

تحلیل رابطه بین گردش شغلی و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم)

فرید ذوالریاستین

وحید معین جهرمی

مهدی کارگرفرد

شرکت مدیریت تولید برق جنوب فارس

چکیده

امروزه داشتن کارکنان راضی، دارای انگیزه، خلاق و انعطاف‌پذیر، همچنین دارای مهارت‌های گوناگون شغلی که با اطلاع از اهداف سازمان در راستای تحقق بخشیدن به خواست‌های خود، برای دستیابی به این مهم تلاش می‌کنند برای هر سازمان یک آرزو و هدف محسوب می‌شود. در این راستا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که بتوانند کارکنان خود را در زمینه‌های مختلف راضی نگه دارند. گردش مشاغل یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی است که می‌تواند ضمن توسعه دید کارکنان، باعث تقویت روحیه کاری آنان گردد. مقاله حاضر یک پژوهش توصیفی است که به تحلیل رابطه بین گردش شغلی و رضایت شغلی کارکنان در نیروگاه جهرم می‌پردازد. کارکنان واحدهای فنی شامل واحد بهره‌برداری، تعمیرات و دفتر فنی این نیروگاه جامعه آماری این تحقیق بوده‌اند که تعداد آنها ۷۰ نفر بوده و حجم نمونه برابر ۶۰ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و تحلیل‌های آماری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های گردش شغلی (تنوع شغلی، انگیزش کارکنان، افزایش سطح مهارت و توانایی شغلی، تعهد سازمانی، افزایش خلاقیت و نوآوری و تحقق اهداف سازمانی) و میزان رضایت شغلی کارکنان نیروگاه جهرم یک همبستگی مثبت وجود دارد. در نتیجه برنامه گردش شغلی دارای رابطه معناداری با رضایت شغلی کارکنان خواهد بود. لذا سازمان‌های صنعت برق را به این مهم واقف می‌سازد که با در نظر گرفتن امکانات و محدودیت‌های موجود، نسبت به پیاده‌سازی گردش شغلی در جهت بهره‌مندی سازمان و کارکنان از مزیت‌های آن، اقدام و این نظام را در برنامه‌ریزی‌های سازمان مورد توجه قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: گردش شغلی^۱، رضایت شغلی^۲، سازمان^۳، کارکنان

^۱. Job rotation
^۲. Satisfaction
^۳. Organization

تمرکز بر شغل به صورت مستمر و مداوم توسط فرد از نشانه‌های ثبات شغلی است که این تمرکز ضمن روتین و تکراری شدن کارها به تخصصی شدن مشاغل نیز منجر خواهد شد. آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ در کتاب ثروت ملل با ارائه نظریه مزیت مطلق پدیده فوق را مورد بررسی قرار داد. طبق نظریه مطرح شده توسط ایشان، از راه تخصصی کردن مشاغل و افزایش کارایی می‌توان به نتایج زیر دست یافت:

۱- نیروی کار با تکرار یک کار ماهرتر می‌شود. ۲- وقت کارگر به دلیل استمرار در یک کار و دست نکشیدن از تولید یک محصول و پرداختن به تولید محصول دیگر تلف نمی‌شود. ۳- با افزایش مهارت از راه تکرار کردن، تولید نیز افزایش خواهد یافت.

نظریه پردازان کلاسیک نیز مانند تیلور، گیلبرت، فایول و دیگران به تقسیم کارها، تخصصی کردن و استانداردسازی جهت تکراری شدن بیشتر تاکید داشتند. بنابراین در نگاه اول چنین به نظر می‌رسد که تکراری شدن و تخصصی شدن کارها جهت افزایش کارایی و اثربخشی بسیار مفید و ثمربخش خواهد بود، لذا بسیاری از مدیران ممکن است تحت تاثیر عوامل فوق قرار گرفته و ثبات شغلی را بر گردش شغلی ترجیح دهند، در این جا باید به این نکته اساسی توجه کرد که نظریه‌ها و عقاید مطرح شده فقط مربوط به عصر کلاسیک‌ها بوده و شرایط محیطی و تکنولوژیکی آن زمان چنین تفکر و رویکردی را اقتضا می‌کرده است، اما امروزه با تغییرات سریع تکنولوژی، ثبات شغلی و تکرار مستمر یک شغل توسط افراد کارایی و اثربخشی لازم را نخواهد داشت [۳].

