

تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی

امیر کلبی ها*، مریم سلیمانی**

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۴/۲۹

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی طراحی شده است. نوع تحقیق براساس هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش اجرا، توصیفی، همبستگی و با توجه به مطالعه تأثیر متغیرها به نوعی از شیوه علی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت گلناش، تولیدکننده محصولات آرایشی و بهداشتی است که ۳۹۳ نفر بوده و حجم نمونه به روش تحلیل توان آماری به کمک نرم افزار SPSS SamplePower برابر ۲۱۲ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که رضایت شغلی و استرس شغلی به صورت سریالی و پیوسته به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل عمل می‌نمایند. در این رابطه نقش میانجی رضایت شغلی تأیید و نقش میانجی استرس شغلی تأیید نشده و همچنین رابطه مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل تأیید نشده است. نتایج این پژوهش می‌تواند مورد استفاده مدیران سازمان مورد مطالعه و همچنین شرکت‌های تولیدکننده محصولات آرایشی و بهداشتی قرار گیرد.

کلیدواژه: تمایل به ترک شغل؛ انطباق پذیری مسیر شغلی؛ رضایت شغلی؛ استرس شغلی؛
شرکت گلناش

مقدمه

ترک شغل^۱ کارکنان، پس از یکصد سال تحقیق و هزاران مطالعه منتشرشده، همچنان یک موضوع مهم (ممون^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱) و به عنوان یک پدیده اجتناب ناپذیر در چرخه عمر سازمانی مطرح است (لوین^۳ و دکر^۴، ۲۰۰۸: ۶۴) که به صورت یک مسئله جدی، سازمان‌ها باید به آن رسیدگی کنند (گوپتا^۵ و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۱). ترک شغل برای سازمان هزینه‌های بسیار زیادی دارد (برهانی‌نیا، ۱۳۹۳: ۳)، به طوری که هزینه‌های اقتصادی ترک شغل بین ۲۵۰٪-۱۵۰٪ از حقوق سالانه کارمندان می‌باشد (میلو^۶، ۲۰۱۰). همچنین هزینه‌های مستقیم ترک شغل فقط حدود ۳۰٪-۱۵٪ کل هزینه‌های مربوط به فقدان کارکنان برآورد شده است و ۷۰٪-۸۵٪ آن را هزینه‌های پنهان مربوط به کارکنان ناراضی قبل از ترک سازمان تشکیل می‌دهد (راکز^۷، ۲۰۰۰). مفهومی که همبستگی بسیار نزدیکی با ترک شغل دارد، تمایل به ترک شغل^۸ است (دباشی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۶) که به عنوان قصد کارمند برای خروج از شغل خود تعریف می‌شود (کیم^۹ و همکاران، ۲۰۱۵: ۷۲). تمایل به ترک شغل کارکنان، یکی از مهم‌ترین متغیرهای وابسته سازمانی است (کومار^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸: ۹) که فهم چرایی این پدیده برای مدیریت سازمان‌ها امری ضروری است (جو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۸: ۱) و براین اساس، محققان تلاش زیادی را صرف توسعه و آزمودن مدل‌های دلایل آن می‌نمایند (چو^{۱۲} و سان^{۱۳}، ۲۰۱۲: ۱۰۱). از عوامل مؤثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را می‌توان نام برد که به عنوان یک مفهوم کلیدی در دنیای کسب‌وکار امروز می‌تواند تمایل به ترک شغل را کاهش داده و شرایطی را برای رضایت بیشتر فرد از شغل خود فراهم آورد (منجوقی و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین بررسی نتایج مطالعات

1. Turnover
2. Memon
3. Levin
4. Decker
5. Gupta
6. Mello
7. Racz
8. Turnover Intention
9. Kim
10. Kumar
11. Joe
12. Cho
13. Son

مختلف نشان می‌دهد که درک عمیق‌تر از ارتباط بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل می‌تواند در یافتن راه‌هایی برای کمک به کارکنان در طی مسیر شغلی فزاینده پیچیده، یاری رساند (چان^۱ و مای^۲، ۲۰۱۵). انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک مهارت خودتنظیمی، تعاملی و انعطاف‌پذیر برای سازگاری با فعالیت‌های پویا، تغییرات کنونی و آتی در زمینه شغلی، ارتقای تطبیق‌پذیری و تغییرات موفقیت‌آمیز در طول زندگی شغلی (روسیر^۳، ۲۰۱۵؛ رودالف^۴ و همکاران، ۲۰۱۷) است. بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که علاوه بر ارتباط مستقیم بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل (ایتو^۵ و برادریدج^۶، ۲۰۰۵)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به صورت غیر مستقیم از طریق رضایت شغلی (چان و همکاران، ۲۰۱۶) با تمایل به ترک شغل کارکنان رابطه دارد. در خصوص رضایت شغلی که به طور ساده نشان‌دهنده حد و اندازه‌ای است که افراد شغل خود را دوست دارند (اسپکتور^۷، ۲۰۱۶)، بسیاری از نظریه‌های ترک کار اذعان می‌دارند که عدم رضایت شغلی به ترک از کار منجر می‌گردد و کارکنانی که شغلشان را دوست ندارند، تلاش می‌کنند شغل جایگزین برای آن بیابند (درویش، ۱۳۸۶: ۱۳۱). مطالعات گذشته رابطه بین رضایت شغلی، استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن را نشان می‌دهد (حسین‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴)، به طوری که نبود رضایت شغلی می‌تواند سبب افزایش میزان استرس در کار شود (عابدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۷). استرس شغلی که به‌عنوان یک ویژگی فزاینده ناشی از زندگی امروزی (ارشادی^۸ و دمیری^۹، ۲۰۱۳: ۷۰۶) و یک مسئله جدی در دنیای کسب‌وکار مدرن مطرح می‌باشد (دنیز^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۷۰)، مطالعات پیشین تأثیر مثبت آن بر تمایل به ترک شغل را تبیین نموده (زو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۸؛ چانگ^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۷) و همچنین در تحقیقی نشان داده شد

1. Chan
2. Mai
3. Rossier
4. Rudolph
5. Ito
6. Brotheridge
7. Spector
8. Arshadi
9. Damiri
10. Deniz
11. Xu
12. Chung

که کاهش عوامل استرس‌زای شغلی باعث افزایش اعتماد، وفاداری، تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک شغل آنها می‌شود (دلوی و گنجی، ۱۳۹۳: ۱۲۵). براساس آنچه بیان شد، رابطه همبستگی بین دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان (گوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۵) و وجود نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه ساختاری بین این دو متغیر در تحقیقات گذشته تأیید شده است (چان و مای، ۲۰۱۵). علاوه بر آن، از پیامدهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس در کار می‌باشد (فیوری^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۷) و همچنین نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در مطالعات گذشته نشان داده شده است (دهستانی بنستانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲).

سابقه ۹۰ سال صنعت شوینده در ایران (حاجی‌تاروردی و قرنفلی، ۱۳۸۳: ۲۱) و گردش مالی ۷۸۰۰ میلیارد تومانی لوازم آرایشی و بهداشتی (عزتی، ۱۳۹۶)، نشان از نقش مهم این صنعت در چرخه اقتصاد کشور دارد. از این رو، مطالعه ترک شغل کارکنان فعال در این حوزه اهمیت داشته، در حالی که در تحقیقات گذشته کمتر به آن پرداخته شده است. از طرف دیگر، بررسی متون جاری نشان می‌دهد که در خصوص تأثیرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تحقیقات تجربی اندکی صورت گرفته است (کریتیپ^۳ و اولابید^۴، ۲۰۱۷). همچنین باتوجه به همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و استرس شغلی (تائو^۵ و همکاران، ۲۰۱۸) و این تصور که متغیر رضایت شغلی می‌تواند قبل از استرس شغلی رخ دهد (تانکچیپراسیت^۶ و آریابودهیفانگز^۷، ۲۰۱۶: ۳۵)، بررسی اثر میانجی سریالی^۸ در مدل تحقیق حاضر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد (کین^۹ و آشباق^{۱۰}، ۲۰۱۷: ۱۵۹). بنابراین، باتوجه به کمبود تحقیقات تجربی مرتبط با موضوع، به‌ویژه در صنعت محصولات شوینده و آرایشی-بهداشتی و همچنین عدم بررسی اثر واسطه‌ای هم‌زمان دو متغیر رضایت شغلی و

1. Guan
2. Fiori
3. Karatepe
4. Olugbade
5. Tao
6. Tongchaiprasit
7. Ariabuddhipongs
8. Serial Mediation
9. Kane
10. Ashbaugh

استرس شغلی در رابطه بین متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان در تحقیقات گذشته، هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی اثر میانجی سریالی رضایت شغلی و استرس شغلی در رابطه بین دو متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان در شرکت گلتاش^۱، تولیدکننده محصولات شوینده و آرایشی-بهداشتی است.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های تحقیق

در ادامه مبانی نظری مربوط به متغیرهای تحقیق، تبیین روابط بین آنها و فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

تمایل به ترک شغل

امروزه، ترک شغل به عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمامی سازمان‌ها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان مطرح است (برانهام^۲، ۲۰۰۰) و جای تعجب نیست که سازمان‌های با نرخ ترک شغل بالا نسبت به سازمان‌های با نرخ ترک شغل پائین عملکرد ضعیف‌تری دارند (پارک^۳ و شاو^۴، ۲۰۱۳: ۲۶۸). مطالعات بسیاری بیانگر آن است که احتمال ترک شغل ناراضیان شغلی نسبت به افرادی که از شغل خود رضایت دارند، بیشتر است (بلاو^۵، ۲۰۰۷) و با وجود اینکه بسیاری از کارکنان، شغل خود را به دلیل عدم رضایت از آن ترک می‌کنند، دلایل دیگری هم برای ترک شغل افراد وجود دارد از جمله؛ فردی ممکن است شغل خود را به دلیل بیماری همچون حمله‌های قلبی ترک نماید؛ یک شخص ممکن است در نتیجه یک اتفاق، نظیر تصادف رانندگی قادر به انجام وظایف شغلی خود نباشد؛ افراد ممکن است شغلی را که به آن علاقه دارند، به دلیل پیگیری سایر علائق زندگی خود، نظیر ادامه تحصیل ترک نمایند؛ گاهی افراد به دلایل خانوادگی (بارداری) از شغل خود کناره‌گیری کنند و در نهایت افراد ممکن است شغل خود را به دلیل ارائه پیشنهاد شغلی بهتر به همسرانشان در یک موقعیت مکانی دیگر ترک نمایند (اسپکتور، ۲۰۱۶).

