



اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

بررسی رابطه گردش شغلی با توسعه شغلی کارکنان آموزشی و اداری آموزش و پرورش منطقه ای رودخانه

عبدالحمید ارشادی^۱، احمد مراد زاده^۲، عیسی ترکی^۳

۱- کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه، هرمزگان، ایران

۲- کارشناسی دینی و عربی، اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه، هرمزگان، ایران

۳- کارشناسی آموزش و ابتدایی، اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه، هرمزگان، ایران

Ershadi ۲۰۹@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه گردش شغلی با توسعه شغلی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش منطقه ای رودخانه انجام شد. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش منطقه ای رودخانه به حجم ۴۸۰ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده متناسب با حجم تعیین شده براساس جدول مورگان، ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش بین آنان توزیع شد. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق شامل پرسشنامه‌های محقق ساخته پرسشنامه گردش شغلی و پرسشنامه توسعه شغلی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش منطقه ای رودخانه می باشد که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شدند. روشهای آماری مورد استفاده در این تحقیق شامل آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین و انحراف معیار)، و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون ساده، آزمون کولموگورف اسمیرنوف) می باشد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین گردش شغلی با پیشرفت، رشد، توسعه شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش منطقه ای رودخانه در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در نتیجه از عواملی که می بایست در راستای گردش شغلی مورد توجه قرار گیرد توسعه شغلی و فردی کارکنان می باشد.

کلمات کلیدی: گردش شغلی، توسعه شغلی، کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش

مقدمه

چرخش شغلی عبارت است از جابجای کارکنان در مشاغل مشابه و در زمان مشخص چرخش شغلی معمولاً به منظور افزایش روحیه و کاهش نارضایتی در مشاغل ساده به کار گرفته می شود در برنامه ریزی چرخش شغلی کارکنان به صورت دوره ای در مشاغل ساده و مشابه تعویض شغل می دهند جابجایی شغل، خستگی و یکنواختی در مشاغل ساده را کاهش می دهد از مزایای دیگر این روش ایجاد انعطاف پذیری در سازمان و آموزش نیروی کار می باشد ضمن آنکه تأمین نیرو را نیز موجب می شود. (میرکمالی، ۱۳۹۱).

چرخش شغلی روشی است که به وسیله آن می توان کارکنانی را که جزیی نگر هستند و دیدشان تنها به حوزه کاری خودشان محدود می گردد، تبدیل به افراد کل نگر کرد که مسائل را در ابعاد وسیع تر می بینند و درک می کنند. علاوه بر اینکه چرخش در مشاغل مختلف باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می گردد، از خستگی و ملالت روحی نیز می کاهد و این امر موجب تحرک فکری و خلاقیت و نوآوری می شود. همچنین عملکرد فرد در سمت ها و مسئولیت های مختلف، معیار خوبی برای ارزیابی و سنجش توانایی های او خواهد بود.

یکی از بهترین روشهای پیشرفت شغلی این است که مشکلات سازمان را شناسایی کرده و برای حل آن ها راه حل ارائه دهید. با این کار نه تنها در سازمان بیشتر دیده می شوید بلکه در مسیر حل مشکلات سازمانی می توانید مهارت های خود را افزایش داده و تجربیات بهتری کسب کنید. (تامپسون و ورنر، ۲۰۰۵).