یکی از عوامل بسیار مهم که امروزه مدیران را ناگزیر به استفاده از چرخش شغلی می‌کند منسوخ شدن مهارت‌هاست. تغییر در تکنولوژی موجب منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها شده است. کارگر یک واحد تولیدی یا دفتری در دهه ۱۹۵۰ می‌توانست کار خود را یاد بگیرد و مطمئن باشد که یاد گرفتن مهارت مربوطه تضمینی برای تمام عمر او خواهد بود و ترس از اخراج نداشت اما امروزه شرایط کاملا متحول شده است. با عرضه تکنولوژی‌های نوین به بازار، تمام کارها از جمله بازاری، کنترل کیفیت، ارزیابی مشاغل و غیره توسط رایانه انجام می‌پذیرد و بسیار قابل انعطاف است و در تقاضای کارها و مهارت‌ها تغییرات عمده‌ای ایجاد شده است. کارهای تکراری امروزه همگی به صورت خودکار انجام می‌شود، نرم‌افزارهای کامپیوتری تمام

در دنیای پر رقابت کنونی که سازمان‌ها می‌کوشند تا به بالاترین سطح از کارایی و اثربخشی دست یابند، نیروی انسانی بعنوان ارزشمندترین منبع سازمانی نقش بزرگ و مهمی را در این راستا ایفا می‌کند. در پی این مهم سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنانی منعطف، با انگیزه و دارای مهارت‌های گوناگون پرورش دهند. وزارت نیرو بعنوان یک صنعت پویا، تاثیرگذار و در حال توسعه با ارتقا بهره‌وری و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین متناسب با زیرساخت‌های حال و آینده و توسعه مشارکت و بهره‌وری منابع انسانی متخصص و خلاق به عنوان ارزشمندترین دارایی، نقش مؤثری در رفاه اجتماعی و رشد اقتصادی جامعه ایفا می‌نماید [۱]. در بحث کارکنان، سازمان‌ها می‌کوشند تا فرصتی را برای توسعه مهارت و ایجاد انگیزش فراهم آورند. کارکنان با انگیزه و با روحیه کارکنانی هستند که از فعالیتی که در سازمان انجام می‌دهند و نگرشی که نسبت به شغل خود دارند احساس رضایت می‌کنند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت مطلوب‌تری به سر می‌برند. نکته مهم این است که کارکنان بتوانند استعدادهای خود را در پست‌هایی که بیشترین سازگاری را با آنها دارد ظاهر کنند تا این امر به رضایت شغلی آنان بیانجامد. متأسفانه همواره این سازگاری به وقوع نمی‌پیوندد، چه بسا استعدادهایی که به دلیل استقرار فرد در مشاغل غیرمرتبط با سوابق، علاقه و تحصیلات وی به هرز رفته و چه میزان ناراضی‌های شغلی که از این رهگذر بروز کرده است [۲]. از جمله راه‌کارهایی که در حوزه منابع انسانی برای داشتن نیروهای ماهر و با انگیزه مطرح می‌شود گردش شغلی کارکنان است. گردش شغلی شرایطی را فراهم می‌کند که طی آن کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف هم خانواده به صورت جابجایی انجام وظیفه کنند. به واسطه این کار، افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می‌شوند و به عضوی از سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنها تقویت می‌شود. هدف از پژوهش حاضر ابتدا تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بوده و سپس به ارتباط بین گردش شغلی کارکنان با میزان رضایت شغلی آنان پرداخته شده است.

پیاده‌سازی کرد. برای مثال اگر بخواهیم این طرح را به یکباره برای افراد زیادی از سازمان به طور همزمان پیاده کنیم باعث آشفتگی فعالیتهای سازمان می‌شود و سر رشته امور از دست مدیر خارج می‌گردد. پس پیاده‌سازی اصولی و صحیح این نظام بسیار مهم خواهد بود.

۳- فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

بین گردش شغلی و رضایت شغلی کارکنان در نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال اصلی تحقیق

آیا بین گردش شغلی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان در نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم ارتباط وجود دارد؟

قلمرو تحقیق

محل انجام این تحقیق نیروگاه جهرم است. علت انتخاب این مکان شاغل بودن محقق در این سازمان بوده و زمان انجام این تحقیق پاییز سال ۱۳۹۳ است.

