

تأثیر تناسب شخص - شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت

شغلی با تأکید بر نقش دلبستگی شغلی: شواهدی از صنعت

کارگزاری

ثریا طاهرلو^۱، علیرضا فضلزاده^{۲*}، ناصر صنوبر^۳، محمد فاریابی^۳

۱. کارشناس ارشد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و بازرگانی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۲. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و بازرگانی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۳. استادیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و بازرگانی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۹/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۰۵)

چکیده

تمایل کارکنان به ترک خدمت، یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیران منابع انسانی و تلاش برای بهبود کیفیت شغلی از مهم‌ترین اهداف آنان است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر این دو متغیر، تناسب شغلی است، و هدف این پژوهش، بررسی تأثیر این متغیر بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی است. پژوهش حاضر، از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شرکت‌های کارگزاری بورس تهران و برای آزمون مدل مفهومی مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. نتایج تحلیل ۳۵۷ پرسشنامه نشان داد تناسب شخص - شغل تأثیر منفی و معنادار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد، اما بین تناسب شخص - شغل با دلبستگی شغلی و تناسب شخص - شغل با بهبود کیفیت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد، در حالی که تأثیر دلبستگی شغلی بر بهبود کیفیت شغلی مثبت و معنادار نیست.

کلیدواژگان

بهبود کیفیت شغلی، تمایل به ترک خدمت، تناسب شغلی، دلبستگی شغلی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: fazlzadeh_acc@yahoo.com

مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را برای بهبود کیفیت کاری که انجام می‌دهند، توانمند کنند، اما سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند. زیرا هر سازمانی برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با ازدست‌دادن نیروهای ارزشمند، متحمل ازدست‌دادن مهارت‌ها و تجربه‌هایی می‌شوند که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است. به همین دلیل تمایل کارکنان به ترک خدمت یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی شده است. البته کارکنان یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک خدمت را به‌طور تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌کنند. پژوهش‌های انجام‌گرفته از جمله پژوهش‌های ت و مایر^۱ (۱۹۹۳)، لوکاس^۲ و همکاران (۱۹۹۳) نشان می‌دهند تمایل به ترک شغل به‌خوبی می‌تواند ترک شغل آتی کارکنان را پیش‌بینی کند. سازمان‌هایی که بتوانند عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا به‌کار بگیرند (علیزاده، ۱۳۸۶، ص ۷۵-۷۴).

از نظر اسکینر^۳ (۲۰۰۵) تناسب شغلی در سازمان‌ها به‌عنوان یک راهبرد مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته شده است. اگر شغل به‌طوری طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۴). کیبل و جاج^۴ (۱۹۹۶) نیز دریافته بودند که تناسب شغلی به‌طور

-
1. Tett & Meyer
 2. Lucas
 3. Skinner
 4. Cable & Judge

معناداری پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت است (Boon et al., 2011, p.143). همچنین، بهبود کیفیت شغلی به‌عنوان شاخصی از عملکرد شغلی (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2093) یکی از پیامدهای تناسب شغلی است. به عقیده لاور و کریستوف-براون^۱ (۲۰۰۱)، کیبل ادواردز^۲ (۲۰۰۴) تعهد و عملکرد شغلی بالا و همچنین، کاهش تمایل به ترک خدمت از جمله پیامدهای تناسب شغلی هستند. عملکرد شغلی تحت تأثیر طیف وسیعی از متغیرها بوده است که یکی از این عوامل مؤثر، تناسب شغلی است (June & Mahmood, 2011, p.97).

از سوی دیگر دلبستگی شغلی، به‌عنوان یکی از نگرش‌های شغلی، پیش‌بین مؤثری برای تمایل به ترک خدمت است (Sjoberg & Sverke, 2000, p.247). کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد از شغل خود خوشنودتر بوده و میزان تمایل به ترک خدمتشان نسبت به سایر کارکنان پایین است (جلیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۴).

صنعت کارگزاری از حیث منابع انسانی یک صنعت زیانزد طیفی محسوب می‌شود و نرخ بالای جابه‌جایی از صفات بارز آن است. با این حال، پژوهش‌های جامع برای مطالعه علل و عوامل این مشکل گزارش نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد است با به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی کارکنان شرکت‌های کارگزاری بورس تهران را مطالعه کند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تمایل به ترک خدمت

قصد ترک خدمت بهترین پیش‌بینی‌کننده ترک خدمت شناخته شده است (Griffeth et al., 2000, p.483)، و از اراده آگاهانه و حساب‌شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود (Tett & Meyer, 1993, p.262)، یعنی، کارکنان به یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به‌طور

1. Lauver & Kristof- Brown
2. Cable & Edwards

تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌کنند (علیزاده، ۱۳۸۶، ص ۷۵). قصد ترک خدمت به‌عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود، بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده‌ای نزدیک اشاره دارد (اخباری و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۷۸). مطالعات انجام گرفته در این زمینه نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مؤلفه‌های تناسب فرد-سازمان، مؤلفه‌های خشنودی شغلی و عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی و بین مؤلفه‌های فشارهای روانی ناشی از محیط کار با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد (علیزاده، ۱۳۸۶، ص ۷۵).

