

آزاده بدیلی¹، علیرضا خوراکیان²، محمد مهدی فراچی³

¹دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک، دانشگاه فردوسی مشهد، واحد بین الملل

²استادیار، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد

³استادیار، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

به دنبال پیچیدگی تغییرات جوامع، بالتبع سازمان ها در آینده ای نه چندان دور تنها زمانی قادر به ادامه حیات خود خواهند بود که قادر باشند از قابلیت ها، تعهد و ظرفیت یادگیری سرمایه های انسانی خود در تمامی سطوح سازمان بهره لازم را ببرند. امروزه کل جامعه جهانی در حال فراگیری مشترک است. در بسیاری از سازمان ها برنامه های آموزش اجباری در سطح شغل افراد بدین منظور اجرا شده است. اما عملاً نتایج رو به رشدی در پی نداشته است. استراتژی گردش شغلی با فراهم آوردن محیطی خلاق و آرمان گرا، سازمانی امن و آسوده را فراهم می کند که خلاقیت و چالش های ابراز عقاید نو ارزش تلقی می گردد. گردش شغلی به گونه ای منصفانه فاصله دو دیدگاه آرمان های کارکنان و واقعیت ها را پاسخ می دهد و کارکنان را به سوی خلاقیت سوق می دهد؛ آنچه امروزه از آن به عنوان مزیت رقابتی یاد می شود. لذا در پژوهش حاضر هدف بر آن است اثر گردش شغلی بر بروز رفتار خلاقانه را با حضور و عدم حضور مولفه میانجی تعهد سازمانی را در یک گروه صنعتی تولیدی مورد بررسی قرار دهد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان (کارشناس ممتاز و بالاتر در سطوح فنی، میانی و عالی) گروه صنعتی پارت لاستیک هستند که تعداد آن ها 110 نفر می باشند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد با طیف پنج گزینه ای لیکرت بوده و روایی سازه از طریق تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از طریق مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار SPSS و SMART PLS انجام شد. یافته های این تحقیق نشان می دهد رابطه گردش شغلی با تعهد سازمانی مثبت و معنی دار است و گردش شغلی به واسطه تعهد سازمانی نتیجه مثبتی بر بروز رفتار خلاقانه در جامعه مورد مطالعه دارد.

واژه های کلیدی: گردش شغلی، رفتار خلاقانه، تعهد سازمانی