۴- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری نفرات شاغل در نیروگاه جهرم هستند که کارکنان واحدهای بهره‌برداری، تعمیرات و دفتر فنی را شامل می‌شوند. حجم نمونه از مجموع ۷۰ نفر جامعه آماری کارکنان و به صورت تصادفی و با نمونه‌گیری اولیه به تعداد ۳۰ نفر از کارکنان نیروگاه جهرم و محاسبه مقدار واریانس $0/2$ و با قرارگیری این مقادیر در رابطه (۱)، تعداد نمونه نهایی با سطح اطمینان $0/95$ ، 60 نفر بدست آمد.

$$n = \frac{N \times Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \times S^2}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \times S^2} \quad (1)$$

۵- ابزار جمع‌آوری داده‌ها

کارهای یک منشی، از قبیل یادداشت‌های روزانه و تهیه گزارش، را انجام می‌دهند و افرادی که توانایی کار کردن با برنامه‌های رایانه‌ای جدید را نداشته باشند به سرعت جایگزین خواهند شد. از دیگر پیامدهای منفی ثبات شغلی می‌توان به فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، بی‌هویتی فرد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هر گونه تغییر شغلی اشاره کرد. تمام مسائل و مشکلات بیان شده منجر شد که مدیران سازمان‌ها جهت جلوگیری از کسالت کارکنان در محیط کار و برای منطبق شدن با تغییرات محیطی و تکنولوژیکی و پاسخگویی بهتر به نیازهای ذینفعان و بالا بردن انگیزه کاری کارکنان، به ابزارهای غنی‌سازی و توسعه مشاغل متوسل شوند که از مهم‌ترین آنها می‌توان به گردش شغلی اشاره کرد [۴].

گردش مشاغل یکی از روشهای توسعه منابع انسانی است که می‌تواند ضمن توسعه دید کارکنان باعث تقویت روحیه کاری آنان گردد. هدف اصلی از اجرای گردش مشاغل، جابجایی، اعطای ترفیع، انتصاب و ارتقا نیست ولی در صورتی که حساب شده و هدفمند اجرا شود می‌تواند کمک موثر برای دستیابی صحیح به موارد فوق و هر یک از عوامل انگیزشی و توسعه‌ای و حتی طراحی مسیر حرکت مشاغل باشد. در اجرای گردش مشاغل ضرورت دارد عوامل فرهنگی، محیطی، ساختاری و... در نظر گرفته شود، سطوح سازمانی تعیین گردد و با تجزیه و تحلیل شرایط، شیوه مناسب گردش مشاغل تشخیص داده شود.

با توجه به موجود بودن واحدهایی نسبتاً مشابه به لحاظ وظایف شغلی که در ساختار سازمانی نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم و سایر سازمان‌های مشابه وجود دارد این امکان را برای مدیریت عالی سازمان فراهم می‌سازد تا با جلب توجه کارکنان به پیامدهای منفی ثبات شغلی که می‌تواند فرسودگی شغلی، کسالت و خستگی را به همراه داشته باشد همچنین با آگاهی کارکنان با لزوم تنوع شغلی در جهت افزایش رضایت کارکنان، اقدام به پیاده‌سازی نظام گردش مشاغل کرده و سازمان را از مزایای این طرح بهره‌مند سازد.

البته با وجود مزایای زیاد طرح گردش شغلی، سازمان‌ها باید به این نکته توجه داشته باشند که برای جلوگیری از عوارض احتمالی موجود که می‌تواند دلسردی و نارضایتی شغلی کارکنان را در پی داشته باشد، پیاده‌سازی این نظام باید زیر نظر مشاوران با تجربه در زمینه مدیریت منابع انسانی انجام پذیرد. لذا اول باید ارزیابی و عارضه‌یابی اولیه انجام شود و بعد اهداف واقعی مشخص شود و بعد آن را به نحو شایسته

گردش شغلی عبارت است از جابجایی افراد در طیفی از مشاغل دیگر به منظور افزایش علاقه و انگیزه در آنان به محیط کار.

در سازمان‌های خلاق، افراد دارای یک تخصص ویژه نیستند و این امکان را دارند که برای قرار گرفتن در جایگاه مناسب، گردش شغلی داشته باشند [۷].

