

# بررسی گردش شغلی با توجه به ویژگی خود شیفتگی نهفته افراد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

مهرداد موسوی جراحی<sup>۱</sup>، امیر عزیزی<sup>۲\*</sup>

۱-دانشجو مقطع کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه علوم تحقیقات تهران

۲-عضو هیئت علمی گروه مهندسی صنایع دانشگاه علوم تحقیقات تهران\*

azizi@srbiau.ac.ir

## چکیده

امروزه تدابیر مدیریتی زیادی در سازمان ها اجرا می شود یکی از اصلی ترین این تدابیر بحث جابجایی کارکنان در مشاغل گوناگون با انگیزه های مختلف که به طور مشروط و اقتضایی صورت میگیرد که اصطلاحاً آن را گردش شغلی می نامند. اما معمولاً سازمان ها این شیوه را بدون در نظر گرفتن سایر تدابیر مدیریتی و یا احیاناً سایر جنبه ها انجام میدهند در صورتی که شاید این شیوه بر هر فرد تاثیر متفاوت داشته باشد ما در این مقاله ضمن بررسی تاثیر گردش شغلی در بین کارکنان شرکت سنتیا و تاثیر احتمالی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی آیتم خودشیفتگی برای هر فرد در نظر گرفته ایم تا بتوانیم با اطلاعات دقیق تر این شیوه مدیریتی را به اجرا در آوریم. روش گرد آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه های استاندارد که با استفاده از نرم افزار SPSS به منظور بررسی پایایی از روش آلفا کرونباخ استفاده شده است؛ همچنین تمامی پرسشنامه ها مشتمل بر چهار بخش اصلی بوده و از مقیاس پنج طیفی لیکرت استفاده شده است. ما نهایتاً در این پژوهش یافتیم که روابط معنا داری میان نارسسیم بعنوان یک متغیر جدید و گردش شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** گردش شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، نارسسیم، شرکت سنتیا

## ۱-مقدمه

امروزه که نیروی انسانی در هر سازمانی به عنوان قلب تپنده آن سازمان شناخته می شود و مهمترین سرمایه سازمانی به شمار می رود اهمیت پیاده سازی نظام توسعه نیروی انسانی در فضای کسب و کار را دو چندان می کند؛ طوریکه فقدان آموزش و آشنایی کارکنان با مهارتهای جدید قطعاً منجر به زوال سازمان ها طی درازمدت می گردد. در نظام توسعه نیروی انسانی سازمان ها به پرورش کارکنان جهت اعتلای سازمان و افزایش بهره وری می پردازند که روش های مختلفی برای توسعه این نظام به کار می رود؛ از مهمترین آن ها می توان از گردش شغلی نام برد. یکی از نکات مهم در بحث گردش شغلی شرایط احراز پست برای افراد گوناگون است. همان گونه که می دانید افراد دارای ویژگی ها و استعداد های متفاوتی هستند، بنابراین ویژگی های خاص هرکس انتخاب ایشان در پست جدید را سخت تر می کند و نیاز به مطالعه و دقت نظر بیشتری دارد و انتخاب نابجا در پست های غلط علاوه بر این که می تواند استعدادهای فرد که جزوی از سرمایه انسانی سازمان است را هدر دهد، بلکه می تواند منجر به نارضایتی نیروها گردد.

عدم رضایت کارکنان در محیط کاری به عنوان یکی از مهمترین آفت های اساسی امروز در علم منابع انسانی به شمار می رود و همین موضوع سبب می گردد امروزه رضایت شغلی کارکنان به عنوان یکی از مهمترین دغدغه های اصلی مدیران شناخته شود؛ چرا که در صورت ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می توانند با ایجاد محیطی مساعد استعداد ها و توانایی های کارکنان را از حالت بالقوه به بالفعل در آورند.

متأسفانه علی رغم شایع بودن بیش از حد پدیده خود شیفتگی یا نارسسیم در افراد، پژوهش ها و تحقیقات بسیار کمی پیرامون این موضوع و تاثیر آن که می تواند این افراد بر سازمان بگذارند شده است و همین خلأ ما را بر آن داشت به بررسی این پدیده در افراد و تاثیر آن که می تواند بر رضایت شغلی و یا تعهد سازمانی بگذارد توأم با پیاده سازی نظام گردش شغلی

بپردازیم. بررسی تواما چهار متغیر (نارسیسم، گردش شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی) در کنار هم این فرصت را به خواننده میدهد بتواند در اعمال روش گردش شغلی در سازمان با چشمانی باز تر و گستره بزرگتری نسبت به مسایل بپردازد. این تحقیق مشتمل بر چهار بخش اصلی است قسمت اول که مقدمه تحقیق به شمار میرود سپس به بررسی پژوهش ها و مطالعات گذشته مشابه با موضوع مورد بحث خود پرداخته ایم و متأسفانه فقدان پژوهشی با در نظر گرفتن آیتم های فوق را متوجه شدیم سپس در قسمت روش تحقیق با ارایه مدلی به بررسی شیوه جمع آوری اطلاعات و همچنین جامعه آماری پرداختیم در قسمت چهارم با استفاده از خروجی های نرم افزار به تجزیه و تحلیل داد ها پرداختیم در قسمت نتیجه گیری سعی شده با دادن تارنمای کلی از روش انجام بهینه این شیوه مدیریتی دید خواننده را در بهتر انجام دادن این شیوه روشن نماییم.

## ۲- ادبیات موضوع

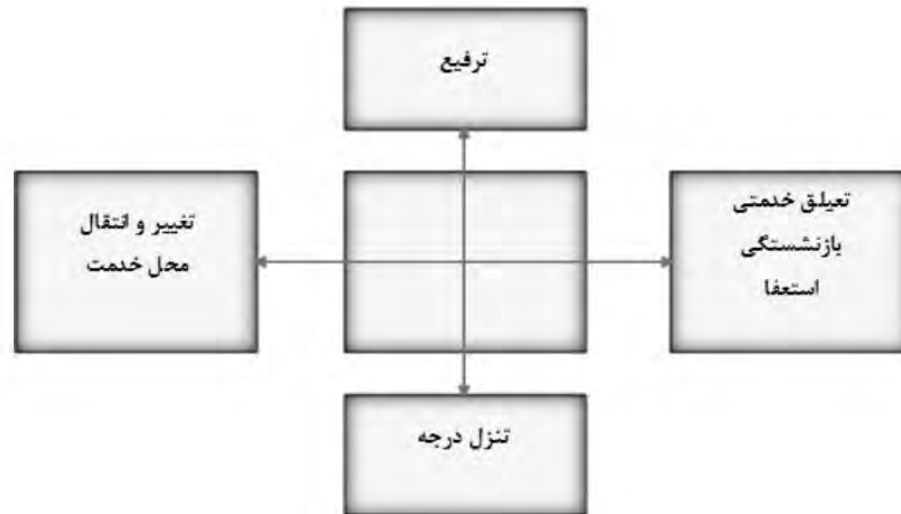
### ۲-۱- منابع انسانی

امروزه شاید داشتن کارکنان ماهر و انعطاف پذیر برای هر سازمان و یا مدیری آرزو است، که البته نیل به آن، کار چندان سختی نیست. امروزه مدیران می توانند با استفاده از چنین پرسنلی در استفاده از منابع سازمان و حتی زمان صرفه جویی کنند. در آغاز هزاره سوم، نیروی انسانی به عنوان برترین، اصلی ترین و مؤثرترین عامل ایجاد بقاء و توسعه سازمانها محسوب می شود و در رده های بعدی عناصری چون تجهیزات و دستگاهها، سرمایه، تکنولوژی و... قرار می گیرند. واضح است وقتی که از نیروی انسانی سخن به میان می آید عوامل مرتبط با آن همچون اندیشه و تفکر، عامل خلاقیت، دانش و اطلاعات روز و... را نیز مد نظر قرار می دهیم. نیروی انسانی بزرگترین سرمایه چنین سازمانهایی است، سرمایه ای که آن را نمی توان به سرعت و سهولت جایگزین کرد. نکته مهم این است که کارکنان بتوانند استعدادهای خود را در پستیهای که بیشترین سازگاری را با آنان دارند ظاهر کنند. متأسفانه همواره این سازگاری به وقوع نمی پیوندد. چه بسا استعدادهایی که به دلیل عدم استقرار فرد در مشاغل مرتبط با سوابق و علاقه و تحصیلات وی، به هرز رفته است و چه میزان نارضایتی های شغلی که از این رهگذر بروز کرده و اهداف را تحت الشعاع قرار داده است. لیکن در هر مقطع زمانی و از هر نقطه که این حرکت اصلاح شود به سود و صلاح سازمانها بویژه سازمانهای تحقیقاتی است {1}