1. website: www.goltash.com
2. Branham
3. Park
4. Shaw
5. Blau

مفهومی که رابطه نیرومندی با ترک شغل دارد، قصد ترک شغل است (حیاتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱) و به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه و عمدی فرد برای خروج از سازمان تعریف می‌شود (هوانگ^۱ و سو^۲، ۲۰۱۶: ۴۲). تمایل به ترک شغل که تحقیقات گذشته تأثیر عوامل زیادی بر آن را نشان داده است (آکونداز^۳ و ایریلماز^۴، ۲۰۱۸: ۴۲)، در نتیجه عواملی نظیر فرصت‌های شغلی جایگزین، دلایل شخصی و یا عوامل سازمانی پدیدار می‌شود (کاتن^۵ و تاتل^۶، ۱۹۸۶). در پژوهش حاضر، تمایل به ترک شغل به‌عنوان متغیر وابسته در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل از طریق نقش میانجی رضایت شغلی و استرس شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی

انطباق‌پذیری مسیر شغلی به مجموعه‌ای از منابع شخصی اشاره دارد که به افراد در مدیریت تغییرات شغلی کمک می‌کند (ساویکاس^۷ و پورفلی^۸، ۲۰۱۲: ۶۶۱) و بر این اساس، به‌عنوان آمادگی برای سازگاری با وظایف قابل پیش‌بینی، تدارک و مشارکت در نقش‌های کاری و همچنین سازگاری با تعدیلات غیرقابل پیش‌بینی ایجادشده توسط تغییرات در کار و شرایط کاری تعریف می‌شود (ساویکاس، ۱۹۹۷؛ ۲۵۴). به‌عبارتی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی توانایی فرد را در تحمل و کنترل عدم اطمینان افزایش می‌دهد و هراس‌های فرد را نسبت به آینده شغلی و آموزشی، مدیریت و سازماندهی می‌کند (روسیر، ۲۰۱۵). ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲: ۶۶۳) برای انطباق‌پذیری چهار بعد قائل هستند که شامل داشتن دغدغه^۹ (توانایی فرد در اتصال گذشته و حال و همچنین آماده‌شدن برای آینده)، کنترل^{۱۰} (تمایل به فکر کردن به آینده به‌عنوان یک عامل قابل مدیریت)، کنجکاوی^{۱۱} (کشف خود و فرصت‌های شغلی آینده) و اعتماد^۱ (ایستادگی نسبت به

1. Huang
2. Su
3. Akgunduz
4. Eryilmaz
5. Cotton
6. Tuttle
7. Savickas
8. Porfeli
9. Concern
10. Control
11. Curiosity

تحقق آرمان‌ها و اهداف) می‌باشد. باتوجه‌به اینکه تحقیقات صورت گرفته در خصوص رابطه همبستگی بین دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل نشان می‌دهد که این رابطه در پژوهش‌هایی به صورت منفی (کریتیپ و اولایید، ۲۰۱۷؛ گوان و همکاران، ۲۰۱۵؛ امار^۲ و نوردین^۳، ۲۰۱۳) و در تحقیقاتی دیگر به صورت مثبت (ایتو و برادرچ، ۲۰۰۵) برقرار می‌باشد. لذا براین اساس فرضیه اول تحقیق به صورت زیر تعریف می‌شود:

فرضیه اول: انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی را که می‌توان مجموعه‌ای از احساسات مثبت فرد نسبت به شغل خود تعریف نمود (رابینز^۴ و جاج^۵، ۲۰۱۲: ۷۴)، از دهه سی میلادی به‌طور مداوم از منظر روش‌ها و مفاهیم مختلف نظری مورد مطالعه قرار گرفته است (گیسویک^۶ و همکاران، ۲۰۱۸: ۴). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است (فیض و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۸) که از مرز سازمان و شرکت فراتر رفته و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۹). در خصوص متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رضایت شغلی نتایج تحقیقات گذشته نشان از رابطه معنی‌دار بین این متغیرها داشته (مکنا^۷ و همکاران، ۲۰۱۶؛ خوانساری، ۱۳۹۵) و بنابراین، افرادی که انطباق‌پذیری بالاتری دارند، به سبب برنامه‌ریزی، استفاده مناسب از امکانات، دغدغه و تلاش برای آینده و افزایش خودکارآمدی، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (خوانساری، ۱۳۹۵: ۸۲). لذا براین اساس، فرضیه دوم تحقیق به صورت ذیل تعریف می‌شود؛

فرضیه دوم: انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

1. Confidence
2. Omar
3. Noordin
4. Robbins
5. Judge
6. Gacevic
7. McKenna

استرس شغلی

استرس شغلی، نتیجه ادراک عدم توازن بین عوامل فشارآور در محل کار و توانایی فرد برای مقابله با آن است (چنگک^۱ و اسواری^۲، ۲۰۱۱: ۱۵۸) و یکی از عوامل شایع در سازمان‌هاست (حکاک و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰۰) که پیامدهای فیزیولوژیک، روانی و رفتاری ناشی از آن، ضمن صدمه رساندن به خود فرد، هزینه‌های گزافی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند (جزنی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۲۸)؛ چراکه استرس به عنوان یکی از دلایل عمده کاهش کارایی کارکنان سازمان محسوب می‌شود (رضایی و رحیمی، ۱۳۹۶: ۸۹). تحقیقات گذشته گویای رابطه همبستگی بین دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و استرس شغلی می‌باشد، به طوری که تحقیق فیوری و همکاران (۲۰۱۵) نشان از رابطه مثبت انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رضایت شغلی و رابطه منفی آن با استرس در کار داده است، لذا براین اساس فرضیه زیر را می‌توان تعریف نمود:

فرضیه سوم: انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

از جمله متغیرهایی که تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارد، تمایل به ترک شغل کارکنان است (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۸۵)، به طوری که به اعتقاد پژوهشگران، رضایت شغلی یک عامل کلیدی در جهت نگهداری و حفظ کارکنان است (لی^۳، ۲۰۰۵: ۳). تحقیقات جابین^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، لی^۵ و چلدورای^۶ (۲۰۱۸)، رندهوا^۷ (۲۰۰۷) و شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) نشان از وجود رابطه منفی و معنی‌دار بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل دارد. لذا براساس مبانی نظری ارائه شده فرضیه تحقیق به صورت زیر تعریف می‌شود:

فرضیه چهارم: رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

درخصوص رابطه همبستگی بین تمایل به ترک شغل و استرس شغلی، تحقیقات گذشته بیانگر رابطه مستقیم بین این دو متغیر است (فسبندر^۸ و همکاران، ۲۰۱۹؛ جانگک^۱ و یون^۲، ۲۰۱۴؛ صادقیان

1. Chang
2. Oswari
3. Lee
4. Jabeen
5. Lee
6. Chelladurai
7. Randhawa
8. Fashbender

صادقیان و آهنچیان، ۱۳۹۶؛ مجیدی، ۱۳۹۶). کو^۳ و همکاران (۲۰۱۲: ۵۱) و همچنین جو^۴ و همکاران (۲۰۱۳: ۱) در تحقیقات خود مربوط به بررسی رابطه بین استرس شغلی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیم بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل وجود داشته و همچنین استرس از طریق رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه دارد. بنابراین، فرضیه بعدی تحقیق را می توان به صورت زیر تعریف نمود:

فرضیه پنجم: استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

تحقیقات گذشته رابطه همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و استرس شغلی را نشان می دهد از جمله در تحقیق عابدی و همکاران (۱۳۸۸: ۱۷)، یافته های پژوهش نشان از وجود رابطه همبستگی بین این دو متغیر دارد، به طوری که نبود رضایت شغلی می تواند سبب افزایش میزان استرس در کار شود و همچنین احمدی و همکاران (۱۳۹۰: ۷۱) در تحقیق خود با عنوان رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس نشان دادند که رضایت شغلی پیش بینی کننده بهتری برای استرس شغلی است. لذا بر این اساس، فرضیه تحقیق به صورت زیر تعریف می شود:

فرضیه ششم: رضایت شغلی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

در خصوص رابطه بین متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان، چان و همکاران (۲۰۱۶: ۱۶۷) و همچنین حسینی و علی مددی جانی (۱۳۹۴: ۱) در تحقیقات خود نشان دادند که انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و رابطه منفی با تمایل به ترک شغل کارکنان دارد و از طرفی رضایت شغلی رابطه منفی با تمایل به ترک شغل کارکنان داشته و به عنوان متغیر میانجی بین انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان عمل می نماید. بنابراین، در ادامه فرضیه بعدی تحقیق به صورت زیر تعریف می شود: فرضیه هفتم: رضایت شغلی در تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می کند.

