

## بررسی تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل

### پریسا پناهی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران.  
Parisapanahi89@gmail.com

### یوسف پاشازاده

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران.  
ypashazadeh@yahoo.com

### سودابه جلیلی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران.  
universityjalili@yahoo.com

1

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل می باشد. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق همبستگی می باشند. جامعه آماری در این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تشکیل می دهد؛ که طبق اعلام سازمان تعداد آنها برابر ۴۶۰ نفر اعلام شده است. روش نمونه گیری به صورت روش تصادفی طبقه ای می باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۱۰ بدست آمده است تحقیق حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه ای و اسنادی بدست آمد و در بخش عملی، برای جمع آوری اطلاعات از روش میدانی و از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با آزمونهای رگرسیون چندگانه و ساده انجام گرفته است. نتایج یافته های تحقیق حاکی از آن است که ابعاد چرخش شغلی (بعد توسعه سرمایه انسانی و بعد دگرگونی سرمایه انسانی) بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر مثبت معنی داری دارد با توجه به یافته های تحقیق می توان نتیجه گیری کرد که با گسترش ابعاد چرخش شغلی در سازمان میزان کارآفرینی درون سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد.

**واژگان کلیدی:** چرخش شغلی، توسعه، دگرگونی، کارآفرینی درون سازمانی، اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل.

# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران  
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

## مقدمه

جهان در اواخر قرن بیستم، شاهد تغییرات بسیار گسترده در تمام عرصه‌های کسب و کار بوده است به طوری که مفاهیمی چون جهانی شدن، افزایش رقابت، توسعه فناوری اطلاعات، توجه به کیفیت کالاها و خدمات، مشتری مداری و مانند اینها، اداره امور را در بخش عمومی با چالش‌های جدی رو به رو کرده است. از جمله راه کارهای مؤثر دولتی برای رویارویی با چالش‌ها، روی آوردن به بحث کارآفرینی در جامعه است. از این رو کارآفرینی موضوعی است که در اواخر قرن بیستم مورد توجه محافل آموزشی کشورهای جهان قرار گرفته است (نیازی و نصرآبادی، ۱۳۹۳). کارآفرینی مقوله بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه توجه جدی به آن مبذول داشته و می‌دارند. در این میان، یکی از شاخه‌های اصلی کارآفرینی، کارآفرینی در سازمان است. بدون شک سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد (احمدپور داریانی، ۱۳۹۱).

کارآفرینی سازمانی در حیطه سازمان عمل نموده و ساختارها، رویکردها، هنجارها، فناوری‌ها، خدمات و محصولات فعلی سازمان را گسترش داده یا در مسیرهای جدید قرار می‌دهد. همچنین امروزه در اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، مقوله کارآفرینی به عنوان اصلی‌ترین مبنای توسعه مد نظر قرار گرفته است (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۹۱).

کارآفرینی در هر سازمانی می‌تواند در بین کارکنان وجود داشته باشد، عواملی نیز وجود دارد که می‌تواند تاثیر مستقیمی بر این متغیر داشته و باعث افزایش کارآفرینی کارکنان شود، از جمله این عوامل چرخش شغلی است (کویجر و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه داشتن کارکنان و مدیران انعطاف پذیر، ماهر، و چند مهارتی، 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 حتی در 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 هم خانواده 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، ۲۰۱۴).

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 غنی سازی 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 بخشها مختلف یاد می‌گیرند و خستگی ناشی از وظایف شغلی تکراری را با ایجاد تغییر در وظایف برطرف می‌کنند (جورگنسن و همکاران، ۲۰۱۲).

بنابر آنچه بیان شد، در این پژوهش تلاش می‌شود نقش چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی، به گونه‌ای منظم و قابل اتکا تشریح و بررسی شود که چرخش شغلی تا چه میزان می‌تواند بر کارآفرینی درون سازمانی تاثیر داشته باشند. در سازمان مورد پژوهش میزان کارآفرینی درون سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و پرداختن به این مسئله می‌تواند راهگشایی خیلی از مسائل این سازمان گردد.