بررسی سیر تکامل تئوری های مدیریت و توجه به نکات مثبت و منفی آنها در یکی دو قرن اخیر، از آغاز کلاسیک، نئوکلاسیک، رفتارگرایی و ... تا کاربرد تئوری های اقتضا و ادغامی در نهضت های مدیریت سنتی سازمان بیانگر آن است که اگرچه تخصص گرایی موجب افزایش کارایی، دانش و مهارت کارکنان شده و باعث صرفه جویی در وقت و کاهش هزینه و حذف سرمایه گذاری های مکرر به منظور تأمین اشتغال و تسهیل در کنترل وظایف و مسئولیتهای می گردد، معهداً یکنواختی کار می تواند خستگی و بی حوصلگی و دلزدگی را به دنبال داشته باشد. در چنین شرایطی کارمندان ناگزیر می شوند راههای دیگری را برای جالب تر کردن زندگی شغلی خود جستجو نمایند، که در نتیجه آن کارایی سازمان کاهش می یابد. از این رو در جوامع صنعتی و پیشرفته توجه صرف به تخصص گرایی به لحاظ مزایای فوق الاشاره مورد شک و تردید قرار گرفته و مدیران سازمانهای نوین با بکارگیری تئوری تنوع گرایی یا گردش شغلی سعی می کنند بر مشکلات ناشی از تخصص گرایی فایق آمده و از یکنواختی شغلی برای کارکنان بکاهند تا روحیه مطلوب برای انجام بوجود آید. {2}

### ۲-۲- گردش شغلی

گردش از لحاظ سازمانی به چهار نوع کلی بالا، پایین، افقی و خارج از سازمان تقسیم می شود. همان طور که در شکل ۱ مشاهده می شود اشکال مختلف گردش با چهار نوع گردش مذکور این گونه مطابقت داده شده اند {ترفع (بالا)، تنزیل درجه (پایین)، انتقال و تغییر محل خدمتی (افقی)، تعلیق خدمتی، بازنشستگی، اخراج و استعفا (خارج از سازمان)} {3}



شکل ۱: چهار نوع گردش شغلی {۳}

چرخش شغلی نیز مقطعی از آموزش است، به معنای این که یک کارمند از یک واحد یا بخش می تواند مهارت های شغلی متنوع در طول یک دوره خاص از زمان یاد بگیرد {۸}.

بنابراین، چرخش شغلی نیز در آموزش های شغلی برای کشت نامزد آینده مدیریت با انتقال یک کارآموز مدیریت از یک بخش به بخش دیگری برای افزایش درک و اعتبار خود را در تمام جنبه های برنامه ریزی شده است {۹}

هنگام اجرای چرخش شغلی، کیفیت تجربه کاری فرد باید در فرد متمرکز شود، به جای کمیت. سازمان ها باید طرح چرخش بعدی را با توجه به قابلیت یادگیری و تنظیم زمان هر یک از کارمندان ترتیب دهند {۱۰}

به نظر می رسد که سطح بالایی از تعهد مستمر، منجر به سختی و مقاومت در برابر تغییرات می شود، زیرا کارمند با کمبود یا فقدان جایگزین به صورت خارجی کنترل می شود و نباید آماده باشد که در روند تغییرات دخیل باشد. واضح است که مقاومت در برابر تغییر می تواند توسط فرسودگی حرفه ای تقویت شود {۳۸}

### ۲-۳- خود شیفتگی (نارسیسم)

نارسیسیسم از واژه یونانی نارسیسوس، یکی از داستان های اساطیری یونان قدیم، گرفته شده است. سفیسوس پسر خدای رودخانه، زیبایی خیره کننده ای داشت. مادرش به او توصیه کرده بود که اگر می خواهد عمر طولانی داشته باشد، هرگز به چهره و اندام خود نگاه نکند. از طرف دیگر وی عشق یک پری کوهستانی به نام نمسیس را رد می کند و به نفرین او، عاشق انعکاس تصویر خود در آب می شود. او هر روز به آب نگاه می کرد و بدون آنکه بداند، تصویری را که در آب می بیند خود او است، به آن عاشق شده بود. در فرصتی به تصویر خود در آب چشمه آنقدر نزدیک می شود که در آب می افتد و غرق می شود {۴}

فریود بعنوان یکی از بزرگان علم روانشناسی جزو اولین نفراتی بود که به بیماری نارسیسم یا همان خودشیفتگی پرداخت. فرد مبتلا به نارسیسم ممکن است زیبایی، هوش، سخاوت، تقدس، صداقت، شرافت، شجاعت یا هر چیز دیگری که مورد نظر و مقتضای شخصیت وی است را بصورت ایده آل و بی نقص در خود به تصور درآورد. امروزه نارسیسم به طور فزاینده ای به عنوان یک عامل مؤثر بر رفتار در سازمان ها مورد بررسی قرار گرفته است. به طور خاص، ارتباط بین نارسیسم و رهبری طولانی مدت می تواند بر سازمان ها تاثیر بگذارد {۲۷}

نارسیسم یا خود شیفتگی امروزه توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است که به عنوان یک مجموعه پیچیده از ویژگیها و فرآیندهای شخصیتی است که مرتبط با یک حس خودبرتری شکننده و تحسین طلب از سوی دیگران می باشد {۲۸}

آگان و مک کوردینال خود شیفتگی را در دو بعد بررسی کرده اند: {۲۹}

الف) خود شیفتگی قدرت به آن بعد اشاره دارد که فرد به واسطه خود برتر بینی به دنبال کسب قدرت و در طلب قدرت جهت تفوق بر سایرین است. خود شیفتگی می تواند در نمایش ظاهری افراد تأثیرگذار باشد به طوری که تحقیقات نشان می

دهد افراد خود شیفته از لبای های زیبا استفاده می کنند تا شأن و منزلت خود را افزایش دهند و از این طریق خود را برتر از دیگران ببینند. همچنین برخی محققین عقیده دارند که افراد خود شیفته نسبت به کسانی که خود شیفته نمی باشند احتمال بیشتری دارد که از لباس های مارک و گران استفاده کنند {۳۰}

ب) خودشیفتگی خود نمایی به آن مفهوم اشاره دارد که فرد سعی دارد همیشه در کانون توجهات دیگران باشد، از طریق نمود بیرون و تصویر پردازی {۳۱} همچنین دانشمندان زیادی کشف کرده اند که نارسسیم معمولاً در میان رهبران (مدیران) به مراتب بیشتر پدید می آید {۳۲}

در حالی که برخی تحقیقات نشان می دهد که نارسیمی ها دارای مهارت ها و کیفیت هایی هستند که برای تبدیل شدن به رهبران در یک گروه سودمند بسیار مفید و مثر ثمر هستند اما در اعتقاد بسیاری کارکردن با افراد خود شیفته به مراتب بارها سخت تر از افراد متولضع و فروتن است {۳۰} اما باید این واقعیت را هم بپذیریم که افراد همیشه دوست دارند خود را بهتر از چیزی که هستند نمایش دهند {۳۳}

علی رغم این که امروزه پدیده نارسسیم به غایت رواج یافته طوریکه احتمالاً ما در محیط های مختلف اجتماعی با افرادی با این ویژگی برخورد داریم اما متأسفانه تحقیقات و مطالعات بسیار کمی راجع به این افراد و تأثیری که آنها می توانند بر سازمان ها بگذارند شده است.

