رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نیروی انتظامی

تاریخ دریافت: 1397/12/07 تاریخ پذیرش: 1398/03/05

علی شیرازی،[1] امیر شجاعیان،[2] محمد غلامی[3]

از صفحه 81 تا 104

چکیده

زمینه و هدف: ماهیت شغل پلیس به‌گونه‌ای است که کارکنان آن در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند و در این بین ویژگی‌های شغلی نقشی کلیدی را ایفا می‌کنند. بدین منظور هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطۀ بین ابعاد ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان است.

روش شناسی: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث نحوۀ گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعۀ آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان نیروی انتظامی استان خراسان شمالی است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد 232 نفر به‌عنوان حجم نمونۀ آماری تعیین شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و برای تحلیل داده‌های گردآوری شده نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فرصت‌های رشد، چالش‌برانگیز بودن کار و استقلال کاری با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معکوس و جنبه‌های فیزیکی کار رابطه‌ای مستقیم با فرسودگی شغلی کارکنان دارد. همچنین فرسودگی شغلی به میزان بسیار بالایی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و بازنشستگی زودتر از موعد آن‌ها تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری: سازمان ها برای کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان و بازنشستگی زودتر از موعد آنان می بایست گام هایی در راستای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان خود بردارند که یکی از راهکارهای آن، تعریف مناسب ویژگی های شغلی است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت، بازنشستگی پیش از موعد، نیروی انتظامی.

1- دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران(نویسنده مسئول): a-shirazi@um.ac.ir
2- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.
3- دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

مقدمه

در دنیای کسب و کار کنونی، نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل در موفقیت و بقای سازمان‌ها تلقی می‌شود و چرخ‌های سازمان را به تحرک وا می‌دارد تا سازمان به بقایش ادامه دهد و از زوالش جلوگیری شود (دوتان، اباسیلیم و اگبولا،[1] 2013، ص 25). امروزه وجود نیروی انسانی کارآمد و باانگیزه یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان به‌شمار می‌رود که مورد توجه قرار دادن ارزش‌ها و نیازهای آنان، مؤثرترین گام در تحقق اهداف سازمان می‌باشد (خلعتبری، قربانشیرودی و فیروزبخش،[2] 2013، ص 860). لذا اهمیت توجه به حفظ و نگهداری نیروی انسانی به‌عنوان منابع ارزشمند سازمان، مورد عنایت خاص پژوهشگران و مدیران است. امروزه یکی از مهم‌ترین مقوله‌های مهم و تأثیرگذار بر تمایل به ترک شغل در میان کارکنان مسائل مرتبط با فرسودگی شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی یک پاسخ یا واکنش از جانب افراد نسبت به استرس‌های مزمن در محیط کاری می‌باشد که می‌توان نتایج آن را در کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت در میان کارکنان، تمایل به بازنشستگی پیش از موعد، جابه‌جایی شغلی و در نهایت تمایل به ترک خدمت عنوان کرد (اسماعیل،[3] 2015، ص 313؛ مک‌کارتی، تایرل و لیهین،[4] 2007، ص 250). بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که تصمیمات بازنشستگی پیش از موعد و تمایل به ترک شغل به‌وسیلهٔ محدودیت‌های؛ مالی، اقتصادی، سلامتی، ویژگی‌های شغلی یکنواخت یا عدم وجود چالش در کار، چشم‌انداز آینده شغل، استقلال‌طلبی و ارتباط اجتماعی با دیگر افراد تحت تأثیر قرار می‌گیرد (بهر و همکاران،[5] 2000؛ دیوی و سزینواک،[6] 2004، ص 435). همان‌طور که مشهود است اکثر مطالعات موجود، دلایل و پیشران‌های دقیقی که در افزایش فرسودگی شغلی و در نهایت تأثیر آن بر تمایل کارکنان به بازنشستگی و ترک شغل را در نظر نگرفته‌اند (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 307). با توجه به شکاف موجود در ادبیات و مبانی نظری، هدف پژوهش حاضر آن است که نقش مشخصات شغلی که دارای ابعاد درجه استقلال، چالش‌برانگیز

1- Dotun, Abasilim & Agboola
2- Khalatbari, Ghorbanshiroudi & Firouzbakhsh
3- Ismail
4- Mccarthy, Tyrrell & Lehane
5- Beehr et al
6- Davey & Szinovacz

بودن، حجم کاری، جنبه‌های فیزیکی کار و فرصت‌های رشد می‌باشد را بر افزایش فرسودگی شغلی در میان کارکنان پلیس که در نهایت منجر به افزایش تمایلشان نسبت به ترک شغل و بازنشستگی می‌شود را مورد آزمون قرار دهد و به این سؤال که رابطهٔ بین ابعاد؛ ویژگی‌های شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان نیروی انتظامی چگونه است، پاسخ دهد.

بیان مسئله: با گسترش روش‌های توسعه سرمایه انسانی، سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا کارکنان خود را حفظ کرده و آن‌ها را توانمند سازند تا بتوانند عملکرد بالایی از خود نشان دهند؛ اما سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که نیروی انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ چراکه یکی از معضلات و مشکلات اساسی آن‌ها ترک شغل و تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است (هنکنس و لیندرز،[1] 2010، ص 317). در این میان، تمایل به ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد یک تخمین ذهنی افراد نسبت به‌احتمال ترک سازمان در آینده‌ای نزدیک تعریف شده است که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و سریع‌ترین شاخص‌های رفتاری کارکنان در مدیریت منابع سازمانی برای بروز چالش‌های گفته شده در سازمان به‌شمار می‌رود (ون‌بوگارت و همکاران،[2] 2014، ص 1669). با این حال دلایل تأثیرگذار بر ترک شغل و بازنشستگی زود هنگام در کارکنان بااستعداد سازمان‌ها اغلب ناشناخته مانده است (هنکنس و لیندرز ، 2010، ص 318).

پلیس یکی از شغل‌های نقش‌آفرین محسوب می‌شود؛ کار پلیس عموماً همراه با مطالبهٔ زیاد، کنترل کم و تماس مکرر با مردم است؛ یعنی مشخصات شغلی آنان که از اغلب آن‌ها به‌عنوان ویژگی‌های شغلی پراسترس و فرسوده کننده یاد می‌شود (مک‌کارتی و اسکوگان،[3] 2013، ص 67). همان‌طور که کالینز و گیبز[4] (2003) نشان دادند، افسران پلیس معمولاً خود را در معرض خطراتی چون نزاع، خشونت، تصادفات جرحی، استرس و مشکلات بشری و حتی خطراتی از قبیل جراحت شدید یا کشته شدن قرار می‌دهند. علاوه بر خطرات فیزیکی، بسیاری از عوامل سازمانی نیز منجر به فرسودگی شغلی و بروز استرس