بهبود کیفیت شغلی

بهبود کیفیت شغلی، شاخصی از عملکرد شغلی کارکنان است. عملکرد شغلی نیز یکی از نتایج مهم تعهد کاری است (Takeuchi & Takeuchi, 2013, pp.2093-2094). اغلب محققان سازمانی روی عملکرد کلی شغل، توافق دارند که در سه بعد عملکرد وظیفه‌ای^۱ (فعالیت‌ها و رفتارهایی که به تولید کالا یا عرضه خدمات مرتبط هستند)، رفتارهای شهروندی (آن دسته از فعالیت‌هایی که لزوماً مرتبط با وظیفه نیستند، اما به‌طور مثبت بر سازمان تأثیر می‌گذارند و از طریق کمک به محیط اجتماعی و روان‌شناختی سازمان باعث پیشبرد اهداف سازمانی می‌شوند، مانند رفتار شهروندی سازمانی) و رفتار ضدبهره‌وری^۲ (رفتارهایی از کارکنان که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌زند، مانند خرابکاری، رفتارهای مخرب و خطرناک، دزدی و جز آن) تعریف می‌شود (Rotundo & Sakett, 2002, pp.67-69).

دل بستگی شغلی

دل بستگی شغلی^۳ مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان

-
1. Task performance
 2. Counterproductive Performance
 3. Job Involvement

از آن بیان کرد به این شرح است: دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را بر حسب اجزائی مانند تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف برای تحقق آن‌ها، به انجام می‌رساند، به عبارت دیگر تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع، وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵، ص ۱۷). دلبستگی شغلی، به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره می‌کند (Kanungo, 1982, p.342). این‌که فرد به شغل خود فارغ از نوع سازمان علاقه داشته باشد و بدان افتخار کند و از اجرای آن لذت ببرد، همچنین، فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفایی او می‌شود و استعدادهایش را به کار می‌گیرد، موجب افزایش وابستگی شغلی فرد می‌شود به طوری که وی حاضر می‌شود خود را با عنوان شغلی‌اش به دیگران معرفی کند یا احساس کند که با ادای وظایف شغلی خود، فرد مفیدی برای سازمان و جامعه است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۷۴-۱۷۳).

لاولر و هال^۱ (۱۹۷۰) دلبستگی شغلی را به عنوان هویت‌یابی روان‌شناختی یک فرد با کارش و درجه‌ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد، بیان می‌کنند. دلبستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت، ارتباط منفی متوسط دارد. اشخاصی با دلبستگی شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند (Brown, 1996, pp.236-244).

دلبستگی شغلی اثر مستقیمی بر سه بعد تعهد سازمانی دارد و با افزایش آن می‌توان علاوه بر افزایش ابعاد تعهد سازمانی، سطح میل به ماندن (به طور مثبت) و قصد ترک خدمت (به طور منفی) را با میانجی‌گری ابعاد تعهد سازمانی تغییر داد. دلبستگی شغلی به طور مستقیم بر ابعاد تعهد سازمانی و به طور غیرمستقیم بر میل به ماندن (به طور مثبت) و قصد ترک خدمت کارکنان (به طور منفی) اثر می‌گذارد (اخباری و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۷۶).

1. Lawer & Hall

تناسب شخص - شغل

یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شخص- شغل است. دیوید^۱ (۲۰۰۷) تناسب شغل - شاغل را به این شرح تعریف می‌کند: سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد، به عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (امامی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۵۲). «تناسب شخص- شغل به طور جزئی و معنادار روابط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی ادراک‌شده و نتایج مرتبط شغلی مانند تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. ادراک کارکنان از سیستم منابع انسانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز از طریق تناسب شغلی در جهت معکوس بر تمایل به ترک خدمت تأثیر می‌گذارد (Boon et al., 2011, p.156). در پژوهش دیگری نشان داده شد که رابطه عدم تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت مثبت و معنادار است (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰، ص ۴۱).

از نظر چانگ و کلایندر^۲ (۲۰۰۱) نظریه تناسب بین شغل- شاغل بر این فرض استوار است که الزامات شغلی مانند تنوع مهارت^۳، هویت وظیفه^۴، استقلال وظیفه^۵، دانش شغلی^۶، مهارت شغلی^۷، توانایی شغلی^۸ و ده‌ها متغیر دیگر قابلیت این را دارند که با ویژگی‌های شخصی مانند سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی متناسب شوند و در نتیجه، با قبول سازگاری بین شخص و شغل او، رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تأثیر قرار دهند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۵). تناسب شخص- شغل و دلبستگی شغلی در روابط بین

1. David
2. Chang & Kleiner
3. Skill variety
4. Task identity
5. Task autonomy
6. Job knowledge
7. Job skill
8. Job ability

اقدامات مدیریت منابع انسانی و نتایج رفتاری کارکنان (تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی)، نقش واسطه‌ای مهمی را ندارند. ارتباط و تناسب ضعیفی بین این متغیرها وجود دارد (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2101). از نظر چاینوی^۱ (۲۰۰۸) چهار گروه رایج تناسب بین شخص- شغل عبارت‌اند از تناسب مکمل^۲، تناسب تکمیلی^۳، تناسب تقاضاها-توانایی‌ها^۴ و تناسب نیازها- تأمین‌ها^۵.

