



بررسی تأثیر امنیت روان‌شناختی و استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک
خدمت به‌واسطه کامیابی در کار

قاسم اسلامی*

استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

gh.eslami@um.ac.ir

فرشاد قادری

دانشجوی دکتری سیاستگذاری بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان

Farshad.gh.kh@gmail.com

چکیده

در دنیای پیچیده امروزی نیروی انسانی باتجربه و زنده تأثیر بسزایی در پیشبرد اهداف هر سازمانی ایفا می‌کند. این در حالی است که ترک شغل نیروی انسانی اثرات جبران‌ناپذیری به سازمان تحمیل می‌کند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر امنیت روان‌شناختی و استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت به‌واسطه کامیابی در کار در کارکنان می‌باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش انجام کار، از نوع پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان یک سازمان نظامی‌های تک تشکیل می‌دهد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش تصادفی ساده استفاده شد که حجم نمونه پژوهش ۱۶۵ نفر می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد، امنیت روان‌شناختی و استقلال شغلی درک شده بر کامیابی در کار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. از نتایج دیگر اینکه اثر امنیت روان‌شناختی و استقلال شغلی درک شده و کامیابی در کار بر قصد ترک خدمت کارکنان معنی‌دار است. علاوه بر این نقش واسطه کامیابی در کار نیز تأیید شد.

واژگان کلیدی: کامیابی در کار؛ امنیت روان‌شناختی درک شده؛ استقلال شغلی درک شده؛ تمایل به ترک خدمت

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



مقدمه

امروزه نیروی انسانی توانمند، نقش به سزایی در بهبود عملکرد و رسیدن به اهداف هر سازمانی ایفا می‌کند (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۳). این در حالی است که اکثر سازمان‌ها، به‌منظور پاسخگویی بهینه و فوری به نیازهای موجود، به روش‌هایی همچون استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی، خطمشی گذاری‌های برنامه‌ریزی شده و کنترل بر رفتار کارکنانی که امور سازمان مشارکت دارند، تأکید دارند. این رویکرد باعث شده است که این سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌های برورکراتیک از کارکردهای رفتاری غفلت کنند. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری، به‌کارگیری حتی گوشه‌ای از استعدادهای پیچیده، فراوان و ناشناخته انسان می‌تواند هر سازمانی از جمله سازمان‌های نظامی را متحول سازد (۱۳۹۶/۶/۲۸) و با توجه به اینکه یکی از شاخص‌های مهم و مؤثر منابع انسانی نرخ ترک خدمت می‌باشد. پس در سازمان‌های نظام جمهوری اسلامی ایران، توجه به موضوع استراتژی‌های رفتاری در سازمان‌ها، ترک شغل و رصد مستمر آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

در سازمان‌های نظامی ابعاد رفتاری کارکنان و شاخص‌های توسعه منابع انسانی در انواع مختلف آن، در ارتباط مستقیم از دفاع از کشور و ایجاد امنیت در آن است. بنابراین لازمه امنیت ملی و اقتدار نظامی، نگه داشتن نیروی انسانی متعهد، متخصص و فعال است که بتواند در بالاترین سطح از کارایی، قابلیت و شادابی با تکیه بر قدرت جسم و خصوصاً روان به دفاع از کشور بپردازد. در نتیجه توجه به ابعاد رفتاری با این افراد و نگه داشتن آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد (شمسی، ۱۳۹۱).

جابه‌جایی کارکنان برای سازمان‌ها هزینه‌بر است، به‌طوری‌که میانگین هزینه‌های فردی که سازمان را ترک می‌کند، ۱/۵ برابر حقوق دریافتی وی است (زارع جعفری و حسنی، ۱۳۹۳). این در حالی است که عدم به‌کارگیری رفتار مناسب و به‌تبع آن به وجود آمدن عوامل غیر کارکردی از دلایل اصلی ترک خدمت کارکنان می‌باشد که متأسفانه به این بخش توجه چندانی نمی‌شود (Kim et al, 2017). در این رابطه یکی از مباحث نوین در رفتار سازمانی موضوع کامیابی در کار است، که باعث سرزندگی و حفظ و نگه داشتن منابع انسانی بالارزش در سازمان می‌شود و تمایل به‌قصد خروج را به حداقل ممکن می‌رساند (Abid et al, 2016). هنگامی که افراد کامیاب‌اند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری و احساس سرزندگی است (Porath et al, 2010). با توجه به ادبیات موجود نظریه کامیابی در کار را می‌توان رفتار سازمانی توصیف کرد که سازمان‌ها با اجرایی کردن آن، هم می‌توانند کارکنان سرزنده و خلاق داشته باشند و هم در نگه داشتن این منبع پرارزش اثربخش ظاهر شوند (Paterson et al, 2014 ; Spreitzer et al, 2010). علاوه بر این، در پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه کامیابی در کار، این‌گونه ادعا شده است که استراتژی‌های رفتاری مناسب از قبیل امنیت روان‌شناختی و استقلال شغلی درک شده از جمله عوامل تأثیرگذار در افزایش کامیابی در کار هستند و از عوامل کاهش تمایل افراد در راستای ترک خدمت به‌شمار می‌روند (Abid et al, 2016). با توجه به مطالعات انجام‌گرفته، سازمان‌های بوروکراتیک و قانون‌مدار به‌منظور افزایش بهره‌وری، بوروکراسی را بر سازمان حاکم کرده‌اند و حوزه‌های کاری را به‌صورت استاندارد و غیر منعطف در نظر گرفته‌اند، توجه به این نکته مهم است که عدم انعطاف و بوروکراسی شدید باعث تمایل به ترک خدمت می‌شود (Reisel et al, 2010). افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان، آنان را از تلاش بازمی‌دارد و تبدیل به جست‌وجوگرانی می‌کند که نیروهای ذهنی و جسمی را نه‌فقط در راه تحقق سازمانی، بلکه برای راه‌های فرار از سازمان صرف می‌کنند.

