

بررسی تاثیر چسبندگی شغلی بر ترک شغل داوطلبانه (مطالعه موردی اساتید حق التدریس دانشگاه پیام نور مرکز بیجار)

هادی ملکیان^۱، محمدرضا آشتیانی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.

^۲ کارشناس مدیریت دولتی، معاون امور مالی کمیته امداد امام خمینی (ره) بیجار.

نام نویسنده مسئول:

هادی ملکیان

چکیده

امروزه هزینه های فردی و سازمانی ترک مشاغل یکی از عمده مشکلات سازمان ها می باشد. چسبندگی شغلی با نیت ماندن و یا ترک یک سازمان در ارتباط است. چسبندگی شغلی به عنوان قدرت جذب افراد به سایر افراد، تیم ها و گروه ها، محیط کار، منافع حاصل از کار تعریف کرده اند. از این رو هدف این پژوهش بررسی تاثیر چسبندگی شغلی بر ترک شغل اساتید مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار می باشد. پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد که داده های مورد نیاز را از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۲ نفر اساتید مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار می باشد که به علت محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل همبستگی و الگویابی معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار AMOS انجام شده است. نتایج نشان دهنده تاثیر منفی و معنادار ارتباطات سازمانی، تناسب فرد و عدم چشم پوشی منافع شغلی بر ترک شغلی داوطلبانه اساتید مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار است. اما بین ارتباطات اجتماعی و ترک شغل ارتباط معناداری وجود ندارد. در مجموع بین چسبندگی شغلی و ترک شغل داوطلبانه اساتید مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: چسبندگی شغلی، ترک شغل داوطلبانه، ارتباطات، تناسب، چشم پوشی از منافع شغل.

مقدمه

یکی از دغدغه های امروزی دانشگاه ها و بخصوص دانشگاه پیام نور غیبت و ترک شغل اساتید مدعو (حق التدریس) می باشد. چراکه مدرسانی که به صورت مدعو در دانشگاه به تدریس می پردازند، پس از کسب تجربه به محض پیدا کردن فرصتی مناسب تر آن دانشگاه را رها کرده و به سراغ دانشگاه دیگر که شرایط بهتری دارد، می روند و به این ترتیب این دانشگاه از نیروهای باتجربه محروم می ماند و به تدریج سطح کیفیت دانشگاه پایین می آید و با ادامه این کار دانشگاه به محیطی آزمایشگاهی تبدیل می شود. به دلیل عمده مشکلات درآمدی و کاری اساتید مدعو (از جمله حقوق کم، عدم امنیت شغلی، توقع داشتن از اساتید مدعو در حد انتظار از استاد هیات علمی، درآمد کم و تاخیر پرداخت ها و ...) در دانشگاه این اساتید کم کم از تدریس در دانشگاه دلسرد شده یا اینکه از تلاش برای افزایش کیفیت کار خود دست می کشند و به سمت مشاغل دیگر یا دانشگاه های دیگر تمایل پیدا می کنند. به منظور درک بهتر مفهوم چسبندگی شغلی، مقالات و محققین مختلف ابتدا به مفهوم ترک شغلی داوطلبانه و یا قصد ترک خدمت پرداخته می شود. هزینه های شخصی و سازمانی ترک یک کار اغلب بسیار بالا است. هزینه های فردی و سازمانی ترک مشاغل بسیار بالا است. نیروی انسانی جدید، انتخاب، آموزش، دوره های یکپارچه سازی، مسائل بالقوه کیفیت خدمات، تلفات بهره وری با توجه به موقعیت های خالی، از دست دادن سرمایه انسانی و اخلاص در فعالیت های سازمانی در حال انجام، نمونه هایی از هزینه های آشکار می باشد. از سوی دیگر، اثرات منفی بر فرهنگ سازمانی، روحیه کارکنان، سرمایه اجتماعی و حافظه شرکت های بزرگ در هزینه های انتزاعی گنجانده شده است. در یک مطالعه توسط لوکاس^۱ (۲۰۱۲) در مورد هزینه های ترک شغل، ادعا شده است که هنگامی که هر یک از کارکنان که حقوق و دستمزدی برابر ۵۰,۰۰۰ دلار دریافت می کنند در صورتی که شغلشان را ترک نمایند، هزینه ای در حدود ۲۰٪ از درآمد سالانه خود را به سازمان تحمیل می نمایند و در مورد استعفاء مشاغل اجرایی، هزینه ای در حدود ۲۱۳ درصد از درآمد سالانه کارمند مذکور به سازمان تحمیل خواهد شد [۱۰]. هیل^۲ (۱۹۹۸) به مشکلات جذب کارکنان جدید واجد شرایط و آماده سازی کارکنان موجود به ماندن در سازمان اشاره کرده است [۷]. ۸۶ درصد از کارفرمایان اظهار داشتند که جذب کارمندان جدید دشوار است و ۵۸ درصد از آنها اعلام کردند که دشوارتر از آن اطمینان حاصل کردن از این است که این کارگران در سازمان باقی می مانند [۵]. جای تعجب نیست، که چرا مدیران سطح بالای سازمان های امروزی، بیشترین توجه خود را به حفظ کارکنان متمرکز نموده اند. سوالاتی که دانشمندان علوم اجتماعی و متخصصین مختلف را به طور مشابه به چالش کشیده است: "چرا افراد شغلشان را ترک می کنند؟" و "چرا در مشاغل خود باقی می مانند؟" در طول سالیان متعدد، محققان موفق به ایجاد جزئی پاسخ به این پرسش شده اند. بیشتر و به طور خاص، گزینه های پاسخ داده شده بیان کننده این است کارکنان زمانی که از شغل خود راضی باشند در مشاغل خود باقی می مانند به سازمان خود متعهد می باشند و اگر آنها ناراضی باشند شغلشان را ترک خواهند کرد [۲].