1- Henkens & Leenders
2- Van Bogaert et al
3 McCarty & Skogan
4- Collins & Gibbs

می‌شود که از آن جمل می‌توان به کار شیفتی، حجم زیاد کار، ساختار سازمانی و عدم وجود فرصت‌های شغلی اشاره کرد (هاوکینز،[1] 2001، ص 345). مطالعات روی فرسودگی شغلی خودآگاه، در مورد افسران پلیس نیز نشان داد که بیشتر عوامل استرس‌زا، مرتبط با عامل‌های سازمانی و مدیریتی هستند که از آن جمله می‌توان به عدم توجه به کمبودهای کارکنان، منابع ناکافی، مدیریت ضعیف، تجدید سازمان، برخورد بوروکراتیک، ساعات کاری زیاد و همچنین تضعیف روحیه اجتماعی اشاره کرد (مک‌کارتی و اسکوگان، 2013، ص 68). با توجه به آنچه ذکر گردید و با عنایت به اینکه حدود سی سال است که «فرسودگی» به‌عنوان یک مشکل مهم اجتماعی و فردی شناخته شده، کارکنان پلیس در زمرۀ مشاغل پراسترس قرار می‌گیرند و از تبعات فرسودگی شغلی در امان نیستند (به‌خصوص اینکه چنین مشاغلی با مردم در ارتباطند). بنابراین شناخت عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، می‌تواند ضمن کمک به جلوگیری از بروز تبعات این عارضه شغلی، سبب ارائه خدمات بهتر، افزایش رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان پلیس شود و در مقابل از تمایل به ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد آنها بکاهد.

مبانی نظری پژوهش: عوامل پیشران فرسودگی شغلی؛ فرسودگی شغلی به‌عنوان کاهش توانایی افراد برای مواجه شدن با استرس و اختلال‌های عملکردی مزمن موجود در شغل تعریف می‌شود (مسلچ،[2] 1993، ص 20). فرسودگی شغلی به‌وسیلۀ سه عامل پنهان شامل؛ خستگی بیش از حد، احساس بدبینی یا کناره‌گیری از شغل و احساس ناکارآمدی توصیف می‌شود. محققان علت بروز فرسودگی شغلی را در عدم تطابق میان یک فرد با محیط و ویژگی‌های شغلی در ارتباط می‌دانند (مسلچ، شافلی و لیتر،[3] 2001، ص 400). در ادبیات موجود این‌گونه ادعا شده است که فرسودگی از تعارض‌های موجود در کار سرچشمه می‌گیرد و در ارتباط با حجم کاری، کنترل‌های موجود در کار، پاداش‌ها، اجتماع، عدالت و یا ارزش‌های سازمانی تقویت یا تضعیف می‌شود (مایستاس و لی،[4] 2007، ص 2). الگوی کشش شغلی[5] بی‌تردید یکی از مؤثرترین الگوهای تقاضا و ویژگی‌های شغلی در محیط کار می‌باشد که به‌خوبی رابطۀ میان ویژگی‌های شغلی و

1- Hawkins
2- Maslach
3-Schaufeli & Leiter
4- Maestas & Li
5- Job Strain Model

تأثیر آن با فرسودگی شغلی در کارکنان را تبیین می‌نماید (کاراسک،[1] 1979، ص 288). این الگو بر ویژگی‌های روان‌شناختی کار که شامل تقاضای شغل و کنترل شغل می‌باشد، تمرکز می‌کند. بر اساس الگوی کشش شغلی کارکنانی که در معرض سطوح بالایی از تقاضاهای شغلی قرار می‌گیرند، احتمالاً سطح بالایی از افسردگی، فرسودگی، عدم رضایت شغلی و در نهایت تمایل به ترک شغل را از خود نشان می‌دهند (راکسل، میچینوف و دودلر،[2] 2016). این دسته از تقاضاهای شغلی شامل درجه استقلال کاری، حجم کاری، جنبه‌های فیزیکی شغل، فرصت‌های رشد و چالش‌برانگیز بودن کار است (کوزاک و همکاران،[3] 2013، ص 103؛ وسترمن و همکاران،[4] 2013، ص 65).

بر اساس نظریهٔ نگهداشت منابع هابفال و فریدی[5] (1993) تقاضای شغلی و عوامل مرتبط با آن به‌عنوان فرصت‌ها و منابع شغلی در نظر گرفته می‌شوند که افراد و کارکنان یک سازمان را برای مشارکت فرانقشی تحریک می‌کند. ماهیت این الگو بیان‌گر این است که محیط و ویژگی‌های شغلی از قبیل؛ درجهٔ استقلال، چالش‌ها، رویکردهای رشد و همچنین حجم کاری و ویژگی‌های فیزیکی کار نقش عمده‌ای در ایجاد فرسودگی شغلی و بروز دیگر نتایج منفی در کارکنان ایفا می‌نماید (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 318). بر اساس تئوری نگهداشت منابع، هنگامی که کارکنان یک سازمان به این درک برسند که تقاضای شغلی موجود در محیط کار و سازمان منابعی را که برای آنان ارزشمند تلقی می‌شود را به خطر می‌اندازند، در معرض تجربه‌های روان‌شناختی منفی از قبیل؛ فرسودگی شغلی، استرس و عدم رضایت از شغل که در نهایت سبب ترک و جابه‌جایی شغل در کارکنان می‌شود، قرار می‌گیرند (هالبسلبن و باکلی،[6] 2004، ص 860). در مطالعات فرا تحلیل به‌وسیله لی و اشفورس[7] (1996) اینگونه گزارش شده است که ویژگی‌ها و تقاضاهای شغلی بیش از حد یکی از مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان ایفا می‌نماید (هالبسلبن و باکلی، 2004، ص 862). بر اساس مبانی نظری موجود، این پژوهش بر این فرض بنا می‌شود که تقاضای

1- Karasek
2- Rouxel, Michinov & Dodeler
3- Kozak et al
4- Westermann et al
5- Hobfoll & Freedy
6- Halbesleben & Buckley
7- Lee & Ashforth

فیزیکی شغل، حجم کاری، چالش‌برانگیز بودن کار، فرصت‌های شغلی و درجه استقلال که همگی زیر مجموعه‌ای از مشخصات و ویژگی‌های شغلی می‌باشند بر سطح فرسودگی شغلی کارکنان یک سازمان تأثیر می‌گذارد.

فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد: فرسودگی شغلی مبین خستگی جسمی، روحی و ذهنی ناشی از کار بلندمدت در شرایط روحی طاقت‌فرسا است. فرسودگی شغلی به‌عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی، احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام شغل نشان می‌دهد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، دائمی و مکرر بوده و در نهایت به احساس فرسودگی تبدیل می‌شود (شفلی و گرینگلس،[1] 2001، ص 505). در تحقیقات نشان داده شده است که فرسودگی شغلی می‌تواند باعث اضطراب، افسردگی، کاهش عملکرد، افزایش مشکلات سلامتی، تمایل به ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد شود (مسلچ، شافلی و لیتر، 2001، ص 399؛ هنکنس و لیندرز، 2010، ص 308). بر اساس مطالعات موجود، کارکنان به یک باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود رشد می‌دهند و با در نظر گرفتن تمام شرایط و فرصت‌های شغلی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌کنند، به این معنی که تمایل به ترک شغل به‌خوبی می‌تواند ترک شغل آتی کارکنان را مورد پیش‌بینی قرار دهد (تت و میر،[2] 1993، ص 264). بنابراین تمایل به ترک شغل به‌طور کلی منعکس کنندهٔ علاقهٔ کارکنان در پاسخ به فرسودگی شغلی و به‌وسیلهٔ جست‌وجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان پدیدار می‌شود و نمایندهٔ خوبی برای ترک شغلی واقعی در سازمان به‌شمار می‌رود. بر اساس تحقیقات پیشین یکی از عوامل تأثیرگذار که می‌تواند در پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان نقش مهمی داشته باشد فرسودگی شغلی می‌باشد. وجود شرایط نامطلوب شغلی و ویژگی‌های طاقت‌فرسای شغلی باعث اتمام ذخایر مقاومتی در کارکنان و نارضایتی از محیط کار می‌شود و فرسودگی بالایی را در

1- Schaufeli & Greenglass
2- Tett & Meyer

کارکنان به‌وجود می‌آورد (ردمن و هیل،[1] 1997، ص 246). وجود فرسودگی شغلی بالا در سازمان پیامدهای افزایش غیبت و تمایل به ترک شغل در کارکنان را در پی دارد که اگر این شرایط ادامه پیدا کند فرد به زودی شغلش را ترک خواهد کرد (لرکیاتباندیت و بوری،[2] 2009، ص 2).

فرسودگی شغلی به‌صورت بالقوه یکی از مهم‌ترین دلایل بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل در میان کارکنان سازمان‌ها است. به عبارتی فرسودگی شغلی به‌طور خاصی در زمینه رفتار و تمایل کارکنان به بازنشستگی و ترک شغل نقش قابل توجهی را ایفا می‌کند (مایستاس و لی، 2007، ص 2). بر اساس نظر محققان کارکنانی که فرسودگی شغلی بالایی را در سازمان تجربه می‌کنند تعهدشان نسبت به سازمان کاهش می‌یابد. همزمان با تضعیف تعهد کارکنان نسبت به سازمان تمایل آن‌ها برای بازنشستگی پیش از موعد که همانا فرصتی است برای خلاص شدن از شرایط ناخوشایند، سخت و طاقت‌فرسای شغلی افزایش پیدا می‌کند (گریلر و سیمپسون،[3] 1999، ص 313). دلیل دیگر تأثیر فرسودگی شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد این است که افراد با این دیدگاه نسبت به بازنشستگی اقدام می‌کنند که فرسودگی‌شان بعد از توقف کار کاهش پیدا می‌کند و به نحوی فرد این انتظار را دارد که با بازنشسته شدن می‌تواند سلامت جسمانی خود را بازیابد. بر همین اساس مایستاس و لی (2007، ص 3) ادعا کردند که یک ارتباط مثبت میان فرسودگی شغلی و تمایل کارکنان به بازنشستگی پیش از موعد به‌منظور کاهش خستگی و تقویت قوای جسمانی در افراد وجود دارد.

پیشینه پژوهش: ارفع (1396) در مطالعهٔ خود با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه شمال‌شرق» به این نتیجه رسید که خستگی جسمی و روحی مؤثرترین عامل در بازنشستگی پیش از موعد کارکنان است و پس از آن تعیین سقف پرداخت پاداش و سنوات در سال آینده، در اولویت بعدی قرار دارند. کاملی و همکاران (1395) در مطالعهٔ خود با عنوان «رابطهٔ اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل کارکنان و نقش تعدیلی عوامل فشارزای شغلی» به این نتیجه رسیدند که بین شاخص‌های اثربخشی رهبری،

1- Redman & Hill
2- Lerkiatbundit & Borry
3- Greller & Simpson

برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان، انتقال نیاز کارکنان به مدیران سطح بالاتر، اثربخشی گروهی مدیریت و مؤثر بودن رهبر در عملکرد و ترک شغل کارکنان و نیز عوامل فشارزای شغلی، رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. صدر و غلامی (1395) در مطالعۀ خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان کمیته امداد استان کهکیلویه و بویر احمد» به این نتیجه رسیدند که بازنشستگی با ارتباط سازمانی رابطۀ منفی و معنی‌دار دارد، همچنین عدالت سازمان با بازنشستگی و همچنین بازنشستگی با انگیزش و رضایت شغلی دارای رابطۀ منفی و معنی‌دار می‌باشند. زارع و همکاران (1394) در مطالعۀ خود با عنوان «تأثیر تعارض کار - خانواده از طریق فرسودگی شغلی، بر تمایل به ترک سازمان در میان کارکنان ناجا» به این نتیجه رسیدند که تعارض کار – خانواده دارای تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان پلیس فرودگاه است. همچنین متغیر میانجی‌گر فرسودگی شغلی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کارکنان پلیس فرودگاه دارد. رنگریز و موسوی (1393) در مطالعۀ خود با عنوان «تأثیر فرسودگی شغلی ناشی از فشار کاری بر کمبود پرستار در بیمارستان‌های ایران با توجه به سیاست‌های کلی سلامت» به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی ناشی از فشار کاری، موجب افزایش تمایل پرستاران به تغییر شغل یا ترک خدمت می‌شود. شیرمحمدی (1393) در مطالعۀ خود با عنوان «عوامل مؤثر بر گرایش به بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان البرز» به این نتیجه رسید که کمبود رضایت شغلی، عدم شایسته‌سالاری و عملکرد نامناسب مدیران، بیشترین تأثیر را بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان البرز دارد. مهدی‌زاده و همکاران (1392) در مطالعۀ خود با عنوان «فرسودگی شغلی و شاخص‌های تأثیرگذار محیط کار بر آن در بین پزشک‌های خانواده خراسان رضوی» به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی در سطح جامعه مورد مطالعه، در ابعاد کفایت شخصی و مسخ شخصیت، متوسط و در بعد خستگی هیجانی، بالا بوده است. شاخص‌های محیط کار با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت، همبستگی معکوس و با کفایت شخصی، همبستگی مثبت معنادار داشته‌اند. مظلومی و همکاران (1392) در مطالعۀ خود با عنوان «تأثیر فرسودگی شغلی بر حمایت اجتماعی و عزت نفس کارکنان بهداشتی درمانی شهرستان یزد» به این نتیجه رسیدند که رابطۀ منفی و معنا داری بین