در نتیجه اینکه با استفاده از گردش مشاغل می‌توان کارکنانی را که جزئی‌نگر هستند و دیدشان تنها به حوزه کاری خودشان محدود می‌گردد، تبدیل به افراد کلی‌نگر کرد که مسائل را در ابعاد وسیع‌تر می‌بینند و درک می‌کنند.

از دیدگاه تور اریکسون (۲۰۰۶) دانشمند دانمارکی مزایای گردش مشاغل شامل [۸]:

۱- آموزش پرسنل^۴

۲- شناخت و آگاهی مدیران^۵

۳- انگیزش پرسنل^۶

از این دیدگاه مهمترین و ابتدایی‌ترین مسئله، بحث آموزش پرسنل است. چرخش شغلی باعث افزایش سطح دانش و مهارت فرد می‌شود، نقش‌های جدیدی یاد می‌گیرد، به تجارب جدید در مشاغل جدید دست پیدا می‌کند و قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهد. دوم اینکه آگاهی مدیر نسبت به سازمان و کارکنان بیشتر می‌شود و مدیر شناخت بهتری نسبت به کارکنان پیدا می‌کند و خیلی از استعدادها را کشف می‌کند. سوم بحث انگیزش پرسنل است که از یکنواختی شغل جلوگیری می‌کند، خستگی ناشی از کار یکنواخت کاهش پیدا می‌کند و از کهنه شدن فرد در شغل جلوگیری می‌شود. این تحول باعث می‌شود روحیه افراد تقویت شود، انگیزه آنها بالاتر رود و در نهایت رضایت شغلی حاصل گردد.

از مزایای دیگر گردش شغلی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- خود انضباطی

جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و سایت‌های اینترنتی معتبر استفاده شده است. علاوه بر این برای نظرسنجی از کارکنان از دو پرسشنامه استاندارد (پرسشنامه رضایت شغلی (GDI) که در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین ساخته شد [۵]. و در بیش از ۱۰۰۰ موسسه و شرکت برجسته استفاده شده است و پرسشنامه گردش شغلی) با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌آید استفاده شده است. اعتبار محتوایی (روایی) پرسشنامه‌های به کار گرفته شده توسط خبرگان و صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفته است. برای تعیین پایایی آزمون از ابزار آلفای کرونباخ استفاده شده، به این ترتیب که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع و پس از جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار spss میزان ضریب قابلیت اعتماد برای پرسشنامه گردش شغلی ۰/۷۳ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۷۵ حاصل شد. با توجه به این اطلاعات و ضرایب به دست آمده، پایایی و اعتبار پرسشنامه‌های تحقیق از استاندارد ۰/۷ بالاتر هستند، در نتیجه از اعتبار پایایی خوبی برخوردارند.

۶- ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی به شمار می‌رود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده و سپس به تجزیه و تحلیل داده‌ها در حوزه آمار استنباطی پرداخته می‌شود. نتایج تحقیق می‌تواند مورد استفاده و بهره‌برداری مدیران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان نیروگاه‌های تولید برق و سایر سازمان‌های صنعت برق قرار گیرد.

۷- تبیین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

گردش شغلی

گردش شغلی یک راهبرد توسعه است که فرد به طور موقت در یک موقعیت کاری دیگر قرار می‌گیرد. 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 [۶].

⁴ Employee Learning

⁵ Knowledge Management

⁶ Employee Motivation

- چند مهارتی شدن پرسنل

- شناخت بیشتر پرسنل از سازمان

- تسریع و بهبود خدمت به ارباب رجوع

- تامین نیروی جایگزین در سازمان

- جلوگیری از تک بعدی شدن پرسنل

- توسعه روحیه همکاری و تعاون در بین بخش‌های سازمان.

در سیستم گردش شغلی انتظار می‌رود کارکنانی که در برنامه مشارکت می‌نمایند حتی الامکان به سمتی منصوب گردند که تقریباً شرایط و ویژگی‌های سمت قبلی را داشته باشد. لیکن در بعضی موارد شرایط طبقه‌بندی رعایت نمی‌گردد. در این شرایط فرد از نظر دریافت حقوق و مزایا متضرر می‌شود ولی اگر در سمت بالاتر قرار گیرد و وظایف محوله را به نحو مطلوب انجام دهد از فوق العاده ویژه نیز برخوردار می‌گردد. البته هدف اصلی برنامه گردش شغلی کمک به کارمند برای توسعه مهارت و نیز دستیابی به اهداف برنامه می‌باشد.

