

شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز آموزش دولتی فنی و حرفه‌ای کشور

صدف امیدواری^۱

زهره سادات حسینی قصر^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عوامل پیش‌بینی کننده قصد ترک شغلی انجام شده است. پژوهش مورد نظر کاربردی و به شیوه همبستگی می‌باشد. جامعه مورد نظر شامل تمامی کارکنان مراکز آموزشی دولتی فنی و حرفه‌ای (حدوداً ۱۲۰۰۰ نفر) می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری داوطلبانه و حجم فرمول کوکران ۳۷۵ نفر انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها ابزار پرسشنامه می‌باشد که به شکل الکترونیک در اختیار پرسنل قرار داده شد. تحلیل داده‌ها به شیوه همبستگی، رگرسیون، آزمون آنوا و تی با استفاده از نرم افزار SPSS26 انجام شد. یافته‌ها حاکی از آن است که بین متغیر ترک شغلی با متغیرهای استرس، امنیت، دل‌بستگی و فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد. اما بین متغیر استرس با امنیت و دل‌بستگی شغلی رابطه‌ای ملاحظه نشد. اما هر چه سطح استرس شغلی بالاتر باشد، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. بین متغیر امنیت و دل‌بستگی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری مشاهده شد و همچنین بین متغیر دل‌بستگی و فرسودگی شغلی نیز رابطه معنی داری مشاهده شد. بنابراین یافته‌ها نشان می‌دهد که هر چه استرس شغلی و فرسودگی شغلی بالاتر باشد، قصد ترک شغل افراد بیشتر است و هر چه میزان امنیت شغلی و دل‌بستگی افراد پایین‌تر باشد، قصد ترک شغل نیز بالاتر است. همچنین از بین متغیرهای پژوهش، متغیر فرسودگی شغلی و پس از آن متغیرهای دل‌بستگی شغلی و امنیت شغلی بیشترین میزان تاثیر را بر قصد ترک شغل پرسنل آموزش فنی و حرفه‌ای داشته‌اند، ولی متغیر استرس شغلی تاثیر معنی داری برجای نگذاشته بود.

کلید واژگان: قصد ترک شغلی، فرسودگی شغلی، دل‌بستگی شغلی، امنیت شغلی، استرس شغلی و کارکنان مراکز آموزش دولتی فنی و حرفه‌ای.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی_بین الملل، مؤسسه آموزش عالی فردوس، Sadaf.omidvari70@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، مربی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (مرکز آموزش مهارت‌های پیشرفته ارم مشهد)،

zhossinighasar@yahoo.com

نوع مقاله: مقاله علمی پژوهشی؛ نوع مطالعه: کمی / دریافت: ۱۴۰۱/۹/۱۳؛ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۲۸

مقدمه امروزه در سازمان‌ها مدیران و سرپرستان با تغییرات بسیار گسترده و پیچیده‌ای روبه‌رو هستند که نیروهای ارزشمند هر سازمان یا منابع انسانی سازمان‌ها جزء مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی پایدار و اثربخش هر سازمان به حساب می‌آیند؛ لذا سازمان‌ها باید به‌طور مداوم تلاش کنند تا کارکنان پویا و فعال خود را حفظ کرده و با آموزش‌های مختلف، آن‌ها را توانمند ساخته تا عملکرد بالایی را از خود نشان دهند. از طرفی سازمان‌ها برای تربیت و رشد نیروی انسانی متخصص و حرفه‌ای و کارا، بسیار هزینه می‌کنند و اگر این نیرو متخصص را از دست دهند، در واقع دانش و مهارتی را از دست خواهند داد که طی سال‌ها تلاش مداوم به‌دست‌آمده است. پس سازمان‌ها همواره نگران از دست دادن سرمایه‌های گرانبهای خود هستند (کیم، وانگ و پارک، ۲۰۱۵). امروزه یکی از نگرانی‌هایی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند ترک شغلی و نیت ترک شغلی است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که نرخ ترک شغل بالاتری دارند عملکردهای ضعیفی نیز از خود بروز می‌دهند (کلی‌ها و سلیمانی؛ ۱۳۹۸) و با توجه به اینکه موضوع ترک شغلی از صدسال پیش تاکنون مورد بحث قرار گرفته، اما همچنان به‌عنوان یک موضوع مهم و یک پدیده جدایی‌ناپذیر در هر سازمانی مطرح می‌شود که باید به‌عنوان یک مسئله جدی به آن پرداخته شود. به‌گونه‌ای که هزینه‌های ترک شغل بین ۱۵۰ تا ۲۰۰ درصد از حقوق سالانه کارمندان می‌باشد و همچنین هزینه‌های مستقیم ترک شغل فقط حدود ۱۵-۳۰ درصد کل هزینه‌های مربوط به فقدان کارکنان است و ۷۰-۸۵ درصد هزینه‌های هر سازمان مربوط به کارکنان ناراضی که قصد ترک شغل دارند ناشی می‌شود که به آن هزینه‌های پنهان هم گفته می‌شود (میلو، ۲۰۱۰). مفهومی که رابطه بسیار نزدیکی با ترک شغل دارد نیت ترک شغل است که به قصد کارمند برای خروج از شغل خود تعریف شده است (کیم، وانگ و پارک، ۲۰۱۵). در نتیجه قصد ترک شغل کارکنان علاوه بر کاهش فعالیت‌های تیمی و افت عملکرد باعث افزایش هزینه‌های مالی می‌شود (بیت مشعل، حیدری، ارشدی و عسگری، ۱۳۹۹).

در مورد علل و عوامل قصد ترک شغلی تحقیقات گسترده‌ای صورت گرفته، به زعم برخی از محققان عواملی چون استرس شغلی، امنیت شغلی، فرسودگی شغلی، میزان دلبستگی شغلی و عوامل دیگری با قصد ترک شغلی در بین کارکنان یک سازمان رابطه دارند (حاجی سید رضایی، علایی و زایری، ۱۳۹۹؛ مندعلی زاده و جواهری، ۱۳۹۸؛ لطیف و رنجبر یان، ۱۳۹۹؛ ملاهادی، خوشنویس و سالاری، ۱۳۹۹). در نتیجه موضوع قصد ترک شغلی کارکنان امروزه به یکی از

^۱Kim, M-K., Wong, S.F., Chang, Y. and Park, J-H

^۲Bianchi, Milo

معضلات سازمان‌ها تبدیل‌شده است که ممکن است در صورت وجود، به روند رو به رشد یک سازمان ضربه وارد کند. پس مدیران سازمان‌ها برای حفظ، نگهداشت، بهبود و افزایش نرخ بهره‌وری کارکنان توانمند خود باید تلاش کنند و عوامل پیش‌بینی‌کننده را شناسایی کرده و در جهت رفع آن پیگیری کنند (ابراهیم نژاد، ناصر، ۱۳۹۹).

یکی از مهمترین بخشهای نظام آموزشی هر کشور، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای است و توجه به آن از جمله خطی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در سطح پیش از دانشگاه و حتی بعد از آن به شمار می‌آید و نقش و اهمیت بسزای آن در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فردی از تیررس پژوهشها دور نمانده است. اهم فعالیتهای این سازمان در سه بخش آموزش، پژوهش و ارزیابی مهارت خلاصه می‌شود، که نظیر سایر دستگاههای دولتی، با هماهنگی بخش پشتیبانی و اداری، چارت تشکیلاتی این مجموعه اداره می‌گردد (گرجی مهربانی و متولی الموتی، ۱۳۹۶). این سازمان با توجه به اهمیت بی نظیر آن در حوزه اشتغال دارای بیش از ۱۲۰۰۰ نفر پرسنل در بخشهای مختلف آموزش، پژوهش، ارزشیابی و امور اداری می‌باشد و چنانچه مدیریت منابع انسانی در این سازمان به حفظ منابع انسانی خود نباشد ممکن است با روند قصد ترک شغلی کارکنان خود در سازمان روبرو شود (پدیده‌ای که به زعم تجربه زیسته خود پژوهشگران در این مقاله در شرف رخ دادن می‌باشد). موضوع قصد ترک شغلی در مشاغلی که با مشتری و ارباب‌رجوع در ارتباط هستند، به موضوع مهمی تبدیل‌شده است. به گونه‌ای که سازگار بودن و متناسب بودن اهداف یک مجموعه با اهداف کارکنان سازمانی باعث افزایش مشارکت کارکنان بخش‌هایی که کار مشابه دارند می‌شود و کارکنان با داشتن تخصص و حرفه‌ای شدن در کار به سلامت سازمان و جامعه کمک خواهند کرد و بالعکس با وجود برخی از مشکلات ممکن است نیت ترک شغل در کارکنان بیشتر شود و در نتیجه تبعات منفی‌تری را به دنبال خواهد داشت (ابراهیم نژاد، ناصر، ۱۳۹۹). لذا با توجه به اینکه در پژوهش‌های انجام‌شده عوامل پیش‌بینی‌کننده قصد ترک شغلی به‌طور کامل با یکدیگر بررسی نشده‌اند و همچنین پژوهش‌هایی که بر روی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور صورت گرفته شده با شد محدود می‌باشد، بنابراین در این پژوهش این مسئله دنبال می‌شود که آیا عواملی نظیر استرس، امنیت، فرسودگی و دل‌بستگی شغلی تأثیری بر قصد ترک شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور داشته است و اثرگذارترین این عوامل به ترتیب چه مواردی می‌باشد؟