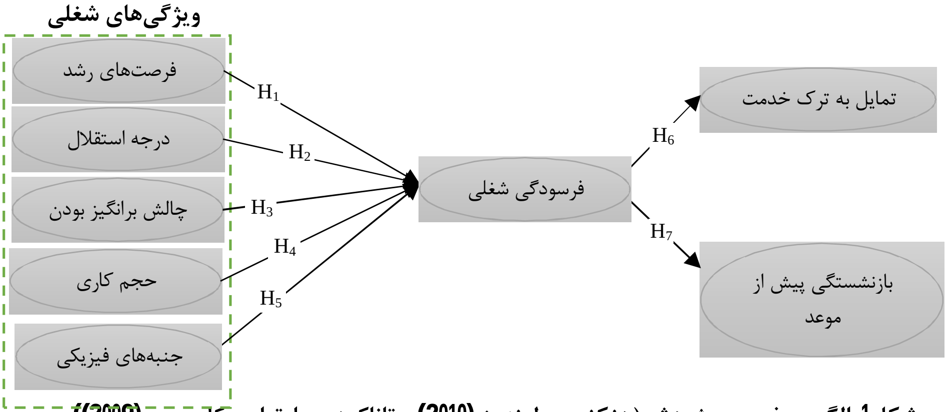
حمایت اجتماعی و خستگی هیجانی وجود دارد و افرادی که فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند، می‌توانند رفتارهای کاری مناسبی از خود بروز دهند که باعث موفقیت آن‌ها در سازمان می‌شود.

همان طور که از مرور پیشینه پژوهش مشهود است، برخی از مطالعات همانند مطالعه حاضر به بررسی رابطه میان برخی از ویژگی های شغلی با فرسودگی شغلی پرداخته اند و برخی دیگر نیز رابطه مستقیم و مثبت میان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت یا تمایل به بازنشستگی پیش از موعد را مورد تایید قرار داده اند. با این حال، هیچ یک از مطالعات مورد بررسی قرار گرفته شده، به مانند پژوهش پیش رو، به واکاوی ارتباط میان طیف وسیعی از ویژگی های شغلی و فرسودگی شغلی و همچنین بررسی همزمان تاثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان، نپرداخته است.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری فوق، می‌توان چارچوب مفهومی پژوهش حاضر را در راستای جمع‌بندی بهتر به شرح شکل یک مطرح نمود. همان طور که از روابط میان متغیرها مشخص است، ویژگی های شغلی که شامل فرصت های رشد، درجه استقلال، چالش برانگیز بودن کار، حجم کاری و جنبه های فیزیکی است بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان، اثرگذار است. به علاوه، شکل گیری الگوی مفهومی پژوهش برگرفته شده از مطالعات مختلفی است. به طوری که رابطه میان فرصت‌های رشد، چالش‌برانگیز بودن کار، استقلال کاری، حجم کاری و جنبه‌های فیزیکی کار و فرسودگی شغلی از مطالعه هنکنس و لیندرز (2010، ص 312)، رابطه میان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان از مطالعه تاناکودی، بارترام و کاسیمیر[1] (2009، ص 58) و رابطه میان فرسودگی شغلی و تمایل به بازنشستگی پیش از موعد کارکنان از مطالعه هنکنس و لیندرز (2010، ص 312) اقتباس شده است.

1- Thanacoody, Bartram & Casimir



شکل1. الگوی مفهومی پژوهش (هنکنس و لیندرز (2010) و تاناکودی، بارترام و کاسیمیر (2009))

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در حوزه‌ی پژوهش‌های کاربردی و از حیث نحوهٔ گردآوری داده‌های مورد نظر، یک پژوهش پیمایشی به حساب می آید. به‌علاوه ماهیت این پژوهش از نوع پژوهش‌های علی است که در آن محقق با توجه به مبانی نظری، اقدام به بیان روابط علی مقتضی میان متغیرها می‌کند. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان نیروی انتظامی استان خراسان شمالی است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه آماری 232 نفر تعیین شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه، از پرسشنامه‌ای بهره برده شد؛ به‌طوری‌که به‌منظور سنجش فرصت‌های رشد، چالش‌برانگیز بودن کار، استقلال کاری، حجم کاری و جنبه‌های فیزیکی کار از پرسشنامه هنکس و لیندرز[1] (2010، ص 312)، برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلچ و جکسون[2] (1981، ص 103)، در راستای سنجش تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه کیم و همکاران[3] (2017، ص 318) و تمایل به بازنشستگی از پرسشنامه گایلارد و دسمت[4] (2010، ص 90) استفاده شد.

در پژوهش حاضر برای بررسی و تحلیل داده‌ها از روش الگوسازی معادلات ساختاری با

1- Hanks And Linders
2- Maslach & Jackson
3- Kim et al
4- Gaillard & Desmette

رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این رویکرد که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس عملیاتی می‌شود، برای بررسی و تحلیل داده‌ها باید برازش دو الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را مورد بررسی قرار داد. برای اطمینان از برازش الگوی اندازه‌گیری باید وضعیت سازگاری درونی (پایایی و روایی) ابزار گردآوری داده‌ها را مورد بررسی قرار داد. برای بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. سازگاری درونی گویه‌ها هنگامی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از 0/7 و 0/8 باشند (هیر، رینگل و سارستد،[1] 2011، ص 145). افزون بر این، برای بررسی وضعیت روایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز از آزمون روایی همگرا استفاده شد که مهم‌ترین شاخص آن، میانگین واریانس استخراج شده است. طبق نظر هیر، رینگل و سارستد (2011، ص 145)، حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان 0/5 است. به‌منظور بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نیز از شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. طبق نظر هیر، رینگل و سارستد (2011، ص 145) میزان شاخص واریانس تبیین شده در صورتی که میزانی بیش از 0/25 ، 0/50 و 0/75 داشته باشد، به ترتیب نشان دهنده توانایی اندک، متوسط و قابل توجه متغیرهای مستقل در تبیین تغییرات متغیر وابسته است. نتایج حاصل از محاسبه روایی و پایایی ابزارهای این مطالعه یا وضعیت شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری در جدول یک به تفکیک نشان داده شده است.

1- Hair, Ringle & Sarstedt

جدول شماره1: وضعیت برازش الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری

متغیر		برازش الگوهای اندازه‌گیری			برازش الگو ساختاری
		آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس مستخرج	میانگین واریانس تبیین شده
ویژگی‌های شغلی	فرصت‌های رشد	91	93	78	-
	درجه استقلال	81	89	73	-
	چالش‌برانگیز بودن کار	71	83	60	-
	حجم کاری	84	90	67	-
	جنبه‌های فیزیکی کار	90	92	74	-
فرسودگی شغلی		76	88	64	30
تمایل به ترک خدمت		88	92	80	46
تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد		84	90	76	37

*اعداد به درصد هستند.