## ۲-۴- رضایت شغلی

سوزوکی بر این باور بودند که رضایت شغلی نگرش مثبت یا منفی یک کارمند است نسبت به شغل خود و یا برخی از جنبه های خاصی از کار، و یک حالت درونی از ذهن یک فرد است {۱۳} کستل پیشنهاد کرد که رضایت شغلی احساس یکی از کارمندان درباره کار او است که شامل خود کار، سرپرست، گروه کار، سازمان، محیط زیست و زندگی است. {۱۴} پورتر نشان می دهد که سطح رضایت شغلی بستگی به تفاوت بین آنچه که یک فرد در واقع از شغل خود و آنچه که از او انتظار دارد در نبرد است {۱۵ و ۱۶} جاج پیشنهاد کرد که رضایت شغلی سطح که در آن یک کارمند را دوست دارد یا دوست نداشتن و یا کار خود است. {۱۷}

آقای بست همچنین اشاره کرد که رضایت شغلی احساس یکی از کارمندان درباره کار خود است و یک نگرش کلی به دست آمده از ارزیابی از تمام جوانب در یک کار است. {۱۸} (آیاگا ۲۰۱۴) رضایت شغلی، عملکرد پرسنل که رابطه مستقیم با عملکرد سازمان دارد را دیکته می کند. {۳۹} تایوسیس و همکاران در سال ۲۰۱۵ نشان می دهد که رضایت شغلی و فرسایش پرسنل به طور قابل ملاحظه ای از عوامل زیادی تأثیر می پذیرد؛ مانند محیط فیزیکی کار، هم نوعان و همکاران و نوع کاری که شخص انجام می دهد {۴۰} {۴۱}

## ۲-۵- تعهد سازمانی

ویتران و ونگر نشان دادند که تعهد سازمانی تمایل یک فرد به تلاش و وفاداری به سازمان است {۱۹ و ۲۰} تعهد روانی نیز نوعی از تعهد سازمانی شناخته شده است. {۲۱} همچنین باید توضیح داد که این نوع از تعهد سازمانی به معنای تمایل فعال و بسیار مثبت اعضای یک سازمان نسبت به سازمان، و از جمله تمایل به شناسایی اهداف یک سازمان و ارزش، تعهد به کار و وفاداری به سازمان است {۲۲} روند تشکیل تعهد سازمانی با سرمایه گذاری و فداکاری است که یک فرد با شناسایی نسبتاً عمیق با یک سازمان توسعه می یابد، بنابر این چنین فردی به طور خودکار و اجباراً به سازمان متعهد می گردد {۲۳، ۲۴} آقای لمبرت اشاره کرد که تعهد سازمانی اساساً یک پدیده ساختاری است، یک معامله بین فرد و سازمان، و در نتیجه مادامی که زمان می گذرد سرمایه گذاری غیر قابل انتقال آن باید افزایش یابد، مادامی که زمان می گذرد اعضا تمایلی به ترک سازمان ندارند و به خاطر حقوق، وضعیت، موقعیت، و دوستی در میان دوستان و همکاران خود {۲۵ و ۲۶} چاگتای و ظفر با بررسی تعهد سازمانی میان کارکنان ترویج آن را امری بسیار ضروری دانستند زیرا کارکنانی که تعهد بالایی نسبت به سازمان خود دارند احتمالاً زمان طولانی تری در سازمان خواهند ماند، عملکرد بهتری خواهند داشت و تمایل بیشتری برای شرکت در محل کار خود دارند. {۲۴} علاوه بر این دی، کومار و کومار با بررسی این موضوع به این نتیجه دست یافتند که کارمندان متعهد وفاداری خود را نشان می دهند و به افراد سازنده ای در سازمان تبدیل می شوند {۳۴} در نتیجه اینچنین کارمندان نگرش مثبتی نسبت به اهداف سازمان و ارزشهای آن خواهند داشت و احتمالاً رفتار کاری مثبتی ایجاد می کنند. می توان گفت تعهد

سازمانی یک موضوع بسیار ارزشمند و حائز اهمیت است و تاثیر بسیار مثبتی بر موفقیت سازمان دارد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی عامل اصلی در تعیین رقابت سازمانی است که انگیزه و میزان مشارکت کارکنان در سازمان را تقویت می کند {۳۵} همچنین شارما، موهاپاترا و رای اکثر مشاهدات خود در تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی را به یکی از مجموعه های زیر اختصاص داده اند: عوامل فردی (مانند اخلاق کاری و ویژگی های شخصیتی) ، عوامل مربوط به کار (مانند استقلال کار، پیچیدگی شغلی و اهمیت کار) و عوامل سازمانی (مانند رفتار رهبری و شیوه های منابع انسانی). {۳۶} احمد و همکاران در سال ۲۰۱۲ کشف کردند که اغلب مولفه های عاطفی تعهد سازمانی را به منظور بررسی پیامدهای مثبت برای کارکنان یا سازمان ها مورد استفاده قرار می دهند در حالی که تعهد مستمر گاهی اوقات از علاقه فراتر می رود. {۳۷}

با توجه به بررسی مقالات معتبر در چند سال اخیر نتوانستیم مقاله ای را پیدا کنیم که تمامی منویات ما را پوشش دهد.

رضایت شغلی	گردش شغلی	تعهد سازمانی	خودشیفتگی	پژوهش
✓	-	-	-	نظریه های رضایت شغلی: ردیابی به عملکرد کارکنان در سازمان ها (Dugguh & Ayaga , 2014)
-	-	✓	-	تعهد سازمانی به عنوان یک معیار انگیزشی مدیریتی (Sharma, Mohapatra & Rai , 2013)
✓	-	✓	-	رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان در سازمان های دولتی عمان (Azeem , 2010)
-	-	-	✓	شمشیر دو لبه نارسسیسم: پیامدهایی برای رهبری موفق و ناموفق در میان روسای جمهور ایالات متحده. (Watts , Lilienfield & Miller)
-	✓	-	-	یک مطالعه توصیفی بر روی وزن گیری معیارهای تصمیم گیری برای چرخش شغلی در تایلند: مقایسه بین بخش های دولتی و خصوصی (Jaturanonda, Nanthavanij & Chongphaisal , 2006)
✓	-	-	-	تجزیه و تحلیل رابطه بین فرسودگی و عوامل محیط کار و رضایت شغلی در میان کارشناسان بهداشتی بخش اورژانس (Tarcan,Hikmet & Schooley , 2016)
-	✓	-	-	مزایا و محدودیت های چرخش کار پروژه به پروژه در سازمانها: تلفیق شواهد (Santos, Silva, Baldassarre & Magalhaes , 2016)
-	-	✓	-	درک تعهد سازمانی در سازمان های موقت: یک مطالعه تجربی (Spanuth & Wald , 2017)