1. Jung
2. Yoon
3. Kuo
4. Jou

باتوجه به همبستگی متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل (گوان و همکاران، ۲۰۱۵؛ امار و نوردین، ۲۰۱۳)، همبستگی متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی و استرس شغلی (فیوری و همکاران، ۲۰۱۵) و همچنین رابطه همبستگی بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل (کو و همکاران، ۲۰۱۲؛ جانگ و یون، ۲۰۱۴) این تصور ایجاد می شود که در رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان، استرس شغلی نقش واسطه ای داشته و بخشی یا تمام اثر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل از طریق متغیر استرس شغلی انتقال یابد، لذا بر این اساس فرضیه بعدی تحقیق به صورت زیر تعریف می شود:

فرضیه هشتم: استرس شغلی در تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می کند.

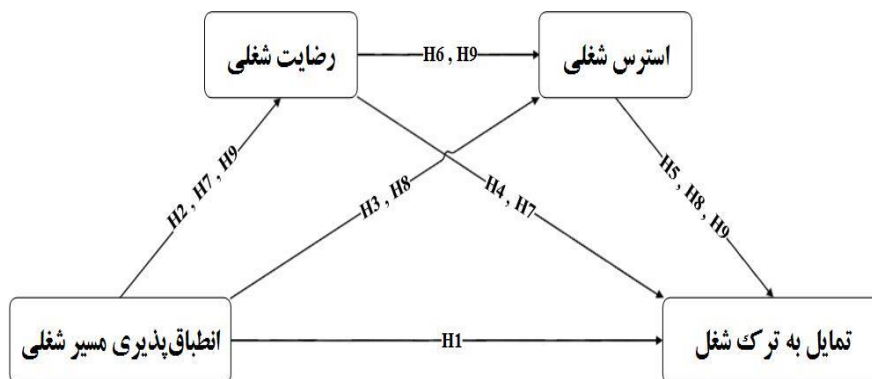
باتوجه به همبستگی بالا و رابطه معکوس بین متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی (تائو و همکاران، ۲۰۱۸؛ فلینگان^۱ و فلینگان، ۲۰۰۲؛ حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۴؛ یاسایی و همکاران، ۱۳۸۶)، به طوری که در پژوهش های بسیاری رضایت شغلی پیش بینی کننده استرس شغلی می باشد (گاندهی^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ زفان^۳ و مکلولین^۴، ۲۰۰۶؛ گودوین^۵ و ستاپکین^۶، ۱۹۹۶؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۰؛ عابدی و همکاران، ۱۳۸۸) و همچنین در پژوهش هایی استرس شغلی پیش بینی کننده رضایت شغلی است (کو و همکاران، ۲۰۱۲؛ آحسان^۷ و همکاران، ۲۰۰۹)، بنابراین در طرح فرضیه های پژوهش می توان از مدل میانجی سریالی استفاده نمود (کین و آشباق، ۲۰۱۷؛ ۱۵۹) و از آنجا که استرس شغلی پس از یک دوره کار مداوم به وقوع می پیوندد، این تصور به وجود می آید که رضایت شغلی می تواند قبل از استرس شغلی رخ دهد (تانکچیراسیت و آریابودهیفانگزر، ۲۰۱۶: ۳۵). بنابراین، باتوجه به بنیان های نظری در خصوص رابطه معنی دار متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی (مکنا و همکاران، ۲۰۱۶؛

1. Flanagan
2. Gandhi
3. Zeffane
4. McLoughlin
5. Goodwin
6. Sethapokin
7. Ahsan

فیوری و همکاران، ۲۰۱۵) و تمایل به ترک شغل (دی‌سیمون^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ارشدی و دمیری، ۲۰۱۳)، فرضیه اصلی تحقیق به صورت زیر تعریف می‌شود:

فرضیه نهم: رضایت شغلی و استرس شغلی به صورت سریالی و پیوسته در تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کنند.

با در نظر گرفتن مبانی نظری متغیرهای تحقیق، روابط بین آنها و همچنین پیشینه پژوهش ذکر شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت مدلی محقق ساخته ارائه می‌شود (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

منبع: تانکچیراسیت و آریابوده‌هیفانگز (۲۰۱۶)؛ چان و مای (۲۰۱۵)؛ فیوری و همکاران (۲۰۱۵)

روش پژوهش

در این پژوهش، نوع تحقیق براساس هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش اجرا، توصیفی، همبستگی و با توجه به مطالعه تأثیر متغیرها به نوعی از شیوه علی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شاغل در شرکت گل‌تاش که برابر آمار موجود در زمان پژوهش، مجموعاً ۳۹۳ نفر بوده و شامل ۲۵ نفر مدیر، ۶۷ نفر کارمند اداری و ۳۰۱ نفر نیروی کارگری می‌باشند. در

1. De Simone

پژوهش حاضر به منظور برآورد حجم نمونه از روش تحلیل توان آماری^۱ (کوهن^۲، ۱۹۸۸) استفاده شده است، به طوری که به کمک نرم افزار SPSS SamplePower براساس تعداد متغیر مستقل^۳ عدد، سطح اطمینان ۹۵٪ (احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵)، توان آزمون رایج ۸۰٪ (هیر^۳ و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸) و اندازه اثر قابل تشخیص ۰/۰۵، حداقل حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۲۱۲ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری تصادفی طبقه ای^۴ براساس رده شغلی، در سه طبقه مدیر، کارمند و کارگر است.

مطالعات میدانی در این تحقیق از طریق پرسشنامه انجام شده است که شامل دو بخش، سؤالات عمومی و اختصاصی می باشد و به منظور پاسخگویی به سؤالات اختصاصی، برای کلیه متغیرها از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است، به طوری که برای سؤالات متغیرهای رضایت شغلی، استرس شغلی و تمایل به ترک شغل از مقیاس "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" و برای سؤالات متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی از مقیاس "خیلی زیاد" تا "خیلی کم" استفاده شده است. به منظور بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش، بعد از تأیید روایی محتوایی توسط تعدادی از متخصصین که در زمینه فوق صاحب نظر بوده، یک مرحله پیش آزمون انجام پذیرفت و پرسشنامه تحقیق به صورت تصادفی در اختیار تعدادی از کارکنان شرکت گلتاش قرار داده شد، به طوری که ۳۲ پرسشنامه جمع آوری شد و از این تعداد، ۲۹ مورد که قابلیت تحلیل داشت، نتایج آن مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش به منظور محاسبه پایایی ابزار اندازه گیری از آزمون آلفای کرونباخ^۵ استفاده شد، به طوری که مقدار ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ^۶، ۱۹۵۱) بیانگر پایایی قابل قبول است. در ادامه ابزار اندازه گیری تحقیق به تفصیل توضیح داده خواهد شد.

1. Statistical Power Analysis
2. Cohen
3. Hair
4. Stratified Random Sampling
5. Cronbach's Alpha
6. Cronbach

پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی

در این پژوهش به منظور سنجش متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی از پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال و شامل چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد بوده است به طوری که هر بعد با شش سؤال سنجیده می شود و در واقع، در هر سؤال حساسیت فرد نسبت به انجام یک مهارت مورد ارزیابی قرار می گیرد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای خرده مقیاس دغدغه ۰/۶۹، کنترل ۰/۷۱، کنجکاوی ۰/۸۵ و اعتماد ۰/۸۸ بوده و برای متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی مقدار ۰/۹۰ به دست آمد. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در مرحله پیش آزمون به جز در یک مورد همگی بالای ۰/۷ می باشد که نشان از حد مطلوب ضریب پایایی است. در خصوص خرده مقیاس دغدغه هم با توجه به تعداد کم حجم نمونه و از آنجا که محقق باید تا حد امکان از حذف سؤالات خودداری نموده تا چارچوب نظری پژوهش تغییر اساسی نکند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۴۲)، از این رو، با اغماض می توان مقدار ۰/۶۹ را مورد پذیرش قرار داد.

پرسشنامه تمایل به ترک شغل

به منظور سنجش متغیر تمایل به ترک شغل از پرسشنامه سه سؤالی تمایل به ترک شغل جونز^۱ و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۸۷ بوده که بیانگر حد مطلوب پایایی آن است.

پرسشنامه رضایت شغلی

سنجش متغیر رضایت شغلی از طریق پرسشنامه شش سؤالی رضایت شغلی زفان^۲ و بنی ملهم^۳ (۲۰۱۷) انجام شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۸۲ بوده، بنابراین، پایایی آن در حد مطلوب است.

1. Jones
2. Zeffane
3. Bani Melhem

پرسشنامه استرس شغلی

در پژوهش حاضر به منظور سنجش متغیر استرس شغلی از پرسشنامه چهارسؤالی استرس شغلی جین^۱ و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۹۰ بوده که نشان از حد مطلوب پایایی ابزار اندازه‌گیری می‌دهد.

بعد از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق در مرحله مقدماتی، آزمون اصلی اجرا و به منظور بالا رفتن نرخ پاسخ تعداد ۲۸۰ پرسشنامه در بین افراد جامعه آماری پژوهش توزیع شد که از این تعداد، ۲۴۹ پرسشنامه عودت داده شد و بعد بررسی صورت گرفته تعداد ۲۳۴ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود، به طوری که ۱۵ پرسشنامه به دلایلی که در ادامه می‌آید از پژوهش حاضر حذف شد. از میان پرسشنامه‌های عودت داده شده تعداد ۹ مورد به علت تعداد داده‌های گمشده^۲ بیشتر از ۱۵٪ حذف شد (هیر و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۶). همچنین تعداد ۶ پرسشنامه به علت مشکل الگوی خط مستقیم^۳ از مجموعه پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده حذف گردید. وضعیتی که در آن پاسخگو پاسخ‌های مشابهی را برای بخش زیادی از سؤالات علامت می‌زند (هیر و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۸). در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری برای تمامی آزمون‌ها ۰/۰۵ (سطح اطمینان ۹۵٪) که سطح نرمال در مطالعات دانشگاهی می‌باشد (ایری^۴ و همکاران، ۱۹۹۶) در نظر گرفته شده است و برای تحلیل متغیر میانجی از روش بارون^۵ و کنی^۶ (۱۹۸۶) و همچنین روش هیز^۷ (۲۰۱۳) استفاده شده است. براساس دیدگاه بارون و کنی (۱۹۸۶: ۱۱۷۷) در صورتی که چهار شرط زیر برقرار باشد، فرضیه میانجی مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بین متغیرهای مستقل و وابسته بدون حضور میانجی رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد (معنی‌داری اثر کل^۸)، بین متغیر مستقل و متغیر میانجی رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد، بین متغیر میانجی و متغیر وابسته رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد، در حضور

1. Jin
2. Missing Values
3. Straight Lining
4. Ary
5. Baron
6. Kenny
7. Hayes
8. Total Effect

متغیر میانجی، اثر متغیر مستقل به وابسته کاهش یابد (اثر مستقیم^۱ از اثر کل کم تر باشد) و براساس نظر هیز (۲۰۱۳) در خصوص بررسی فرضیه‌های دارای متغیر میانجی چند گانه^۲ اثر غیر مستقیم^۳ باید معنی دار باشد.

