضلانی (در مورد عوامل زیان‌آور ارگونومیکی) در عضو یا قسمتی از بدن که بیشتر در معرض آسیب است، جلوگیری به‌عمل می‌آید» (طوری، ۱۳۸۷: ۳۵۸).

به‌طور کلی صاحب‌نظران، هدف‌های متعددی را برای گردش شغلی برمی‌شمرند که برخی از آنها عبارتند از:

- گردش شغلی به‌منظور آشنایی با سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی؛

- گردش شغلی به منظور اصلاح روابط انسانی؛
- گردش شغلی به منظور اصلاح مهارت‌های ویژه؛
- گردش شغلی به منظور حل مسئله؛
- گردش شغلی به منظور اصلاح روش‌های مدیریتی و نظارتی؛
- گردش شغلی به منظور کارآموزی،
- گردش شغلی به منظور بهبود شاخص‌های تولیدی و کیفیت؛
- گردش شغلی به منظور توسعه‌ی کارکنان؛
- گردش شغلی به منظور کسب اطلاعات کلی در مورد فعالیت‌های اصلی مشاغل هم‌خانواده؛
- گردش شغلی به منظور درک شیوه‌های اجرایی مشاغل هم‌خانواده به وسیله کارکنان (اخباری و زرگرانی، ۱۳۹۰ و علی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۷).

۳. عوامل اثرگذار بر استقرار نظام گردش شغلی

الف) ساختار سازمانی: ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی، یک نماد قابل‌رؤیت، از کل فعالیت‌ها و فریندهای سازمان است. سه رکن اصلی در تعریف ساختار سازمانی به شرح زیر است:

ساختار سازمانی، تعیین‌کننده روابط رسمی گزارشگری در سازمان است و نشان‌دهنده سطوحی است که در سلسله‌مراتب اداری وجود دارد و نیز حیطه نظارت مدیران یا سرپرستان را مشخص می‌کند (دفت، ۱۳۹۲: ۳۴۴).

ساختار سازمانی، تعیین‌کننده افرادی است که به صورت گروهی در دوایر کار می‌کنند و گروه‌بندی یا تقسیم‌بندی دوایری است که در کل سازمان وجود دارد (دفت، ۱۳۹۲: ۳۴۴).

در این پژوهش، پژوهشگر در پی بررسی این موضوع بود که آیا باتوجه به ساختار سازمانی بانک رفاه کارگران، امکان استقرار نظام گردش شغلی در این بانک وجود دارد یا خیر؟

ب) فرهنگ سازمانی: به طور خلاصه می‌توان گفت که در هر سازمان، الگوهایی از باورها، نمادها، شعائر، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان به وجود آمده‌اند. این الگوها

باعث می‌شود که در اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به‌وجود آید (رایینز، ۱۳۹۱: ۳۶۸). لذا پژوهشگر در پی بررسی این موضوع بود که آیا باتوجه‌به فرهنگ سازمانی موجود در بانک رفاه کارگران، امکان استقرار نظام گردش شغلی در این بانک وجود دارد یا خیر؟

ج) قوانین و مقررات: جنس و جنس^۱ بیان می‌کنند: «طبق نظر وبر، قوانین و مقررات، برای کارکنان شایستگی فنی معینی فراهم آورده و مجموعه‌ای از حقوق و وظایف در رابطه با سمتی که دارند، به آنها عرضه می‌دارد. بدون قوانین و مقررات، هرج‌ومرج به‌وجود خواهد آمد و کارکنان، اهداف و هویت سازمانی نخواهند داشت. لذا اهداف سازمانی، یکنواختی و همسانی نخواهند داشت و پیوستگی و استمرار سازمانی نیز وجود نخواهد داشت (جنس و جنس، ۱۳۹۰: ۶۱). با نظر به توضیحات فوق، پژوهشگر در پی بررسی این موضوع بود که آیا قوانین و مقررات موجود در بانک رفاه کارگران، اجازه و امکان استقرار نظام گردش شغلی را می‌دهد یا خیر؟

د) مهارت و آمادگی منابع انسانی: مهارت و آمادگی منابع انسانی، عبارت است از تمام توانایی‌ها، شایستگی‌ها و نیروهای بدنی و ذهنی و یا به عبارتی مجموعه ظرفیت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی که یک سازمان یا جامعه می‌تواند از نیروی انسانی خود به‌دست آورد (میرکمالی، ۱۳۸۵: ۱۴۲) که پژوهشگر در پی بررسی این موضوع بود که آیا کارکنان بانک رفاه کارگران، آمادگی و مهارت لازم برای استقرار نظام گردش شغلی را دارند یا خیر؟

۴. محاسن و مزایای گردش شغلی

برفونی و احمدی فروشانی (۱۳۹۰) مزایای گردش شغلی در یک سازمان صنعتی را شامل موارد زیر می‌دانند:

۱. کاهش خستگی؛
۲. کاهش استرس شغلی؛
۳. افزایش نوآوری؛

1. Chance & Chance

۴. افزایش تولید؛

۵. کاهش غیبت؛

۶. کاهش درجا زدن‌های سازمان؛

۷. کاهش آسیب‌های اسکلتی و عضلانی (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۴).

۵. محدودیت‌ها و معایب گردش شغلی

گردش شغلی در راه اجرای خود موانع و مشکلاتی نیز به شرح ذیل دارد:

۱. کارکنان باتجربه نمی‌خواهند شغل جدید بیاموزند؛

۲. کارکنان تولید نمی‌خواهند ماشین‌آلات کاریشان را به دیگران بدهند؛

۳. مشکلات فیزیکی ناشی از تمرین کردن در شغل جدید وجود دارد؛

۴. نابرابری‌های دستمزدی وجود دارد؛

۵. آموزش کارگران جهت شغل جدید؛

۶. مشکلات یافتن شغل درخور مناسب جهت گردش آن؛

۷. استفاده‌های نامناسب از گردش شغلی توسط مدیران (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۴).

۴.