یافته‌های پژوهش

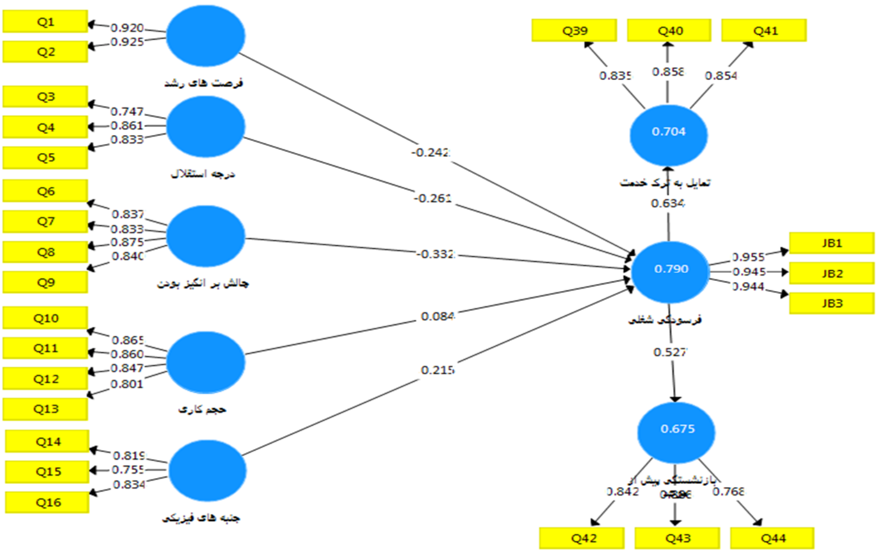
الف) یافته‌های توصیفی

بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی کارکنان شرکت کننده در این پژوهش، نشان می‌دهد که سه درصد زن و 97 درصد مرد بودند. همچنین از نظر سنی 35 درصد از آن‌ها در رده‌ی سنی 20 تا 30 سال، 46 درصد در رده‌ی سنی 31 تا 40 سال، 18 درصد در رده‌ی سنی 41 تا 50 سال و مابقی در رده‌های سنی بالاتر قرار دارند. یک درصد نمونه دارای تحصیلات دیپلم، 31 درصد دیپلم، 35 درصد کاردانی، 26 درصد کارشناسی و هفت درصد کارشناسی ارشد هستند. افزون بر این، از نظر سابقه ی خدمت، 13/8 درصد از نمونه دارای سابقه‌ی خدمت بین یک تا پنج سال، 31 درصد دارای سابقه‌ی خدمت بین شش تا ده سال، 21 درصد دارای سابقه خدمت یازده تا پانزده سال و مابقی دارای سابقه‌ی خدمتی بیش از پانزده سال بودند.

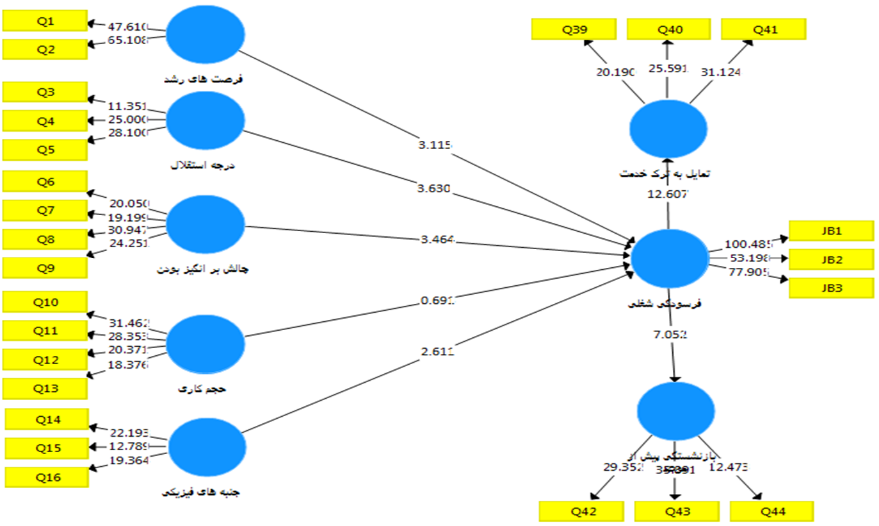
ب) یافته های استنباطی

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش معادلات ساختاری نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش الگوهای اندازه‌گیری و الگوی ساختاری می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های

پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. شکل‌های دو و سه نشان‌دهنده الگوهای برازش شده در حالت تخمین استاندارد و معناداری می‌باشند.



شکل2. الگوی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل3. الگوی برازش شده در حالت معناداری ضرایب

همان‌طور که در شکل 2 قابل مشاهده است، یافته‌های پژوهش گویای آن است که

از میان ابعاد ویژگی‌های شغلی، فرصت‌های رشد اثری برابر با 0/24 و رابطۀ عکس با فرسودگی شغلی کارکنان دارد و با توجه به اینکه وقتی مقادیر t بیشتر از 1/96 باشد، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (وینزی، ترینچرا و آماتو،[1] 2010، ص 58)، می‌توان ادعا کرد که این میزان تأثیر با اطمینان 95 درصد، معنی‌دار است. همچنین، طبق یافته‌ها مشخص است که درجۀ استقلال کاری بر فرسودگی شغلی کارکنان، اثری برابر 0/26 و البته به‌صورت منفی دارد. با توجه به اینکه این میزان تأثیر دارای عدد معنی‌داری بالاتر از 1/96 است، می‌توان پذیرفت که درجۀ استقلال کاری کارکنان اثری معنی‌دار بر فرسودگی شغلی آن‌ها دارد. مشابه همین وضعیت را می‌توان در خصوص تأثیر وجود چالش‌برانگیز بودن کار بر فرسودگی شغلی کارکنان مشاهده کرد. بدین ترتیب که چالش‌برانگیز بودن کار بر فرسودگی شغلی کارکنان اثری برابر با 0/33 و رابطۀ عکس با آن دارد. علاوه بر این، از آنجا که این میزان تأثیر دارای عدد معنی‌داری 3/46 است، می‌توان آن را از نظر آماری معنی‌دار در نظر گرفت. با این حال، یافته‌ها حاکی از این است که حجم کاری تأثیر معنی‌داری بر فرسودگی شغلی ندارد (به دلیل عدد معنی‌داری کوچک‌تر از 1/96). افزون بر این، تأثیر جنبه‌های فیزیکی کار بر فرسودگی شغلی تأثیری برابر 0/21 دارد و به دلیل معنادار بودن مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج همچنین نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی کارکنان به میزان 0/63 و 0/52 بر تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی کارکنان اثرگذاری مثبتی دارد و از آنجا که میزان معنی‌داری آن‌ها به ترتیب 12/60 و 7/05 می‌باشد، می‌توان با اطمینان 99 درصدی نسبت به معناداری تأثیرات آن‌ها به تحلیل پرداخت. جدول دو نیز خلاصۀ نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره2: تحلیل فرضیه‌های پژوهش

متغیرها: مستقل	←	متغیرها: وابسته	ضریب رگرسیون (β)	آماره(t)	نتیجه
فرصت‌های رشد	←	فرسودگی شغلی	-0/24	3/11	تأیید
درجه استقلال	←	فرسودگی شغلی	-0/26	3/63	تأیید
چالش‌برانگیز بودن کار	←	فرسودگی شغلی	-0/33	3/46	تأیید