سؤال‌های پژوهش

- ۱- آیا بین میزان متغیرهای استرس شغلی، امنیت شغلی، فرسودگی شغلی، دلبستگی شغلی و ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور تفاوتی وجود دارد؟
- ۲- میزان تاثیر و اولویت‌بندی عوامل موثر بر قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور به چه ترتیب می‌باشد؟
- ۳- آیا تفاوت معنی داری بین وضعیت جمعیت شناختی (سابقه کار، سطوح سنی، نوع استخدام، پست سازمانی، سطح تحصیلات، جنس، وضعیت تاهل) و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور وجود دارد؟

مبانی نظری

قصد ترک شغل

قصد ترک شغل به زمانی که فرد قصد و نیت ترک سازمان خود را داشته باشد گفته می‌شود و این اتفاق ممکن است در هر سازمانی رخ دهد. برخی از کارکنان به‌صورت داوطلبانه یک مجموعه را ترک می‌کنند و برخی دیگر بر اثر فشارهای واردشده مجبور به ترک شغل می‌شوند که قصد ترک شغل به دو دسته داوطلبانه و غیرارادی طبقه‌بندی می‌شود؛ که قصد ترک شغل داوطلبانه در صورتی رخ می‌دهد که برخی از نیازهای آن‌ها در شغل فعلی رفع نشده و با پیدا کردن شغلی بهتر، خواهان ترک شغل خود هستند؛ اما قصد ترک شغل به‌صورت غیرارادی به زمانی گفته می‌شود که افراد توسط سازمان خود اخراج می‌شوند. اما باید توجه داشت که هر دو نوع قصد ترک نشان‌دهنده بروز مشکلاتی در سازمان است و سازمان‌ها باید در نظر بگیرند که انتخاب، استخدام، آموزش و توسعه و هزینه‌های اجتماعی شدن افراد و جذب مشتری توسط کارکنان جدید هزینه‌های سنگین‌تری را در پی خواهد داشت (گیوا، ونگ، هاون، توشار و کان؛ ۲۰۲۰). تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که افرادی که احساس رضایت کمتری از شغل خود دارند قصد ترک شغل بالاتری دارند البته باید در نظر داشت که برخی از افراد شغل مورد علاقه خود را به دلیل اتفاقاتی نظیر سکتته قلبی، تصادف‌های شدید، قصد ادامه تحصیل، بارداری و یا حتی جابجایی مکانی ترک می‌کنند (اسپکتور؛ ۲۰۱۶). همچنین به جدا شدن افراد از سازمان با اطلاع و رضایت سازمان ترک شغل می‌گویند. اما اولین قدم در جلوگیری از

^۱Ha Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong, Dao Duy Huan, Hasanuzzaman Tushar and Tran Nhu Quan

^۲Spector, P. E

ترک شغل، ایجاد مانع در قصد ترک شغل می‌باشد. ترک کردن یک سازمان باعث وقفه در فعالیت‌های سازمان شده و جذب و استخدام نیروی جدید هزینه‌های زیادی را از نظر فنی و اقتصادی برای سازمان در پی خواهد داشت و با توجه به اینکه ترک شغل قابل پیش‌بینی نیست، سازمان‌ها باید بتوانند با داشتن برنامه‌های آموزشی و راه‌هایی برای توسعه و رشد کارکنان، کارکنانی توانمند را برای تصدی مشاغل مورد نیاز و خالی از فرد واجد شرایط آماده کنند. ترک شغل علاوه بر هزینه‌های که برای سازمان دارد به مشکلاتی از جمله قصد ترک شغل کارکنان در بخش منابع انسانی هم اشاره دارد و امروزه ترک شغل به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمام مجموعه‌های کاری فارغ از هر نوع سازمانی، به موضوع مهمی تبدیل شده است و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که نرخ ترک شغل بالاتری دارند عملکردهای ضعیفی نیز از خود بروز می‌دهند (کلبی‌ها، سلیمانی، ۱۳۹۸) و با توجه به اینکه موضوع ترک شغل از صدسال پیش تاکنون مورد بحث قرار گرفته، اما همچنان به‌عنوان یک موضوع مهم و یک پدیده جدایی‌ناپذیر در هر سازمانی مطرح می‌شود که باید به‌عنوان یک مسئله جدی به آن پرداخته شود به‌گونه‌ای که هزینه‌های ترک شغل بین ۱۵۰ تا ۲۰۰ درصد از حقوق سالانه کارمندان می‌باشد و همچنین هزینه‌های مستقیم ترک شغل فقط حدود ۱۵-۳۰ درصد کل هزینه‌های مربوط به فقدان کارکنان است و ۷۰-۸۵ درصد هزینه‌های هر سازمان مربوط به کارکنان ناراضی که قصد ترک شغل دارند ناشی می‌شود که به آن هزینه‌های پنهان هم گفته می‌شود (میلو، ۲۰۱۰). مفهومی که رابطه بسیار نزدیکی با ترک شغل دارد نیت ترک شغل است که به قصد کارمند برای خروج از شغل خود تعریف شده است (کیم و همکاران، ۲۰۱۶) و تمایل به ترک شغل یکی از مهم‌ترین متغیرهای وابسته سازمانی است که ضرورت دانش‌چرایی این امر مهم به عهده مدیریت سازمان‌ها می‌باشد (جو، هانگ و لی، ۲۰۱۸).

امنیت شغلی

احساس خوب به یک شغل، اطمینان داشتن از تداوم و استمرار در آینده باعث ایجاد امنیت شغلی می‌شود و اگر انتظارات فرد از آینده شغلی خود برآورده شود فرصت‌های ارتقاء در طولانی‌مدت برای وی فراهم می‌شود. در نتیجه هنگامی که فرد احساس کند که در شرایط فردی، سازمانی و محیطی، عامل خاصی او را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند با آرامش شغل خود را ادامه دهد به امنیت شغلی رسیده است. از طرفی امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و با برداشتی که افراد از محیط

کاری خود دارند، در ارتباط است و به عبارتی می‌توان گفت که احساس امنیت به توانایی فرد در حفظ و نگهداری آن چیزی که دارد و اطمینان از امرار معاش در آینده گفته می‌شود که ممکن است تا زمان بازنشستگی ادامه یابد که افراد احساس می‌کنند تا آن زمان شغل خود را از دست نخواهند داد (فیروزی و سلطانی، ۱۳۹۸). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد که این احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه دارد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (جماعتی اردکانی، ۱۳۹۸). با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغلشان را پیش بینی می‌کنند و به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند دچار فشار روانی بیشتری هستند (رزاق‌پور و حسین‌زاده، ۱۳۹۸).

استرس شغلی

استرس شغلی یک پاسخ مضر فیزیکی و روانی است و زمانی که نیازهای شغلی با ظرفیت‌ها و نیازهای فرد همسان نباشد، استرس شغلی اتفاق می‌افتد. به کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن بیش از توانایی فرد باشد، استرس شغلی می‌گویند. استرس نوعی حالت تنش روان‌شناختی است که به‌وسیله انواع نیروهای مختلف به وجود می‌آید. تا زمانی که استرس به‌عنوان مسئله غیرقابل اجتناب در کار تلقی شود روزانه شاهد افزایش مشکلات کارمندان، کاهش عملکرد و بهره‌وری و در یک کلام پرداخته‌ای گزاف خواهیم بود (دهقانی تفتی، بهاری نیا، موری و ثروت، ۱۳۹۹). استرس شغلی یکی از شایع‌ترین مشکلات شغلی و تهدیدی جدی برای سلامت نیروی کار در جهان به شمار می‌آید. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت

به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. استرس شغلی می‌تواند به‌عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد و همچنین می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود. همچنین استرس شغلی به‌عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش‌ازحد خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید. در بعضی موارد به‌کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او، می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود (خاتونی، تیموری، پیشگوی و خدابخش، ۱۳۹۹). فشارهای روانی ناشی از شغل، از جمله استرس‌هایی است که اگر بیش از حد باشد، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شود، سلامت وی را به خطر اندازد، اهداف سازمانی را تهدید کند و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر شود (آرمون و ستاری، ۱۳۹۹).

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی را می‌توان پیامد کاهش مزمن منابع توانایی‌های فرد که از رویارویی طولانی مدت با استرس و به ویژه فشارهای شغلی ایجاد می‌شود، دانست. فرسودگی بر سلامت جسمانی نیز تأثیر منفی دارد و علاوه بر آن، به عنوان یک عامل خطر ساز برای بروز بیماری‌های جسمانی و اختلالات بدنی شناخته شده است. مؤلفه‌های فرسودگی شغلی عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل (خستگی) عاطفی که به از دست رفتن انرژی عاطفی مربوط می‌شود. اکثر افراد زمانی که از فرسودگی شغلی صحبت می‌کنند منظورشان تحلیل (خستگی) عاطفی است. عملکرد شخصی: عبارت است از احساسی که فرد نسبت به عملکرد شخصی خود به دست می‌آورد. مسخ شخصیت: هنگامیکه فرد دچار مسخ شخصیت می‌گردد افراد و یا مراجعان را به صورت یک فرد انسانی مد نظر قرار نمی‌دهد و آنها را از فردیت خارج می‌کند و به صورت یک شی درک می‌کند (امینی و خوش روش، ۱۳۹۹).