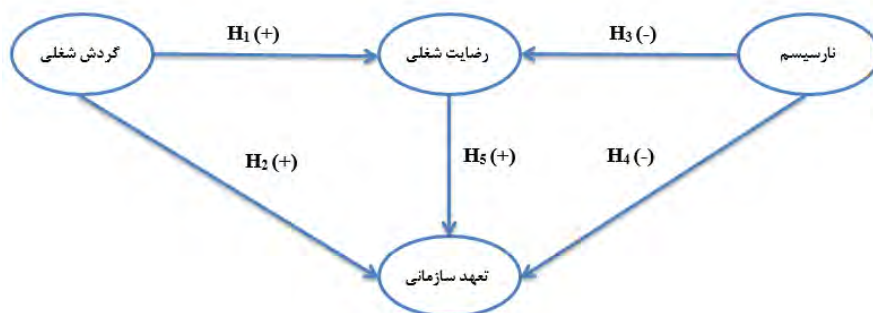
### ۳- روش تحقیق

ما در این پژوهش علاوه بر مطالعات کتابخانه ای به منظور آشنایی با روش شناسی تحقیق های گذشته و کسب دانش حداقلی پیرامون موضوع تحقیق استفاده کردیم و همچنین برای اعتلای بیشتر و دست یابی به اطلاعات دقیق تر و عملیاتی تر ما نیاز به ارائه یک سری داده های عملیاتی و عینی تری بودیم که نیاز به حضور در محیط خارج از کتابخانه را داشت؛ بنابراین ما برآن شدیم با استفاده از پرسشنامه به جمع آوری داده ها بپردازیم، سپس با استفاده از نرم افزار SPSS و SMARTPLS به بررسی فرضیات خود برای اثبات یا عدم اثبات نیز قدم برداریم

اما ما به منظور بررسی و کشف این واقعیات ها نیاز به ارایه مدلی (شکل ۲) جهت انجام و شروع تحقیق داشتیم که فرضیات اساسی که ما در این مدل در نظر گرفتیم بر گرفته از رفرنس های ثابت شده در تحقیقات قبلی می باشد. ما در این تحقیق با



وارد کردن آیتم جدیدی به نام (خود شیفتگی) که یک ویژگی روانشناختی افراد می‌باشد و ارایه مدلی سعی کردیم تاثیر هم زمان گردش شغلی و نارسیسیم را بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیابیم.



شکل ۲ - مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

- فرض اصلی اول (H1) : گردش شغلی تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد.
- فرض اصلی دوم (H2) : گردش شغلی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد.
- فرض اصلی سوم (H3) : نارسیسیم بر روی رضایت شغلی تاثیر منفی دارد.
- فرض اصلی چهارم (H4) : نارسیسیم بر روی تعهد سازمانی تاثیر منفی دارد.
- فرض اصلی پنجم (H5) : رضایت شغلی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد.
- فرض اصلی ششم (H6) : نارسیسیم از طریق رضایت شغلی تاثیر منفی بر تعهد سازمانی می‌گذارد.

#### ۴- جامعه آماری

زمانی که نه از واریانس جامعه و نه از احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر اطلاع دارید و نمی‌توان از فرمولهای آماری برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد از جدول مورگان استفاده می‌کنیم. این جدول حداکثر تعداد نمونه را می‌دهد. جدول مورگان در واقع حاصل زحماتی است Robert v krejce و daryle morgan که به منظور بر آورد حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و اندازه جامعه برآورد کرده اند. یعنی شما هر یک از اعداد این جدول در فرمول کوکران بگذارید همین را به شما می‌دهد بنابراین جدول مورگان و کرجسش چیزی جز کاربرد فرمول کوکران نیست {۸}

S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
338	2800	260	800	162	280	80	100	10	10
341	3000	265	850	165	290	86	110	14	15
246	3500	269	900	169	300	92	120	19	20
351	4000	274	950	175	320	97	130	24	25
351	4500	278	1000	181	340	103	140	28	30
357	5000	285	1100	186	360	108	150	32	35
361	6000	291	1200	181	380	113	160	36	40
364	7000	297	1300	196	400	118	180	40	45
367	8000	302	1400	201	420	123	190	44	50
368	9000	306	1500	205	440	127	200	48	55
373	10000	310	1600	210	460	132	210	52	60
375	15000	313	1700	214	480	136	220	56	65
377	20000	317	1800	217	500	140	230	59	70
379	30000	320	1900	225	550	144	240	63	75
380	40000	322	2000	234	600	148	250	66	80
381	50000	327	2200	242	650	152	260	70	85
382	75000	331	2400	248	700	155	270	73	90
384	100000	335	2600	256	750	159	270	76	95

افراد مورد مطالعه ما تعداد ۵۵ نفر از کارکنان شرکت شنیتیا در رده های سازمانی متفاوت با شرایط کاری متفاوت بوده اند که احساس می شد هر کدام از این افراد به انحاء مختلف درگیر حداقل یکی از متغیرهای ما بوده اند. به منظور نرمال بودن داده

ها نیاز به ارایه پرسشنامه حداقل به تعداد ۳۰ نفر بودیم و بدیهی است هرچه جامعه بزرگتر درصد خطا کمتر؛ همچنین یکی از قواعد شناخته شده در تعیین حداقل نمونه لازم توسط بارکلای و همکاران در سال ۱۹۹۵ ارایه شده است ایشان اظهار میدارند که حداقل حجم نمونه برابر است با بزرگترین مقدار حاصل از دو قاعده:

۱- ۱۰ ضرب در تعداد شاخص ها مدل اندازه گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل های اندازه گیری مدل اصلی پژوهش است.

۲- ۱۰ ضرب در بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل پژوهشی که به یک متغیر مربوط می شود. در این تحقیق مورد مطالعاتی ما یکی کارگاه های شرکت رامک خودرو بود که شامل ۶۵ نیروی کار بود و مطابق جدول فوق تعداد ۵۵ پرسشنامه برای انجام مطالعه استفاده کردیم. در این تحقیق ابتدا به بررسی یک آمار توصیفی تک بعدی، ویژگی های جمعیت شناختی (سن، میزان تحصیلات و تجربه) افراد مورد مطالعه قرار گرفت که معتقدیم این آیتم ها بر متغیرهای ما می تواند تاثیرگذار باشد.

#### ۴-۱- توزیع فراوانی و ویژگی جمعیت شناختی افراد

با توجه به بررسی انجام شده اکثر افراد مورد تحقیق سنی بالای ۳۰ داشتند و ۷۱٫۵ درصد از جامعه ما را آقایان تشکیل می دادند. نزدیک ۸۷٫۵ درصد از نمونه آماری ما دارای تحصیلات لیسانس یا کمتر بوده اند همچنین نزدیک ۷۱ درصد از نمونه آماری دارای تجربه ۱۳ الی ۱۸ سال بوده اند (اطلاعات کامل و دقیق تر در انتها ی تحقیق بخش ضمیمه آورده شده است)

#### ۵-۵- بحث و تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها بخش مهم هر پژوهش علمی محسوب می شود. در این بخش از تحقیق به تجزیه و تحلیل آماری داده های گرد آوری شده پرداخته شده است. در ابتدا با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی، به توصیف متغیرها پرداخته شد. در نهایت جهت بررسی فرضیات مطرح شده در تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (pls) استفاده شد. همچنین از نرم افزارهای SPSS24 و SMARTPLS2 استفاده شده است.

#### ۵-۱- توصیف متغیرهای پژوهش

جهت سنجش هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش تعدادی سوال داخل پرسشنامه ها طراحی شده است که با میانگین گرفتن از سوالات مربوط به هر متغیر آن متغیر مد نظر را ایجاد کرده ایم. در جدول (۱) با استفاده از شاخصهای مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته شده است

جدول ۱. شاخص های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه

سازه پژوهش	شاخص های مرکزی		شاخص های پراکندگی	
	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار
گردش شغلی	۳٫۴۶	۳٫۶۶	۰٫۴۵۶	۰٫۶۷۷
نارسیسم	۲٫۵۱	۲٫۳۳	۰٫۶۳۳	۰٫۷۹۵
رضایت شغلی	۳٫۶۵	۳٫۸۳	۰٫۴۹۸	۰٫۷۰۵
تعهد سازمانی	۳٫۳۵	۳٫۵۰	۰٫۶۲۲	۰٫۷۸۸

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود میانگین گردش شغلی برابر با ۳٫۴۶ با انحراف معیار ۰٫۶۷۷، میانگین نارسیسم برابر با ۲٫۵۱ با انحراف معیار ۰٫۷۹۵، میانگین رضایت شغلی برابر با ۳٫۶۵ با انحراف معیار ۰٫۷۰۵ و در نهایت میانگین تعهد سازمانی برابر با ۳٫۳۵ با انحراف معیار ۰٫۷۸۸ می باشد.