یافته‌های پژوهش

در ادامه قبل از بررسی آمار استنباطی، یافته‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود.

یافته‌های توصیفی

در پژوهش حاضر تعداد ۲۳۴ نفر از کارکنان شرکت گلتاش مورد ارزیابی قرار گرفتند و آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (درصد)

رده شغلی		تحصیلات		سن		جنسیت	
۶/۴	مدیر	۵/۲	زیر دیپلم	۲۳/۱	۲۰-۳۰ سال	۹۴/۴	مرد
		۶۴/۷	دیپلم	۱۳/۸	۳۱-۳۵ سال		
۱۸/۴	کارمند	۱۰/۸	کاردانی	۲۵/۸	۳۶-۴۰ سال	۵/۶	زن
		۱۶/۳	کارشناسی	۲۳/۶	۴۱-۴۵ سال		
۷۵/۲	کارگر	۳	کارشناسی ارشد	۱۲/۴	۴۶-۵۰ سال		
		۰	دکتری	۱/۳	بیشتر از ۵۰ سال		

در ادامه، آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول (۲) گزارش شده است.

1. Direct Effect
2. Multiple Mediation
3. Indirect Effect

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تمایل به ترک شغل	رضایت شغلی	استرس شغلی	انطباق پذیری مسیر شغلی	ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی		
					دغدغه	کنترل	کنجکاوی
میانگین	۲/۸۲	۳/۴۱	۳/۰۹	۳/۷۷	۳/۷۴	۳/۸۳	۳/۶۸
انحراف معیار	۰/۹۴۶	۰/۷۴۵	۰/۹۹۳	۰/۵۵۵	۰/۵۹۷	۰/۶۲۲	۰/۶۷۲
							اعتماد
							۳/۸۲

تحلیل مدل پژوهش

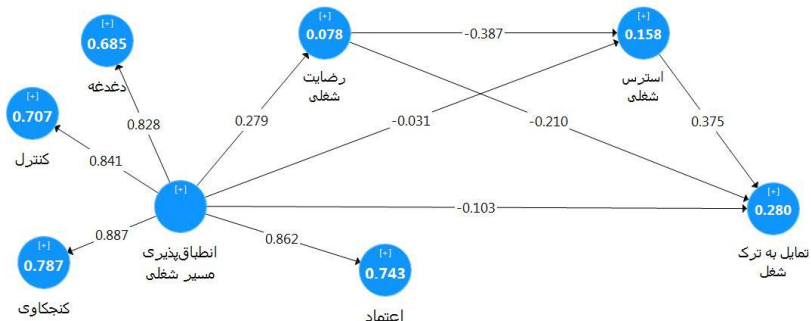
تحلیل مدل‌ها در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ (PLS-SEM) از دو مرحله اصلی شامل؛ "بررسی برازش مدل" و "آزمودن فرضیه‌های پژوهش" تشکیل می‌شود و مرحله بررسی برازش مدل شامل سه بخش؛ برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۲۸-۱۲۹).

به‌منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی^۲، روایی همگرا^۳ و روایی واگرا^۴ مورد ارزیابی قرار گرفته است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۲۹).

پایایی ابزار اندازه‌گیری، خود از چهار طریق شامل؛ بررسی ضرایب بارهای عاملی^۵، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی مورد تحلیل قرار می‌گیرد که معیار آخر به‌طور مجزا محاسبه و گزارش داده نمی‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۲۹). با اجرای مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد (شکل ۲) مشاهده می‌شود که کلیه بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴۰ بوده (جدول ۳) که بدین ترتیب نشان از مناسب بودن این معیار براساس دیدگاه هالند^۶ (۱۹۹۹) دارد.

1. Partial Least Squares – Structural Equation Modeling
2. Reliability
3. Convergent Validity
4. Discriminant Validity
5. Factor Loading
6. Hulland

تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سربالی متغیرهای...



شکل ۲. آزمون مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳. بارهای عاملی

متغیر	شاخص	بار عاملی	آماره t	متغیر	شاخص	بار عاملی	آماره t
رضایت شغلی	JS_1	۰/۷۵۰	۱۷/۳۴۲	استرس شغلی	St_1	۰/۷۶۵	۱۹/۲۵۹
	JS_2	۰/۶۱۴	۹/۲۶۳		St_2	۰/۸۶۲	۴۱/۷۶۵
	JS_3	۰/۶۳۳	۱۳/۲۰۷		St_3	۰/۸۶۷	۴۲/۴۶۴
	JS_4	۰/۸۴۱	۴۰/۲۲۹		St_4	۰/۸۸۰	۴۹/۶۵۰
	JS_5	۰/۸۴۱	۱۵/۳۳۰	تعامل به ترک شغل	TI_1	۰/۸۹۴	۵۶/۲۱۲
	JS_6	۰/۷۳۶	۱۶/۸۹۳		TI_2	۰/۸۳۹	۳۱/۶۲۰
-	-	-	TI_3		۰/۹۱۹	۷۰/۹۹۶	
دغدغه	Crn_1	۰/۷۲۴	۱۴/۹۱۰	کنترل	Con_1	۰/۶۵۴	۱۳/۹۴۱
	Crn_2	۰/۷۱۶	۱۴/۳۳۵		Con_2	۰/۶۵۸	۱۱/۵۳۳
	Crn_3	۰/۷۹۵	۳۰/۳۷۲		Con_3	۰/۷۹۲	۲۵/۱۶۶
	Crn_4	۰/۶۸۴	۱۲/۶۴۰		Con_4	۰/۷۶۵	۱۷/۵۳۶
	Crn_5	۰/۷۹۵	۲۸/۴۹۲		Con_5	۰/۷۷۰	۱۸/۷۶۲
	Crn_6	۰/۵۳۹	۸/۵۰۵		Con_6	۰/۷۶۷	۲۱/۱۴۶
کنجکاو	Cur_1	۰/۷۳۲	۲۰/۴۹۴	اعتماد	Cfd_1	۰/۷۴۸	۲۰/۸۸۴
	Cur_2	۰/۷۸۹	۲۵/۱۹۰		Cfd_2	۰/۷۸۶	۲۵/۳۳۸
	Cur_3	۰/۷۶۲	۲۲/۵۶۰		Cfd_3	۰/۸۴۹	۳۲/۶۹۷
	Cur_4	۰/۸۲۹	۳۸/۹۴۲		Cfd_4	۰/۸۵۳	۳۰/۱۹۶
	Cur_5	۰/۷۷۰	۲۴/۹۴۹		Cfd_5	۰/۸۱۷	۳۲/۴۵۱
	Cur_6	۰/۷۸۴	۲۹/۵۱۸		Cfd_6	۰/۷۷۰	۲۲/۸۰۴

به‌رغم اینکه ضریب پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به‌شمار می‌آید (وینزی^۱ و همکاران، ۲۰۱۰)، زیرا ضریب آلفای کرونباخ یک معیار محافظه‌کارانه بوده که گرایش دارد پایایی را کم‌تر از مقدار واقعی برآورد کند (گارسون^۲، ۱۳۹۶: ۷۳)، اما از آنجاکه آلفای کرونباخ حد پایین پایایی و پایایی ترکیبی حد بالای پایایی را نشان می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷)، بنابراین، هر دو معیار در این پژوهش ارائه شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱) و همچنین ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ (نونالی^۳، ۱۹۷۸) نشان از پایایی قابل قبول مدل می‌دهد و بررسی اطلاعات ارائه شده در جدول (۴) نشان از مناسب بودن این دو شاخص دارند. به‌منظور بررسی روایی همگرا در مدل‌سازی معادلات ساختاری از معیار میانگین واریانس استخراج شده^۴ استفاده می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۸۱) و با توجه به اینکه کلیه مقادیر ارائه شده مربوط به شاخص AVE در جدول (۴) بالاتر از ۰/۵۰ می‌باشد، لذا این موضوع براساس نقطه برش ارائه شده توسط فورنل^۵ و لارکر^۶ (۱۹۸۱) حکایت از روایی همگرای مناسب مدل دارد. لازم به توضیح است که در خصوص سازه‌های مرتبه بالاتر، نرافزار SmartPLS نمی‌تواند به‌درستی شاخص‌های AVE، ضریب پایایی ترکیبی^۷ را محاسبه نماید و شاخص‌های مربوطه باید به‌صورت دستی^۸ محاسبه شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۷۲).