فرسودگی شغلی اساساً یک اختلال روانی نیست، اما به آهستگی در طول زمان پیشرفت کرده و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل گردد و بر کیفیت زندگی شخص، خانوادگی و حرفه‌ای افراد تأثیر منفی گذاشته که باید به‌صورت یک مسئله جدی مورد توجه قرار گیرد. به بیان دیگر فرسودگی شغلی، از تعامل عوامل بیشماری از جمله عوامل فردی، میان فردی و ویژگی‌های محیطی و شخصیتی پدید می‌آید (صالحی، ۱۳۹۹). با توجه به تحقیقات بیان‌شده، می‌توان گفت که عوامل شخصیتی مهم‌ترین مؤلفه در بروز و یا تشدید فرسودگی شغلی است، اصولاً هر کس خصوصیات، منش، توانایی‌ها و

ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که الگوی رفتاری نامیده می‌شود و شامل شیوه‌های پاسخ دهی و واکنش‌های فرد به محرک‌های درونی و بیرونی را نشان می‌دهد (بای، جهانگیر و بوستان، ۱۳۹۸). فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد. فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (فتحی، درخشان و عربانی، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد و شخصی که مسئولیت‌های هم‌سپینده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی شغلی خواهد انجامید (خدادادی و بهاری، ۱۳۹۹). اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی هم‌چون سردرد، تهوع، کم‌خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی هم‌چون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی پیامدهای بعدی کارزدگی هستند. فرسودگی شغلی عامل بازدارنده‌ای برای ایجاد و گسترش خشنودی شغلی است (ذوالحویره و همکاران، ۱۳۹۹).

دلبستگی شغلی

واژه دلبستگی شغلی مدت‌زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. دلبستگی شغلی یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود، دلبستگی شغلی نه تنها نقش حیاتی برای درک رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های رفاهی و بهداشت مشاغل در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (لطیف و همکاران، ۱۳۹۹). دلبستگی شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و

شعف در محیط کار تعریف شده است به گونه‌ای که موجب می‌شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند. در واقع این مقوله به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی آن‌ها اشاره دارد. دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و عاملی برجسته و مؤثر در شکل‌دهی انگیزش کارکنان است. کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، افرادی هدف مدار هستند، حال آنکه افراد با سطح دلبستگی شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند (عبدی و همکاران، ۱۳۹۹). دلبستگی شغلی یک ویژگی نسبتاً ثابت است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد و اشتیاق و نوع نگرش فرد به کار را منعکس می‌کند. افراد با درگیری شغلی بالا احساس می‌کنند که کارشان معنی‌دار است. چنین افرادی به‌ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. دلبستگی شغلی درجه ایست که فرد در کار خود احساس یکپارچگی روان‌شناختی می‌کند که نتیجه آن افزایش عزت‌نفس فرد می‌باشد که دارای سه بعد می‌باشد: شور و حرارت در کار، وقف شدن، غرق شدن که این دلبستگی شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. در واقع افراد دارای این ویژگی از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند در صورتی که کارکنان دارای اقتدار تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و سرعت عمل در کار را داشته باشند، دلبستگی شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد (وانگ و چانگ، ۲۰۱۶).

جدول ۱- پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

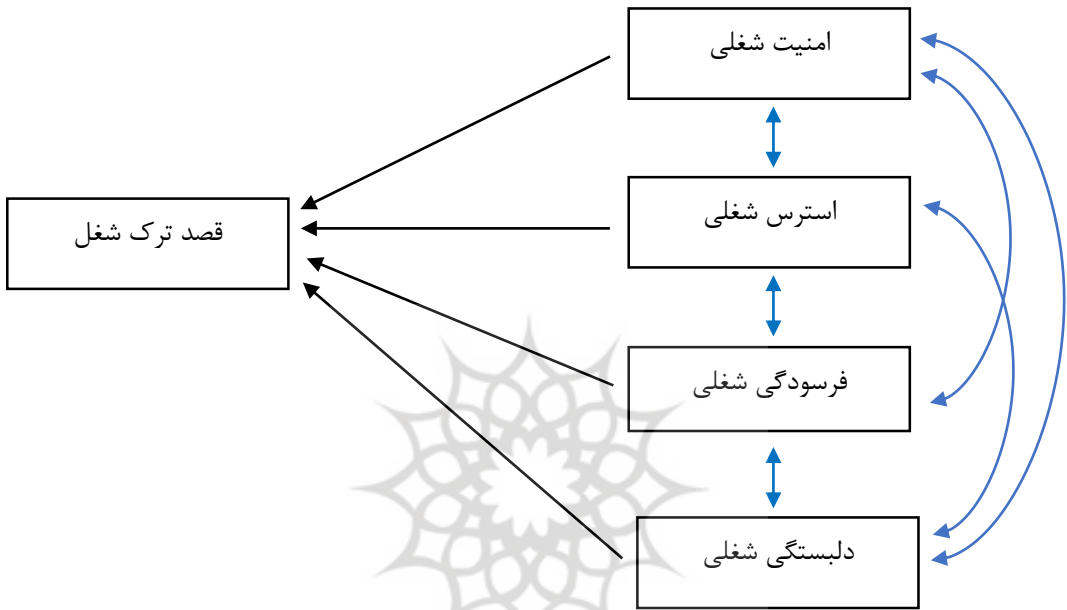
نام خانوادگی	سال	عنوان پژوهش	نتیجه پژوهش
زارع، فتحی زاده و عبدی نیا	۱۳۹۹	بررسی تأثیر مشکلات میان فردی بر تعارض کار- خانواده: واکاوی نقش میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی	بروز مشکلات میان فردی باعث افزایش فرسودگی احساسی کارکنان می‌شود و بدین ترتیب تعارض کار- خانواده تشدید خواهد شد. همچنین استفاده از راهبردهای مؤثر رؤیایی و حل مسئله در هنگام بروز مشکلات در روابط میان فردی کارکنان می‌تواند به کاهش فرسودگی احساسی در میان کارکنان یاری رساند. همچنین جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی و

ویرانگر مانند انتقام‌جویی می‌تواند اثربخشی این اقدامات را افزایش دهد.			
تنش شغلی می‌تواند باعث آسیب‌های جسمی یا روانی شود و در درازمدت شاهد نتایج منفی در عملکرد پرستاران و بیمارستان‌ها خواهند بود که با کاهش توانایی در توجه کردن به بیماران از جانب پرستاران شاهد فرسودگی شغلی خواهند شد	بررسی رابطهٔ هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخشه‌ای مراقبت ویژه مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان	۱۳۹۹	سلطان‌آبادی
متغیرهای استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معنی‌دار هستند و بین رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد و بین ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد و بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.	رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان بهبهان	۱۳۹۹	اسمعیل‌خانی و مترصد
یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین وابستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با همه متغیرهای دموگرافیک و شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.	بررسی رابطه‌ی دل‌بستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان‌های شهر سنندج	۱۳۹۹	عبدی و همکاران
یافته‌ها حاکی از آن است که بین مزیت‌های رقابتی و امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان، رابطه‌ای معنادار وجود دارد و متغیرهای امنیت شغلی و مزیت رقابتی حدود ۷ درصد از کل تغییرات بهره‌وری کارکنان را توجیه می‌کنند.	رابطه امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان	۱۳۹۸	مقیم‌ی و سلطانی
عدم امنیت شغلی درک شده تأثیرات منفی بر دل‌بستگی کارکنان هتل‌های لوکس داشته است. همچنین دل‌بستگی شغلی کارکنان می‌تواند قصد ترک شغل را کاهش دهد. دل‌بستگی کارکنان رابطه بین عدم امنیت	اثرات عدم امنیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی و قصد ترک شغل کارمندان هتل	۲۰۲۱	سان‌جانگ و همکاران ^۱