بسیاری از نظریه ها و تحقیقات مبتنی بر ترک شغل داوطلبانه ریشه در اندیشه های مارس و سیمون^۳ دارد که مفهوم سهولت و مطلوبیت درک شده را در ترک شغل ارائه نموده اند [۱۱]. سهولت درک شده، اشاره به جایگزینی حرکات مناسب جهت انجام کارهای مختلف دارد، در حالی که مطلوبیت یک مفهوم وسیع تر و به عنوان رضایت شغلی توضیح داده شده است [۴]. رضایت شغلی کارکنان به عنوان یک نگرش شغلی، از متغیرهای مهمی است که به ارائه بهتر خدمات می انجامد [۲].

به طور تجربی، زمانی که مردم از شغل فعلی خود ناراضی باشند، در جستجوی گزینه های بهتر، و مقایسه وضعیت شغلی خود با یک مقدار مورد انتظار هستند که در نتیجه قضاوت هایشان، ممکن است تصمیم به ترک شغل نمایند [۴]. ناراضی همچنین می تواند اثرات مخربی بر روحیه کاری داشته باشد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت شعاع قرار می دهد. با این حال تحقیقات مختلف در مجلات علمی نشان دهنده این است که نگرش به کار تنها یک نقش نسبتاً کوچک در حفظ کارکنان و ترک شغل بازی می کند [۲]. عوامل با اهمیت دیگری هستند که در کنار رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و جایگزینی کار بر قصد ترک خدمت تأثیرات مهمی دارند. میچل، هالتوم، لی، سابلاینسکی و اریز^۴ (۲۰۰۱) به معرفی ساختار جدیدی با عنوان "چسبندگی شغلی"^۵ پرداختند که کارکنان را در مشاغلشان نگه می دارد. همچنین نشان دادند که چسبندگی شغلی با نیت ماندن و یا ترک یک سازمان در ارتباط است [۵]. در نتیجه این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر چسبندگی شغلی بر ماندن و ترک شغل اساتید مدعو در دانشگاه پیام نور می باشد. از این رو، انجام بررسی های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در حرفه های مختلف می تواند برای هر سازمانی پیامدهای مفیدی داشته باشد.