با اتکا بر ادبیات موجود، می‌توان به‌صراحت ادعا کرد که با شناخت و بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل کارکنان به ترک خدمت در میان سازمان‌های فعال در بخش نظامی، می‌توان در مسیر تازه‌ای از پژوهش‌های توسعه مدیریت منابع انسانی گام برداشت. بنابراین، سازمان‌ها باید تدابیری اتخاذ کنند که مشکلات، قبل از اقدام به ترک خدمت، در مرحله تمایل به آن شناسایی و برطرف شود. با توجه به آنچه تاکنون گفته شد و نیز با در نظر گرفتن پژوهش‌های اندک موجود در زمینه شناخت عوامل مؤثر بر کامیابی در کار که به کاهش تمایل کارکنان برای ترک شغل منجر می‌شود (Paterson et al, 2014) می‌توان ضرورت انجام پژوهش را بدین گونه بیان کرد: ۱. اهمیت طرح راهکارهای عملی در راستای کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های نظامی پیش‌ازپیش احساس می‌شود. ۲. ترک خدمت کارکنان برای سازمان هزینه‌های هنگفتی دربر دارد و

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



گذشته از آن کارکنانی با اندیشه ترک سازمان نمی‌توانند در راستای نیل به اهداف سازمان افرادی مؤثر باشند. ۳. با توجه به اینکه بیشتر مطالعات در زمینه عوامل مؤثر بر کامیابی در کار و تأثیر آن بر تمایل به ترک خدمت کارکنان در کشورهای پیشرفته انجام شده است و محیط‌های نظامی از توجه محجور مانده‌اند، برای درک بهتر این پدیده، اجرای پژوهشی با توجه به شرایط فرهنگی جامعه ایرانی ضرورت دارد. بنابراین هدف این پژوهش آزمون روابط متغیرهای مورد مطالعه، ارائه راهکارها و رهنمودهایی در خصوص روابط بین ویژگی‌های روابط کاری سازمانی و ترک شغل و همچنین نقش میانجی کامیابی در کار با به‌کارگیری نظریه نگهداشت منابع در سازمان‌های نظامی است.

در تحقیقات پیشین سازمانی، به غلبه بر بیماری ناشی از محیط‌های کار بیشتر پرداخته شده است، تا به شرایط کار که می‌تواند موجب سلامتی، تندرستی و عملکرد مثبت شوند (Spreitzer et al, 2005). طبق تعریفی کامیابی در کار بیان‌کننده تجربه فرد از سرزندگی و یادگیری است. هنگامی که افراد کامیاب‌اند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. این دو مؤلفه در صورتی موجب ایجاد کامیابی می‌شود که هم‌زمان عمل کنند (Porath et al, 2010). اگر افراد، خود را در حال یادگیری ببینند، اما احساس تحلیل رفتگی کنند، کامیاب نخواهند بود. این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که فرد در حال یادگیری امر مهمی است، مانند فراگیری یک فناوری جدید، اما در فرایند یادگیری احساس فرسودگی می‌کند. برعکس اگر فرد احساس سرزندگی کند، اما احساس افزایش دانش یا مهارت نکند، کامیاب نخواهد بود. برای مثال، کارمند که به دلیل روابط با همکاران، احساس سرزندگی می‌کند، اما در فرایند پیشرفت خود احساس رکود می‌کند، زیرا چیزی یاد نمی‌گیرد (Spreitzer et al, 2005).

امنیت روانشناختی

امنیت روانشناختی اغلب به صورت نوعی از احساسات درونی شناخته می‌شود که در پی وجود یک محیط خطرآفرین چه از لحاظ جسمی چه از لحاظ روحی نمود پیدا می‌کند که خود را به حالات نگرانی، اضطراب و گوش‌به‌زنگی پدیدار می‌کند (Harper & White, 2013). توجه به این نکته مهم است که به دلیل تفاوت‌های فردی در افراد حس امنیت روانشناختی در یک محیط مشابه متفاوت درک می‌شود. به همین دلیل ماهیت ادراکی و تفاوت فردی در احساس امنیت در یک محیط متفاوت می‌باشد (Kekesi & Agyemang, 2014). ماهیت و درون‌مایه امنیت روانشناختی را با نظریه بقا مدنظر قرار می‌دهند که با توجه به این نظریه، انسان‌ها برای بقای خود با هر شرایطی که روبه‌رو می‌شوند منابع مختلفی از جمله منابع روانی، شخصی و اجتماعی را در اختیار دارند که آن‌ها را به کار می‌گیرند که حین به وجود آمدن این حس افراد درک عدم امنیت کرده و تزلزل را در موقعیت خود کاملاً درک می‌کنند. علاوه بر موارد بیان‌شده احساس عدم امنیت روانشناختی موجب رفتار مخرب فرد در سازمان می‌گردد که اهداف سازمان را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد. در سیر تحقیقات انجام‌شده چنین حاصل می‌شود که افرادی که در سازمان‌ها امنیت روانشناختی بالا را درک کرده‌اند افراد مولد و کارایی می‌باشند (Chirumbolo, 2015). در سیر تحولات در رابطه با امنیت روانشناختی چنین بیان می‌شود که: از جمله نیازهای اساسی بشر که در بیشتر نظریه‌های روان‌شناسان و نیز پژوهش‌های آنان درباره‌ی خصوصیات انسان، مشاهده می‌گردد، نیاز به امنیت است. امنیت عبارت است از آزادی نسبی از خطر. ایمنی عبارت است از: ۱- آسایش خاطر ناشی از اطمینان شخص به ارضای نیازمندی‌ها و خواسته‌های خود. ۲- اطمینان از این‌که هیچ‌کس او را تهدید نمی‌کند. به عبارتی امنیت: الف- حالتی است که در آن، ارضای احتیاجات و خواسته‌های شخصی انجام می‌یابند، ب- احساس ارزش شخصی، اطمینان خاطر، اعتماد به نفس و پذیرش از طرف گروه است. برخلاف احساس امنیت، نایمنی وضع یا حالتی است که در آن آسایش خاطر و امنیت شخصی، دست‌خوش تهدید است (Yi & Wang, 2015).

