

# پیش بینی میل به ماندن در شغل و میل به ماندن در سمت بر اساس رضایت کلی از شغل و تعهد سازمانی و مولفه های سه گانه بالفور و وکسلر در کارکنان خطوط نهایی تولید در یک شرکت صنعتی در اصفهان

حسام بذرافکن<sup>۱</sup>، محمد بابا میری

## چکیده

این پژوهش با هدف بررسی روابط ساده و چند گانه میان، میل به باقی ماندن در شغل با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و مولفه های آن (تعهد همانند سازی شده، تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی) و همچنین بررسی روابط میان، میل به باقی ماندن در سمت با خشنودی و تعهد سازمانی و مولفه های آن، بر روی کارکنان یکی از خطوط نهایی تولید شرکت فولاد مبارکه اصفهان، اجرا شده است. اهمیتی که مقیاس میل به ماندن در سمت در این پژوهش دارد، این است که تمایل به ترک کردن سمت، تمایل فرد را به تغییر شغل کنونی خود در سازمان و بدون تمایل وی به ترک سازمان می سنجد، اما تمایل به ترک شغل، در واقع تمایل فرد را به رها کردن کامل شغل و سازمان خود می سنجد. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، ۱۰۰ نمونه از میان ۱۵۰ کارگر مرد شاغل در ۴ نوبتکاری، بصورت تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته اند. در این پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و همچنین پرسشنامه خشنودی شغلی (JDI) و همچنین از پرسشنامه محقق ساخته عدم ترک شغل و عدم تغییر سمت استفاده شده است. در این مقاله برای بررسی روابطی سازه پرسشنامه تمایل به ترک کار، از تحلیل عاملی (به روش مولفه های اصلی) استفاده شده است که نتایج تحلیل نشان می دهد، سوالات در دو بعد قابل تفکیک هستند. برای این مقیاس، میزان KMO برابر با ۰.۷۳۲ و آزمون بارتلت با مقدار خی دو ۱۶۷.۷۰۷ ( $P < ۰.۰۱$ ) بدست آمد. علاوه بر این روایی صوری و همزمان پرسشنامه نیز مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب پایایی برای پرسشنامه های تعهد شغلی ۰.۷۴۲ و خشنودی شغلی ۰.۵۶۴ و برای مقیاس تمایل به ترک کار ۰.۷۴۲ به روش آلفای کرونباخ (همسانی درونی) بدست آمده است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که تمایل به ترک سمت ارتباط معنادار بیشتری نسبت به تمایل به ترک شغل (ترک سازمان به طور کلی) با نگرش های شغلی دارد. از این رو این طور به نظر می رسد که تمایل به تغییر سمت متغیر پیش بین بهتری برای سنجش نگرش های شغلی کارکنان باشد.

کلید واژه ها: ترک شغل-تغییر سمت- تعهد سازمانی-خشنودی شغلی

## ۱- مقدمه

امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان ها به یکی از مهمترین نگرانیهای مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. ترک شغل کارکنان برای سازمان هزینه های مستقیم و غیرمستقیم زیادی را به همراه دارد. هزینه های ناشی از انتخاب، استخدام، هدایت و آموزش کارکنان جدید، هزینه های مستقیم هستند و بنا به نظر دس و شاو [۱]، هزینه های ناشی از کاهش روحیه کارکنان، فشار بر کارکنان باقی مانده و از دست دادن سرمایه اجتماعی، هزینه های غیرمستقیمی هستند که از ترک شغل ناشی می شوند. با توجه به هزینه های ترک شغل سازمان ها همواره خواهان شناسایی عوامل موثر بر کاهش تمایل به ترک شغل هستند.

شواهد بسیاری نشان می دهند که در بین عوامل موثر بر ترک شغل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش مهمی را ایفا می کنند. مطالعه ترک شغل بر می گردد به تلاش های سیمون و مارچ (۱۹۵۸)، مودلی (۱۹۷۷)، و پرایس (۱۹۷۷)، با اینکه تفاوتی میان مدل های مفهومی که هر یک از این محققان ارائه کرده اند وجود دارد، تصمیم ترک شغل به عنوان انتخاب هایی منطقی از طرف افراد با توجه به شرایط شغل فعلی خود و سازمانشان مشخص می شود (استیرز و مودای، ۱۹۸۱). علاوه بر این؛ بینش نسبت به این تصمیم بوسیله فهم رضایت شغلی و تعهد سازمانی بدست می آید (مودلی، ۱۹۷۷، استیرز و مودای ۱۹۸۱)، که افراد ناخشنود با مقایسه ی شرکت و سازمان خود با گزینه های استخدامی قابل حصول دیگر، احتمالاً شغل خود را ترک می کنند. [۲] از طرفی ترک خدمت و مفهوم سازه ذهنی وابسته به آن یعنی تمایل به ترک خدمت و سازه مخالف آن یعنی میل به ماندن در شغل همگی تحت تاثیر عوامل محیطی و فرهنگی است. در این راستا تدریس حسنی، ۱۳۷۲، در پژوهش خود بیان می کند که، میل به ماندن در شغل، نوعی حالت انگیزشی و دورنی بالقوه در فرد برای باقی ماندن در شغلی است که فرد بدان اشتغال دارد. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت تاثیر عوامل مختلف به میل به ترک شغل بیانجامد. [۳] مطالعاتی که در زمینه ترک شغل انجام گرفته است، چندین پیش بینی کننده را برای ترک شغل بیان کرده اند، از جمله؛ رضایت و تعهد سازمانی، امکان جستجو برای کار، مقایسه های گزینه های کاری دیگر، شناخته های مربوط به انصراف از کار و تمایل ترک کردن کار؛ که از جمله بهترین پیش بین ها هستند. [۲]