1- Vinzi, Trinchera & Amato

متغیرها			ضریب رگرسیون	آماره(t)	نتیجه
مستقل	←	وابسته	(β)		
حجم کاری	←	فرسودگی شغلی	0/08	0/69	رد
جنبه‌های فیزیکی کار	←	فرسودگی شغلی	0/21	2/61	تأیید
فرسودگی شغلی	←	تمایل به ترک خدمت	0/63	12/60	تأیید
فرسودگی شغلی	←	تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد	0/52	7/05	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطهٔ میان ویژگی‌های شغلی و فرسودگی شغلی و همچنین واکاوی تأثیر رابطهٔ بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان بود. همان‌طور که از یافته‌های تحقیق مشخص شد؛ از میان ابعاد ویژگی‌های شغلی، افزایش فرصت‌های رشد، درجهٔ استقلال و چالش‌برانگیز بودن کار سبب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش جنبه‌های فیزیکی کار باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود، اما تأثیر حجمِ کاری بر فرسودگی شغلی کارکنان تأیید نشد. علاوه بر این، ارتباط مستقیم و مثبت بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و همچنین فرسودگی شغلی و تمایل به بازنشستگی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. مضاف بر این، یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ابعاد مفروض ویژگی‌های شغلی در این مطالعه، در کل توانسته‌اند 30 درصد از تغییرات فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند و فرسودگی شغلی کارکنان نیز توانسته 46 درصد از تغییرات تمایل به ترک خدمت آن‌ها و 37 درصد از تغییرات تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان را پیش‌بینی کند (جدول یک).

همگام با مطالعات پیشین (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315؛ هالبسلبن و باکلی، 2004، ص 875؛ لی و اشفورس، 1996، ص 129)، در این پژوهش هم رابطهٔ معکوس میان فرصت‌های رشد در شغل، درجهٔ استقلال و همچنین چالش‌برانگیز بودن کار با فرسودگی شغلی و رابطهٔ مستقیم جنبه‌های فیزیکی کار با فرسودگی شغلی تأیید شد. در واقع، هنگامی که فرد احساس کند طراحی شغلش به‌گونه‌ای است که به او این اجازه را نمی‌دهد که در شغلش پیشرفت کند، مسیر شغلی را سریع‌تر بپیماید و علاوه بر این از نظر فردی نیز رشد کند، فرسودگی شغلیش افزایش می‌یابد. به بیان دیگر، از آنجا که

فقدان فرصت‌های رشد می‌تواند به‌عنوان یک دلیل قوی ترک سازمان تلقی شود (هوکس و همکاران،[1] 2001، ص 19)، می‌توان فرسودگی شغلی را یک متغیر واسطه‌ای برای این فرایند در نظر گرفت.

به علاوه، افزایش درجۀ استقلال کاری افراد می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی آنان کمک کند که این یافته با نتایج مطالعات پیشین (کیم و استونر،[2] 2008، ص 20؛ ون دن‌بروک و همکاران،[3] 2008، ص 288؛ فرنت و همکاران،[4] 2013، ص 132؛ ازبگ و همکاران،[5] 2014، ص 444؛ سلامی و آجیتونی،[6] 2016، ص 380) هماهنگی دارد. به بیان دیگر، از آنجا که استقلال شغلی به میزان آزادی، خودمختاری و صلاحدیدی اشاره دارد که فرد می‌تواند در زمان‌بندی کار و تعیین رویه‌های انجام آن عمل کند (رابینز، جاج و مکلاچلان،[7] 2009) و فرسودگی شغلی با سه عامل پنهان خستگی بیش از حد، احساس بدبینی یا کناره‌گیری از شغل و احساس ناکارآمدی توصیف می‌شود (مسلچ، شافلی و لیتر، 2001، ص 419)، می‌توان بیان کرد که افزایش میزان آزادی عمل افراد در شغلشان، احساس ناکارآمدی آنان را کاهش می‌دهد. از سویی دیگر، می‌توان این‌گونه پنداشت که چون استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط است و نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار می‌باشد (فوک و همکاران،[8] 2011، ص 321)، این عامل می‌تواند تأثیری معکوس بر روی احساس بدبینی یا کناره‌گیری از شغل به‌عنوان یک عامل پنهان فرسودگی شغلی کارکنان داشته باشد.

چالش‌برانگیز بودن کار بعد دیگری از ویژگی‌های شغلی است که مطالعات پیشین (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315؛ پترسون و همکاران،[9] 2008؛ هالبسلبن و باکلی، 2004، ص 875) بر تأثیر معکوس آن بر فرسودگی شغلی کارکنان صحه گذاشته‌اند. در واقع طبق تئوری خود تعیینی، از آنجا که چالش شغلی سبب انگیزش فرد و در نهایت

1- Houkes et al
2- Kim & Stoner
3- Van den Broeck et al
4- Fernet et al
5- Özbağ et al
6- Salami & Ajitoni
7- Robbins, Judge & MacLachlan
8- Fock et al
9- Peterson et al

افزایش رفاه وی می‌شود (ون دن‌بروک و همکاران، 2010، ص 740)، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فقدان چالش شغلی و وجود فعالیت‌های روتین و تکراری، موجبات خستگی بیش از حد فرد را فراهم آورده و باعث فرسودگی شغلی او می‌شود. جنبه‌های فیزیکی کار با فرسودگی شغلی کارکنان رابطهٔ مستقیم و مثبتی دارد. به‌گونه‌ای که می‌توان این‌گونه پنداشت که وقتی فرد ناچار می‌شود تا برای انجام وظایف محوله خود از لحاظ فیزیکی فشارهای متعددی را متحمل شود، این امر منجر به خستگی بیش از حد وی شده و موجبات فرسودگی شغلی را فراهم می‌آورد که این امر را می‌توان در مطالعات پیشین (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315) نیز مشاهده کرد. همچنین بر خلاف انتظاری که وجود داشت و همچنین، نتایجی که پژوهشگران پیشین به آن دست یافته بودند (هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315؛ اورتوست و وینسنت،[1] 2006، ص 418؛ هالبسلبن و باکلی، 2004، ص 875)، حجم کاری کارکنان بر فرسودگی شغلی آنان اثر معنی‌داری ندارد. این تفاوت ممکن است ناشی از وجود عواملی باشند که اثری تعدیلی یا واسطه‌ای بر ارتباط میان حجم کاری و فرسودگی شغلی کارکنان دارند.

