

پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال ششم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷

## بررسی تمایل نخبگان به ماندگاری در مناطق مرزی

(مورد مطالعه: استان سیستان و بلوچستان)

حسین ذوالفقاری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۴ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۲

### چکیده

**زمینه و هدف:** از آنجا که نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را در توسعه یک کشور ایفا می‌کند، توجه به آن‌ها و متغیرهایی که به انگیزه‌های آن‌ها می‌پردازند، از اهمیت برخوردار است. این پژوهش با هدف بررسی تمایل نخبگان به ماندگاری در منطقه مرزی سیستان و بلوچستان اجرا شده است.

**روش:** این پژوهش، کاربردی است و به صورت پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را دارندگان مدرک تحصیلی دکترا به عنوان نخبگان در استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۶۲۸ نفر تشکیل داده‌اند و نمونه ۲۰۰ نفری از آن‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به وسیله پرسشنامه روا و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۸۸)، جمع‌آوری و با کمک آزمون‌های آماری تحلیل شدند. **یافته‌ها و نتایج:** پژوهش نشان داد که متغیرهای کیفیت زندگی کاری از طریق ادراک حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و سپس بر تعهد سازمانی و میل به ماندگاری مؤثرند. متغیر فرصت‌های شغلی موجود و پایگاه اجتماعی با تمایل به ماندگاری رابطه نداشتند و در مدل نهایی، متغیرهای مرتبط با ویژگی‌های شغلی از طریق رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و سپس بر میل به ماندگاری مؤثرند و متغیر حرفه‌ای شدن شغل نخبگان با میل به ماندگاری رابطه منفی دارد.

### واژه‌های کلیدی

تمایل به ماندگاری، نخبگان، وضعیت شغلی، کیفیت زندگی کاری، سیستان و بلوچستان

## مقدمه

توسعه در گرو بهره‌مندی از ظرفیت‌های انسانی بومی است و برنامه‌ها و سیاست‌های هوشمندانه‌ای برای نگهداری و ایجاد تعهد در افراد اجرا می‌شود (اینگرسول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ص ۱۹). تمایل به ماندگاری عبارت است از تمایلات رفتاری کارکنان برای ادامه عضویت در یک سازمان یا منطقه، تداوم همکاری با انگیزه و تمایل به تلاش بیشتر برای انجام وظایف خود (مولرو پرایس، ۱۹۸۶، ص ۷۶). تمایل به ماندگاری افراد فراتر از نگه داشتن آنان در یک شغل مشخص و ثابت است. در واقع ماندگاری تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان یا منطقه است (دووب<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ص ۴۰). ماندگاری با انگیزه نخبگان، نه تنها در کشور ایران بلکه در برخی از کشورها نیز به عنوان یک مسئله مهم مورد توجه است. طی سال‌های ۲۰۰۱-۱۹۹۹ حدود ۱۳ درصد از نخبگان خصوصی و دولتی آمریکا تمایل به ادامه همکاری نداشته‌اند. نخبگانی که از ماندگاری با انگیزه برخوردارند، علاوه بر داشتن احساس تعلق نسبت به سازمان، جدیت، تعصب و از خود گذشتگی نسبت به آن نشان می‌دهند و آستانه تحمل آنان در برابر مشکلات سازمان افزایش می‌یابد.

کشور ایران دارای مرزهای طولانی با ۱۵ کشور است. در مناطق مرزی کشور از جمله در استان سیستان و بلوچستان نخبگانی هستند که ظرفیت‌های علمی و تجربی بالایی دارند و به دلیل تفاوت‌های محیطی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در عزلت قرار گرفته‌اند. با بررسی عوامل موثر بر میل به ماندگاری در ادبیات موجود از قبیل عوامل محیطی (فرصت‌های شغلی موجود و حمایت اجتماعی)، متغیرهای کیفیت زندگی کاری (حقوق، فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقاء، حمایت مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیری و امنیت در محیط کار)، ویژگی‌های شغلی (تنوع وظیفه، استقلال، اهمیت کار، هویت کار و بازخورد) و متغیرهای حرفه‌ای شدن شغل و پایگاه اجتماعی، متغیرهای ادراک حمایت سازمانی، تعهد

1. Engersol  
2. Doob

سازمانی و رضایت شغلی می‌توان میزان میل به ماندگاری نخبگان را اندازه گرفت. در این پژوهش به سوالات زیر پاسخ داده می‌شود:

رابطه عوامل شناسایی شده در ادبیات با تمایل به ماندگاری نخبگان چگونه است؟

اهمیت هر کدام از عوامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان به چه میزانی است؟