تناسب نیازها - تأمین‌ها ارتباط معنادار و دوطرفه با دلبستگی شغلی دارد. همچنین، بین تناسب نیازها - تأمین‌ها و رضایت شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. تناسب نیازها - تأمین‌ها بر رضایت شغلی کارکنانی که دلبستگی شغلی آن‌ها نسبت به سایر کارکنان بالاست، اثر قوی‌تری دارد (Maden, 2014, p.1113).

فرضیه‌ها و الگوی مفهومی تحقیق

براساس نظریه تناسب شخصیت- شغل^۶، در حالتی که شخصیت و شغل با هم سازگار باشند، رضایت بیشترین مقدار، و تغییر و تبدیل، کم‌ترین مقدار خواهند بود. افرادی که در محیط‌های شغلی سازگار با شخصیتشان قرار گرفته‌اند، باید نسبت به افرادی که در مشاغل ناسازگار قرار گرفته‌اند، راضی‌تر باشند و احتمال استعفای داوطلبانه و ترک خدمت در آن‌ها کمتر از مشاغل ناسازگار باشد (رابینز و جاج، ۱۳۹۰، ص ۹۸). همچنین، تحقیقات انجام‌گرفته در این زمینه گویای آن است که تناسب شغلی به‌طور مستقیم بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد (Maden, 2014, p.1113). بر این اساس، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی دارد.

1. Chinoy
2. Supplementary Fit
3. Complementary Fit
4. Demands- Abilities Fit
5. Needs- Supplies Fit
6. Personality- job fit theory

بهبود کیفیت شغلی، به‌عنوان شاخصی از عملکرد شغلی در نظر گرفته شده است. (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2093). به عقیده ادواردز (۱۹۹۱) تناسب شغلی می‌تواند پیش‌بین مؤثری برای عملکرد شغلی باشد. تناسب بین ترجیحات کارکنان و دانش و مهارت‌های شغلی آنان باعث نتایج انگیزشی می‌شود که این امر موجب عملکرد شغلی بهتر در جهت افزایش کیفیت می‌شود. در تحقیقات تجربی انجام‌گرفته، مشخص شده است که تناسب شخص-شغل برای نتایج شغلی اهمیت دارد (June & Mahmood, 2011, p.97). بنابراین، فرضیه دوم این تحقیق در قالب زیر بیان می‌شود:

فرضیه ۲: تناسب شخص-شغل بر بهبود کیفیت شغلی تأثیر مثبت دارد.

از نظر کریستوف^۱ (۱۹۹۶) تناسب شخص-شغل ارتباط قوی با نگرش‌های شغلی، از جمله دل‌بستگی شغلی دارد که بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. سرمایه‌گذاری شرکت‌ها به‌منظور فراهم کردن برنامه‌های آموزش و توسعه، کارمندی‌های دقیق و برنامه‌ریزی شده به افزایش تناسب شغلی بین کارکنان منجر می‌شود که این امر خود باعث افزایش دل‌بستگی روانی افراد به شغلشان می‌شود (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2093). از منظر دیگر، تناسب نیازها-تأمین‌ها به‌عنوان مؤلفه‌ای از تناسب شغلی، ارتباط معنادار و دو طرفه با دل‌بستگی شغلی دارد (Maden, 2014, p.1113)؛ بنابراین، فرضیه سوم این تحقیق به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه ۳: تناسب شخص-شغل بر دل‌بستگی شغلی تأثیر مثبت دارد.

برای ایجاد دل‌بستگی شغلی عواملی مانند پاداش و شناخت، ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمان-سرپرست، نقش مهمی را ایفا می‌کند و در صورت ایجاد دل‌بستگی شغلی بین کارکنان، پیامدهای آن که شامل رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و عدم تمایل به ترک سازمان بوده، منفعت سازمان را به دنبال دارد. همچنین، یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد ارتباط معنادار اما معکوس، بین دل‌بستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد (کشتکاران و همکاران،

1. Kristof

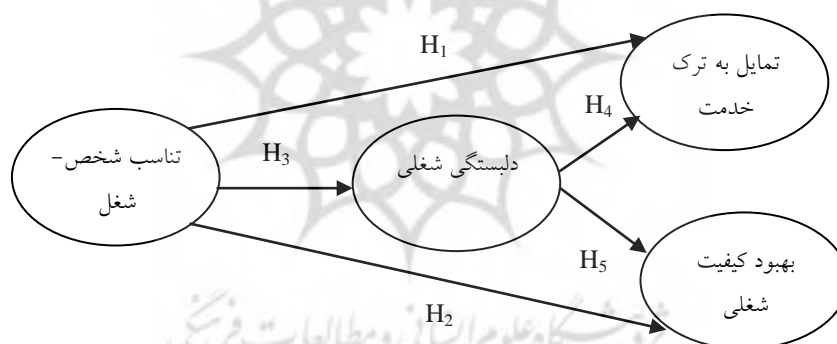
۱۳۹۱، ص ۱۵۲). دلبستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت، ارتباط منفی متوسط دارد. اشخاصی با دلبستگی شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند (Brown, 1996, pp.236-244). با جمع‌بندی این نتایج، فرضیه چهارم پژوهش بدین شرح پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۴: دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی دارد.

