

بررسی رابطه بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش  
شهرستان پارس آباد مغان

خیراله سربلند<sup>۱</sup>

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۵

### چکیده

چرخش شغلی از جمله عوامل موثر بر ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری در هر سازمانی است. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری می‌باشد. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان بود که از میان آن نمونه‌ای به حجم ۱۲۷ نفر به صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی، انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون‌های پی‌رسون و رگرسیون چندگانه به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که تمامی فرضیه‌ها تایید شدند. پس از انجام اصلاحات و دستیابی به الگوی نهایی با توجه به مقادیر مربوط به برازش، نشان داد که، مدل از برازش و قدرت خوبی برخوردار است، همچنین بین چرخش شغلی و ابعاد آن با میزان ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان رابطه معناداری دارد.

واژگان کلیدی: ترک خدمت، چرخش شغلی، رفتارهای ضد بهره‌وری.

---

<sup>۱</sup>. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد پارس آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس آباد مغان، ایران.

## مقدمه

در امتداد عملکرد وظیفه‌ای حوزه مهمی وجود دارد و آن رفتار ضد بهره‌ور می‌باشد. رفتارهای ضد بهره‌ور در محیط کار به هرگونه رفتارهای عمدی اطلاق می‌شود که از اعضای سازمان سر می‌زند، به طوریکه اینگونه رفتارها در مقابل مصلحت و منفعت سازمان می‌باشد. رفتارهای کاری ضد بهره‌ور مجموعه وسیعی از رفتارها می‌باشد که سازمان را از مسیر عادی خارج می‌کند و آن شامل رفتارهایی چون سرقت، رفتارهای ضد ایمنی و خطرناک، استفاده ناصحیح از اطلاعات و سوء استفاده از زمان و منابع می‌باشد (گل پرور و خاکسار، ۱۳۸۷، ۲۶-۱۸). رفتارهای ضد بهره‌ور، تنها رفتارهایی نیستند که کارکنان می‌توانند به انجام آن مبادرت ورزند، کارکنان گاهی در سازمان به جای این گونه رفتارها ترجیح می‌دهند سازمان را ترک کنند. ترک خدمت می‌تواند به دوشکل صورت گیرد که یک پدیده آن بصورت مستقیم که در این حالت کارمند با میل و یا علی‌رغم میل خود محل کار را ترک می‌کند و دیگر حضور فیزیکی در محیط کار خود ندارد. دومین پدیده آن بصورت غیرمستقیم و یا ترک خدمت مجازی که در این حالت کارمند حضور دارد ولی ذهن و فکر و تخصصش حضور ندارد و این حالت خطرناک‌ترین حالت ممکن هست. بطور خلاصه واژه ترک خدمت چنین تعریف می‌شود که خروج اختیاری کارکنان از سازمان، که موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. ترک خدمت ممکن است ارادی و مربوط به عدم رضایت شغلی و نارضایتی از مدیران باشد و یا دلایل شخصی داشته باشد (رستگار و دیگران، ۱۳۹۲، ۱۱۴-۹۳).

امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان‌های سرآمد به یکی از مهمترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست‌ها و روش‌های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآ به کار بگیرند که سیرت نیک مدیران یکی از آنهاست. امروزه داشتن کارکنان و مدیران انعطاف پذیر، ماهر، و چند مهارت، شاید برای هر سازمانی و به طور کلی برای هر سیستمی یک آرزو باشد. وجود اینگونه افراد در جریان فعالیت‌های هر مجموعه‌ای می‌تواند موجبات تسهیل و تسریع در امور و صرفه جویی در زمان و منابع را فراهم آورد و فرصتی برای توسعه مهارت‌ها و ایجاد انگیزش را فراهم می‌آورد. اما چگونه می‌توانیم صاحب چنین نیروهایی در سازمان شویم، راهکارهای مختلفی برای تحقق این هدف وجود دارد که یکی از این راهکارها چرخش شغلی افراد است. اگر بتوان افراد را در مشاغل هم‌خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند، جابجا کرد، چرخش شغلی ایجاد می‌شود، به واسطه این کار افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌گردند، به عضو مناسبی از سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنان تقویت می‌شود (کویجر و همکاران، ۲۰۰۴، ۴۴۸-۴۳۷). چرخش شغلی، آموزش ضمن خدمت نیز نامیده شده است یعنی اینکه کارمند یک واحد یا یک بخش می‌تواند مهارت‌های شغلی مختلفی را در طول یک دوره زمانی مخصوص آموزش ببیند، همچنین به عنوان روش عملی برای غنی‌سازی و توسعه شغلی در نظر گرفته می‌شود.