هکمن و اولدمن (۱۹۸۰) در نظریه ویژگی‌های شغلی بیان کرده‌اند که تقریباً در تمام سطوح عمومی کار، پنج بعد از ویژگی‌های شغلی که شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت کار، استقلال در کار و بازخورد از کار هستند، به تسریع و

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



بهبود سه ویژگی روان‌شناختی معنادار بود کار، احساس مسئولیت در قبال نتایج کار و آگاهی نسبت به نتایج خروجی کار منجر می‌شوند (Hee & Ling, 2011). چهارمین بعد از ویژگی‌های شغلی که معنادار بودن و مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج کار را به کارکنان القا می‌کند، استقلال شغلی است. استقلال شغلی درک شده، به میزان و سطحی از استقلال گفته می‌شود که کارکنان به واسطه آن از آزادی نسبی در کار، خودمختار بودن در انجام وظایف و داشتن اختیار در مسئولیت‌های محوله از آن برخوردارند (DeVaro et al, 2007) استقلال شغلی درک شده به قدرت اداره و اظهارنظر کارکنان مربوط می‌شود و مهم‌ترین جنبه طراحی شغل است. همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می‌شود (Kim & Stoner, 2008) معیارهای سه گانه استقلال شغلی درک شده در روش، زمان‌بندی و انتخاب معیار را برای سنجش میزان استقلال شغلی بررسی شده است. استقلال در روش بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در انتخاب روش‌های انجام کار استقلال دارند و می‌توانند آزادانه روش‌های انجام کاری را که قابل قبول بوده و متناسب باهدف باشد، انتخاب کنند. استقلال در زمان‌بندی بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در زمان‌بندی انجام کار و تقدم و تأخر آزادی دارند. استقلال در انتخاب معیار نیز به این نکته اشاره دارد که کارکنان تا چه حد از قدرت انتخاب معیارهای مختلف ارزیابی برای مشاغل برخوردارند و آیا اصولاً در این رابطه قدرتی دارند یا خیر. انتخاب معیار، بالاترین درجه استقلال درک شده کارکنان را نشان می‌دهد (Breaugh, 1985).

ترک خدمت به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن به فعالیت مشغول است. قصد و تمایل به ترک خدمت، به‌عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود، که به‌طور لزوم به استعفا و ترک واقعی نمی‌انجامد، بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد (Meek et al, 2011). امروزه ترک خدمت به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمام سازمان‌ها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان، مطرح است. تمایل به ترک خدمت، برنامه‌ریزی و هدف یک فرد برای ترک خدمت کنونی خود در سازمان و جست‌وجو برای یافتن شغل دیگر در آینده نزدیک تعریف می‌شود (Rizwan et al, 2014). تمایل یک فرد برای ترک سازمان در بسیاری از مدل‌های استرس سازمانی به‌کاررفته و مطالعه شده است. به‌طور خاص تمایل به ترک خدمت در سازمان از ارزیابی و درک وجود شغلی دیگر و متناسب با توانایی‌ها و ویژگی‌های روحی روانی کارکنان نشئت می‌گیرد (Allen et al, 2003). مطالعات پیشین ادعا کرده‌اند که تمایل به ترک خدمت یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان است که می‌تواند از جابجایی‌های شغلی انجام‌گرفته در سازمان متأثر شود. هزینه‌های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارایی هر کارمند، سالانه بین ۲۰ تا ۲۰۰ درصد به سازمان خسارت وارد می‌کند. علاوه بر این، ضایعات معنوی ناشی از ترک خدمت مانند از دست رفتن تجارب و کاهش بهره‌مندی از خرد جمعی، کاهش تعهد، انگیزه و اخلاق کاری میان کارکنان باقیمانده، از مواردی است که قابل‌اندازه‌گیری نیست. (Branham, 2000).

بر اساس مطالعات تمایل به جابه‌جایی شغل فقط محدود به عوامل مربوط به شغل نمی‌شود، بلکه با ارتباط میان یک شغل با محیط کاری نامحدودتر مرتبط است (Humphrey et al, 2007). محققان بسیاری علت اصلی خروج نیروی انسانی در سازمان‌ها را عوامل مربوط به حالات روانی و نارضایتی کارکنان از کار خود بیان کرده‌اند (Steel & Ovalle, 1984). باید به این نکته توجه کرد که کارکنان بعد از اصلی و اساسی سازمان‌ها در رسیدن به اهدافشان هستند و بالا نگه‌داشتن وضعیت روانی آن‌ها تأثیر بسزایی در عملکرد نیروی انسانی و به‌تبع آن عملکرد کلی سازمان دارد (Hassan et al, 2010). در مطالعات فرا تحلیلی ارتباط منفی کامیابی در کار و تمایل به ترک سازمان از جانب کارکنان تأیید شده است. هنگامی که یک فرد در سازمانی که در آن فعال است به کامیابی می‌رسد، به دلیل اینکه به‌شدت از لحاظ روحی و روانی آماده است و همین‌طور بسیار مشتاق است در جهت انجام فعالیت‌های خود، روابط درون و برون شغلی بسیاری را ایجاد می‌کند، در این حالت است که برای انجام فعالیت‌های محوله درصد برنامه‌ریزی و انجام دقیق بر خواهد آمد و بر کار خود وقت و انرژی می‌گذارد و به طبع تمایل به ترک سازمان در او کاهش می‌یابد (Abid et al, 2016). مفهوم کامیابی در کار می‌تواند یکی از عواملی باشد که

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



ممکن است در کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان بسیار تأثیرگذار باشد. کامیابی در کار به عنوان یک تجربه ذهنی محسوب می‌شود که کارکنان را قادر می‌سازد تا شغل خود را ارزیابی کنند و از طریق این ارزیابی به تلاش بهتر در انجام کارهای خود تلاش ورزند و با این عمل هم در مسیر بهبود خود و هم در مسیر بهبود سازمان قدم بردارند (Spreitzer et al, 2005). زمانی که فردی در سازمان به کامیابی می‌رسد در این حالت فرد شروع به رشد مثبت خواهد کرد که باعث بهبود اعمال فرد در کوتاه‌مدت می‌شود این بهبود در خود فرد و به تبع آن بهبود فعالیت، باعث خواهد شد که فرد از طرف محیطی که وی را احاطه کرده مورد عنایت قرار گیرد و این وضعیت باعث کاهش تمایل به قصد خروج وی خواهد شد (Spreitzer et al, 2005). با توجه به رابط ذکر شده می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه ۱: کامیابی در کار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد.