<p>شغلی درک شده و قصد ترک شغل را به‌طور کامل تعدیل می‌کند و عدم امنیت شغلی ناشی از COVID-19 تأثیر بیشتری بر نسل Y در کاهش دل‌بستگی شغلی نسبت به نسل X داشت، که نشان می‌دهد تأثیر منفی عدم امنیت شغلی در نسل Y بیشتر است</p>	<p>پنج ستاره را در کشور سنول</p>		
<p>هوش هیجانی بر قصد ترک شغل کارکنان تا حدی از طریق درگیری کار و خانواده و فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد. حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعارض کار - خانواده، فرسودگی شغلی و قصد ترک کار را کاهش دهد.</p>	<p>پژوهشی اثر هوش هیجانی بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌کننده پشتیبانی سازمانی ادراک‌شده در صنعت بانکی ویتنام</p>	<p>۲۰۲۰</p>	<p>گیوا و همکاران</p>
<p>رضایت شغلی به‌طور قابل‌توجهی از طریق محیط کار به‌طور مستقیم و از طریق حمایت ادراک‌شده و فرسودگی شغلی به‌طور غیرمستقیم اثر دارد</p>	<p>فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رزیدنت جراحی: نقش محیط کار و حمایت درک شد</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>اپل بام و همکاران^۱</p>
<p>تعارضات محل کار نقش مهمی در ایجاد رفتار رانندگی پرمخاطره ایفا می‌کند. علاوه بر این، نتایج، شواهدی را از روابط کمتر مطالعه شده بین حالات عاطفی مرتبط با شغل و رفتار رانندگی پرمخاطره، با در نظر گرفتن تجربه رانندگی تاکسی، ارائه می‌دهد. ابزارهایی برای بهبود ایمنی در محل کار، نه تنها برای رانندگان تاکسی بلکه برای اعضای جامعه نیز ارائه شده است. علاوه بر این، اهمیت کاهش استرس مرتبط با شغل به‌منظور افزایش توانایی راننده برای مقابله با چالش‌های شغلی ارائه شده است.</p>	<p>بررسی استرس در محل کار به‌عنوان پیش‌بینی کننده رفتار رانندگی پرمخاطره در رانندگان تاکسی رومانی</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>هاوارینو و همکاران^۲</p>

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه بیان شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر که رابطه بین عوامل پیش بینی کننده قصد ترک شغل را می‌سنجد از پژوهش چانگ و همکاران (۲۰۲۱) و پژوهش کنجکاو منفرد و غفاری (۱۳۹۸) استفاده شده که در قالب شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی و پیمایشی است. جامعه مورد بررسی در این پژوهش شامل تمام مدیران، مربیان، کارکنان آموزش و امور مالی و کارکنان حراست و نگهبانی مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور است که حدوداً ۱۲۰۰۰ نفر بوده و با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان حجم نمونه ۳۷۵ نفر تعیین شد. روش انتخاب نمونه به صورت داوطلبانه می باشد. همچنین ابزار گردآوری داده‌ها استفاده از پنج پرسشنامه استاندارد شامل؛ پرسشنامه ۷ سوالی قصد ترک شغل (لونگو و مورا، ۲۰۱۱)، پرسشنامه ۳۰ سوالی امنیت شغلی (نیسی و همکاران، ۱۳۷۹)، پرسشنامه ۲۰ سوالی دلبستگی شغلی (ادواردز و کلیپاتریک، ۱۹۸۴)، پرسشنامه ۲۲ سوالی فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۱) و پرسشنامه ۳۱ سوالی استرس شغلی (رفیق‌حسینی،

۱۳۸۴) می‌باشد. همه پرسشنامه‌ها با طیف ۵ گزینه ای لیکرت طراحی شده بودند، که به صورت پرسشنامه الکترونیکی با استفاده از گوگل فرم طراحی و در اختیار اعضای گروه تلگرامی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای قرار داده شد تا به شکل داوطلبانه پرسشنامه را پر نموده و ارسال نمایند. جهت تعیین پایایی ابزار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آن برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷۰ به دست آمده که نشان از پایایی خوب ابزار می‌باشد و روایی آن با استفاده از نظرات اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. اطلاعات جمع‌آوری شده برای این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 انجام شد و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمونهای همبستگی، رگرسیون، آنوا و تی) استفاده شد.

یافته‌ها

از آنجا که پژوهش حاضر به بررسی عوامل پیش‌بینی کننده قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز آموزش دولتی فنی و حرفه‌ای کشور می‌پردازد، ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی نمونه با استفاده از آمار توصیفی ارایه گردیده و سپس پاسخگویی به سوالات پژوهشی انجام می‌گردد. در این پژوهش ۷۲ درصد را مردان و ۲۸ درصد را زنان به خود اختصاص داده بودند. بیشترین سطح تحصیلات کارشناسی با ۵۸/۹۴ درصد می‌باشد. حدود ۸۰/۲۶ درصد از کارکنان متأهل با فرزند بوده و پست سازمانی مربی با ۵۴/۱۳ درصد بیشترین مورد را به خود اختصاص داده بود. قریب به ۵۱/۲ درصد از افراد این نمونه به شکل رسمی بوده و ۵۰/۶۶ درصد سابقه ای بین ۲۱ تا ۳۰ سال داشته اند (جدول شماره ۲).

همچنین در بررسی میانگین ترک شغلی در بین ۲۸ استانی که به سوالات پژوهش به شکل داوطلبانه پاسخ داده بودند، نتایج نشان داد که استان‌هایی نظیر کهگیلویه و بویراحمد از کمترین میزان میانگین ترک شغلی (میانگین=۱۳) و استان قزوین با بیشترین میزان میانگین ترک شغلی (میانگین=۳۴/۰۱) در بین کارکنان فنی و حرفه ای خود برخوردار بودند (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۲- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهشی

جدول شماره ۵- مقایسه میانگین‌های متغیرهای پژوهش با عدد میانگین‌های فرضی با آزمون تی تک نمونه ای

جنسیت	سن	سطح تحصیلات	وضعیت تأهل	پست سازمانی	نوع استخدام	سابقه کار
مرد	۱۵ تا ۱۵	کارشناسی	متاهل بدون فرزند	هیئت‌مدعی و حسابرسی	پیمانی	۰۶-۱۰ سال
زن	۰۵-۴۱	کارشناسی و تحصیلات بالاتر	متاهل با فرزند	مدرس و محقق و امور مالی و حسابداری	قراردادی	۰۶-۱۰ سال
مرد	۱۲۱	۰۵-۴۱	متاهل بدون فرزند	کارشناسی	پیمانی	۰۶-۱۰ سال
زن	۷۷	۰۵-۴۱	متاهل با فرزند	کارشناسی و تحصیلات بالاتر	قراردادی	۰۶-۱۰ سال
مرد	۵۰۱	۷۷	متاهل بدون فرزند	کارشناسی	پیمانی	۰۶-۱۰ سال
زن	۷۸	۷۷	متاهل با فرزند	کارشناسی و تحصیلات بالاتر	قراردادی	۰۶-۱۰ سال
مرد	۱۸	۷۸	متاهل بدون فرزند	کارشناسی	پیمانی	۰۶-۱۰ سال
زن	۷۸	۷۸	متاهل با فرزند	کارشناسی و تحصیلات بالاتر	قراردادی	۰۶-۱۰ سال

جدول شماره ۳- اولویت بندی میانگین ترک شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به تفکیک

استان‌ها که به صورت داوطلبانه به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند

اولویت	میانگین ترک شغلی	حجم نمونه	استان	اولویت	میانگین ترک شغلی	حجم نمونه
۱	۲۷/۷۳	۱۵	لرستان	۱۵	۱۳	۳
۲	۲۸/۱۷	۱۷	مازندران	۱۶	۲۳/۲۰	۵
۳	۲۸/۴۰	۲۰	اصفهان	۱۷	۲۳/۴۲	۷
۴	۲۸/۴۰	۵	سمنان	۱۸	۲۳/۸۵	۱۴
۵	۲۹	۳	گلستان	۱۹	۲۴/۰۸	۱۲
۶	۲۹/۶۰	۱۰	اردبیل	۲۰	۲۴/۶۶	۳

۷	قم	۳	۲۶	۲۱	یزد	۱۶	۳۰/۰۶
۸	البرز	۱۰	۲۶/۲۰	۲۲	ایلام	۲۴	۳۰/۴۱
۹	کردستان	۸	۲۶/۶۲	۲۳	مرکزی	۱۵	۳۱/۰۶
۱۰	آذربایجان شرقی	۲۷	۲۷/۴۰	۲۴	کرمان	۲۰	۳۱/۴۵
۱۱	تهران	۲۲	۲۷/۴۰	۲۵	همدان	۱۳	۳۱/۹۲
۱۲	خراسان رضوی	۵۹	۲۷/۴۷۸	۲۶	بوشهر	۲	۳۲
۱۳	خوزستان	۲۴	۲۷/۵۸	۲۷	فارس	۷	۳۳/۲۰
۱۴	گیلان	۸	۲۷/۶۲	۲۸	قزوین	۳	۳۴/۰۱

پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش

سوال اول - آیا بین میزان متغیرهای استرس شغلی، امنیت شغلی، فرسودگی شغلی، دلبستگی شغلی و ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای کشور تفاوتی وجود دارد؟

در پاسخ به این سوال ابتدا تمام متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد سنجش قرار گرفتند (جدول شماره ۵). در این راستا با مقایسه میانگین هر متغیر طبق پرسشنامه‌های استاندارد شده (جدول شماره ۴) و میانگین به دست آمده از پرسشنامه‌های مربوط، سطح معنی‌داری همه این متغیرها پایین‌تر از سطح خطای ۰,۰۵ می‌باشد. بنابراین میانگین متغیرهای قصد ترک شغلی، استرس شغلی و دلبستگی شغلی در بین کارکنان فنی و حرفه‌ای کشور به طور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط می‌باشد، به عبارتی کارکنان فنی و حرفه‌ای دارای انگیزه ترک شغلی و استرس شغلی بالا بوده اما دلبستگی به شغل خود را هنوز حفظ نموده بودند. از طرفی سطح معنی‌داری متغیر امنیت شغلی نیز پایین‌تر از سطح خطای ۰,۰۵ بوده و میانگین متغیر امنیت شغلی پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد که نشان‌دهنده حس امنیت شغلی پایین در بین کارکنان این سازمان می‌باشد. همچنین سطح معنی‌داری متغیر فرسودگی شغلی بالاتر از سطح خطای ۰,۰۵ بوده بنابراین بین میانگین فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان با میانگین نمره استاندارد فرسودگی شغلی تفاوت آماری معنی‌داری وجود ندارد و میانگین فرسودگی شغلی در حد متوسط می‌باشد.