الگوی مناسب برای پیش بینی تمایل به ماندگاری نخبگان کدام است؟

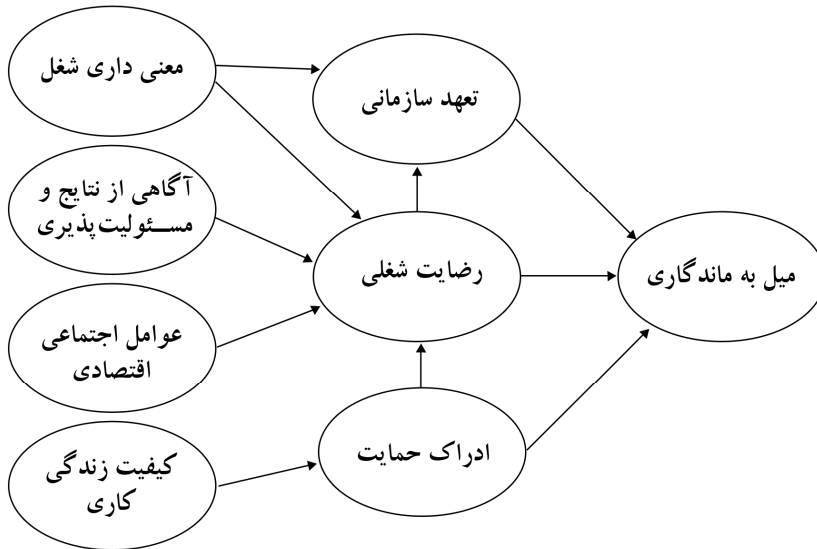
**پیشینه پژوهش:** تمایل به ماندگاری اولین بار در سال ۱۹۵۸ توسط مارچ و سایمون<sup>۱</sup> مورد مطالعه قرار گرفت. پس از آن پرایس و مولر<sup>۲</sup> یک مدل علی-اکتشافی از جابجایی شغلی بر روی ۱۱۰۰ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی آزمایش کردند. آنها دریافتند که قبل از تحقق جابجایی شغلی، یک متغیر واسطه‌ای وجود دارد که تمایل به ماندگاری یا تمایل به ترک خدمت است (پرایس و مولر، ۱۹۸۱، ص ۲۷۹). نتایج حاصل از پژوهشی که در سال ۱۹۹۹ توسط رولاند انجام شد، نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵٪)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰٪)، استرس (۲۸٪) و شرایط احراز (۲۶٪) بر تصمیم‌گیری نخبگان برای ماندگاری یا ترک حرفه مؤثر بوده‌اند (رولاند، ۲۰۰۱، ص ۹۶). در سال ۲۰۰۴، پژوهشی در مالزی نشان داد که ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی با تمایل به ماندگاری نخبگان رابطه دارد (سمد<sup>۳</sup> ۲۰۰۶، ص ۱۲۴). کرساینت و همکارانش<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۵ در پژوهشی با عنوان چرا نخبگان ترک می‌کنند، نشان داد که جنسیت و تجربیات شغلی در منطقه بر ماندگاری نخبگان مؤثر بوده‌اند (کرساینت و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۸۸).

در سال ۱۳۸۳ پژوهشی در لرستان نشان داد که حقوق و مزایای دریافتی، امکانات رفاهی و ورزشی، توجه و قدردانی و ایمنی شغلی در نگهداری نیروهای توانمند در این استان مؤثر بوده‌اند (جایدری، ۱۳۸۳، ص ۹۵). مرتضوی (۱۳۸۴)، در پژوهشی عوامل مؤثر بر رضایت

1. March & Simon
2. Pric&Mouller
3. Samad
4. Kersaint& et al

شغلی و ماندگاری کارکنان مناطق مرزی استان لرستان را بررسی نموده و دریافته که برخورداری از امکانات رفاهی، رضایت از حقوق و مزایا، برخورداری از امکانات رشد، ترجیح منافع فردی بر منافع گروهی، آزادی در حمل، احساس امنیت شغلی، فرصت پیشنهاد دادن، پشتیبانی لازم از کارکنان آموزشی، رعایت ضوابط در انتخاب کارکنان اداری و امکان مشارکت از مهم‌ترین عواملی هستند که بر رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان سازمان مناطق مرزی لرستان مؤثر بوده‌اند. جهانی (۱۳۸۳)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت نخبگان در مناطق نوزده گانه شهر تهران پرداخته و نشان داده که اگر افراد تحصیل کرده از شغل خود راضی باشند سعی خواهند کرد که وظیفه خود را به درستی انجام داده و در شغل خود به نهایت رشد و بالندگی برسند.

**مبانی نظری پژوهش:** موضوع تمایل به ماندگاری نخبگان، مسیری که منتهی به ماندگاری در آنان می‌شود را این گونه پیش بینی می‌کند: متغیرهای مستقل کیفیت زندگی کاری نخبگان، ویژگی‌های شغلی، محیطی و فردی از طریق متغیرهای واسطه‌ای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک حمایت سازمانی بر تمایل به ماندگاری آنان موثر است. یافته‌های حاصل از مطالعات انجام شده اطلاعاتی در زمینه عوامل فردی، عوامل مربوط به محیط اجتماعی - اقتصادی حاکم بر محیط زندگی نخبگان، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل مربوط به محیط کار نخبگان فراهم کرده است. یکی از متغیرهای مهمی که به عنوان متغیر مستقل تاثیرگذار در اغلب بررسی‌ها مورد توجه قرار گرفته، حقوق است. مرور مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش همچنین نشان داده است که وجود فرصت‌های شغلی جایگزین بر تصمیم نخبگان برای ماندگاری با انگیزه موثر است. بالا بودن نرخ بیکاری و عدم وجود فرصت‌های شغلی جایگزین باعث می‌شود که نخبگان در شغل خود نمانند و حتی اگر از شرایط مطلوبی برخوردار نباشند، تظاهر به رضایت شغلی نموده و احتمالاً ماندگاری آنان توأم با تلاش و انگیزه کافی نخواهد بود (وینرتون، ۲۰۰۴، ص ۱۱۲). در نمودار ۱، مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، مولفه‌های حقوق، فرصت ارتقا، فرصت رشد حرفه‌ای، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت و امنیت در محیط کار، متغیر کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند. مولفه‌های متغیر عوامل اجتماعی-اقتصادی عبارتند از: فرصت‌های شغلی موجود، منزلت اجتماعی، حمایت اولیا، حمایت سازمان‌ها و نهادها و انجمن‌های صنفی نخبگان. مولفه‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی عبارتند از: هویت وظیفه، اهمیت کار و تنوع وظیفه که سازه معناداری شغلی را تشکیل داده‌اند. مولفه‌های استقلال و بازخورد، سازه آگاهی از نتایج و مسئولیت‌پذیری را تشکیل داده‌اند.