#### ۵-۲- بررسی نرمالیتی داده های متغیرها

قبل از هر اقدامی بایستی آزمون نرمال بودن برای داده های جمع آوری شده را انجام داد تا در بررسی فرضیات از آزمون مناسب استفاده نمود. توزیع نرمال بدین معناست که توزیع متغیرها در دو طرف میانگین یکسان باشد به طوری که نمودار

توزیع شکل زنگوله ای داشته باشد، اگر توزیع متغیرها نرمال نباشد، توزیع از حالت زنگوله ای خارج خواهد شد و به سمت چپ و یا راست میانگین متمایل می شود، زمانی که توزیع متغیرها نرمال است جهت آزمون فرضیات از آزمون های پارامتریک استفاده می شود و در غیر این صورت آزمونهای ناپارامتریک مورد استفاده قرار می گیرد. جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده می شود.

در آزمون کلموگروف اسمیرنوف فرضیات به شرح زیر می باشد:

$H_0$ : توزیع داده ها نرمال است

$H_1$ : توزیع داده ها نرمال نیست

اگر سطح معناداری این آزمون از مقدار خطای ۰,۰۵ کمتر باشد، نشان از غیر نرمال بودن و اگر سطح معناداری آزمون از ۰,۰۵ بیشتر باشد، نشان از نرمال بودن داده های آن متغیر می باشد.

جدول ۲ نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه آزمون	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرها
	سطح معناداری	آماره	
نرمال نیست	۰,۰۲۴	۰,۱۲۹	گردش شغلی
نرمال نیست	۰,۰۰	۰,۱۷۲	نارسیسم
نرمال نیست	۰,۰۰	۰,۱۸۲	رضایت شغلی
نرمال است	۰,۱۷	۰,۱۰۷	تعهد سازمانی

همانطور که نتایج جدول ۲ نشان می دهد، توزیع داده های گردش شغلی، نارسیسم، رضایت شغلی غیر نرمال ( $p < 0.05$ ) و توزیع داده های تعهد سازمانی نرمال می باشد ( $p > 0.05$ ). بنابراین جهت سنجش همبستگی بین متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده خواهد شد.

### ۳-۵- بررسی همبستگی بین متغیرها

ضریب همبستگی اسپیرمن برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می رود. دامنه ضریب همبستگی از -۱ تا +۱ تغییر می کند. هر چه مقدار این ضریب به +۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی بودن و مثبت بودن جهت ارتباط دو متغیر است. به عبارتی با افزایش هر یک از متغیرها، دیگری نیز افزایش می یابد و بالعکس، با کاهش هر یک از متغیرها دیگری نیز کاهش پیدا می کند. همچنین هر چه مقدار این ضریب به -۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی بودن و منفی بودن ارتباط بین دو متغیر است. به عبارتی با افزایش هر کدام از متغیرها، دیگری کاهش و با کاهش هر یک از متغیرها دیگری افزایش پیدا می کند. در واقع این آزمون به بررسی فرضیه زیر می پردازد:

فرض صفر: ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر می باشد (دو متغیر از یکدیگر مستقل هستند).

فرض مقابل: ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر نمی باشند (دو متغیر با یکدیگر ارتباط دارند).



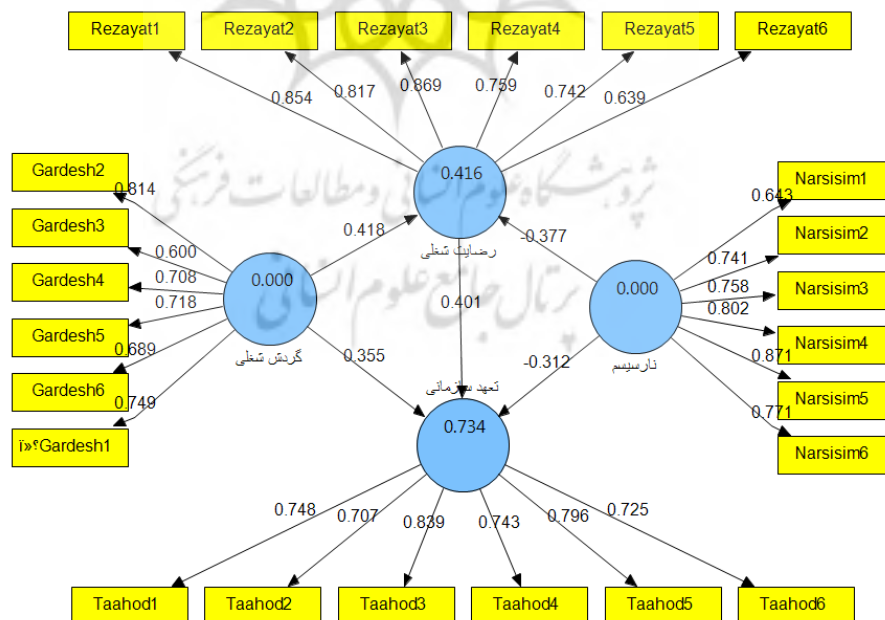
جدول ۳. ضرایب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرهای تحقیق	گردش شغلی	نارسیسم	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
گردش شغلی	مقدار همبستگی	۱	-۰,۲۴۲	۰,۴۹۳
	سطح معناداری	.	۰,۰۷۵	۰,۰۰
نارسیسم	مقدار همبستگی	-۰,۲۴۲	۱,۰۰	-۰,۴۶۹
	سطح معناداری	۰,۰۷۵		۰,۰۰
رضایت شغلی	مقدار همبستگی	-۰,۴۹۳	-۰,۴۶۹	۱,۰۰
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	
تعهد سازمانی	مقدار همبستگی	۰,۴۹۳	-۰,۴۶۹	۱,۰۰
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	

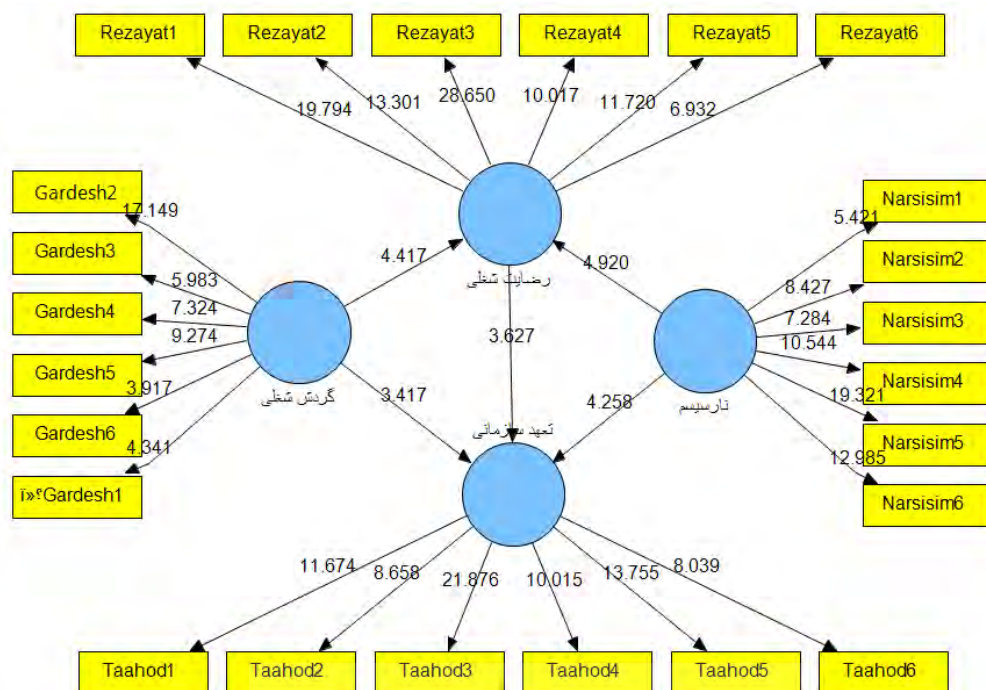
با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو به دوی متغیرها (بجز نارسیسم و گردش شغلی) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است می توان اظهار نظر کرد که بین این متغیرها (بجز نارسیسم و گردش شغلی) همبستگی و ارتباط معناداری وجود دارد.