سوال دوم - جدول شماره ۴- میانگین متغیرهای پژوهش با توجه به پرسشنامه های استاندارد شده

متغیرهای پژوهش	حد پایین نمره	حد متوسط نمره	حد بالای نمره
قصد ترک شغل	۹	۲۷	۴۵
استرس شغلی	۳۱	۹۳	۱۵۵
امنیت شغلی	۲۸	۸۴	۱۴۰
دلبستگی شغلی	۱۹	۳۸	۷۶
فرسودگی شغلی	۲۲	۶۶	۱۳۰

جدول شماره ۵- مقایسه میانگین های متغیرهای پژوهش با عدد میانگین های فرضی با آزمون تی تک نمونه ای

متغیرهای پژوهش	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	میانگین فرض شده	آماره تی	درجه آزادی	تفاوت میانگین ها
قصد ترک شغل	۳۷۵	۲۸.۰۹	۶.۵۸	.۰۰۱	۲۷	۳.۲۰۸	۳۷۴	۱.۰۹
استرس شغلی	۳۷۵	۱۰۶.۳۶	۱۰.۴۹	.۰۰۰	۹۳	۲۴.۶۷۱	۳۷۴	۱۳.۳۶
امنیت شغلی	۳۷۵	۵۰.۷۹	۱۳.۱۴	.۰۰۰	۸۴	- ۴۸.۸۹۷	۳۷۴	- ۳۳.۲۰
دلبستگی شغلی	۳۷۵	۴۰.۳۴	۹.۷۵	.۰۰۰	۳۸	۴.۶۵۵	۳۷۴	۲.۳۴
فرسودگی شغلی	۳۷۵	۶۵.۳۷	۹.۹۱	.۰۰۰	۶۶	-۱.۲۲۴	۳۷۴	-۰.۶۲۶

میزان تاثیر و اولویت بندی عوامل موثر بر قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز

دولتی فنی و حرفه ای کشور به چه ترتیب می باشد؟

متغیرهای این پژوهش با توجه به ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به اینکه سطح معنی داری بین متغیر ترک شغلی با متغیرهای استرس، امنیت، دلبستگی و

فرسودگی شغلی کمتر از ۰,۰۱ می‌باشد، بنابراین رابطه معنی داری وجود دارد به این معنی که هر چه استرس و فرسودگی شغلی بالاتر باشد، قصد ترک شغل افراد بیشتر است و هر چه میزان امنیت و دلبستگی افراد پایین‌تر باشد، قصد ترک شغل نیز بالاتر است.

بین متغیر استرس شغلی با امنیت و دلبستگی شغلی سطح معنی داری بیشتر از سطح خطای ۰,۰۵ می‌باشد، بنابراین رابطه معنی داری وجود ندارد، اما بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی سطح معنی داری کمتر از سطح خطای ۰,۰۱ می‌باشد، بنابراین رابطه معنی دار و مثبتی مشاهده می‌گردد، یعنی با افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی هم افزایش می‌یابد.

بین متغیر امنیت شغلی و استرس شغلی نیز سطح معنی داری بیشتر از سطح خطای ۰,۰۵ می‌باشد، بنابراین رابطه معنی داری وجود ندارد، اما بین متغیر امنیت شغلی و متغیرهای دلبستگی و فرسودگی رابطه معنی داری وجود دارد ($\text{sig}=0,000$) به این معنی که هر چه امنیت شغلی افزایش یابد میزان فرسودگی کاهش و دلبستگی افزایش می‌یابد.

بین متغیر دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی نیز رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ($\text{sig}=0,000$) و سطح معنی داری کمتر از سطح خطای ۰,۰۱ می‌باشد به این معنی که هر چه دلبستگی پرسنل بالاتر باشد، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

جدول شماره ۶- آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش		ترک شغلی	استرس شغلی	امنیت شغلی	دلبستگی شغلی	فرسودگی شغلی
ضریب همبستگی پیرسون	ترک شغلی	۱,۰۰۰	۰,۱۹۴**	-۰,۳۹۷**	-۰,۳۷۶**	۰,۴۸۰**
	استرس شغلی		۱,۰۰۰	-۰,۰۷۵	۰,۰۸۳	۰,۴۲۰**
	امنیت شغلی			۱,۰۰۰	۰,۴۹۰**	-۰,۳۷۲**
	دلبستگی شغلی				۱,۰۰۰	-۰,۲۷۴**
	فرسودگی شغلی					۱,۰۰۰
تعداد نمونه		۳۷۵				

** سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۰۰

همچنین با توجه به نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره در جدول شماره (۷)، میزان ضریب تعیین $0,309$ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل به لحاظ عملی از قابلیت پیش بینی بالایی برخوردار می‌باشد و با توجه به اینکه ضریب معنی داری آزمون آنوا در سطح $0,05$ معنی دار است، از لحاظ آماری نیز مدل مورد تأیید می‌باشد. همچنین بر اساس جدول شماره ۸، بر اساس میزان سطح معنی داری و میزان ضرایب استاندارد بتا نتایج نشان می‌دهد که از بین متغیرهای پژوهش، متغیر فرسودگی شغلی با ضریب تاثیر $0,337$ ، بیشترین تأثیر را بر متغیر قصد ترک شغلی دارد و متغیرهای دلبستگی شغلی و امنیت شغلی به ترتیب با ضرایب تاثیر $0,208$ و $0,165$ -- تأثیری معکوس بر متغیر قصد ترک شغل دارند، یعنی هرچه دلبستگی شغلی و امنیت شغلی پایین‌تر باشد میزان قصد ترک شغلی بین کارکنان سازمان فنی و حرفه ای بیشتر می‌باشد. اما با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر استرس شغلی بالاتر از سطح خطای $0,05$ می‌باشد، این متغیر تأثیر معنی داری بر قصد ترک شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه ای ندارد.

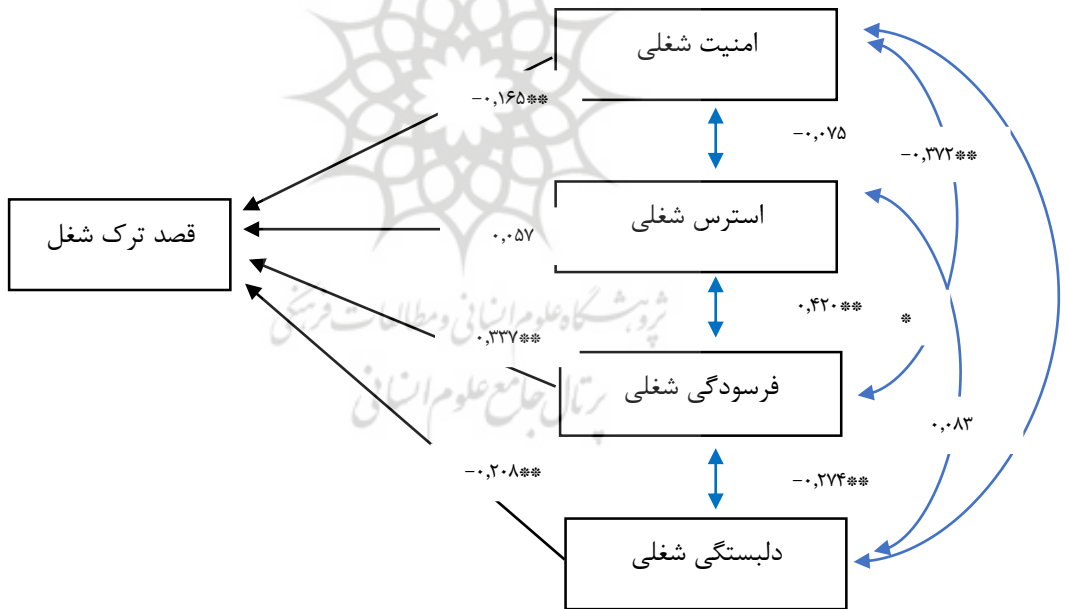
جدول شماره ۷- ضریب رگرسیون و آزمون آنوا جهت بررسی متغیرهای پژوهش

خطای انحراف استاندارد	ضریب تعیین	همسنگی ضریب	معنی داری سطح	آماره F	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات
۵۰۴۷۱۹	۰.۳۰	۰.۵۶	۰.۰۰۰	۴۲.۸۸	۱۲۸۴.۰	۴	۵۱۳۶.۳۸
	۰.۲	۰.۲		۶	۹		
					۲۹.۹۴۲	۳۷	۱۱۰۷۸.۵۳
						۰	
				۳۷۴			۱۶۲۱۴.۹۱
							۷

جدول شماره ۸- میزان ضرایب تاثیر متغیرهای استرس، امنیت، فرسودگی و دلبستگی شغلی بر قصد ترک شغلی کارکنان فنی و حرفه ای

متغیرهای پژوهش	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عرض از مبدا	۱۹.۴۶۹	۳.۴۸۰	-	۵.۵۹۵	.۰۰۰
فرسودگی شغلی	.۲۲۴	.۰۳۵	.۳۳۷	۶.۴۸۱	.۰۰۰
دلبستگی شغلی	-.۱۴۰	.۰۳۴	-.۲۰۸	-۴.۱۰۲	.۰۰۰
امنیت شغلی	-.۰۸۳	.۰۲۶	-.۱۶۵	-۳.۲۱۰	.۰۰۱
استرس شغلی	.۰۳۶	.۰۳۱	.۰۵۷	۱.۱۸۰	.۲۳۹

بنابراین با توجه به مبانی نظری و پیشینه بیان شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر که رابطه بین عوامل پیش‌بینی کننده قصد ترک شغل را می‌سنجد به شکل شماره ۲ مورد تایید واقع شد.