بهبود کیفیت شغلی، به‌عنوان شاخصی از عملکرد شغلی دو جنبه کمی و کیفی دارد. براساس مطالعات انجام‌گرفته توسط مایر و همکاران (۲۰۰۲) دلبستگی شغلی باعث بهبود کیفی عملکرد شغلی می‌شود (Takeuchi & Takeuchi, 2013, pp.2093-2094). پس می‌توان فرضیه زیر را بیان کرد:

فرضیه ۵: دلبستگی شغلی بر بهبود کیفیت شغلی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به روابط تشریح‌شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ترسیم می‌گردد:



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف تحقیق در گروه تحقیقات کاربردی و نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی است. کارکنان شرکت‌های کارگزاری بورس تهران (شامل بورس اوراق بهادار، کالا، انرژی و فرابورس) به‌عنوان جامعه آماری پژوهش انتخاب شدند. دلیل انتخاب

کارگزاری‌های فعال در بورس به‌عنوان جامعه آماری، نقش پررنگ این کارگزاری‌ها در اقتصاد کشور و در عین حال روشن و در دسترس بودن اطلاعات آن‌ها است. براساس آمار، در سامانه اطلاع‌رسانی کانون کارگزاران بورس و اوراق بهادار در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۳۱، تعداد شرکت‌های کارگزاری دارای مجوز از سازمان بورس و اوراق بهادار بالغ بر ۱۰۷ شرکت است، ولی براساس همین آمار در سامانه، اطلاعات مربوط به سه شرکت کارگزاری (مدیر آسیا، آتی‌ساز بازار و مهرآفرین) در دسترس نیست (سامانه اطلاع‌رسانی کانون کارگزاران بورس و اوراق بهادار). بنابراین، جامعه آماری این تحقیق کارکنان ۱۰۴ شرکت کارگزاری بوده است که تعداد کارکنان آن‌ها ۶۶۰۴ نفر است. در نتیجه، نمونه مورد مطالعه در تحقیق حاضر براساس فرمول کوکران برای جامعه محدود کارکنان، با خطای ۵ درصد، ۳۵۵ نفر برآورد شد. به‌طور کلی، ۴۰۰ پرسشنامه بین اعضای جامعه توزیع شد که پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، ۳۵۷ پرسشنامه برای تحلیل باقی ماند. برای سنجش متغیرها سنجش‌های استاندارد مطالعات پیشین به‌کار گرفته شد. تناسب شخص- شغل، با چهار گویه از پرسشنامه‌های لاور و کریستوف براون (۲۰۰۱) و دهقانی (۱۳۹۱)، دلبستگی شغلی با سه گویه پرسشنامه لوداهل و کجنر^۱ (۱۹۶۵)، تمایل به ترک خدمت با سه گویه از پرسشنامه‌های سایمونز^۲ و همکاران (۱۹۹۷)، و تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳)، و بهبود کیفیت شغلی نیز با چهار گویه از پرسشنامه راندال^۳ و همکاران (۱۹۹۰) سنجش شد. همه پرسش‌ها در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت که در آن ۱ معادل «کاملاً مخالفم» و ۵ معادل «کاملاً موافقم» بود، سنجیده شد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش بین ۰/۷۹۲ تا ۰/۹۰۹ به‌دست آمد که مبین اعتبار مناسب ابزار جمع‌آوری داده‌هاست (> 0.7). برای اطمینان بیشتر و با توجه به اینکه در روش آلفای کرونباخ برای همه

-
1. Lodahel & Kejner
 2. Simmons
 3. Randall

پرسش‌های یک سازه ارزش یکسانی در نظر گرفته می‌شود، در کنار آلفای کرونباخ، پایایی مرکب^۱ نیز بررسی شد که مقادیر بالاتر از ۰/۶ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب است و هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن بیشتر است. مقادیر مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. پایایی مرکب و ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	پایایی مرکب (CR)	روایی همگرا (AVE)	ضرایب آلفای کرونباخ (α)
تناسب شخص- شغل	۰/۷۹۹	۰/۵۰۰	۰/۷۹۲
دلبستگی شغلی	۰/۸۲۹	۰/۶۲۳	۰/۸۱۶
تمایل به ترک خدمت	۰/۹۱۲	۰/۷۷۶	۰/۹۰۹
بهبود کیفیت شغلی	۰/۸۳۱	۰/۵۵۶	۰/۸۱۵

براساس جدول ۱، پرسشنامه‌های مورد استفاده پایایی لازم را داشته‌اند. برای آزمون روایی پرسشنامه‌ها اعتبار محتوایی و همگرا به‌کار گرفته شد. برای بررسی اعتبار محتوا از نظر استادان و خبرگان دانشگاهی بهره گرفته شد و روایی محتوای پرسشنامه‌ها تأیید شد. برای بررسی اعتبار عاملی، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) در نرم‌افزار Amos20 انجام گرفت. روایی همگرا نیز با محاسبه شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ (AVE) بررسی شد. طبق نظر هیر^۳ و همکاران (۲۰۱۰) این شاخص باید مساوی یا بزرگتر از ۰/۵ باشد (رضایی و درینی، ۱۳۹۲، ص ۵۳). به عبارت دیگر، سازه‌هایی که مقدار AVE آن‌ها مساوی و بزرگتر از ۰/۵ باشد، روایی قابل قبولی دارند. نتایج مربوط به روایی همگرا در جدول ۱ بیان شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص‌های برازش در جدول ۲ بیان شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌شده بزرگتر یا مساوی