### ۶-مدلسازی معادلات ساختاری

با توجه به فرضیات مطرح شده ، مدل مفهومی پژوهش حاضر و حجم نمونه اندک (۵۵ نفر) جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls بهره گرفته ایم. محققین دلایل متعددی را برای استفاده از روش پی ال اس ذکر نموده اند. مهمترین دلیل ، برتری این روش برای نمونه های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده های غیر نرمال است که محققین و پژوهشگران در برخی پژوهش ها با آن سروکار دارند(جدول ۲) در واقع در این روش پیچیده آماری بعد از طی کردن سه مرحله شامل برازش مدل اندازه گیری (روابط بین سوالات و متغیر مکنون)، برازش مدل ساختاری (روابط بین متغیرهای مکنون) و برازش مدل کلی، قادر خواهیم بود تا فرضیات مطرح شده را بررسی کنیم.



شکل ۳- مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۴- مدل پژوهش با ضرایب t-Values

## ۱-۶- مدل اندازه گیری

مدل اندازه گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مشاهده پذیر و مکنون مورد توجه قرار گرفته و اندازه گیری می شود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری معیارهای زیر استفاده شده است:

- ۱- معناداری بار عاملی بین گویه ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود
- ۲- پایایی که توسط ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده می شود.
- ۳- روایی همگرا که با معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بررسی می شود.
- ۴- روایی واگرا که با روش فورنل و لارکر سنجیده می شود
- ۵- کیفیت مدل اندازه گیری که توسط معیار CVCOM بررسی می شود

## ۲-۶- ضریب آلفای کرونباخ ، ضریب پایایی ترکیبی و شاخص اشتراک با روایی متقاطع

همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می کنید ، مقدار ضریب پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و شاخص کیفیت مدل اندازه گیری CV COM برای تمامی سازه های تحقیق محاسبه شده است و مشخص است که مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ می باشد و پایایی مناسب مدل را نشان می دهد. همچنین مقادیر مثبت شاخص CV COM نشاندهنده کیفیت مناسب مدل اندازه گیری است.

## ۳-۶- روایی محتوا

روایی محتوا نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار می رود. روایی اعتبار یک ابزار اندازه گیری است که به سوال های تشکیل دهنده آن بستگی دارد اگر سوالهای ابزار معرف ویژگی ها و مهارت های ویژه ای باشد که محقق قصد اندازه گیری آنها را داشته باشد آزمون دارای روایی محتوا است برای اطمینان از روایی محتوا باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سوال های تشکیل دهنده ابزار معرف قسمتهای محتوای انتخاب شده باشد بنابراین روایی محتوا ویژگی ساختاری ابزار است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده شود روایی محتوا معمولاً توسط خبرگان و کارشناسان بررسی میگردد. در این تحقیق بجز بخش آخر از خبرگان سازمان کمک گرفته ایم ولیکن برا بخش پنجم

پرسشنامه از تعدادی کارشناس روانشناسی خبره در این امر کمک گرفتیم که به تایید ایشان رسید بنابراین آزمون ما از لحاظ روایی محتوا مورد تایید است.

#### ۴-۶- روایی همگرا

برای بررسی روای همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته (AVE) بین هر متغیر مکنون با شاخصهای خود است. مقدار بالای ۰.۵ نشان از کافی بودن و مناسب بودن این معیار است. همانگونه که در جدول ۴ ملاحظه می کنید مقدار AVE برای تمامی سازه ها مناسب و بالای ۰.۵ می باشد.

جدول ۴- نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روای همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	CV COM
گردش شغلی	۰.۸۱۱	۰.۸۶۲	۰.۵۱۲	۰.۳۵۲
نارسیسم	۰.۸۵۸	۰.۸۹۵	۰.۵۸۸	۰.۵۸۸
رضایت شغلی	۰.۸۷۳	۰.۹۰۴	۰.۶۱۴	۰.۶۱۴
تعهد سازمانی	۰.۸۵۴	۰.۸۹۱	۰.۵۷۹	۰.۵۸۰

#### ۵-۶- روایی واگرا

جهت بررسی روایی واگرا از ماتریس که توسط فورنل و لارکر ابداع شده است استفاده می کنیم. مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون است. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می کنید چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است. می توان گفت که در مدل پژوهش متغیرهای مکنون بیشتر با سوالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه های دیگر. به بیان بهتر، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می دهد.

جدول ۵- نتایج روایی واگرا

سازه های پژوهش	گردش شغلی	نارسیسم	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
گردش شغلی	۰.۷۲			
نارسیسم	-۰.۳۱۳	۰.۷۷		
رضایت شغلی	۰.۵۳۶	-۰.۵۰۷	۰.۷۹	
تعهد سازمانی	۰.۶۶۸	-۰.۶۲۷	۰.۷۵	۰.۷۶

#### ۷- مدل ساختاری

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برونزا) و وابسته (درونزا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می کند. معیارهای آزمون مدل ساختاری شامل موارد ذیل می باشد:

۱- ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر t-value)

۲- شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون درون زا

۳- شاخص ارتباط پیش بین  $Q^2$

۴- معیار اندازه اثر ( $f^2$ )

#### ۷-۱- ضرایب معناداری t-value

مقدار ضریب تی بین متغیرهای مکنون که در شکل ۹ آورده شده است، همگی بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که معنادار بودن این مسیرها و مناسبت مدل ساختاری را نشان می دهد.

## ۷-۲- معیار $R^2$

این معیاری است که میزان تاثیر یک یا چند متغیر برون زا را بر روی یک متغیر درون زا را نشان می دهد و سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف ، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته شده است. مقدار این معیار همانطور که در جدول ۶ آورده شده است، برای سازه های رضایت شغلی و تعهد سازمانی بترتیب برابر ۰/۴۱۵ و ۰/۷۳۳ محاسبه شده است. مقدار ۰/۴۱۵ برای این معیار در خصوص متغیر رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای گردش شغلی و نارسیم در مجموع و با همکاری یکدیگر توانسته اند ۴۱،۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی کنند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی است که در مدل نیامده است.

همچنین مقدار ۰/۷۳۳ برای این معیار در خصوص متغیر تعهد سازمانی نشان می دهد که متغیرهای رضایت شغلی ، گردش شغلی و نارسیم در مجموع و با همکاری یکدیگر توانسته اند ۷۳،۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی کنند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی است که در مدل نیامده است.

## ۷-۳- معیار $f^2$ و $Q^2$

معیار  $f^2$  شدت رابطه بین سازه ها را مشخص می کند. هر چه این معیار بیشتر باشد نشان از شدت بالای تاثیر است. مقادیر ۰/۰۲ ، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون بر روی متغیر مکنون دیگر است. این معیار برای متغیرهای درون زایی قابل محاسبه است که بیش از یک متغیر بر روی آن تاثیر بگذارد که در این تحقیق برای تعهد سازمانی میتوان محاسبه کرد. همانطور که در جدول ۶ مشخص است شدت تاثیر گردش شغلی ، رضایت شغلی و نارسیم بر تعهد سازمانی بترتیب برابر ۰/۲۵ ، ۰/۲۴ و ۰/۱۹ و در حد مطلوبی است.