**سطح معنی داری ۰.۰۱

شکل شماره ۲- تایید نهایی مدل مفهومی پژوهش

سوال سوم- آیا تفاوت معنی داری بین وضعیت جمعیت شناختی (سابقه کار، سطوح سنی، نوع استخدام، پست سازمانی، سطح تحصیلات، جنس، وضعیت تاهل) و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور وجود دارد؟

طبق نتایج آزمون آماری آنوا (جدول شماره ۱۰) تفاوت معنی دار آماری بین سابقه کار افراد با متغیر قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور وجود ندارد ($\text{sig}=0,052$)، اما از لحاظ آمار توصیفی و بررسی میانگین ترک شغلی، افرادی که سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال دارند و به دوران بازنشستگی نزدیک تر می باشند تا حدودی تمایل به ترک شغلی در آنها بیشتر است (میانگین = $28/65$).

جدول شماره ۹- میانگین ترک شغلی با توجه به سطح سابقه کاری در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای

کشور

سطح سابقه کاری	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
بین ۱ تا ۱۰ سال	۱۵	۲۴.۶۶۶۷
بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۷۰	۲۷.۷۵۸۸
بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۱۹۰	۲۸.۶۵۷۹

جدول شماره ۱۰- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه بین سابقه کار و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی

و حرفه ای کشور

سطح معنی داری	F آماره	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات
۰.۵۲	۲.۹۸۰	۱۳۷.۸۵۵	۲	۲۵۵.۷۰۹
		۴۲.۹۰۱	۳۷۲	۱۵۹۵۹.۲۰۸
			۳۷۴	۱۶۲۱۴.۹۱۷

با توجه به نتایج (جدول شماره ۱۲) یافته‌های حاصل از آزمون آماری آنوا نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین سن افراد با متغیر قصد ترک شغلی وجود دارد ($\text{sig}=0,016$)، همچنین در بررسی میانگین‌ها و آزمون تعقیبی توکی نتایج نشان می‌دهد که افرادی که سن آنها بین ۴۱ تا ۵۰ سال می‌باشد، تمایل به ترک شغل بیشتری نسبت به سایر گروه‌های سنی از خود نشان داده اند.

جدول شماره ۱۱- میانگین ترک شغلی با توجه به سطوح گروه سنی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

گروه سنی	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
۲۵ تا ۴۰ ساله	۸۸	۲۶.۹۳۱۸
۴۱ تا ۵۰ ساله	۲۲۱	۲۸.۹۰۵۰
۵۱ سال به بالا	۶۶	۲۶.۹۰۹۱

جدول شماره ۱۲- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه بین سطوح گروه سنی و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

سطح معنی داری	آماره F	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات	بین گروهی
.۰۱۶	۴.۱۸۶	۱۷۸.۴۳۴	۲	۳۵۶.۸۶۷	بین گروهی
		۴۲.۶۲۹	۳۷۲	۱۵۸۵۸.۰۵۰	درون گروهی
			۳۷۴	۱۶۲۱۴.۹۱۷	مجموع

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۴ یافته‌های حاصل از آزمون آماری آنوا نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین نوع استخدام افراد با متغیر قصد ترک شغل وجود ندارد ($\text{sig}=0,253$)، اما با توجه به این شرایط افرادی که نوع استخدام آن‌ها به صورت رسمی است، نسبت به افرادی که استخدام پیمانی یا قرار دادی هستند از میانگین ترک شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند (میانگین = $28/63$).
جدول شماره ۱۳- میانگین ترک شغلی با توجه به نوع استخدام در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

نوع استخدام	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
قرار دادی	۶۹	۲۷.۳۶۲۳
پیمانی	۱۱۴	۲۷.۶۱۴۰
رسمی	۱۹۲	۲۸.۶۳۵۴

جدول شماره ۱۴- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه نوع استخدام و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و

حرفه ای کشور

سطح معنی داری	آماره F	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات	بین گروهی
۰.۲۵۳	۱.۳۸۱	۵۹.۷۳۹	۲	۱۱۹.۴۷۹	بین گروهی
		۴۳.۲۶۷	۳۷۲	۱۶۰۹۵.۴۳۹	درون گروهی
			۳۷۴	۱۶۲۱۴.۹۱۷	مجموع

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۶ یافته‌های حاصل از آزمون آماری آنوا نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین پست سازمانی افراد با متغیر قصد ترک شغل وجود ندارد ($\text{sig}=0.۵۹۹$)، اما با توجه به این شرایط افرادی که در پست مدیریت و معاونت و سپس مربیگری مشغول به کار هستند نسبت به بقیه پستهای سازمانی از میانگین ترک شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند.

جدول شماره ۱۵- میانگین ترک شغلی با توجه به پست سازمانی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

پست سازمانی	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
امور مالی و حسابداری	۲۹	۲۷.۴۱۳۸
بخش اداری و آموزش	۱۰۳	۲۷.۸۹۳۲
حراست و نگهبانی	۲۸	۲۷.۹۲۸۶
مربی و مدرس	۲۰۳	۲۸.۱۳۷۹
ریاست و معاونت	۱۲	۳۱.۰۰۰۰

جدول شماره ۱۶- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه بین پست سازمانی و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی

فنی و حرفه ای کشور

سطح معنی داری	آماره F	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات	بین گروهی
۰.۵۹۹	۰.۶۹۰	۳۰.۰۱۶	۴	۱۲۰.۰۶۳	بین گروهی
		۴۳.۵۰۰	۳۷۰	۱۶۰۹۴.۸۵۵	درون گروهی
			۳۷۴	۱۶۲۱۴.۹۱۷	مجموع

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۸ یافته‌های حاصل از آزمون آماری آنوا نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین مقطع تحصیلی افراد با متغیر قصد ترک شغلی وجود دارد ($\text{sig}=0,006$)، همچنین در بررسی میانگین‌ها و آزمون تعقیبی توکی نتایج نشان می‌دهد که افرادی که مقطع تحصیلی آنها در سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند نسبت به کسانی که در مقاطع پایین‌تر تحصیلی هستند تمایل به ترک شغل بیشتری از خود نشان داده‌اند. اما در مقاطع بالای تحصیلی این تفاوت معنی دار نمی‌باشد.

جدول شماره ۱۷- میانگین ترک شغلی با توجه به مقطع تحصیلی افراد در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

مقطع تحصیلی	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
کاردانی و پایین‌تر	۵۱	۲۵.۴۷۰۶
کارشناسی	۱۹۰	۲۸.۲۱۵۸
کارشناسی ارشد به بالا	۱۳۴	۲۸.۹۱۰۴

جدول شماره ۱۸- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه بین مقطع تحصیلی افراد و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

سطح معنی داری	آماره F	میانگین نمرات	درجه آزادی	مجموع نمرات	بین گروهی
۰.۱۶	۴.۱۸۶	۱۷۸.۴۳۴	۲	۳۵۶.۸۶۷	بین گروهی
		۴۲.۶۲۹	۳۷۲	۱۵۸۵۸.۰۵۰	درون گروهی
			۳۷۴	۱۶۲۱۴.۹۱۷	مجموع

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۹ یافته‌های حاصل از آزمون آماری تی مستقل نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین جنسیت با متغیر قصد ترک شغلی وجود دارد ($\text{sig}=0,015$)، همچنین در بررسی میانگین‌ها نتایج نشان می‌دهد که مردان تمایل بیشتری به ترک شغلی نسبت به زنان از خود نشان داده‌اند.

جدول شماره ۲۰- آزمون تی جهت مقایسه میانگین ترک شغلی با توجه به جنسیت در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

آزمون لوین جهت بررسی واریانس‌ها		آزمون تی جهت مقایسه میانگین دو گروه					آمار توصیفی نمونه			
F آماره	معنی سطح داری	T آماره	درجه آزادی	معنی سطح داری	تفاوت میانگین ۱	خطای انحراف استاندارد	جنسیت	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی	انحراف استاندارد
							زن	۱۰۵	۲۶.۷ ۶	۶.۷۰
...	۰.۸۲	-۲.۴۵۳	۳۷۳	۰.۱۵	-۱.۸۴	۰.۷۵۲	مرد	۲۷۰	۲۸.۶۰	۶.۴۷

با توجه به نتایج جدول شماره ۲۱ یافته‌های حاصل از آزمون آماری آنوا نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین نوع وضعیت تاهل با متغیر قصد ترک شغل وجود ندارد ($\text{sig}=0,218$)، اما با توجه به این شرایط افرادی که متأهل بوده و دارای فرزند می‌باشند نسبت به افرادی که متأهل بدون فرزند و مجرد می‌باشند از میانگین ترک شغلی پایین تری برخوردار می‌باشند (میانگین = $27/79$).