وجود امنیت روان‌شناختی در سازمان‌ها باعث ایجاد حس رضایت و آسودگی و کاهش اضطراب در افراد سازمان می‌شود (Kekesi & Agyemang, 2014). افرادی که در سازمان خود را امن می‌پندارند افرادی خواهند بود که بدون اینکه دغدغه‌ای از کار اشتباه و ترس از اشتباه و مواخذه داشته باشند به اعمال خلاقانه دست خواهند زد چنین کارکنانی در درجه‌ای از کامیابی در کار رسیده‌اند که در مسیر شکوفایی استعدادهای خود قدم برمی‌دارند و با توجه به اهداف سازمان اهداف شخصی خود را پی‌ریزی می‌کنند. طبق تحقیقات کارکنانی که از سطوح بالای امنیت در سازمان برخوردار هستند کارکنانی مولد و خلاق خواهند بود و در مسیر اهداف سازمانی و حتی فراتر از آن تلاش خواهند کرد (Yaşlıoğlu et al, 2013).

محققان بسیاری ادعا دارند که علت اصلی بسیار از ترک خدمت توسط نیروهای انسانی نبود استراتژی‌های رفتاری مناسب است (Dess & Shaw, 2001; Mossholder et al, 2011). هنگامی که افراد حین کار امنیت روانی نداشته و اهداف یکدیگر برایشان مهم نیست و به گونه‌ای هریک اهداف خود را مقدم بر دیگری می‌دانند در این حالت یک حالت انزجار در افراد حاصل می‌شود که حاصل از عدم وجود امنیت روان‌شناختی است این حالت در بسیاری از مواقع باعث خروج نیروهای خوب و زبده از سازمان می‌شود (Uhl-Bien et al, 2000). طبق تحقیقات، وجود امنیت در محیط کاری مبتنی بر رفتار مبادله بین افراد و رفتار توأم با شرایطی ایمن حین انجام کار باعث ایجاد حس امنیت می‌شود که این رفتار تمایل به ترک خدمت در سازمان‌ها را بسیار پایین می‌آورد (Mossholder et al, 2011). با توجه به موارد بیان شده فرضیه دوم و سوم چنین بیان می‌شود:

فرضیه ۲: امنیت روان‌شناختی بر کامیابی در کار افراد در سازمان تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه ۳: امنیت روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت افراد در سازمان تأثیر منفی دارد.

یکی از جنبه‌های مثبت در استقلال شغلی درک شده داشتن اختیار در تصمیم‌گیری است. هنگامی که کارکنان بتوانند در مورد چگونگی مدیریت زمان و برنامه زمان‌بندی کاری خود تصمیم بگیرند، تمایل آن‌ها برای انجام کار به صورت اثربخش افزایش یافته و از طرفی، استرس‌های شغلی که به تعارض کار با خانواده و زندگی شخصی در افراد و در نهایت عدم کامیابی در کار شغلی در آنان منجر می‌شود، کاهش می‌یابد (Porath et al, 2010). بر اساس نظریه نگاهداشت منابع هاب فال، (۲۰۰۱) هنگامی که کارکنان درک کنند که ویژگی‌های شغلی از قبیل استقلال شغلی درک شده سبب افزایش و سهولت دسترسی به منابع درون و برون‌سازمانی (منابع مادی، معنوی و روان‌شناختی) می‌شود، تمایل آن‌ها برای ماندن در سازمان افزایش یافته و میزان تمایل ترک سازمان در آن‌ها به صورت چشمگیری کاهش می‌یابد (Hobfoll & Shirom, 2001). در همین راستا به‌زعم محققان استقلال شغلی درک شده با ایجاد فضای کاری تیمی، بهبود در روحیه افراد و شور و شوق بیشتر نسبت به کار مرتبط است که در نهایت به افزایش سطح کامیابی، تقویت انگیزه و کاهش تمایل به ترک خدمت در کارکنان منجر می‌شود. تقویت استقلال شغلی کارکنان این امکان را به آن‌ها می‌دهد که کار را از خود دانسته و نسبت به آن احساس مسئولیت کنند. علاوه بر این، با استقلال شغلی درک شده که به آن‌ها واگذار می‌شود می‌توانند عملکرد مثبتی را از خود بروز دهند. وجود این شرایط به‌عنوان عاملی کلیدی برای بهبود در سطح کامیابی کاری کارکنان، رضایتمندی و تعهد به کار و عدم تمایل به ترک خدمت بسیار تأثیرگذار است. با توجه به ادبیات موجود می‌توان فرضیه‌های زیر را بیان کرد:

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت 17th International Management Conference



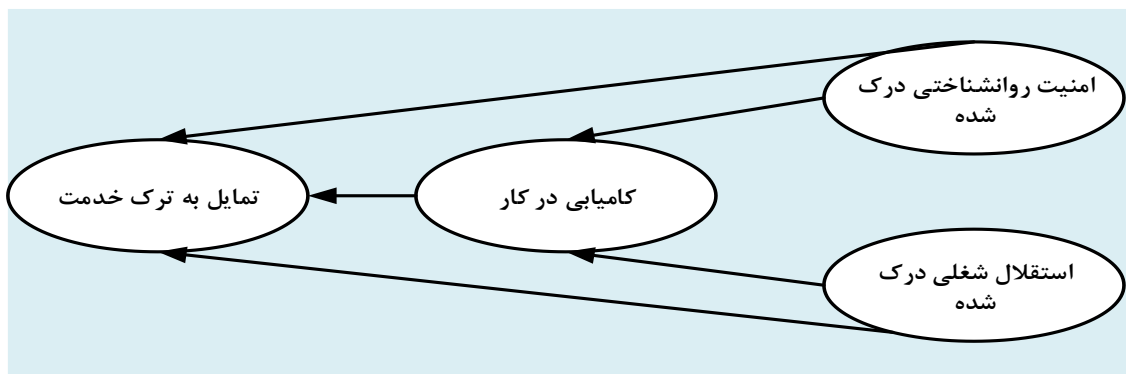
فرضیه ۴: استقلال شغلی درک شده بر کامیابی در کار تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۵: استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی دارد.