هم‌راستا با مطالعات پیشین (آلسوپ[2]، 2011؛ هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315؛ لرکیاتباندیت و بوری، 2009، ص 8؛ مایستاس و لی، 2007، ص 33؛ مسلچ، شافلی و لیتر، 2001، ص 419)، در این مطالعه هم رابطهٔ مستقیم و قوی میان فرسودگی شغلی کارکنان و تمایل آنان به ترک خدمت تأیید شد. در واقع با توجه به سه عامل پنهان فرسودگی شغلی که عبارت‌اند از؛ خستگی بیش از حد، احساس بدبینی یا کناره‌گیری از شغل و احساس ناکارآمدی (مسلچ، شافلی و لیتر، 2001، ص 419) می‌توان ادعا کرد زمانی که فرد احساس کند دیگر به سازمان تعلقی نداشته و از روی اجبار در سازمان مانده، ممکن است سبب کاهش کارایی، افزایش غیبت و کاهش بهره‌وری وی شده و با اولین فرصتی که از بیرون سازمان برایش فراهم شود، سازمان را ترک خواهد کرد. همچنین، اگر کارکنان نسبت به اقدامات، راهبردها و سایر فعالیت‌های سازمانی با دید تردید بنگرند و آن‌ها را در راستای منافع خود نبینند، به مسائل پیش آمده در سازمان واکنش‌های بی‌احساس و غیرمسئولانه‌ای نشان خواهند داد و حتی اگر به ترک سازمان

1- Ortqvist & Wincent
2- Alsup

اقدام نکنند، موجبات کاهش انگیزش و بروز اقدامات غیر بهرورانه را برای دیگر کارکنان فراهم خواهند آورد. افزون بر این، احساس عجز و ناتوانی کارکنان در انجام وظایف محوله سبب سرخوردگی آن‌ها شده و ارائه خدمت را برایشان مشکل می‌سازد، در نتیجه برای ماندن در سازمان بی‌انگیزه شده و تمایل به ترک سازمان خواهند داشت. به همین طریق، مشابه با نتایج مطالعات پیشین (مایستاس و لی، 2007، ص 33؛ هنکنس و لیندرز، 2010، ص 315؛ پیت و هانسن،[1] 2014، ص 302؛ دیوا و همکاران،[2] 2014، ص 265)، در این پژوهش هم رابطهٔ مستقیم میان فرسودگی شغلی و تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. به بیان دیگر، هنگامی که فرد در شغل خود احساس خستگی بیش از حد، بدبینی و ناکارآمدی داشته باشد ترجیح می‌دهد که زودتر از موعد مقرر بازنشسته شود تا بتواند با استراحت بیشتر و بهره‌گیری بهتر از اوقات فراغت خود، احساسات ناخوشایند نمایان شده ناشی از فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادات کاربردی و پژوهشی زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به تأیید رابطهٔ معکوس میان فرصت‌های رشد در شغل، درجهٔ استقلال و همچنین چالش‌برانگیز بودن کار و فرسودگی شغلی (فرضیه های اول، دوم، سوم) و همچنین رابطهٔ مستقیم جنبه‌های فیزیکی کار و فرسودگی شغلی (فرضیهٔ پنجم)، پیشنهاد می‌شود که مدیریت به بازطراحی مشاغل کارکنان پرداخته و از این میان به فرصت‌های رشد، درجهٔ استقلال، چالش‌برانگیز بودن کار و جنبه‌های فیزیکی آن توجه ویژه‌ای کند؛ به‌طوری‌که کارکنان احساس کنند کار آن‌ها فرصت‌های رشد را به‌طور برابر در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، زیرا علاوه بر الزام وجود فرصت‌های رشد در کار به‌منظور کاهش احتمال ابتلای افراد به فرسودگی شغلی، می‌بایست این فرصت‌های رشد به‌صورت مساوی در اختیار کارکنان باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا شغل به‌گونه‌ای طراحی شود که فرد بتواند رویه‌های انجام کار و زمان‌بندی انجام آن را خود تعیین کرده و آزادی عمل شغلش را خود به دست گیرد.

1- Pit & Hansen
2- Dewa et al

- با عنایت به تأیید رابطهٔ میان فرسودگی شغلی کارکنان و تمایل به ترک خدمت (فرضیهٔ ششم) و تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد (فرضیهٔ هفتم)، پیشنهاد می‌شود که کارکنان مبتلا به فرسودگی شغلی توسط مدیریت مورد شناسایی قرار گیرند تا از تمایل آنان به ترک خدمت و بازنشستگی زودتر از موعد آنان جلوگیری شود.
- با توجه به آنکه در این مطالعه از میان ابعاد ویژگی‌های شغلی فقط فرصت‌های رشد، درجهٔ استقلال، چالش‌برانگیز بودن کار، حجم کاری کار و جنبه‌های فیزیکی کار به‌عنوان موارد پیش‌بینی‌های فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و این عوامل در کل توانسته‌اند فقط 30 درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده علاوه بر سایر ابعاد ویژگی‌های شغلی نظیر؛ بازخورد، هویت و اهمیت کار، ابهام نقش، حمایت همکاران، حمایت مالی و کنترل شغلی، عوامل دیگری که باعث ایجاد فرسودگی شغلی می‌شوند نیز مورد بررسی و تأثیر آن‌ها بر روی فرسودگی شغلی کارکنان مورد مطالعه قرار گیرد.
- به دلیل آنکه فرسودگی شغلی نزدیک به نیمی (46 درصد) از تغییرات تمایل به ترک خدمت کارکنان و 37 درصد از تغییرات تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد را پیش‌بینی کرده است، به نظر می‌رسد که تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان ناشی از عوامل دیگری هم می‌شود که در مطالعه حاضر مجال پرداختن به آن‌ها نبوده است. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده این عوامل احصاء و میزان تأثیر آن‌ها بر تمایل به ترک خدمت و تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد کارکنان سنجیده شود.

تقدیر و سپاسگزاری:

بدینوسیله از کلیه‌ی کارکنان نیروی انتظامی خراسان شمالی که با سعه‌ی صدر پاسخگوی سؤالات محققین بوده و یاری‌گر آنها در انجام هرچه بهتر کار بودند، تشکر و سپاسگزاری به عمل می‌آید.

منابع

- امیرتاش، علی‌محمد؛ مظفی، امیراحمد؛ مهری، کاظم و جنانی، حمید (1390). مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران. فراسوی مدیریت، 5(17)، صص 130-115.
«قابل بازیابی از: http://jpm.iaut.ac.ir/article_519354.html»

- حاتمی، سیده‌محبوبه (1396). بررسی رابطه فلات شغلی و لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی درمیان کلیه معلمان زن متوسطه دوم شهرستان راز و جرگلان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
«قابل بازیابی از: https://ganj-old.irandoc.ac.ir/articles/953542»

- دیلمقانی، سعید و ذاکری، محمد (1395). تعیین رابطۀ بین لنگرهای مسیر شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، 3(7)، صص 301-279.
«قابل بازیابی از: https://www.civilica.com/Paper-JR_JRMA-JR_JRMA-3-7_008.html»

- دانایی‌فرد، حسن و امامی، سیدمجتبی (1386). استراتژی‌های پژوهش کیفی: تاملی بر نظریه پردازی داده بنیاد،اندیشه مدیریت. سال اول، شماره 2، صص 97-69.
« قابل بازیابی از: http://smt.journals.isu.ac.ir/article_104_622741b4514f33907659ce893216a777.pdf»

- شیخ‌الاسلامی، سامان و حزباوی، سنا (1394). ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، 8(1)، صص 78-55.
« قابل بازیابی از: http://hrmj.ihu.ac.ir/article_19384_e0f743356ff5e23c6148b0445ad4345b.pdf»

- عباسی، طیبه ؛ فانی، علی‌اصغر (1384). بررسی رابطه مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه مدرس، صص 120-101.
«قابل بازیابی از: http://ensani.ir/fa/article/57336»

- غلامی، حسین؛ یارمحمدزاده، پیمان (1393). تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. 7(1)، 159-176.
«قابل بازیابی از: http://jedu.miau.ac.ir/article_1881_d15b597c710a1fe008f0c39e990967a3.pdf»

- فراستخواه، مقصود (1395). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی (تأکید بر نظریه برپایه). تهران: نشر آگاه.