روایی واگرا در مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق سه معیار؛ روش بارهای عاملی متقابل^۹، ماتریس "فورنل-لارکر"^{۱۰} و شاخص "نسبت هتروتریت-مونوتریت"^{۱۱} بررسی می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۹۹۷: ۸۱)، از آنجاکه بررسی روائی واگرا از طریق دو معیار ماتریس بارهای عاملی

1. Vinzi
2. Garson
3. Nunnally
4. Average Variance Extracted (AVE)
5. Fornell
6. Larcker
7. Composite Reliability (CR)
8. Manually
9. Cross Loadings
10. Fornell-Larcker Matrix
11. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

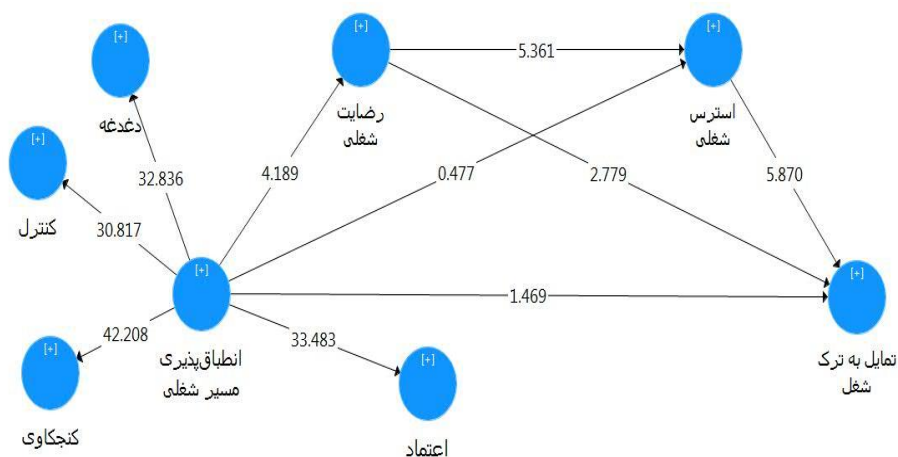
شاخص HTMT								AVE	CR	Alpha	متغیر
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱				
							-	۰/۷۳	۰/۹۲	۰/۹۴	۱. انطباق پذیری مسیر شغلی
						-	-	۰/۵۱	۰/۸۶	۰/۸۰	۲. دغدغه
					-	۰/۷۲	-	۰/۵۴	۰/۸۸	۰/۸۳	۳. کنترل
				-	۰/۸۱	۰/۷۸	-	۰/۶۱	۰/۹۰	۰/۸۷	۴. کنجکاوی
			-	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۷۳	-	۰/۶۵	۰/۹۲	۰/۸۹	۵. اعتماد
		-	۰/۲۳	۰/۲۹	۰/۳۲	۰/۳۱	۰/۳۲	۰/۵۵	۰/۸۸	۰/۸۳	۶. رضایت شغلی
		۰/۴۶	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۷۱	۰/۹۱	۰/۸۷	۷. استرس شغلی
-	۰/۵۴	۰/۴۵	۰/۲۸	۰/۱۶	۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۲۵	۰/۷۸	۰/۹۲	۰/۸۶	۸. تمایل به ترک شغل

متقابل و ماتریس فورنل-لارکر دارای کمبودهایی است (گارسون، ۱۳۹۶: ۷۸) و عدم وجود این نوع روائی از طریق شاخص HTMT بهتر کشف و شناسایی می‌شود (هنسلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۱۶)، لذا در این پژوهش ماتریس HTMT برای بررسی روائی و اگر ا ارائه می‌شود، مقدار ملاک آن را از دیدگاه برخی محققین ۰/۸۵ (کلارک^۲ و واتسون^۳، ۱۹۹۵؛ کلاین^۴، ۲۰۱۱) و طبق نظر برخی دیگر از محققین ۰/۹۰ (گلد^۵ و همکاران، ۲۰۰۱؛ تو^۶ و همکاران، ۲۰۰۸) بوده و هنسلر و همکاران (۲۰۱۶: ۱۱) برقراری روائی و اگر در صورتی که شاخص HTMT بین دو عامل به‌طور معنی‌داری کم‌تر از یک باشد، مورد پذیرش می‌دانند. از طرفی در این ماتریس به‌علت تکرار

1. Henseler
2. Clark
3. Watson
4. Kline
5. Gold
6. Toe

شاخص‌های عوامل مرتبه پائین‌تر (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) در عامل مرتبه بالاتر (متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی) امکان بررسی برقراری روائی واگرا بین عامل‌های مرتبه اول و دوم وجود نداشته (هیر و همکاران، ۲۰۱۷) و بدین ترتیب ضرایب مربوطه مد نظر قرار نمی‌گیرد. در پژوهش حاضر با توجه به مقادیر ارائه‌شده در جدول (۴)، روائی واگرای مدل براساس نقطه برش ۰/۸۵ تأیید می‌شود.

به منظور بررسی برازش مدل ساختاری، اولین و اساسی‌ترین معیار، آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر می‌باشد. بنابراین، با اجرای فرمان خودگردان‌سازی^۱ براساس تعداد دفعات نمونه‌گیری ۵۰۰۰ بار (پریچر^۲ و هیز، ۲۰۰۸: ۸۸۹)، ضرایبی را که قدرمطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان براساس سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن آنها را تأیید کرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۴۵) و برای این منظور مدل در حالت معنی‌داری ضرایب مسیر مورد بررسی قرار می‌گیرد (شکل ۳).



شکل ۳. آزمون مدل تحقیق در حالت معنی‌داری ضرایب مسیر

1. Boot Strapping
2. Preacher

آزمودن فرضیه‌های پژوهش

در ادامه به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته و نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون فرضیه‌های تحقیق

ردیف	مسیر	نوع اثر	ضریب تأثیر	آماره t	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
H1	انطباق پذیری مسیر شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر مستقیم	-۰/۱۰۳	۱/۴۶۹	۰/۱۴۲	عدم تأیید
H2	انطباق پذیری مسیر شغلی ← رضایت شغلی	اثر مستقیم	۰/۲۷۹	۴/۱۸۹	۰/۰۰۰	تأیید
H3	انطباق پذیری مسیر شغلی ← استرس شغلی	اثر مستقیم	-۰/۰۳۱	۰/۴۷۷	۰/۶۳۳	عدم تأیید
H4	رضایت شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر مستقیم	-۰/۲۱۰	۲/۷۷۹	۰/۰۰۵	تأیید
H5	استرس شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر مستقیم	۰/۳۷۵	۵/۸۷۰	۰/۰۰۰	تأیید
H6	رضایت شغلی ← استرس شغلی	اثر مستقیم	-۰/۳۸۷	۵/۳۶۱	۰/۰۰۰	تأیید
H7	انطباق پذیری مسیر شغلی ← رضایت شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر غیر مستقیم	-۰/۰۵۹	۲/۳۵۶	۰/۰۱۹	تأیید
H8	انطباق پذیری مسیر شغلی ← استرس شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر غیر مستقیم	-۰/۰۱۲	۰/۴۷۷	۰/۶۳۳	عدم تأیید
H9	انطباق پذیری مسیر شغلی ← رضایت شغلی ← استرس شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر غیر مستقیم	-۰/۰۴	۲/۶۴۸	۰/۰۰۸	تأیید
-	انطباق پذیری مسیر شغلی ← تمایل به ترک شغل	اثر کل	-۰/۲۱۴	۲/۸۳۴	۰/۰۰۵	تأیید

فرضیه اول: انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی‌دار نبوده

متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل، اثر کل از لحاظ آماری معنی‌دار است ($\beta = -0/214, P < 0/01$)، لذا عدم معنی‌داری رابطه مستقیم متغیرهای فوق نشان می‌دهد که کل اثر متغیر مستقل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیرهای میانجی به متغیر وابسته انتقال می‌یابد. فرضیه دوم: انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی معنی‌دار بوده ($P < 0/01$)، $\beta = 0/279$ ، لذا فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه سوم: انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی معنی‌دار نبوده ($P > 0/05$)، $\beta = -0/031$ ، بدین ترتیب فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی‌دار بوده ($P < 0/01$)، $\beta = -0/210$ ، لذا فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه پنجم: استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی‌دار بوده ($P < 0/01$)، $\beta = 0/375$ ، لذا فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ششم: رضایت شغلی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه رابطه مستقیم متغیر رضایت شغلی بر استرس شغلی معنی‌دار بوده ($P < 0/01$)، $\beta = -0/387$ ، لذا فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه هفتم: رضایت شغلی در تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند. با توجه به معنی‌داری اثر کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0/214, P < 0/01$) مشاهده می‌شود که رابطه مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی معنی‌دار ($\beta = 0/279, P < 0/01$)، رابطه مستقیم متغیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی‌دار ($\beta = -0/210, P < 0/01$) و همچنین مقدار قدر مطلق اثر کل در حضور متغیر میانجی از $-0/214$ به $-0/103$ کاهش پیدا نموده است. از طرفی با توجه به معنی‌داری اثر غیر مستقیم

انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0.059, P < 0.05$)، فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه هشتم: استرس شغلی در تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می کند. با توجه به معنی داری اثر کل انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0.214, P < 0.01$) مشاهده می شود که رابطه مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی غیر معنی دار ($\beta = -0.031, P > 0.05$)، رابطه مستقیم متغیر استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی دار ($\beta = 0.375, P < 0.001$) و همچنین مقدار قدر مطلق اثر کل در حضور متغیر میانجی از -0.214 به -0.103 کاهش پیدا نموده است. از طرفی با توجه به عدم معنی داری اثر غیر مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0.012, P > 0.05$) و همچنین عدم معنی داری رابطه مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی، فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار نمی گیرد.