لازم به ذکر است بسیاری از نظام‌های گردش شغلی به دلیل فقدان برنامه‌ریزی و بینش به مسئله و نوع تصور از گردش شغلی به شکست منتهی می‌شوند (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۴).

۷. نتایج گردش شغلی در سازمان

اجرای درست، به موقع و به جای گردش شغلی می‌تواند نتایج خوبی را دربر داشته باشد که از جمله می‌توان به افزایش مهارت کاری کارکنان، چندمهارته شدن کارکنان (چندمهارته شدن اجازه می‌دهد کارگران موقعی که تغییری در سازمان روی می‌دهد منعطف باشند)، ایجاد انگیزش بین کارکنان تولید، جلوگیری روشمند از اعمال سلاقی فردی در نقل و انتقال کارکنان، ایجاد محیطی پویا در جهت کسب امتیازهای لازم در جابه‌جایی، تربیت استادکار جهت آموزش به

همکاران، تحت‌نظرگرفتن سوابق کاری و آموزشی و عملکرد کیفی و کمی کارکنان، ایجاد بانک اطلاعاتی کارکنان، جلوگیری از فرسودگی کارکنانی که سال‌ها قرار است کار کنند، تغییر شرایط نامساعد کاری توسط گردش شغلی، توسعه فردی و رضایت شغلی، تغییر شرایط فیزیکی کار برای کارکنان و ارتقای شغلی اشاره کرد (برفونی و احمدی فروشانی، ۱۳۹۰: ۱۱). گردش شغلی به‌نوعی باعث توسعه یک فرهنگ مشترک بین کارکنان نیز می‌شود (مارتین، ۲۰۱۴).

به‌علاوه، گردش شغلی، خستگی ناشی از وظایف شغلی تکراری را با ایجاد تغییر در وظایف، برطرف می‌کند. چرخش در مشاغل باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می‌شود، از خستگی و ملالت روحی نیز می‌کاهد که این امر موجب تحولات فکری، خلاقیت و نوآوری می‌شود (دلپسند؛ رئیسی؛ بگدلی؛ و شهابی، ۱۳۸۹: ۹).

همچنین از دیگر نتایج گردش شغلی می‌توان به حفظ و انتقال دانش اشاره کرد. همان‌طور که اسمیت^۱ و همکارانش (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند، برای حفظ دانش و جلوگیری از، ازدست‌دادن آن می‌توان از برخی از روش‌های توسعه منابع انسانی ازجمله گردش شغلی و متحرک‌شدن کارکنان^۲ استفاده کرد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۱). پاندی^۳ (۲۰۱۴) نیز به این نتیجه رسیده است که گردش شغلی تاحدی باعث تشویق و ترغیب کارکنان برای به‌اشتراک گذاشتن دانش می‌شود و این به‌اشتراک‌گذاری، باعث درک بهتر کارکنان از دانش و مهارت‌ها می‌شود (پاندی، ۲۰۱۴: ۱۵۹). یک نظام مدیریت منابع انسانی، فرصت را برای اعضای یک گروه فراهم می‌کند که با دیگر اعضا در داخل و خارج از سازمان ارتباط برقرار کنند و باعث تسهیل انتقال و به‌اشتراک‌گذاری دانش شوند. چرخش شغلی که موجب انتقال دانش در حوزه‌های مختلف عملکردی می‌شود، می‌تواند یک سازمان را تاحدی به این هدف (اشتراک‌گذاری) برساند (چانگ^۴، ۲۰۱۳). این اشتراک‌گذاری، دانش ضمنی کارکنان را نیز

1. Schmitt
2. Personnel Mobility
3. Pandey
4. Chuang

شامل می‌شود؛ چراکه گردش شغلی باعث اجتماعی شدن می‌شود و همچنین برای انتقال دانش ضمنی به اجتماعی شدن احتیاج است (فلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

به علاوه، گردش شغلی اگر به نحو صحیحی اجرا شود و کارکنان نیز توانایی انجام آن را داشته باشند و به خوبی آن را اجرا کرده باشند، باعث افزایش اعتماد به نفس، توانایی کنار آمدن با عدم اطمینان، آگاهی و بینش نسبت به نقاط قوت و ضعف گروه‌های کاری می‌شود (سلز^۲، ۲۰۱۴).

پیشینه پژوهش

در همین راستا به برخی از مصادیق پیشینه پژوهش حاضر در جدول شماره ۱ اشاره می‌شود.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	سال انجام پژوهش	موضوع پژوهش	نتیجه
سید نظری	(۱۳۹۲)	نقش چرخش شغلی و عملکرد کارکنان مراکز بهداشتی، آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز	عملکرد کارکنان باتوجه به چرخش شغلی بالاتر می‌رود، اما تعهد شغلی، وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایداری به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی کارکنان باتوجه به گردش شغلی آنها تغییری نداشته است.
زنگنه	(۱۳۹۲)	تأثیر گردش شغلی بر عملکرد کارکنان بانک ملی حوزه ملایر	بین عملکرد کارکنان و گردش شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است و ظاهراً عملکرد کارکنان در شعب مورد مطالعه مستقل از وضعیت گردش شغلی آنهاست و در شعب بانک، چنان‌که انتظار می‌رود گردش شغلی به شیوه موجود، موجب بهبود عملکرد کارکنان نشده است.
طیبی و همکاران	(۱۳۹۱)	رابطه گردش شغلی با عملکرد کارکنان واحد بهداشت محیط مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	گردش شغلی مستقل از عملکرد کارکنان بهداشت محیط است و بین گردش شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