### روش

این پژوهش، کاربردی است و به صورت پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را دارندگان مدرک تحصیلی دکترای به عنوان نخبگان در استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۶۲۸ نفر تشکیل داده‌اند و نمونه ۲۰۰ نفری از آن‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس

انتخاب و به وسیله پرسشنامه روا و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۸۸)، جمع آوری و با کمک آزمون‌های آماری تحلیل شدند.

### یافته‌ها

**سؤال اول:** رابطه عوامل شناسایی شده در ادبیات با تمایل به ماندگاری نخبگان چگونه است؟

برای بررسی رابطه عوامل شناسایی شده در ادبیات با تمایل به ماندگاری نخبگان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	عوامل سازمانی	۱							
۲	کیفیت زندگی کاری	۰/۱۵**	۱						
۳	ویژگی‌های شغلی	۰/۴۴**	۰/۱۸**	۱					
۴	عوامل اجتماعی	۰/۴۱**	۰/۱۷**	۰/۴۳**	۱				
۵	منزلت اجتماعی	۰/۵۰**	۰/۱۶**	۰/۳۸**	۰/۵۵**	۱			
۶	عوامل اقتصادی	-۰/۰۲	۰/۰۸	-۰/۱۳**	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۱		
۷	ادراک حمایت سازمانی	۰/۴۵**	۰/۱۶**	۰/۳۴**	۰/۵۳**	۰/۵۰**	-۰/۰۳	۱	
۸	تمایل به ماندگاری	۰/۵۰**	۰/۱۵**	۰/۳۶**	۰/۳۲*	۰/۲۶**	۰/۰۱	۰/۲۹**	۱

با توجه به جدول ۱ رابطه عوامل سازمانی (۰/۵۰)، کیفیت زندگی کاری (۰/۱۵)، ویژگی‌های شغلی (۰/۳۶)، عوامل اجتماعی (۰/۳۲)، منزلت اجتماعی (۰/۲۶) و ادراک حمایت اجتماعی (۰/۲۹)، با تمایل به ماندگاری مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. اما رابطه عوامل اقتصادی با تمایل به ماندگاری (۰/۰۱) معنادار نیست.

**سوال دوم:** اهمیت هر کدام از عوامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان به چه میزانی است؟

برای اولویت بندی عوامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان از آزمون فریدمن استفاده شد. در جدول ۲، نتایج این آزمون گزارش شده‌اند.

**جدول ۲: نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عوامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان**

رتبه	میانگین رتبه	عامل
۱	۶/۵۷	عوامل سازمانی
۲	۵/۷۳	کیفیت زندگی کاری
۳	۵/۶۶	ویژگی‌های شغلی
۴	۳/۶۵	عوامل اجتماعی
۵	۲/۴۸	منزلت اجتماعی
۶	۲/۳۹	عوامل اقتصادی
۷	۱/۵۳	ادراک حمایت سازمانی
آماره آزمون (آزمون فریدمن)		
سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره خی دو
۰/۰۰۱	۶	۲۰۴۱/۰۵

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۲، آزمون فریدمن (۲۰۴۱/۰۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد و نشان می‌دهد که حداقل یکی از میانگین رتبه‌های عوامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان بر دیگر میانگین رتبه‌ها ارجحیت دارد. با توجه به نتایج، عوامل سازمانی با میانگین رتبه (۶/۵۷)، مهمترین عامل و پس از آن کیفیت زندگی کاری با میانگین رتبه (۵/۷۳) و ویژگی‌های شغلی با میانگین رتبه (۵/۶۶) در رتبه دوم و سوم قرار دارند. ادراک حمایت سازمانی با میانگین رتبه (۱/۵۳) کم اهمیت ترین عامل مرتبط با تمایل به ماندگاری نخبگان است.

**سؤال سوم:** الگوی مناسب برای پیش بینی تمایل به ماندگاری نخبگان کدام است؟

مسیر روابط ویژگی شغلی، کیفیت زندگی کاری و محیط و میل به ماندگاری: ضرایب مسیر متغیر آگاهی از نتایج و پاسخگویی ۰/۱۴، معنی داری شغلی ۰/۱۵، کیفیت زندگی کاری ۰/۵۴ و محیط ۰/۴۲ است. بر اساس این الگو، رابطه آگاهی از نتایج و میل به ماندگاری از لحاظ آماری معنی دار نیست.