1- Kuijer et al

2- Jorgensen et al

# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، به عنوان یکی از اثرگذارترین سازمان‌ها، تلاش دارد با بهره برداری مؤثر از منابع انسانی و سازمانی خود در جهت تعالی بیشتر گام بردارد و با تبدیل شدن به سازمانی دانش محور، از دانش موجود در ساختار، فرایندها و ذخیره‌ی منابع انسانی خود، برای دست یابی به چشم انداز مورد نظر خود بهره ببرد با توجه به اینکه امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه کارآفرینی درون سازمانی و بالا بردن عملکرد می‌باشد و با توجه به ارزیابی‌هایی که این سازمان در سالهای اخیر انجام داده است کارکنان با مشکلاتی در جهت بالا بردن عملکرد و کارایی مواجه می‌باشند که می‌تواند زمینه کارآفرینی را با چالشهای جدی روبرو کند و کل اهداف سازمانی اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل به خطر بیاندازد. حال سئوالی که مطرح می‌شود این است که چرخش شغلی و ابعاد دوگانه آن بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان چه تاثیری دارد؟

### اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

در جهان کنونی که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمانها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند، و در پی آن، پیچیدگی آنها نیز رو به افزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چند سویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوری و بهبود فرایندها و هم بعنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به شدت مورد نیاز است؛ حتی می‌توان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن، یکی از اصلیتین راهبردهای بنیادی هر کشور و یا هر سازمان محسوب کرد (ناهد، ۱۳۹۱).

از سویی دیگر چرخش در مشاغل باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می‌گردد از خستگی و ملالت روحی نیز می‌کاهد، این امر موجب تحولات فکری و خلاقیت و نوآوری می‌شود (سعادت، ۲۰۰۶). یکی از اشکالات عمده در چرخش شغلی این است که سازمان باید خود را برای مسائل روزبه‌روز ناشی از انتقال کارکنان بی‌تجربه، مجهز کند. چرخش شغلی علاوه بر اشکالات می‌تواند، فواید دیگری مانند افزایش خلاقیت و کارآفرینی برای سازمانها داشته باشد (خیرخواه، ۱۳۹۲).

به تازگی کارآفرینی درون سازمانی به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان‌ها و به خصوص تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است. باتوجه به اینکه قبلاً هیچ مطالعه در این مورد صورت نگرفته و اگر هم صورت گرفته به صورت منظم نبوده 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 به اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل نموده است و با توجه به اینکه در سالهای اخیر بسیاری از پژوهشگران، راهکارهای تحول‌گرایانه‌ای را به سازمانهای دولتی پیشنهاد و چارچوب جدیدی با نام «دولت کارآفرین» را محور اصلی مدیریت دولتی نوین مطرح کرده اند که می‌توانند سازمانهای دولتی را اثربختر و پاسخگوتر سازند. در این راستا، از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی، تغییرساختار سلسله مراتبی و بوروکراتیک اداره امور دولتی که در اغلب سالهای سده بیستم پیشتاز بود، به ساختار منعطف و کارا تغییر کرد. این تغییر یک تجدید نظر ساده و جزئی در مدیریت نیست، بلکه تغییری همه جانبه است که پارادایم جدیدی با عنوان مدیریت کارآفرین از آن حمایت میکند (سالاریان زاده و همکاران، ۱۳۹۰). با مطرح شدن اهمیت این موارد پرداختن به این پژوهش می‌تواند با ارائه نتایج و پیشنهادهای سازنده برای بهبود در ارتقاء کارآفرینی مفید واقع شود و نتیجه این تحقیق می‌تواند به مدیران و کارکنان در جهت بهبودی و اثر بخشی در این سازمان کمک نماید.

### اهداف تحقیق

هدف اصلی

تبیین تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل.

#### اهداف فرعی

- ۱- تبیین تأثیر بُعد توسعه سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل.
- ۲- تبیین تأثیر بُعد دگرگونی سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل.