معیار  $Q^2$  قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند در مورد تمامی سازه های درون زا سه مقدار ۰/۰۲ ، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. با توجه به جدول ۶ مقدار  $Q^2$  سازه های درون زای مدل نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص این سازه دارد.

## ۷-۴- مدل کلی

تنها یک معیار بنام GOF برای بررسی مدل کلی وجود دارد و سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است. با توجه به جدول ۶ مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۷ بدست آمد که با توجه به دسته بندی گفته شده نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.573 \times 0.57} = 0.57$$

جدول ۶- نتایج معیارهای برازش مدل ساختاری و کلی

GOF	$f^2$	$Q^2$	$R^2$	communality	سازه ها / مسیر
۰/۵۷	-	۰/۳۵۲	-	۰/۵۱	گردش شغلی
	-	۰/۵۸۸	-	۰/۵۸	نارسیم
	-	۰/۲۲۹	۰/۴۱۵	۰/۶۱	رضایت شغلی
	-	۰/۴۱۶	۰/۷۳۳	۰/۵۷	تعهد سازمانی
	۰/۲۵	-	-	-	( تعهد سازمانی > گردش شغلی ) $f^2$
	۰/۲۴	-	-	-	( تعهد سازمانی > رضایت شغلی ) $f^2$
	۰/۱۹	-	-	-	( تعهد سازمانی > نارسیم ) $f^2$

پس از بررسی مدل های اندازه گیری ، ساختاری و کلی به بررسی فرضیات مطرح شده می پردازیم. نتایج جدول ۷ نشان می دهد که برای تمامی مسیرهای موجود در مدل مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ می باشد

همچنین در جدول ۸ ما به بررسی فرض ششم و پرود متغیر میانجی به بررسی فرض خود پرداخته ایم.

جدول ۷- نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	مسیر	میزان تاثیر	آماره t	نتیجه آزمون
H1	گردش شغلی ← رضایت شغلی	۰,۴۱۸	۴,۴۱۷	تایید شد
H2	گردش شغلی ← تعهد سازمانی	۰,۳۵۵	۳,۴۱۷	تایید شد
H3	نارسیسم ← رضایت شغلی	-۰,۳۷۷	۴,۹۲۰	تایید شد
H4	نارسیسم ← تعهد سازمانی	-۰,۳۱۲	۴,۲۵۸	تایید شد
H5	رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	۰,۴۰۱	۳,۶۲۷	تایید شد

جدول ۸- نتایج تحلیل فرضیه پنجم

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	نتیجه
نارسیسم ← رضایت شغلی	-۰,۳۷۷	۴,۹۲۰	تایید شد
رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	۰,۴۰۱	۳,۶۲۷	تایید شد
نارسیسم ← تعهد سازمانی	-۰,۳۱۲	۴,۲۵۸	تایید شد
تاثیر مستقیم:	تاثیر غیر مستقیم:	تاثیر کل:	
-۰,۳۱۲	-۰,۱۵۱	-۰,۴۶۳	

## ۸- بررسی فرضیه ها

### فرضیه اول: گردش شغلی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.

چون مقدار آماره t محاسبه شده مسیر بین گردش شغلی و رضایت شغلی بیشتر از  $1/96$  می باشد ( $t=4.417$ ) تاثیر گردش شغلی بر رضایت شغلی با ضریب بتای  $0/418$  و با احتمال  $95$  درصد معنادار می باشد. ضریب بتای بین متغیرها ( $0/418$ ) نشاندهنده این مطلب است که با افزایش یک انحراف استاندارد در گردش شغلی، رضایت شغلی بطور مستقیم به اندازه  $0/418$  انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

### فرضیه دوم: گردش شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

تاثیر گردش شغلی بر تعهد سازمانی با ضریب بتای  $0/355$  و مقدار آماره t،  $3.417$  معنادار می باشد. بعبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق  $1/96$  می باشد فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تاثیر گردش شغلی بر تعهد سازمانی با احتمال  $95$  درصد معنادار می باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه ها مثبت بدست آمده است، می توان نتیجه گرفت که با افزایش گردش شغلی، شاهد افزایش در تعهد سازمانی خواهیم بود.

### فرضیه سوم: نارسیسم بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.

تاثیر نارسیسم بر رضایت شغلی با ضریب بتای  $-0,377$  و مقدار آماره t،  $4.920$  معنادار می باشد. بعبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق  $1/96$  می باشد فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تاثیر نارسیسم بر رضایت شغلی با احتمال  $95$  درصد معنادار می باشد. بعبارتی دیگر با افزایش یک انحراف استاندارد در نارسیسم شاهد کاهش در میزان رضایت شغلی به اندازه  $0/377$  انحراف استاندارد خواهیم بود.

### فرضیه چهارم: نارسیسم بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

تاثیر نارسیسم بر تعهد سازمانی با ضریب بتای  $-0,312$  و مقدار آماره t،  $4.258$  معنادار می باشد. بعبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق  $1/96$  می باشد فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تاثیر نارسیسم بر تعهد سازمانی با احتمال  $95$  درصد معنادار می باشد. بعبارتی دیگر با افزایش یک انحراف استاندارد در نارسیسم شاهد کاهش در میزان تعهد سازمانی به اندازه  $0/312$  انحراف استاندارد خواهیم بود.



### فرضیه پنجم: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با ضریب بتای ۰,۴۰۱ و مقدار آماره  $t = 3.627$  معنادار می‌باشد. عبارتی چون مقدار آماره  $t$  این مسیر بیشتر از قدر مطلق  $1/96$  می‌باشد فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. عبارتی دیگر با افزایش یک انحراف استاندارد در رضایت شغلی شاهد افزایش تعهد سازمانی به اندازه  $0/401$  انحراف استاندارد خواهیم بود.

### فرضیه ششم: نارسسیسم از طریق رضایت شغلی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی میگذارد.

با توجه جدول ۸، نتیجه می‌شود که چون مقدار آماره  $t$  محاسبه شده بین نارسسیسم با رضایت شغلی و همچنین مقدار آماره  $t$  بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، تاثیر نارسسیسم بر تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی با احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. مقدار تاثیر غیر مستقیم نارسسیسم بر تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی برابر با  $0,515$  - می‌باشد. و این یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نارسسیسم، شاهد کاهش در تعهد سازمانی به اندازه  $0,151$  انحراف استاندارد و از طریق رضایت شغلی خواهیم بود.

جهت تشخیص نوع میانجی، تاثیر مستقیم نارسسیسم بر تعهد سازمانی در مدل مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به آنکه در مدل مورد آزمون تاثیر مستقیم نارسسیسم بر تعهد سازمانی نیز مورد قبول واقع شده است ( $t=4.258$ ) میتوان استنباط کرد که متغیر رضایت شغلی بصورت یک متغیر میانجی جزئی در تاثیرگذاری متغیر نارسسیسم بر تعهد سازمانی عمل می‌نماید.