خشنودی از شغل یکی از متغیر های اساسی در بررسی میل به ماندن در کار است. رضایت شغلی، این طور تعریف می شود؛ احساس ها و نگرش های مثبت و منفی، در مورد شغل که فرد به صورت ارزشیابانه ای جنبه هایی از شغل خود را در نظر می گیرد، و این احساس ها و نگرش ها مجموعاً میزان رضایت فرد را از شغل خود، تعیین می کنند. [۴] جونز اسلون (۲۰۰۴) نیز رضایت شغلی را نتیجه ی ارزیابی فرد از شرایطی که در مورد همه ی جنبه های شغل دارد تعریف کرده و آن را نوعی وسیله اندازه گیری می داند که می تواند از آن برای مقایسه شغل فعلی با دیگر شغل های موجود در بازار کار استفاده کند. بنابراین بین خشنودی شغلی و ترک شغلی رابطه منفی وجود دارد و احتمال بیشتری وجود دارد که شاغلینی که خشنودی شغلی پایینی دارند، شغل خود را ترک کنند؛ زیرا عدم خشنودی شغلی می تواند منجر به فرسودگی شغلی شده و کارکنان را وادار به ترک شغل نماید. [۵] در این راستا، تحقیقات دیگری نیز دریافته اند که ارتباط منفی معناداری بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در بین متخصصان وجود دارد. در این پژوهش، نمونه مورد بررسی، کارگران خطوط نهایی شرکت فولاد هستند، که در این رابطه ریجو (۲۰۰۱) نیز بیان می کند؛ سطح پایین رضایت شغلی با نرخ بالای جابجایی کارگری رابطه دارد (جنکینز، ۱۹۹۳، موبلی، گریفیت، هند، و مگ لینو، ۱۹۷۰؛

کوبرگ، مکار تورا، ۱۹۸۴). (۴) (رحمان، ۲۰۰۸)، جان و استیون (۲۰۰۷)، سارمینا (۲۰۰۶) و کرونگا (۲۰۰۵) و براف و فرام (۲۰۰۴)، در پژوهش های خود که بطور جداگانه انجام داده اند، ارتباط منفی معناداری را بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل گزارش کرده اند. [۶-۱۰]

متغیر دیگری که در این پژوهش بررسی می شود، تعهد سازمانی است. در رابطه با تعهد سازمانی مفاهیم متفاوتی ارائه شده است. وجه اشتراک این تعاریف این است که همگی آن را به عنوان نوعی پیوستگی و ارتباط به سازمان مورد توجه قرار می دهند. تعهد سازمانی به اشکال مختلفی به عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دلبستگی به سازمان تعریف شده است (مکسل وهمکاران، ۱۹۹۵). [۱۱] اولین و معروف ترین تعریف توسط پورتر (۱۹۷۴) ارائه شده است، که تعهد را یک ساختار سه بعدی شامل اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به اعمال نمودن حداکثر تلاش به نمایندگی از طرف سازمان و تمایل به ماندگاری در نظر می گیرد. وجه اشتراک تعاریف از تعهد نشان می دهد که تعهد حالتی روانی است که اولاً رابطه ی فرد با سازمان را مشخص می کند؛ ثانیاً تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد. در رابطه با این پژوهش نیز، وای و رایبسون (۱۹۹۸) و پرایس و میولر (۱۹۸۶) به این نتیجه رسیدند، افرادی که به لحاظ شغلی در طبقه غیرمدیریتی قرار دارند، در مقایسه با افرادی که در این طبقه قرار دارند (طبقه مدیریتی) تمایل بیشتری دارند که شغل خود را ترک کرده و به سازمان دیگری بروند. [۱۱]

لازم به ذکر است، ریزر و پشین (۱۹۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که رضایت عامل مهمی در تعهد است، همچنین آرنولد و فلدنس (۱۹۸۳) رابطه معناداری میان نگرش خشنودی و تعهد با میل ماندن در سازمان انجام دادند، ولی تعهد سازمانی با میل ماندن در سازمان رابطه ی قوی تر داشت. از این رو تعهد شغلی قابلیت پیش بینی بهتری دارد، زیرا که به طور کلی نسبت به رضایت شغلی مفهوم پایدار تر و باثبات تری دارد. یک کارگر ممکن است از شغلش ناراضی باشد اما آن را یک شرایط موقت بپندارد، در حالی که از کلیت سازمان خود ناراضی نیست. ولی وقتی ناراضی او به کل سازمان هم سرایت کند، احتمال اندیشیدن به استعفا و ترک خدمت، بالا می رود. [۱۲]

با این حال به نظر می رسد که کارکنان ایرانی تمایل واقعی خود را نسبت به ترک شغل در قالب پرسشنامه هایی که این تمایل را به طور مستقیم سوال می کنند به درستی نشان نمی دهند. در این پژوهش سعی بر آن است که میزان رابطه نگرش های شغلی از جمله خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، با میزان تمایل به ترک شغل و تغییر سمت مورد بررسی قرار گیرد. از این رو فرض بر این است که نگرش های شغلی ارتباط معنادار بیشتری با تمایل به تغییر سمت در مقایسه با ترک شغل داشته باشند. در این مطالعه، برای بررسی صحت این فرضیه از دو پیش بین خشنودی شغلی و تعهد شغلی، استفاده شده است. بنابراین برای مشخص شدن قدرت رابطه میان نگرش های شغلی با تمایل به ترک شغل فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفته اند:

فرضیه اول: خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و مولفه های آن (تعهد همانند سازی شده، تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی) با میل به ماندن در شغل رابطه معناداری دارند.

فرضیه دوم: خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و مولفه های آن (تعهد همانند سازی شده، تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی) با میل به ماندن در سمت رابطه معناداری دارند.