فرضیه نهم: رضایت شغلی و استرس شغلی به صورت سریالی و پیوسته در تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان نقش میانجی ایفا می کنند. با توجه به معنی داری اثر کل انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0.214, P < 0.01$) مشاهده می شود که رابطه مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی معنی دار ($\beta = 0.279, P < 0.001$)، رابطه مستقیم رضایت شغلی بر استرس شغلی معنی دار ($\beta = -0.387, P < 0.001$)، رابطه مستقیم استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل معنی دار ($\beta = 0.375, P < 0.001$) و همچنین مقدار قدر مطلق اثر کل در حضور متغیر میانجی از -0.214 به -0.103 کاهش پیدا نموده است. از طرفی با توجه به معنی داری اثر غیر مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل ($\beta = -0.04, P < 0.01$)، فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.

دومین معیار به منظور بررسی برازش مدل ساختاری، ضریب تعیین^۱ می باشد که نشان از تأثیر متغیر برونزا بر متغیر درونزا دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۹۱) و سه مقدار 0.19 ، 0.33 و 0.67 به عنوان مقادیر ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود (چین^۲، ۱۹۹۸). در

1. R Squares (R2)
2. Chin

پژوهش حاضر با توجه به مقادیر ارائه شده در جدول ۶، ضریب تعیین برای متغیرهای دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد در حد قوی بوده، برای متغیر تمایل به ترک شغل در حد متوسط و برای متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی در حد ضعیف می باشد. شاخص بعدی معیار Q^2 (شاخص استون-گیسر^۱) است که توان پیش بینی کنندگی مدل ها و عامل ها را مشخص می کند، این معیار توسط استون^۲ (۱۹۷۴) و گیسر^۳ (۱۹۷۵) معرفی شده است و هنسler و همکاران (۲۰۰۹)، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیرهای برونزا معرفی نموده اند. در مدل پژوهش حاضر، شاخص فوق برای متغیرهای دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد در حد قوی، متغیرهای تمایل به ترک شغل و استرس شغلی در حدود متوسط و برای متغیر رضایت شغلی در حد ضعیف است (جدول ۶). آخرین معیاری که در بررسی برازش مدل ساختاری مورد توجه قرار می گیرد، معیار اندازه اثر کوهن^۴ (f^2) است. این معیار که شدت رابطه میان سازه های مدل را تعیین می کند، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ نشان از اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (کوهن، ۱۹۸۸). در پژوهش حاضر با توجه به مقادیر ارائه شده در جدول (۶) رابطه میان متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی با ابعاد آن دارای اندازه اثر بسیار بزرگ و سایر روابط موجود در مدل ساختاری دارای اندازه اثر متوسط و کوچک می باشند.

در ادبیات مدل سازی واریانس محور به منظور بررسی برازش مدل کلی^۵، دو شاخص نیکوئی برازش^۶ و ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده^۷ معرفی شده است. با توجه به اینکه در خصوص مناسب بودن شاخص GOF برای برازش مدل انتقاداتی وجود دارد (هنسler و سارستد^۸، ۲۰۱۳) و محققان استفاده از این سنجه را پیشنهاد نمی کنند (هیر و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۲۹)، لذا در تحقیق حاضر شاخص SRMR که معیاری بسیار مفید برای بررسی برازش کلی مدل بوده و مقدار

1. Stone-Geisser Criterion
2. Stone
3. Geisser
4. Cohen Effect Size
5. Model Fit
6. Goodness of Fit (GOF)
7. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)
8. Sarstedt

هرچه کم تر آن نشان از برازش بهتر مدل می دهد (هنسلر، ۲۰۱۷) ارائه می شود و نقطه برش آن طبق دیدگاه بایرن^۱ (۱۹۹۸) مقدار ۰/۰۵، طبق دیدگاه هو^۲ و بنتلر^۳ (۱۹۹۹)، مقدار ۰/۰۸ و براساس نظر رینگل^۴ (۲۰۱۶) مقدار SRMR کم تر از ۰/۱۰ نشان از برازش قابل قبول مدل می دهد. در این پژوهش مقدار این شاخص برابر ۰/۰۹۹ بوده که براساس دیدگاه رینگل (۲۰۱۶) نشان از تأیید برازش کلی مدل است.

جدول ۶. شاخص های برازش مدل ساختاری

اندازه اثر F^2								Q ²	R ²	متغیر
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱			
۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۸	۲/۸۹	۳/۶۹	۲/۴۲	۲/۱۸	-	-	-	۱. انطباق پذیری مسیر شغلی
-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۲	۰/۶۹	۲. دغدغه
-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۵	۰/۷۱	۳. کنترل
-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۴۴	۰/۷۹	۴. کنجکاو
-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۴۵	۰/۷۴	۵. اعتماد
۰/۰۵	۰/۱۶	-	-	-	-	-	-	۰/۰۴	۰/۰۸	۶. رضایت شغلی
۰/۱۶	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۰	۰/۱۶	۷. استرس شغلی
-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۲۰	۰/۲۸	۸. تمایل به ترک شغل

1. Byrne
2. Hu
3. Bentler
4. Ringle

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی و استرس شغلی در شرکت گلنکاش، تولیدکننده محصولات شوینده و آرایشی-بهداشتی، صورت پذیرفت. نتایج به دست آمده از فرضیه اول تحقیق نشان می دهد که تأثیر مستقیم متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان از لحاظ آماری معنی دار نبوده، لذا فرضیه فوق مورد پذیرش قرار نمی گیرد و به عبارتی تمامی اثر متغیر مستقل (انطباق پذیری مسیر شغلی) به صورت غیر مستقیم به متغیر وابسته (تمایل به ترک شغل) انتقال می یابد که با نتایج حاصل از تحقیق گوان و همکاران (۲۰۱۵)، امار و نوردین (۲۰۱۳) و همچنین حسینی و علی مددی جانی (۱۳۹۴) در تضاد است. فقدان اثر مستقیم متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل، وجود سازوکارهای مختلفی را که بسته به شرایط شغلی و محیطی، سبب ارتباط بین این دو متغیر می شود، نشان می دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد که انطباق پذیری مسیر شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار داشته و فرضیه فوق تأیید می شود که با نتایج حاصل از تحقیق مکننا و همکاران (۲۰۱۶)، چان و همکاران (۲۰۱۶)، چان و مای (۲۰۱۵) و همچنین خوانساری (۱۳۹۵) همسو می باشد. از این رو، پیشنهاد می شود سازمان در گزینش افراد، مسئله انطباق پذیری را مدنظر قرار دهد؛ چراکه افرادی که انطباق پذیری بالاتری دارند به سبب دغدغه نسبت به آینده، کنترل بهتر بر آینده شخصی خود، کنجکاوی در جهت یادگیری مهارت های شغلی و اعتماد به خود در خصوص رویارویی با چالش ها از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان می دهد که تأثیر متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر استرس شغلی کارکنان از لحاظ آماری معنی دار نبوده و لذا فرضیه فوق مورد پذیرش قرار نمی گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق فیوری و همکاران (۲۰۱۵) در تضاد است. عدم ارتباط بین دو متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و استرس شغلی کارکنان دور از انتظار است؛ چراکه بررسی مطالعات گذشته حاکی از ارتباط بین این دو متغیر است. این عدم ارتباط را شاید بتوان به تفاوت ماهیت جامعه آماری تحقیق حاضر و تحقیقات گذشته نسبت داد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان می دهد که رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان، تأثیر منفی و معنی دار داشته و فرضیه فوق تأیید

می شود که با نتایج حاصل از تحقیق جابین و همکاران (۲۰۱۸)، لی و چلدورای (۲۰۱۸) چان و مای (۲۰۱۵)، رندهوا (۲۰۰۷)، چان و همکاران (۲۰۱۶)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) و همچنین برهانی نیا (۱۳۹۳) همسو و با نتایج حاصل از تحقیق احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) در تضاد است. بنابراین، با کاهش شاخص های رضایت شغلی، فرد اشتیاقی به انجام شغل فعلی نداشته و اقدام به جستجوی شغل جایگزین می نماید که این امر می تواند به قطع رابطه همکاری فرد با سازمان منجر شود. وجود رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل نشان می دهد که توجه ویژه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی همچون؛ حقوق و دستمزد، روابط با سرپرستان، روابط مناسب با همکاران، بهبود شرایط محیط کاری، فرصت های ارتقا و پیشرفت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و ایجاد احساس عدالت در کارکنان (آراسته و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۳) بسیار بااهمیت بوده و باید مورد توجه مدیران سازمان قرار گیرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم نشان می دهد که استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار داشته و فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق زو و همکاران (۲۰۱۸)، جانگ و یون (۲۰۱۴)، کو و همکاران (۲۰۱۲)، صادقیان و آهنچیان (۱۳۹۶) و مجیدی (۱۳۹۶) همسو و با نتایج حاصل از تحقیق براتی گلخندان (۱۳۹۴) در تضاد است. بنابراین، مدیران سازمان می توانند با شناسایی منابع و عوامل ایجادکننده استرس شغلی و همچنین بررسی نشانه های استرس در کارکنان همچون نشانه های روانی، جسمانی و رفتاری (بیر^۱ و نیومن^۲، ۱۹۷۸)، وجود استرس در کارکنان را شناسایی و راهکارهایی در جهت پیشگیری و کاهش استرس در سازمان مانند رفع ابهام از نقش های سازمانی از طریق تعریف دقیق مسئولیت افراد و طراحی مجدد شغل، هدف گذاری برای افراد از طریق تعیین معیارهای معین که باید در عمل توسط افراد پیگیری شود و آموزش مهارت های شغلی مورد نیاز کارکنان را در نظر بگیرند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم تحقیق نشان می دهد که رضایت شغلی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر منفی و معنی دار دارد، بنابراین، هرچه احساسات و نگرش افراد در خصوص شغل خود مثبت تر باشد، میزان استرس افراد کاهش می یابد. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق زفان و مکلولین (۲۰۰۶)، گاندهی و همکاران (۲۰۱۴)، عابدی و همکاران