در رابطه با کارکنانی که در سطوح فنی یا تولیدی سازمان اشتغال به کار دارند، گردش مشاغل برای رفع خستگی فیزیکی (جسمانی) فرد و جلوگیری از یکنواختی کار همچنین کاهش فشار روانی ناشی از کار بوسیله چرخش بر روی مشاغلی که فعالیت‌های جسمانی متفاوتی را می‌طلبد صورت می‌پذیرد. معمولاً این نوع گردش شغلی بصورت قسمتی از روز یا بخشی از هفته انجام می‌پذیرد. مشاغلی که ماهیت تولید، عملیات، نظارت، کنترل، بازرسی، اجرا و... دارند گهگاه در این طبقه جای می‌گیرند و برای تعیین مسیر گردش شغلی در آنها لازم است که شرایط فیزیکی مانند: سروصدا، حجم کار، دمای هوا، استرس حرارتی، نوبت کاری، تغییرات سریع یا کند شیفت کاری، خطرات دستگاهی، شرایط مطلوب جسمانی و... بدقت مورد سنجش قرار گیرد تا هنگام چرخش فرد بر روی این نوع مشاغل، تغییرات جدید موجب ایجاد صدمه به وی یا افت کار نشود. شرایط مهندسی انسانی (ارگونومی) نیز باید مد نظر واقع شود و به میزان روشنایی محیط، امکانات، تسهیلات و ملزومات شغل، کمیت کار، حرکات بدن از ابعاد مختلف و... توجه شود [۹].

گردش شغلی یکی از مهمترین انواع آموزش نیز به‌شمار می‌رود، زیرا در سازمان‌های پیشرفته اعتقاد بر این است که سطح کیفی

پرسنل مهمترین عامل موفقیت است و این امر از راه آموزش حین کار حاصل می‌شود، برای مثال در مؤسسات ژاپنی آموزش‌های حین کار همراه با تکنیک گردش مشاغل بعنوان اصلی‌ترین محور آموزش مدیران محسوب می‌شود و به آموزش‌های خارج از محیط کار کمتر اهمیت داده می‌شود. این آموزش‌ها توسط جابجایی در مشاغل مختلف صورت می‌پذیرد و رایج‌ترین و منطقی‌ترین روش برای بهسازی منابع انسانی خواهد بود. در این روش جابجایی افراد در مشاغل مختلف براساس برنامه زمان‌بندی شده تحت عنوان (کارراه) صورت می‌گیرد و طی آن کارمند در هر شغل مهارت‌های اصلی را یاد گرفته و به متخصص آن شغل تبدیل می‌شود، سپس مجدداً انتقال و جابجایی صورت گرفته و آنقدر تداوم می‌یابد تا فرد با سایر مشاغل افقی هم سطح خود آشنا شود و جابجایی افقی صورت گیرد. پس از این مرحله انتقال افراد از قسمتی به قسمت دیگر صورت می‌گیرد. بدیهی است گردش کار در این مراحل برای هر نوع مسیر شغلی متفاوت خواهد بود و مدت زمان متفاوتی را نیز به خود تخصیص می‌دهد [۱۰].

زمانی که سازمان می‌خواهد برنامه گردش شغلی را پیاده کند باید به شرایط احراز پست توجه شود و این با طبقه بندی شغلی متفاوت است. برخی مشاغل شرایط خاص خود را دارند و نمی‌توان نسبت به آن شرایط بی‌تفاوت بود. البته یکسری قوانین و مقررات اداری در سازمان‌ها وجود دارد که در رابطه با پیاده‌سازی گردش شغلی می‌تواند مشکل بوجود آورد و پیاده‌سازی آن را با مشکل مواجه کند.

علیرغم مزایای زیاد طرح گردش شغلی، این طرح می‌تواند موانعی در سازمان به‌همراه داشته باشد.

برخی از معایب و نواقص چرخش شغلی شامل:

- عدم تمایل پرسنل باتجربه به یادگیری کارهای جدید

- مشکلات کاربردی و فیزیکی انتقال از یک شغل به شغل دیگر

- عدم تناسب کار جدید با حقوق یا دستمزد فرد

- مسئله آموزش پرسنل برای شغل جدید

- مشکل یافتن شغل مناسب برای فرد در فرآیند گردش شغلی

- استفاده نامناسب مدیریت از طرح گردش شغلی

- عدم تمایل کارکنان به یادگیری کار جدید

- برخی کارکنان دچار احساس عدم امنیت شغلی می شوند.