¹ Lucas² Hale³ March and Simon⁴ However, Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski and Erez⁵ JOB Embeddedness

چسبندگی شغلی

مفهوم چسبندگی شغلی برای اولین بار توسط گرانووتر^۶ (۱۹۸۵) مورد استفاده قرار گرفت. در ادبیات سازمانی چسبندگی شغلی بر نحوه ارتباطات اجتماعی و تاثیر بر فعالیت های اقتصادی تأکید دارد. میچل، هالتوم، لی، سابلاپنسکی و اریز (۲۰۰۱) چسبندگی شغلی را به عنوان قدرت جذب افراد به سایر افراد، تیم ها و گروه ها تعریف کرده اند. به طور خاص، چسبندگی به عنوان مجموعه ای از اثرات است که کارکنان را در شغل فعلی خود پای بند می کند [۶]. چسبندگی شغلی به عنوان پاسخی به مدل های ترک خدمت سنتی، توسعه یافته است [۱۳] که به بررسی عوامل درونی و بیرونی یک شغل از دید وسیع تری برای تعیین این که چرا کارکنان همچنان در سازمان خود باقی می مانند؟ می پردازد. چسبندگی شغلی یک ساختار تشکیل یافته براساس "نظریه میدانی"^۷ کورت لوین^۸ می باشد [۱۴، ص ۹۷]. بر طبق نظریه میدان، رفتار تابعی از فضای زندگی فرد است و شامل محیط شخصی و روانی است که فرد در آن قرار گرفته است. درک رفتار افراد در سازمان را ملزم به بررسی قسمت های تعاملی آنان می داند که از لحاظ جسمی، روانی، محیط زیستی و اجتماعی که در طیف گسترده ای قرار دارند و افراد با این مناطق در هم تنیده شده اند. در سیستم های پیچیده، اعتماد بین فردی، رفتار سازمانی، تعهد و اقامت کارکنان در شغل فعلی شان، از ادبیات سازمانی و مدیریت، جهت توضیح رویکرد مدیریت تغییر اقتباس شده است [۵]. مدل چسبندگی که توسط میچل و همکاران (۲۰۰۱) ارائه شده است دارای سه بعد می باشد که نشان دهنده ی بخشی از عوامل درونی و بیرونی شغلی مرتبط با فرد است. این سه بعد ارتباطات، تناسب و عدم چشم پوشی است. این سه بعد به حدی تعیین کننده است که به فرد اجازه اتصال به سازمان خود و / یا جامعه را می دهد [۱۴، ص ۹۵].

ارتباطات شامل ارتباط رسمی یا غیر رسمی بین یک فرد و موسسات یا افراد دیگر می باشد. چسبندگی به ارتباطات کارمند در شبکه های اجتماعی، روحی-روانی و مالی از جمله محیط فیزیکی و جامعه، کار و خارج از کار، و گروه دوستان و کارمندان و خانواده اش اشاره دارد. هرچه تعداد لینک های بین شخص و شبکه ها بیشتر باشد، فرد به خود و کار و یا سازمان اش متعهدتر خواهد بود و امکان تصمیم گیری برای ترک خدمت کمتر و دشوارتر خواهد بود [۳، ص ۲۴۰]. لینک هایی که بعد اول چسبندگی شغلی هستند در قالب ارتباط با جامعه و سازمان ظاهر می شوند. ارتباطات مربوط به جامعه شامل ارتباط با دوستان نزدیک و اعضای خانواده، وضعیت تأهل، داشتن فرزند، سرگرمی ها و فعالیت های مذهبی و .. است. در مقابل، ارتباط سازمانی شامل سابقه در شغل فعلی، سمت، دوره تصدی در سازمان در حال حاضر و میزان تعامل با همکاران و مشارکت در کمیته های سازمانی می باشد. کندان (۲۰۱۶)، اوپلر (۲۰۰۷)، میچل و همکاران (۲۰۰۱)، پرایس و مولر^۹ (۱۹۸۱)، نشان دادن که ارتباطات سازمانی باعث کاهش ترک شغل داوطلبانه کارکنان می شود. همچنین جدا از ارتباطات کاری و ارتباطات اجتماعی کارکنان باعث کاهش ترک شغل داوطلبانه خواهد بود.

فرضیه ۱: ارتباطات بر ترک شغل داوطلبانه تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۱-۱. ارتباطات سازمانی بر ترک شغل داوطلبانه معناداری دارد.