## ۲- روش تحقیق

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر پیش بینی تمایل به ترک شغل و ترک سمت بوسیله متغیرهای تعهد سازمانی (در ابعاد تعهد همانند سازی شده، تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی و تعهد کلی) و خوشنودی شغلی کلی بوده است، پژوهش از نوع پژوهش های همبستگی در نظر گرفته می شود. پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش، به صورت خود اجرایی، توسط اعضای گروه نمونه پاسخ داده شده اند. در ابتدای پرسشنامه با توضیح کوتاهی از آزمودنی ها خواسته شده است که به سوالات پاسخ دهند و از بین گزینه های پنج گانه (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) گزینه ی مناسب را انتخاب کنند.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرد یکی از واحد های خطوط نهایی شرکت فولاد اصفهان تشکیل می دهد. تعداد کارکنان شاغل در این بخش حدود ۱۵۰ نفر بوده است که بصورت تصادفی ۱۰۰ نمونه انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفتند. در میان آزمودنی ۴۳ درصد (۴۳ نفر) افراد سابقه کار کمتر از ۱۵ سال و ۶۷ درصد (۶۷ نفر) سابقه کار بیش از ۱۵ سال داشته اند، میانگین سنی افراد ۳۶ سال بوده است، که کمترین سن ۲۰ سال و بیشترین سن ۵۵ سال گزارش شده است، که از میان این افراد ۳۳ درصد کمتر از ۲۵ سال سن، و بیش از ۶۰ درصد افراد بالای ۴۰ سال سن داشته اند.

## ۳- ابزار پژوهش

در این پژوهش از پرسشنامه تعهد شغلی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شده است؛ پرسشنامه دارای ۹ سوال می باشد که به سه زیر مقیاس سه سوالی تقسیم شده و هر ۳ سوال یک جنبه از سه بعد تعهد (تعهد پیوستگی، مبادله ای و تعهد همانندسازی) را نشان می دهد. مقیاس این پرسشنامه به صورت لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می باشد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط عریضی (۱۳۸۴) برای ۹ سوال آن که تعهد کلی را نشان می دهد ۰/۷۰ بدست آمده است. [۱۳] در پژوهش دیگری که توسط گل پرور و عریضی (۱۳۸۵) انجام گرفته است، ضریب روایی همزمان برای ابعاد تعهد سازمانی با عدالت سازمانی، مبادله عضو-رهبر و همانند سازی سازمانی روابط مثبت و معناداری گزارش شده است، همچنین در این پژوهش ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای تعهد همانندسازی شده، ۰/۷۴۹، تعهد مبادله ای ۰/۶۴۲ و تعهد پیوستگی ۰/۶۹۵ بدست آمده است، همچنین برای تعهد کلی ۰/۸۶۵ گزارش شده است. [۱۴] در پژوهش حاضر ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ (همسانی درونی) برای تعهد شغلی کلی ۰/۷۴۵ بدست آمده است، سایر ضرایب برای ابعاد تعهد شغلی در جدول شماره ۱ گزارش شده است. پرسشنامه دیگر مورد استفاده قرار گرفته شده، پرسشنامه رضایت شغلی است؛ که نخستین بار توسط اسمیت و کندال و هیولین (۱۹۶۹) در آمریکا تدوین شده، در سال (۱۳۶۹) توسط ارشدی برای نخستین بار ترجمه، ویرایش و مورد استفاده قرار گرفته است. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است. [۱۵] آزمودنی ها در این پرسشنامه با پاسخ به سوالاتی که شش جنبه از شغل (ماهیت کار، حقوق، سرپرست، همکاران، ترفیعات، کل کار) را مورد سوال قرار می دهد مورد پرسش قرار گرفته اند. همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، در پژوهش حاضر ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ (همسانی درونی) کلی ۰/۵۶۴ بدست آمده است.

برای سنجش تمایل به ترک کار کارکنان از پرسشنامه محقق ساخته میل به ماندن در کار، شامل ۸ سوال استفاده شده است، که سه سوال به صورت مستقیم و پنج سوال به طور معکوس نمره گذاری شده اند. مقیاس این پرسشنامه نیز به صورت لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می باشد. اعتبار صوری (محتوایی) پرسشنامه با توجه به نظر اساتید و پرسشنامه های مشابه، از جمله؛ پرسشنامه سنجش میل به ماندن در شغل، وینر و واردی (۱۹۸۰) و تمایل به ترک کار، بلودرن (۱۹۸۲) و سنجش تمایل به ترک شغل، کامان (۱۹۷۹)، حاصل شده است. این پرسشنامه سوالات خود را در دو بعد مورد بررسی قرار می دهد. یک بعد به تمایل به ترک شغل کارکنان می پردازد و یک بعد نیز به تمایل به تغییر سمت آنها توجه دارد. اهمیتی که مقیاس سنجش ترک یا تغییر سمت در این مقیاس دارد، این است که تمایل به ترک سمت، تمایل فرد به تغییر شغل کنونی خود را در سازمان و بدون تمایل به ترک سازمان می سنجد، اما تمایل به ترک شغل، در واقع تمایل فرد را به رها کردن کامل شغل و سازمان خود می سنجد. نمره کلی بر اساس عدم تمایل به ترک کار یا تغییر سمت (میل به ماندن در شغل) ارزیابی می شود، بدین معنا که نمره بالاتر در این پرسشنامه به معنای عدم تمایل به ترک کار می باشد. همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص شده است، ضرایب پایایی به روش همسانی درونی، برای سوالات ترک شغل، ۰.۵۰۷ و برای سوالات تغییر یا ترک سمت ۰.۷۶۳ و برای نمره کلی عدم تمایل به ترک کار، ۰.۷۴۴ بدست آمده است.

جدول ۱- ضرایب پایایی مقیاس ها به روش آلفای کرونباخ

ردیف	مقیاس ها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۱	تعهد همانند سازی شده	۳	۰.۴۱۶
۲	تعهد مبادله ای	۳	۰.۶۰۱
۳	تعهد پیوستگی	۳	۰.۸۰۱
۴	تعهد سازمانی کلی	۹	۰.۷۴۵
۵	خشنودی شغلی کلی	۶	۰.۵۶۴
۶	تمایل به عدم تغییر سمت	۴	۰.۷۶۳
۷	تمایل به عدم ترک شغل	۳	۰.۵۰۷
۸	تمایل به ترک شغل کلی	۷	۰.۷۴۴

### ۱-۳ شواهد مربوط به روایی و پایایی پرسشنامه سنجش میل به ماندن در کار

برای مشخص کردن ضریب روایی (اعتبار) پرسشنامه ترک کار، در گام اول از دو مقیاس تعهد شغلی و خشنودی شغلی به صورت همزمان استفاده شده است. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، عدم تمایل به ترک کار با دو مقیاس تعهد شغلی و مولفه های آن و خشنودی شغلی در افراد نمونه رابطه همبستگی مثبت و معناداری نشان میدهد. در مجموع یافته های جدول ۲ روایی همزمان مقیاس عدم تمایل به ترک کار را مورد تایید قرار می دهد.