1. Feller
2. Salas

ادامه جدول ۱. پیشینه پژوهش

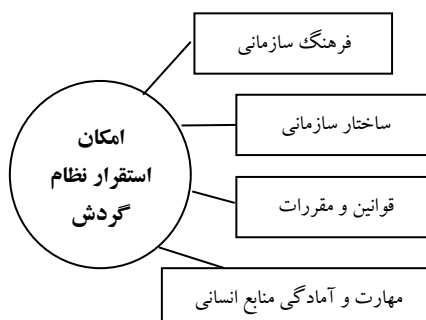
پژوهشگر	سال انجام پژوهش	موضوع پژوهش	نتیجه
دلپسند و همکاران	(۱۳۸۹)	تأثیر چرخش شغلی بر فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان کاشانی تهران	میزان فرسودگی شغلی پرستاران از نظر عملکرد شخصی در حد متوسط است که به نظر می‌رسد انجام مداخلات و تدابیر پیشگیرانه در این بیمارستان ضروری باشد. همچنین نتایج نشان داد که انجام چرخش شغلی با روش فعلی تأثیر چندانی بر فرسودگی شغلی پرستاران ندارد. لذا این پژوهشگران توصیه می‌نمایند: برای بهبود عملکرد شخصی پرستاران و کاهش فرسودگی شغلی آنان روش‌های جایگزین دیگری مورد استفاده قرار گیرد.
حیدری	(۱۳۸۹)	رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با چرخش شغلی در کارکنان گمرک بوشهر	گردش شغلی با تعهد سازمانی و تمامی ابعاد آن رابطه مثبت دارد. بین ابعاد خشنودی شغلی و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. خشنودی شغلی و تعهد سازمانی ۲۷ درصد از واریانس چرخش شغلی را پیش‌بینی می‌کند که البته سهم خشنودی شغلی بیشتر است.
چانگ و همکاران	(۲۰۱۳)	نظام مدیریت منابع انسانی انعطاف‌گرا، ظرفیت جذب، پاسخ‌دهی بازار و نوآوری شرکت	استفاده از گردش شغلی جهت داشتن نظام مدیریت منابع انسانی لازم است. چراکه با افزایش وسعت دانش و چندمهارته کردن کارکنان، آنها را قادر به شناسایی، جذب و استفاده از دانش‌های جدید می‌کند. لذا این موضوع برای شرکت‌هایی که دنبال مدیریت منابع انسانی انعطاف‌پذیر هستند، الزامی است. این شرکت‌ها دنبال افزایش یادگیری و دانش هستند تا انعطاف‌پذیر باشند و این نیز از طریق گردش شغلی امکان‌پذیر می‌شود.
پالسنینگ ^۱ و همکاران	(۲۰۱۳)	از دست دادن شنوایی ناشی از سروصدای شغل در کارگران صنعت فلز هند: یک مطالعه اکتشافی	علاوه بر استفاده از لوازم پوششی مناسب برای گوش کارگران هنگام کار کردن، می‌توان از روش گردش شغلی جهت جلوگیری از آسیب‌های ناشی از کارهای فیزیکی، استفاده کرد.
کولینانس ^۲ و همکاران	(۲۰۱۲)	طراحی شغل برای تولید ناب و تأثیر آن بر خروجی‌های کارکنان	پژوهشگران در این مقاله سعی داشته‌اند که تعدادی از پیامدهای عملی از تجربه کاری کارکنان را برای پیکربندی شغل برای تولید ناب ارائه کنند. یکی از این عوامل گردش شغلی می‌تواند باشد؛ چراکه تولید ناب مستلزم توسعه آموزش و یادگیری از طریق روابط بین مدیران، سرپرستان و کارکنان با هدف ایجاد بروکراسی یادگیری ^۳ است و یکی از راه‌هایی که این مهم را امکان‌پذیر می‌سازد، گردش شغلی کارکنان است.

1. Palsing
2. Cullinanc
3. Learning bureaucracy

ادامه جدول ۱. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	سال انجام پژوهش	موضوع پژوهش	نتیجه
مفید احمد و اکبرمیر ^۱	(۲۰۱۲)	نیاز به روش‌های توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌های هند: کلیدی برای تعالی آموزشی	آنچه ضروری به نظر می‌رسد، این است که دانشگاه‌ها باید بازسازی شوند و طراحی مجدد فعالیت‌ها و فرایندهای توسعه منابع انسانی در آنها صورت گیرد. یکی از این سیاست‌ها که می‌تواند باعث توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها شود، گردش شغلی است. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که گردش شغلی در دانشگاه‌های هند برای کارکنان مفید است و کارکنان از سیاست‌های مربوط به چرخش شغلی راضی بوده‌اند.
هاکansson و ایزیدرسون ^۲	(۲۰۱۲)	خروجی‌های سازمان کار درخصوص استفاده از کارگران موقت در آژانس‌ها	چرخش شغلی میان کارگران موقت بیشتر از کارگران دائمی بوده است و یادگیری مهارت‌های جدید بین کارگران موقت بیش از بیش از کارگران دائمی بوده است. پژوهشگران این پژوهش معتقدند که مدیران به مشکلات حفظ گردش شغلی میان کارگران دائمی (عادت به کارشان و مقاومت در برابر گردش شغلی) آگاهند، اما استفاده از آن به دلایل مختلف از جمله حجم زیاد کار ناگزیرند. همچنین نتایج نشان داد که عدم گردش شغلی میان کارگران موقت باعث بدتر شدن شرایط کار می‌شود.

مدل مفهومی پژوهشی: براساس مطالعه ادبیات موجود در حوزه گردش شغلی، چهار عامل کلی به عنوان متغیرهای عوامل زمینه‌ساز استقرار نظام گردش شغلی شناسایی شد که پس از اخذ نظرات پنج نفر از اساتید و متخصصان حوزه منابع انسانی و تأیید این چهار عامل، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ تدوین و سؤالات پژوهش نیز بر همین مبنا طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Mofeed Ahmad & Akbarmir
5. Hakansson & Isidorsson

سؤال کلی پژوهشی

آیا امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

سؤالات جزئی پژوهشی

آیا باتوجه به ساختار سازمانی^۱ موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

آیا باتوجه به فرهنگ سازمانی^۲ موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

آیا باتوجه به قوانین و مقررات^۳ موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