فرضیه ۱-۲. ارتباطات اجتماعی بر ترک شغل داوطلبانه تاثیر معناداری دارد.

بعد دوم - تناسب به عنوان هماهنگی درک یک کارمند در ارتباط با سازمان یا محیط او تعریف شده است. بر اساس این نظریه، ارزش شخصی کارکنان، اهداف شغلی و برنامه های آینده آنان، باید با خواسته های شغلی فعلی مانند فرهنگ سازمانی، دانش شغلی، مهارت ها و توانایی های لازم سازگار باشد. علاوه بر این، افراد نیز با جامعه و محیط کاری تناسب داشته باشند. هالتوم و همکاران (۲۰۰۶)، و کولیک^{۱۰} (۲۰۱۳) بیان داشتند که تناسب بهتر به معنی احساس تعهد بیشتر به سازمان به عنوان یک کارمند در شرایط شخصی و حرفه ای. درکل تناسب به مناسب بودن فرد با شغل و محیط شغلی و توانایی های حرفه ای مورد نیاز شغل اشاره دارد. تناسب بهتر به معنی سطح بالاتری از رضایت و تعهد بیشتر کارمند به سازمان است. بنابراین، ترک شغل افرادی که سازگار با کار و یا سازمان خود و جامعه که در آن زندگی هستند آسان نخواهد بود.

فرضیه ۲: تناسب بر ترک شغل داوطلبانه تاثیر معناداری دارد.

بعد سوم به درک منافع مالی یا روانی از دست رفته زمانی که یک کارمند اقدام به ترک شغل می کند، اشاره دارد. برای مثال، خروج از سازمان، ممکن است با زیان شخصی مانند بیکاری، از دست دادن همکاران و پروژه های جالب، و از دست دادن برخی از مزایای جانبی همراه باشد. وندربرگهی و ترمبلی (۲۰۰۸) دریافتند که کارکنان داروخانه بلژیک قصد دارند در شغل فعلی خود بمانند چراکه زمانی که آنها

⁶ Granovetter

⁷ field theory

⁸ Kurt Lewin's

⁹ Price and Mueller

¹⁰ Holtom et al., 2006 and Kulik, 2013

شغلشان را ترک کنند، برخی از منافع مانند وسایل نقلیه ای که توسط شرکت به آنها اختصاص داده شده و فرصت سفر به مکان های جذاب را از دست خواهند داد. علاوه بر این، یک محیط سازمانی حمایت را از دست خواهند داد. همچنین کولیک (۲۰۱۳) و کندان (۲۰۱۶) به طور مشابه از دست دادن منافع مالی (به عنوان مثال دستمزد بالا و مزایای جذاب) و روانی (به عنوان مثال حمایت سازمانی) را زیان های ناشی از ترک شغل می دانند. میچل و همکاران (۲۰۰۱)، نیز ترک شغل را همراه با مشکلات از دست دادن جامعه امن و جذاب، دوست داشتنی و همراه با احترام می دانند.

فرضیه ۳: عدم چشم پوشی از منافع مالی و روانی بر ترک شغل داوطلبانه تاثیر معناداری دارد.

روش پژوهش و تجزیه و تحلیل داده ها

باتوجه به اینکه تحقیق حاضر با استفاده از نظریه های مدیریت به تبیین تاثیر چسبندگی شغلی بر ترک شغل داوطلبانه اساتید مدعو دانشگاه پیام نور می پردازد یک تحقیق کاربردی است. چون دارای نتایج کاربردی است و می توان نتایج آن را در دانشگاه پیام نور و سایر دانشگاه ها و مراکز آموزشی مشابه به کار بست و شرح مفصلی از وضعیت موجود را ارائه می نماید تا از این داده ها جهت اصلاح یا تعدیل شرایط موجود استفاده کرده و طرح های مستدلی را برای به سازی اوضاع ارائه نماید که در آن تاثیر بین متغیرها بررسی می گردد. همچنین این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد که داده های مورد نیاز را از طریق پرسشنامه جمع آوری می نماید برای بررسی بیشتر روایی و اعتبار پرسشنامه، اعتبار آنها توسط اساتید محترم و خبرگان مورد بررسی و تایید قرار گرفت و نظرات آنها در جهت بهبود پرسشنامه اثر داده شد. همچنین روایی عاملی سوالات پرسشنامه نیز توسط تحلیل عاملی تایید گردید. قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی گردید. بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۱۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ برای هر کدام از ابعاد پژوهش بیش از ۰/۷۰ بدست آمد. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدرسین مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار به تعداد ۳۴ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از روش تمام شماری و برای تحلیل داده های بدست آمده از نمونه ها، هم از روش های آمار توصیفی و هم از روش های آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی جداول و نمودارهای مرتبط با توزیع داده ها و شاخص های مرکزی و پراکندگی مرتبط با متغیرهای اصلی تحقیق توصیف و طبقه بندی گردید. و در بخش استنباطی به بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شد. برای انجام این تحلیل ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای آماری Spss و Amos استفاده گردید.