#### فرضیه های تحقیق

##### فرضیه اصلی

چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.

##### فرضیه های فرعی

- ۱- بُعد توسعه سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.
- ۲- بُعد دگرگونی سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.

#### تعریف متغیرهای تحقیق

تعاریف مفهومی چرخش شغلی: چرخش شغلی فرایندی است که طی آن کارکنان سازمان در سطوح مختلف هم خانواده به صورت جابجایی انجام وظیفه می کنند. این عمل در کاربرد مطلوب منابع انسانی می تواند نقش اساسی ایفا کند. در اینجا افراد براساس شایستگی ها و تجربیات و دانشی که در طول خدمت کسب میکنند به مشاغل مختلف جابه جا شوند (ناصرپور و رضایی زاد، ۱۳۹۵).

تعاریف عملیاتی چرخش شغلی: در این پژوهش منظور از چرخش شغلی نمره ای است که پاسخگویان از پاسخ به پرسشنامه کیپچومبا تاروس (۲۰۱۴) به دست می آورند، این پرسشنامه دارای دو بُعد؛ ۱- توسعه سرمایه انسانی و ۲- دگرگونی سرمایه انسانی می باشد (کیپچومبا تاروس، ۲۰۱۴).

تعریف مفهومی کارآفرینی درون سازمانی: کارآفرینی درون سازمانی فراگرد شکار فرصت ها به وسیله افراد، بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار و در اصل بر این مهم استوار است که کارآفرینان به هنگام تصور فرصت های جدید، محدودیت های منابع جاری را نادیده می گیرند (ناهدی، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی کارآفرینی درون سازمانی: گرایش به کارآفرینی شامل ابعادی همچون ساختار منعطف، جو سازمانی اثربخش، فرهنگ پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری، قابلیت ها و انگیزه های فردی کارکنان می باشد (محمدی، ۱۳۹۰).

#### مبانی نظری تحقیق

هدف این تحقیق بررسی تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل می باشد. چرخش شغلی در سازمان ها عبارت است از؛ فرایندی که طی آن کارکنان سازمان در سطوح مختلف هم خانواده به صورت جابجایی انجام وظیفه می کنند. این عمل در کاربرد مطلوب منابع انسانی می تواند نقش اساسی ایفا کند. در آن کارکنان براساس شایستگی ها و تجربیات و دانشی که در طول خدمت کسب کرده اند به مشاغل مختلف جابه جا می شوند (ناصرپور و رضایی زاد، ۱۳۹۵).

چرخش شغلی دارای دو بُعد اصلی می باشند که عبارت است از؛ توسعه سرمایه انسانی و دگرگونی سرمایه انسانی (کیپچومبا تاروس، ۲۰۱۴).



# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

توسعه سرمایه انسانی در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ چرخش شغلی کارکنان را به سمت یادگیری پیشرفته هدایت کند، کارکنان نگرش مثبت نسبت به یادگیری را در سازمان ایجاد کنند، چرخش شغلی کارایی کارکنان را در یادگیری افزایش دهد، چرخش‌های شغلی ابزاری مناسب برای توسعه حرفه‌ای کارکنان باشند، کارکنان بواسطه چرخش شغلی انباشته از تجربه شوند و نیز چرخش شغلی در سازمان ارتباط بین کارکنان را ارتقاء دهد (کیچومبا تاروس، ۲۰۱۴).

دگرگونی سرمایه انسانی در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ چرخش شغلی ثبات شغلی کارکنان را بهبود بخشد، سیاست چرخش شغلی نتایج مناسبی برای سازمان به دست بیاورد، چرخش شغلی سلامت کارکنان سازمان را ارتقاء دهد، چرخش شغلی در سازمان ناشی از نتایج منفی سازمانی نباشد و نیز کارکنان اطمینان داشته باشند که چرخش شغلی نتایج موثری برای سازمان و آنها ایجاد می‌کند (کیچومبا تاروس، ۲۰۱۴).