1. Beehr
2. Newman

(۱۳۸۸) و همچنین احمدی و همکاران (۱۳۹۰) همسو و با نتایج حاصل از تحقیق صانعی (۱۳۸۲) در تضاد است. بنابراین، سنجش‌های دوره‌ای وضعیت استرس شغلی و رضایت شغلی میان کارکنان سازمان پیشنهاد می‌شود. نتایج حاصل از فرضیه هفتم نشان می‌دهد که تأثیر متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان از طریق نقش واسطه‌ای رضایت شغلی از لحاظ آماری معنی‌دار و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق چان و همکاران (۲۰۱۶)، چان و مای (۲۰۱۵) و همچنین حسینی و علی مددی جانی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. بدین ترتیب، با بهبود شاخص‌های انطباق‌پذیری افراد در سازمان نظیر: کنترل و خودتنظیمی، انعطاف‌پذیری، استقبال از تغییر، آموزش و گسترش ارتباطات در سازمان (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۸-۴۲)، رضایت شغلی افزایش و در نتیجه آن، تمایل به ترک سازمان در کارکنان کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای استرس شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان از لحاظ آماری معنی‌دار نیست و درخصوص این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد تا مقایسه صورت پذیرد. عدم رابطه مستقیم بین دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و استرس شغلی می‌تواند توجیه‌کننده نتیجه این فرضیه بوده و همچنین نشان‌دهنده این واقعیت است که در رابطه بین دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل، عوامل دیگری نقش دارند. در نهایت درخصوص فرضیه اصلی تحقیق همان‌طور که اشاره شد، با توجه به همبستگی متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان با رضایت شغلی و استرس شغلی و همچنین همبستگی بالای بین رضایت شغلی و استرس شغلی به طوری که در پژوهش‌های بسیاری رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی می‌باشد، لذا این تصور ایجاد شد که رضایت شغلی و استرس شغلی می‌توانند به صورت سریالی نقش واسطه در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان داشته باشند و نتایج حاصل از آزمون این فرضیه نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق رضایت شغلی و استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر منفی و معنی‌دار دارد، بدین ترتیب، فرضیه اصلی تحقیق، تأیید می‌شود و درخصوص این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد تا مقایسه صورت پذیرد. از آنجا که کارکنان انطباق‌پذیرتر، رضایت شغلی بیشتری داشته و با توجه به اینکه افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس و به تبع آن کاهش میزان قصد فرد برای ترک سازمان را به دنبال دارد، لذا

سازمان می‌تواند راهکارهایی جهت افزایش انطباق‌پذیری افراد و همچنین انتخاب کارکنان با انطباق‌پذیری بیشتر اقدام نماید. از عواملی که روی انطباق‌پذیری افراد تأثیر دارد، سن آنان می‌باشد به طوری که با افزایش سن، انطباق‌پذیری در افراد کاهش می‌یابد (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱: ۴۰)، لذا با توجه به اینکه میانگین سنی افراد در شرکت گل‌تاش در حدود ۳۸ سال می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که سازمان نسبت به به کارگیری نیروی جوان، توجه بیشتری نماید و همچنین آموزش مهارت‌های لازم به کارکنان در بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی در افراد یاری می‌رساند. همچون سایر تحقیقات دانشگاهی، پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌ها و موانعی مواجه بوده است از جمله؛ محدودیت در اجرای پرسشنامه‌ها از نظر عدم تمایل به پاسخگویی از سوی برخی از اعضای نمونه آماری و عدم اعمال دقت کافی در پاسخ‌دادن به سؤالات از عمده‌ترین محدودیت‌هایی است که پژوهش حاضر با آن روبه‌رو بوده است که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیر داشته باشد و همچنین محدود کردن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم استفاده از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات نظیر مصاحبه، مشاهده و غیره. برای پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با تغییر قلمرو مکانی پژوهش، تأثیر متغیرهای تحقیق حاضر در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی بررسی شود تا بتوان نتایج آنها را با نتایج تحقیق حاضر مقایسه نموده و روش‌هایی جهت بهبود وضعیت سازمان‌ها در خصوص متغیرهای فوق ارائه نمود. همچنین بررسی نقش تعدیل‌گر متغیرهای جمعیت‌شناختی در مدل تحقیق حاضر برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود.

منابع

- احمدزاده، سلیمان؛ صیادی، سعید و سلاجقه، سنجر (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار مدیر به عنوان مربی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: با تبیین نقش میانجی نگرش های شغلی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، دوره ششم، شماره یکم: ۵۷-۷۹.
- احمدی، عبدالله؛ ایرانیان، سیدجواد و پارسناژاد، معصومه (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. **فصلنامه تازه های روان شناسی / صنعتی**، دوره دوم، شماره هشتم: ۷۱-۸۴.
- آراسته، مهدی؛ مؤذنی، بهرام؛ مهدبی، مهدی و بابائی، وحیده (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی فازی پیشایندهای رضایت شغلی. **فصلنامه مطالعات منابع انسانی**، دوره ششم، شماره بیست و سوم: ۱۶۴-۱۳۹.
- براتی گلخندان، صدیقه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان های خصوصی در شهر مشهد). **نخستین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی**.
- برهانی نیا، رضا (۱۳۹۳). **رابطه درگیری شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان با توجه به نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، گروه مدیریت دولتی.
- جزنی، نسرین؛ حبیبی، معصومه و نصر، سجاد (۱۳۸۹). تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و راهکارهای مدیریت آن؛ مورد پژوهی منطقه ۳ عملیات انتقال گاز. **فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت**، دوره چهارم، شماره یازدهم.
- حاجی تاروردی، محمدصادق و قرنفلی، محسن (۱۳۸۳). راهکارهای اساسی برای توسعه صنعت شوینده ایران. **فصلنامه توسعه تکنولوژی**، دوره دوم، شماره چهارم.
- حسین زاده، مهران؛ حسین زاده، حامد؛ رزاقی، نرگس و برزگر، زهره (۱۳۹۴). ارتباط بین رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳. **مجله دانشگاه علوم پزشکی نیشابور**، دوره سوم، شماره سوم: ۵۶-۶۳.

حسینی، سیدحمید و علی مددی جانی، بهشاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمارستان های دولتی. *کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی*.

حسینی، سیدصمد؛ کرمی، اژدر و نیکخواه تکمه داش، یونس (۱۳۹۷). *مدل سازی معادلات ساختاری با Smart PLS V3 رویکرد پایان نامه نویسی و مقاله نویسی*، انتشارات اندیشه فاضل، چاپ اول.

حکاک، محمد؛ افشانی، مینو و محمدی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسط تبعیض ادراک شده. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره پنجم، شماره یکم: ۱۹۹-۲۲۰.

حیاتی، داود؛ ارشدی، نسرین و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۱). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. *مجله دستاوردهای روان شناختی*، دوره چهارم، شماره یکم: ۱۹-۴۲.

خوانساری، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان فلاورجان. *مجله مدیریت فراگیر*، دوره دوم، شماره دوم: ۷۷-۸۴.

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵). *مدل سازی معادله ساختاری با نرم افزار PLS*. انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ سوم.

دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و دیباجی، سیدمیثم (۱۳۹۵). پیش بینی تمایل به ترک شغل کارکنان بر اساس عوامل فردی- شغلی- سازمانی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، دوره هفدهم، شماره دوم: ۴۵-۵۴.

درویش، حسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی - پژوهشی). *فصلنامه مدیریت*، دوره پنجم، شماره شانزدهم: ۱۱۷-۱۴۱.

دلوی، محمدرضا و گنجی، مظاهر (۱۳۹۳). بررسی اثرات اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد*، دوره شانزدهم، شماره یکم: ۱۲۱-۱۲۸.

- دهستانی بنستانی، زهرا؛ طباطبایی بافقی، سیدمحمد و سلیمانی بافقی، سیدابوالقاسم (۱۳۹۶). بررسی رابطه خلاقیت و قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی استرس و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بافق). **همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و بازاریابی**.
- رضایی، سجاد و رحیمی، رئوف (۱۳۹۶). تحلیل کانونی روابط چندگانه مؤلفه‌های کارایی سازمانی با اخلاق سازمانی و استرس شغلی در کارکنان دانشگاه اصفهان. **فصلنامه مطالعات منابع انسانی**، دوره ششم، شماره بیست و سوم: ۸۷-۱۱۸.
- سلطان‌زاده، شیدا (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی‌پسند**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه مشاوره.
- شجاعی، سامره؛ صادقی، منصوره و دنکوب مرتضی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، دوره پنجم، شماره یکم: ۶۵-۹۱.
- صادقیان، سمانه و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۶). مدل‌یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل‌گر قاطعیت مدیر. **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، دوره هفتم، شماره یکم: ۸۹-۱۰۶.
- صانعی، مهدی (۱۳۸۲). **بررسی رابطه استرس و رضایت شغلی در کارکنان بانک رفاه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- عابدی، کمال‌الدین؛ زارع، محسن؛ برخوردار، ابوالفضل و حلوانی، غلام‌حسین (۱۳۸۸). استرس‌های شغلی و ناراضی‌تی از کار و ارتباط آن با فاکتورهای فردی و حوادث در یکی از صنایع کشور. **مجله دانشگاه علوم پزشکی جهرم**، دوره هفتم، شماره سوم: ۱۰-۲۰.
- عزتی، عماد (۱۳۹۶). **بررسی مشکلات صنایع مواد شوینده و بهداشتی و آرایشی در گفتگو با کارشناسان: لکه قاچاق بر صنعتی پاک**، **روزنامه جام جم**، شماره ۴۷۹۹، برگرفته از وب‌سایت: [https:// Jamejonline.ir/](https://Jamejonline.ir/)
- فیض، داود؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ فارسی‌زاده، حسین و فرجی، الهام (۱۳۹۵). تأثیر کار هیجانی و فرسودگی هیجانی بر تعهد سازمانی عاطفی: نقش میانجی رضایت شغلی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، دوره پنجم، شماره سوم: ۲۵-۴۹.