یافته ها و نتایج تحقیق

هدف اصلی هر کار پژوهشی دستیابی به پاسخی است که پژوهشگر در ابتدا به دنبال آن بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها گامی بنیادین در هر کار پژوهشی است که بوسیله آن کلیه فعالیت های پژوهش کنترل می گردد. در این بخش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا با استفاده از نرم افزار Spss گزارشی قابل فهم از داده ها ارائه شده است و سپس با استفاده از نرم افزار AMOS Graphics فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند.

جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

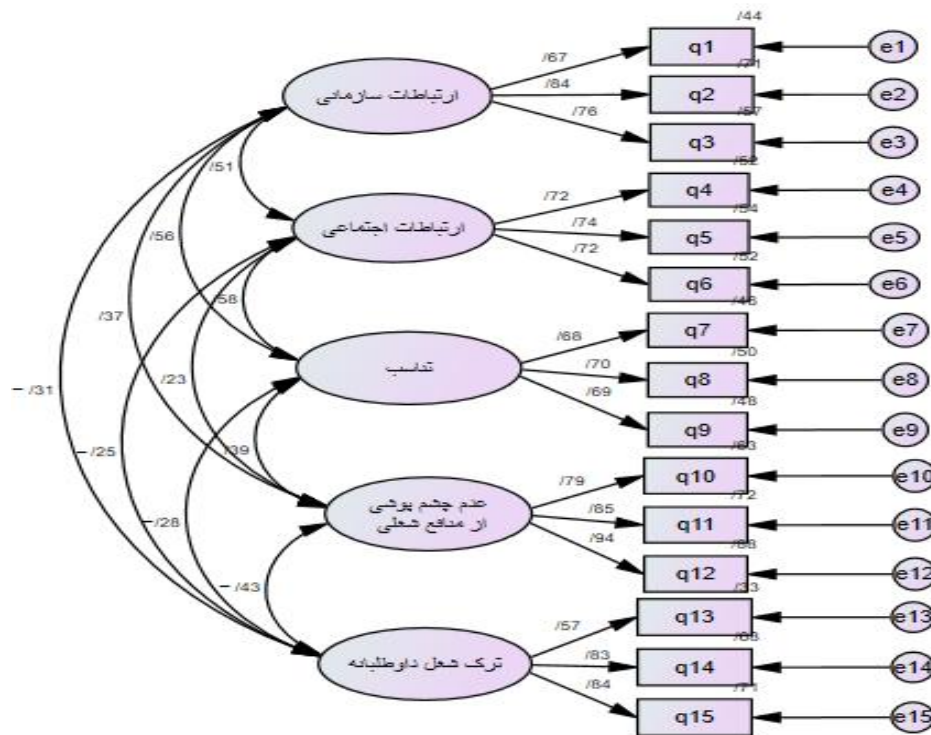
متغیر	ارتباطات سازمانی	ارتباطات اجتماعی	تناسب	عدم چشم پوشی	ترک شغل
ارتباطات سازمانی	-				
ارتباطات اجتماعی	۰.۵۱۴	-			
تناسب	۰.۵۵۶	۰.۵۷۸	-		
عدم چشم پوشی از منافع شغل	۰.۳۷۲	۰.۲۳۳	۰.۳۹۱	-	
ترک شغل	-۰.۳۱۰	-۰.۲۵۰	-۰.۲۷۶	-۰.۴۱۶	-

➤ مدل ساختاری^{۱۱}

در یک معادله ساختاری به معنای عام، پژوهشگر از طرفی به دنبال آن است که مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان را با مجموعه‌ای از معرف‌ها اندازه‌گیری کرده و از طرف دیگر روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد [۱]. در این مورد ابتدا از شاخص‌های برازش اطمینان حاصل کرده و سپس به سراغ بررسی روابط مفروض بین متغیرهای پنهان می‌رود.

