

بررسی رابطه بین گردش شغلی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر با توانمندسازی

حاتم شکری*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۹/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین گردش شغلی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر با توانمندسازی پرداخت. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین گردش شغلی با توانمندسازی در در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی پیمایشی می باشد، جامعه آماری در این تحقیق جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر کشور می باشند، نمونه آماری این مطالعه شامل ۱۴۰ نفر است. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش برای سنجش متغیر گردش شغلی پرسشنامه ۱۱ سوالی چن و همکاران (۲۰۱۳) و برای سنجش متغیر توانمندسازی پرسشنامه ۱۵ سوالی وتن و کمرون (۱۹۹۸) است. داده های این پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون داده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نشان داد که بین گردش شغلی و توانمندسازی مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

گردش شغلی، توانمندسازی، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک، کارشناس صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر. (نویسنده مسئول):

مقدمه

سازمانها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه ها و نظرات نو و تازه هستند تا با دریافت دیدگاههای نو بتوانند پویایی خود را تضمین کنند؛ و گرنه به زوال و نابودی محکوم خواهند شد همچنانکه مقاومت سازمانها در مقابل تغییرات و تحولات مختلف محیطی موجب حذف آنها و یا کم رنگ شدن نقششان شده و حتی در ادامه قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود. برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار، مهم ترین عامل موفقیت هر سازمان است. اولویت اصلی در هر صندوق های بیمه ی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر، به معنای از دست دادن کارایی، عدم رشد و از دست دادن کسب و کار است. موفقیت در دنیای رقابتی، از آن شرکت های بیمه ای است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگ ترین سرمایه خود بدانند. افرادی که جابجا میشوند تغییرات برجسته ای در شغل، محیط کاری، دستمزد و همکاران آنها ایجاد میشود که اگر این تغییرات به اندازه یا بیشتر از انتظار افراد باشند منجر به افزایش رضایت شغلی میگردد. این تدبیر چنانچه با برنامه ریزی صحیح انجام شود در سه بعد وظیفه ای نظام مدیریت منابع انسانی، یعنی بهسازی، نگهداری و کاربرد موثر نیروی انسانی سازمان می تواند مفید باشد. از نظر سازمانی انتقال کارکنان از یک شغل به شغل دیگر باعث توسعه مهارت های کارکنان می شود. مدیرانی که شغل آن ها تغییر می کند در قسمت های مختلف سازمان خدمت می کنند و انواع مسئولیت ها را تجربه می کنند. در نتیجه برای موقعیت های بالاتر آماده می شوند. هم چنین انتقال و ترفیع مشکلات برنامه ریزی نیروی انسانی و استخدام را حل می نماید. برای مثال زمانی که یک سازمان عملیات خود را توسعه دهد یا با سازمان دیگر ادغام شود انتقال و ترفیع پرسنل مورد نیاز برای منصب های جدید را ارائه می دهد (Jordan and Brauner, 2008).

چرخش شغلی یک راه موثر برای توسعه توانایی های کارکنان است. به عنوان مثال، چرخش شغلی بین کارکردی به آماده سازی کارکنان و تبدیل شدن آن ها به مدیران ارشد کمک می کند. از طرفی کارکنان حرکتی به سوی گسترده تر شدن شغل دارند، آن ها باید درک عمیق تری از جنبه های کسب و کار به دست آورند و چرخش شغلی به آن ها برای انجام این کار کمک می کند.

در سطوح پایین تر سلسله مراتب، عملکرد چرخش داخلی می تواند بسیار مفید باشد چرا که باعث افزایش کارایی می شود. سود شرکت می تواند مجدداً به کارکنان در کارهای مختلف اختصاص یابد زیرا آن ها را برای برآورده کردن نیازهای تولید قادر می سازد؛ اما دوباره تخصیص بیش از حد پرهزینه است مگر این که کارکنان در حال حاضر تجربه در مشاغل مختلف به دست آورند (ERIKSSON, T. & ORTEGA, J., 2006).