جدول ۲- ضرایب روایی همزمان مولفه های تعهد سازمانی با مقیاس تعهد شغلی و خشنودی شغلی

مقیاس ها	میل به ماندن در شغل	تعهد شغلی	تعهد همانند سازی	تعهد پیوستگی	تعهد مبادله ای	خشنودی شغلی
میل به ماندن در شغل	۱	-	-	-	-	-
تعهد شغلی	۰.۴۲۸**	۱	-	-	-	-
تعهد همانند سازی	۰.۳۰۲**	۰.۶۹۹**	۱	-	-	-
تعهد پیوستگی	۰.۲۶۱**	۰.۸۱۶**	۰.۵۰۹**	۱	-	-
تعهد مبادله ای	۰.۳۹۴**	۰.۷۴۴**	۰.۲۰۹**	۰.۳۵۶**	۱	-
خشنودی شغلی	۰.۵۵۴**	۰.۴۱۳**	۰.۲۶۸**	۰.۲۸۸**	۰.۳۶۵**	۱

\*\*P<۰/۰۱

علاوه بر مشخص کردن روایی ملاکی، در گام دوم، برای تعیین روایی سازه این پرسشنامه، از تحلیل عاملی با روش مولفه های اصلی و چرخش متعامد (اورتوگونال) برای تعیین عامل های احتمالی که زیربنای پرسشنامه را تشکیل می دهند، استفاده شده است. آزمون KMO با مقدار ۰.۷۶۰ و آزمون کرویت بارتلت با مقدار خی دو ۲۱۴.۱۹۸ و معناداری  $P < ۰.۰۱$  امکان اجرای تحلیل عاملی را به روش چرخش متعامد واریماکس، تایید می کنند. نتایج تحلیل عامل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- نتایج تحلیل عوامل با روش واریماکس بر روی سوالات مقیاس میل به ماندن در کار

عامل	سوال	عامل استخراجی اول	عامل استخراجی دوم
میل به ماندن در سمت (بدون تمایل فرد به ترک سازمان)	۱	۰.۷۱۴	-
	۲	۰.۷۸۵	-
	۳	۰.۸۱۳	-
میل به ماندن در شغل	۵	-	۰.۶۵۵
	۷	۰.۶۵۸	-
	۴	۰.۴۸۱	۰.۴۹۴
	۶	-	۰.۸۴۳
	۸	-	۰.۵۵۴

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، بارهای عاملی از طریق تحلیل عوامل با روش واریماکس پس از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰.۴، الگوی پیش بینی شده برای ترک شغل و تغییر سمت را تایید می کنند. لازم به ذکر است، همه سوالات در عامل های مربوط به خود بار عاملی داشته اند، بجز سوال شماره ۵، که این سوال در مورد تمایل به تغییر سمت مورد پرسش بوده است،

در حالی که بر روی عامل دوم (تمایل به ترک شغل)، بار عاملی (۰.۶۵۵) بدست آورده است، از این رو، برای صحت سایر نتایج، در تحلیل نهایی این سوال حذف گردید و پس از آن مقدار آزمون KMO، برابر با ۰.۷۳۲ و آزمون بارتلت ۱۶۷.۷۰۷، و با معناداری  $p < 0.01$  بدست آمد، در نهایت، سایر سوالات در عامل های استخراجی مربوط به خود، بار عاملی کافی بدست آوردند. بنابراین تحلیل عوامل به شیوه چرخش متعامد، روایی سازه مقیاس تمایل به ترک کار را برای ۷ سوال، و دو عامل زیربنایی مورد تایید قرار داده است.

همچنین برای شناخت سهم مجموعه عامل ها در تبیین هر گویه، جدول اشتراکات گویه های مربوط به پرسشنامه به طور کامل آورده شده است (جدول ۴). در این جدول، ستون اول نشان دهنده مقدار کل واریانس هر متغیر می باشد که مجموعه عوامل می توانند آن را تبیین کنند. از آنجا که عامل ها می توانند کلیه واریانس یک متغیر را تبیین کنند، در جدول ملاحظه می کنیم که مقدار این واریانس برای تمام گویه ها برابر عدد یک است. ستون دوم نشان دهنده مقدار واریانس هر متغیر می باشد که مجموعه عوامل مورد نظر توانسته اند، آن را تبیین کنند، هر چه مقادیر به عدد یک نزدیک تر باشند، بهتر است. همانطور که ملاحظه می شود، تقریباً برای همه سوالات این مقادیر مناسب بدست آمده است و عوامل توانسته اند، سوالات را بخوبی تبیین کنند.

جدول ۴- اشتراکات؛ سهم مجموعه عامل ها در تبیین واریانس هر گویه

سوال	(نمونه) سوال ها	تبیین ابتدایی	تبیین از استخراج
۱	رضایت از بودن درسمت...	۱	۰.۵۸۵
۲	یافتن سمت بهتر...	۱	۰.۷۱۸
۳	فکر به تغییر سمت ...	۱	۰.۷۴۰
۴	تصمیم به ترک شغل...	۱	۰.۴۹۲
۵	تمایل سایر افراد به تغییر سمت...	۱	۰.۶۴۵
۶	تمایل سایر افراد به ترک شغل....	۱	۰.۸۳۹
۷	تمایل به ترک سمت ....	۱	۰.۶۹۰
۸	تمایل افراد به ترک شغل...	۱	۰.۸۰۲

در نهایت همبستگی سوالات آزمون با یکدیگر و با نمره کل محاسبه شد، که همه سوالهای پرسشنامه با نمره کل همبستگی معناداری داشتند و دامنه این ضرایب از ۰.۳۹ تا ۰.۸۰ در نوسان بوده است. همچنین برای تعیین اینکه پرسشنامه از دو عامل معنی دار اشباع شده است، مقدار ویژه و نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل در جدول شماره ۴ ارایه گردیده است. در این جدول دو عامل را می توان مشخص نمود که مقادیر ویژه آنها بیشتر از یک بدست آمده است.