1. Composite Reliability (CR)
2. Average Variance extracted (AVE)
3. Hair

۰/۵ بوده است، بنابراین، می‌توان گفت گویه‌های پرسشنامه به خوبی توانسته‌اند سازه پنهان مدل را بسنجند و توضیح دهند. همچنین، براساس منابع موجود (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱، ص ۲۲۷)، در الگوی ساختاری مطلوب، باید کای اسکور هنجار شده (CMIN/DF) مقادیر بین ۱ تا ۳، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) کوچکتر از ۰/۱، شاخص‌های نیکویی برازش (GFI)، برازش هنجار شده (NFI)، برازش افزایشی (IFI) و برازش تطبیقی (CFI) باید بزرگتر از ۰/۹ باشند. بر اساس شاخص‌های برازش که در جدول ۲ بیان شده است، برازش مدل تأیید شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

سازه	گویه	بار عاملی	سازه	گویه	بار عاملی
تناسب شخص - شغل (PJ Fit)	PJ1	۰/۶۲	بهبود کیفیت شغلی (JQI)	JQI1	۰/۷۶
	PJ2	۰/۷۷		JQI2	۰/۸۴
	PJ3	۰/۷۰		JQI3	۰/۵۸
	PJ4	۰/۷۴		JQI4	۰/۷۸
دلبستگی شغلی (JI)	J11	۰/۸۳	تمایل به ترک خدمت (TI)	TI1	۰/۹۵
	J12	۰/۸۹		TI2	۰/۸۰
	J13	۰/۶۳		TI3	۰/۸۹
GFI=۰/۹۲۹		RMSEA=۰/۰۷۰		CMIN/DF=۲/۷۴۵	
CFI=۰/۹۴۶		IFI=۰/۹۴۷		NFI=۰/۹۱۹	

به طور کلی، با توجه به روایی محتوا، نتایج آزمون نیکویی برازش مدل، مقدار بارهای عاملی و نتایج روایی همگرا، روایی و پایایی پرسشنامه و مدل تأیید شد.

یافته‌های تحقیق

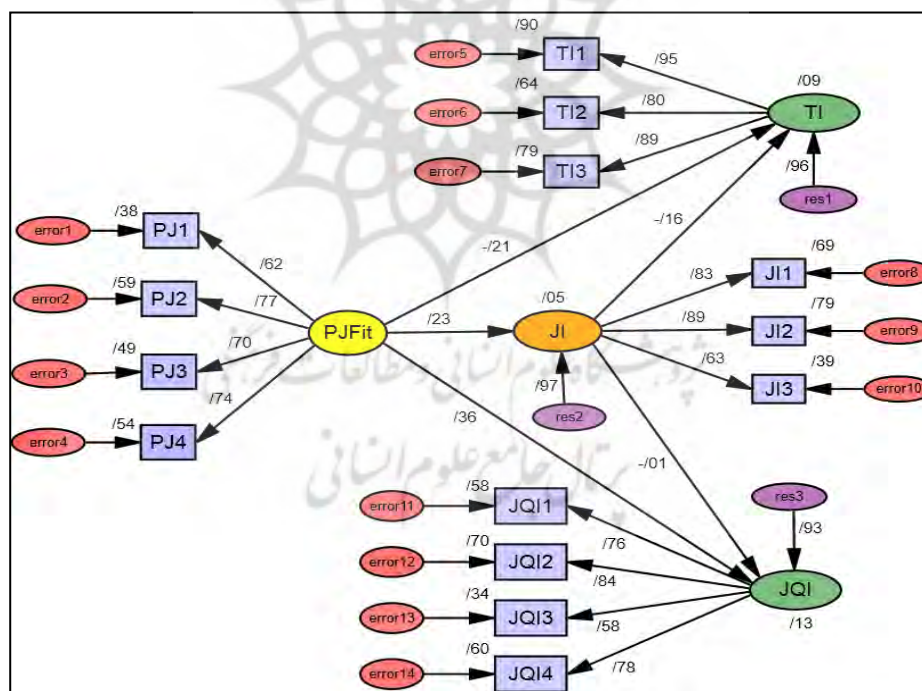
با توجه به اینکه مقیاس سنجش همه متغیرها چندارزشی است، برای تحلیل روابط دوجه‌دوی آن‌ها، ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS20، به کار گرفته شد. نتایج آزمون همبستگی در جدول ۳، منعکس شده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته با فاصله اطمینان ۹۹ درصد است.