- معمولا در چرخش شغلی، در اختیار گذاشتن سیستم‌های شخصی به شخص دیگر مشکل است.

- به طور معمول مدیران بدلیل نداشتن آگاهی کافی از فلسفه چرخش شغلی در زمان پیاده‌سازی ضعیف عمل کرده و این باعث می‌شود که کارکنان نسبت به این امر بدبین می‌شوند.

رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک فرد می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که وی واقعا شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. به بیان دیگر رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که فرد از ارزیابی شغل خود بداند دست می‌یابد [۱۱].

کینزبرگ و همکارانش (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند. وی رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد می‌داند، ولی رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و پاداش نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره شرایط محیطی ذکر می‌کند [۱۲]. رضایت بیرونی با شرایط و محیط کار ارتباط دارد و در حال تغییر و تحول است، البته عوامل درونی از ثبات بیشتر برخوردارند و پایدارتر از رضایت بیرونی هستند. افراد از نظر میزان رضایتی که شغل خود برای آنها فراهم می‌سازد بسیار متفاوتند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد [۱۳].

محققان در زمینه رضایت شغلی توافق نظر دارند که هر چه سطح شغل پایین‌تر باشد رضایت کمتری در کار یافت می‌شود. با این که دستمزد ناکافی ممکن است دلیل اولیه عدم رضایت شغلی باشد، جامعه‌شناسان معتقدند که عوامل دیگری وجود دارد که باعث بیگانگی شغلی می‌شود از جمله عدم تناسب شغل با تصویری که فرد از خویش‌داری دارد، جذاب نبودن شغل، ثابت نبودن آن و عدم امکان پیشرفت در آن شغل.

در رابطه با رضایت شغلی دو مفهوم وجود دارد، اول اینکه با تعبیر مختلف نقل شده است و مفهوم مشترک دارد، که آن تمایلات عاطفی افراد نسبت به نقش‌های شغل خود است. مفهوم دیگر رضایت شغلی در رابطه با اثر بخشی و کارایی، تابعی از توافق رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد شخصی هستند. رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند. در واقع رضایت را می‌توان حد متناسب بودن اندازه نقش سازمانی برای افراد عضو سازمان دانست.

رضایت زمانی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافق و همخوانی داشته باشد. افرادی نسبت به شغل خود احساس رضایت و علاقه‌مندی دارند و از انجام آن لذت می‌برند که:

۱- در کار خود مهارت دارند.

۲- هنگام کار، حداکثر شایستگی و کارآمدی خود را بروز می‌دهند.

۳- دستمزد دریافت می‌کنند.

عوامل فوق که مربوط به خود فرد است بر عملکرد او تاثیر مثبت می‌گذارند. اما عوامل دیگری وجود دارد که می‌تواند سبب دلسردی و نارضایتی فرد شود مانند:

۱- سیاست‌ها و مقررات اداری

۲- کاغذ بازی و بوروکراسی

۳- شرایط حاکم بر کار

این عوامل از کنترل فرد خارج است و نوعی فشار خارجی به شمار می‌آید. برای اینکه افراد از انگیزه کافی برخوردار باشند و وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند باید به آنان فرصت داده شود، باید شرایطی مناسب برای ایشان فراهم آید همچنین در مقابل کاری که انجام می‌دهند دستمزد کافی دریافت نمایند و دائم تشویق شوند. باید پذیرفت که عوامل خارجی، تاثیری جدی بر عملکرد افراد می‌گذارند و می‌توانند افراد را متحول کنند.

۸- تجزیه و تحلیل داده‌ها

آزمون فرضیه‌ها

پیشنهادها

- در برنامه گردش شغلی میزان علاقه کارکنان و قابلیت‌های شغلی آنان مدنظر قرار گیرد تا رضایت شغلی همراه با رضایت فرد به وجود آید. همچنین برای جلوگیری از تضعیف روحیه فرد در سازمان، در اجرای برنامه گردش شغلی با آموزش و آگاهی کارکنان از ویژگی‌های این طرح، فرد از حق اختیار کافی برای همکاری با سازمان در اجرای این نظام برخوردار باشد.