آیا باتوجه به مهارت و آمادگی منابع انسانی^۴، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و به‌لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - پیمایشی است که بدین‌منظور از پرسشنامه محقق‌ساخته با ۲۰ سؤال و طیف لیکرت که بر پایه مطالعه ادبیات پژوهش و دریافت نظرات متخصصین مربوطه طراحی شده بود، بهره‌برداری شد. در پژوهش حاضر، برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی محتوا و نظر ۵ تن از استادان و متخصصین حوزه منابع انسانی و موضوع ذی‌ربط استفاده شد و جهت تعیین پایایی پرسشنامه، بعد از اجرای آزمایشی و جمع‌آوری آن به محاسبه همبستگی درونی از روش به‌دست آوردن ضریب آلفای کرونباخ اقدام شد که ضریب مذکور معادل با ۰٫۸۵ بود. شایان‌ذکر آنکه پرسشنامه مذکور دارای چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، قوانین و مقررات و ساختار سازمانی بود. جامعه آماری این پژوهش را نیز کلیه مدیران و کارکنان بانک رفاه کارگران در سطح کشور

1. Organizational Structure
2. Organizational culture
3. Rules
4. Skill and Readiness of Human Resources

به تعداد ۱۰۵۶۱ تشکیل می‌دادند که از میان آنها، تعداد ۳۷۲ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که البته جهت جلوگیری از ریزش نمونه واقعی، تعداد بیشتری پرسشنامه توزیع شد. برای تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده نیز از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، t تک‌نمونه‌ای و نرم‌افزار SPSS -LISREL براساس سؤالات و اهداف پژوهش استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS -LISREL استفاده شد که به این واسطه یافته‌های زیر به تفکیک فرضیه‌ها و سؤال پژوهشی حاصل شد:

– آیا امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

برای بررسی این سؤال از آزمون t تک‌گروهی و فرضیه‌های ضریب بار عاملی استفاده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی برای امکان استقرار نظام گردش شغلی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
امکان استقرار نظام گردش شغلی	۴۲۳	۳/۰۴۹۰	۴۵۵۱۱	۰/۲۲۱۳

جدول ۳. آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه‌ی میانگین نمونه و جامعه برای امکان استقرار نظام گردش شغلی

میانگین نظری = ۳					متغیر	
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین		تفاوت از میانگین	سطح معنی‌داری (دو دامنه)	درجه‌ی آزادی		t
کمینه	بیشینه					
۰۰۵۵	۰۹۲۵	۰۴۸۹۶	۰۲۷	۴۲۲	۲/۲۱۲	
					مکان استقرار نظام گردش شغلی	

چون t محاسبه شده (۲/۲۱۲) با درجه آزادی ۴۲۲ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین، فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه (نظری) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که

میانگین نمونه (۳/۰۴) با میانگین جامعه (۳) تفاوت معنی‌داری دارد و چون میانگین نمونه، بزرگ‌تر از میانگین جامعه است، بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر افراد نمونه، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد.

- آیا باتوجه به ساختار سازمانی موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

جدول ۵. آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و نظری امکان استقرار نظام گردش شغلی باتوجه به ساختار سازمانی

میانگین نظری = ۳					متغیر	
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین		تفاوت از میانگین	سطح معنی‌داری (دودامنه)	درجه آزادی		t
بیشینه	کمینه					
۱۵۵۰	-۰۰۱۷۹	۰۰۶۸۵۶	۰۱۲۰	۴۲۲	۱/۵۵۹	چهار اندازه تقسیم‌بندی وظایف در مشاغل امکان انجام وظایف سایر شاغل هم‌خانواده را به منابع انسانی می‌دهد؟
۳۵۸۴	۰۱۵۶۹	۰۲۵۷۶۸	۰۰۰۰	۴۲۲	۵/۰۲۸	چهار اندازه برای داشتن مدیران و کارکنان انعطاف‌پذیر و چندمهارته در حوزه‌های مختلف بانک، راهبرهای مشخصی تعیین شده است؟
-۰۰۵۱۱	-۰۲۲۷۸	-۰۱۳۹۴۸	۰۰۰۲	۴۲۲	-۳/۱۰۳	چهار اندازه در بانک شما امکان حفظ تناسب مشاغل با شاغلین به‌طور مستمر وجود دارد؟
-۰۰۹۴۶	-۰۲۶۹۴	-۰۱۸۲۰۳	۰۰۰۰	۴۲۲	-۴/۰۹۴	چهار اندازه سطوح سازمانی موجود در بانک شما، امکان استقرار نظام گردش شغلی را می‌دهد؟
۰۰۰۹۳	-۰۱۶۰۶	-۰۰۷۵۶۵	۰۰۸۱	۴۲۲	-۱/۷۵۰	چهار اندازه در طراحی و تعریف مشاغل، امکان داشتن گردش شغلی به مدیران و کارکنان داده می‌شود؟
۰۲۳۸۱	۰۰۶۹۳	۰۱۵۳۶۶	۰۰۰۰	۴۲۲	۳/۵۷۹	چهار اندازه وظایف در واحدهای شغلی دارای پیچیدگی هستند؟
۰۰۴۲۷	-۰۰۲۰۶	۰۰۱۱۰۳	۰۰۴۹۳	۴۲۲	۰۰۶۸۶	مره کل

چون t محاسبه شده (۰/۶۸۶) در نمره کل متغیر ساختار سازمانی و گویه‌های «تاجه‌اندازه تقسیم‌بندی وظایف در مشاغل امکان انجام وظایف سایر مشاغل هم‌خانواده را به منابع انسانی می‌دهد؟ و تاجه‌اندازه در طراحی و تعریف مشاغل، امکان داشتن گردش شغلی به مدیران و کارکنان داده می‌شود؟» با درجه آزادی ۴۲۲ برای آزمون‌های دودامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از

مقدار بحرانی $t_{(1/96)}$ می‌باشد، بنابراین، فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه (نظری) تأیید می‌شود. بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر افراد نمونه باتوجه به ساختار سازمانی موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران در حد متوسط وجود دارد.