بر اساس مطالعات انجام گرفته کامیابی در کار میان عوامل و ویژگی‌های شغلی خاص و رفتار و نگرش کارکنان و سازمان، نقش میانجی را ایفا می‌کند. به‌طور مثال، امنیت روان‌شناختی، حس کامیابی در کار را در آن‌ها تقویت می‌کند که به افزایش بروز رفتار و نگرش مثبت از جانب کارکنان از قبیل رضایتمندی شغلی، کاهش تمایلات در جابه‌جایی شغلی و همچنین ترک سازمان منجر می‌شود (Paterson et al, 2014؛ Abid et al, 2015). از آنجاکه نظریه کامیابی در کار در ارتباط میان عوامل سازمانی و نگهداشت کارکنان در سازمان نقش کلیدی را ایفا می‌کند (Mitchell et al, 2001) و علاوه بر این، ویژگی‌های شغلی و سازمانی حاکم بر سازمان از عوامل تقویت کامیابی در کار کارکنان در سازمان است که به کاهش جابه‌جایی شغلی در افراد و در نهایت عدم ترک شغل افراد در سازمان منجر می‌شود، می‌توان ادعا کرد استقلال شغلی درک شده و امنیت روان‌شناختی به واسطه تأثیر خود بر تقویت کامیابی در کار کارکنان در سازمان بروز عملکرد کاری بالاتر، رضایتمندی بیشتر از شغل و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان در سازمان را در پی دارد (Paterson et al, 2014؛ Yi & Wang, 2015). وجود استقلال و امنیت در محیط کاری باعث ایجاد سلامتی روانی در کارکنان می‌شود. طبق مطالعه اخیر افرادی که احساس کامیابی پایینی دارند بهره‌وری کم و کیفیت تصمیم‌گیری پایینی دارند و میزان غیبت و تأخیر بالایی دارند. (Abid et al, 2016). این افراد در وظایف محوله به‌خوبی عمل نخواهند کرد (Nelson & Cooper, 2007). توجه به این مفاهیم می‌توان ادعا کرد:

فرضیه ۶: کامیابی در کار بر رابطه بین امنیت روان‌شناختی درک شده و کاهش تمایل به ترک خدمت نقش میانجی را ایفا می‌کند.

فرضیه ۷: کامیابی در کار در رابطه بین استقلال شغلی درک شده و کاهش تمایل به ترک خدمت نقش میانجی دارد بر اساس آنچه تاکنون گفته شد، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان در قالب شکل ۱ نشان داد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی-تحلیلی است. برای سنجش متغیرها از سنجش‌های استاندارد مطالعات پیشین استفاده شد. سنجش‌ها به‌منظور استفاده در زمینه سازمانی ایرانی با استفاده از شیوه ترجمه - بازگشت - ترجمه، بومی‌سازی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی از طریق بررسی نظرهای صاحب‌نظران مدیریت، تأیید شد. متغیر امنیت روان‌شناختی درک شده با ۵ سوال از مطالعه ککسی و آگی مانگ، (۲۰۱۴)، متغیر استقلال شغلی درک شده با ۳ سؤال از مطالعه لوپس و فاس (۲۰۱۶)، کامیابی در کار با ۱۰ سؤال از مطالعه پترسون و همکاران، (۲۰۱۴) و تمایل به ترک

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



خدمت با ۳ سؤال برگرفته از مطالعه میشل و همکاران، (۲۰۰۱)، سنجیده شده‌اند. روایی سازه‌های پرسشنامه و معناداری بار عاملی گویه‌های مربوط به سازه‌های مدنظر با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار آموس ارزیابی و تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی در جدول ۲ آورده شده است. همچنین انسجام درونی ابزارهای مورداستفاده نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد که نتایج آن در جدول (۱) گزارش شده است. شایان‌ذکر است که تمام سنجه‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت پنج‌تایی و در محدوده‌های از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق سنجیده شدند. واحد تحلیل این تحقیق فرد است و جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک سازمان نظامی های‌تک می‌باشد. حجم جامعه ۲۸۰ نفر بوده که حداقل حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۲ نفر تعیین شد. بدین منظور ۲۰۰ پرسشنامه بین کارکنان پخش گردید که ۱۶۵ پرسشنامه قابلیت تحلیل شدن داشتند. به‌منظور تحلیل داده‌ها، تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه ضرایب همبستگی مرتبه صفر، انجام شد و از روش معادله ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده، استفاده شد. تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای (AMOS18) و (SPSS 19) انجام گرفت.

یافته‌ها

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به‌کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدلیابی معادله ساختاری، وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، تحلیل همبستگی پیرسون انجام شد. در جدول ۱، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آنها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
امنیت روانشناختی	۳/۷۶	۰/۷۷	(۰/۸۶۸)			
استقلال شغلی	۳/۳۹	۰/۸۲	۰/۶۲۳**	(۰/۸۳۷)		
کامیابی در کار	۳/۸۳	۰/۷۸	۰/۵۱۶**	۰/۶۲۲**	(۰/۹۱۲)	
تمایل به ترک خدمت	۲/۲۳	۰/۷۵	-۰/۵۵۰**	-۰/۶۵۴**	-۰/۶۶۲**	(۰/۷۶۱)

ضرایب این جدول نشان می‌دهد که رابطه دو به دو بین تمامی متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد قابل قبول است. میانگین متغیرها نشان از آن دارد که میانگین همه متغیرها به جز تمایل به ترک خدمت از حد متوسط پرسشنامه یعنی عدد ۳ بیشتر است و در این بین بیشترین مقدار به متغیر کامیابی در کار و کمترین مقدار نیز به تمایل به ترک خدمت تعلق دارد همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری بارهای عاملی سوالات مختلف پرسش نامه بررسی شود تا از مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس انجام شد. با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش‌یافته، بار عاملی تمامی گویه‌ها معنادار بودند، هیچ یک از گویه‌ها از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آنها زیر ۰/۰۵ باشد. از این رو در نهایت، ۲۱ گویه از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به‌همراه شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی در

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



جدول شماره ۳ ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و بر این اساس معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده‌شده به متغیر مکنون مربوطه، تأیید شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه

نام متغیرها	گویه	بار عاملی	سطح معناداری	نتیجه
امنیت روانشناختی	Q1	۰/۸۷۱	۰/۰۰۰	معنادار
	Q2	۰/۸۰۳	۰/۰۰۰	معنادار
	Q3	۰/۶۷۸	۰/۰۰۰	معنادار
	Q4	۰/۷۰۱	۰/۰۰۰	معنادار
	Q5	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰	معنادار
استقلال شغلی	Q6	۰/۷۵۵	۰/۰۰۰	معنادار
	Q7	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	معنادار
	Q8	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰	معنادار
کامیابی در کار	Q9	۰/۷۲۹	۰/۰۰۰	معنادار
	Q10	۰/۸۱۴	۰/۰۰۰	معنادار
	Q11	۰/۷۹۰	۰/۰۰۰	معنادار
	Q12	۰/۷۳۸	۰/۰۰۰	معنادار
	Q13	۰/۷۰۹	۰/۰۰۰	معنادار
	Q14	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰	معنادار
	Q15	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰	معنادار
	Q16	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	معنادار
	Q17	۰/۸۱۴	۰/۰۰۰	معنادار
	Q18	۰/۶۵۰	۰/۰۰۰	معنادار
تمایل به ترک خدمت	Q19	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰	معنادار
	Q20	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	معنادار
	Q21	۰/۸۲۶	۰/۰۰۰	معنادار

شکل ۲ نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش‌یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب ابتدا شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد. همانگونه که در جدول ۳ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

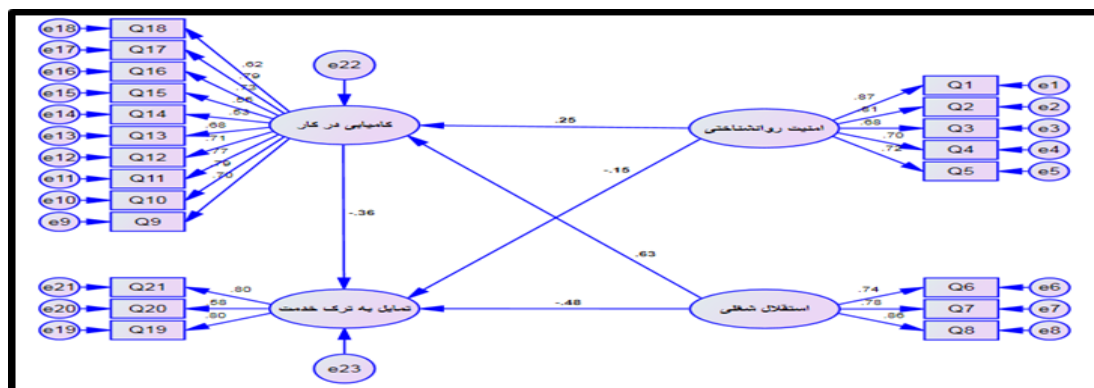
هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



مدل ساختمانی	مدل اندازه گیری	مقدار ایده ال	مقدار قابل قبول	نماد	نام شاخص
۱۸۴	۱۸۳	-	-	(df)	درجه آزادی
۴۹۱/۱۳۸	۳۸۸/۸۸۴	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	(χ^2)	کای اسکور
۲/۶۶۹	۲/۱۲۵	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	(χ^2/df)	کای اسکور بهینه شده
۰/۸۱۶	۰/۸۴۱	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .95$	(GFI)	نیکویی برازش
۰/۰۶۹	۰/۰۵۵	$0 \leq RMR \leq .05$	$0 < RMR \leq .10$	(RMR)	ریشه میانگین مربعات باقی مانده
۰/۹۰۸	۰/۹۱۸	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .97$	(CFI)	شاخص برازش تطبیقی
۰/۰۷۸	۰/۰۷۴	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	(RMSEA)	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد
۰/۶۵۰	۰/۶۶۷	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI < .60$	(PGFI)	شاخص نیکویی برازش ایجازی
۰/۷۱۸	۰/۷۴۷	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI < .60$	(PNFI)	شاخص برازش ایجازی هنجارشده

در مدل برازش یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ مثبت و معنادارند ($p < 0/05$, $t > 1/96$). برای آزمون فرضیه از دو شاخص p-value و t-value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مد نظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه $\pm 1/۹۶$ باشد. همان گونه که در جدول ۴ و همچنین شکل ۲ مشاهده می شود ضریب اثر امنیت روانشناختی و استقلال شغلی بر تمایل به ترک خدمت به ترتیب برابر با ۰/۱۵ و ۰/۴۸- می باشد که با توجه به دو شاخص p-value و t-value که برای دو رابطه به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و خارج از بازه $\pm 1/۹۶$ می باشد می توان گفت این دو فرضیه تأیید می شود. همچنین اثر این دو متغیر بر کامیابی در کار به ترتیب برابر با ۰/۲۵ و ۰/۶۵ می باشد که مقدار دو شاخص مذکور برای این دو ضریب نیز در بازه مناسب و مطلوب قرار دارد بر این اساس می توان گفت که این دو فرضیه نیز تأیید می شوند در نهایت اثر کامیابی در کار بر تمایل به ترک خدمت نیز برابر ۰/۳۶- می باشد که این ضریب نیز با توجه به دو شاخص p-value و t-value که در بازه مطلوب قرار دارد معنادار می باشد.



شکل ۲. الگوی معادله ساختاری

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



همچنین، فرضیه ششم و هفتم این پژوهش به بررسی اثر غیر مستقیم امنیت روانشناختی و استقلال شغلی بر تمایل به ترک خدمت پرداخته است، میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{indirect} = a \times b \quad \text{رابطه ۱}$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوپل، معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد که روش آن به صورت رابطه ۲ است:

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}} \quad \text{رابطه ۲}$$

در این فرمول a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b میزان اثر میانجی بر وابسته و sb میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته است. با توجه به توضیحات ارائه شده در ادامه فرضیات میانجی بررسی می‌شود.