وضعیت تاهل	حجم نمونه	میانگین ترک شغلی
متأهل با فرزند	۳۰۱	۲۷.۷۹۷۳
مجرد	۲۸	۲۹.۱۴۲۹
متأهل بدون فرزند	۴۶	۲۹.۳۶۹۶

جدول شماره ۲۰- میانگین ترک شغلی با توجه به وضعیت تاهل در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

جدول شماره ۲۱- آزمون آماری آنوا جهت مقایسه وضعیت تاهل و قصد ترک شغلی در بین کارکنان مراکز دولتی فنی و حرفه ای کشور

	مجموع نمرات	درجه آزادی	میانگین نمرات	F آماره	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۳۲.۱۳۳	۲	۶۶.۰۶۷	۱.۰۲۸	۰.۲۱۸
درون گروهی	۱۶۰۸۲.۷۸۴	۳۷۲	۴۳.۲۳۳		
مجموع	۱۶۲۱۴.۹۱۷	۳۷۴			

جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به اطلاعات به دست آمده از این پژوهش و جمع بندی نظرات باز پاسخی که کارکنان در مورد علل انگیزه ترک شغلی خود بیان داشتند، چنین استنباط می‌گردد که کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اغلب به ترک شغلی فکر می‌کنند و احتمالاً شغل خود را تا زمانی که شغل بهتری در خارج از این مجموعه پیدا کنند، ادامه می‌دهند و از کار کردن برای این سازمان بر خود نمی‌بالند، همچنین داشتن وظایف مختلف و بی اهمیت شمردن این وظایف از سمت مدیران ارشد، اغلب احساس می‌کنند که بیش از کاری که یک نفر انجام می‌دهد انجام می‌دهند، همچنین زمان زیادی برای انجام امور صرف می‌کنند و در کار از مهارت‌ها و استعدادها پر سنل به درستی استفاده نمی‌شود و کاری را که انجام می‌دهند نسبت به مهارت‌ها و توانایی‌های افراد در سطح پایینی قرار دارد، که احتمالاً این عوامل به مرور استرس و فرسودگی شغلی افراد را افزایش می‌دهد. از طرفی پرسنل فنی و حرفه ای به ویژه مریبان احساس می‌کنند که می‌توانند به خوبی احساس مراجعان را درباره مطالب مطرح شده درک کنند و به شیوه بسیار موثری به حل مشکلات مراجعان می‌پردازند و احساس می‌کنند به صورت مثبتی از طریق کار خود بر زندگی مراجعان تاثیر می‌گذارند و شرایطی را جهت ایجاد کسب و کار برای کارآموزان خود فراهم می‌نمایند. در نتیجه با این تدابیر فرسودگی شغلی کمتری از حد متوسط میانگین دارند، اما این فاصله بسیار ناچیز بوده و اگر پرسنل احساس کنند که از نظر عاطفی از کار خسته شده‌اند، از شغل خود احساس ناکامی کنند و در شغل خود بی مورد سختی بکشند، فرسودگی شغلی آنها افزایش پیدا می‌کند.

همچنین اکثر کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای مطمئن نیستند با شایستگی لازم ارتقاء یابند و از آینده شغلی خود دغدغه و نگرانی خاصی دارند و با عزل و نصب مسئولین مافوق پست سازمانی خود را در خطر می‌بینند و با حقوق و مزایای دریافتی از شغل خود نسبت به تأمین نیازهای زندگی احساس نگرانی کرده و مزایای بیمه و امکانات رفاهی سازمان را مناسب ارزیابی نمی‌کنند. در نتیجه میزان امنیت شغلی آنها تا حدودی پایین تر از حد متوسط میانگین می‌باشد. این پژوهش با نتایج مطالعات زیر همراستا می باشد؛ اپل بام و همکاران (۲۰۱۹) که به بررسی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رزیدنت‌های جراحی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به طور قابل توجهی از طریق محیط کار به طور مستقیم و از طریق حمایت ادراک شده و فرسودگی شغلی به طور غیر مستقیم اثر دارد و پژوهش عبدی و همکاران (۱۳۹۹) که به بررسی رابطه دل‌بستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان‌های شهر

سنندج پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین وابستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با همه متغیرهای دموگرافیک و شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد، همچنین نتایج مطالعات سان جانگ و همکاران (۲۰۲۱) که به بررسی اثرات عدم امنیت شغلی بر دلبستگی شغلی و قصد ترک شغل کارمندان هتل پنج ستاره در کشور سئول پرداخته بودند نشان داد که عدم امنیت شغلی درک شده تأثیرات منفی بر دلبستگی کارکنان هتل‌های لوکس داشته است. همچنین دلبستگی شغلی کارکنان می‌تواند قصد ترک شغل را کاهش دهد. دلبستگی کارکنان رابطه بین عدم امنیت شغلی درک شده و قصد ترک شغل را به‌طور کامل تعدیل می‌کند. همچنین این پژوهش با مطالعات سلطان آبادی (۱۳۹۹) که به این نتیجه رسیدند که تنش شغلی می‌تواند باعث آسیب‌های جسمی یا روانی شود و در دراز مدت شاهد نتایج منفی در عملکرد پرستاران و بیمارستان‌ها خواهند بود که با کاهش توانایی در توجه کردن به بیماران از جانب پرستاران شاهد فرسودگی شغلی خواهند شد. اما در مورد متغیر استرس شغلی نتایج این مطالعه نشان داد که با توجه به اینکه میانگین متغیر استرس شغلی از سطح متوسط بالاتر می‌باشد اما تأثیر معنی داری بر قصد ترک شغلی در بین کارکنان فنی و حرفه‌ای نداشته است و نتایج این بخش ناهمسو با مطالعات افرادی نظیر اسمعیل خانی و مترصد (۱۳۹۹) که در مورد رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان بهبهان می‌باشد به دست آمده است. همچنین از ارزیابی نظرات کارکنان می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً یکنواخت بودن شغل، انگیزه افراد را کم می‌کند، همچنین فشار شغلی و دلهره داشتن در شغل، سلامتی افراد را به خطر می‌اندازد که این عوامل استرس شغلی را افزایش می‌دهد. اگر افراد احساس کنند که از نظر عاطفی از کار خسته شده‌اند، در پایان کار روزانه از کار افتاده‌اند و در شغل خود بی‌مورد سختی می‌کشند، دچار فرسودگی شده و در نتیجه قصد ترک شغل آن‌ها افزایش می‌یابد. از طرفی اگر افراد تمایل داشته باشند در خانه بمانند و سرکار نروند، از قبول وظایف و مسئولیت‌های اضافی در کار اجتناب کنند و در کار تا حد زیادی از تخصص و مهارت آنها استفاده نشود و در شغل احساس راحتی و آرامش نداشته باشند و نظرات و ایده‌های خود را به راحتی بیان نکنند، احتمالاً امنیت و دلبستگی آنها کاهش پیدا کرده که این امر باعث افزایش قصد ترک شغل می‌شود و اگر کارهایی که انجام می‌دهند بی‌اهمیت تلقی شود و منابع لازم در اختیار افراد قرار نگیرد یا برای انجام امور از قوانین تبعیت نکنند و حتی بیش از انتظارات وظایف یک نفر کار کنند استرس شغلی آنها افزایش می‌یابد که در نتیجه فرسودگی شغل نیز بالا می‌رود.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به اینکه در انتهای پرسشنامه پژوهشی یک سؤال باز پاسخ مبنی بر اینکه "چنانچه نظر یا پیشنهادی برای کاهش قصد ترک شغلی در بین پرسنل فنی و حرفه ای دارید بیان نمایید"، جمع بندی نظرات پرسنل فنی و حرفه ای به شکل زیر ارائه شد:

۱. از شدت تبعیض بین پرسنل با سمت‌های شغلی مختلف خودداری گردد و ملاک اصلی، عملکرد افراد باشد.

۲. توجه به مهارت، توانایی و ارتباط عمومی فرد از اهمیت بیشتری برخوردار باشد تا توجه به عواملی نظیر پارتی داشتن یا یک اهرم فشار خارج از سازمان.

۳. با تقسیم درست تجهیزات و به روز کردن امکانات و توجه به زحمات افراد، به ارتقاء سطح دانش پرسنل توجه شود.

۴. در ارائه مزایا و حقوق دریافتی افراد تجدید نظر شود و کلیه کارکنان حداقل با حقوق و مزایایی منطبق با سایر کارکنان دولت برخوردار گردند و عدالت اداری در زمینه حقوق و دستمزد ایجاد گردد.

۵. مدیران منابع انسانی باید تدابیر ویژه ای برای امکانات و ارائه خدمات به صورت عادلانه بین پرسنل توجه ویژه ای داشته باشند.