از آنجا که امروزه مبحث توانمند سازی در سازمانها از اهمیت فزاینده ای یافته است با توجه به تعدد صندوق های بیمه های اجتماعی و رشد چشم گیر رقابت در صنعت بیمه و تاکید بر اهمیت توانمندسازی صندوق های بیمه اجتماعی علل الخصوص صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر بیش از پیش ضرورت پیدا می کند. لذا توجه به بحث تواناسازی روان شناختی کارکنان نه تنها مفید می باشد بلکه به یک ضرورت و الزامی اجتناب ناپذیر تبدیل شده است و صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می تواند با استفاده از گردش و جابجایی شغلی به توانمندسازی کارکنان کمک کند. با توجه به این الزام به نظر می رسد که بین گردش شغلی و توانمند سازی کارکنان در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر با تاکید بر ساختار سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. لذا در این تحقیق به بررسی نقش گردش شغلی بر توانمند سازی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می پردازیم.

مبانی نظری

جابجایی شغلی (گردش شغلی)

گردش شغلی فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف هم خانواده به صورت جابه جایی انجام وظیفه می کنند (مشبکی، ۱۳۷۷).

از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بسیاری از محققان چرخش شغلی در چشم انداز گسترده تر توضیح داده اند. به عنوان مثال، نثو و فورد در سال ۱۹۹۲ چرخش شغلی را به عنوان فرصت هایی برای کارمند توضیح داده اند که برای به دست آوردن یک درک کلی از اهداف سازمانی، تولید یک دانش گسترده تر از مناطق مختلف عملکردی، به منظور توسعه شبکه هایی از تماس های سازمانی و به منظور ارتقاء مهارت های کارکنان تلقی کرده اند. به همین منظور است که در این استدلال کارکنان می توانند از اطلاعات و مهارت های به دست آمده در یک کار به منظور بهبود عملکرد خود را در کارهای دیگر استفاده کنند. بخش عمده ای از این آموزش بین وظیفه از طریق چرخش شغلی در داخل و بین تیم های کاری در بخش تولید، مدیریت و بازاریابی در یک سازمان صورت می گیرد (Md Lazim Mohd Zin and al., 2013).

گردش شغلی یکی از مهم ترین انواع آموزش نیز محسوب می شود، زیرا در سازمان های پیشرفته اعتقاد بر این است که سطح کیفی پرسنل مهم ترین عامل موفقیت می باشد و این امر از طریق آموزش حین کار حاصل می شود؛ مثلاً در موسسات ژاپنی آموزش های حین کار همراه با تکنیک گردش مشاغل به عنوان اصلی ترین محور آموزش مدیران محسوب می شود و به آموزش های خارج از محیط کار چندان اهمیتی داده نمی شود. این آموزش ها از طریق جابجایی در مشاغل مختلف صورت می پذیرد و رایج ترین و منطقی ترین روش برای بهسازی منابع انسانی است. در این روش جابجایی افراد در مشاغل مختلف در یک قسمت براساس برنامه زمان بندی شده تحت عنوان (کارراهه) صورت می گیرد و طی آن کارمند در هر شغل مهارت های اصلی را یاد گرفته و به متخصص آن شغل تبدیل می شود، مجدداً انتقال و جابجایی صورت گرفته و آن قدر تداوم می یابد 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 می گیرد. بدیهی است گردش کار در این مراحل برای هر نوع مسیر شغلی متفاوت می باشد و مدت زمان متفاوتی را نیز به خود تخصیص می دهد. در سازمان های ژاپنی معمولاً وقتی جابجایی گردش شغلی فرد پایان می آید، او به مرز ۴۰ سالگی رسیده و از این پس با استفاده از تجربیات حاصل از گردش در مشاغل مختلف و تخصص ها و مهارت های کسب شده، مدیر با ارزشی برای سازمان به حساب می آید. کارشناسان گردش مشاغل را در سازمان های سراسر دنیا توصیه می کنند؛ لیکن علت موفقیت این تکنیک در کشورهایی مثل ژاپن آن است که مدیران چنین موسساتی نیروی انسانی خود را در استخدام مادام العمر داشته و به خوبی درک می کنند که آموزش های طراحی شده در جهت پرورش آنان صورت می گیرد و از این رو در مقابل آن مقاومت نمی نمایند. در حال حاضر در دیدگاه مدیریتی جدید بیش از آن که به تخصص گرایی اهمیت دهند، به برخورداری مدیران از کل نگر و اشراف آنان به اهداف سازمان ها بها می دهند. ژاپنی ها به بهترین وجهی به این نکته توجه و عمل کرده اند. در ژاپن هر فرد قبل از مدیر شدن به یک جنرالست^۱ تبدیل می شود. از نظر آنان مدیر کل نگر برای سازمان ها بسیار مهم و مفید

هستند؛ زیرا می توانند در تدوین استراتژی سازمان نقش بسزایی داشته باشند. در واقع یکی از محسنات گردش مشاغل در سطوح مدیریتی را می توان تبدیل مدیران متخصص به مدیران کل نگر جنرالیست دانست (میر سیاسی، ۱۳۹۲، ص ۵۵).