بر این اساس میزان اثر غیر مستقیم امنیت روانشناختی و استقلال شغلی بر تمایل به ترک خدمت از طریق کامیابی در کار به ترتیب برابر با $0/09$ و $0/226$ است. با جایگزینی اعداد در رابطه ۲ مقدار t -value برای این اثرات غیرمستقیم به ترتیب برابر با $2/956$ و $3/334$ محاسبه شد که خارج از بازه $\pm 1/96$ است، از این رو این اثرات غیرمستقیم معنادار است. به بیان دیگر، امنیت روانشناختی و استقلال شغلی می‌تواند از طریق افزایش کامیابی در کار، تمایل به ترک خدمت را کاهش دهد. نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش، به طور خلاصه در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	نتایج	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	عدد معناداری	سطح معناداری	نتیجه آزمون
امنیت روانشناختی ← کامیابی در کار	۰/۲۵۲	۰/۰۵۱	۳/۸۳۷	۰/۰۰۰	تأیید	
استقلال شغلی ← کامیابی در کار	۰/۶۲۶	۰/۰۸۳	۷/۱۴۱	۰/۰۰۰	تأیید	
امنیت روانشناختی ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۱۵۰	۰/۰۵۲	-۲/۲۶۸	۰/۰۲۳	تأیید	
استقلال شغلی ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۴۸۱	۰/۰۹۳	-۴/۹۶۱	۰/۰۰۰	تأیید	
کامیابی در کار ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۳۶۲	۰/۰۹۷	-۳/۸۰۴	۰/۰۰۰	تأیید	
امنیت روانشناختی ← کامیابی در کار ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۰۹	۰/۰۳۰	-۲/۹۵۶	۰/۰۰۳	تأیید	
استقلال شغلی ← کامیابی در کار ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۲۲۶	۰/۰۶۸	-۳/۳۳۴	۰/۰۰۰	تأیید	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر امنیت روانشناختی و استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت به واسطه کامیابی در کار بود. به طور کلی، در این پژوهش هفت فرضیه تدوین شد و از داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان یک سازمان نظامی برای آزمون استفاده شد. این پژوهش از دو طریق به بسط ادبیات حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی کمک می‌کند. نخست اینکه نشان می‌دهد ویژگی‌های رفتاری و کاری در سازمان‌ها موجب بهبود کامیابی در کار کارکنان می‌شوند و دوم اینکه کامیابی در کار به بروز کاهش تمایل به ترک خدمت افراد در سازمان منجر می‌شود. در نهایت با توجه به نتایج برآمده از تأثیرات دو متغیر امنیت روانشناختی درک شده و استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت ابعاد جدیدی در مدیریت منابع انسانی معرفی کند. همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، آزمون فرضیه نخست پژوهش نشان داد کامیابی در کار تأثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد، که این فرضیه بر اساس جدول ۴ تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های مطالعه

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



(Spreitzer et al, 2005, Abid et al, 2016) مطابقت دارد که در آن ادعا شده است کارکنان کامیاب تمایل به ترک خدمت کمتری از خود نشان می دهند. بنابراین، با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق می توان ادعا کرد، اقدامات انجام گرفته از جانب مدیران در زمینه ایجاد سرزندگی و یادگیری کارکنان می تواند تمایل به ترک شغل کارکنان را کاهش داده و از این طریق کارکنان توانمند را در راستای اثربخشی هر چه بیشتر سازمان و کسب مزیت رقابتی در میان رقبا، در سازمان حفظ کند. همچنین، بر اساس نتایج آزمون فرضیه های دوم و سوم، اثر روابط امنیت روان شناختی بر کامیابی در کار و تمایل به ترک خدمت در کارکنان تأیید شده است. بنابراین، می توان ادعا کرد امنیت روان شناختی بر کامیابی در کار و کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل در سازمان تأثیرگذار است که یافته های به دست آمده در این پژوهش را می توان هم راستا با پژوهش های (Yaşlıoğlu et al, 2013)؛ (Mossholder et al, 2011)، دانست. در نتیجه می توان گفت ایجاد حس امنیت در کارکنان برای پیشبرد اهداف سازمان و با ایجاد روحیه تیمی در آن ها در مسیر انجام فعالیت ها باعث ایجاد حس سرزندگی و ایجاد حس یادگیری در آن ها شده و باعث به وجود آمدن سطح بالایی از کامیابی می شود و همچنین این حالت باعث کاهش تمایلات آن ها نسبت به ترک سازمان ها می شود.

در آزمون فرضیه های چهارم و پنجم اثر استقلال شغلی درک شده بر کامیابی در کار و تمایل به ترک خدمت تأیید شدند. این یافته با ادعای (Hobfoll & Shirom, 2001)، مبنی بر اینکه ویژگی های کاری در سازمان ها از جمله وجود استقلال شغلی، باعث کامیابی کارکنان و از بین بردن تمایل کارکنان به خروج از سازمان می شود، مطابقت دارد. بر اساس نتایج به دست آمده می توان گفت که مدیران سازمان های نظامی باید کارکنان خود را حمایت کرده و با تفویض اختیارات حس استقلال شغلی را در کارکنان به وجود آورند تا از این طریق احساس کامیابی در کار را بین کارکنان ایجاد کرده و باعث کاهش تمایل به ترک شغل در آنان شود.

در نهایت با آزمون میانجی گری کامیابی در کار بین امنیت روان شناختی و استقلال شغلی درک شده بر تمایل به ترک شغل با سطح معنادار قابل توجهی تأیید شد که نشان می دهد کامیابی در کار بین رفتارهای سازمانی یاد شده با تمایل به ترک خدمت افراد، پیوند خوبی به وجود می آورد. در کل نتایج این پژوهش نشان می دهد امنیت روان شناختی و استقلال شغلی درک شده میان کارکنان شاغل نظامی به طور چشمگیری می تواند کامیابی در کار کارکنان را افزایش دهد. علاوه بر این با دستیابی به سطح قابل قبولی از کامیابی در کار در سازمان می توان از هزینه های به وجود آمده ناشی از جابه جایی و ترک شغل کارکنان با استعداد در سازمان، جلوگیری کرد.

ترک شغل کارکنان برای یک سازمان بسیار پرهزینه است، بنابراین تشخیص عواملی که بتواند تمایل آن ها را برای ابقا در سازمان و کامیابی در کار هر چه بیشتر به وجود آورد، برای سازمان ها خصوصاً سازمان های نظامی حائز اهمیت است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت مدیران ارشد باید بر ویژگی های کاری از قبیل ایجاد حس دوستانه و تیمی با اعطای اختیارات در سازمان ها و ایجاد فضای امن و حمایتی با ویژگی های تفویضی به منظور ایجاد یادگیری و توانمندی در کارکنان، درصدد پاسخگویی به نیازهای کاری و غیر کاری کارکنان برآیند. تمامی این مراحل و اقدامات را می توان به عنوان رویکردی انگیزشی دانست که سازمان به وسیله آن می تواند به سمت اهداف خود پیش برود، آن هم درحالی که تمامی عناصر و قسمت های مختلف از جمله نیروی انسانی که یک مزیت رقابتی برای سازمان محاسبه می شود به صورت کاملاً کارآمد و اثربخش عمل می کنند.