– آیا باتوجه به فرهنگ سازمانی موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

جدول ۷. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و جامعه امکان‌سنجی استقرار نظام گردش شغلی باتوجه به فرهنگ سازمانی موجود

میانگین نظری = ۳					متغیر	
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین	تفاوت از میانگین	سطح معنی‌داری (دو دامنه)	درجه آزادی	t		
						کمینه
۰.۶۶۳	۰.۲۳۱۶	۰.۱۴۸۹۴	۰.۰۰۰	۴۲۲	۳/۵۴۲	چه اندازه مدیران و کارکنان امکان آشنایی بیشتر با مشاغل هم‌خانواده را دارند؟
۰.۲۶۵۰	۰.۴۲۰۵	۰.۳۴۲۷۹	۰.۰۰۰	۴۲۲	۸/۶۶۶	چه اندازه در بانک شما برای مدیران و کارکنان امکان داشتن درک و دید کلی از حرفه‌ای که در آن خدمت می‌کنند، وجود دارد؟
۰.۲۴۴۵	۰.۴۲۶۹	۰.۳۳۵۷۰	۰.۰۰۰	۴۲۲	۷/۲۳۵	چه اندازه فرهنگ سازمانی را در زمینه حمایت منابع انسانی در دسترسی به آموزش‌های جدید در رابطه با واحد شغلی خود از طریق گردش شغلی مناسب می‌دانید؟
۰.۱۵۸	۰.۱۶۲۴	۰.۰۷۳۲۹	۰.۱۰۷	۴۲۲	۱/۶۱۷	چه اندازه فرهنگ سازمانی حاکم، از اجرای گردش شغلی در جهت بالابردن سطح اطلاعات و آگاهی کارکنان و مدیران حمایت می‌کند؟
۰.۱۵۰۵	۰.۰۲۷۶	۰.۰۶۱۴۷	۰.۱۷۶	۴۲۲	۱/۳۵۷	چه اندازه مدیران ارشد از استقرار نظام گردش شغلی در بانک حمایت می‌کنند؟
۰.۱۷۴۶	۰.۳۴۵۵	۰.۲۶۰۰۵	۰.۰۰۰	۴۲۲	۵/۹۸۱	چه اندازه در بانک شما به‌روز نگه داشتن مهارت‌های مدیران و کارکنان مورد استقبال قرار می‌گیرد؟
۰.۱۱۴۵	۰.۲۳۷۷	۰.۱۷۶۱۲	۰.۰۰۰	۴۲۲	۵/۶۲۲	نمره کل

چون t محاسبه شده (۵/۶۲۲) در نمره کل متغیر فرهنگ سازمانی و کلیه گویه‌های مطرح شده در این زمینه (به جز یکی از گویه‌ها که امکان استقرار گردش شغلی در آن در حد متوسط ارزیابی می‌شود) با درجه آزادی ۴۲۲ برای آزمون‌های دودامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین، فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه (تجربی) و میانگین جامعه (نظری) رد می‌شود. بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر افراد نمونه باتوجه به فرهنگ سازمانی موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران در حد بالا وجود دارد.

- آیا باتوجه به قوانین و مقررات موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

جدول ۹. آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین تجربی و نظری امکان استقرار نظام گردش شغلی باتوجه به قوانین و مقررات موجود

میانگین نظری = ۳					متغیر	
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین		تفاوت از میانگین	سطح معنی‌دار ی (دو دامنه)	درجه آزادی		t
کمینه	بیشینه					
۰.۱۲۸۰	۰.۳۰۷۰	۰.۲۱۷۴۹	۰.۰۰۰	۴۲۲	۴/۷۷۷	چهار اندازه، قوانین و مقررات موجود در بانک شما، امکان آموزش مدیران و کارکنان حین خدمت و بدون منفک شدن از کار را می‌دهد؟
۰.۶۷۵۰	۰.۴۶۴۵	۰.۵۶۹۷۴	۰.۰۰۰	۴۲۲	۱۰/۴۶۱	چهار اندازه در بانک شما به لحاظ قوانین و مقررات، این امکان وجود دارد که مدیران و کارکنان یک روز در هفته یا طی یک دوره زمانی مشخص به تناوب کار خود را به دیگران واگذار کنند و خود از شغلی شغل دیگر بروند و مسئولیت‌های مختلف بیشتری را تجربه کنند؟
۰.۲۵۴۳	۰.۰۷۶۷	۰.۱۶۵۴۸	۰.۰۰۰	۴۲۲	۳/۶۶۳	چهار اندازه، قوانین و مقررات، فرصت توسعه مهارت‌های مربوط به سایر مشاغل حوزه کاری خود را می‌دهد؟
۰.۲۰۵۰	۰.۰۳۱۴	۰.۱۱۸۲۰	۰.۰۰۸	۴۲۲	۲/۶۷۷	چهار اندازه، قوانین و مقررات حاکم در بانک امکان انجام وظایف سایر شاغل هم خانواده را به منابع انسانی می‌دهد؟
۰.۲۳۸۰	۰.۰۹۶۵	۰.۱۶۷۲۶	۰.۰۰۰	۴۲۲	۴/۶۴۷	نمره کل

چون t محاسبه شده (۴/۶۴۷-) در نمره کل متغیر قوانین و مقررات (به جز یکی از گویه‌ها) با درجه آزادی ۴۲۲ برای آزمون‌های دودامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین، فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه (نظری) رد می‌شود. بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر افراد نمونه باتوجه به قوانین و مقررات موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود ندارد. - آیا باتوجه به مهارت و آمادگی منابع انسانی، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟

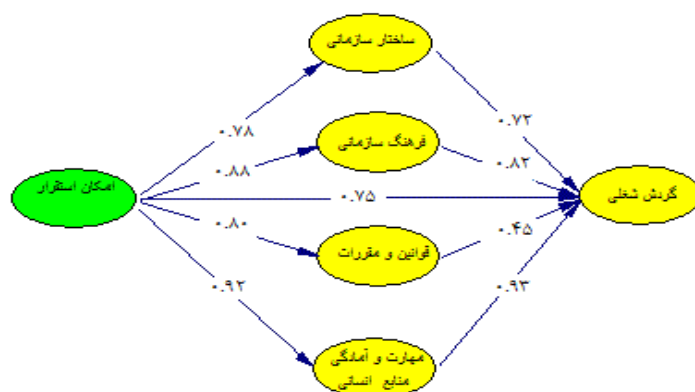
جدول ۱۱. آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و جامعه امکان استقرار نظام گردش شغلی باتوجه به منابع انسانی

میانگین نظری = ۳					متغیر	
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین		تفاوت از میانگین	سطح معنی‌دار ی (دودامنه)	درجه آزادی		t
کمینه	بیشینه					
۰.۳۶۹۰	۰.۱۸۴۲	۰.۲۷۶۶۰	۰.۰۰۰	۴۲۲	۵/۸۸۳	اچه‌اندازه اعضای بانک خود را با کل بانک یکی دانسته و از آن حساس منافع مشترک می‌کنند؟
۰.۱۷۸۵	-۰.۰۰۸۳	۰.۰۸۵۱۱	۰.۰۷۴	۴۲۲	۱/۷۹۱	اچه‌اندازه در بانک شما مدیران و کارکنان از داشتن گردش در شاغل استقبال می‌کنند؟
۰.۲۷۹۵	۰.۱۱۲۹	۰.۱۹۶۲۲	۰.۰۰۰	۴۲۲	۴/۶۲۹	اچه‌اندازه منابع انسانی مهارت آن را دارند که با جابه‌جاشدن در شاغل مشابه، مسئولیت‌های مختلف بیشتری را تجربه کنند؟
۰.۴۹۱۲	۰.۱۶۱۳	۰.۳۲۶۲۴	۰.۰۰۰	۴۲۲	۳/۸۸۸	اچه‌اندازه منابع انسانی بانک شما آمادگی آموزش دیدن حین خدمت بدون منفک‌شدن از کار را دارند؟
۰.۲۵۸۲	۰.۱۳۷۸	۰.۱۹۷۹۹	۰.۰۰۰	۴۲۲	۶/۴۶۴	مره کل

چون t محاسبه شده (۶/۴۶۴) در نمره کل متغیر مهارت و آمادگی منابع انسانی (به جز یک گویه) با درجه آزادی ۴۲۲ برای آزمون‌های دودامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین، فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و

میانگین جامعه (نظری) رد می‌شود. بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که از نظر افراد نمونه باتوجه به مهارت و آمادگی منابع انسانی، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران در حد بالاتر از میانگین مورد انتظار وجود دارد.

همچنین نتایج آمار استنباطی نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های پژوهش بر امکان استقرار گردش شغلی مؤثرند. بیشترین ضریب مسیر بین سؤالات پژوهش به ترتیب اولین عامل مربوط به امکان استقرار نظام گردش شغلی (۰,۷۵) است و دومین عامل مهارت و آمادگی منابع انسانی، بر امکان استقرار نظام گردش شغلی با ضریب (۰,۹۳) و سومین عامل فرهنگ سازمانی بر امکان استقرار نظام گردش شغلی با ضریب (۰,۸۲) و چهارمین عامل ساختار سازمانی با ضریب (۰,۷۲) و پنجمین عامل قوانین و مقررات بر امکان استقرار نظام گردش شغلی که کم‌ترین تأثیرگذاری را دارد، با ضریب (۰,۴۵) می‌باشد. امکان استقرار باتوجه به عوامل زیرمجموعه آن نشان می‌دهد که بانک رفاه کارگران با تصویب قوانین و مقررات لازم در این خصوص، می‌تواند انعطاف بیشتری در استقرار نظام گردش شغلی بانک داشته باشد.



Chi-Square=۷۱۶.۰۹, df=۲۹۲, P-value=۰.۰۰۰۰۰۰۱, RMSEA=۰.۰۹۸

شکل ۲. ضریب بار عاملی و میزان تأثیر امکان استقرار بر گردش شغلی^۱

۱ - EST: امکان استقرار; SAKHT: ساختار سازمانی; FARHANG: فرهنگ سازمانی; GHNI: قوانین و مقررات, MAHART: مهارت و آمادگی منابع انسانی; GARDSH: گردش شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

در نهایت پس از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش و مشاهده شرایط موجود در بانک رفاه کارگران، مشخص شد که امکان استقرار نظام گردش شغلی در این بانک فراهم است. در تبیین سؤال پژوهش مبنی بر امکان استقرار نظام گردش شغلی می‌توان به‌طور خلاصه گفت: زمانی که زیرساخت‌های لازم فراهم شود، امکان استقرار نظام گردش شغلی نیز فراهم می‌شود. بدین معنا که برای استقرار نظام گردش شغلی باید فرهنگ سازمانی حاکم از اجرای گردش شغلی در آن سازمان حمایت کند و منابع انسانی نیز مهارت و آمادگی لازم جهت شرکت در برنامه‌های گردش شغلی را دارا باشند. به‌علاوه، قوانین و مقررات سازمان نیز باید اجازه گردش در مشاغل را به کارکنان بدهد.