توانمندسازی

اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. گرو (۱۹۷۱) به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندسازی اشاره می کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ (گاندز) توانمندسازی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم سازی کرد، ادبیات توانمندسازی تا کنون دگرگونی های زیادی به خود دیده است تا اینکه بالاخره لی (۲۰۰۱) توانمندسازی را زمینه برای افزایش دیالوگ ها، تفکر انتقادی، فعالیت در گرد همایی کوچک می داند و اشاره می کند که اجازه دادن به فعالیت هایی که جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندسازی هستند. توانمندسازی از سال ۱۹۹۰ رواج یافت. در رابطه با سیر تاریخی توسعه نظریات توانمندسازی ریچارد کوتر از دو نوع توانمندسازی به شرح زیر نام می برد. اولین نوع توانمندسازی روان سیاسی است که باعث افزایش عزت نفس و احترام به خود شده و نتایج آن در رفتار با دیگران جلوه پیدا می کند، به عبارت دیگر توانمندسازی مستلزم اعتماد به توقعات و مهمتر از آن توقع کارکنان در مورد یک تغییر واقعی در رفتار است. نوع دوم توانمندسازی روان نمادین است که علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان باعث تغییر در مجموعه ای از پدیده های غیر قابل تغییر می شود. در دهه ۹۰ توانمندسازی کارکنان جایگزین واژه دخالت یا درگیر کردن کارکنان در کار شد (قاسمی: ۱۳۸۷).

- تعاریف گوناگونی از واژه های توانمندسازی توسط پژوهشگران و صاحب نظران در این زمینه ارائه شده است عبارتند از:
- توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می توانند در انجام امور داشته باشند.
- توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزشی افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند توأم با کارآیی و اثربخشی.
- توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساختن سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند.
- توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان.
- توانمندسازی عبارت است از ارتقاء توانایی کارکنان در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل، داشتن بصیرت در انجام کارهایشان و مشارکت کامل در تصمیم هایی که در زندگی آن ها اثر می گذارد.
- توانمندسازی عبارت است از آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز.
- توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت است از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی (ساجدی: ۱۳۸۵).

توانمندسازی پیچیده‌تر از آن است که در ظاهر به نظر می‌رسد. تجزیه و تحلیلی که بوسیله گرشن ام اسپریتزر روی مطالعات متعدد انجام گرفت نشان می‌دهد که توانمندسازی، چهره بعد روانی را در بر می‌گیرد که به انگیزش درونی بالا کمک می‌کند:

۱- معنا و مفهوم: ارزش یک هدف کاری بر اساس ایده‌ها یا استانداردهای خود یک فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد. کاری که از معنا و مفهوم برخوردار باشد، هماهنگی خوبی را بین الزامات شغل و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد نشان می‌دهد.

۲- شایستگی: خود اثر بخشی یا باور شخص نسبت به اینکه می‌تواند با مهارت وظایف خود را انجام دهد.

۳- استقلال فردی: یک احساس فردی که حاکی از داشتن حق انتخاب برای تنظیم و انجام اعمال است.

۴- تأثیر بر نتایج کار: میزانی که یک فرد می‌تواند بر بروندهای مهم کار، تأثیر داشته باشد (جی دوبرین: ۱۳۸۷، ص ۱۹۴).