چرخش شغلی به عنوان 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 (جورگنسن و همکاران، ۱، ۲۰۰۵، ۱۷۳۳-۱۷۲۱). هدف محقق از این تحقیق استفاده مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان برای بهبود وضعیت سازمانی و برای پیشبرد اهداف سازمانی است. در کل هدف نهائی پژوهش حاضر دستیابی به این سوال است که بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل و اهرم اصلی در بهبود عملکرد و کارایی سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر انسان با انگیزه و توانمند باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن به کار گیرد و بهترین عملکرد را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه عقب ماندگی ارمغان نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه می‌باشد. از آنجایی که ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری مشکلات و هزینه‌های زیادی را بر سازمان اعمال می‌نماید، لذا مدیران علاوه بر آنکه در صدد شناسایی علل بروز این رفتارها هستند، تلاش‌های زیادی جهت مدیریت و جلوگیری از بروز این گونه رفتارها مبذول می‌دارند و در حقیقت سازمان و مدیران، مسئول مستقیم ایجاد جو مساعد کاری به دور از هرگونه ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری می‌باشند. چرخش در مشاغل باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می‌گردد و از خستگی و ملالت روحی نیز می‌کاهد، این امر موجب تحولات فکری و خلاقیت و نوآوری می‌شود. چرخش شغلی یکی از راه‌های رفع مشکلات کاری از جمله ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری است که اجرای آن می‌تواند، علاوه بر کاهش صدمات، فواید دیگری مانند افزایش خلاقیت و نوآوری برای سازمان‌ها داشته باشد (خیرخواه و دلجو، ۱۳۸۸، ۷۲-۶۵).

مطالعه حاضر به دلیل قابلیت ارتقای درک ما از متغیرهایی که با ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره‌وری، در رابطه هستند حائز اهمیت است و از جنبه عملی و کاربردی با ارائه یک سلسه اصول راهنما و کلیدی بر کاهش رفتارهای ضد بهره‌وری و ترک خدمت تأکید نماید. شناخت چرخش شغلی و ارتباط آن با رفتارهای انحرافی کارکنان می‌تواند مدیران و کارکنان سازمان را در انجام بهتر وظایف سازمانی یاری کند. پیش از این مطالعه منظمی در این مورد صورت نگرفته است. هدف این تحقیق نظم بخشی به این مطالعات و استفاده مدیران و کارکنان از آن در سازمان است. با توجه به اینکه محقق در این تحقیق موضوع تحقیق را محدود مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان نموده است و تاکنون در هیچ تحقیقی در آن سازمان به این موضوع پرداخته نشده است، نتیجه این تحقیق می‌تواند به مدیران در جهت بهبود کارایی کمک نماید.