- کیانی‌راد، حمیدرضا (1387). کاربرد لنگرگاه‌های مسیر ترقی در شغل افراد بر اساس الگوی شاین. مجله میثاق مدیران شماره 33. صص 63-61.
«قابل بازیابی از: https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/518196»

- موسی‌خانی، محمد؛ مانیان، امیر؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ میر بهاء، امید و عبد العزیز، آبتین (1390). ارائه الگوی برای توسعه الکترونیک مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی. 14 صص 62-41.

«قابل بازیابی از: http://jmr.usb.ac.ir/article_654_101d8cb91947894282cdafc04cfb4ee1.pdf»

- مقیمی، معصومه (1394). طراحی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی ایرانی. پایان‌نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. رشته مدیریت آموزشی.

- مقیمی، سیدمحمد (1387). سازمان و مدیریت. رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

- Arnold, J. (2001). Careers and career management. Handbook of industrial, work and Organizational psychology, 2, 115-131.
(Retrived at: http://www.maorhan.com/wp-content/uploads/2014/11/0761964886-Psychology)

- Baruch, Y. (2004), Managing Careers: Theory and Practice, FT Prentice-Hall, Harlow,13-17.
(Retrived at: https://www.researchgate.net/publication/260036459_Managing_Careers_Theory and Practice)

- Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying factor structure Of Schein’s career anchor model. Journal of Career Assessment, 21(3), 430-451.
(Retrived at: https://psycnet.apa.org/record/2013-27482-005)

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). Career development and counseling: Putting theory and research to work. John Wiley & Sons,19-21.
(Retrived at: https://www.wiley.com/enus/Career+Development+and+Counseling%3A+Putting+Theory+and+Research+to+Work%2C+2nd+Edition-p-9781118063354).

- Coghlan, D. (2017). Edgar H. Schein: The Scholar-Practitioner as Clinical Researcher. The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers, 1-12.
(Retrived at : https://www.researchgate.net/publication/315920242_Edgar_H_Schein_The_Scholar-Practitioner_as_Clinical_Researcher).

- Dash, M., & Bakshi, S. (2017). Career Anchors: A Study with Indian Management Students. Drishtikon: A Management Journal, 8(2),17.
(Retrived at: http://www.publishingindia.com/drishtikon/8/career-anchors-a-study-with-indian-management-students/567/4022/).

- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. Career Development International , 13(1), 7-19.
(Retrived at : https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430810849506/full/html?mobileUi=0)

- Firestone WA. (1996). “Image of teaching and proposed for reform: A comparison of Ideas from cognitive and organizational research.” Educational Administration Quarterly; 32: 229-235.

(Retrived at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X96032002003)

- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. Journal of business and psychology, 1(2), 78-94. (Retrived at: https://link.springer.com/article/10.1007/BF01018805)
- Jafari, E., & Khaleghkhah, A. (2018). The mediating role of professional ethics and Career anchors on the causal relationship between psychological well-being and Quality of work life for nurses. Journal of Clinical Nursing and Midwifery, 6(4), 66-78. (Retrived at: http://jcnm.skums.ac.ir/browse.php?a_id=700&sid=1&slc_lang=en)
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and The importance of career self-management, work experience and individual Characteristics. Higher Education Research & Development, 36(4), 747-762. (Retrived at: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2016.1229270)
- Kannabiran, G., Sarata, A. V., & Nagarani, M. (2016). Career Anchors and Employee Retention:An Empirical Study of Information Technology Industry in India.International Journal of Knowledge Based Organizations,6(3),pp 58-75. (Retrived at: https://www.semanticscholar.org/paper/Career-anchors-and-employee-retention-an-empirical-Kannabiran -Dominic/cf6e540faac60829a6276ed43478f65babfe998f)
- Mawhinney, L., & Rinke, C. R. (2017). I Just Feel So Guilty: The Role of Emotions In Former Urban Teachers' Career Paths. *Urban Education*, 0042085917741726. (Retrived at : https://www.academia.edu/35201752/I_Just_Feel_So_Guilty_The_Role_of_Emotions_in_Former_Urban_Teachers_Career_Paths)
- Maher, C. (2016). Career anchors of social enterprise managers in the UK-an Empirical analysis. Journal for International Business and Entrepreneurship Development, 9(4), 398-416.
- (Retrived at: https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/JIBED.2016.080019)
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Sage Publications.78-85. (Retrived at: https://www.academia.edu/26974367/Basics_of_Qualitative_Research_Techniques_and_Procedures_for_Developing_Grounded_Theory)
- Sammer, J. (2015). Teams must follow best practices in succession planning: Executive departures are inevitable, but your organization doesn't have to flounder During the transition. Behavioral healthcare, 35(2), 40-42. (Retrived at: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26027087)
- Strauss, Anselm L. (1987), Qualitative Analysis for Social Scientists, Cambridge, England: Cambridge University Press,64. (Retrived at: https://www.cambridge.org/ir/academic/subjects/social-science-research-methods/qualitative-methods/qualitative-analysis-social-scientists?)
- Safari, Y., Torkman, M., & Ghasemi, S. (2016). Predicting the organizational Performance based on the employees' job career anchors in Kermanshah

Ministry of Education. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926, 1(1), 1064-1075.
(Retrived at: https://www.semanticscholar.org/paper/Predicting-the-organizational-performance-based-on-Safari-Torkman/7bf64952e3f1ef97255d6f43c4b1d0c3a69aacb7)

– Schein, E. H. (2006). From brainwashing to organizational therapy: A conceptual and Empirical journey in search of ‘systemic’health and a general model of change Dynamics. A drama in five acts. Organization Studies, 27(2), 287-301.
(Retrived at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840606061831)

– Williamson, L. M. (2008). Contraceptive careers: young women's choices, influences And risks (Doctoral dissertation, University of Glasgow),25.
(Retrived at: https://www.semanticscholar.org/paper/Contraceptive-careers)

– Wechtler, H., Koveshnikov, A., & Dejoux, C. (2017). Career Anchors and Cross-Cultural Adjustment Among Expatriates in a Non-Profit Organization. Management International Review, 57(2), 277-305.
(Retrived at: https://researchers.mq.edu.au/en/publications/career-anchors-and-cross-cultural-adjustment-among-expatriates-in).