روش شناسی پژوهش

به طور کلی پژوهش حاضر از نوع تحقیقات علمی و کاربردی بوده و از لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات پژوهش حاضر این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده است، در این تحقیق از آنجایی که جامعه مورد نظر، کارکنان صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می‌باشند، با توجه به اینکه جامعه مورد نظر محدود می‌باشد، با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، برای رعایت احتیاط در این تحقیق نسبت موفقیت را حداکثر در نظر گرفتیم و با در نظر گرفتن ضریب خطا ۵٪، حجم نمونه ۱۴۰ بدست آمده است. یکی از متداول‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه است که در این پژوهش برای سنجش متغیر گردش شغلی از پرسشنامه ۱۱ سوالی جن و همکاران (۲۰۱۳) و برای سنجش متغیر توانمندسازی از پرسشنامه ۱۵ سوالی وتن و کمرون (۱۹۹۸) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن متغیرها

موضوع نرمال بودن توزیع داده‌ها از مهمترین مقولات در انتخاب نوع آمار (پارامتری یا ناپارامتری) و آزمون فرضیه‌ها می‌باشد. انواع روشهای گرافیکی و عددی برای تشخیص نرمال بودن وجود دارد ما در اینجا از روش آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم.

لذا در نتایج تحلیل‌ها آزمون چنانچه مقدار معنی دار از ۰/۰۵ بیش تر باشد. در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد؛ یعنی توزیع به دست آمده به توزیع نرمال نزدیک است؛ اما چنانچه مقدار معنی دار از ۰/۰۵ کوچکتر باشد آن گاه توزیع مشاهده شده با توزیع نظری متفاوت است یعنی توزیع فوق یک توزیع نرمال نبوده است.

H_0 = تفاوت بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار وجود ندارد (توزیع نرمال است)

H_1 = تفاوت بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار وجود دارد (توزیع نرمال نیست)

آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) برای متغیرهای تحقیق

نتایج آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) به صورت خلاصه در جدول زیر ارائه می‌شود.

جدول ۱ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S)

متغیر	Sig (سطح معنی داری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
گردش شغلی	۰/۴۲۱	۰/۰۵	داده ها نرمال است
احساس شایستگی	۰/۱۲۶	۰/۰۵	داده ها نرمال است
احساس مؤثر بودن	۰/۳۰۴	۰/۰۵	داده ها نرمال است
احساس اعتماد	۰/۱۰۸	۰/۰۵	داده ها نرمال است
استقلال در کار	۰/۴۰۲	۰/۰۵	داده ها نرمال است
احساس معنی دار بودن	۰/۱۶۳	۰/۰۵	داده ها نرمال است

با توجه به نتایج از آنجایی که عدد معنی دار از ۰/۰۵ بیش تر است. لذا توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد، یعنی توزیع داده ها نرمال است.

تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق

برای بررسی فرضیات تحقیق ابتدا از آمار توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و نمودار دایره‌ای برای توصیف داده‌ها استفاده گردید. سپس با استفاده از شاخص‌های آمار استنباطی به تحلیل داده‌های به دست آمده پرداخته‌ایم. در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون برای سنجش فرضیات استفاده گردید و از این طریق فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و نتایج به دست آمده از مشاهدات نمونه قابل تعمیم به جامعه آماری گردید. آزمون‌های مذکور این امکان را فراهم می‌آورد تا با لحاظ کردن سطح معنی داری (کمتر از ۰/۰۵)، بتوان معنی دار بودن فرضیه‌ها را بررسی و ارائه نمود.

این تحقیق شامل هفت فرضیه می‌باشد که تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیات در ادامه خواهد آمد.

آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای تحقیق

ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با گردش شغلی

جدول ۳ ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با گردش شغلی

ابعاد توانمندسازی	ضریب همبستگی با گردش شغلی	سطح معناداری
احساس مؤثر بودن	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰
احساس شایستگی	۰/۴۳۸	۰/۰۰۰
احساس اعتماد	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
استقلال در کار	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰
احساس معنی دار بودن	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰

بررسی فرضیه اول

H_0 : بین گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه اول در جدول زیر آمده است.

جدول ۴: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و احساس موثر بودن

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (Sig)	نتیجه آزمون
۰/۵۱۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس موثر بودن ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه اول تایید می شود.

بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه اول (گردش شغلی و احساس موثر بودن)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۵: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس موثر بودن

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R^2	F	Sig	نتیجه
گردش شغلی	احساس موثر بودن	۰,۵۱۱	۰,۲۶۱	۲۹۳۰/۵۹۰	۰,۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس موثر بودن رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، ۰/۵۱۱ واحد تغییر در احساس موثر بودن ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس موثر بودن ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس موثر بودن

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تحلیل رگرسیون	ضرایب استاندارد نشده			ضرایب استاندارد شده	آماره t	Sig.
			B	Std. Error	Beta			
گردش شغلی	احساس موثر بودن	مقدار ثابت	.242	.010			23.359	.000
		گردش شغلی	.148	.003	.511		54.135	.000

بررسی فرضیه دوم

H_0 : بین گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه دوم در جدول زیر آمده است.