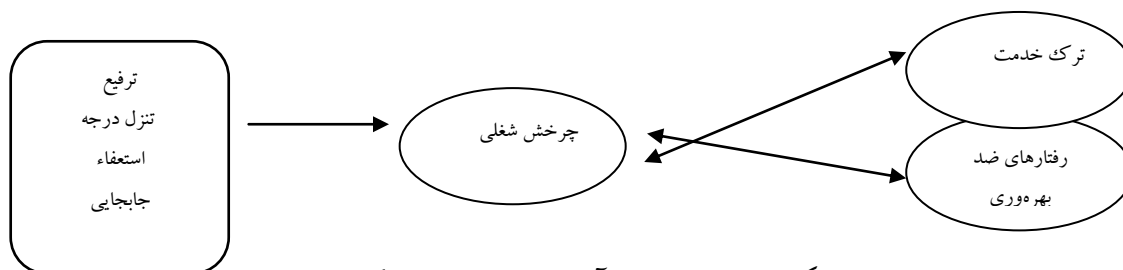
رستگار (رستگار و دیگران، ۱۳۹۲، ۱۱۴-۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان شعبه بانک ملت در دو شهر بابل و بابلرسر به این نتیجه رسید که عجین شدن و رضایت شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارند. همچنین، عجین شدن با شغل، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد. دری و همکاران (دری و دیگران، ۱۳۹۱، ۲۱-۱) در تحقیقی با عنوان زمان بندی دو هدفه

<sup>1</sup> - Jorgensen et al

شیفت کاری و گردش شغلی کارکنان چند مهارته با رویکرد مهندسی عوامل انسانی چنین نتیجه گیری کردند که روش بهینه یابی ارائه شده قابلیت ارائه گزینه های تصمیم گیری مناسب با توجه به سیاست های کاهش هزینه، افزایش تنوع شغلی و آموزش کارکنان چند مهارتی را دارد.

در پژوهشی هسیه و چائو (Hsieh & Chao, 2004, 1108-1123) در صنایع تایوان دریافتند که چرخش شغلی کارکنان، عملکرد شغلی را کاهش و فرسودگی شغلی را افزایش می دهد. پژوهشی توسط کیمازان در سال ۲۰۱۰ تحت عنوان مطالعه بررسی رابطه و اثر چرخش متغیر شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان شاغل در بخش بانکی در پاکستان مورد بررسی قرار دادند، مطالعه نشان داد که بین گردش شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان رابطه مثبت وجود داشت، در حالی که بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود داشت (به نقل از جمالی منفرد و شیبات احمدی، ۱۳۹۲، ۳۵-۲۳)

با توجه به اهمیت و نقشی که بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت و رفتارهای ضد بهره وری مدیران سازمانی دارد، ضرورت پژوهش های بیشتر در تأیید یا رد یافته های پژوهش های قبلی احساس می شود. از این رو در پژوهش حاضر پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی تحقیق به صورت ذیل ارائه می شود.



شکل ۱. منبع: خلج قاسم آبادی ۱۳۹۲، افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۱.

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه های پژوهش به صورت ذیل ارائه می گردد:

فرضیه اصلی ۱- بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

۱-۱- بین ترفع با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۱-۲- بین تنزل درجه با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۱-۳- بین استعفاء با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۱-۴- بین جابجایی با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

فرضیه اصلی ۲- بین چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

۲-۱- بین ترفع با رفتارهای ضد بهره وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۲-۲- بین تنزل درجه با رفتارهای ضد بهره وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۳-۲- بین استعفاء با رفتارهای ضد بهره‌وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

۴-۲- بین جابجایی با رفتارهای ضد بهره‌وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

### روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و بر حسب روش تحقیق و گردآوری داده‌ها، پیمایشی از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد و جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان می‌باشند که تعداد آنها برابر ۲۰۰ نفر می‌باشد. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده بوده و همچنین برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۲۷ بدست آمده است.