کارآفرینی درون سازمانی در سازمانها عبارت است از؛ فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله کارکنان، بدون در نظر گرفتن منابع موجود و در اختیار و یا اینکه کارکنان در سازمان به هنگام تصور فرصت‌های جدید، محدودیت‌های منابع جاری را نادیده می‌گیرند. کارآفرینی درون سازمانی دارای چهار بُعد اصلی می‌باشند که عبارت است از؛ ساختار منعطف، جو سازمانی اثربخش، فرهنگ پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری و نیز قابلیت‌ها و انگیزه‌های فردی کارکنان (محمدی، ۱۳۹۰).

ساختار منعطف در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ کارکنان بتوانند در سازمان نظرات و ایده‌های جدید خود را ابراز کنند، سازمان محیطی باز و دوستانه برای ارزیابی و طرح مسائل چالش برانگیز و مبهم داشته باشد، کارکنان اطلاعات محیط کار سازمانی را در اختیار داشته باشند و نیز آنها با اهداف و مأموریت سازمان آشنایی داشته باشند (محمدی، ۱۳۹۰).

جو سازمانی اثربخش در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ کارکنان در سازمان برای انجام وظایف و مسوولیت‌ها از اختیار کافی برخوردار باشند، کارکنان احساس رضایت بخش از انجام کار داشته باشند، کارکنان بتوانند از همکاران تقاضای کمک در راستای انجام کارها بدون نگرانی داشته باشند و نیز کارکنان از مساعدت دیگر همکاران در انجام کارها برخوردار باشند (محمدی، ۱۳۹۰). فرهنگ پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ در سازمان خلاقیت و نوآوری مشخصه‌های مهم محیط کار باشند و نوعی ارزش تلقی بشوند، مدیران سازمان کارکنان را جهت انجام هرچه بهتر وظایف تشویق کنند، دریافت حقوق و پاداش در راستای بازدهی و خلاقیت و نوآوری باشد و نیز قبول ریسک در سازمان مورد تشویق قرار گیرد (محمدی، ۱۳۹۰).

قابلیت‌ها و انگیزه‌های فردی در رابطه با کارکنان عبارت است از اینکه؛ کارکنان دارای دانش متنوع و کافی در برابر وظایف محوله باشند، کارکنان به قابلیت‌ها و توانایی‌های خود در انجام کار اعتماد داشته باشند، در سازمان از ایده‌های جدید و نو در برابر انجام وظایف استقبال گردد و نیز در سازمان و در بین کارکنان تمایل به انجام کارهای گروهی وجود داشته باشد (محمدی، ۱۳۹۰).

### روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به ماهیت موضوع پژوهش از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است. از نظر درجه کنترل و نوع نظارت، این تحقیق در زمره تحقیقات میدانی قرار دارد. چرا که محقق متغیرها را در حالت طبیعی آنها بررسی می‌کند. از لحاظ وسعت کاربرد، این تحقیق در طبقه تحقیقات کاربردی قرار دارد چون هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که بوسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد، در این نوع تحقیقات هدف کشف دانش تازه‌ای است که کاربرد مشخصی را درباره فرآورده یا فرآیندی در واقعیت را دنبال می‌کند. به عبارت دقیق‌تر تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد (خاکی، ۱۳۸۷).

# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

این تحقیق از بعد طبقه بندی تحقیقات به لحاظ اهداف آنها در زمره تحقیقات با اهمیت توصیفی قرار دارد. هدف هر مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر پژوهشگر و با دیدگاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایران. از جنبه زمانی، این تحقیق از جمله تحقیقات مقطعی بوده است نه طولی، زیرا در یک مقطع زمانی معین نسبت به انجام تحقیق اقدام گردیده است. در صورتی که تحقیقات طولی افراد یا پدیده‌ها را در چند مقطع زمانی مطالعه می‌کند، تا پاسخ سوال پژوهش را بیابد. به لحاظ آماری چون از نمونه‌ها جهت تعمیم یافته‌ها به جامعه و استنتاج استفاده شده است، بنابراین یک تحقیق استنباطی است. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش توصیفی-همبستگی می‌باشد و هدف آن بررسی تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل است. روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی می‌باشد، زیرا روش پیمایشی عبارت است از اجرای پرسشنامه‌ها روی نمونه‌ای از پاسخگويانی که از میان جمعیتی انتخاب می‌شوند.

