

عوامل ترک شغل کارکنان

www.ketab.ir

نویسندگان:

مجید نیکخواه - قهرمان زاپور



سرشناسه: نیکخواه، مجید، ۱۳۵۹ -

عنوان و نام پدیدآور: عوامل ترک شغل کارکنان/نویسندگان مجید نیکخواه، قهرمان زالپور.

مشخصات نشر: اهواز: پژوهندگان راه دانش، ۱۳۹۷. مشخصات ظاهری: ۱۲۸ ص.

فروست: انتشارات پژوهندگان راه دانش؛ ۱۳۴۹. شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۵-۳۴۵-۶

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: گمرک جمهوری اسلامی ایران. اداره گمرک فارس - کارمندان و کارکنان - جابه جایی

موضوع: کارمندان و کارکنان - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: Officials and employees - Iran - Case studies

موضوع: جابه جایی کارمندان و کارکنان - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: Labor turnover - Iran - Case studies

موضوع: Job satisfaction - Iran - Case studies

شماره افزوده: زالپور، قهرمان، ۱۳۶۰ - رده بندی کنگره: ۱۳۹۷ ن ۹ الف / ۵ HF ۵۵۴۹

شماره بندی دیوبی: ۶۵۸/۳۰۰۹۵۵ - شماره کتابشناسی ملی: ۵۴۱۴۲۹۷

انتشارات پژوهندگان راه دانش



ناشر: پژوهندگان راه دانش

شماره نشر: ۱۳۴۹

نام کتاب: عوامل ترک شغل کارکنان

نویسندگان: مجید نیکخواه - قهرمان زالپور

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول

چاپخانه: ترنگ

صفحه آرایشی: پژوهندگان

چاپ اول: ۱۳۹۷

سایز: وزیری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۵-۳۴۵-۶

قیمت: ۲۸۰۰۰ تومان

www.ketab.org.ir

حق چاپ و نشر محفوظ است.

طبق قانون حقوق نویسندگان و مصنفان هرگونه کپی برداری به هر روش پیگرد قانونی دارد.

۰۹۱۲۸۸۸۴۹۶۹ - ۶۶۱۲۰۵۵۴

تهران: خیابان ۱۶ آذر شمالی، ساختمان بعثت، طبقه سوم

۰۹۱۶۱۱۸۵۱۱۸ - ۳۳۲۰۲۸۰۲ - ۳۳۹۰۳۰۱۵

اهواز: کیان پارس، خیابان ۸ غربی، فاز ۳، پلاک ۱/۱۴

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۱	 فصل اول: ادبیات
۱۳	 مقدمه
۱۳	 الف) بخش اول: تعهد سازمانی
۱۴	 تعاریف تعهد سازمانی
۱۵	 ابعاد تعهد سازمانی
۱۷	 مدل‌های تعهد
۲۰	 ب) حقوق
۲۰	 حقوق و مزایا
۲۳	 ج) کار و محیط کاری
۲۳	 ابعاد کار و محیط کاری
۲۳	 سلامت محیط کار
۲۵	 کیفیت زندگی کاری
۲۶	 فرسودگی شغلی
۲۷	 جو اجتماعی کار
۲۸	 عوامل سازمان کاری
۲۹	 نگرش شغلی
۳۰	 د) اعتماد سازمانی
۳۱	 تعریف اعتماد
۳۳	 ابعاد اعتماد

۳۳	 صداقت
۳۳	 شایستگی
۳۳	 ثبات
۳۳	 وفاداری
۳۴	 رک و راست بودن
۳۵	 (ه) مشارکت کاری کارکنان
۳۵	 تعریف مشارکت در تصمیم‌گیری
۳۷	 (و) احترام و توجه سازمانی
۳۷	 ادراک از احترام
۳۸	 ادراک از حمایت سازمانی
۴۰	 (ز) نقش عوامل دردی و تمایل به ترک شغل
۴۰	 متغیرهای جمعیت شناختی
۴۱	 (ز) تمایل به ترک خدمت
۴۲	 تعریف تمایل به ترک خدمت
۴۵	 ابعاد ترک خدمت
۵۰	 مدل‌های ترک خدمت
۵۰	 ۱- مدل داگلاس بی. کوریوان
۵۰	 ۲- مدل دکونیک و استیل ول
۵۱	 ۳- مدل گارتنر
۵۱	 ۴- مدل ترک خدمت داوطلبانه یا بقای لی و میشل
۵۱	 ۵- مدل مائرتز و روجر گریفر
۵۲	 (ج) پیشینه
۵۲	 مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده
۵۲	 پیشینه داخلی
۵۸	 پیشینه خارجی

۶۱	فصل دوم: روش‌ها
۶۳	مقدمه
۶۳	روش
۶۴	جامعه و نمونه آماری
۶۴	تعیین حجم نمونه و نمونه‌گیری
۶۴	روش گردآوری اطلاعات
۶۴	- مطالعات کتابخانه‌ای
۶۵	- تحقیقات میدانی
۶۵	ابزار گردآوری داده‌ها
۶۶	الف. سوالات عمومی
۶۶	ب. سوالات تخصصی
۶۶	روایی و اعتبار پرسش‌نامه
۶۷	پایایی پرسش‌نامه
۶۹	شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۹	محدودیت‌های خارج از کنترل
۷۱	فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۳	مقدمه
۷۳	تحلیل آمار توصیفی اطلاعات (جمعیت شناختی)
۷۳	جنسیت کارکنان
۷۴	سن کارکنان
۷۵	وضعیت تأهل کارکنان
۷۶	میزان تحصیلات
۷۷	سابقه خدمت
۷۸	بررسی پایانی پرسشنامه
۷۹	بررسی میانگین و انحراف استاندارد زیر مؤلفه‌ها

تجزیه و تحلیل عاملی برای بررسی اعتبار گویه‌ها و کرویّت داده‌ها..... ۸۰

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها..... ۸۱

فرضیات..... ۸۱

فصل چهارم: خلاصه و نتیجه‌گیری..... ۹۱

مقدمه..... ۹۳

تبیین فرضیه‌ها..... ۹۳

فهرست منابع..... ۱۰۳

پیوست‌ها..... ۱۲۱

پرسشنامه الف) سوالات بر تمایل به ترک خدمت کارکنان..... ۱۲۳

پرسشنامه ب) تعهد سازمانی..... ۱۲۶

www.ketab.ir

با وجود جایگاه مهم نیروی انسانی ماهر در سازمان‌ها، بعضاً دیده می‌شود که افراد تمایل به ماندن در سازمان را نداشته و تحت شرایط و عوامل مختلف قصد ترک شغل و حرفه را دارند. بدیهی است خسارت از دست دادن نیروی انسانی متخصص جبران‌پذیر نیست یا حداقل در کوتاه‌مدت جبران‌ناپذیر است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). نیایدی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. جردن و نین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می‌آورد (جردن و همکاران، ۱۰۰۲).