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شد بخش اول: در این پژوهش منظور از چرخش شغلی نمره‌ای است که از پاسخ به پرسشنامه خلیج قاسم آبادی (۱۳۹۲) به دست می‌آید. بخش دوم: برای سنجش متغیر ترک خدمت از پرسشنامه ۲۱ سوالی استاندارد در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد (افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۱، ۲۱-۱) و بخش سوم پرسشنامه ضد بهره‌وری دارای چهار مولفه است شامل انحرافات شخصیتی، انحراف از تولید، انحرافات سیاسی و پرخاشگری فردی می‌باشد. در این تحقیق و بنا به محدودیت‌های موجود، از روش روایی محتوا (ظاهری) برای اعتباریابی استفاده شده است. بدین ترتیب پس از ترجمه، تعدادی پرسش‌نامه بین خبرگان و اساتید دانشگاهی توزیع گردید و در نهایت پس از اعمال تغییرات پیشنهاد شده، روایی ظاهری پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، برای بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه تهیه و در بین جامعه آماری توزیع گردید سپس بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه طبق جدول ۱ بدست آمده برای پرسشنامه‌ها (بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند) می‌توان گفت که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول ۳-۱- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۹	چرخش شغلی
۰/۷۳	ترک خدمت
۰/۹۱	رفتارهای ضد بهره‌وری

تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون‌های استفاده شده پژوهش حاضر پس از تکمیل پرسشنامه، داده‌های گردآوری شده، بر اساس مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرها کدگذاری شده و با نرم افزار SPSS پردازش و تجزیه و تحلیل شد.

تجزیه و تحلیل توصیفی: روش‌های توصیفی شامل معیارهای تمایل به مرکز و پراکندگی و درصد، فراوانی می‌باشد که برای طبقه‌بندی داده‌ها و نمایش آنها از طریق جداول فراوانی و نمودار استفاده می‌شود.

تجزیه و تحلیل استنباطی: ابتدا با آزمون کولموگروف-اسمیرنف نرمال بودن متغیرها آزمون شد. به علت نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون‌های پارامتریک، ضریب همبستگی پیرسون و از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

## یافته های تحقیق

در این قسمت از پژوهش، توسط آزمون آماری در خصوص تعمیم نتایج حاصل از نمونه به جامعه آماری و نتایج تجزیه و تحلیل آورده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، میزان تحصیلات و... همچنین شامل جداول درصد، فراوانی و نمودار می باشد.

جدول ۲. شاخص های مرکزی متغیرهای ابعاد چرخش شغلی، ترک خدمت و رفتارهای ضدبهره وری

آماره	چرخش شغلی	ترک خدمت	رفتارهای ضدبهره وری	ترفع	تنزل درجه	استعفا	جابجایی
میانگین	۳/۸۶	۳/۹۲	۳/۸۸	۴/۱۳	۳/۶۰	۳/۸۰	۳/۹۰
انحراف معیار	۰/۵۰	۰/۵۹	۰/۵۴	۰/۵۸	۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۶۹
حداقل نمرات	۲/۷۰	۲/۵۲	۲/۸۲	۲/۶۰	۲/۸۰	۲/۳۳	۲/۲۵
حداکثر نمرات	۴/۵۰	۴/۵۲	۴/۵۵	۴/۸۰	۴/۸۰	۴/۳۳	۴/۵۰

طبق نتایج جدول (۲) میانگین چرخش شغلی برابر ۳/۸۶، ترک خدمت ۳/۹۲، رفتارهای ضدبهره وری ۳/۸۸، ترفع ۴/۱۳، تنزل درجه ۳/۶۰، استعفا ۳/۸۰ و جابجایی ۳/۹۰ است.

جهت تحلیل داده ها و آمار استنباطی باید نرمال بودن و نبودن داده ها از طریق آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شود تا از نرمال بودن داده ها اطمینان حاصل گردد.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	چرخش شغلی	ترک خدمت	رفتارهای ضد بهره وری
میانگین	۳/۸۶	۳/۹۲	۳/۸۸
انحراف معیار	۰/۵۰	۰/۵۹	۰/۵۴
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۳۰۶	۰/۲۵۹	۰/۹۲۴
سطح معنی داری	۰/۰۸۰	۰/۰۹۳	۰/۰۶۱

طبق نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرهای چرخش شغلی، ترک خدمت و رفتارهای ضدبهره وری نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون های پارامتریک (پیرسون و رگرسیون) استفاده کرد.

## آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی ۱: بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت

ترک خدمت	آماره‌ها	
*۰/۲۱۳-	ضریب همبستگی پیرسون	چرخش شغلی
۰/۰۱۶	سطح معناداری	
۱۲۷	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی ۱ تایید می‌شود و بین چرخش شغلی با میزان ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۲۱- است.

فرضیه اصلی ۲: بین چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره‌وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره‌وری

رفتارهای ضد بهره‌وری	آماره‌ها	
**۰/۳۲۷-	ضریب همبستگی پیرسون	چرخش شغلی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۷	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۵ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی ۲ تایید می‌شود و بین چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۳۲- است.

فرضیه فرعی اول تا چهارم: بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت در کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت

ابعاد چرخش شغلی	آماره‌ها	ترک خدمت
ترفیع	ضریب همبستگی پرسون	$-.0/331^{**}$
	سطح معناداری	$0/000$
تنزل درجه	ضریب همبستگی پرسون	$0/288^{**}$
	سطح معناداری	$0/001$
استعفاء	ضریب همبستگی پرسون	$0/851^{**}$
	سطح معناداری	$0/000$
جابجایی	ضریب همبستگی پرسون	$-.0/952^{**}$
	سطح معناداری	$0/000$

طبق نتایج جدول ۶ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان  $0/99$  کمتر از  $0/01$  است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین میزان ترک خدمت کارکنان با ترفیع  $-.0/33$ ، تنزل درجه  $0/28$ ، استعفاء  $0/85$ ، جابجایی  $-.0/95$  است که متغیر جابجایی با ضریب  $-.0/95$  در بیشترین میزان و متغیر تنزل درجه با  $0/28$  در کمترین رابطه با متغیر ترک خدمت می‌باشد.



فرضیه فرعی پنجم تا هشتم: بین ابعاد چرخش شغلی با میزان رفتارهای ضد بهره‌وری در کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین ابعاد چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره‌وری

ابعاد چرخش شغلی	آماره‌ها	رفتارهای ضد بهره‌وری
ترفع	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۰۵۱
	سطح معناداری	۰/۵۷۱
تنزل درجه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۹۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
استعفاء	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۱۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
جابجایی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۷۷۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول ۷ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد چرخش شغلی با میزان رفتارهای ضد بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان با تنزل درجه ۰/۹۲، استعفاء ۰/۸۱، جابجایی ۰/۷۷- است که متغیر استعفاء با ضریب ۰/۸۱ در بیشترین میزان و متغیر تنزل درجه با ۰/۲۹ در کمترین رابطه با متغیر رفتارهای ضد بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۸. خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۴

طبق نتایج جدول (۸) ضریب همبستگی بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت برابر ۰/۹۷ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۹۴ است و ۰/۹۴ با ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته میزان ترک خدمت را تعیین می‌کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت

Sig	T	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۵/۶۵۵		۰/۱۱۲	۰/۶۳۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۴/۲۹۲	-۰/۱۹۲	۰/۰۲۲	-۰/۰۹۳	ترفیغ
۰/۰۰۰	۵/۱۶۶	۰/۲۱۶	۰/۰۲۰	۰/۱۰۱	تنزل درجه
۰/۰۰۰	۶/۰۸۰	۰/۲۱۱	۰/۰۳۲	۰/۱۹۲	استعفاء
۰/۰۰۰	-۲۳/۱۷۲	-۰/۷۷۶	۰/۰۲۹	-۰/۶۶۱	جابجایی

برای تعیین تاثیر ابعاد چرخش شغلی (ترفیغ، تنزل درجه، استعفاء و جابجایی) به عنوان متغیر پیش بین و میزان ترک خدمت به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۹) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر ترفیغ ( $BETA = -0/19$ )، تنزل درجه ( $BETA = 0/21$ )، استعفاء ( $BETA = 0/21$ ) و جابجایی ( $BETA = -0/77$ ) متغیر میزان ترک خدمت را پیش بینی می کنند.