با همه این تفاسیر، آنچه برای استقرار نظام گردش شغلی پیش‌نیاز محسوب می‌شود، وجود مشاغل مشابه و هم‌خانواده است. این مهم نیز در ساختار سازمانی مشخص می‌شود، چرا که تمامی کارکردها و وظایف، گروه‌بندی‌های کار و ارتباطات میان آنها در ساختار سازمانی و باتوجه به نمودار سازمان^۱ نمایان می‌شود. در مورد سؤال دیگر پژوهش که آیا باتوجه به ساختار سازمانی موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟ باید اشاره نمود که امکان استقرار نظام گردش شغلی به‌لحاظ ساختار سازمانی موجود در بانک رفاه کارگران در حد متوسط است. در تبیین این سؤال می‌توان گفت که یکی از زیرساخت‌های بسیار ضروری برای استقرار نظام گردش شغلی ساختار سازمانی می‌باشد. آنچه در ایجاد نظام گردش شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند، انعطاف‌پذیری در ساختار سازمانی است. به‌علاوه در طراحی مشاغل لازم است داشتن گردش در مشاغل برای مدیران و کارکنان تعریف شود. و همچنین برای فراهم شدن امکان استقرار نظام گردش شغلی، لازم است که کارکردها و وظایف، گروه‌بندی‌های کار (تعیین مشاغل هم‌خانواده)، تعیین ارتباطات بین گروه‌ها و... در نمودار سازمانی معین شود. همچنین در مورد سؤال دیگر پژوهش مبنی بر اینکه آیا باتوجه به فرهنگ سازمانی موجود، امکان استقرار نظام

1. Organization Chart

گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟ باید اذعان نمود باتوجه‌به نتایج پژوهش، امکان استقرار نظام گردش شغلی به‌لحاظ فرهنگ‌سازمانی موجود در بانک رفاه کارگران در سطح بالا فراهم است. فرهنگ‌سازمانی، یکی از زیرساخت‌های لازم برای ایجاد گردش شغلی است. در سازمان باید به‌روز نگه‌داشتن مهارت‌های مدیران و کارکنان ازطریق بالابردن سطح آگاهی و به‌روزرسانی دانش مدیران و کارکنان مورد حمایت قرار گیرد. این مهم از طریق آموزش و توسعه کارکنان امکان‌پذیر می‌شود. لذا در یک سازمان لازم است که مدیران ارشد از استقرار و اجرای نظام گردش شغلی حمایت کنند تا گردش شغلی بین تمامی مدیران و کارکنان سازمان نهادینه شود.

همچنین نتیجه بررسی درخصوص این سؤال پژوهش که آیا باتوجه‌به قوانین و مقررات موجود، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟ با درنظرگرفتن یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بستر برای استقرار نظام گردش شغلی به‌لحاظ قوانین و مقررات موجود در بانک رفاه کارگران فراهم نمی‌باشد. یکی از نکات اصلی و حائزاهمیت در گردش شغلی، آموزش دیدن کارکنان حین خدمت و بدون منفک‌شدن از کار است. لذا لازم است که در قوانین و مقررات تعریف‌شده سازمان این امکان وجود داشته باشد که کارکنان سازمان بتوانند در مشاغل هم‌خانواده گردش داشته و جابه‌جا شوند تا بتوانند بدون منفک‌شدن از کار، آموزش ببینند؛ چراکه لازم است به‌عنوان‌مثال، کارکنان در طی یک دوره زمانی مشخص (یک روز در هفته) به‌تناوب کار خود را به دیگران واگذار کنند و خود از شغلی به شغل دیگر بروند. لازمه این مهم، تعریف آن در قوانین و مقررات سازمان است و درنهایت در مورد سؤال آخر پژوهش مبنی بر اینکه آیا باتوجه‌به مهارت و آمادگی منابع انسانی، امکان استقرار نظام گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد؟ باعنایت‌به یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل سؤال چهارم جزئی پژوهش، نتیجه‌گیری می‌شود که بستر برای استقرار نظام گردش شغلی باتوجه‌به مهارت و آمادگی منابع انسانی در بانک رفاه کارگران در حد بالا فراهم است. علاوه‌بر تمامی موارد مطرح‌شده در سؤالات قبلی، ازجمله ساختار سازمانی، فرهنگ‌سازمانی و قوانین و

مقررات، اگر کارکنان تمایل به گردش شغلی نداشته و مهارت کافی را نیز برای اجرای آن کسب نکنند، استقرار نظام گردش شغلی امکان‌پذیر نیست. بنابراین لازم است که کارکنان در وهله اول خود را با سازمان یکی دانسته و از اجرای گردش شغلی در سازمان استقبال کنند و با بالا بردن سطح دانش و مهارت خود، آمادگی لازم را برای اجرای گردش شغلی در سازمان بالا ببرند، تا بتوانند هم عملکرد خود را افزایش دهند و هم باعث اثربخشی و بهره‌وری سازمان شوند. در پایان باید اشاره کرد که در بانک رفاه کارگران به‌طور کلی، مشاغل، دارای سنخیت و مشابهت بیشتری هستند. کارکنان بانک نیز از طریق جریاناتی مانند استخدام و گزینش، دارای سطح تحصیلات نسبتاً مشابهی هستند و به علت الزاماتی که در بانک وجود دارد، احتمالاً در رشته‌های تحصیلی نیز باهم تاحدی اشتراک دارند. البته تفاوت‌هایی نیز وجود دارد که این تفاوت‌ها هم به‌واسطه آموزش‌های بدو خدمت، آموزش‌های ضمن خدمت و یا مدیریت کردن دانش ازجمله تسهیم و انتقال دانش، می‌تواند تعدیل شود و دانش و تجربیات مشابه و هم‌سنخ را میان کارکنان، در پی داشته باشد. این نکات بیانگر این است که کارکنان بانک، آمادگی و مهارت لازم برای تجربه گردش شغلی در بانک را داشته و از آن استقبال می‌کنند. به‌علاوه آنچه در بانک رفاه مشاهده شد، حمایت فرهنگ سازمانی حاکم بر بانک از اجرای گردش شغلی است. اما مانعی نیز در اجرای کامل و صحیح گردش شغلی در بانک رفاه کارگران وجود دارد و آن قوانین و مقررات حاکم بر بانک است که احتمالاً در زمینه گردش شغلی، انعطاف لازم را ندارد و بعضاً احتمال می‌رود که مانع خلاقیت، پویایی و رشد کارکنان و سازمان در این زمینه شود.