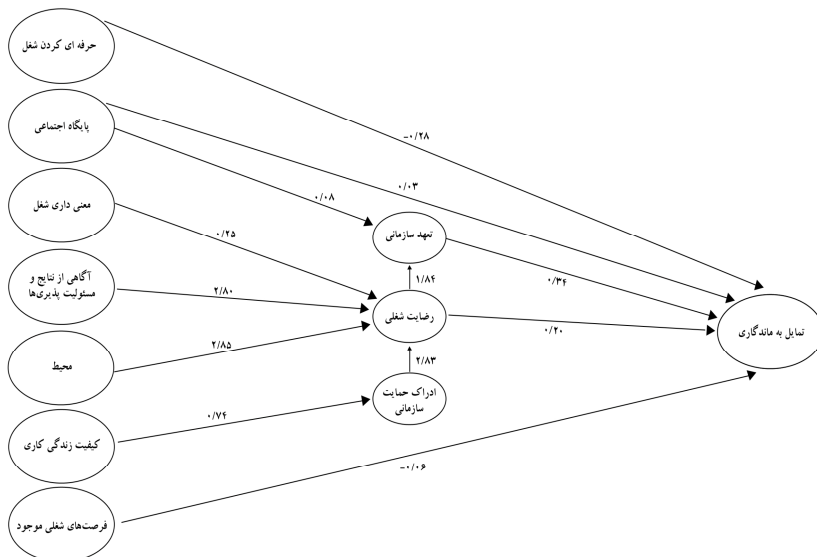
شاخص های برازندگی مدل روابط ساختاری بین کیفیت زندگی کاری، ویژگی های شغلی و تمایل به ماندگاری: اگر چه اغلب شاخص های برازندگی نشان دهنده برازش مطلوب مدل هستند، از جمله شاخص CFI برابر ۰/۹۱ و شاخص NFI و CFI به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۹۵ هستند و همگی در سطح مطلوب و قابل پذیرش هستند، اما مقدار شاخص RMR برابر ۰/۰۸۶ بوده و از مقدار مطلوب کمی بالاتر است. بنابراین مدل از برازش کافی و مطلوب برخوردار نیست. بنابراین به منظور بررسی رابطه متغیرهای مربوط به ویژگی های شغلی (آگاهی از نتایج و مسئولیت پذیری و معنی داری شغلی)، کیفیت زندگی کاری و محیط، با کفایت همه شاخص های برازش، در مدل نهایی پژوهش مسیر رابطه این متغیرها با میل به ماندگاری به وسیله متغیرهای میانجی تعدیل شد.

آزمون مدل رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ماندگاری از طریق متغیرهای واسطه ای: در این مدل ضرایب مسیر استاندارد شده نشان می دهد که متغیر کیفیت زندگی کاری با ضریب مسیر ۰/۶۵ بیشترین تأثیر را در تبیین رضایت شغلی دارد. از سوی دیگری متغیر واسطه ای ادراک حمایت سازمانی، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و میل به ماندگاری را تعدیل می کنند. با توجه به نمودار ۲، متغیر کیفیت زندگی کاری به گونه ایی مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۴ نیز با میل به ماندگاری رابطه معنی دار دارد. بنابراین متغیر کیفیت زندگی کاری هم به طور مستقیم و هم از طریق متغیرهای ادراک حمایت سازمانی بر میل به ماندگاری مؤثر است.



شاخص های برازندگی مدل روابط متغیرهای میانجی، کیفیت زندگی و میل به ماندگاری: بر اساس مقادیر برآورد شده، مدل از برازش نسبتاً خوب برخوردار است. شاخص CFI برابر ۰/۹۰، شاخص IFI برابر ۰/۹۲، شاخص NFI برابر ۰/۹۰ و شاخص GFI برابر ۰/۹۴ است که نشان دهنده کفایت برازش مدل است. همچنین شاخص RMR برابر ۰/۰۵ و شاخص RMSEA برابر ۰/۰۱ است و کمتر از ۰/۰۵ و نشان دهنده برازش خوب مدل است (بتنلر، ۱۹۹۵، ص ۱۱۴).

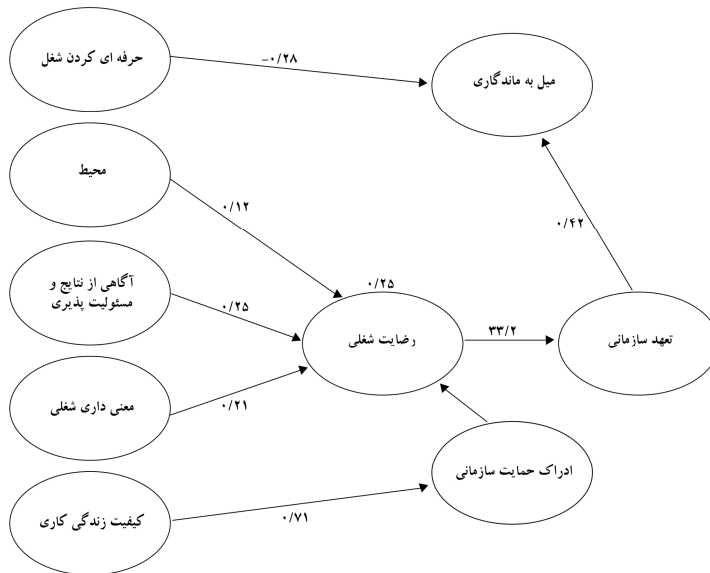
به منظور دستیابی به مدل نهایی پژوهش، با واسطه گری متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ادراک حمایت سازمانی، رابطه متغیرهای حمایت اجتماعی، انجمن های صنفی نخبگان در قالب متغیر مکنون محیط و نیز متغیرهای مربوط به ویژگی های شغلی شامل استقلال و بازخورد در قالب متغیر مکنون (آگاهی از نتایج و پاسخگویی) و متغیرهای تنوع وظیفه، اهمیت کار، هویت کار، در قالب متغیر مکنون معنی داری کار مورد بررسی قرار گرفتند.