- برای شروع صحیح و پایدار نظام گردش مشاغل لازم است مکانیزم‌های انگیزشی منطقی پیش‌بینی گردد. یعنی برای ایجاد انگیزه در کارکنان در راستای اجرای برنامه گردش شغلی، کارکنان مورد تشویق قرار گیرند.

- به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان، سازمان‌ها باید به این نکته توجه داشته باشند که در زمان جابجایی فرد بین مشاغل مرتبط رتبه و سمت وی مدنظر قرار گیرد. یعنی جایگاه فرد در شغل جدید تنزل پیدا نکند و همچنین فرد از لحاظ حقوق و مزایا متضرر نگردد.

- در جهت بررسی ابعاد دقیق‌تر این طرح بهتر است پس از انجام برنامه گردش شغلی مجدداً این پژوهش را انجام داد و نتایج را با نتایج فعلی مقایسه کرد. تا تغییرات در میزان رضایت شغلی کارکنان بهتر مشاهده گردد.

به منظور تحلیل رابطه بین گردش شغلی با رضایت کارکنان در نیروگاه جهرم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. (ضریب همبستگی شاخصی است ریاضی که جهت و مقدار رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته را توصیف می‌کند). بر این اساس سطح معناداری و همبستگی رابطه بین متغیرها در جدول (۱) نمایش داده شده است.

متغیر وابسته	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معناداری (p-value)	نتیجه آزمون (همبستگی)
رضایت شغلی کارکنان	۶۰	۰/۵۶۲	$P < 0/05$	دارد

جدول (۱) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

۹- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه آزمون فرضیه اصلی

با انجام آزمون پیرسون، در سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی با پیاده‌سازی صحیح و اصولی سیستم گردش شغلی در سازمان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین مقدار بدست آمده p value کمتر از ۰/۰۵ معنادار بودن رابطه بین دو متغیر را بیان می‌کند.

نتیجه‌گیری کلی

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که همبستگی بین متغیر مستقل تحقیق، یعنی نظام گردش شغلی و متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. لذا نتایج حاکی از این قضیه است که با اجرای صحیح، اصولی و کارآمد نظام گردش شغلی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق بیانگر این مطلب است که با وجود اینکه کارکنان به دلیل ترس از مواجهه با شرایط جدید شغلی علاقه دارند در شغل فعلی خود باقی بمانند، اما با آگاهی کارکنان توسط مدیران از مزایای گردش شغلی و با آموزش‌های لازم و ضروری کارکنان در این زمینه و با درک اینکه ماندگاری در یک شغل به مدت طولانی باعث فرسودگی و خستگی ناشی از کار می‌شود و همچنین اجرای برنامه و حساب‌شده گردش شغلی، رضایت شغلی کارکنان حاصل خواهد شد.

[۷] حقایق، سیروس. (۱۳۸۰). ویژگی‌های سازمان صنعتی خلاق و نوآور. تدبیر. ش ۱۱۱.

[۶] دلپسند، منصور و همکاران. (۱۳۸۹). تاثیر چرخش شغلی بر فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان کاشانی تهران: فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۷ شماره ۴.

[۲] [۹] [۱۰] رشیدی، محمدمهدی و اصیلی، غلامرضا و فرهادی، سیدمحمد. (۱۳۸۰). بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های تحقیقاتی از طریق گردش شغلی. سومین کنفرانس بین‌المللی مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن. ایران، تهران.

[۱۳] شفیق‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. ایران، تهران: رشد.

[۱۲] صافی، احمد. (۱۳۷۹). مدیریت و نوآوری در مدارس. ایران، تهران.

[۳] [۴] کرامتی، مسعود. (۱۳۸۵). کارآمدی چرخش شغلی در سازمان. منبع: روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۱۲۰۰.

[۱] معاونت برنامه‌ریزی و امور اقتصادی (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی وزارت نیرو در دولت دهم (کتاب اول). تهران، ایران.

[۱۱] مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. ایران. تهران: ترمه.

[8] Eriksson, T. & Ortega, J. (2006). The adoption of job rotation: testing and theories. *Industrial & Labor Relations Review*, 59(4), 653-666.

[5] Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*: Rand McNally; 1969.