جدول ۷: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و احساس شایستگی

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
۰,۴۳۸	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس شایستگی ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه دوم تایید می شود.

بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه دوم (گردش شغلی و احساس شایستگی)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۸: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس شایستگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R ²	F	Sig	نتیجه
گردش شغلی	احساس شایستگی	۰,۴۳۸	۰,۱۹۲	۹۰,۷۱۶	۰,۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس شایستگی رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، ۰/۴۳۸ واحد تغییر در احساس شایستگی ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس شایستگی ارائه شده است.

جدول ۸: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس شایستگی

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	Std. Error	B			
۰,۰۰۰	۱۵,۷۰۰		۰,۱۶۶	۲,۶۰۵	مقدار ثابت	احساس شایستگی	گردش شغلی
۰,۰۰۰	۹,۵۲۵	۴۳۸.	۰,۰۴۱	۰,۳۸۷	گردش شغلی		

بررسی فرضیه سوم

H_0 : بین گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه سوم در جدول زیر آمده است.

جدول ۹: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و احساس اعتماد

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (Sig)	نتیجه آزمون
۰/۳۶۲	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس اعتماد ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه سوم تایید می شود.

بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه اول (گردش شغلی و احساس اعتماد)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس اعتماد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R^2	F	Sig	نتیجه
گردش شغلی	احساس اعتماد	۰,۳۶۲	۰,۱۳۱	۵۷,۶۳۸	۰,۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس اعتماد رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، ۰/۳۶۲ واحد تغییر در احساس اعتماد ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس اعتماد ارائه شده است.

جدول ۱۱: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس اعتماد

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	Std. Error			
.000	23.359		.۱۹۶	مقدار ثابت	احساس اعتماد	گردش شغلی
.000	54.135	۳۶۲.	.۰۴۷	گردش شغلی		

بررسی فرضیه چهارم

H_0 : بین گردش شغلی و استقلال در کار رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و استقلال در کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه چهارم در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۲: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و استقلال در کار

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (Sig)	نتیجه آزمون
۰/۴۰۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و استقلال در کار ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و استقلال در کار رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه چهارم تایید می شود.

بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه چهارم (گردش شغلی و استقلال در کار)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و استقلال در کار رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و استقلال در کار رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و استقلال در کار

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R^2	F	Sig	نتیجه
گردش شغلی	استقلال در کار	۰,۴۰۱	۰,۱۶۱	۷۳,۱۵۴	۰,۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و استقلال در کار رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، ۰/۴۰۱ واحد تغییر در احساس موثر بودن ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و استقلال در کار ارائه شده است.

جدول ۱۴: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و استقلال در کار

Sig.	t آماره	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	Std. Error	B			
.000	۸,۰۳۶		.۲۵۲	۲,۰۲۵	مقدار ثابت	استقلال در کار	گردش شغلی
.000	۸,۵۵۳	۴۰۱.	.۰۵۹	.۴۴۱	گردش شغلی		

بررسی فرضیه پنجم

H_0 : بین گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در رابطه با اثبات فرضیه پنجم در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۵: نتیجه حاصل از آزمون همبستگی بین گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار

ضریب همبستگی	عدد معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
۰/۵۳۳	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، مقدار عدد معنی داری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار ارتباط معنی داری وجود دارد و از آنجا که علامت ضریب همبستگی مثبت است می توان نتیجه گرفت که رابطه گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه ای مستقیم است. لذا فرضیه پنجم تایید می شود.

بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر فرضیه پنجم (گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار)

H_0 : بین متغیر گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه ای خطی وجود ندارد.

H_1 : بین متغیر گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه ای خطی وجود دارد.