جدول ۵- شاخص های آماری نهایی پرسشنامه تمایل به ترک کار از طریق تحلیل مولفه های اصلی با چرخش واریماکس

سوالها	در صد تراکمی واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	مقدار ویژه	عامل	شاخص ها
					عوامل
۷-۳-۲-۱	۳۶.۵۰۷	۳۶.۵۰۷	۲.۵۵۵	۱	عدم تمایل ترک سمت
۸-۶-۴	۵۸.۰۸۲	۲۱.۵۷۵	۱.۵۱۰	۲	عدم تمایل ترک شغل

همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می شود، ارزش های بیشتر از یک به دو عامل می رسند که روی هم ۵۸.۰۸ درصد واریانس کل پرسشنامه را تبیین می کنند. در حقیقت، عامل یکم بیشترین سهم را در تبیین واریانس پرسشنامه فوق بر عهده دارد (۳۶.۵۰ درصد) در حالی که عامل دوم ۲۱.۵ درصد واریانس کل را تبیین می کند. بنابراین نتایج به دست آمده از این پرسشنامه گویای آن است که پرسشنامه فوق یک پرسشنامه دو بعدی است و می توان میان تمایل به ترک شغل و تغییر سمت کارکنان تمایز قائل شد.

#### ۴- یافته های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آماری رگرسیون چندگانه، استفاده گردید. همانطور که در جدول شماره ۶، ملاحظه می شود، ضرایب همبستگی چندگانه، برای پیش بینی میزان عدم تمایل به ترک کار کلی افراد نمونه، بوسیله نمره تعهد کلی و خشنودی شغلی کلی آورده شده است. همانطور که ملاحظه می شود، نتایج رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ترک کار معنادار شده است ( $P=0.000$  و  $F=26.13$ ). بنابراین خشنودی شغلی به تنهایی، ۳۰ درصد و خشنودی شغلی و تعهد شغلی به طور مجموع ۳۵ درصد واریانس کل از نمره ترک کار کل را تبیین می کنند و ترک کار از طریق خشنودی و تعهد شغلی قابل پیش بینی است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیون چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش بینی میل به ماندن در کار(کلی) توسط متغیر های خشنودی شغلی و تعهد سازمانی(نمره کل)

شاخص های آماری الگو	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار	F (گام نهایی)	معناداری (گام نهایی)
خشنودی شغلی	۰.۵۵۴	۰.۳۰۷	۰.۳۰۰	۳.۸۷	۲۶.۱۳	۰.۰۰۰
تعهد شغلی	۰.۵۹۵	۰.۳۵۴	۰.۳۴۱	۳.۷۵		

چنانچه در جدول شماره ۷ نیز ملاحظه می شود، ضرایب بتا در رگرسیون گام به گام، برای خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، هر دو معنادار به دست آمده است.



جدول ۷- نتایج ضرایب رگرسیون گام به گام در پیش بینی میل به ماندن در کار (کلی) توسط متغیرهای خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (نمره کل)

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		ضرایب و شاخص های آماری الگو
		بتا	خطای معیار	بتا	خطای معیار	
۰.۶۴۰	-۰.۴۶۲	-	۲.۶۸۱	-۱.۲۴۰	۲.۶۸۱	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۵.۰۷۶	۰.۴۵۵	۰.۱۲۴	۰.۶۳۲	۰.۱۲۴	خشنودی شغلی
۰.۰۰۰۹	۲.۶۷۸	۰.۲۴۰	۰.۰۸۶	۰.۲۳۰	۰.۰۸۶	تعهد سازمانی

همانگونه که در جدول ۸ نمایش داده شده است، تحلیل رگرسیون همزمان میل به ماندن در شغل و میل به ماندن در سمت به طور جداگانه نتایج مثبت معناداری را نشان میدهند. از این رو می توان گفت که عدم تمایل به ترک شغل با خشنودی شغلی و تعهد شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد ( $F=۱۰.۷۲۰$  و  $P=۰.۰۰۰$ )، همچنین می توان گفت عدم تمایل به تغییر سمت با خشنودی شغلی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد ( $F=۲۲.۱۸۶$  و  $P=۰.۰۰۰$ ). علاوه بر این، نتایج نشان میدهد که خشنودی شغلی و تعهد سازمانی واریانس بیشتری را در میزان عدم تمایل به تغییر سمت (۳۱ درصد) نسبت به عدم تمایل به ترک شغل (۱۸ درصد) تبیین کرده اند.

جدول ۸- ضرایب رگرسیون چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش بینی میزان میل به ماندن در شغل و سمت (به روش همزمان) توسط متغیرهای خشنودی شغلی و تعهد سازمانی

معناداری	F	خطای معیار	واریانس تعدیلی	واریانس تبیین شده	ضریب همبستگی چندگانه (R)	شاخص های آماری الگو	متغیر ملاک
۰.۰۰۰	۱۰.۷۲۰	۱.۸۸	۰.۱۶۴	۰.۱۸۱	۰.۴۲۵	خشنودی شغلی تعهد شغلی	میل به ماندن در شغل
۰.۰۰۰	۲۲.۱۸۶	۲.۸۴	۰.۳۰۰	۰.۳۱۴	۰.۵۶۰	خشنودی شغلی تعهد شغلی	میل به ماندن در سمت

در جدول شماره ۹ ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی عدم تمایل به ترک شغل و عدم تمایل به تغییر سمت توسط متغیرهای پیش بین آورده شده است. نتایج این جدول نشان می دهند که ضریب رگرسیونی تعهد سازمانی برای پیش بینی عدم تمایل به ترک شغل معنادار بدست نیامده است ( $t=۰.۷۷$  و  $P=۰.۴۳۹$ )، اما سایر ضرایب معنادار بدست آمده اند.