➤ مدل اندازه‌گیری

در مدل اندازه‌گیری اعتبار مدل (بر اساس بارهای عاملی) و برازش مدل (بر اساس شاخصهای نیکویی برازش) مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار کسب شده	وضعیت
Chi-Square	Sig>0.05	۰/۰۰۰	رد
GFI	GFI>0/9	۰/۸۵۵	رد
AGFI	AGFI>0/8	۰/۸۱۸	قبول
RMR	RMR<0.08	۰/۰۶۸	قبول
TLI	0.90<TLI<1	۰/۹۶۹	قبول
NFI	0.90<NFI<1	۰/۹۴۷	قبول
CFI	0.90<CFI<1	۰/۹۸۶	قبول
RFI	0.90<RFI<1	۰/۹۲۴	قبول
IFI	0.90<IFI<1	۰/۹۸۷	قبول
CMIN/DF	مقدار کمتر از ۵	۳/۳۶۶	قبول

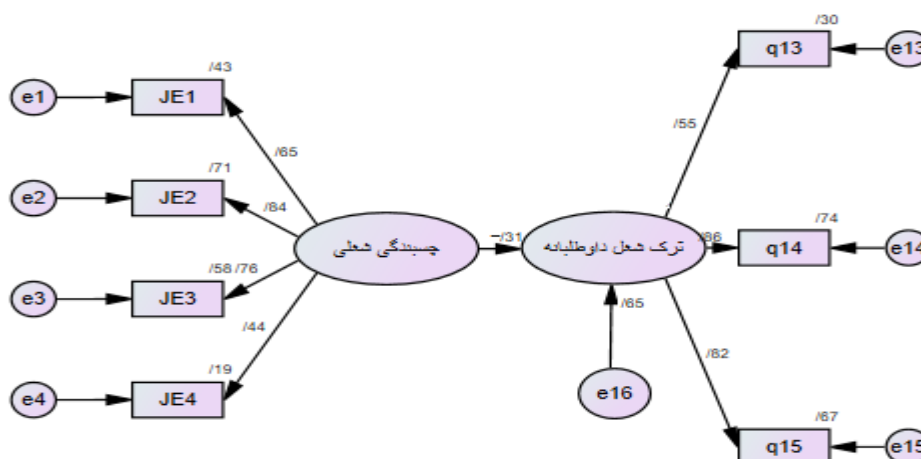
^{۱۱} Structural model

قبول	۰/۰۷۹	RMSEA<0.08	RMSEA
------	-------	------------	-------

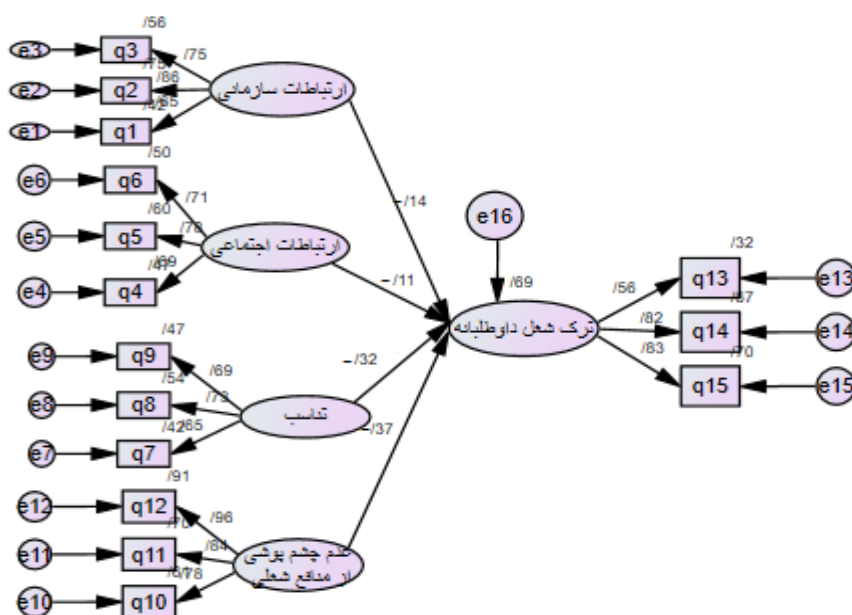
همانطور که مشاهده می شود ۹ شاخص در ناحیه پذیرش قرار دارند و مدل اندازه گیری از برازش مناسب برخوردار است.