جدول ۱۰. خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد چرخش شغلی با رفتارهای ضدبهره‌وری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۷۰

طبق نتایج جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین ابعاد چرخش شغلی با رفتارهای ضدبهره‌وری برابر ۰/۸۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۷۱ است و ۰/۷۰ با ضریب تعیین نشان می دهد که متغیر وابسته رفتارهای ضدبهره‌وری را تعیین می کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می باشد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد چرخش شغلی با رفتارهای ضد بهره‌وری

Sig	T	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۴/۴۶۸		۰/۲۴۵	۱/۰۹۶	مقدار ثابت
۰/۴۱۲	-۰/۸۲۳	-۰/۰۴۲	۰/۰۴۷	-۰/۰۳۹	ترفع
۰/۰۰۱	۲/۶۰۳	۰/۲۸۶	۰/۰۴۳	۰/۰۶۹	تنزل درجه
۰/۰۰۰	۶/۰۳۵	۰/۴۹۹	۰/۰۶۹	۰/۴۱۶	استعفاء
۰/۰۰۰	-۴/۶۱۶	-۰/۳۶۸	۰/۰۶۲	-۰/۲۸۷	جابجایی

برای تعیین تاثیر ابعاد چرخش شغلی (ترفع، تنزل درجه، استعفاء و جابجایی) به عنوان متغیر پیش بین و رفتارهای ضد بهره‌وری به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۱) مشاهده می‌شود میزان P مشاهده شده در این متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر تنزل درجه (BETA ۰/۲۸) (=، استعفاء (BETA = ۰/۴۹)، جابجایی (BETA = -۰/۳۶) متغیر رفتارهای ضد بهره‌وری را پیش بینی می‌کنند.

### - بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پژوهش نشان داد که همه فرضیه‌ها مورد تایید قرار گرفتند و همچنین برای تعیین تاثیر ابعاد چرخش شغلی (ترفع، تنزل درجه، استعفاء و جابجایی) به عنوان متغیر پیش بین و میزان ترک خدمت به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند و بدلیل معنی دار بودن نتایج می‌توان گفت که ابعاد چرخش شغلی می‌تواند میزان ترک خدمت را پیش بینی کند و همچنین برای ابعاد چرخش شغلی به عنوان متغیر پیش بین می‌تواند رفتارهای ضد بهره‌وری را پیش بینی کنند. بر اساس نتایج فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی اول تا چهارم مبنی بر رابطه بین ابعاد چرخش شغلی با میزان ترک خدمت مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد مغان پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- پیشنهاد می‌شود که بعد از اینکه کارکنان حرف‌های به بخش‌های دیگر چرخش پیدا کردند، به آنها اجازه داده شود در بخش مشخص و ویژه‌ای رشد کنند.
- ارتقاء کارکنان با رعایت عدالت و اساس شایستگی برای آنها باشد.
- افزایش سطح عملکرد کارکنان با چرخش شغلی آنها مرتبط باشد.
- چرخش شغلی هیچ تاثیری بر روی ارتباط بین شما و مافوق‌ها و همچنین با همکاران نداشته باشد.

- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد با شایستگی سالاری کارکنانی را که شایستگی دارند ترفیع و کارکنانی را که نسبت به سازمان بی تفاوت هستند تنزل درجه بدهند و از تنزل درجه‌های بدون دلیل و بدون عدالت جلوگیری شود.
  - مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد، پذیرش استعفاء کارکنان را با شرایط خیلی سخت انجام گیرد تا از تحلیل رفتگی شغلی کارکنان جلوگیری شود.
- بر اساس نتایج فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی پنجم تا هشتم مبنی بر رابطه بین ابعاد چرخش شغلی با میزان رفتارهای ضدبهره‌وری مدیران سطوح متوسطه آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- فرصت پیشرفت برای همه کارکنان در سازمان برابر باشد.
  - بالا بردن تفویض اختیار در بین پرسنل و ایجاد روحیه اعتماد به نفس و تمایل به خلق چیزهای نو.
  - تعداد جلسات اطلاع رسانی بیشتری در خصوص چرخش شغلی در درون واحدها برگزار شود.
  - ایجاد فضای صمیمی بین کارکنان و مشارکت آنها در تصمیمات سازمان و ایجاد روحیه تمایل به کارآفرینی در افراد جهت توسعه و پیشبرد کارآفرینی در سازمان .
  - چرخش شغلی با مشوق‌هایی همراه باشد، بویژه هنگامی که در چرخش شغلی افراد به حوزه‌های کاری دورتر منتقل می‌شوند.