جدول ۹- نتایج ضرایب رگرسیون گام به گام در پیش بینی میل به ماندن در شغل و میل به ماندن در سمت توسط متغیر های خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (نمره کل)

متغیر ملاک	ضرایب و شاخص های آماری الگو	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
		بتا	خطای معیار	بتا	خطای معیار
عدم تمایل	مقدار ثابت	۲.۹۰۶	۱.۳۴۴	-	۲.۱۶۳
ترک شغل	خشنودی شغلی	۰.۲۳۹	۰.۰۶۲	۰.۳۸۷	۳.۸۸
	تعهد سازمانی	۰.۰۳۳	۰.۰۴۳	۰.۰۷۸	۰.۷۷
عدم تمایل	مقدار ثابت	-۴.۱۴۵	۲.۰۳	-	۲.۰۴
تغییر سمت	خشنودی شغلی	۰.۳۹۲	۰.۰۹۴	۰.۳۸۴	۴.۱۶۱
	تعهد سازمانی	۰.۱۹۶	۰.۰۶۴	۰.۲۷۹	۳.۰۲۰

برای بیان شواهد و تبیین بیشتر، نتایج تحلیل رگرسیونی چندگانه برای پیش بینی میزان عدم تمایل به ترک شغل و تغییر سمت (به روش گام به گام) توسط مولفه های سه گانه تعهد سازمانی در جدول شماره ۱۰ آورده شده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود، از میان ابعاد سه گانه تعهد شغلی، تنها بعد تعهد مبادله ای معنادار شده ( $F=۶.۹۳$  و  $P=۰.۰۱$ ) و وارد معادله رگرسیونی گردیده است و سایر ابعاد در تبیین متغیر ملاک ناتوان بوده و از جریان تحلیل حذف شده اند. برای تبیین متغیر عدم تمایل به ترک سمت نیز، دو بعد از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی شامل، تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله ای ( $P=۰.۰۰۰$  و  $F=۱۱.۹۲۱$ ) روابط معنادار نشان داده اند و وارد معادله نهایی شده اند. در هر دو تحلیل، تعهد پیوستگی روابط موثری را نشان نداده است، بنابراین در معادله نهایی رگرسیونی برای پیش بینی متغیر ملاک وارد نمی شوند.

جدول ۱۰- ضرایب رگرسیون چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش بینی میزان میل به ماندن در شغل و سمت (به گام به گام) توسط مولفه های سه گانه تعهد سازمانی در مقیاس بالفور و وکسلر (۱۹۹۶).

متغیر ملاک	شاخص های آماری الگو	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار	F (گام نهایی) (گام نهایی)	معناداری
عدم تمایل ترک شغل	تعهد مبادله ای	۰.۲۵۷	۰.۰۶۶	۰.۰۵۷	۲.۰۰	۶.۹۳	۰.۰۱۰
عدم تمایل تغییر سمت	تعهد همانند سازی	۰.۳۸۰	۰.۱۴۵	۰.۱۳۶	۳.۱۶۳	۱۱.۹۲۱	۰.۰۰۰
	تعهد مبادله ای	۰.۴۴۴	۰.۱۹۷	۰.۱۸۱	۳.۰۸۰		

جدول ۱۱- نتایج ضرایب رگرسیون گام به گام در پیش بینی میل به ماندن در شغل و میل به ماندن در سمت توسط مولفه های سه گانه تعهد سازمانی در مقیاس بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)

متغیر ملاک	ضرایب و شاخص های آماری الگو	ضرایب غیر استاندارد			t	معناداری
		خطای معیار	استاندارد	بتا		
تمایل عدم ترک شغل	مقدار ثابت	۷.۰۶۰	۰.۶۰۷	-	۰.۰۰۰	
ترک شغل	تعهد مبادله ای	۰.۲۱۶	۰.۰۸۲	۰.۲۵۷	۲.۶۳	۰.۰۱۰
تمایل عدم تغییر سمت	مقدار ثابت	۰.۸۴۱	۲.۰۶۷	-	۰.۴۰۷	۰.۶۸۵
	تعهد همانند سازی	۰.۴۶۰	۰.۱۲۹	۰.۳۳۱	۳.۵۶	۰.۰۰۱
	تعهد مبادله ای	۰.۴۵۳	۰.۱۸۰	۰.۲۳۵	۲.۵۲	۰.۰۱۳

## ۵- بحث و نتیجه گیری

کارکنان ناخشنود اگر در سازمان بمانند ممکن است به رفتارهای ضد تولید از قبیل دزدی، شایعه سازی، خرابکاری بپردازند. همچنین نشان داده شده است هنگامی که کارکنان خشنود نباشند، ناراحتی هایی از قبیل تنش، افسردگی، کسالت و بی خوابی را گزارش می کنند. در کنار همه این مشکلات، کارکنان ناخشنود سطوح بالایی از تمایل به ترک شغل را که نهایتاً منجر به ترک شغل واقعی می شود را نشان داده اند. اسپکتور (۱۹۷۹)، معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی یا نسبت به حیطه های مختلف آن در سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا (ترفیعات) نشان می دهد. [۱۶] مطابق با پژوهش های انجام گرفته در این زمینه، در این پژوهش نیز ارتباط معناداری میان مقیاس ترک کار و خشنودی شغلی بدست آمد ( $R=0.554$ ،  $P<0.01$ ). با این حال، به نظر می رسد که خشنودی شغلی تنها درصد بسیار کمی از واریانس (کمتر از ۱۵٪) تمایل به ترک شغل را تبیین می کند (بلو و بال، ۱۹۸۹)، درحقیقت نقش خشنودی شغلی در تمایل به ترک شغل به اندازه کافی قوی نیست و برای تبیین بهتر علل و عوامل تمایل به ترک شغل باید با دیگر متغیرها ترکیب شود. [۵]