جدول ۱۶: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R ²	F	Sig	نتیجه
گردش شغلی	احساس معنی دار بودن کار	۰/۵۳۳	۰/۲۸۴	۱۵۱/۳۹۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به جدول فوق و با توجه به مقدار عدد معنی داری مشاهده شده که کمتر از ۰/۰۰۱ می باشد و با توجه به اینکه از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر مورد تایید قرار نمی گیرد که این بدان معناست که میان دو متغیر گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار رابطه ای خطی و مستقیم وجود دارد، به طوری که به ازای یک واحد تغییر گردش شغلی، ۰/۵۳۳ واحد تغییر در احساس معنی دار بودن کار ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن بقیه متغیرها می باشد. در جدول زیر نتایج دیگری از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار ارائه شده است.

جدول ۱۷: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بین متغیرهای گردش شغلی و احساس معنی دار بودن کار

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		تحلیل رگرسیون	متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	Std. Error			
.000	۱۶/۱۶۹		.۱۴۷	مقدار ثابت	احساس معنی دار بودن کار	گردش شغلی
.000	۱۲/۳۰۴	۵۳۳.	.۰۳۶	گردش شغلی		

نتیجه گیری پژوهش

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و مولفه احساس موثر بودن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، محمدی (۱۳۸۰)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) همسو می باشد؛ بنابراین مدیران مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می بایست به احساس موثر بودن کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص هایی همچون چالشی بودن شغل کارکنان، شیوه های کارآمدی انجام شغل، الهام بخش بودن اهاف سازمان برای انجام شغل توجه خاص مبذول نمایند

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و مولفه احساس شایستگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، محمدی (۱۳۸۰)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) همسو می باشد. پس مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می بایست به احساس شایستگی کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص هایی همچون افزایش مهارت ها و توانمندی های لازم برای انجام شغل کارکنان، شایستگی های لازم برای انجام اثربخش شغل، ارتقای قابلیت های مورد نیاز برای انجام شغل توجه خاص مبذول نمایند

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و مولفه احساس اعتماد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، محمدی (۱۳۸۰)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) همسو می باشد؛ بنابراین مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می بایست به بعد احساس اعتماد کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص هایی همچون ایجاد اشتیاق برای کارکنان جهت کسب اهداف سازمان، ایجاد اشتیاق برای کارکنان جهت سهم شدن در موفقیت سازمان، ایجاد اشتیاق برای کارکنان جهت تلاش مضاعف توجه خاص مبذول نمایند

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و مولفه استقلال در کار رابطه معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، محمدی (۱۳۸۰)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) همسو می باشد؛ بنابراین مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می بایست به استقلال در کار کارکنان اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص هایی همچون افزایش اختیار تصمیم گیری برای انجام شغل، استقلال لازم برای شیوه های انجام کار، اشتیاق کافی برای شیوه های انجام کار توجه خاص مبذول نمایند

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین گردش شغلی و مولفه احساس معنی دار بودن رابطه معناداری وجود دارد. لذا نتیجه پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات چوی و تامپسون (۲۰۰۵)، محمدی (۱۳۸۰)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹) همسو می باشد؛ بنابراین مدیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستاییان و عشایر می بایست به مولفه احساس معنی دار بودن اهمیت به سزایی دهند. یا به عبارت دیگر به شاخص هایی همچون اختیارات لازم برای شیوه ای اثربخش کار، تصمیم گیری اثربخش انجام کار، مسئولیت های مهم انجام شغل توجه خاص مبذول نمایند

