

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

Relation of Work Commitment Constructs with Voluntary Retirement and Turnover Intention

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۶/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۷/۳

H.R. Oreyzi., (Ph.D) & H. Barati., (Ph.D)

حمیدرضا عریضی^۱ و هاجر براتی^۲

Abstract: The commitment is one of the most important work-related variables that effect other job behaviors and attitudes. The aim of this research was investigation of relationships between work commitment constructs and voluntary retirement and turnover intention in an industrial company by two samples of managers. Method: This is a correlational research. The first sample was consisted of 136 high-level managers and the second one was consisted of 374 middle managers that were selected by stratified sampling. Participants responded to Oreyzi and GIpArvar (1387) four-questions scale of voluntary retirement and turnover intention, Baulfour & Wechsler (1996) organizational commitment questionnaire, Paullay and his colleagues (1994) work centrality scale, Arania and his colleagues (1981) professional commitment questionnaire and Kanuago (1982) job involvement & work involvement scales. Findings: Findings indicated that work centrality is more related to retirement intention rather than turnover intention, while identification organizational commitment and affiliation organizational commitment are more related to turnover intentions rather than retirement intention in both of groups. Also, the level of management (high or middle) don't make differences in relationships between work commitment constructs and retirement and turnover intentions. Conclusion: Organizations and managers can decrease employees' voluntary retirement and turnover intention with increasing work commitment constructs.

Key words: Turnover Intention, Voluntary Retirement, Work-related Commitment.

چکیده: تعهد یکی از مهم‌ترین متغیرهای مربوط به کار است که بر سایر رفتارها و نگرش‌های شغلی تاثیر دارد. هدف این پژوهش بررسی رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل در یک شرکت صنعتی با استفاده از دو نمونه از مدیران بود. روش پژوهش از نوع همبستگی است. نمونه اول شامل ۱۳۶ مدیر سطح بالا و نمونه دوم شامل ۳۴۷ مدیر سطح میانی بود که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در هر دو گروه نمونه به ابزارهای پژوهش که عبارت بودند از: پرسش‌نامه چهار سوالی تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی عریضی و گل پرور (۱۳۸۷)، پرسش‌نامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، مقیاس مرکزیت کار پالی و همکاران (۱۹۹۴)، مقیاس تعهد حرفه‌ای آرانیا و همکاران (۱۹۸۱) و پرسش‌نامه‌های دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار کانونگو (۱۹۸۲) پاسخ دادند. یافته‌ها نشان داد که مرکزیت کار در هر دو گروه نمونه رابطه بیشتری با تمایل به بازنشستگی دارد. تعهد پیوستگی و تعهد همانندسازی شده نیز در هر دو گروه نمونه، رابطه بیشتری با تمایل به ترک شغل دارند. هم‌چنین سطح مدیریت (بالا یا میانی) در روابط بین سازه‌های تعهد مربوط به کار با تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی تفاوتی ایجاد نمی‌کند. نتایج نشان داد سازمان‌ها و مدیران می‌توانند با افزایش سازه‌های تعهد مربوط به کار از بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل کارکنان خود بکاهند.

کلید واژه‌ها: تعهد مربوط به کار، تمایل به ترک شغل، تمایل به بازنشستگی

مقدمه

در کارراه^۱ هر شاغلی دوره‌ای به نام بازنشستگی وجود دارد. بازنشستگی نوعی انتقال از نقشی به نقش دیگر است و به عنوان یک تحول شغلی، وقفه‌ای عمیق در زندگی فرد به وجود می‌آورد. در این فرایند، شاغل از گذشته خود بریده می‌شود و با وضعیت جدیدی مواجه می‌گردد. بازنشستگی یک واژه کلی است که به طور سنتی به خروج نیروهای کاری مسن از محیط کار اطلاق می‌شد (روجلبرگ، ۲۰۰۷). اما، پژوهش وال (۲۰۰۴) نشان داد که بازنشستگی داوطلبانه کارکنان میانسال در سال‌های اخیر نرخ فزاینده‌ای داشته است و برخی از کارکنان در حالی اقدام به بازنشستگی نموده‌اند که همچنان می‌توانستند در سازمان باقی بمانند و به اشتغال ادامه دهند. بر همین مبنا، امروزه ترک شغل و بازنشستگی داوطلبانه کارکنان کلیدی در سازمان‌های سرآمد، به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (هوشمند، سیف و نصرآبادی، ۱۳۸۲).

بازنشستگی داوطلبانه، ترک موقعیت سازمانی یا کارراه در دوره‌ای قابل توجه توسط فرد و بعد از سن میانسالی است که با تمایل به کاهش تعهد روان‌شناختی به کار همراه است و شباهت بسیاری به ترک شغل دارد (اشمیت و لی، ۲۰۰۸). طبق تعریف اشمیت و لی (۲۰۰۸) در ترک شغل، شاغل تصمیم می‌گیرد به عضویت خود در سازمان پایان دهد. به بیان دیگر هرچند هر شاغلی در نهایت از طریق فرایند بازنشستگی به موقع به فرایند اشتغال خاتمه می‌دهد، اما چنان‌چه اتمام اشتغال در زمان و سن نامناسب اتفاق افتد، سازمان را متحمل زیان خواهد کرد. چرا که سازمان برای استخدام، به‌کارگیری و آماده‌سازی کارکنان، هزینه‌هایی را می‌پردازد و خروج زود هنگام نیروی کار، به معنای هزینه‌های مجدد است. به همین دلیل، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از این‌که این تمایل عملی شود و کارکنان سازمان را ترک کنند؛ سیاست‌ها و روش‌های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآ به‌کار بگیرند.

یافته‌های علمی نشان می‌دهند که تمایل به بازنشستگی داوطلبانه و یا ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود؛ یعنی، کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه «تمایل به ترک شغل» را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند (علیزاده، ۱۳۸۶). تمایل به ترک، عاملی است که به ترک شغل واقعی منجر می‌شود و می‌تواند اثربخشی یک سازمان را کاهش دهد (پرایس و کیکبوش، ۲۰۰۷).

1. Career

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

کارکنانی که تمایل به ترک شغل دارند، خشنودی کمتر و بهزیستی روان‌شناختی کمتری دارند (سو، چئونگ و لویی، ۲۰۱۵) و این می‌تواند منجر به عملکرد و کارایی پایین نیز گردد. با این وجود برین، توماس و حسین (۲۰۱۵) نشان داد که تعهد بیشتر به کار، از تمایل کارکنان به ترک شغل می‌کاهد. کارکنانی که به کار خود تعهد بیشتری دارند، کمتر متمایل هستند که آن‌را رها کنند. بنابراین به نظر می‌رسد تعهد کار در ممانعت از بازنشستگی داوطلبانه و یا ترک شغل کارکنان نقشی اساسی دارد.

تعهد کارکنان به کار می‌تواند شکل‌های متفاوت داشته باشد و دانش در مورد این تفاوت‌ها، پژوهشگران را قادر می‌سازد که پیش‌بینی‌های دقیق‌تری در مورد اثر تعهد بر رفتار داشته باشد (کوپرهاکین و ویزوواران، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر تعهد می‌تواند آماج و انواع متفاوت داشته باشد و بنابراین سازه‌های سازنده آن متفاوتند. از سازه‌های تعهدکار که بر بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل اثرگذار است، تعهد سازمانی^۱ است (مصدق‌راد، فرلی و روزنبرگ، ۲۰۰۸). برخی پژوهش‌ها به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغل پرداختند (از قبیل چارلز و اسکوپکر، ۲۰۰۱) و نشان دادند که تعهد سازمانی تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد (مکانجی، هارتزر و یویس، ۲۰۰۶). جوهانزب، رشید و رشید (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد.

در طول دو دهه گذشته تعهد سازمانی یکی از نگرش‌های شغلی بوده که بسیار در پژوهش‌ها وارد شده و موضوع چندین فراتحلیل و پژوهش (از قبیل کوپرهاکین و ویزوواران، ۲۰۰۵) قرار گرفته است. سازمان‌ها به مطالعه تعهد سازمانی بسیار علاقه‌مند هستند زیرا تعهد سازمانی بیشتر، با انگیزش، رفتار مدنی و ادراک حمایت سازمانی بیشتر (کون و بنکس، ۲۰۰۴) و افزایش عملکرد شغلی (کارملی و فروند، ۲۰۰۱؛ سیچی، چا و کیم، ۲۰۰۷) همراه است. از سوی دیگر، سطوح پایین تعهد سازمانی، احتمال ترک سازمان را افزایش می‌دهد (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به کاهش تمایل به ترک شغل، کاهش رفتار غیبت و کاهش رفتار ترک شغل (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱) منجر شود. اگر چه تعریف‌های زیادی از تعهد سازمانی ارائه شده است؛ همه آن‌ها در این دیدگاه مشترکند که تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی است که تمایل مثبت فرد به سازمانش را نشان می‌دهد و بر ماندگاری در سازمان تاثیر دارد. آن‌چه به صورت سنتی بین این تعاریف تمایز ایجاد می‌کند، ماهیت حالت روان‌شناختی است که شرح داده می‌شود (ارهیم، ونگ و زیکار، ۲۰۰۶). به طور کلی، تعهد سازمانی به صورت حالتی روان‌شناختی تعریف شده است که بر طبق آن کارکنان با سازمان خاص همانندسازی کرده و

¹ -organizational commitment

علاقه دارند عضو آن تلقی شوند (رابینز^۱، ۱۳۸۴؛ ایرل و برایت، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نیروی محکم است که فرد را به سازمان پیوند می‌دهد (مایر و هرزکویتچ، ۲۰۰۱). تعهد سازمانی دارای طبقه‌بندی‌های متفاوتی است (از قبیل آلن و مایر، ۱۹۹۰). بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) در طبقه‌بندی نسبتاً جدید خود سه نوع تعهد یعنی «تعهد مبادله‌ای^۲»، «تعهد همانندسازی شده^۳» و «تعهد پیوستگی^۴»، را معرفی نمودند. تعهد مبادله‌ای فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می‌نماید. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می‌افتد. در تعهد همانندسازی شده میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقش جدی بازی می‌کند. در این نوع تعهد کارکنان در همه سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش خود در سازمان مشارکت داده شوند. بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان مشارکتی باشد و به سخنان کارکنان گوش فرادهد کارکنان احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دارند و بنابراین تعهد همانندسازی شده آنان بالا می‌رود. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. در واقع در تعهد پیوستگی، پیوند فرد با سازمان از طریق فرایندهای منطقی و عاطفی منظور است (عریضی، علی محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶). کاواس (۲۰۰۳)، بیان می‌کند که به دلیل تفاوت در انگیزه‌های تعهد (مثلاً تعهد مبتنی برخواست درونی یا تعهد همانندسازی شده و یا تعهد از روی اجبار یا تعهد مبادله‌ای)، ارزش تعهد کارکنان به سازمان، وابسته به نوع تعهد است. برای نمونه، تعهد پیوستگی به سازمان، احتمالاً مولفه‌ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم‌کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دل‌بستگی هیجانی و همانندسازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن به همراه دارد. در فرا تحلیل‌ها نیز همبستگی بالایی بین مولفه‌های تعهد و سایر نگرش‌های شغلی یافت شده است (مایر و همکاران، ۲۰۰۲).

از دیگر سازه‌های تعهد کار، تعهد حرفه‌ای^۵ است. سانتوز تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌داند و در تعریف خود از تعهد حرفه‌ای، بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه خاص، تأکید می‌کند. او از جمله محدود پژوهشگرانی است که به رابطه میان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی اعتقاد دارند (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۴). تعهد حرفه‌ای از

1. Robbins
2. Exchange Commitment
3. Identification Commitment
4. Affiliation Commitment
5. Professional Commitment

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

دیدگاه نظریه هویت اجتماعی^۱ نیز قابل تعریف است. این نظریه معتقد است که افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته‌بندی می‌کنند و هویت خود را برحسب عضویت در آن طبقه اجتماعی خاص تبیین می‌کنند. در این‌جا حرفه، آن طبقه اجتماعی است که به فرد هویت لازم را می‌دهد و بنابراین فرد نسبت به حرفه خود متعهد می‌گردد (رحمان و حنیفه، ۲۰۰۱). تعریف «والاس» و همکاران از تعهد حرفه‌ای همانند تعریف «آلن» و «مایر» از تعهد سازمانی است. این پژوهشگر و همکارانش برای تعهد حرفه‌ای نیز سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده و تعهد حرفه‌ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرده است (هاکت، لاپیر و هاسدورف، ۲۰۰۱). تعهد حرفه‌ای موضوع پژوهش‌های بسیاری بوده است (از قبیل جزایری و همکاران، ۱۳۸۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای سازمانی می‌تواند بر نگرش‌ها و تمایلات کاری کارمندان مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد و جابه‌جایی موثر باشد (بامبر و لیر، ۲۰۰۱). تعهد حرفه‌ای از عوامل موثر بر کاهش تمایل به ترک شغل است (لی، کارس ول و آلن، ۲۰۰۰). چو و هوآنگ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تمایل ترک شغل پرداختند؛ نتایج نشان داد که بین تعهد حرفه‌ای هنجاری و عاطفی با ترک شغل رابطه منفی وجود دارد. تعهد حرفه‌ای، تمایل به ترک شغل را کاهش و ادراک حمایت سازمانی و رفتارهای مدنی سازمان (سومیچ و بولگر، ۲۰۰۲) را افزایش می‌دهد (کری، ۲۰۰۵) و تسهیل‌کننده فرایند انجام کار است (لمنس و همکاران، ۲۰۰۹).

مرکزیت کار^۲ سازه دیگری از تعهد کار است که با متغیرهای سازمانی مهم از جمله خشنودی و ترک شغل رابطه دارد (هارپاز، هونینگ و کوت سی‌یر، ۲۰۰۲). مرکزیت کار اشاره به میزانی دارد که افراد کار را یک‌جانبه مهم از زندگی خود می‌بینند و این جنبه، از تجربه سازمانی یا تجربه زندگی خاصی ناشی نمی‌شود (اشمیت و لی، ۲۰۰۸). مرکزیت کار میزانی را نشان می‌دهد که کار نسبت به دیگر نقش‌های زندگی از اهمیت بیشتری برخوردار است (پاروتیا و کولن، ۲۰۰۳). اشمیت و لی (۲۰۰۸) نشان دادند که مرکزیت کار، یکی از نشانه‌های تعهد سازمانی است، در تصمیمات مربوط به بازنشستگی موثر است و می‌تواند باعث موفقیت در کارراهه شود (پاچولیسز، اشمیت و کولجانین، ۲۰۰۸). کاهش تعهد و مرکزیت کار منجر به کاهش خشنودی شغلی (ون سولینگ و هنکنز، ۲۰۰۸) و ایجاد فشار روانی، افسردگی و اضطراب بیشتر (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲؛ بال و کوچی، ۲۰۱۵) می‌گردد. افرادی که مرکزیت کار بیشتری دارند، به احتمال بیشتر کارراهه خود را تنظیم می‌کنند و تعهد بالاتری نشان می‌دهند (گاروفانو و سالاس، ۲۰۰۵). افراد

-
1. Social identity theory
 2. work centrality

با مرکزیت کار بیشتر که تعهد بیشتری به نقش کار خود دارند، نسبت به افرادی که مرکزیت کار کمتری دارند، تصمیمات بهتری برای بازنشستگی می‌گیرند (ونگ و ایرل، ۲۰۰۹). پژوهش آدامز و همکارانش (۲۰۰۲) نشان داد که اهمیت بیشتر شغل برای شاغل منجر به افزایش تمایل او برای ماندن در سازمان و افزایش انگیزه در حین کار می‌شود. کار، بویار و جرجی (۲۰۰۸) نشان دادند که مرکزیت کار به دلیل این که منجر به نگرش‌های بهتر نسبت به سازمان می‌شود؛ تمایل به ماندن را افزایش می‌دهد.

دلبستگی شغلی^۱ سازه‌ای دیگر است که شباهت بسیاری با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دارد (رایبیز، ۱۳۸۴). دلبستگی شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و اعتبارش می‌داند و در انجام تکالیف شغلش تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تلاش مضاعف جهت تحقق آن اهداف نشان می‌دهد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۶). دلبستگی شغلی بر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد (اسکندری، ۱۳۸۸) و با تمایل به ترک شغل تعامل می‌کند (اسجورگ و اسورک، ۲۰۰۰). کارکنان دارای دلبستگی شغلی در رفتارهای فرانشی بیشتر درگیر می‌شوند و تمایل بیشتری به همانندسازی با سازمان دارند (مودراک، ۲۰۰۴). دلبستگی شغلی تمایل به ماندن در سازمان را بالا می‌برد (بروک و ادوارد، ۲۰۰۶؛ زوپیاتیس، کنستانتی و تئوچاروس، ۲۰۱۴).

با این وجود دلبستگی تنها به شغل نیست، بلکه شاغل می‌تواند به کار نیز دلبسته باشد. دلبستگی به کار^۲ به معنای دلبسته شدن به ارزش‌های کار است و مانع تغییر شغل کارکنان می‌شود (پتر، ۲۰۰۴). دلبستگی به کار در پژوهش‌های بسیاری وارد شده است (مانند بوزیونلوس، ۲۰۰۴) اثر دلبستگی به کار بر روی بازنشستگی داوطلبانه (توپا و همکاران، ۲۰۰۹) و ترک شغل (هالبرگ و اسپافلی، ۲۰۰۶) ثابت شده است. دلبستگی به کار یکی از موانع تمایل به بازنشستگی است، دلبستگی به کار عملکرد شغلی را بالا می‌برد (کوسیا، ۲۰۰۱) و در مشاغل موقتی منجر به آسایش و راحتی بیشتر شاغل می‌شود (برنارد-اوتل، ۲۰۰۸).

با توجه به نقش حیاتی سازه‌های تعهد مربوط به کار در کاهش تمایل به ترک شغل و بازنشستگی داوطلبانه که در بالا بدان اشاره شد، این پژوهش در راستای بررسی رابطه سازه‌های تعهد کار (تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی شغلی، دلبستگی به کار و مرکزیت کار) با تمایل به بازنشستگی و تمایل به ترک شغل انجام شده است.

1. Job involvement
2. Work Involvement

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران یک شرکت صنعتی در شهر اصفهان بود که در سال ۱۳۸۸ مشغول به کار بودند. از این جامعه دو نمونه به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. نمونه اول شامل ۱۳۶ نفر از مدیران سطح بالا با میانگین سنوات ۲۴/۱۵ و انحراف معیار ۲/۲۹ و میانگین سن ۵۲/۴۷ با انحراف معیار ۳/۵۳ بود. نمونه دوم شامل ۳۴۷ نفر از مدیران میانی با میانگین سنوات ۱۶/۴۵ و انحراف معیار ۴/۷۷ و میانگین سن ۴۱/۲۸ با انحراف معیار ۴/۲۷ بود.

ابزار سنجش

تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی با استفاده از مقیاس چهارسوالی ساخته گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۷) با اندکی اصلاحات سنجیده شد. سوالات این پرسش‌نامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرتی در یک طیف پنج‌درجه‌ای «کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» تهیه شده که به هریک از این گزینه‌ها به ترتیب نمره‌های ۵ تا ۱ تعلق می‌گیرد. دو سوال تمایل به ترک شغل را (مثل «اگر شغل بهتری در دو سال آینده با شرایط بهتری برایم فراهم شود، شغل فعلی‌ام را رها می‌کنم») و دو سوال تمایل به بازنشستگی (مانند «اگر در دو سال آینده سازمان موافقت کند، دوست دارم بازنشست شوم») را می‌سنجد.

پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶): این پرسش‌نامه شامل نه ماده می‌باشد. در آن سه ماده تعهد همانندسازی شده را می‌سنجد، سه ماده تعهد پیوستگی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و سه ماده تعهد مبادله‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. این مقیاس بعد از تحلیل عاملی و پایایی سنجی، توسط شرکت‌کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی هفت درجه‌ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) پاسخ داده شد. ضرایب پایایی بازآزمایی این مقیاس برای تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۲ و ۰/۷۶ است (عریضی و براتی، ۱۳۸۹).

مقیاس مرکزیت کار پالی و همکاران (۱۹۹۴): این پرسش‌نامه شامل دوازده ماده است مانند «از دیدگاه من اهداف زندگی شخصی افراد باید مبتنی بر کار باشد» و روی یک مقیاس لیکرتی هفت درجه‌ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) پاسخ داده می‌شود. مرکزیت کار از جمع دوازده ماده حاصل می‌شود و بین ۱۲ تا ۸۴ نمره می‌تواند داشته باشد.

تعهد حرفه‌ای با استفاده از پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای آرانیا و همکاران (۱۹۸۱) سنجیده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۱ سوال است و توسط شرکت‌کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی هفت

درجه‌ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) پاسخ داده شد و پایایی آن در پژوهش‌های مختلف بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۶ گزارش شده است (یان هوآنگ، ۲۰۰۱).

دل بستگی شغلی با استفاده از پرسش‌نامه ۱۰ سوالی کانونگو و و دل بستگی به کار با استفاده از پرسش‌نامه ۶ سوالی کانونگو (۱۹۸۲، به نقل از امیدی، ۱۳۸۷) سنجیده شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش روی یک مقیاس لیکرتی هفت درجه‌ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) به سوالات آن‌ها پاسخ دادند. پایایی پرسش‌نامه دل بستگی شغلی در پژوهش کانونگو برابر ۰/۹۰ و پایایی پرسش‌نامه دل بستگی به کار در همان پژوهش برابر ۰/۸۸ بود.

به منظور تحلیل داده‌ها، روش‌های آمار توصیفی و تحلیل همبستگی مورد استفاده قرار گرفت. هم‌چنین برای استنباط درباره نمونه‌های وابسته در جداول ۲ و ۳ از فرمول استنباط درباره تفاوت میانگین‌ها در کاربرد نمونه‌های وابسته که زیر در زیر آمده است، استفاده شد:

$$\sqrt{n} (r_{xy} - r_{xz})$$

$$Z = \frac{\sqrt{n} (r_{xy} - r_{xz})}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)^2 + (1 - r_{xz}^2)^2 - 2r_{yz}^3 - (2r_{yz} - r_{xy}r_{xz})(1 - r_{xy}^2 - r_{xz}^2 - r_{yz}^2)}}$$

که در آن n مساوی حجم نمونه، r_{xy} ضریب همبستگی نمونه بین X و Y ، r_{xz} ضریب همبستگی نمونه بین X و Z ، و r_{yz} ضریب همبستگی نمونه بین Y و Z است (گلاس و اسنانلی، ۱۳۶۸).

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌گردد بیشترین میانگین و انحراف معیار مربوط است به تعهد حرفه‌ای و کمترین میانگین به تمایل به بازنشستگی و کمترین انحراف معیار به تعهد همانندسازی مربوط می‌شود. هم‌چنین ضرایب پایایی در حد مطلوبی هستند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش

متغیر	تعداد سوال	میانگین	انحراف معیار	پایایی
تعهد همانندسازی	۳	۱۰/۶۵	۱/۸۵	۰/۷۷
تعهد مبادله‌ای	۳	۷/۲۹	۲/۲۱	۰/۷۴
تعهد پیوستگی	۳	۹/۷۴	۲/۵۷	۰/۷۱
دل بستگی شغلی	۱۰	۳۰/۱۷	۶/۴۱	۰/۸۷
دل بستگی به کار	۶	۱۹/۶۵	۵/۰۷	۰/۸۵
مرکزیت کار	۱۲	۳۸/۴۱	۸/۲۴	۰/۸۵
تعهد حرفه‌ای	۱۱	۴۹/۵۶	۸/۸۳	۰/۸۸
تمایل به ترک شغل	۲	۵/۶۷	۲/۲۳	۰/۶۹
تمایل به بازنشستگی	۲	۵/۳۸	۱/۹۳	۰/۷۱

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

یافته‌ها

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش در جدول‌های ۳، ۴، و ۵ آورده شده است.

جدول ۲. رابطه بین سازه‌های تعهد کار و متغیرهای ملاک و مقایسه آن‌ها در مدیران سطح بالا

متغیر	تمایل به ترک شغل	تمایل به بازنشستگی	Z
تعهد همانندسازی	-۰/۵۴*	-۰/۲۳*	-۳/۰۸*
تعهد مبادله‌ای	-۰/۳۶*	-۰/۲۴*	-۱/۳۰
تعهد پیوستگی	-۰/۵۷*	-۰/۱۹*	-۴/۰۲*
تعهد حرفه‌ای	-۰/۳۶*	-۰/۳۱*	-۰/۵۲
مرکزیت کار	-۰/۲۶*	-۰/۵۹*	-۳/۶۹*
دلبستگی شغلی	-۰/۳۴*	-۰/۲۹*	-۰/۵۱
دلبستگی به کار	-۰/۲۱*	-۰/۳۶*	-۱/۴۵

* $P < 0.05$

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد رابطه بین سازه‌های مربوط به تعهد کار با دو متغیر ملاک ترک شغل و بازنشستگی داوطلبانه منفی و معنی‌دار است. به‌منظور بررسی تفاوت بین دو متغیر ملاک در یک گروه ضرایب Z در نمونه‌های وابسته محاسبه شده است. مشاهده می‌شود که ضرایب Z تنها برای سه متغیر تعهد همانندسازی ($Z = ۳/۰۸ < ۱/۹۸$)، تعهد پیوستگی ($Z = ۴/۰۲ < ۱/۹۸$) و مرکزیت کار ($Z = ۳/۶۹ < ۱/۹۸$) معنادار است. می‌توان نتیجه گرفت که در مدیران سطح بالا رابطه بین این سه متغیر با دو متغیر ملاک متفاوت است. با توجه به این که ضریب همبستگی بین تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی با تمایل به ترک شغل بیشتر از تمایل به بازنشستگی است، می‌توان چنین استنباط کرد که دو متغیر تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی رابطه بیشتری با ترک شغل در مدیران سطح بالا دارند. یعنی اگر تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی بیشتر باشد، در مدیران سطح بالا تمایل به ترک شغل کمتر خواهد بود (ضرایب همبستگی منفی هستند) و چون ضریب همبستگی بین مرکزیت کار و تمایل به بازنشستگی بیشتر از تمایل به ترک شغل است، این متغیر رابطه بیشتری با تمایل به

بازنشستگی در مدیران سطح بالا دارد. یعنی در زمان کاهش مرکزیت کار، احتمالاً تمایل به بازنشستگی، و نه تمایل به ترک شغل، در این گروه از مدیران بیشتر می‌شود.

جدول ۳. رابطه بین سازه‌های تعهد کار و متغیرهای ملاک و مقایسه آن‌ها در مدیران سطح میانی

متغیر	تمایل به ترک شغل	تمایل به بازنشستگی	Z
تعهد همانندسازی	* ۰/۵۳ -	* ۰/۱۹ -	* ۵/۶۵ -
تعهد مبادله‌ای	* ۰/۲۹ -	* ۰/۲۲ -	۱/۰۷ -
تعهد پیوستگی	* ۰/۴۴ -	* ۰/۱۷ -	* ۴/۴۹ -
تعهد حرفه‌ای	* ۰/۳۵ -	* ۰/۲۹ -	۰/۹۸ -
مرکزیت کار	* ۰/۲۱ -	* ۰/۴۷ -	* ۴/۲۴ -
دلبستگی شغلی	* ۰/۲۷ -	* ۰/۲۸ -	۰/۱۵ -
دلبستگی به کار	* ۰/۲۵ -	* ۰/۳۱ -	۰/۹۳ -

* $P < 0.05$

همان‌طور که در جدول ۳ نشان می‌دهد رابطه بین سازه‌های مربوط به تعهد کار با دو متغیر ملاک تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی منفی و معنی‌دار است. به‌منظور بررسی تفاوت بین دو متغیر ملاک در یک گروه ضرایب Z در نمونه‌های وابسته محاسبه شده است. مشاهده می‌شود که ضرایب Z تنها برای سه متغیر تعهد همانندسازی ($Z = ۵/۶۵ < ۱/۹۸$)، تعهد پیوستگی ($Z = ۴/۴۹ < ۱/۹۸$) و مرکزیت کار ($Z = ۴/۲۴ < ۱/۹۸$) معنادار است. می‌توان نتیجه گرفت که در مدیران سطح میانی رابطه بین این سه متغیر با دو متغیر ملاک متفاوت است. با توجه به این که ضریب همبستگی بین تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی با تمایل به ترک شغل بیشتر از تمایل به بازنشستگی است، می‌توان چنین استنباط کرد که در مدیران میانی، دو متغیر تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی رابطه بیشتری با تمایل به ترک شغل دارند. یعنی اگر تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی بیشتر باشد، در مدیران میانی تمایل به ترک شغل کمتر خواهد بود (ضرایب همبستگی منفی هستند) و چون ضریب همبستگی بین مرکزیت کار و تمایل به بازنشستگی بیشتر از تمایل به ترک شغل است، این متغیر رابطه بیشتری با تمایل به

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

بازنشستگی دارد. یعنی در زمان کاهش مرکزیت کار، احتمالاً تمایل به بازنشستگی، و نه تمایل به ترک شغل، بیشتر می‌شود.

برای بررسی تفاوت روابط بین سازه‌های تعهد کار و یک متغیر ملاک (تمایل به ترک شغل یا تمایل به بازنشستگی) با توجه به سطح مدیریت (سطح بالا یا میانی) مقایسه‌ها در جداول ۴ و ۵ آورده شده است.

جدول ۴. مقایسه رابطه بین سازه‌های تعهد کار و تمایل به ترک شغل در دو گروه نمونه

Z	$Z_{r1} - Z_{r2}$	Z_{r2}	Z_{r1}	مدیران میانی r_2	مدیران سطح بالا r_1	متغیر
-۰/۰۳۱	-۰/۰۱	-۰/۵۳	-۰/۵۴	-۰/۵۳ *	-۰/۵۴*	تعهد هماندسازی
-۰/۲۱۸	-۰/۰۷	-۰/۲۹	-۰/۳۶	-۰/۲۹ *	-۰/۳۶*	تعهد مبادله‌ای
-۰/۴۰۳	-۰/۱۳	-۰/۴۴	-۰/۵۷	-۰/۴۴ *	-۰/۵۷*	تعهد پیوستگی
-۰/۰۳۱	-۰/۰۱	-۰/۳۵	-۰/۳۶	-۰/۳۵ *	-۰/۳۶*	تعهد حرفه‌ای
-۰/۱۶۵	-۰/۰۵	-۰/۲۱	-۰/۲۶	-۰/۲۱ *	-۰/۲۶*	مرکزیت کار
-۰/۲۱۸	-۰/۰۷	-۰/۲۷	-۰/۳۴	-۰/۲۷ *	-۰/۳۴*	دلبستگی شغلی
۰/۱۲۴	۰/۰۴	-۰/۲۵	-۰/۲۱	-۰/۲۵ *	-۰/۲۱*	دلبستگی به کار

جدول ۴ مقایسه رابطه بین متغیرهای پیش بین و تمایل به ترک شغل در دو گروه مدیران سطح بالا و مدیران میانی آورده شده است. در هر دو گروه رابطه بین متغیرهای ملاک با تمایل به ترک شغل معنادار و منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشر محاسبه شده است. مشاهده می‌گردد که برای هیچ کدام از روابط بین دو گروه تفاوت معنادار وجود ندارد ($Z > 1.98$).

جدول ۵. مقایسه رابطه بین سازه‌های تعهد کار و تمایل به بازنشستگی در دو گروه نمونه

Z	Zr1-Zr2	Zr2	Zr1	مدیران میانی r2	مدیران سطح بالا r1	متغیر
-۰/۱۲۴	-۰/۰۴	-۰/۱۹	-۰/۲۳	-۰/۱۹ *	-۰/۲۳*	تعهد همانندسازی
-۰/۰۶۲	-۰/۰۲	-۰/۲۲	-۰/۲۴	-۰/۲۲ *	-۰/۲۴*	تعهد مبادله ای
-۰/۰۶۲	-۰/۰۲	-۰/۱۷	-۰/۱۹	-۰/۱۷ *	-۰/۱۹*	تعهد پیوستگی
-۰/۰۶۲	-۰/۰۲	-۰/۲۹	-۰/۳۱	-۰/۲۹ *	-۰/۳۱*	تعهد حرفه‌ای
-۰/۳۷۲	-۰/۱۲	-۰/۴۷	-۰/۵۹	-۰/۴۷ *	-۰/۵۹*	مرکزیت کار
-۰/۰۳۱	-۰/۰۱	-۰/۲۸	-۰/۲۹	-۰/۲۸ *	-۰/۲۹*	دلبستگی شغلی
-۰/۱۶۵	-۰/۰۵	-۰/۳۱	-۰/۳۶	-۰/۳۱ *	-۰/۳۶*	دلبستگی به کار

جدول ۵ مقایسه رابطه بین متغیرهای ملاک و تمایل به بازنشستگی در دو گروه مدیران سطح بالا و مدیران میانی آورده شده است. در هر دو گروه رابطه بین متغیرهای ملاک با تمایل به بازنشستگی معنادار و منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشر محاسبه شده است. مشاهده می‌گردد که برای هیچ کدام از روابط بین دو گروه تفاوت معنادار وجود ندارد ($Z > 1/98$).

به طور کلی، براساس جداول ۴ و ۵ می‌توان نتیجه گرفت که سطح مدیریت در رابطه بین سازه‌های تعهد کار با تمایل به ترک شغل یا بازنشستگی داوطلبانه تفاوتی ایجاد نمی‌کند. بدین معنی که تفاوتی نمی‌کند مدیر مربوط به سطوح بالای سازمان یا سطوح میانی باشد. در هر حال روابط بین سازه‌های تعهد کار با تمایل به ترک شغل یا بازنشستگی داوطلبانه منفی و معنی‌دار است و با افزایش این سازه‌ها، تمایل به ترک شغل و بازنشستگی داوطلبانه کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل پرداخته شد. در جداول ۲ و ۳ مشاهده شد که رابطه تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) با تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی منفی و معنی‌دار است. شاغل دارای تعهد همانندسازی شده احساس مشارکت، خدمت

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

مستقیم به جامعه، وجود چشم‌انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی دارد و می‌تواند از آموزش‌های سازمانی بهره برد؛ هم‌چنین رابطه خود با سازمان را یک رابطه ارض‌کننده می‌یابد (بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶). این مزایا با بازنشستگی و ترک شغل کاهش می‌یابد یا از بین می‌رود. هم‌چنین، تعهد مبادله‌ای ناشی از ادراک کارکنان از این مسئله است که سازمان برای آنان ارزش قائل بوده و آن‌ها را حمایت می‌کند و نیز فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می‌نماید (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۷). در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می‌افتد. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. در نظرگاه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) تعهد پیوستگی مشتمل بر ادراک کارکنان از مراقبت و تعلق اجتماعی است. در واقع تعهد پیوستگی ناشی از احساس تعلق فرد به گروهی درهم تنیده همدل و یکپارچه است (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۷). اگر فرد احساس کند که به گروهی همدل و یکپارچه تعلق دارد (تعهد پیوستگی بیشتر)، به احتمال کمتر حاضر به ترک آن خواهد بود (چن، ۲۰۰۶؛ مصدق‌راد، فرلی و روزنبرگ، ۲۰۰۸).

نتایج نشان داد که افزایش تعهد حرفه‌ای منجر به کاهش بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل می‌شود. از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته‌بندی می‌کنند و از طریق آن هویت خود را بر حسب عضویت در یک موجودیت خاص تبیین می‌کنند (رحمان و حنیفه، ۲۰۰۱) و اشتغال در یک حرفه مورد علاقه در یک سازمان راهی برای کسب این هویت است. بنابراین شاغل دارای تعهد حرفه‌ای به احتمال کمتر سازمان را ترک می‌کند و یا داوطلب بازنشستگی است (روبینسون و بارون، ۲۰۰۷) زیرا در این حالت پایگاه هویت خود را از دست داده است (چو و هانگ، ۲۰۱۲). این یافته در راستای پژوهش والینا و رکوع الدین (۲۰۱۵) است.

مرکزیت کار سازه دیگری از تعهد کار است که با متغیرهای بازنشستگی داوطلبانه و ترک شغل رابطه منفی دارد. همان‌طور که پیش از این اشاره شد؛ مرکزیت کار اشاره به میزانی دارد که افراد کار را یک جنبه مهم از زندگی خود می‌بینند. مرکزیت کار بیشتر، نشان‌دهنده اهمیت بیشتر کار نسبت به دیگر نقش‌های زندگی است. افراد دارای مرکزیت کار بالا حتی زمانی که واجد شرایط بازنشستگی می‌شوند، تمایل دارند هم‌چنان کار کنند و حتی اگر نیازهای مادی‌شان از منابع دیگری جز کار کردن تامین شود هم‌چنان تمایل به کار کردن دارند (بال و کوچی، ۲۰۱۲). شاغل دارای مرکزیت کار بیشتر، همان‌طور که آدامز و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند تعهد بیشتر به سازمان و تمایل کمتر برای ترک آن دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش بلا و (۲۰۰۰) و جاکوبسن و همکاران (۲۰۰۴) هماهنگ است.

دل بستگی شغلی و دل بستگی به کار سازه‌های دیگر هستند که با متغیرهای بازنشستگی داوطلبانه و ترک شغل رابطه منفی دارد. افرادی که دل بستگی بیشتری به کار و شغل خود دارند از شغل خود بیشتر خشنودند، ویژگی‌های مثبت تری از خود در محیط کار نشان می‌دهند، و تعهد بیشتری به سازمان، کاراها و حرفه خود دارند (میشل، هولتم و لی، ۲۰۰۱) و همه این عوامل مانع ترک سازمان می‌گردد.

مقایسه رابطه بین سازه‌های تعهد کار و متغیرهای ملاک در مدیران سطح بالا (جدول ۲) و مدیران سطح میانی (جدول ۳) نشان داد تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی رابطه بیشتری با تمایل به ترک شغل دارند در صورتی که مرکزیت کار رابطه بیشتری با تمایل به بازنشستگی دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارکنان به احتمال بیشتر تصمیم‌گیری‌های مربوط به جنبه‌های عمومی کاراها و سبک زندگی مانند بازنشستگی را با تکیه بر سازه‌های عمومی تعهد مانند مرکزیت کار انجام می‌دهند، در حالی که تصمیم‌گیری در مورد ترک شغل را بیشتر با تکیه بر عوامل زمینه‌ای و سازه‌هایی از تعهد که بیشتر موقعیتی هستند مانند تعهد سازمانی اعمال می‌کنند. کاهش تعهد سازمانی با تجربیات منفی سازمانی مربوط به یک موقعیت کاری خاص همراه است که با تغییر محیط کار تغییر می‌یابد و بنابراین تعهد سازمانی بیشتر با ترک شغل رابطه دارد (اشمیت و لی، ۲۰۰۸). طبق نظریه دل بستگی کار- نقش (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲) درجه‌ای که افراد به نفوذ کار نقش بر آرزوهایشان متعهد هستند، آن‌ها را در محیط کار نگه می‌دارد. به عبارت بهتر سازه‌های تعهد بر تصمیم‌گیری‌های کارکنان در مورد ترک شغل و بازنشستگی موثر است (جاکوبسن و همکاران، ۲۰۰۴). دل بستگی کار نقش می‌تواند از طریق جنبه‌های موقعیتی مانند تعهد سازمانی یا از طریق جنبه‌های عمومی مانند وابستگی به کار ادراک شود. پس تعهد سازمانی ترک شغل را که یک عامل موقعیتی است، پیش‌بینی می‌کند و تنها رابطه ضعیفی با تمایل به بازنشستگی دارد. دیفندورف و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان دادند که مرکزیت کار یک دیدگاه کلی فرد نسبت به کار و زندگی است و عمیقاً تحت‌تاثیر تجربیات حرفه‌ای و سازمانی خاصی نیست و بیشتر بر بازنشستگی موثر است.

مقایسه رابطه بین سازه‌های تعهد کار و تمایل به ترک شغل (جدول ۴) و رابطه بین سازه‌های تعهد کار و تمایل به بازنشستگی (جدول ۵) در دو گروه نمونه تفاوتی از این نظر بین مدیران سطح بالا و سطح میانی نشان نداد. تعهد مربوط به کار تمایل به ترک شغل و تمایل به بازنشستگی را کاهش می‌دهد و این به سطح اشتغال کارکنان در سازمان بستگی ندارد.

از بعد نظری نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تعهد نقش مهمی را در کاهش ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان بازی می‌کند و اعتبار نگرش‌های شغلی را در ارتباط با تعهد

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل سازمانی بالا می‌برد. این نتایج می‌تواند برای سازمان‌ها و مدیران نیز به کار رود و آنان را در حفظ و نگهداری نیروهای کارآمد یاری دهد.

می‌توان پژوهش حاضر را برای سازه‌های تعهد غیرمرتبط با شغل نیز تکرار کرد. این پیشنهاد از اهداف پژوهش حاضر بود اما به دلیل محدودیت در دستیابی به ابزارهای مزبور به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود.

منابع

- ابطحی، ح و مولایی، ن. *رابطه می‌ان تعهد حرفه‌ای و سازمانی*، ۱۳۸۴. URL: www.magiran.ir. تاریخ بازدید ۱۳۸۸/۱۱/۲۳.
- اسکندری، ن. بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی در بین دبیران دبیرستان‌های شهرستان ارسنجان. ۱۳۸۸. URL: www.magiran.ir. تاریخ بازدید ۱۳۸۸/۱۲/۱۲.
- امیدی، ن. *بررسی رابطه ویژگی‌های شغل، دل بستگی شغلی و دل بستگی به کار با تعهد سازمانی در کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته روان‌شناسی صنعتی. گروه روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان. ۱۳۸۷.
- جزایری، ز، نعمی، ع، شکرکن، ح و تقی‌پور، م. بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستانهای شهرستان اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۳(۳) (ویژه‌نامه روان‌شناسی)، ۱۳۸۵، ۱۸۹-۲۰۸.
- رابینز، اس. پی. *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه فرزاد امی‌دواران. تهران. موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۸۴.
- طالب‌پور، م و امامی، ف. بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی و مقایسه آن در بین دبیران مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هفتگانه مشهد. *پژوهش در علوم ورزشی*. شماره دوازدهم، ۱۳۸۶، ۱۵-۳۲.
- عریضی، ح. ر. و براتی، ه. رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با توجه به ساختار شغلی. *مجله پژوهش‌های روان‌شناختی* شماره ۲۶، ۱۳(۲)، ۱۳۸۹، ۹۱-۱۱۲.
- عریضی، ح. ر، علی محمدی، س، و گل‌پرور، م. رابطه تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر. *مجله روان‌شناسی*. سال یازدهم. شماره ۳، ۱۳۸۶، ۳۰۲-۳۲۲.
- علیزاده، ا. عوامل موثر بر تمایل ترک شغل کارکنان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۱۱، ۱۳۸۶.
- گل‌پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۷). «فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت». *دانشور رفتار* (ویژه مقالات علوم تربیتی ۱۰)، ۱۵(۳۳): ۸۵-۱۰۰.
- گلاس، و. ج، و استالنلی، ج. *روش‌های آماری در تعلیم و تربیت و روان‌شناسی*. ترجمه مهندس مهتاش اسفندیاری و جمال عابدی. تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۸.

هوشمند بهابادی. ع، سیف. ه و نیکبخت نصرآبادی. ع. ر. بررسی ترک خدمت پرستاران در یک دوره ده-ساله. طب و تزکیه، ۵۵، ۱۳۸۳.

- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T.A., and Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making, *International Journal of Aging and Human Development*, 52,125-137.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990).*The measurement and antecedents of Affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Aranya, N., Pollock, J., and Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting Organizations and Society*, 6, 271-280.
- Awalina, P., & Roekhudin, S. E. (2015). The Influence of Professional Commitment and Job Satisfaction towards Turnover Intention. *Journal of Business and Management*, 17(6), 21-28.
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2015). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 497-523.
- Bamber E. M., & Layer, V. (2001). *Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification*, University of Georgia, School of Accounting, 1- 10.
- Baulfour, D. L.; & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Revive*, 19 (3), 355-368.
- Bernhard-Oettel C. (2008).Patterns of Contract Motives and Work Involvement in Temporary Work: Relationships to Work-Related and General Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 29(4), 565-591.
- Blau, G. (2000). Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for inter role work transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 330-345.
- Bozanelos, N. (2004).The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69 - 81.
- Briena, A., Thomas, N., & Hussein, A. S. (2015). Turnover Intention and Commitment as Part of Organizational Social Capital in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(4), 357-381.
- Brooks, C. H., & Edward, J. I. (2006). Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover, *Journal of managerial issues*, 18(4), 435-452.
- Carmeli, A., and Freund, A. (2001). Multiple work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation.*paper presented at the Annual Academy of Management Meetings*, August, OB Division, Washington, DC.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262.

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

- Charles, H. Schwepker Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Chen, C. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals", *Information Technology & People*, 25 (1), 31 – 54.
- Cichy, R F., Cha J. & Kim S. (2009).The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*.28(1), 53-62.
- Coccia, M. (2001). Satisfaction, work involvement and R&D performance. *International Journal of Human Resources Development and Management* ,1 (2/3/4), 268-282.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework, *Psychological Bulletin* 131, 241–259.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93–108.
- Earl, J. K., and Bright, J. E.H. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 233-246.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P.A.(2001).Understanding the Links Between Work Commitment Constructs, *Journal of Vocational Behavior*,58, 392 – 409.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli W B.(2006). “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*,11(2), 119-127.
- Harpaz, I., Honig, B., and Coetsier, P.(2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*. 37 (4), 230-244.
- Jacobsen, J., Adams, G. A., Moon, M., & Lepisto, L. (2004). *Work- role attachment variables as predictors of retirement longitudinal study*. Chicago, IL: Annual Meeting.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M.F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia, *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-91.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kerry, V. O. (2005). *Influence of perceived organizational support, organizational commitment, and professional commitment on turnover intentions of healthcare professionals in Jamaica*.Nova Southeastern University, 1- 274.

- Kuvass, B. (2003). Employee Ownership and effective organizational commitment: employees perceptions of fairness and their performance for company, *Journal of Management*, 19, 193 – 212.
- Kwon, I.G., Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 19 (5), 606-22.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J.(2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Lemmens, K., Strating, M., Huijsman, R., Nieboer, A. (2009). Professional commitment to changing chronic illness care: results from disease management programs. *International Journal for Quality in Health Care*. 21 (4),233-243.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y.F., Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mitchell, T, R., Holtom B, C., and Lee, T. W.(2001). How to Keep Your Best Employees: The Development of an Effective Attachment Policy. *Academy of Management Executive*, 15, 96-108.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., and Rosenberg, D.(2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serve Manage Res*, 21(4), 211-227.
- Pachulicz, S., Schmitt, N., and Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*. 73(2), 242-253.
- Parboteeah, K.P., and Cullen, J. B. (2003). Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture, *Organization Science*, 14, 137–148.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224–228
- Mudrak, P. E.(2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change*. 17(5), 490-508.
- Price, W., & Kiekbusch, R.(2007). Causes of employee turnover in sheriff operated jails. *Public Personnel Management*, 36(1): 51-64.
- Rahman, N.M., & Hanafiah, M.H. (2002). Commitment to Organization Versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?, *Journal Pengurusan* , 21, 77 – 92.
- Richard, N. S. (2007). Robinson, Paul E. Barron. Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardization on the turnover and

رابطه سازه‌های تعهد مربوط به کار با بازنشستگی داوطلبانه و تمایل به ترک شغل

- attrition of chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 26(4), 913-926.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications. Ice.
- Schmidt, J. A., & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs, *Journal of Business Psychology*, 22, 297–309.
- Sjoberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-575.
- Topa, G., Moriano, J A., Depolo, M., Alcover, C-M., Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38-55.
- Van Solinge, H., and Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind?, *Psychology and Aging*, 23, 422–434.
- Wahl, A. (2004). Leaders wanted. Canadian Business, [On-line]. Available: <http://www.canadianbusiness.com>.
- Wong, J. Y., and Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1):1-13.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129- 140.