تحقیقات (هرن و گریفیس، ۱۹۹۵) نشان داده اند که علاوه بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی نیز از پیشایندهای مهم ترک شغل محسوب می شود. [۱۱] پژوهش پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، نشان داد، تعهد سازمانی نیز بر تمایل به ترک شغل تاثیر می گذارد، نتیجه ای که قبل از آن حاصل نشده بود. زیرا که پیش از آن پژوهشگران، خشنودی شغلی را به عنوان عامل اصلی ترک شغل محسوب می کردند؛ همچنین، آنها به این نتیجه رسیدند که در مقایسه با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی بهتر می تواند ترک شغل کارکنان را پیش بینی نماید (وانگ و همکاران، ۱۹۹۶؛ آرنولد و فلدمن، ۱۹۸۲؛ بلودرن، ۱۹۸۲؛ پورتو و همکاران، ۱۹۷۴). [۵]

تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان برای بقا در یک سازمان است. در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باشد. [۱۱] در این راستا و در این پژوهش نیز مشخص گردید که ارتباط معناداری میان تعهد سازمانی و تمایل به ترک کار وجود دارد ( $r = 0.428$ ,  $P < 0.01$ ). علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه در حضور دو متغیر تعهد و خشنودی، نشان داد که این دو متغیر سهم مناسبی از واریانس تمایل به ترک کار را تبیین می‌کنند ( $R^2 = 0.35$ ). بنابراین یافته‌های این پژوهش، نتایج یافته‌های پیشین را تایید می‌کند، از جمله پژوهش‌های؛ سل وارجان (۲۰۰۵)، کامییر-مولر و وان برگ (۲۰۰۵)، پیکو (۲۰۰۵)، مک برید (۲۰۰۴)، که به خشنودی شغلی و تعهد شغلی به عنوان متغیرهای تاثیر گذار بر تمایل و ترک شغل اشاره می‌کنند [۱۷-۲۰]

با این حال، شواهد بسیاری نشان می‌دهد کارکنان به دلیل برخی شرایط برون سازمانی، از جمله پایین بودن امکان شغلی مجدد پس از ترک کار، متعاقباً تمایل دارند که میزان تمایل به ترک شغل خود را نیز پایین تر ارزیابی کنند. از طرفی همانطور که پژوهش‌ها نشان می‌دهد؛ میزان تمایل به ترک شغل به شرایط گوناگونی وابسته است. بنابراین انتظار می‌رود، برخی کارکنان عدم رضایت از کار خود را در قالب تمایل به تغییر سمت و نه ترک سازمان نشان دهند و حتی با وجود نارضایتی شغلی، کمتر نسبت به ترک شغل خود تمایل نشان دهند. از این رو و به دلیل کمبود در پرسشنامه مناسب جهت سوال در مورد تمایل به ترک و یا تغییر سمت و همچنین سوالات طولانی برخی پرسشنامه‌های معمول و نامناسب بودن آن‌ها برای جامعه کارکن ایرانی، که کارکنانی هستند که کمتر به ترک شغل تمایل دارند، از پرسشنامه محقق ساخته ترک سمت استفاده گردید.

تابحال در پژوهش‌های انجام گرفته، برای سنجش تمایل به ترک کار از چند پرسشنامه معتبر استفاده شده است، از جمله مهمترین آنها پرسشنامه ای برای سنجش میل به ماندن در شغل است که در سال ۱۹۸۰ توسط وینر و واردی ساخته شده است. میل به ماندن در شغل، نوعی حالت انگیزشی و دورنی بالقوه در فرد، برای باقی ماندن در شغلی است که فرد بدان اشتغال دارد. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت تاثیر عوامل مختلف به میل به ترک شغل بیانجامد. [۳] وینر و واردی از این پرسشنامه به منظور اندازه گیری تمایل به باقی ماندن در سازمان استفاده کردند این پرسشنامه در سال ۱۳۷۰ توسط شکر کن و پاکاری ترجمه و تنظیم شده است، همچنین توسط امینی و نوری (۱۳۷۵) و تدریس حسنی و حقیقی (۱۳۷۲) و پاکاری و شکر کن (۱۳۷۰) مورد استفاده قرار گرفته است، ارشدی نیز در پژوهش خود جهت سنجش قصد ترک شغل از پرسشنامه میل ماندن در شغل (وارنر و واردی، ۱۹۸۰) برای اعتبار یابی مقیاس قصد ترک شغل (کانن، فیچمن، جنکینز و کلش ۱۹۷۹) استفاده کرده است. [۲۱] از دیگر پرسشنامه‌های معتبر به کار گرفته شده، در پژوهش‌های داخلی می‌توان از پرسشنامه دو سوالی پورتر، کرامپون و اسمیت (۱۹۷۶)، نام برد که توسط گل پرور و همکاران (۱۳۸۶)، اجرا شده است. [۲۲، ۱۴]

اهمیتی که مقیاس محقق ساخته سنجش ترک یا تغییر سمت در این پژوهش دارد، این است که تمایل به ترک سمت، تمایل فرد به تغییر شغل کنونی خود را در سازمان و بدون تمایل به ترک سازمان می‌سنجد، اما تمایل به ترک شغل، در واقع تمایل فرد را به رها کردن کامل شغل و سازمان خود می‌سنجد، در حالی که پرسشنامه‌های مذکور تمایل فرد را به ترک سازمان و یا میل به ماندن (عدم ترک) ارزیابی می‌کنند.

نتایج پژوهش نشان می دهد که، تمایل به ترک سمت ارتباط معنادار بیشتری با نگرش های شغلی سنجیده شده در این پژوهش دارد. بطوری که نگرش های شغلی میزان عدم تمایل به تغییر سمت را ، ۳۱ درصد و عدم تمایل به ترک شغل را، ۱۸ درصد تبیین کرده اند. نتایج نشان میدهد که خشنودی شغلی و تعهد سازمانی واریانس بیشتری را در تمایل به ترک سمت تبیین کرده اند. بنابراین می توان این گونه بیان کرد که متغیر های خشنودی و تعهد شغلی، عدم تمایل به ترک سمت را بیشتر از عدم تمایل به ترک شغل پیش بینی کرده اند، چراکه ارتباط معنادار بیشتری با میزان عدم تمایل به تغییر سمت نشان می دهند. از این رو پیشنهاد می شود، برای سنجش نگرش های واقعی کارکنان نسبت به شغلشان، بجای سوال در مورد تمایل آنها به ترک کار و سازمان، در مورد تمایل آنان به تغییر سمت و جابجایی در همان سازمان اشاره شود.