## منابع

## منابع انگلیسی

- Afkhami Ardakani, M., & Farahi, R. (2012). Culture, organizational commitment and intention to leave of knowledge workers: Designing and presenting a model in RIPI, *Journal of Management Sciences of Iran*, 6 (24), 1-24, (In Persian).
- Asili, Gh., & Ghadirian, A. (2007). Management on elite employees, Challenges for the reasons for leaving and persistence in knowledge organizations. Fourth International Management Conference, (In Persian).
- Ahmadi, B. (2001). Commission on the Advancement of Women and Minorities in Science, Engineering, and Technology Development, *Land of Plenty: Diversity as America's Competitive Edge in Science, Engineering, and Technology. Leadership and Management in Engineering*, 1(4), 27-30.
- Colquitt, J., LePine, J. A., Wesson, M. J., & Wu, X. (2010). *Organizational behavior: Essentials for improving performance and commitment*. Dongbei University of Finance & Economics Press.
- Delpasand, M., [Raeissi, P.](#) (2011). The impact of job rotation on nurses burnout in Ayatollah Kashani hospital, Tehran: A case study, *Iran Occupational Health Journal*, 4(4), 10-24. (In Persian).
- Dorri, B., Akbari, M., Zandieh, M. (2013). Bi-objective Shift and Job rotation Scheduling for Multi-skilled Workforces with Human Factor Engineering Approach, *Management Researches in Iran*, 17(3), 1-21. (In Persian).
- Esmaeili, A. (2010). Challenges of Iranian organization in the face of graduate employees, *Managers Covenant*, 37, 70-75. (In Persian).
- Golparvar, M., [khaksar, S.](#) (2009). Antiproduction behaviors from the point of view of supervisors and managers of industries and organizations. *Ethics in science and technology*, 3(4), 18-26. (In Persian).
- Hsieh, A. T., & Chao, H. Y. (2004). A reassessment of the relationship between job specialization, job rotation and job burnout: example of Taiwan's high-technology industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1108-1123.
- Jamali monfared, n., [Sheibat Alhamdi, A.](#) (2013). Improving Manpower Performance By Job Rotation Approach Using Cuckoo Algorithm, *Iranian journal of administration mission*, 4(10), 23-35. (In Persian).

- Jorgensen, M., Davis, K., Kotowski, S., Aedla, P., & Dunning, K. (2005). Characteristics of job rotation in the Midwest US manufacturing sector. *Ergonomics*, 48(15), 1721-1733.
- Khalaj ghasem abadi, M., (2014), Investigating the Impact of the job rotation of irancell personnels on Their Performance. (In Persian).
- Kheirkhah, A.S., Deljoo, V. (2009). Developing a Multi-Objectives Job Rotation Model for Minimizing Job Related Injuries in Industries, ***International Journal of Industrial Engineering & Production Research***, 1 (20)-65-72. (In Persian).
- Kuijjer, P. P. F., De Vries, W. H., Van Der Beek, A. J., Van Dieen, J. H., Visser, B., & Frings-Dresen, M. H. (2004). Effect of job rotation on work demands, workload, and recovery of refuse truck drivers and collectors. *Human factors*, 46(3), 437-448.
- Morrell, K. M., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. J. (2004). Organisational change and employee turnover. *Personnel Review*, 33(2), 161-173.