منابع و مآخذ

- ۱- آذر، عادل، مؤمنی، منصور، (۱۳۹۸)، «آمار و کاربرد آن در مدیریت»، جلد اول، چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
- ۲- خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۷)، «روش تحقیق در مدیریت»، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- ۳- خرازیان زهره «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران زن دبیرستان های دخترانه شهر تهران». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- ۴- دلاور، علی (۱۳۹۶). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و علوم اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- ۵- زارع دیسفانی، امیر عباس، «تاثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مدیریت امور اعتباری بانک تجارت»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، ۱۳۸۴.
- ۶- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۶) «مدیریت منابع انسانی»، تهران، انتشارات سمت.
- ۷- گولد، جولوس و ویلیام کولب. «فرهنگ علوم اجتماعی»، گروه مترجمان، تهران، مازیار، چ دوم، ص ۳۳۶، ۱۳۸۴.
- ۸- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ سوم. تهران: ترمه.
- ۹- مومنی، منصور، (۱۳۹۸)، تحلیل آماری با استفاده از SPSS، انتشارات کتاب نو، تهران، چاپ اول.
- ۱۰- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۲). استراتژی منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر
- ۱۱- میرکمالی، محمد، «آموزش ضمن خدمت اساسی ترین عامل بهسازی سازمان»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۷، ۱۳۸۹.
- ۱۲- میرموسوی، سید محسن (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی روانشناختی کارکنان مراکز علمی- کاربردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم - تهران - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- 13- Abtahi, S.H, (2006), "Employees Empowerment" Research & Training Institution of Energy Ministry
- 14- Ainuddin, R. A., Beasmish, P. W., Hulland, J. S., & Rouse, M. J. (2007). Resource attributes and firm performance in international joint ventures. *Journal of World Business*, 42(1)
- 15- Alvaani, S. M, (2007), "General Management" Ney Publishing Tehran, Iran
- 16- Asree, S., Zain, M. and Razalli, M.R. (2010), "Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 516-500.
- 17- Avolio, B.J. Zhu, W. & Bhatia, P. (2007) "Transformational Leadership & Organizational Commitment, Mediating Role Of Psychological Empowerment, *Journal of Organizational Behavior*. Vol.25. pp.951-968
- 18- Chen SY, Wen-Chuanwu C, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. *J Nurs Manag* 2013; (26)
- 19- ERIKSSON, T. & ORTEGA, J., (2006), " The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No. 4 (July 006).
- 20- G., Soberman D. (2006) Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, 70(1), pp.137-150.
- 21- Iswatia, S., & Anshori, M. (2007). The Influence of Intellectual Capital to Financial Performance at Insurance Companies in Jakarta Stock Exchange (JSE). The 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia.

- 22- Jean – Sebastian Boundaries, Gaudreau P, Savoie. A, Morin. A, J.S. (2009); “Employee Empowerment: from managerial practice to employee behavioral empowerment” Leadership & Organization Development Journal, vol.30. No.7 pp. 625-638
- 23- Jordan; s. Brauner; E (2008). Job rotation in organizations. PFLGE; 21(2).
- 24- Md Lazim Mohd Zin, Faridahwati Mohd. Shamsudin, Handrakantan Subramaniam. "Investigating The Influence Of Job Rotation On Career Development Among Production Workers In Japanese Companies, International Journal of Business and Society, Vol. 14 No. 1, 2013, 135 – 148.
- 25- Origo, Federica and Pagani, Laura (2008), “Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe”, International Journal of Manpower Vol. 29 No. 6.
- 26- Sekiner, S.U., kurt, M., (2008), Ant colony optimization for the job rotation Scheduling problem, Applied Mathematics and C,mputation 201:149-60.
- 27- Sila, I. (2007). Examining the Effects of Contextual Factors on TQM and Performance through the Lens of Organizational Theories: An Empirical Study. Journal of Operations Management, 25, 83-109.
- 28- Srivastava, A., Bartol, K.M. and Locke, E.A. (2006), “Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance”, Academy of Management Journal, Vol. 49, pp. 1239-1251.
- 29- Tangen, S. (2008), "Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", International Journal of Productivity and performance Management, Vol.53No.8,pp726-37.

Investigating the relationship between job turnover in the social insurance fund of rural and nomadic farmers with empowerment

Hatam Shokri^{*1}

Date of Receipt: 2020/11/30 Date of Issue: 2020/12/10

Abstract

The present study investigated the relationship between job turnover in rural and nomadic farmers' social insurance fund with empowerment. The purpose of this study was to investigate the relationship between job turnover and empowerment in rural and nomadic farmers' social insurance fund. The present study is a descriptive survey in terms of applied purpose and in terms of data collection method. The statistical population in this study is the statistical population in this study. The data collection tool of this research is to measure the job turnover variable of the 11-item questionnaire of Chen et al. (2013) and to measure the empowerment variable of the 15-item questionnaire of Wetton and Cameron (1998). The data of this study were analyzed using correlation test and data regression. The results obtained from data analysis using SPSS statistical software showed that between job turnover and empowerment of managers of rural and nomadic farmers' social insurance fund There is a significant relationship.

Keyword

Career Flow, Creativity, Empowerment

1. Master of Business Administration Strategic Orientation, Expert of Social Insurance Fund for Rural and Nomadic Farmers (Responsible author*: Hatamshokri@yahoo.com)