۶. عمل به قوانین و مقررات در تمام شئون سازمان، ارتقا جایگاه سازمان در جامعه، مهارت و مهارت آموزی و تامین معیشت کارکنان اعم از اداری و آموزشی می‌تواند امنیت شغلی افراد را بالا برده و تعهد آن‌ها به کار را افزایش می‌دهد.

۷. مشخص کردن شرح وظایف هر فرد و پرداخت حقوق بر اساس آن، رضایت پرسنل را به همراه خواهد داشت.

۸. توجه ویژه مدیریت منابع انسانی به افزایش انگیزه های شغلی و ارتقاء سازمانی در بین پرسنلی که تحصیلات و توانمندیهای بالاتر دارند، نظیر مدیران و مربیان، تا از بدنه سازمان خارج نشوند.

۹. کاهش ساعات تدریس موظفی مربیان از ۴۸ ساعت در هفته به ۲۴ ساعت، نظیر مربیان آموزش و پرورش.

منابع

۱. ابراهیم نژاد، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس، پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، (۱۳) ۴، ۱۵۸-۱۸۱.
۲. اسمعیل خانی، فرشته و مترصد، لیللا (۱۳۹۹). رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان بهبهان، مجله پرستاری و مامایی، (۱۸) ۲، ۹۵-۱۰۶.
۳. امینی، زهرا و خوش‌روش، وحید (۱۳۹۹). رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی، فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، (۳) ۲، ۱۳۳-۱۶۲.
۴. بای، صادق. جهانگیر، پانته آ و بوستان، افسانه (۱۳۹۸). طراحی و مدل ساختاری برای پیشبینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی و باورهای خود کارآمد پنداری با میانجیگری ویژگی‌های شخصیتی معلمان، مجله علوم روان شناختی، (۷۸) ۱۸، ۷۰۵-۷۱۷.
۵. بیت مشعل، بلقیس. حیدری، علیرضا. ارشدی، نسرین و عسگری، پرویز (۱۳۹۹). رابطه علی روان رنجورخویی، استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با قصد ترک شغل و رضایت از زندگی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۳ (۸۱)، ۲۵-۳۹.
۶. جماعتی اردکانی، راضیه (۱۳۹۸). تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق (مقاله علمی کوتاه)، زراعت و فناوری زعفران، (۲) ۷، ۲۷۵-۲۸۳.
۷. حاجی سیدرضایی، سیده رقیه. علایی، نسرین و زایری، فرید (۱۳۹۹). راهکارهای مقابله‌ای با استرس شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه، پرستاری مراقبت ویژه، ۱۳ (۲)، ۱۳-۴.
۸. خاتونی، سمیه. تیموری، فاطمه. پیشگوی، سیدامیرحسین و خدابخش، محمدرضا (۱۳۹۹). تعیین اثربخشی آموزش ایمن سازی در برابر استرس بر سطح استرس شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نظامی، علوم مراقبتی نظامی، ۱ (۲۳)، ۲۶-۳۴.

۹. خدادادی زنگیر، سیدفاضل و بهادری، نادر (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۸)، ۱-۱۵.
۱۰. دهقانی تفتی، عارفه. بهاری‌نیا، سجاد. خالقی موری، مهدیه و ثروت، فرخ لقا (۱۳۹۹). بررسی ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، طلوع بهداشت، ۱۹ (۲)، ۷۲-۸۴.
۱۱. ذوالحواویه، سید محمد. رضایی، محمود. روشنایی، قدرت‌الله. فریدونی‌مهر، مرجان و شعبانی‌درخشان، سولماز (۱۳۹۹). بررسی استرس شغلی در کارورزان دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۷. مجله پزشکی بالینی ابن سینا. ۱۳۹۹؛ ۲۷ (۱): ۶۱-۶۷.
۱۲. آرمون، ربابه و ستاری، صدرالدین (۱۳۹۹). رابطه مهارت مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مدارس دخترانه شهر اردبیل، نشریه توسعه حرفه ای معلم، ۵(۱)، ۸۷-۱۰۲.
۱۳. رزاق پور، مهدی و حسین زاده، علی اصغر (۱۳۹۸). نقش میانجیگر راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با نشانه‌های جسمانی سازی دانشجویان دختر. روان شناسی کاربردی، ۱۳ (۵۰)، ۲۹۵-۳۱۶.
۱۴. زارع، رضا. فتحی زاده، علیرضا و عبدی نیا، حسین (۱۳۹۹). تأثیر مشکلات میان فردی بر تعارض کار- خانواده: واکاوی نقش میانجی گر فرسودگی احساسی و تعدیل گر انتقام جویی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۱۰۹-۱۳۴.
۱۵. صالحی، مسعود (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تاب آوری و ویژگی‌های جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان جوبین، فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۵(۲)، ۲۵-۳۹.
۱۶. عبدی، کامل. یعقوبی، مختار. برزنجی، آروین. قادری، شیلان. روشنی، دائم و کریمیان، آرام (۱۳۹۹). بررسی رابطه دل‌بستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان‌های شهر سنندج، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۲(۲۵)، ۸۴-۹۲.

۱۷. فیروزی، حسین و سلطانی، ایرج (۱۳۹۸). طراحی مدل ارتقاء امنیت شغلی با رویکرد استراتژی‌های فردی/سازمانی، مجله نخبگان علوم و مهندسی، (۴)، ۲-۹.

۱۸. کلبی‌ها، امیر و سلیمانی، مریم (۱۳۹۸). تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گل‌تاش)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، (۳۱)، ۱۱۳-۱۵۱.

۱۹. کنجکاو منفرد، امیررضا و غفاری، محمد (۱۳۹۸). واکاوی تأثیر عدالت و مسئولیت اجتماعی و بازاریابی داخلی در دانشگاه اسلامی بر تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش تعهد (مورد مطالعه: دانشگاه یزد)، مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی، (۹)، ۳۰، ۴۵-۶۰.

۲۰. گرجی مهلبانی، یوسف و متولی الموتی، زهرا (۱۳۹۶). ارزیابی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایجاد فرصت‌ها و ظرفیت‌های لازم در مشاغل خانگی (مطالعه موردی: شهر قزوین)، نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش، (۲)، ۱۲، ۹۹-۱۱۴.

۲۱. لطیف، مجید و رنجبریان، رسول (۱۳۹۹). بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان، فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، (۳)، ۳۳-۲۲.

۲۲. مقیمی، ناهید و سلطانی، حسن (۱۳۹۸). تبیین رابطه امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، (۱۰)، ۲، ۱۹-۴۰.

۲۳. مندعلی‌زاده، زینب و جواهری، صدف (۱۳۹۸). تأثیر استرس شغلی و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل ناچیان غریق به واسطه رضایت شغلی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، (۲)، ۶، ۱۱۷-۱۲۹.

۲۴. Milo, Bianchi (2010). Financial Development, Entrepreneurship, and Job Satisfaction, Review of Economics and Statistics, Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1784979>

۲۵. Havârneanu, Corneliu-Eugen. Măirean, Cornelia & Popușoi, Simona-Andreea (2019). Workplace stress as predictor of risky driving behavior

- among taxi drivers. The role of job-related affective state and taxi driving experience. 264-270. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.07.020>
۲۶. Fathi, J., Derakhshan, A., Saharkhiz Arabani, A (2020). Investigating a Structural Model of Self-Efficacy, Collective Efficacy, and Psychological Well-Being among Iranian EFL Teachers. *Iranian Journal of Applied Language Studies*, 12(1), 123-150.
۲۷. Giao, Ha Nam Khanh., Vuong, Bui Nhat., Dao Duy Huan, Hasanuzzaman Tushar & Quan, Tran Nhu (2020). The Eeffect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam.
۲۸. Sun Jung a, Hyo., Jung b, Yoon Sik & Yoon c, Hye Hyun (2021), COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics, *International Journal of Hospitality Management*, 2-9.
۲۹. Joe, S. W., Hung, W. T., Chiu, C. K., Lin, C. P., & Hsu, Y. C. (2018). To quit or not to quit: Understanding turnover intention from the perspective of ethical climate. *Personnel Review*, 47, 1067-1081.
۳۰. Kim, M-K., Wong, S.F., Chang, Y. and Park, J-H., (2016). Determinants of Customer Loyalty in the Korean Smartphone Market: Moderating Effects of Usage Characteristics. *Telematics and Informatics*.
۳۱. Appelbaum, Nital P., Lee, Nathaniel., Amendola, Michael., Dodson, Kelley., & Kaplan, Brian (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support, *journal of surgical research*, 20-25
۳۲. Soltan Abad, N & Beikmoradi, A(2020). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress and Occupational Exhaustion among Nurses of Health Care Centers in University Medical Sciences of Hamadan in 2014, *Avicenna J Nurs Midwifery care*, 28 (3).

۳۳. Spector, P. E (2016). Development of the work locus of control scale, Journal of Organizational Psychological.
۳۴. Wang M-L, Chang S-C. The Impact of Job Involvement on Emotional Labor to Customer-Oriented Behavior: An Empirical Study of Hospital Nurses. J Nurs Res, 24(2):153-62.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی