

پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان

Reliability and Validation of Job Embeddedness Questionnaire among Staff

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۰۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۲/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۱۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.R.Ardalan., (Ph.D.), F.Erfani., (Ph.D student), & V.Soltanzade., (Ph.D student)

Abstract

Aim: This study aimed to assess the reliability and validity of the Job Embeddedness Questionnaire among Bu-Ali Sina University staff. **Method:** This research was applied in terms of purpose and in terms of data collection was a descriptive survey. The statistical population of the study includes all 777-staff of Bu-Ali Sina University. A sample of 215 people was selected as a statistical sample for the study using a stratified random sampling method. Cochran's formula was used to estimate the statistical sample size. The Job Embeddedness Questionnaire was used to collect research data. In this study, after assessing the content validity, exploratory factor analysis was used to evaluate the construct validity. Cronbach's alpha was used to evaluate the reliability using SPSS20 software. **Result:** According to the exploratory factor analysis, the Job Embeddedness Questionnaire was divided into six factors under the headings of fit for the organization, sacrifice for the organization, connection with the organization, fit with society, sacrifice for society, and connection with society. The reliability of the questionnaire also using Cronbach's alpha was calculated for organizational fitness (0.76), sacrifice for the organization (0.72), connection with the organization (0.82), fit with society (0.73), sacrifice for society (0.75), and connection with society (0.70). **Conclusion:** As findings, it can be concluded that the 18-item questionnaire is a suitable scale for measuring job embeddedness among staff.

Keywords: Validity, Reliability, Questionnaire, Staff, Job Embeddedness

محمدرضا اردلان^۱، فریبرز عرفانی‌زاده^۲ و وحید سلطانزاده^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان صورت گرفت. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان به تعداد ۷۷۷ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای به حجم ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. جهت برآورد حجم نمونه آماری از فرمول کوکران بهره گرفته شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه نهادینه شدن شغلی استفاده شد. در این مطالعه پس از بررسی روایی محتوا جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS20 استفاده شد. **یافته‌ها:** بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در شش عامل تحت عناوین تناسب با سازمان، فدا کردن برای سازمان، پیوند با سازمان، تناسب با جامعه، فدا کردن برای جامعه و پیوند با جامعه تقسیم بندی شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ برای تناسب سازمانی (۰/۷۶)، فدا کردن برای سازمان (۰/۷۲)، پیوند با سازمان (۰/۸۲)، تناسب با جامعه (۰/۷۳)، فدا کردن برای جامعه (۰/۷۵) و پیوند با جامعه (۰/۷۰) محاسبه شد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه ۱۸ سوالی بدست آمده، مقیاس مناسبی برای سنجش نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: اعتباریابی، پایایی سنجی، پرسشنامه، کارکنان، نهادینه شدن شغلی

۱. دانشیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

fariborz_erfani@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

مقدمه

جذب و نگهداشت کارکنان یکی از مهم‌ترین مسائلی است که سازمان‌ها با آن روبرو می‌شوند و از دیدگاه مدیریتی نیز جذب و نگهداشت کارکنان باکیفیت، امروزه مهم‌تر از هر زمان دیگری است. در این زمینه هیل‌تروپ^۱ (۱۹۹۱) معتقد است که توانایی جذب و حفظ استعدادها به سرعت در حال تبدیل شدن به یکی از مسائل کلیدی برای مدیران منابع انسانی و سازمان‌های آنها در سراسر جهان است. از طرفی دیگر روندهای مانند جهانی‌شدن، افزایش دانش‌کاری، پیشرفت‌های تکنولوژیکی باعث شده که جذب و نگهداشت سرمایه انسانی برای سازمان‌ها حیاتی باشد. بررسی هزینه‌های جا به جایی کارکنان و کمبود نیروی کار متخصص و متعهد بر اهمیت حفظ کارکنان به عنوان کلیدی برای موفقیت سازمانی افزوده است (هولتوم، میچل، لی و ابرلی^۲، ۲۰۰۸: ۲۳۱). جا به جایی کارکنان بر عملکرد و اثربخشی سازمان اثر می‌گذارد (هاگت^۳، ۲۰۲۰: ۶). از این رو کاهش جا به جایی کارکنان با توجه به هزینه‌های مالی و غیر مالی آن برای سازمان (واردامان، راجرز و مارلر، ۲۰۲۰: ۵۲)، یکی از برنامه‌های اصلی رهبران هر سازمانی بوده است (هولمز، چپمن و باقرست^۴، ۲۰۱۳: ۸۷۲). مساله مهم در ادبیات مدیریت و سازمان این است که چرا کارکنان در سازمان باقی می‌مانند و چه عاملی باعث می‌شود که برای انجام کارشان انگیزه بگیرند (اوزسلیک و سنکچی^۵، ۲۰۱۴: ۸۷۲). در مطالعات روانشناختی در سطح خرد تمرکز پژوهش‌ها بیشتر بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بوده است. در سطح کلان اقتصاد دانان بر روی چگونگی تاثیر نیروهای بازار مانند نرخ بیکاری و عرضه و تقاضا شغل بر روی جا به جایی کارکنان مطالعه کرده‌اند. از سوی دیگر تحقیقات جامعه‌شناختی بر متغیرهای مانند اثرات جا به جایی بر سازمان، اثر تغییرات سازمانی بر جا به جایی و اندازه سازمان تمرکز کرده‌اند. از منظر مدیریت منابع انسانی، جا به جایی کارکنان تامین نیروی انسانی را با مشکل مواجه می‌کند و هزینه‌های زیادی را برای سازمان به منظور استخدام و آموزش نیروی جدید به وجود می‌آورد (چو و سون^۶، ۲۰۱۲: ۱۰۱). مدل‌های سنتی جا به جایی که توسط مارس و سیمون^۷ (۱۹۸۵) مورد بررسی قرار گرفته‌اند بیشتر بر دلایل جا به جایی کارکنان تمرکز کرده‌اند. (بسیک^۸، ۲۰۰۵: ۱۳). بر پایه مدل‌های سنتی، در یک توضیح ساده اگر کارکنان از شغل خود راضی نباشند، شغل‌های

1. Hiltrop
2. Holtom, Mitchell, Lee & Eberly
3. Hagt
4. Holmes, Chapman & Baghurst
5. Özçelik & Cencki
6. Cho And Son
7. March And Simon's
8. Besich

پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهاده شده شغلی در بین کارکنان

جایگزینی را جستجو می‌کنند. ساختارهای نگرشی که اغلب مورد بررسی قرار گرفته‌اند رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشند (کاندن، ۲۰۱۶: ۶۸). با این حال توضیح و تفسیر جا به جایی کارکنان بر اساس ساختارهای نگرشی، سطح بسیار پایینی است. چرا که مشخص شده است متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی تنها ۱۵ تا ۲۵ درصد از جا به جایی کارکنان را توضیح می‌دهند و همچنین مشخص شده است که فرصت‌های شغلی جایگزین نیز کمتر از یک درصد از جا به جایی کارکنان را توضیح می‌دهد. از این رو محققان با توجه به نقص مدل‌های سنتی به دنبال پاسخ به این سوال بودند که "چرا کارکنان در شغل‌های خود باقی می‌مانند؟" به جای این سوال که چرا کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند (کاندن، ۲۰۱۶: ۶۹). در نهایت مدل نهاده شده شغلی^۱ توسط میچل و همکارانش^۲ (۲۰۰۱) به منظور پاسخ گویی به این سوال که چرا کارکنان در شغل خود باقی می‌مانند، ارائه شد (هاگت، ۲۰۲۰: ۶). نهاده شده شغلی نشان می‌دهد که عوامل مربوط به شغل (سازمان) و عوامل خارج از شغل، عوامل تعیین کننده‌ای در جا به جایی کارکنان می‌باشند (موزس^۳، ۲۰۱۳: ۱). در طول دهه گذشته، تمرکز تحقیقات بر نهاده شده شدن افزایش یافته است (واردمن، راجرز و مارلر^۴، ۲۰۲۰: ۳) و محققان انواع مختلفی از نهاده شده شدن را از قبیل نهاده شده شدن اجتماعی، یا دلبستگی به منطقه و مردمی که افراد در میان آنها زندگی می‌کنند، نهاده شده شدن شغلی، یا دلبستگی و سنگر گرفتن در یک شغل را مورد مطالعه قرار داده‌اند (نگ و فلدمن^۵، ۲۰۰۹: ۶۹۶). لی^۶ و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند که کاهش غیبت و جا به جایی داوطلبانه، اثرات مثبت نهاده شده شدن شغلی هستند. علاوه بر این شواهد تجربی نشان داده است که نهاده شده شدن شغلی نتایج مثبتی بر بازده‌های فردی و سازمانی دارد (یلدز^۷، ۲۰۱۸؛ جولی و سلف^۸، ۲۰۲۰؛ چوتیگوانیچ و سورود^۹، ۲۰۲۰؛ نور و عبدالله، ۲۰۲۰). امروزه نگهداشت کارکنان و جا به جایی آنها یکی از نگرانی‌های عمده در سازمان‌ها و به خصوص در زمینه آموزش عالی است (اراسموس، گربرل و ون نیکرک^{۱۰}، ۲۰۱۵: ۳۲). چرا که آنها کارکنان متخصص خود را به دلیل اینکه بخش‌های خصوصی و دیگر سازمان‌ها قادر به دادن پاداش و

-
1. Job Embeddedness
 2. Mitchell Et Al
 3. Moses
 4. Vardaman, Rogers & Marler
 5. Ng & Feldman
 6. Lee
 7. Yildız
 8. Jolly & Self
 9. Chotigavanich & Sorod
 10. Erasmus, Grobler & Van Niekerk

مزایایی بهتر هستند از دست می‌دهند و با توجه به اینکه جا به جایی کارکنان به رفاه سازمان ضرر می‌رساند، باعث کاهش سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی می‌شود و به دنبال آن دانش، مهارت و پیوندهای اجتماعی از سازمان خارج می‌شوند، این در حالی است که دانشگاه‌ها برای بقاء و بالندگی خود باید به گونه‌ی نظامند، شرایط جذب و تامین، بهسازی و پرورش، جامعه پذیری، حفظ و نگهداشت، انگیزش و رهبری منابع انسانی را فراهم سازند، تا اینکه اعضای سازمان بتوانند قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را نشان دهند. دقت پایین در فرایندها به ویژه نگهداشت نیروی منابع انسانی در نهایت باعث خواهد شد تا نیروی منابع انسانی توانمند کمتر بتوانند قابلیت‌ها و ظرفیت‌های خود را نشان داده و بهره‌وری سازمانی داشته باشند. بدین منظور اکثر سازمان‌ها به دنبال آن هستند که از خروج و جا به جایی کارکنان خود تا حد زیادی جلوگیری کنند. نهادینه شدن شغلی یکی از سازه‌های است که می‌تواند در این زمینه کمک کننده باشد، چرا که با سنجش اجزای درونی و بیرونی شغل باعث جذب و ماندن کارکنان در شغل خود می‌شود و جا به جایی کارکنان را کاهش می‌دهد. از این رو ما در پژوهش حاضر به دنبال این هستیم که به پایایی و اعتبار سنجی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان بپردازیم.

مبانی نظری پژوهش

نهادینه شدن شغلی

مفهوم نهادینه شدن اولین بار توسط گرانوویتر^۱ در سال ۱۹۸۵ برای اولین بار در ادبیات جامعه‌شناسی مورد استفاده قرار گرفت. این مفهوم بر این نکته تاکید دارد که چگونه روابط اجتماعی بر فعالیت‌های اقتصادی تاثیر می‌گذارد (نافی^۲، ۲۰۱۴: ۹). میچل و همکاران (۲۰۰۱) مفهوم نهادینه شدن را برای اولین بار در زمینه مدیریت منابع انسانی مطرح کردند (جیا و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۱۱۰). آنها این مفهوم را در زمینه سازمانی برای توضیح اینکه چرا افراد در سازمان باقی می‌مانند به کار بردند (سلف، گردن و گوش^۴، ۲۰۲۰: ۵). آنها معتقدند که ممکن است افراد به مشاغل خود بچسبند و عوامل اجتماعی ممکن است به این احساس کمک کند، و همچنین معتقد بودند که هر دو نیروی مرتبط با سازمان و جامعه ممکن است مانع خروج کارکنان از شغل شان شود و ساختار جدیدی را به نام نهادینه شدن

1. Granovetter

2. Nafei

3. Jia Et Al

4. Self, Gordon & Ghosh

پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان

شغلی ارائه دادند که مانند یک تور یا تار است که افراد در آن گیر می‌کنند (فلیپس، و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۵۴۷). افراد با ارتباطات زیاد، بیشتر در تور سازمان گیر می‌کنند و از این رو ترک سازمان برای آنها دشوارتر خواهد بود (میچل و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۱۰۴). زیرا از طرق مختلفی که به عوامل درونی و بیرونی شغل مرتبط است، در شغل خود نهادینه شده‌اند (جیانگ، لیو، مک‌کی، لی و میچل^۲، ۲۰۱۲: ۱۰۷۹). و وقتی که افراد در یک شبکه از ارتباطات در شغل یا اجتماع دخیل می‌شوند، ترک سازمان برای آنها دشوار می‌شود (میچل و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۱۰۴). نهادینه شدن شغلی یک ساختار است برای توضیح اینکه چرا افراد در مشاغل خود باقی می‌مانند (پاشا صفوی و کاراتپه، ۲۰۱۹: ۲۸۸). نهادینه شدن شغلی مجموع نیروهای است که افراد را از ترک شغل خود باز می‌دارد (فسبندر، و ندر هایدن و گریم شاو^۳، ۲۰۱۹: ۳۲۹). این تئوری نشان می‌دهد ما در شغل و جوامع خود می‌مانیم به این دلیل که ما با روابط با افراد دیگر، گروه‌ها، سازمان‌ها، مکان‌ها و اشیاء زندگی می‌کنیم. (کلینتون، نایت و گست^۴، ۲۰۱۲: ۱۱۱). نهادینه شدن شغلی به معنای ترکیب نیروهایی است که افراد را از ترک شغل شان باز می‌دارد، یا نشان دهنده تلفیق مولفه‌های است که بر تصمیم افراد برای باقی ماندن در سازمان یا ترک سازمان دلالت دارد (رحیم نیا، اسلامی و نصرتی، ۲۰۱۹: ۶۱۶). در واقع این نظریه معرفی کننده دیدگاهی جدید است که بر عواملی که کارکنان را تشویق می‌کند تا در سازمان باقی بمانند تمرکز دارد (نافی، ۲۰۱۴: ۸). و عامل مهمی برای سنجش دلبستگی کارکنان به سازمان‌شان می‌باشد (بالاسوبرمنین^۵، ۲۰۱۷: ۲۲۱۱)، و بر مجموعه‌ای از تاثیرات بر تصمیم یک کارمند برای ماندن در محل کار اشاره دارد (هولتوم، میچل و لی^۶، ۲۰۰۶: ۳۱۹). نهادینه شدن شغلی طیف گسترده‌ای از ایده‌ها است که بر حفظ کارکنان تاثیر می‌گذارد. فردی که با لایه‌های بیشتری با شغل خود مرتبط می‌شود، با شغلش نهادینه می‌شود، یعنی به شیوه‌های مختلف با عوامل درونی و بیرونی شغلش مورد تاثیر قرار می‌گیرد. جنبه‌های مهم از نهادینه شدن شغلی عبارت است از میزانی است که شغل شبیه یا متناسب با دیگر جنبه‌های زندگی فرد است، میزانی است که شخص با دیگر افراد و فعالیت‌ها مرتبط است و هر آنچه که فرد با ترک شغل از قبیل مزایا و منفعت‌ها و سایر جنبه‌های ارزشمند شغل از قبیل محیط کاری امن و خوشایند از دست می‌دهد (میچل و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۱۰۵). نهادینه شدن طیف متنوعی از نیروهایی است که چسبندگی به یک سازمان را ایجاد می‌کند و این نیروها در سه بعد تناسب، پیوندها و فدا کردن قرار می‌گیرد (جوی و سلف، ۲۰۲۰: ۹).

1. Felps, Mitchell, Hekman, Lee, Holtom & Harman
2. Jiang, Liu, Mckay, Lee & Mitchell
3. Fasbender, Van Der Heijden & Grimshaw
4. Clinton, Knight & Guest
5. Balasubramanian
6. Holtom, Mitchell & Lee

۱) **تناسب!** ادراک کارکنان از سازگاری با سازمان و محیط است. تناسب یعنی سازگاری ادراک شده کارمند با سازمان، محیط و اجتماع اطراف و به سازگاری بین کارمند و سازمان کارفرما (در محل کار) و بین فرد و جامعه (خارج کار) اشاره دارد.

۲) **پیوندها**^۲: پیوند اندازه‌ای است که افراد با دیگران و فعالیت‌های دیگر ارتباط دارند و شامل ارتباطات رسمی و غیر رسمی بین یک کارمند و موسسات یا مردم است. پیوند رشته‌ای از ارتباطات بین کارمند و خانواده‌اش در شبکه‌ی اجتماعی، روانشناختی و مالی است که شامل دوستان کاری و غیر کاری، گروه‌ها، جامعه و محیط فیزیکی است که در آن قرار دارند.

۳) **فدا کردن**^۳: فدا یا قربانی کردن نشان دهنده هزینه‌های ادراک شده از مزایای مادی یا روانی است که فرد با ترک سازمان یا اجتماع خود در دو بعد مالی و اجتماعی از دست می‌دهد. (هاشم، اشاک، هیلمی^۴، ۲۰۱۷: ۳۳).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان به حجم ۷۷۷ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. جهت برآورد حجم نمونه آماری از فرمول کوکران بهره گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه نهادینه شدن شغلی هولتوم و همکاران (۲۰۰۶) می‌باشد. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه توسط متخصصان و صاحب نظران مورد تایید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. بر این اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.91$ به دست آمد. پرسشنامه شامل ۱۸ گویه که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای شش بعد تناسب با سازمان (سوال‌های ۱ تا ۳)، فداکردن برای سازمان (سوال‌های ۴ تا ۶)، پیوند با سازمان (سوال‌های ۷ تا ۹)، تناسب با جامعه (سوال‌های ۱۰ تا ۱۲)، فداکردن برای جامعه (سوال‌های ۱۳ تا ۱۵)، پیوند با جامعه (سوال‌های ۱۶ تا ۱۸) می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS20 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شده است.

1. Fit
2. Links
3. Sacrifice
4. Hashim, Ishak, & Hilmi

یافته‌های پژوهش

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است ۱۷/۲ درصد نمونه آماری را کارکنان زن و ۸۲/۸ درصد را کارکنان مرد تشکیل می‌دهند. میانگین سنی آنها ۴۱/۳ سال و میانگین سنوات خدمت آنها ۱۱/۴ سال بود، بیشتر نمونه آماری ۴۸/۴ درصد دارای مدرک کارشناسی بودند. در جدول ۱ گویه‌های پرسشنامه مذکور ارائه شده است.

جدول ۱. گویه‌های پرسشنامه نهادینه شدن شغلی

۱) در شغلم از مهارت‌های و استعدادهایم به خوبی استفاده می‌کنم.
۲) احساس می‌کنم که به خوبی با سازمانم تطابق دارم.
۳) اگر در این سازمان باقی بمانم، به بیشتر اهداف خود دست پیدا می‌کنم.
۴) معتقدم که چشم انداز استخدامی من با این سازمان عالی است.
۵) اگر این شغل را ترک کنم، باید چیزهای زیادی را قربانی کنم.
۶) در این شغل آزادی زیادی برای پیگیری اهدافم دارم.
۷) من با همکارانم از نزدیک کار می‌کنم.
۸) من عضوی از یک گروه کاری موثر هستم.
۹) در شغلم، مکرر با اعضای گروه کاری‌ام در تعامل هستم.
۱۰) با محل زندگی‌ام به خوبی تطابق دارم.
۱۱) من واقعا جایی را که زندگی می‌کنم، دوست دارم.
۱۲) جایی که در آن زندگی می‌کنم، اوقات فراغتی را که دوست دارم برای من فراهم می‌کند.
۱۳) ترک جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنم بسیار سخت است.
۱۴) اگر منطقی‌ای را که در آن زندگی می‌کنم، ترک کنم، همسایگانم را از دست می‌دهم.
۱۵) اگر منطقی‌ای را که در آن زندگی می‌کنم، ترک کنم، دوستان غیرکاری‌ام را از دست می‌دهم.
۱۶) من در فعالیتهای فرهنگی و تفریحی محل زندگی‌ام شرکت می‌کنم.
۱۷) در یک یا چند سازمان اجتماعی فعالیت می‌کنم.
۱۸) اصالت خانوادگی من ریشه در از این جامعه دارد.

قبل از انجام تحلیل استنباطی لازم بود که از پیش فرض‌های تحلیل عاملی اکتشافی از جمله نرمال بودن توزیع داده‌ها، کفایت نمونه‌برداری و تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اطمینان حاصل شود. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کنند که در تحلیل عاملی، قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از $\pm 1/96$ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۲ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند.

1. Kline

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
تناسب با سازمان	۴/۳۴	۰/۵۰	-۰/۵۸	-۰/۰۴
فدا کردن برای سازمان	۴/۳۸	۰/۴۹	-۰/۳۵	-۰/۳۸
پیوند با سازمان	۴/۲۷	۰/۵۶	-۰/۶۶	۰/۷۰
تناسب با جامعه	۴/۳۶	۰/۵۴	-۰/۸۲	۱/۱۹
فدا کردن برای جامعه	۴/۳۸	۰/۵۴	-۰/۸۹	۱/۲۱
پیوند با جامعه	۴/۱۷	۰/۵۸	-۱/۰۸	۱/۲۶

در ادامه انجام تحلیل عاملی اکتشافی بر نمونه تحقیق با استفاده از آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) بررسی شد. شاخص کفایت نمونه‌گیری برابر ۰/۶۱ بود. هر چه اندازه شاخص KMO به ۱ نزدیک تر باشد، کفایت نمونه‌گیری بهتری در انتخاب معرف ها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص KMO برای کفایت نمونه‌گیری ۰/۶ بیان شده است یعنی اگر شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک کفایت نمونه‌گیری برآورد شده است و اگر پایین تر از ۰/۶ باشد به این معنی است که ملاک کفایت نمونه‌گیری برآورد نشده است. بنابراین حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار آزمون بارتلت ۱۰۸۵/۹۶ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است که نشان می‌دهد ماتریس همبستگی در جامعه برابر صفر نمی‌باشد. بنابراین شرایط تحلیل عاملی حاصل شده است.

در جدول ۳، بارهای عاملی هر یک از گویه‌های پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی ارائه شده است، مطالعات مقادیر مختلفی برای پذیرش گویه‌های در تحلیل عاملی عنوان کرده‌اند، اما یک اتفاق نظر برای مقدار ۰/۳۰ وجود دارد، بر این اساس گزاره‌هایی که عامل نتوانسته اند بالاتر از ۰/۳۰ از تغییرات آنها را تبیین کنند، بایستی تعدیل یا حذف گردد. لذا حداقل میزان قابل قبول جهت پذیرش گویه‌ها در عوامل زیر بنایی، ۰/۳۰ در نظر گرفته شد. بر مبنای نتایج جدول ۳، بار عاملی همه گویه‌ها پرسشنامه بالاتر از مقدار ۰/۳۰ و قابل قبول بودند.

جدول ۳. بارعاملی گویه‌های پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی

گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی
۱	۰/۵۳	۷	۰/۷۵	۱۳	۰/۷۳
۲	۰/۷۲	۸	۰/۶۵	۱۴	۰/۶۹
۳	۰/۵۶	۹	۰/۸۵	۱۵	۰/۶۴
۴	۰/۵۷	۱۰	۰/۷۹	۱۶	۰/۵۴
۵	۰/۷۴	۱۱	۰/۷۹	۱۷	۰/۶۲
۶	۰/۶۴	۱۲	۰/۴۲	۱۸	۰/۵۴

پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی در بین کارکنان

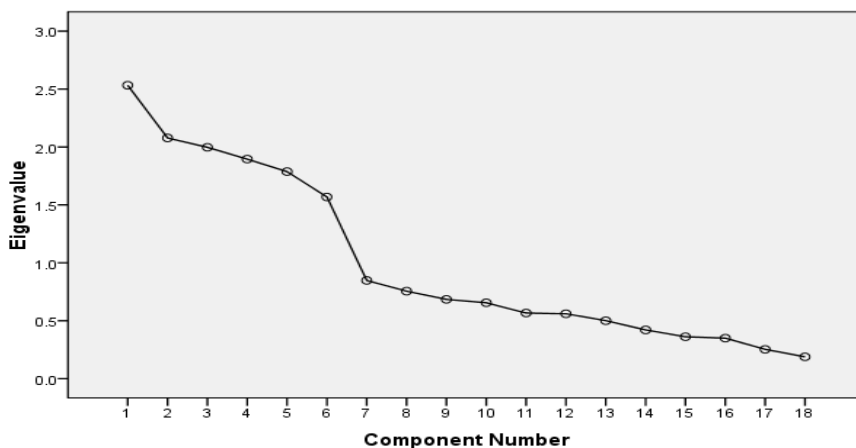
در مرحله بعد از تحلیل عاملی، ارزش‌های ویژه عامل‌ها با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و قدرت تبیین واریانس و درصد تجمعی واریانس آزمون مشخص شد، همانگونه که در جدول ۴ مشخص است تعداد ۶ عامل با ارزش ویژه بیشتر از یک، ۶۵/۸۸ درصد از واریانس کل پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی را تبیین می‌کند که قدرت تبیین نسبتاً مناسبی است.

جدول ۴. مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده

عامل	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تجمعی واریانس
عامل اول	۲/۲۶	۱۲/۵۵	۱۲/۵۵
عامل دوم	۲/۰۵	۱۱/۴۲	۲۳/۹۷
عامل سوم	۲/۰۰	۱۱/۱۲	۳۵/۱۰
عامل چهارم	۱/۹۸	۱۱/۰۴	۴۶/۱۴
عامل پنجم	۱/۸۳	۱۰/۱۹	۵۶/۳۴
عامل ششم	۱/۷۱	۹/۵۳	۶۵/۸۸

نتایج حاصل از جدول ۴ و نتیجه گیری آزمون شیب دامنه در قالب نمودار سنگ ریزه (نمودار شماره ۱) آمده است، که ۶ عامل را برای پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی نشان می‌دهد.

Scree Plot



نمودار ۱. نمودار سنگ ریزه برای تعیین تعداد مؤلفه‌های پرسشنامه نهادهینه شدن شغلی

جدول ۵، ماتریس دوران یافته گویه‌های پرسشنامه نهادینه شدن شغلی بعد از چرخش واریماکس را نشان می‌دهد. ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه پژوهش به ترتیب برای تناسب با سازمان ۰/۷۶، فدا کردن برای سازمان ۰/۷۲، پیوند با سازمان ۰/۸۲، تناسب با جامعه ۰/۷۳، فدا کردن برای جامعه ۰/۷۵ و پیوند با جامعه ۰/۷۰ می‌باشد و بالاتر از ۰/۷۰ هستند، لذا همسانی درونی ابعاد پرسشنامه مذکور مورد قبول واقع می‌شوند.

جدول ۵. ماتریس دوران یافته گویه‌ها و ابعاد پرسشنامه نهادینه شدن شغلی

عامل‌ها											
پیوند با جامعه		فدا کردن برای جامعه		تناسب با جامعه		پیوند با سازمان		فدا کردن برای سازمان		تناسب با سازمان	
۰/۷۲	۱۶	۰/۸۴	۱۳	۰/۸۸	۱۰	۰/۸۴	۷	۰/۷۵	۴	۰/۷۲	۱
۰/۷۸	۱۷	۰/۸۲	۱۴	۰/۸۸	۱۱	۰/۸۰	۸	۰/۸۶	۵	۰/۸۴	۲
۰/۷۲	۱۸	۰/۷۸	۱۵	۰/۶۲	۱۲	۰/۹۱	۹	۰/۷۹	۶	۰/۷۳	۳
آلفای کرونباخ											
۰/۷۰		۰/۷۵		۰/۷۳		۰/۸۲		۰/۷۲		۰/۷۶	

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دنیای کار با پیچیدگی‌ها و تغییرات سریعی روبرو است (رحیمی، محمدی و کیانی، ۱۳۹۷: ۴۵)، و جذب و نگهداشت کارکنان یکی از مهمترین مسائل (خواجوی، زائری و تاجیک، ۱۳۹۸: ۲۵)، و قلب موفقیت سازمانی محسوب می‌شود (رشیدی، ۱۳۹۸: ۱۱۰). هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که ارزش‌های سازمان می‌تواند زندگی پیچیده را برای آنها آسانتر کند، آنها تمایل بیشتر به بهره‌ور و موثر بودن دارند و مدت زمان طولانی‌تری با سازمان باقی می‌مانند. عاملی که در این زمینه می‌تواند کمک کننده باشد، مفهوم نهادینه شدن شغلی است که اساسی برای کاوش نظریه‌ها در مورد نیازهای افراد برای مقابله با قصد کارکنان برای ترک سازمان است و با سنجش اجزای درونی و بیرونی شغل به ماندن کارکنان در سازمان کمک می‌کند. از این رو پژوهش حاضر با هدف مطالعه و اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که شش عامل تناسب با سازمان، فدا کردن برای سازمان، پیوند با سازمان، تناسب با جامعه، فدا کردن برای جامعه و پیوند با جامعه شناسایی و مورد تایید قرار گرفت. این نتایج همسو با نتایج یافته‌های هولتوم و همکاران (۲۰۰۶) و رایینسون و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، ریتز^۲ (۲۰۱۴)، و ریتز و اسمیت^۱

1. Robinson, Kralj, Solnet, Goh & Callan
2. Reitz

پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی در بین کارکنان

(۲۰۱۹) بود، چرا که در این پژوهش نیز عوامل نهادینه شدن شغلی مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج به دست آمده می توان گفت که نهادینه شدن نشان دهنده دغدغه‌های روانشناسی است که باعث می شود یک کارمند شغل خود را حفظ کند. مفهوم نهادینه شدن شغلی توضیح می دهد که چرا کارکنان با وجود فرصت‌های که به آنها از جاهایی دیگر عرضه می شود، در شغل خود باقی می ماندند. نهادینه شدن شغلی سازه‌ای است که از مطالعاتی در مورد اینکه چگونه جا به جایی کارکنان می تواند در سازمان کاهش پیدا کند، منشاء گرفته است. هر چند در مقایسه با سازه جا به جایی، نهادینه شدن بر ماندن کارکنان در سازمان بیشتر از ترک آن تمرکز دارد و نشان دهنده طیف وسیعی از ایده‌های است که شخص را برای ماندن در سازمان ترغیب می کند و در واقع سازه‌ای ضد ترک یا عقب نشینی از سازمان است. و همچنین به عنوان یک سازه کلیدی میانجی بین عوامل درونی و بیرونی شغل و نگهداشت کارکنان نظریه پردازی شده است. نهادینه شدن شغلی به عنوان راه یا روشی مفهوم سازی شده که از طریق آن کارکنان به محل کاری خود و جامعه در سه شکل مختلف مانند پیوند، تناسب و فدا کردن وابسته می شوند. تناسب به مطابقت بین توانایی‌های افراد و الزامات سازمانی و سازگاری بین مهارت‌های فرد و سازمان اشاره می کند. کارکنانی که تناسب درستی بین اهداف شخصی خود، ارزش‌ها و مهارت‌ها و سازمان و شغل خود می یابند به احتمال زیاد در سازمان باقی می ماندند. پیوند نشان دهنده میزان تعداد ارتباطاتی است که افراد با افراد و فعالیت‌های دیگر در محیط کار دارند. به عبارت دیگر پیوند نشان دهنده رابطه رسمی و غیررسمی بین یک کارمند و سازمان و دیگر افراد در جامعه را نشان می دهد. هر چه تعداد پیوندها بین کارمند و سازمان و یا جامعه بیشتر باشد، کارمند احساس مسئولیت بیشتری به شغل، سازمان و جامعه نشان می دهد. فدا کردن به منابع محسوس یا مزایایی روانشناختی اشاره دارد که یک کارمند اگر از سازمان خارج شود از دست می دهد. در واقع علاوه بر پیوندها و تناسب، کارکنان همچنین در نظر می گیرند که چه چیزی را از نظر مزایایی مادی و روانی با ترک سازمان از دست می دهند. هر مقدار که کارمند ترک شغلش برایش سخت باشد، ترک سازمان یا جامعه برای او سخت تر می شود.

بررسی همسانی درونی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی نیز نشان داد که ابعاد این پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند، این نتایج همسو با یافته‌های هولتوم و همکاران (۲۰۰۶)، رابینسون و همکاران (۲۰۱۴)، ریتز (۲۰۱۴) و ریتز و اسمیت (۲۰۱۹)، است که پایایی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی را تایید کرده بودند، به هر حال مفاهیم مرتبط با مسائل شغلی و سازمانی و آشنایی کارکنان با آنها در کنار بیان ساده و قابل فهم گزاره‌های پرسشنامه نهادینه شدن شغل توانسته

است، به برداشت یکسان از شاخص‌ها و قابلیت تعمیم پرسشنامه منجر شود و نوید بخش امکان توسعه ابزار شود.

نهادینه شدن شغلی یک ساختار است که مشخص کننده این عامل است که چرا افراد در سازمان باقی می‌مانند. این ساختار نشان می‌دهد ما در شغل و جوامع خود می‌مانیم به این دلیل که ما در دایره‌ای از روابط با افراد دیگر، گروه‌ها، سازمان‌ها، و مکان‌ها زندگی می‌کنیم. پس زمانی که این روابط مثبت باشند، افراد در محیط‌های سازمانی باقی می‌مانند و هزینه‌های جا به جایی و غیبت در سازمان کاهش می‌یابد و همچنین باعث مشارکت کارکنان در رفتارهای مثبت سازمانی می‌شود و استمرار و بقای سازمان و اثربخشی آن در دنیای متغیر امروزی را تضمین خواهد کرد. در نهایت می‌توان بیان کرد که نهادینه شغلی تلاشی آگاهانه از سوی فرد و سازمان برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به این هدف‌ها است، همچنین نهادینه شدن شغل مشوقی برای خود-مدیریتی افراد در شغلشان می‌باشد و می‌تواند یگانگی فردی-سازمانی را برای سازمان و فرد به همراه داشته باشد. پژوهش حاضر جزء اولین کوشش‌ها در ایران برای اعتباریابی پرسشنامه نهادینه شدن شغلی می‌باشد که در بین کارکنان انجام گرفت. تعمیم یافته‌های این تحقیق به سازمان‌ها و کارکنان دیگر با محدودیت مواجه است. همچنین برای افزایش تعمیم پذیری یافته‌ها توصیه می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر تکرار شود.

منابع

- خواجوی، نجمه؛ زائری، سمیه و تاجیک، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی و آزمون الگوی از پیامدهای سازمانی برزندگی شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱): ۲۴-۴۴.
- رحیمی، فرج‌الله، محمدی، جیران و کیانی، احسان. (۱۳۹۷). الگوی چندسطحی پیشامدها و پیامدهای تاب آوری شغلی در محیط کار، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۴): ۴۴-۶۳.
- رشیدی، مهدی. (۱۳۹۸). مطالعه و تحلیل تاثیر رهبری ارتقاء دهنده ی سلامت بر قصد ماندن کارکنان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱): ۱۰۹-۱۳۴.
- Balasubramanian, N. (2017). Study on the level of job embeddedness among the employees of an IT training firm. *IJARIE-ISSN (O)-2395-4396*, 3(2), 2207-2211.
- Besich, J. (2005). *Job embeddedness versus traditional models of voluntary turnover: A test of voluntary turnover prediction* (Doctoral dissertation, UNIVERSITY OF NORTH TEXAS).
- Cho, D. H. & Son, J. M. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 40, 101-110.

- Chotigavanich, C., & Sorod, B. O. (2020). The Moderating Effect of Job-Embeddedness on the Relationships between Organizational Socialization and Job Performance and between Organizational Socialization and Employee Well-Being. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 13(1), 69-81.
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job embeddedness: a new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111-117.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337.
- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545-561.
- Hashim, H., Ishak, N. A., & Hilmi, Z. A. G. (2017). Job Embeddedness and Organizational Climate. *Asian Journal of Quality of Life*, 2(6), 31-42.
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422-430.
- Hogt, K. (2020). *Turnover behaviour of IT professionals in The Netherlands: the role of HR practices and organizational job embeddedness* (Master's thesis, University of Twente).
- Holmes, P., Chapman, T., & Baghurst, T. (2013). Employee Job Embeddedness: Why People Stay. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 4(5), 802-813.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics*, 35(4), 316-331.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 50 years of turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Jia, J., Yan, J., Jahanshahi, A. A., Lin, W., & Bhattacharjee, A. (2020). What makes employees more proactive? Roles of job embeddedness, the perceived strength of the HRM system and empowering leadership. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 107-127.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077-1196.
- Jolly, P. M., & Self, T. T. (2020). Psychological Diversity Climate, Organizational Embeddedness, and Turnover Intentions: A Conservation of Resources Perspective. *Cornell Hospitality Quarterly*, 1938965519899935.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Moses, A. R. (2013). *Understanding the Relationship of Job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification*. Faculty of the Graduate School of the University of Texas. Unpublished Doctoral Dissertation.

- Nafei, W. (2014). The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 8-25.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 696.
- Nor, N. M., & Abdullah, F. (2020). The Relationships between Ability, Motivation and Opportunity (AMO) Model of High-Performance Work Practices (HPWP) and Organizational Performance on Millennials in MARA Headquarters, Kuala Lumpur; mediated by Job Embeddedness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(13), 62-72.
- Özçelik, G., & Cenkci, T. (2014). Moderating effects of job embeddedness on the relationship between paternalistic leadership and in-role job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 872-880.
- Rahimnia, F., Eslami, G., & Nosrati, S. (2019). Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. *Personnel Review*, 48(3), 614-630.
- Reitz, O. E. (2014). The Job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*, 35(5), 351-356.
- Reitz, O. E., & Smith, E. V. (2019). Psychometric Assessment of the Job Embeddedness Instrument: A Rasch Perspective. *Western journal of nursing research*, 41(2), 258-278.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2019). The effect of job insecurity on employees' job outcomes: the mediating role of job embeddedness. *Journal of Management Development*, 38(4), 288-297.
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2020). Increasing Management Retention: The Mediating Role of Organizational Embeddedness on Coworker Support and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-19.
- Vardaman, J. M., Rogers, B. L., & Marler, L. E. (2020). Retaining nurses in a changing health care environment: The role of job embeddedness and self-efficacy. *Health care management review*, 45(1), 52-59.
- Yıldız, K. (2018). The Relationship between teacher's job embeddedness and vocational belonging perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(7), 1454-1466.