نوع این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع، توصیفی-همبستگی می‌باشد که در آن متغیر چرخش شغلی به عنوان متغیر مستقل و متغیر کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته می‌باشد.

جامعه آماری در این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تشکیل می‌دهد؛ که طبق اعلام سازمان تعداد آنها برابر ۴۶۰ نفر اعلام شده است. روش نمونه‌گیری به صورت روش تصادفی طبقه‌ای می‌باشد و برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است. که تعداد نمونه آماری برابر ۲۱۰ بدست آمده است که به تعداد ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که ۲۰ پرسشنامه مخدوش و ناقص بودند و بعد از حذف آنها به تعداد نمونه آماری از پرسشنامه سالم برای تحلیل استفاده شده است.

روش گردآوری اطلاعات به صورت پیمایشی و کتابخانه‌ای بوده است؛ برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات تحقیق و شناسایی متغیرها و شاخصه‌های تحقیق از منابع کتابخانه‌ای، شامل کتب فارسی و لاتین و مقالات فارسی و لاتین استفاده شد. جهت بررسی تأثیر چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل از طریق پرسش نامه اقدام شده است.

برای گردآوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شده است؛ پرسش نامه‌های جداگانه‌ای تنظیم و در اختیار کارکنان قرار گرفت. در این پژوهش منظور از چرخش شغلی نمره‌ای است که پاسخگويان از پاسخ به پرسشنامه کیپچومبا تاروس (۲۰۱۴) به دست می‌آورند، این پرسشنامه دارای دو بُعد؛ ۱- توسعه سرمایه انسانی و ۲- دگرگونی سرمایه انسانی می‌باشد که این پرسشنامه متشکل از ۱۱ گویه است. (کیپچومبا تاروس، ۲۰۱۴). و نیز برای اندازه‌گیری کارآفرینی درون سازمانی از پرسشنامه محمدی (۱۳۹۰) که متشکل از ۲۲ سوال پنج درجه‌ای می‌باشد، استفاده شد.

برای تعیین روایی (اعتبار) با توجه به اینکه پرسشنامه‌ها استاندارد بودند از روش از اعتبار محتوا استفاده شد و نیز برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ بهره برده شد. میزادان آلفای کرونباخ برای متغیر چرخش شغلی برابر ۰/۸۱ و برای متغیر کارآفرینی درون سازمانی برابر ۰/۸۵ بود.

برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق نیز از آزمون‌های آماری رگرسیون چند متغیره و ساده در نرم افزار آماری SPSS استفاده شد.

# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

### یافته‌ها

فرضیه اصلی: چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی‌دار دارد.

جدول ۱ - خلاصه مدل رگرسیون بین چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۱۰

طبق نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی بین چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی برابر ۰/۳۲ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۰ است. به عبارتی می‌توان گفت که ۰/۱۰ تغییرات کارآفرینی درون سازمانی کارکنان توسط چرخش شغلی تعیین می‌شود و ۰/۹۰ نیز توسط متغیرهای دیگر تعیین می‌شود.

جدول ۲ - نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی

Sig.	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۱۴/۱۸۵		۰/۱۲۸	۱/۸۲۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۹۳۸	۰/۳۲	۰/۰۳۸	۰/۱۸۹	چرخش شغلی

برای تعیین تأثیر چرخش شغلی به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود میزان  $p$  مشاهده شده در این متغیرها معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر چرخش شغلی با بتایی  $(BETA = 0.32)$  متغیر کارآفرینی درون سازمانی را پیش بینی می‌کند.