برای نشان دادن و بررسی تأثیر متغیرها از مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار Amos20 اجرا شد. تخمین های استاندارد شده که از تحلیل داده ها به دست آمد، در شکل ۲ مشاهده می شود.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

نتیجه	عدد معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	
همبستگی منفی و معنادار	۰,۰۰۰	-۰,۲۵۳**	تناسب شخص شغل- تمایل به ترک خدمت
همبستگی مثبت و معنادار	۰,۰۰۰	۰,۳۰۹**	تناسب شخص شغل- بهبود کیفیت شغلی
همبستگی مثبت و معنادار	۰,۰۰۰	۰,۲۲۹**	تناسب شخص شغل- دلبستگی شغلی
همبستگی منفی و معنادار	۰,۰۰۰	-۰,۲۳۴**	دلبستگی شغلی- تمایل به ترک خدمت
همبستگی مثبت و معنادار	۰,۰۰۹	۰,۱۳۸**	دلبستگی شغلی- بهبود کیفیت شغلی

** معناداری در سطح ۰,۰۱



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی الگو برای آزمون فرضیه‌ها از دو شاخص مقدار بحرانی و سطح معناداری استفاده شده است، براساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار بحرانی در آزمون‌های دوطرفه باید بیشتر از ۱/۹۶+ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد. سطح معناداری مربوط به هر فرضیه نیز باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر مورد بررسی	تأثیر مستقیم	سطح معناداری	مقدار بحرانی	نتیجه
اول	تناسب شخص شغل	تمایل به ترک خدمت	۰/۲۱۳-	***	۳/۴۰۸- تأیید
دوم	تناسب شخص شغل	بهبود کیفیت شغلی	۰/۳۶۱	***	۵/۲۵۵ تأیید
سوم	تناسب شخص شغل	دلبستگی شغلی	۰/۲۳۰	***	۳/۵۷۶ تأیید
چهارم	دلبستگی شغلی	تمایل به ترک خدمت	۰/۱۵۹-	۰/۰۰۸	۲/۶۶۹- تأیید
پنجم	دلبستگی شغلی	بهبود کیفیت شغلی	۰/۰۱-	۰/۸۷۵	۰/۱۵۸- رد

*** معناداری در سطح ۰/۰۰۱

براساس نتایج، فرضیه اول پژوهش و تأثیر منفی تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت با ضریب رگرسیونی ۰/۲۱۳- در سطح ۰/۰۵ و با توجه به کم‌تر بودن مقدار بحرانی آن از ۱/۹۶- تأیید شد. با اطمینان ۹۹ درصد نیز می‌توان گفت تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی و معنادار دارد. فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت تناسب شخص- شغل بر بهبود کیفیت شغلی با ضریب رگرسیونی ۰/۳۶۱ و مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ تأیید شد. علاوه بر این، با اطمینان ۹۹ درصد نیز می‌توان گفت تناسب شخص- شغل بر بهبود کیفیت شغلی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. فرضیه سوم، تأثیر مثبت تناسب شخص- شغل بر دلبستگی شغلی با ضریب رگرسیونی ۰/۲۳۰ و مقدار بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ تأیید شد. همچنین، با اطمینان ۹۹ درصد نیز می‌توان گفت بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر منفی دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ضریب رگرسیونی ۰/۱۵۹- و مقدار بحرانی کمتر از ۱/۹۶- در سطح ۰/۰۵ تأیید شد. فرضیه پنجم پژوهش نیز با ضریب

رگرسیون ۰/۰۱- تأیید شد. بنابراین، دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود کیفیت شغلی کارکنان در شرکت‌های کارگزاری بورس تهران ندارد.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود. رابطه واسطه‌ای با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ با نرم‌افزار Amos بررسی شد. نتایج در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیرهای واسطه‌ای	تأثیر غیرمستقیم	حد پایین	حد بالا	معناداری
تناسب شخص شغل- دلبستگی شغلی- تمایل به ترک خدمت	-۰/۰۳۷	-۰/۰۸۸	-۰/۰۰۹	۰/۰۱۱
تناسب شخص شغل- دلبستگی شغلی- بهبود کیفیت شغلی	-۰/۰۰۲	-۰/۰۳۴	۰/۰۳۱	۰/۸۸۴

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد ضریب استاندارد غیرمستقیم تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت از طریق دلبستگی شغلی ۰/۰۳۷- است که در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است. همچنین، مشاهده می‌شود حدود بالا و پایین اثر غیرمستقیم، صفر را دربر نمی‌گیرد. بنابراین، دلبستگی شغلی در این رابطه به‌عنوان واسطه عمل می‌کند. اما نتایج نشان می‌دهد ضریب استاندارد غیرمستقیم تناسب شخص- شغل بر بهبود کیفیت شغلی از طریق دلبستگی شغلی ۰/۰۰۲- است که معنادار نیست. همچنین، حد بالا و پایین اثر غیرمستقیم صفر را دربر نمی‌گیرند. بنابراین، معناداری این رابطه غیرمستقیم تأیید نشد و دلبستگی شغلی در این رابطه نقش واسطه ندارد.