نمودار ۲: الگوی نهایی پژوهش

همانگونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، ضرایب استاندارد شده بین متغیر فرصت شغلی موجود، پایگاه شغلی و تمایل به ماندگاری معنادار نیست. شاخص‌های برازندگی  $GFI=0/29$ ،  $CFI=0/39$ ،  $NFI=0/90$ ،  $IFI=0/49$ ، غیر از شاخص  $GFI$  نشان دهنده برازش مطلوب مدل هستند. همچنین شاخص  $RMSEA=0/05$  در حد قابل قبول قرار دارد. بنابراین، بر پایه شاخص‌های به دست آمده، مدل کفایت برازش را دارد. اما شاخص  $RMR=0/1$  از دافل میزان قابل قبول این شاخص ( $0/05$ ) بزرگ‌تر است و نشان دهنده عدم برازش مدل با داده‌ها است. به طور کلی بر اساس شاخص‌های به دست آمده بر پایه این مدل، فرصت‌های شغلی موجود و منزلت اجتماعی نقشی در تبیین میل به ماندگاری نخبگان ندارند.

آزمون مدل اصلی تعدیل شده: پس از آزمون مدل اصلی پژوهش به عنوان مدل نهایی، ضرایب استاندارد رابطه بین دو متغیر فرصت رشد حرفه‌ای و پایگاه اجتماعی با میل به ماندگاری از لحاظ آماری معنی دار نبود. بنابراین مدل نهایی تعدیل شده با حذف متغیرهای ذکر شده بار دیگر آزمون شد که نمودار مسیر ضرایب استاندارد شده و جدول شاخص برازندگی آن در ادامه ارائه شده است.



نمودار ۳: ضرایب مسیر استاندارد شده الگوی نهایی پژوهش

با توجه به نمودار ۳، ضریب مسیر استاندارد شده حرفه‌ای کردن شغل نخبگان (-۰/۲۸) است که نشان دهنده رابطه معکوس و معنی دار بین حرفه‌ای کردن شغل و تمایل به ماندگاری نخبگان است. همچنین متغیرهای محیط، آگاهی از نتایج و مسئولیت پذیری و معنی داری شغلی به ترتیب با ضرایب مسیر برابر با ۰/۱۲، ۰/۲۵ و ۰/۲۱ با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار دارند. کیفیت زندگی کاری نیز با ضریب مسیر ۰/۷۲ با ادراک حمایت سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد. رابطه متغیرهای ادراک حمایت سازمانی و رضایت شغلی بر اساس مدل‌های کوچک، با تمایل به ماندگاری از لحاظ آماری معنی دار نبوده، بنابراین همه متغیرها از طریق متغیر تعهد سازمانی با تمایل به ماندگاری رابطه معنی دار دارند.

شاخص‌های الگویی نهایی پژوهش: بر اساس شاخص‌های برازندگی  $GFI=0.90$ ،  $CFI=0.90$ ،  $NFI=0.94$  و  $IFI=0.92$ ، همه مقادیر در سطح قابل قبولی قرار دارند. همچنین شاخص  $RMR$  برابر ۰/۰۸ و شاخص  $RMSE$  نیز برابر ۰/۰۶ و در سطح قابل قبول است و مطابق با ملاک‌های پیشنهادی (بتلر، ۱۹۹۳) می باشد.

## بحث و نتیجه گیری

**ویژگی های شغلی:** یافته های حاصل از این پژوهش نشان می دهد ویژگی های شغلی شامل: استقلال و بازخورد، سازه آگاهی از نتایج و پاسخگویی را و متغیرهای تنوع وظیفه، اهمیت کار و هویت، سازه معنی داری شغلی را تشکیل داده اند که با متغیر میانجی رضایت شغلی در ارتباط اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که آگاهی از نتایج و مسئولیت پاسخگویی پیامدهای شغلی با ضریب مسیر ۰/۲۵ و معنی داری شغلی با ضریب مسیر ۰/۲۱ با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارند و با ضریب مسیر ۰/۳۲ از طریق ادراک حمایت سازمانی با رضایت شغلی در ارتباط است.

بر اساس الگوی ویژگی های شغلی، شغل هایی که از چالش بیشتری برخوردار بوده و صاحبان آنها از استقلال بیشتری در انجام کارهای شان برخوردارند، رضایت شغلی بیشتر و رفتارهایی کناره گیری کمتری را در آنها ایجاد می کنند. کارکنان معمولاً مشاغل را که چالش برانگیز و کمی پیچیده باشند نسبت به سایر مشاغل ترجیح می دهند. افرادی که ادراکات حمایت سازمانی بیشتر داشته باشند احتمال کمتری دارد که رضایت شغلی آنان کم و یا در جستجوی مشاغل دیگری باشند، با این وجود به منظور شناخت دقیق ماهیت روابط بین ادراک حمایت سازمانی و تمایل به ماندگاری نیاز به بررسی های بیشتری است. همان گونه که گریفین و همکاران (۲۰۰۱) و آیزن برگر و همکاران (۱۹۹۰) در یافته های خود به این نتایج دست یافته اند. استقلال شغلی نخبگان تأثیر زیادی بر رضایت شغلی آنان دارد و بر نگرش های آنان نسبت به شغل موثر است. نخبگانی که احساس کنند بر برنامه ها و فعالیت های مربوط به کارشان کنترل دارند، هم احساس کارآئی و موفقیت در کارشان دارند و هم اینکه از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.