➤ فرضیات پژوهش

لازم به ذکر است که برای سنجش متغیر تجربه مشتری، بر روی ابعاد این متغیر عمل پارسلینگ (parcelling) انجام شده است و به ازای هر بعد، میانگین گویه های آن بعد قرار گرفته است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش (مدل کلی)



شکل ۳. مدل ساختاری (فرضیات)

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری متغیرهای پژوهش

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار کسب شده	وضعیت
Chi-Square	$Sig > 0.05$	۰/۰۰۰	رد
GFI	$GFI > 0.9$	۰/۹۱۶	قبول
AGFI	$AGFI > 0.8$	۰/۸۷۹	قبول
RMR	$RMR < 0.08$	۰/۰۴۷	قبول
TLI	$0.90 < TLI < 1$	۰/۹۱۷	قبول
NFI	$0.90 < NFI < 1$	۰/۹۰۵	قبول
CFI	$0.90 < CFI < 1$	۰/۹۳۵	قبول
RFI	$0.90 < RFI < 1$	۰/۸۷۸	رد
IFI	$0.90 < IFI < 1$	۰/۹۳۶	قبول
CMIN/DF	مقدار کمتر از ۵	۲/۸۵۵	قبول
RMSEA	$RMSEA < 0.08$	۰/۰۶۹	قبول

همانطور که مشاهده می شود ۹ شاخص در ناحیه پذیرش قرار دارند، بنابراین مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسب برخوردار است. در جدول ۷. میزان ضرایب رگرسیونی که بیانگر میزان اثرگذاری متغیرها بر یکدیگر است و معناداری این ضرایب به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی متغیرهای تحقیق (آزمون فرضیات)

فرضیه	تاثیر متغیر...	بر متغیر...	ضریب رگرسیونی	عدد معناداری	نتیجه
۱	چسبندگی شغلی	ترک شغل	-۰/۰۷۰	۰/۰۴۰	تایید
۲	ارتباطات سازمانی	ترک شغل	-۰/۱۱۶	***	تایید
۳	ارتباطات اجتماعی	ترک شغل	-۰/۶۷۱	۰/۰۶۱	رد
۴	تناسب	ترک شغل	-۰/۹۳۴	۰/۰۴۹	تایید
۵	عدم چشم پوشی از منافع	ترک شغل	-۰/۲۰۲	۰/۰۴۰	تایید