از طرفی متغیر میل به ماندن وابسته به فرهنگ و شرایط محیطی است (کمپل و کمپل، ۱۹۹۷)، برای مثال در کشورهای غربی و آسیای شرقی نرخ ترک خدمت بسیار بالاست. به همین دلیل ممکن است نتایج در کشورهای دیگر آسیایی مثل ایران که در آن ترک خدمت بسیار پایین است با این کشور ها بسیار فرق داشته باشد و عوامل مربوط به آن نیز با این کشور ها متفاوت باشد. اساساً در پژوهش های انجام شده در ایران به جای سازه ترک خدمت از سازه تمایل به ترک خدمت استفاده می شود. زیرا تمایل به ترک خدمت ممکن است در جایی که ترک خدمت وجود نداشته باشد نرخ بالایی داشته باشد. در این حالت رابطه بین ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از نوع رابطه نگرش و رفتار است. کمپل و کمپل (۱۹۹۷)، معتقدند که در بررسی ترک خدمت بیش از مبانی نظری، مبانی تجربی مهم است زیرا ترک خدمت به محیطی که در آن این سازه بررسی شده است به شدت وابستگی دارد. [۲۳]

از این رو اینگونه به نظر می رسد، کارکنان به دلیل برخی شرایط برون سازمانی از جمله پایین بودن امکان شغلی مجدد پس از ترک کار، متعاقباً تمایل دارند که میزان تمایل به ترک شغل خود را نیز پایین تر ارزیابی کنند. در واقع این تمایل افراد برای از دست ندادن شغل خود، بر نگرش آنها از خشنودی یا دل بستگی به سازمان تاثیر خواهد گذاشت.

## منابع

- 1- Dess GD, Shaw JD. 2001. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*. 26 (3): 446-56.
- 2- Hilmann, Sharon G., Holt, Daniel T., Rilovick, Christine Y. 2008. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- ۳- تدریس حسنی، د . ۱۳۷۲. بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دل بستگی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی: دانشگاه چمران اهواز.
- ۴- ریجو، ر. ۲۰۰۱. زمینه روانشناسی صنعتی سازمانی. داوود حسین زاده و دیگران. ۱۳۸۳. تهران: انتشارات مازیار.
- ۵- علیزاده، ا. ۱۳۸۵، عوامل موثر بر ترک شغل، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱۱.
- 6- Rahman A, S. M. M. Raza Naqvi and M. Ismail Ramay. 2008. Measuring Turnover Intention: A Study of IT Professionals in Pakistan, *International Review of Business Research Papers*, 4 (3): 45-55

- 7- Steven G. Westlund and John C. Hanno. 2007. retaining talent: assessing job satisfaction facets most significantly related to software developer turnover intentions: *Journal of Information Technology Management*
- 8- Sarminah Samad . 2006. The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1).
- 9- Korunka, C., Hoonakker, P.L.T. & Carayon, P. 2005. 'A Universal Turnover Model for the IT Work Force - A Replication Study', *Human Factors in Organizational Design and Management -VIII*, edited by Carayon, Kleiner, Robertson and Hoonakker. Santa Monica, CA: IEA
- 10- Brough, P. and Frame, P. 2004. Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The role of Social Support and Police Organizational Variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1):8-16.

- ۱۱- پناهی، ل. ۱۳۸۲. بررسی میزان تعهد سازمانی با نوع شخصیت آنان در کارکنان کل بیمه خدمات درمانی اصفهان، پایان نامه کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی: دانشگاه اصفهان.
- ۱۲- رابینز، ا. ۱۹۴۳. مدیریت رفتار سازمانی. امید وارن، ۱۳۸۴، تهران: مهربان نشر
- ۱۳- احمدی، ا. ۱۳۸۷. رابطه جو سازمانی با انواع تعهد سازمانی و خشنودی شغلی در شهرداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی: دانشگاه اصفهان.
- ۱۴- گل پرور، م. عریضی، ح. ۱۳۸۵. پیش بینی تعهد سازمانی و مولفه های آن بر اساس متغیر های هفده گانه فردی و سازمانی دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان : شماره ۲۹
- ۱۵- ارشدی، ن. ۱۳۶۹. رابطه فشار روانی با خشنودی شغلی و عملکرد شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی: دانشگاه شهید چمران اهواز.

- 16- Spector PE. 1997. *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes and consequences*. 1st edition, Thousand Oaks, California: SAGE publications,
- 17- Selvarjan.T. 2005. Antecedents to temporary employees turn over intention.*Journal of leadership& organizational studies*.
- 18- Kammeyer-Mueller. J & Wanberg. C. 2005. The role of temporal shifts in turn over processes. *Journal of applied psychology*, Vol.90.No4:644-658
- 19- Piko, b. f. 2005. Burn out role conflict, job satisfaction and psychological health care staff: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies*.
- 20- McBride.A. 2004. Factors influencing turnover and retention of midwives and consultants.*Health services maneagment research*.

- ۲۱- ارشدی ن. ۱۳۸۶. طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای و پیامد های مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب، پایان نامه دکتری : دانشگاه شهید چمران اهواز
- ۲۲- گلپرور، م. نصری، م. ملکپور، م. ۱۳۸۶. نقش مشارکت در تصمیم گیری، دل بستگی شغلی، جایگزین های شغلی در عدالت سازمانی ادراک شدهٔ مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان. شماره ۱۵: صص ۲۵-۴۶
- ۲۳- عریضی ح. ۱۳۸۰. آماده سازی مجموعه آزمونهای صنعتی فلانگان و بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی، غیبت شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و اهواز، پایان نامه دکتری: دانشگاه چمران اهواز.