**کیفیت زندگی کاری:** در این پژوهش، کیفیت زندگی کاری متشکل از شش عنصر مرتبط با محیط کاری نخبگان است که عبارتند از: حقوق، فرصت رشد حرفه ای، فرصت ارتقاء، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار نخبگان و مشارکت در تصمیم گیری.

مجموعه این شش عنصر، متغیر مکنون کیفیت زندگی کاری را تشکیل داده‌اند که با ضرایب مسیر ۰/۷۱ از طریق ادراک حمایت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد. در مدل نهایی، کیفیت زندگی کاری، به عنوان یک متغیر مستقل بر تمایل ماندگاری نخبگان به صورت غیر مستقیم تأثیر گذار است. کیفیت زندگی کاری در این مدل از طریق ادراک حمایت سازمانی بر رضایت شغلی مؤثر است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کوهن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷ همسو است.

نتایج حاصل از رابطه بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری، ادراک حمایت سازمانی و رضایت شغلی با نتایج پژوهش رودز و آیزن برگر (۲۰۰۲) که در مالزی انجام شده است نیز مطابقت دارد. در این پژوهش، شش عنصر: حقوق، فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقاء، مشارکت در تصمیم‌گیری، امنیت در محیط کار و حمایت مدیریت، سازه مکنون کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند. کیفیت زندگی کاری از طریق متغیر مداخله‌گر ادراک حمایت سازمانی با رضایت شغلی نخبگان رابطه مثبت و مستقیم دارد. در ادامه ارتباط هر کدام از عناصر تشکیل دهنده کیفیت زندگی کاری و ادراک حمایت سازمانی بررسی می‌شود.

**حقوق:** حقوق با ضریب مسیر ۰/۵۵ جزء متغیرهایی است که سازه مکنون کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهد. حقوق یکی از متغیرهای مرتبط با پاداش‌های سازمانی است که در ادبیات مرتبط با ادراک حمایت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. میسلی و ملوی (۲۰۰۰)، در یافته‌های خود حقوق را به عنوان یکی از عوامل مرتبط با ادراک حمایت سازمانی شناخته‌اند. پژوهش‌های انجام شده توسط اینگرسول (۱۹۹۱)، نشان داده است که حقوق یکی از دلایلی است که در فهرست دلایل نارضایتی شغلی نخبگان و ماندگاری بدون انگیزه در آنان، وجود دارد. بنابراین بین حقوق و ماندگاری نخبگان و انگیزه آنان برای تلاش بیشتر رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد.

---

1. Cohen & al

**فرصت رشد حرفه ای:** فرصت رشد حرفه‌ای به فراهم بودن شرایط و امکاناتی اشاره می‌کند که مهارت‌ها، قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان را بهبود می‌بخشد که در این پژوهش با ضریب مسیر ۰/۶۲ جزء متغیرهایی است که سازهٔ مکنون کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهد. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرصت‌های رشد حرفه‌ای که به وسیله سازمان برای کارکنان فراهم می‌شوند، باورهای آنان را در مورد حمایت‌های سازمانی تقویت می‌کنند (مایلز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴).

**مشارکت در تصمیم‌گیری:** بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش مشارکت در تصمیم‌گیری یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است که با ضریب مسیر ۰/۴۶ سازه مکنون کیفیت زندگی کاری را می‌سازد و بر ادراک حمایت سازمانی تأثیر دارد. مشارکت در تصمیم‌گیری یکی از پیشایندهای ادراک حمایت سازمانی است که با آن رابطه مثبت و مستقیم دارد. بنابراین مشارکت دادن نخبگان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار خود و اهمیت دادن به نظرات و دیدگاه‌های آنان، نه تنها ادراک آنان را از حمایت‌های سازمانی بهبود می‌بخشد، بلکه باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نهایتاً تمایل به ماندگاری در آنان می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش الکعبی (۲۰۰۵) همسو است.

**حمایت مدیریت:** حمایت مدیریت نیز یکی از مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری نخبگان است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است و با ضریب مسیر ۰/۵۰ سازه مکنون کیفیت زندگی کاری را می‌سازد و بر ادراک حمایت سازمانی نخبگان و نهایتاً تمایل به ماندگاری آن مؤثر است. همچنان که کارکنان یک سازمان از میزان توجه سازمان شان به رفاه و نیازهای آنان یک ادراک کلی دارند، از میزان حمایت سرپرستان و مدیرانشان نیز از نوعی ادراک برخوردارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های اینگرسول (۲۰۰۰) و کرساینت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

---

1. Miles  
2. Kersaint&etal

**فرصت ارتقاء:** فرصت ارتقاء در این پژوهش یکی از دیگر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است که با ضریب مسیر ۰/۵۶، سازه مکنون کیفیت زندگی را می‌سازد. فرصت ارتقاء احساس عدالت را در نخبگان به وجود آورده و این اطمینان را در آنان ایجاد می‌کند که با تلاش و ارتقاء کمی و کیفی ظرفیت‌های خود می‌توانند به مراتب بالاتر دست یابند (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۵۴).