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی بین کارکنان شرکت‌های کارگزاری بورس تهران انجام گرفت. علاوه بر بررسی اثرات مستقیم تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی، اثرات غیرمستقیم آن نیز از طریق نقش میانجی دلبستگی شغلی بررسی شد. یافته‌های روابط غیرمستقیم نشان داد

دلبستگی شغلی در روابط بین تناسب شخص- شغل با تمایل به ترک خدمت میانجی بوده و می‌توان گفت که میزانی از تأثیر تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت ناشی از دلبستگی شغلی است. در حالی که دلبستگی شغلی در روابط بین تناسب شخص- شغل و بهبود کیفیت شغلی نقش واسطه‌ای ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳) مطابقت دارد. آنان نیز در بررسی روابط اقدامات مدیریت منابع انسانی با نتایج رفتاری بین کارکنان خدمات بهداشتی درمانی ژاپن به این نتیجه رسیده بودند که دلبستگی شغلی نقش واسطه ندارد (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2101). در ارتباط با تأیید فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت زمانی که دانش، مهارت و توانایی‌های کارکنان همان دانش و مهارت‌هایی باشند که در شغل مورد نظر نیاز است، تناسب شغلی افزایش می‌یابد و از این طریق تمایل کارکنان به ماندگاری در سازمان افزایش و تمایل به ترک خدمت کاهش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش میدن (۲۰۱۴) همخوانی دارد (Maden, 2014, p. 1113). براساس نتیجه آزمون فرضیه دوم، سازگاری بین شخصیت و شغل موجب می‌شود کارکنان دانش و مهارت‌های اکتسابی خود را در جهت افزایش کیفیت، به‌کار گیرند. همواره آنان تلاش خواهند کرد وظایف محوله را به‌خوبی و بدون نیاز به سرپرست انجام دهند. به‌عبارت دیگر، به‌دلیل تناسب شغلی ایجادشده نوعی خودکنترلی در جهت افزایش کیفیت خواهند داشت. تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیده بودند که بین متغیرهایی مانند تناسب شخص- شغل، دلبستگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی ارتباط ضعیفی وجود دارد (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p 2101). همچنین، با توجه به تأیید فرضیه سوم، می‌توان گفت زمانی که کارکنان مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام‌دادن شغل خود را داشته باشند، بین ملزومات شغلی و مهارت‌های آنان سازگاری مناسب وجود داشته باشد، در شغل خود امکان به‌کارگیری توانایی‌هایشان را داشته باشند. به‌عبارت دیگر، دقیقاً برای همان شغل ساخته شده باشند، در این صورت شغل خود را معرف خود می‌دانند، از طریق آن هویت می‌یابند و کارشان را مهم‌تر از سایر فعالیت‌های مربوط به زندگی خود می‌دانند. این نتیجه نیز مطابق با نتایج پژوهش میدن (۲۰۱۴) است (Maden, 2014, p.1113). تأیید فرضیه چهارم نیز نشان داد زمانی که

کارکنان شغل خود را موجب سربلندی و کسب اعتبار و حیثیت می‌دانند، به کار خود افتخار می‌کنند، علاقه و تمایل شدیدی برای تحقق اهداف سازمانی نشان می‌دهند. از طرف دیگر، کارکنان دلبسته به شغل دید مثبتی نسبت به شغل خود دارند، زیرا انرژی و زمان زیادی را صرف انجام دادن وظایف محوله می‌کنند. بنابراین، نسبت به سایر کارکنان میزان تمایل به ترک خدمت در این کارکنان پایین خواهد بود. اخباری و همکاران (۱۳۹۱)؛ کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعات خود به نتیجه رسیده بودند که ارتباط آماری معنادار، اما معکوس، بین دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد (اخباری و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۸۹؛ کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۲). نتیجه بررسی تأثیر مثبت دلبستگی شغلی بر بهبود کیفیت شغلی نشان داد دلبستگی شغلی، تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود کیفیت شغلی کارکنان نمی‌گذارد. دلبستگی شغلی نتوانسته پیش‌بین مؤثری برای بهبود کیفیت شغلی کارکنان شرکت‌های کارگزاری بورس تهران باشد. برای اینکه کارکنان همواره برای بهبود کیفیت شغلی خود تلاش کنند، باید عوامل دیگری غیر از دلبستگی شغلی مانند تعهد سازمانی، تناسب سازمانی، رضایت شغلی و جز آن در نظر گرفته شوند. تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود نشان داده بودند دلبستگی شغلی ارتباط ضعیفی با بهبود کیفیت شغلی کارکنان خدمات بهداشتی درمانی ژاپن دارند (Takeuchi & Takeuchi, 2013, p.2101). علاوه بر یافته‌های حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد تناسب شخص- شغل با تمایل به ترک خدمت همبستگی منفی و معنادار دارد. در حالی که با بهبود کیفیت شغلی و دلبستگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. دلبستگی شغلی نیز با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معنادار دارد. بین دلبستگی شغلی و بهبود کیفیت شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

به‌طور کلی، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تناسب شغلی یکی از الزامات اصلی و ضروری در محیط کار سازمان‌ها است. زیرا در صورت وجود تناسب شغلی، سازگاری کارکنان بیشتر می‌شود، کمتر تمایل به ترک شغل و سازمان خود دارند، با دلبسته‌شدن به شغل خود باعث بهبود کارایی و اثربخشی سازمان خواهند شد و برای افزایش کیفیت شغل خود تلاش خواهند کرد.