فرضیه‌های فرعی اول و دوم: ابعاد چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی‌دار دارد.

با توجه به فرضیه‌های ارائه شده قبلی برای تعیین تأثیر ابعاد چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است که این آزمون میزان پیش بینی تغییرات متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

جدول ۳ - خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۶

طبق نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی بین ابعاد چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی برابر ۰/۵۱ و ضریب تعیین برابر ۰/۲۶ است. به عبارتی می‌توان گفت که ۰/۲۶ تغییرات کارآفرینی درون سازمانی کارکنان توسط ابعاد چرخش شغلی تعیین می‌شود و ۰/۷۴ نیز توسط متغیرهای دیگر تعیین می‌شود.

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد چرخش شغلی و کارآفرینی درون سازمانی

Sig.	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۱۶/۲۷		۰/۱۱۶	۱/۸۸۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۸/۵۲	۰/۵۰	۰/۰۳۰	۰/۲۵۸	بُعد توسعه سرمایه انسانی
۰/۰۰۸	۲/۶۶	۰/۱۵	۰/۰۲۵	۰/۰۶۷	بُعد دگرگونی سرمایه انسانی

برای تعیین تاثیر ابعاد چرخش شغلی (بُعد توسعه سرمایه انسانی و بُعد دگرگونی سرمایه انسانی) به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر بُعد توسعه سرمایه انسانی با بیشترین میزان (BETA=۰/۵۰) و بُعد دگرگونی سرمایه انسانی (BETA=۰/۱۵) متغیر کارآفرینی درون سازمانی را پیش بینی می کنند.

### بحث و تفسیر نتایج فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی ۱: چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.

برای تعیین تاثیر چرخش شغلی به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون ساده به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در نتایج مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر چرخش شغلی با بتایی (BETA= ۰/۳۲) متغیر کارآفرینی درون سازمانی را پیش بینی می کنند. در تبیین این فرضیه می توان گفت که از آنجایی که چرخش بر تعهد سازمانی و رضایت شغل تاثیر دارد؛ لذا، بکارگیری راهبردی موثر برای مدیریت صحیح برنامه چرخش از اهمیت زیادی برخوردار است. مدیران می بایست به مشکلات چرخش توجه کرده و در جهت رفع آنها برنامه ریزی کنند تا اثرات منفی ناشی از گردش را به حداقل برسانند گردش شغلی تامین مهارتهای گوناگون در بین مدیران و کارمندان از مسائل اجرایی تا فنی را بر عهده داشته و آنها را با این مهم آشنا می کند و به آنها مهارتهای لازم را می دهد و به همین ترتیب در مدیران سطوح بالا مهارتهای ادراکی ایجاد می کند و سرانجام همه مدیران را با مهارتهای روابط انسانی آشنا می سازد و سبب بهسازی سازمانی می شود و بسیاری از اندیشمندان، کارآفرینی را نوعی رفتار و شیوه زندگی می دانند، گروهی دیگر آن را کار هنری می انگارند ولی پیتز دراکر کارآفرینی را به مفهوم جستجوی دائمی برای تغییر، واکنشی در برابر آن و بهره برداری از آن به عنوان یک فرصت بیان می کند. از طرف دیگر شومپتیر، به عنوان کسی که برای نخستین بار این مقوله را در نظریات خود به صورت علمی بیان کرد، کارآفرینی را فرایند تخریب خلاق می داند. کارآفرینی خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره آمیز، سوخت موتور اقتصاد مدرن را فراهم می کنند. اهمیت این سه عنصر نمی تواند اغراق آمیز باشد. کارآفرینان که در رأس کسب و کارهای مخاطره آمیزند، در جستجوی فرصت ها هستند و خلاقیت ها اغلب ابزاری برای موفقیت آنها تلقی می شوند. کارآفرینان به عنصر تغییر به عنوان یک پدیده معمولی می نگرند و همیشه در جستجوی تغییر می باشند و به آن واکنش نشان می دهند و از آن به عنوان یک فرصت مناسب، بهره برداری می کنند. همچنین کارآفرینان منابع را به حوزه هایی که دارای بهره وری بالاتر هستند تغییر مکان می دهند. کارآفرینان همان کسانی هستند که با ویژگی های دنیای امروز سازگار می باشند، پس برای رشد



# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

و توسعه اقتصادی، بقاء و تداوم فعالیت‌ها به این افراد نیازمندیم. از این رو اطلاق اصطلاح موتور توسعه به کارآفرینان چندان اغراق آمیز نیست و طبق نتایج این فرضیه چرخش شغلی باعث بالا رفتن کارآفرینی درون سازمانی کارکنان می‌شود. فرضیه فرعی اول: توسعه سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.

برای تعیین تأثیر بُعد توسعه سرمایه انسانی به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در نتایج مشاهده می‌شود میزان  $p$  مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که بُعد توسعه سرمایه انسانی با بیشترین میزان ( $BETA=0/50$ ) متغیر کارآفرینی درون سازمانی را پیش بینی می‌کند.

فرضیه فرعی دوم: دگرگونی سرمایه انسانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر معنی دار دارد.

برای تعیین تأثیر بُعد دگرگونی سرمایه انسانی به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در نتایج مشاهده می‌شود میزان  $p$  مشاهده شده در این متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که بُعد دگرگونی سرمایه انسانی ( $BETA=0/15$ ) متغیر کارآفرینی درون سازمانی را پیش بینی می‌کند.

9

### نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق مشخص شد که چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر مثبت معنی داری دارد. بنابراین می‌توان گفت که اگر در اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با اقدامات اولیه مناسب کارکنان طی یک فرایند از پیش برنامه ریزی شده در سطوح مختلف هم خانواده جابجا شده و انجام وظیفه کنند یعنی بر اساس شایستگی و تجربیات و دانشی که در طول خدمت کسب می‌کند به مشاغل مختلف انتقال داده شوند، در نهایت فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله افراد، بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها رشد خواهد کرد و کارکنان به هنگام تصور فرصت‌های جدید می‌توانند بر محدودیت‌های منابع جاری فائق آیند و از آن‌ها فراروی کنند و نیز با بهبود کارآفرینی درون سازمانی در نزد کارکنان و مواردی از قبیل: «داشتن اعتماد به نفس بالا در انجام کارها، توانایی بکارگیری ریسک‌های حساب شده در کار، داشتن انعطاف پذیری بالا در کارها، داشتن ابتکار و نوآوری و اراده مصمم و پشتکار و استقامت در کار، خود اتکا و خود محور بودن، دور اندیش بودن، نهراسیدن از کارهای چالش برانگیز، داشتن توانایی کاردانی و تدبیر در کارها و توانایی تصمیم‌گیری قاطع و سریع، تلاش برای کسب اطلاعات به روز در کار، آینده‌گرا و خوش بین بودن، داشتن احساس پویایی و سرزندگی و داشتن همبستگی با همکاران و نیز ریسک پذیر بودن»، اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل بهتر می‌تواند گام‌های رسیدن به اهداف سازمانی و برنامه ریزی شده را بردارد.

و نیز در این تحقیق فهمیده شد که بُعد توسعه سرمایه انسانی چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر مثبت معنی داری معنی دار دارد، لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اگر در سازمان بُعد توسعه سرمایه انسانی چرخش شغلی و مواردی از قبیل: «تمایل کارکنان برای هدایت شدن به سمت یادگیری پیشرفته، داشتن نگرش مثبت به یادگیری، اعتقاد بر اینکه چرخش شغلی کارکنان را در یادگیری افزایش خواهد داد، چرخش شغلی را به عنوان ابزاری مناسب برای توسعه حرفه‌ای کارکنان فهم کردن، چرخش شغلی را عامل انباشت تجربه دانستن، چرخش شغلی را عاملی برای ارتقاء ارتباط بین کارکنان دانستن» در نزد کارکنان بهبود یابد در نهایت فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله افراد، بدون

# 5<sup>th</sup> National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



## پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران ۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها رشد خواهد کرد و کارکنان به هنگام تصور فرصت‌های جدید می‌توانند بر محدودیت‌های منابع جاری فائق آیند و از آن‌ها فراروی کنند.