**امنیت در محیط کار:** متغیر امنیت در محیط کار در این پژوهش به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نخبگان مطرح شد که با ضرایب مسیر ۰/۷۸ درصد با متغیر مکنون کیفیت زندگی کاری در ارتباط است. در این پژوهش امنیت در محیط کار، با مصادیق بیان آزادانه نظرات و انتقادات در محیط کار، عدم وجود برخوردهای تهدیدآمیز و اهمیت دادن به نظرات و ارزش‌های نخبگان، مطرح شده است. بخشی از امنیت محیط کار از سوی مدیران فراهم می‌شود؛ به عبارت دیگر در یک محیط آموزشی هر چه پشتیبانی مدیران بیشتر باشد، استرس و فشارهای روانی نخبگان کمتر و در نتیجه رضایت شغلی در سطح بالاتری قرار می‌گیرد. این نتیجه با نتایج پژوهش بوبیت (۱۹۹۴) همسو است.

**محیط اجتماعی:** از دیگر نتایج حاصل از این پژوهش تأثیر متغیر محیط بر رضایت شغلی نخبگان است. در این پژوهش محیط عبارت است از عوامل اجتماعی شامل: حمایت سایر نهادها و سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی نخبگان و عوامل اقتصادی: شامل فرصت‌های شغلی موجود در جامعه که با دو مؤلفه مطلوبیت فرصت‌های شغلی و سهولت در دستیابی به آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند و با ضریب مسیر ۰/۱۲ با رضایت شغلی رابطه معنی دار دارد. عوامل اقتصادی در تحلیل آماری رابطه معنی داری با سازه مکنون محیط نداشت و در آزمون مدل نهایی پژوهش حذف شد. بنابراین در این پژوهش، حمایت سازمان‌ها و نهادهای دیگر و فعالیت‌های انجمن‌های صنفی نخبگان، سازه مکنون محیط را تبیین می‌کنند. حمایت اجتماعی معمولاً به حمایت سرپرستان، حمایت همکاران و حمایت نهادها تقسیم می‌شود. در این پژوهش با توجه به اینکه حمایت مدیران به عنوان یکی از مؤلفه‌های

کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفته است، به منظور جلوگیری از همپوشی متغیرها، در سازه محیط و حمایت اجتماعی این متغیر حذف شده است. بهره‌مندی نخبگان از روابط مناسب با گروه‌های مختلف اجتماعی و بهره‌مندی از حمایت‌های آنان موجب افزایش رضایت شغلی و نهایتاً افزایش ماندگاری با انگیزه در آنان می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش پرایس (۲۰۰۱) همسو است. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که حمایت اجتماعی، از جمله بهره‌مندی از حمایت‌های همکاران و روابط انجمن‌های صنفی نخبگان، بر رضایت شغلی آنان مؤثر است.

**حرفه‌ای کردن شغل:** متغیر تخصصی کردن شغل یکی از متغیرهایی است که در مدل نهایی پژوهش با تمایل به ماندگاری نخبگان رابطه منفی و معنی دار دارد. اگر چه تعدادی از مطالعات بر جنبه‌های متفاوت شغل متمرکز شده‌اند، اما ویژگی‌های حرفه‌ای شغل در قالب یک مدل جامع تاکنون بررسی نشده است (کریشناونی و انیتا، ۲۰۰۷).

**روابط ادراک حمایت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ماندگاری:** ادراک حمایت سازمانی نخبگان با رضایت شغلی آنان با ضریب مسیر ۰/۳۱ رابطه دارد. همچنین رضایت شغلی با ضریب مسیر ۲/۳۳ با تعهد سازمانی رابطه دارد و تعهد سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰/۴۲ منجر به تحقق تمایل به ماندگاری در نخبگان می‌شود. از دیدگاه سازمانی، به حداکثر رساندن ادراک کارکنان از حمایت سازمانی در برقراری ارتباط دو جانبه کارکنان امری حیاتی است. بنابراین کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان‌شان از آنان حمایت می‌کند، هدفمندتر بوده و به واسطه تعهد به سازمان احساس و نگرش مثبتی نسبت به سازمان دارند. تجربیات حاصل از مطالعه فرا تحلیل رودس و آیزن برگر (۲۰۰۲)، نشان داده‌اند که بین ادراک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد. پژوهش‌های آیزن برگر و همکارانش (۱۹۹۷) نیز نشان داده است که بین ادراک حمایت سازمانی و رضایت شغلی رابطه قوی وجود دارد؛ هرگاه کارکنان سازمانی به این باور و اعتقاد رسیده باشند که تصمیم‌گیری‌های مثبت سازمانی ناشی از اقدامات خود



سازمان است رضایت شغلی بیشتری دارند. رضایت شغلی متأثر از ویژگی‌های مرتبط با شغل، معنی داری شغلی و آگاهی از نتایج (بازخورد و استقلال) است که مستقیماً متأثر از آن‌ها است و از طریق ادراک حمایت سازمانی تحت تأثیر متغیرهایی است که مرتبط با شغل نیست. به عبارت دیگر با رویکرد مفروضات نظریه هرزبرگ در این پژوهش مورد حمایت قرار می‌گیرد و آنچه که موجب رضایت شغلی نخبگان شده است، مستقیماً ناشی از ویژگی‌های مرتبط با خود شغل است. این دو متغیر به عنوان دو جزء اساسی مدل‌های مرتبط با تمایل به ماندگاری کارکنان مورد تأکید قرار گرفته‌اند، زیرا روابط بین این دو متغیر و تمایل به ماندگاری به صورت تجربی مورد تأیید مطالعات متعددی قرار گرفته است. از جمله‌ها و گریفیث (۱۹۹۵) در پژوهش خود این رابطه را تایید کرده‌اند. نتایج این پژوهش در زمینه رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ماندگاری با پژوهش‌های متعددی که در این زمینه انجام گرفته از جمله رود (۲۰۰۴) همسو است.