پیشنهادها

پیشنهادهای کاربردی بر مبنای یافته‌های پژوهش و پیشنهادهایی برای پژوهشگران آتی به شرح زیر بیان می‌شود:

- مدیران منابع انسانی در کارمندیابی و استخدام کارکنان، شغل مورد نظر را مانند لباسی در نظر بگیرند تا کارکنانی متناسب با آن را انتخاب کنند. از طرفی، افراد متقاضی شغل نیز باید متناسب با توانمندی‌های خود در جست‌وجوی شغل مناسب باشند. به این ترتیب، تناسب شغلی ایجاد شده موجب می‌شود تمایل کارکنان برای ترک خدمت کاهش و دلبستگی شغلی آنان افزایش یابد و کارکنان برای بهبود کیفیت شغلی خود تلاش کنند.
- روشن است منابع انسانی رکن اساسی در شرکت‌های خدماتی هستند. بنابراین، باید کارکنان دلبسته به شغل شناسایی و انتخاب شوند. چنین کارکنانی معمولاً به دلیل دلبستگی که نسبت به شغل خود دارند، میزان تمایل به ترک خدمتشان پایین خواهد بود.
- به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود موضوع پژوهش حاضر را در سایر بخش‌های خدماتی (بیمه، بانک، مراکز بهداشتی درمانی و جز آن) و بخش‌های تولیدی انجام دهند و نتایج آن‌ها را با نتیجه پژوهش حاضر مقایسه کنند تا بدین طریق بتوان از نتایج پژوهش‌های به نفع سازمان‌ها و کارکنان بهره گرفت.
- همچنین، پیشنهاد می‌شود تأثیر سایر متغیرها مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تناسب شخص- سازمان بر دلبستگی شغلی، ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی بررسی شود.

منابع و مأخذ

۱. ابارشی، احمد، و حسینی، سید یعقوب (۱۳۹۱). *مدل‌سازی معادلات ساختاری*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۲. اخباری، مریم‌السادات، عریضی، حمیدرضا، اسمی، وحید، و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۱). رابطه میان پنج شکل تعهد کاری و میل به ماندن و قصد ترک خدمت در میان کارکنان پالایشگاه نفت. *مجله روان‌شناسی*، شماره ۲، صفحات ۱۹۲-۱۷۶.
۳. امامی، مصطفی، قلی‌پور، رحمت‌الله، پورابراهیم، سهراب، و دلاوردی، جواد (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، شماره ۱۰، صفحات ۱۶۸-۱۴۹.
۴. جلیل‌پور، پیمان، اکبری شایه، یحیی، و پیروزفر، معصومه (۱۳۹۲). رابطه کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، شماره ۱، صفحات ۶۶-۵۱.
۵. خنیفر، حسین، امامی، مصطفی و پورابراهیم، سهراب (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت بهبود آن (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، شماره ۱۱، صفحات ۵۸-۴۱.
۶. دهقانی، رضا (۱۳۹۱). *بررسی تناسب فرد- سازمان و تأثیر آن بر رضایت شغلی در سازمان‌های دوقطبی (شواهدی از دانشگاه)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تبریز.
۷. رابینز، استیفن پی، و جاج، تیموتی ای (۱۳۹۰). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه سید محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۸. رضایی، روح‌اله، و درینی، روح‌اله (۱۳۹۲). بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی. *مدیریت دولتی*، شماره ۳، صفحات ۶۲-۴۳.
۹. طالب‌پور، مهدی، و امامی، فرشاد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. *پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۱۲، صفحات ۳۲-۱۵.
۱۰. عظیمی، حسین، گودرزی، غلام‌رضا، انصاری، محمداسماعیل، پیرایش، رضا، و عبدی زرین، سهراب (۱۳۹۰). طراحی پرسشنامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت؛ مطالعه موردی: ۸۰ سازمان دولتی در مرکز استان زنجان. *اندیشه مدیریت راهبردی*، شماره ۱، صفحات ۲۰۰-۱۶۹.
۱۱. علیزاده، ابراهیم (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر تمایل ترک شغل کارکنان. *دوماهنامه توسعه انسانی* پلیس، شماره ۱۱، صفحات ۸۹-۷۳.
۱۲. کشتکاران، علی، کاوسی، زهرا، قلی‌پور، آرین، سهرابی‌زاده، ساناز، و شرفی، زهرا (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، شماره ۲، صفحات ۱۵۶-۱۴۷.
۱۳. گل‌پرور، محسن، و حسین‌زاده، خیرالله (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس- نامتعادلی- جبران. *فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی*، شماره ۱، صفحات ۵۶-۴۱.
14. Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person° organization and person° job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138° 162.
15. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
16. Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463° 488.

17. June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(2), 95-105.
18. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
19. Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees perceptions of person° job and person° organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454° 470.
20. Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
21. Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113° 1133.
22. Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 210° 224.
23. Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
24. Simmons, C., Cochran, J. K., & Blount, W. R. (1997). The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit. *American Journal of Criminal Justice*, 21(2), 213° 229.
25. Sjoberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247-252.
26. Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2013). Committed to the organization or the job? Effects of perceived HRM practices on employees behavioral outcomes in the Japanese healthcare industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2089° 2106.
27. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259° 293.