قنبرپور نصرتی، امیر؛ خبیری، محمد؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و آقایی، نجف (۱۳۹۳). نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون های ورزشی. *نشریه مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۴: ۶۸۳-۶۹۶.

گارسون، دیوید، جی. (۱۳۹۶). *حداقل مربعات جزئی: مدل های معادلات ساختاری و رگرسیون*، ترجمه ابراهیم فرید، چاپ اول، انتشارات مهرگان قلم. مجیدی، مهرداد (۱۳۹۶). بررسی تأثیر استرس شغلی کارکنان بر تمایل آنان به ترک شغل در شرکت ایران خودرو دیزل. *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و حسابرسی پویا*.

منجوقی، نرجس؛ خدابخش پیرکلانی، روشنگر؛ یزدی، سیدمنور و دهشیری، غلامرضا (۱۳۹۶). پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه های تئوری سیستم انگیزشی فورد. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره نهم، شماره سی و یکم: ۹-۲۵.

میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. *ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار/ تربیت و اجتماع*، دانشگاه تهران، سال شانزدهم، شماره سی و نهم: ۱۵-۳۰.

هیر، جوزف؛ هالت، توماس؛ رینگل، کریستین و سارستد، مارکو (۱۳۹۵). *مدل سازی معادلات ساختاری کم ترین مربعات جزئی PLS SEM*، ترجمه عادل آذر و رسول غلامزاده، انتشارات نگاه دانش، چاپ اول.

یاسایی، ایرج؛ احمدی، خدابخش و کلیوند، علی رضا (۱۳۸۶). رابطه استرس و نارضایتی شغلی در خلبانان نظامی. *مجله علوم رفتاری*، دوره یکم، شماره دوم: ۱۱۳-۱۱۹.

Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G. & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.

Akgunduz, Y. & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.

Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.

- Ary, D., Jacobs, L. C. & Razavieh, A. (1996). **Introduction to research in education**. Orlando, Florida: Harcourt Brace College Publishers.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of personality and social psychology**, 51(6), 1173.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. **Personnel psychology**, 31(4), 665-699.
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover?. **Journal of Vocational Behavior**, 70(1), 135-148.
- Branham, F. L. (2000). **Six truths about employee turnover**. NY: American Management Association. <http://www.nichebenefits.Com/Library/sixtruths.pdf> (Accessed 5-19-08).
- Byrne, B.M. (1998). **Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chan, S. H. J. & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, 89, 130-139.
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M. & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, 92, 167-175.
- Chang, K. S. & Oswari, T. (2011). Work Strain, Absence, And Intention Of Quitting Job-From A Perspective Of Occupational Difference. **Jurnal Ilmiah Psikologi**, 1(2).
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. **Modern methods for business research**, 295(2), 295-336.
- 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.
- Chung, E. K., Jung, Y. & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. **Safety science**, 98, 89-97.
- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. **Psychological assessment**, 7(3), 309.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. **Academy of management Review**, 11(1), 55-70.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika**, 16(3), 297-334.
- Deniz, N., Noyan, A. & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 207, 369-376.

- De Simone, S., Planta, A. & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. **Applied Nursing Research**, 39, 130-140.
- 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.
- Fiori, M., Bollmann, G. & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. **Journal of Vocational Behavior**, 91, 113-121.
- Flanagan, N. A. & Flanagan, T. J. (2002). An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses. **Research in nursing & health**, 25(4), 282-294.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, 39-50.
- Gacevic, M., Milicevic, M. S., Vasic, M., Horozovic, V., Milicevic, M. & Milic, N. (2018). The relationship between dual practice, intention to work abroad and job satisfaction: A population-based study in the Serbian public healthcare sector. **Health Policy**, 122(10), 1132-1139.
- Gandhi, S., Sangeetha, G., Ahmed, N. & Chaturvedi, S. K. (2014). Somatic symptoms, perceived stress and perceived job satisfaction among nurses working in an Indian psychiatric hospital. **Asian journal of psychiatry**, 12, 77-81.
- Geisser, S. (1975). The predictive sample reuse method with applications. **Journal of the American statistical Association**, 70(350), 320-328.
- Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. **Journal of management information systems**, 18(1), 185-214.
- Goodwin, D. & Sethapokin, S. (1996). The impact of cultural influences on the relationship between budgetary participation, role stress, and job satisfaction. **Asian Review of Accounting**, 4(2), 51-70.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P. & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. **Journal of Vocational Behavior**, 88, 230-237.
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P. & Coelho, P. (2017). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. **Industrial and Commercial Training**, 50(2), 61-80.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Gudergan, S. P. (2017). **Advanced issues in partial least squares structural equation modeling**. SAGE Publications.
- Hayes, A.F. (2013). **Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach**, Guilford Press. New York, NY.

- Henseler, J. (2017). **ADANCO 2.0. 1: user manual**.
- Henseler, J., Hubona, G. & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial management & data systems**, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the academy of marketing science**, 43(1), 115-135.
- Henseler, J. & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. **Computational Statistics**, 28(2), 565-580.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. **In New challenges to international marketing**, 277-319, Emerald Group Publishing Limited.
- Huang, W. R. & Su, C. H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. **Industrial and Commercial Training**, 48(1), 42-52.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural equation modeling: a multidisciplinary journal**, 6(1), 1-55.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. **Strategic management journal**, 20(2), 195-204.
- Ito, J. K. & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. **Human Resource Management**, 44(1), 5-19.
- Jabeen, F., Friesen, H. L. & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. **Journal of Organizational Change Management**, 31(2), 352-370.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y. & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. **International Journal of Law, Crime and Justice**, 52, 36-46.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D. & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. **Journal of Business Research**, 60(7), 663-671.
- Joe, S. W., Hung, W. T., Chiu, C. K., Lin, C. P. & Hsu, Y. C. (2018). To quit or not to quit: Understanding turnover intention from the perspective of ethical climate. **Personnel Review**.
- Jou, R. C., Kuo, C. W. & Tang, M. L. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. **Transportation research part E: logistics and transportation review**, 57, 95-104.

- Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. **International Journal of Hospitality Management**, 38, 84-88.
- Kane, L. & Ashbaugh, A. R. (2017). Simple and parallel mediation: A tutorial exploring anxiety sensitivity, sensation seeking, and gender. **Quantitative Methods For Psychology**, 13(3), 148-165.
- Karatepe, O. M. & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. **Journal of Management & Organization**, 23(3), 337-355.
- Kim, S. S., Im, J. & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. **International Journal of Hospitality Management**, 48, 68-82.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling**. New York: Guilford Press.
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A. & Sivakumar, S. (2018). Managerial support for development and turnover intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction. **Journal of Organizational Change Management**, 31(1), 135-153.
- Kuo, C. W., Jou, R. C. & Lin, S. W. (2012). Turnover intention of air traffic controllers in Taiwan: A note. **Journal of Air Transport Management**, 25, 50-52.
- Lee, K. A. (2005). **Effects of Locus of Control and Organizational Structure on Job Satisfaction and Turnover Intention of Hotel Managerial Employees**. Doctoral dissertation, Oklahoma State University.
- Lee, Y. H. & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. **European Sport Management Quarterly**, 18(4), 393-412.
- Levin, A. & Decker, J. T. (2008). The assessment of staff satisfaction as compared to client satisfaction in two department of social service residential treatment facilities. **Residential Treatment for Children & Youth**, 23(3-4), 61-82.
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S. & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. **Journal of Vocational Behavior**, 93, 81-91.
- Mello, J. A. (2010). Strategizing strategic human resource management. **Journal of Human Resources Education**, 4(3), 22-28.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H. & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. **Journal of Management Development**, 37(3), 285-298.
- Nunnally, J.C. (1978). **Psychometric theory**. 2nd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Omar, S. & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: an exploratory study. **Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET**, 12(4), 11-18.

- Park, T. Y. & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. **Journal of applied psychology**, 98(2), 268.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. **Behavior research methods**, 40(3), 879-891.
- Racz, S. (2000). Finding the right talent through sourcing and recruiting. **Strategic Finance**, 82(6), 38.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis. **Indian Management Studies Journal**, 11(2), 149-159.
- Ringle, C. M. (2016). **Advanced PLS-SEM Topics: PLS Multigroup Analysis**. Working paper, University of Seville, November.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). **Organizational behavior**. (15th Edition).
- Rossier, J. (2015). **Career adaptability and life designing**. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Boston, MA, US: Hogrefe Publishing.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. **Journal of Vocational Behavior**, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, 80 (3), 661-673.
- Spector, P. E. (2016). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice 7th Edition**. Wiley.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. **Journal of the royal statistical society. Series B (Methodological)**, 111-147.
- Tao, L., Guo, H., Liu, S. & Li, J. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. **Biomedical Research**, 29(3).
- Teo, T. S., Srivastava, S. C. & Jiang, L. (2008). Trust and electronic government success: An empirical study. **Journal of management information systems**, 25(3), 99-132.
- Tongchaiprasit, P. & Ariyabuddhipongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. **International Journal of Hospitality Management**, 55, 33-40.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L. & Amato, S. (2010). **PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement**. In *Handbook of partial least squares* (pp. 47-82). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Xu, T., Wu, T. J. & Li, Q. Q. (2018). The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation. **Journal of Interdisciplinary Mathematics**, 21(2), 409-418.

- Zeffane, R. & Bani Melhem, S. J. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. **Employee Relations**, 39(7), 1148-1167.
- Zeffane, R. & McLoughlin, D. (2006). Cooperation and stress: Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture. **Management Research News**, 29(10), 618-631.