میزان تبیین واریانس متغیر وابسته ترک شغل داوطلبانه با میزان ۶۹٪ می باشد. اعداد ذکر شده نشان دهنده این هستند که متغیرهای تاثیرگذار بر این متغیر چه درصدی از تغییرات را ایجاد می کنند.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی تاثیر چسبندگی شغلی بر ترک شغل داوطلبانه اساتید مدعو دانشگاه پیام نور مرکز بیجار پرداخته شد. ترک شغل اثرات مخربی بر روی کیفیت خدمات آموزشی دارد چراکه مدرس پس از کسب مهارت و بهبود شیوه تدریس اگر قصد ترک خدمت داشته باشد بر کیفیت و خدمات دانشگاه تاثیر منفی خواهد داشت و علاوه بر هزینه های مالی می تواند هزینه های روانی و جبران ناپذیری بر دانشگاه و دانشجویان داشته باشد. چسبندگی شغلی یکی از عوامل مهمی است که می تواند بر ماندن کارکنان در شغل فعلی خود تاثیر مهمی داشته باشد. نتایج نشانده تاثیر منفی و معنادار ارتباطات سازمانی، تناسب و عدم چشم پوشی منافع بر ترک شغلی داوطلبانه اساتید مدعو می باشد. به طور کلی ابعاد چسبندگی شغلی با ایجاد ارتباطات و مناسب بودن شغل با ویژگی های فرد و ترس از دست دادن منافع شغلی کنونی فرد را در شغل فعلی خود نگه می دارد، که با نتایج کندان (۲۰۱۶)، کولیک (۲۰۱۳)، وندبرگهی و ترمبلی (۲۰۰۸)، اوایلر (۲۰۰۷)، هالتوم و همکاران (۲۰۰۶)، میچل و همکاران (۲۰۰۱)، پرایس و مولر (۱۹۸۱) هم خوانی دارد. در نتیجه پیشنهاد می گردد که روسای دانشگاه ها و ادارات به مسائل ارتباطی کارکنان بایکدیگر و سازمان توجه ویژه داشته باشند و سازمان همواره از کارکنان حمایت و پشتیبانی نماید. در حین جذب افراد تناسب ویژگی های فرد با شغل مورد نظر به صورت کارشناسانه بررسی شود. همواره از ارتباطات غیر رسمی که نبض سازمان می باشد استفاده شود. همچنین پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی محققین بیشتر به عوامل درونی و بیرونی شغل و تاثیر آن بر غیبت و ترک شغل کارکنان پرداخته شود و تاثیر ویژگی های جمعیت شناختی از جمله سن، تحصیلات، تاهل و جنسیت بر ترک شغل کارکنان بررسی گردد. همچنین در کاربرد نتایج این پژوهش جوانب احتیاط را نمود چراکه ممکن است در سایر دانشگاه ها با برندهای برتر و یا سایر ادارات نتایج متفاوتی حاصل شود.

منابع و مراجع

- [۱] قاسمی، وحید. (۱۳۹۲). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد *Amos Graphics* انتشارات: جامعه شناسان.
- [۲] مروتی، سعید. و رجبی پورمبیدی، علیرضا. (۱۳۹۲). اثر رضایت شغلی بر ترک شغل از طریق رفتارهای کاری. *هنجارشکانه فردی و سازمانی پرستاران، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، سال هفدهم، شماره ۱ (۶۶)، صص ۶۰-۵۶.
- [3] Allen, D.G. (2006). Do organisational socialisation tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237-256. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206305280103>.
- [4] Birsal, M., Börü, M. D., İslamoğlu, G., & Yurtkoru, E. S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *M.U. Journal of Institute of Social Sciences*, 10, 51-61.
- [5] Candan, H. (2016). A Research On The Relationship Between Job Embeddedness With Performance And Burnout Of Academicians In Turkey, *Journal of Business and Management* 18(3), 68-80.
- [6] Gong, Y., Chow, I. H., & Ahlstrom, D. (2011). Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness, and turnover. *Asia Pac Journal of Management*, 28, 221-238. DOI:10.1007/s10490-010-9232-6
- [7] Hale, I. (1998). Strategic rewards: Keeping your best talent from walking out the door. *Compensation & Benefits Management*, 14(3), 39-50.
- [8] Holtom, B.C., Mitchell, T.R., & Lee, T.W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organisational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- [9] Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722. doi:10.2307/20159613
- [10] Lucas, S. (2012, November 21). How much does it cost companies to lose employees? Retrieved from http://www.cbsnews.com/8301-505125_162-57552899/howmuch-does-it-cost-companies-to-lose-employees/ 02.02.2016.
- [11] March, J.G., & Simon, H.A. (1958), *Organizations*, New York: Wiley.
- [12] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>.
- [13] Moses, A. R. (2012). *Understanding the Relationship of Job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification*. Faculty of the Graduate School of The University of Texas. Unpublished Doctoral Dissertation.
- [14] Oyler, J. D. (2007). *Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness*. (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State University, Department of Management, Blacksburg, Virginia.
- [15] Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Professional turnover. Bridgeport, CT: Luce.
- [16] Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1553-1568. doi:10.1080/09585190802294820.
- [17] Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The Role of Pay Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Intentions: A Two-Sample Study. *Journal of Business & Psychology*, 22, 275-286.