مطالعات آتی باید تأثیر حمایت های اجتماعی از قبیل مبادله رهبر عضو، مبادله گروه عضو و رفتار رهبری و حمایت سرپرست را بر کامیابی در کار افراد در نظر گیرند. از آنجاکه فرهنگ نقش بسزایی در اتخاذ عوامل کارکردی رفتاری دارد لذا در تحقیقات آتی در نظر گرفتن فرهنگ و تأثیر آن بر استراتژی های رفتاری می تواند مشکل گشا باشد. جامعه آماری به دلیل اینکه یک سازمان نظامی را مدنظر داشت با محدودیت هایی از قبیل عدم دسترسی مواجه بود.

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



منابع

سید جوادین، سید رضا، فیاضی، مرجان، بلوچی، حسین، فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۴). تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی‌گری رضایت شغلی (مورد مطالعه بانک انصار). مطالعات رفتار سازمانی، ۳، (۴)، (پیاپی ۱۱)، ۱۱۴-۸۹.

شمسی، افضل. (۱۳۹۱). مقایسه کیفیت زندگی کاری نظامیان مبتلا و غیر مبتلا به فشار خون. مجله علمی- پژوهشی علوم پزشکی آجا، ۱۰، ۳(۳۱۳)-۲۱۸.

زارع خفری، شهاب‌الدین و حسینی، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هویت بخشی سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران). فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول، شماره ۴، صص: ۱۳۰-۱۰۹.

Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3): 982-998.

Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2016). Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective, *Future Business Journal*, 2(2): 127-137.

Ahmed, S., & Ahmed, A. (2015). Employee innovation: management practices affecting the innovative behavior at workplace. In 3rd Islamic Countries Conference on Statistical Sciences (ICCS-13): Statistics for Better Life.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process, *Journal of management*, 29(1): 99-118.

Branham, F. L. (2000). Six truths about employee turnover. NY: American Management Association, <http://www.nichebenefits.com/Library/sixtruths.pdf> (Accessed 5-19-08).

Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations*, 38(6), 551-570.

Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty-humility personality trait. *The Journal of psychology*, 149(6), 554-569.

Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands, *Social forces*, 67(4): 965-982.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review, *Journal of Management*, 31(6): 874-900.

Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance, *Academy of Management Review*, 26(3): 446-456.

DeVaro, J., Li, R. & Brookshire, D. (2007). Analysing the job characteristics model: New support from a cross-section of establishments. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 986-1003.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Department of Psychology, Harvard University. Reading, MA: Addison-Wesley

Harper, S. R., & White, C. D. (2013). The Impact of Member Emotional Intelligence on Psychological Safety in Work Teams. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15(1).

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت

17th International Management Conference



- Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2010). The relationship between person organization fit, person-job-fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3): 172- 190.
- Hee, C. H., & Ling, F. Y. Y. (2011). Strategies for reducing employee turnover and increasing retention rates of quantity surveyors. *Construction Management and Economics*, 29(10), 1059-1072
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature, *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 13-32.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18-35.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kim, P. B., Kim, S., Kim, S. S., & Kim, J. (2017). Organizational drivers and outcomes of casino employees' work adaptability, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(3), 276-296.
- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144.
- Meek, W. R., Davis- Sramek, B., Baucus, M. S. & Germain, R. N. (2011). Commitment in franchising: The role of collaborative communication and franchisee's propensity to leave, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(3): 559 -581.
- 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(6), 1102-1101.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011). Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36(1), 33-52.
- Nelson, D. & Cooper, C.L. (Eds.) (2007). *Positive Organizational Behavior*. SAGE Publications Inc.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support, *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 434-446.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ... & Hofmann, K. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study, *Academy of Management Journal*, 38(2): 429-452.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2010). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement, *Journal of Organizational Behavior*, 33(2): 250-275.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees, *International Studies of Management Organization*, 40(1): 74-91.
- Rizwan, M., Arshad, M. Q., Munir, H. M. A., Iqbal, F., & Hussain, A. (2014). Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 1- 18.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work, *Organization Science*, 16(5): 537-549.

هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت 17th International Management Conference



- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 69(4), 673-686.
- Uhl-Bien, M., Graen, G. B., & Scandura, T. A. (2000). Implications of leader-member exchange (LMX) for strategic human resource management systems: Relationships as social capital for competitive advantage, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18(2000): 137-186.
- Wang, J. L. (2006). Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(7): 541-548.
- Yaşloğlu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338.
- Yi, X., & Wang, S. (2015). Revisiting the curvilinear relation between job insecurity and work withdrawal: The moderating role of achievement orientation and risk aversion. *Human Resource Management*, 54(3), 499-515.



Investigating the Effect of Perceived psychological safety and Perceived job autonomy on Turnover intention with the moderate role of Thriving at work

Ghasem Eslami

Assistant Professor Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad

(gh.eslami@um.ac.ir)

Farshad Ghaderi

PhD Student in Business Policy, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, University of Guilan

(Farshad.gh.kh@gmail.com)

Abstract

In today's complex world, experienced and skilled manpower has a great impact on advancing the goals of any organization. However, leaving the job of human resources imposes irreparable effects on the organization. The aim of this research Investigating the Effect of Perceived psychological safety psychological safety and Perceived job autonomy on Turnover intention. With moderate role of Thriving at work. The present study is a survey-analytical type in terms of practical purpose and method of work. The statistical population of this study consists of employees of a military organization. In order to collect data, a simple random method was used, which is the sample size of 165 people. The research findings showed that Perceived psychological safety and Perceived job autonomy have a positive and significant effect on Thriving at work. Another result is that the effect of Perceived psychological safety, Perceived job autonomy and Thriving at work were understood and on Turnover intention. In addition, the mediator role of Thriving at work was also confirmed.

Keywords: Thriving at work, Perceived psychological safety, Perceived job autonomy, Turnover intention