همچنین فهمیده شد که بُعد دگرگونی سرمایه انسانی چرخش شغلی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تأثیر مثبت معنی‌داری دارد، لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اگر در سازمان بُعد دگرگونی سرمایه انسانی چرخش شغلی و مواردی از قبیل؛ «اعتقاد کارکنان مبنی بر اینکه چرخش شغلی ثبات شغلی آنها را می‌تواند بهبود بخشد، سیاست چرخش شغلی نتایج مناسبی برای سازمان می‌تواند به دست آورد و می‌تواند سلامت کاری کارکنان سازمان را ارتقاء دهد، و نیز کارکنان بر این اعتقاد باشند که چرخش شغلی در سازمان ناشی از نتایج منفی سازمانی نیست و اطمینان داشته باشند که چرخش شغلی نتایج موثری برای کارکنان و کل سازمان خواهد داشت» در نزد کارکنان بهبود یابد در نهایت فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله افراد، بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها رشد خواهد کرد و کارکنان به هنگام تصور فرصت‌های جدید می‌توانند بر محدودیت‌های منابع جاری فائق آیند و از آن‌ها فراروی کنند.

### منابع مقاله:

- خاکی، غلامرضا. ۱۳۸۷. روش تحقیق در مدیریت، تهران، چاپ سوم، انتشارات بازتاب.
- خیرخواه، امیرسامان. توسعه یک مدل بهینه‌سازی چند هدفه چرخش کار به منظور حداقل‌سازی آسیب‌های شغلی در واحد‌های صنعتی، نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، سال دوم، شماره یک، ۱۳۹۲، ۲۰۰-۱۵۰.
- فرهنگی، علی اکبر و صفرزاده، حسین، طراحی و تبیین الگوی ارتباطات سازمانی در بند کارآفرینی سازمانی (با تأکید بر شرکت‌های پخش سراسری ایران)، ماهنامه دانشور، دوره دوازدهم، شماره چهاردهم، ۱۳۹۱، ۱۵۰-۱۲۶.
- محمدی، مه‌رام. بررسی تأثیر نوع نیازهای کارکنان بر گرایش به کارآفرینی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه شاهد تهران، دانشکده علوم انسانی. ۱۳۹۰.
- ناصرپور، نادیا و رضایی زاد، محمود. بررسی تأثیر گردش شغلی (جابجایی شغلی) بر عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی روانشناختی در بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ارائه شده در؛ دومین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. تهران. ۱۳۹۵.
- ناهدی، مجتبی، چیستی و چرایی کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، نشریه بررسی‌های بازرگانی، سال دوم، شماره سی و چهارم، ۱۳۹۱، ۴۵-۳۹.

نیازی، محسن و نصرآبادی، محمد. دانشگاه کارآفرین، همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی، دانشگاه سمنان، اسفند ۱۳۹۳.

Jorgensen M, Davis K, Kotowski S, Aedla P, Dunning K.(2012). Characteristics of job rotation in the midwest US manufacturing Sector. *Ergonomics*.; 48(15): 1721-1733.

Kipchumba Tarus, Benjamin. (2014), Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya, *International Journal of Business and Management*; Vol. 9, No. 11, PP. 139-146.

Kuijjer, P. Paul F. M., Vries, Wiebe H. K. de, Allard J. van der Beek, Jaap H. van Dieën, Visser, Bart and Frings-Dresen, Monique H. W. (2014), "Effect of Job Rotation on Work Demands, Workload, and Recovery of Refuse Truck Drivers and Collectors", *HUMAN FACTORS*, Vol. 46, No. 3. 201-219.

Saadat E. (2006). Human resources management. Tehran: samt publications; v12. n7. 110-150.