منابع

- ابراهیمی، الهام و فتحی، محمدرضا (۱۳۹۵)، ارائه چهارچوبی برای تدوین استراتژی‌های منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هشتم، شمار، ۳: ۱-۲۸.
- ابیلی، خدایار و عالی‌خانی، فرح (۱۳۸۱)، بررسی عملکرد سیستم توسعه منابع انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، دوفصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی (دانشگاه تهران)، سال سی و دوم، شماره ۶۵: ۵۷-۷۶.
- اخباری، مهدی و زرگرانی، شهرام (۱۳۹۰)، کاهش فرسودگی شغلی در سالن رنگ پارس‌خودرو با بهره‌گیری از گردش شغلی، سومین همایش تخصصی مهندسی صنایع و سیستم.
- اصیلی، غلامرضا (۱۳۸۰)، بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های تحقیقاتی از طریق گردش شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره‌های ۳۱ و ۳۲: ۲۳۳-۲۴۸.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت رفتار سازمانی (در عصر جهانی‌شدن)، تهران: نشر مدیران.
- برفونی، علی‌رضا و احمدی فروشانی، رسول (اردیبهشت ۱۳۹۰)، چرخش شغلی با دیدگاه ارگونومیکی و کیفی در سالن‌های رنگ، هفتمین همایش سراسری بهداشت و ایمنی کار: ۱-۱۱.
- جهان‌شاهی، علی‌رضا (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر گردش شغلی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شمیرانات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- چنس، پتی و چنس، ادوارد (۱۳۹۰)، مقدمه‌ای بر رهبری آموزشی و رفتار سازمانی، ترجمه محمد حسنی، میرمحمد سیدعباس‌زاده و مریم سامری، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- حیدری، علی (۱۳۸۹)، رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با چرخش شغلی در کارکنان گمرک بوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت.
- دفت، ریچارد (۱۳۹۲)، تنوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول و دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دلپسند، منصور؛ رئیسی، پوران؛ بگدلی، فریبا و شهابی، مسعود (۱۳۸۹)، تأثیر چرخش شغلی بر فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان کاشانی تهران، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره هفتم، شماره ۴: ۷-۱۷.
- رایینز، استیفن (۱۳۹۱)، تنوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات صفار.

زنگنه، حمید (۱۳۹۲)، تأثیر گردش شغلی بر عملکرد کارکنان بانک ملی ایران، حوزه شهرستان ملایر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.

سلطانی، محمدرضا و سلیمان‌تبار، مصطفی (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۳: ۵۱-۷۸.

سیدنظری، نیر (۱۳۹۲)، نقش چرخش شغلی و عملکرد کارکنان مراکز بهداشتی، آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

طیّبی، سیدجمال‌الدین؛ گوهری، محمودرضا و فلاح‌دار، هدی (۱۳۹۱)، رابطه گردش شغلی با عملکرد کارکنان واحد بهداشت محیط مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دوماهنامه پژوهنده، سال هفدهم، شماره ۳: ۱۲۱-۱۲۶.

طوری، قاسم (۱۳۸۷)، چرخش شغلی مسکنی تا انجام مداخلات ارگونومیکی در شرکت پارس خودرو، نخستین کنفرانس بین‌المللی ارگونومی ایران: ۳۵۷-۳۶۱.

گروه گزارش تدبیر (۱۳۷۳)، یکجآماندن یا تحرک حساب‌شده در مشاغل سازمان، ماهنامه تدبیر، شماره ۴۲: ۵۴-۵۷.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۵)، فرهنگ مدیریت آموزشی، تهران: نشر یسپرون.

- Bedwell, W. Salas, E. Funke, G. Knott, B. (2014). Team workload: A multilevel perspective. **Organizational Psychology Review**, Vol. 4 (2): 99-123.
- Boveria, P. Grassberger, R. Law, V. (2013). Leading Individual Development and Organizational Change Around Learning, Meaning, and Nurturing Environment. **Advances in Developing Human Resources**, Vol. 15 (4): 382-400.
- Chang, S. Gong, Y. Way, S.A. Jia, L. (2013). Flexibility-Oriented HRM Systems, Absorptive Capacity, and Market Responsiveness and Firm Innovativeness. **Journal of Management**, Vol. 39 (7): 1924-1951.
- Chuang, C. Jackson, S.E. Jiang, Y. (2013). **Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM Systems, Leadership, and Tacit Knowledge**. www.sagepublications.com
- Cullinanc, S.J. Basak, J. Flood, P.C. Demerouti, E. (2012). Job design under lean manufacturing and its impact on employee outcomes. **Organizational Psychology Review**, Vol. 3 (1): 41-61.
- Hakansson, K. Isidorsson, T. (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. **Organization Studies**, Vol. 33 (4): 487-505.
- Feller, J. Parhankangas, A. Smeds, R. Jaatinen, M. (2013). How Companies Learn to Collaborate: Emergence of Improved Inter-Organizational Processes in R&D Alliances.

- Organization Studies**, Vol. 34 (3): 313–343.
- Jain, A. Narayanan, K. Siddharthan, N.S. (2012). Agglomeration, Technology Clusters and Networks: Introduction to the Special Issue. **Science Technology & Society**, Vol. 17 (3): 355-363.
- Martin, B.O. Kolomitro, K. Lam, T.C.M. (2014). Training Methods: A Review and Analysis. **Human Resource Development Review**, Vol. 13 (1): 11–35.
- Mufeed Ahmad, S. Akbarmir, A. (2012). Need for Human Resource Development (HRD) Practices in Indian Universities: A Key for Educational Excellence. **Journal of Human Values**. Vol. 18 (2): 113–132.
- Palsing, L. Bhardwaj, A. Deepak, K.K. (2013). Occupational Noise-Induced Hearing Loss in Indian Steel Industry Workers: An Exploratory Study. **Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society**, Vol. 55 (2): 411-424.
- Pandey, K. (2014). Knowledge Management Processes: A Case Study of NTPC and POWERGRID. **Global Business Review**, Vol. 15 (1): 151–174.
- Schmitt, A. Borzillo, S. Probst, G. (2011). Don't let knowledge walk away: Knowledge retention during employee downsizing. **Management Learning**, Vol. 43 (1): 53–74.