## ۹- نتیجه گیری

از آنجا که نیروی خاضر در هر سازمانی دارای ویژگی‌های اخلاقی و روانشناختی خاصی هستند بنابر این پیاده سازی هر یک از تدابیر مدیریتی میتواند بر این ویژگی‌ها تاثیر گزار باشد. همانگونه که از فرضیات تحقیق بر آمد تاثیرگزاری بیش از حد نارسسیسم بعنوان یک ویژگی اخلاقی بر سایر آیتم‌ها به شدت پرواضح است همچنین همانگونه که مشاهده میکنید همانگونه که رده شغلی بعنوان یک شیوه مدیریتی باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی میشود به همان اندازه نارسسیسم باعث تقلیل آن میشود که این بعنوان امتیاز منفی بشمار میرود بنابر این میتوان نتیجه گرفت در صورت پیاده سازی نظام گردش شغلی بر افرادی که دارای خودشیفتگی هستند میتوان نعهد کاری همچنین رضایت شغلی ایشان را نسبت به سازمان افزایش داد که این مهم در نهایت به اعتلای سازمان و یا حتی افزایش بهره وری کارکنان منجر خواهد شد.

بر مبنای یافته‌های پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر نیز در نظر گرفته شده است:

الف) امروزه که علم منابع انسانی پیشرفت روزافزونی داشته پیشنهاد میشود اکثر این شیوه‌های مدیریتی پیش از اجرا نیاز به مطالعات روانشناختی کارکنان دارد تا بتوان در نهایت به خروجی دقیقتری از این شیوه رسید.

ب) در این تحقیق ره آورد ما برای نتیجه گیری دو آیتم رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود و بصورت ذاتی این فرض را در نظر گرفتیم که این دو آیتم بر بهره وری نیروی کار و سازمان تاثیر میگذارد در تحقیقات آتی پیشنهاد میشود فارغ از این دو آیتم مستقیما بهره وری و کارایی سازمان مد نظر قرار بگیرد.

ج) همچنین با توجه به اهمیت ویژگی شخصیتی افراد در نظام سازمانی همانگونه که اشاره شد میتوان تدابیری اندیشید که حین جذب نیرو این ویژگی‌ها با پرسشنامه‌های روانشناختی رسید.

د) همچنین پیشنهاد میشود در صورت امکان بررسی این ویژگی شخصیتی (نارسسیسم) بر مدیران سازمان میتواند نتایج واقع بینانه تری و با ارزش تری را به ما ارائه دهد.

## ۱۱- محدودیت های پژوهش

در پژوهش‌های علمب همانند سایر فعالیت‌ها دیگر مشکلاتی وجود دارد که مانع از روند فعالیت پژوهش در شرایط عادی میشود و نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار می‌دهد:

الف) در اختیار نداشتن اطلاعات کافی راجع به افراد و این که اساسا افراد خود شیفته خود را خود شیفته نمی‌دانند.

ب) نبود اطلاعات کافی راجع به میزان پاداش و مزایای نیروها که تاثیر به سزایی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی ایشان دارد.

## ۱۲- منابع

۱. عباسیان، عبدالحسین. ۱۳۸۵. سنجش اثر بخشی دوره های آموزشی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۷۰ .
۲. شریعتمداری، مهدی. ۱۳۸۳. ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم. فصلنامه علمی خرد. نشر دانشگاه آزاد واحد گرمسار.
۳. سعادت، اسفندیار ۱۳۸۴ مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
۴. واژه نامه فلسفه و علوم اجتماعی - از دکتر جمیل صلیبا، ترجمه، کاظم برک ینسی و صادق سجادی، انتشار ۱۳۷۰
۵. داوری، علی؛ رضا زاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی
۶. آبروکل، جیمزال. (۲۰۱۱). راهنمای جامع Amose 6.0. ( ترجمه دکتر کیومرث زرافشانی، مهندس مرضیه کشاورز). کرمانشاه: انتشارات دانشگاه رازی
۷. بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۳). روش های پژوهش و تحلیل آماری مثال های پژوهشی با spss و Amose. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران .
۸. آرش حبیبی (1395) آموزش کاربردی تصویری نرم افزار SPSS انتشارات:پارس مدیر
9. Seibert SE, Kraimer ML, Liden RC: A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal* 2001
10. Jaturanonda C, Nanthavanij S, Chongphaisal P: A survey study on weights of decision criteria for job rotation in Thailand: Comparison between public and private sectors. *International Journal of Human Resource Management* 2006, 17:1834-1851.
11. Campion MA, Cheraskin L, Steven MJ: Career-related antecedent and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal* 1994, 37:1518-1542.
12. Robbins T. L., Crino M. D., Fredendall L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, No. 12.
13. Wikinson A. (1997). Empowerment: Theory and practice, personal review. Vol. 27. No.1.
14. Suzuki E, Itomine I, Kanoya Y, Katsuki T, Horii S, Sato C: Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health* 2006, 48:49-61
15. Castle NG, Engberg J, Anderson RA: Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. *Medical Care Research and Review* 2007, 64:191-211.
16. Castle NG, Engberg J, Anderson RA: Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. *Medical Care Research and Review* 2007, 64:191-211.
17. Porter LW, Lawer RE: Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin* 1973, 88:151-176.
18. Judge TA, Timothy A, Joyce EB: Relationship of core self-evaluation-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability ° with Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2001,86:80-92.
19. Best ME, Thurston NE: Measuring nurse job satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 2004, 34:283-290.
20. Jalonen P, Virtanen M, Vahtera J, Elovainio M, Kivimaki M: Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration* 2006, 36:268-276.
21. Wagner CM: Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of Advanced Nursing* 2007, 60:235-247.
22. Porter LW, Steer RM, Mowday RT, Boulian PV: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 1974, 59:603-609.
23. Trimble DE: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theology* 2006, 34:349-360.
24. Arena MJ: Changing the way we change. *Organizational Development Journal* 2002, 20:33-47.
25. Erdheim J, Wang M, Zickar MJ: Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences* 2006, 41:959-970.
26. Hrebiniak LG, Alutto JA: Personal and related factor, in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 1972, 17:559-560.

27. Lambert EG, Pasupuleti S, Cluse-Tolar T, Jennings M, Baker D: The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study. *Administration in Social Work* 2006,30:55-74.
28. Freud, S. (1950). Libidinal types. In J. Strachey (Ed.), The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud. Vol. 21. (pp. 217° 220). London: Hogarth (Original Work Published in 1931).
29. Seth A. Rosenthal, 2006, NARCISSISM AND LEADERSHIP A REVIEW AND RESEARCH AGENDA, WORKING PAPERS CENTER FOR PUBLIC LEADERSHIP
30. Narcissism, vanity, personality and mating effort Vincent Egan, Cara McCorkindale 2007
31. Portrait of a narcissist: Manifestations of narcissism in physical Appearance vazir2008
32. Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K.W., & DeMarree, K.G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*,
33. Watts, A. L., Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Miller, J. D., Campbell, W. K., Waldman, I. D., ...Faschingbauer, T. J. (2013.). The double-edged sword of grandiose narcissism: Implications for successful and unsuccessful leadership among U.S. presidents. *Psychological Science* pag(s) 20379 -2389
34. Dunning, D., Heath, C., & Suls, J.M. (2004). Flawed self-assessment implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Inte*
35. Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
36. Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(04), 295.
37. Sharma, B. R., Mohapatra, M., & Rai, S. (2013). Organizational commitment as a measure of managerial motivation. *Management and Labour Studies*, 38, 139-153.
38. Nonetheless, researchers frequently employ affective component of organizational commitment in order to explore positive consequences for employees or organizations (Kuvaas, 2006; Yiing & Ahmad, 2009; Ariani, 2012), while continuance commitment is occasionally left behind of interest.
39. prepared to involve in process of changes. It is evident that resistance to change could be strengthened by professional burnout (Leiter & Harvie, 2011).
40. Dugguh, S. I., & Ayaga, D. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11°
41. Reis, D., Xanthopoulou, D., and Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2, 8° 18.
42. Dewa, C. S., Jacobs, P., Thanh, N. X., and Loong, D. (2014). An estimate of the cost of burnout on early retirement and reduction in clinical hours of practicing physicians in Canada. *BMC Health Serv Res*, 14, 254.