نتایج حاصل از آزمون مدل مفهومی پژوهش نشان داد که متغیرهای کیفیت زندگی کاری از طریق ادراک حمایت سازمانی بر رضایت شغلی و سپس بر تعهد سازمانی و میل به ماندگاری مؤثرند. متغیر فرصت‌های شغلی موجود و پایگاه اجتماعی با تمایل به ماندگاری رابطه نداشته و در مدل نهایی پژوهش حذف شدند. متغیرهای مرتبط با ویژگی‌های شغلی از طریق رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و سپس بر میل به ماندگاری مؤثرند. متغیر حرفه‌ای شدن شغل نخبگان با میل به ماندگاری رابطه منفی دارد. چهارچوب حاصل از این بررسی منجر به طراحی مدل پیش‌بینی تمایل به ماندگاری نخبگان شد.

**پیشنهادها:** مبتنی بر نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- مقوله ماندگاری نخبگان توسط سیاست‌گذاران و مسئولین کشور در سطوح مختلف مدیریتی مورد توجه قرار گرفته و نسبت به تقویت عوامل موثر بر ماندگاری از طریق مشوق‌های انگیزشی اقدام شود. در راستای تحقق این پیشنهاد ضرورت دارد این موضوع

توسط وزارت کشور و سایر نهادهای مرتبط مورد توجه قرار گرفته و وظایف نهادها و سازمان‌ها تعیین و اجرایی شود؛

- از طریق سازمان‌های مرتبط شرایط بکارگیری نخبگان و استفاده از ظرفیت آن‌ها در موسسات دولتی و موسسات فراهم شود تا از آن‌ها بهره حداکثری به عمل آید؛

- ایجاد زمینه‌های بهره‌مندی نخبگان از روابط مناسب با گروه‌های مختلف اجتماعی و بهره‌مندی از حمایت‌های آنان از جمله حمایت اولیاء، حمایت سازمان‌ها و نهادهای دیگر و فعالیت‌های انجمن‌های صنفی نخبگان در دستور کار نهادهای متولی قرار گیرد؛

- در مورد ایجاد فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقاء، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار و متناسب سازی حقوق با شرایط محیطی و فرهنگی، تمهیدات لازم اندیشیده شود.

## منابع

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴). نقش استاندارد در چرخه حیات مدیریت منابع انسانی. اولین همایش علمی، استاندارد و استاندارد سازی در مناطق مرزی. تهران - سازمان استاندارد
۲. جایدری، محمد (۱۳۸۳). بررسی راه‌های جذب و نگهداری نیروهای توانمند. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۳. جهانی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت و مهارت‌های در مناطق نوزده گانه شهر تهران. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبائی، تهران
۴. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگه.
۵. مرتضوی، شهرناز (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان. تهران: پژوهشگاه تعلیم و تربیت.
۶. ویزی، جان (۱۱۳۸). مناطق مرزی در جهان نو. (محمدعلی فرجاد، مترجم). تهران: نشر رسانه الکترونیک.

7. Ajzen, I (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human*.

8. Boe, E.E, Bobbitt, S. A, and cook, L. H (1994). Retetion, reassignment, migration, and attrition of special and education teachers from national perspective. *Journal of special Education*, 30, 371-384.
9. Cohen , B. J. , Kinnevy , S. C. and Dichter , M. E. (2007). The equlity of work life of child protective investigators: Comparison of two work environments. *Children and touth services Review*. 29. 474-489.
10. Eisenberger , R. , Fasolo. P. , & Davis – LaMastro. V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence , commitment , and innovation. *Journal of Applied psychology* ,75, 51-59.
11. Eisenberger , R. , Rhoades , L. and Cameron. J. (1998). Dose pay performance in crease or decrease perceived self –determination and intrinsic Motivation.
12. Griffin , M. & Hepburn ,J. R. (2005). Side – best and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of criminal*.
13. Harris, L & Associates (1992). *The Metropolitan Life Survey of the American teacher 1992. The Second year: New teachers xpectations and ideals. New teachers xpectations and ideals.* New york: Metropolitan Life Insurance co.
14. Hom ,P. W. &Griffeth ,R. W. (1995). *Employee turnover.* Cincinnati ,OH: South Western.
15. Ingersoll ,R. (2000). *Teacher supply ,teacher shortages and the organization of school.* Center for the study of teaching and policy , University of Washington.
16. Ingersoll ,R. M. (2001). *Teacher turnover and teacher shortage: An organizational analysis.* *American Educational Research*
17. Kersaint. G. , lewis , Jennifer , potter , Rand meisels G. (2007). *Why teachers leave factors that influence retetion and resignation.* *Teaching and Teacher.*:
18. Krishnaveni ,and ,J. Anita,(2007). *Educators professional characteristics.* *Quality Assurance in Education* 15. (2)123-143.

- 
19. Mieyer, J. P & Allen, N. J (1997). Commitment in the work place: Theory, research and application, thousand oaks, CA: sage publications.
  20. Mueller, C.W (1994). Employee Commitment: Resolving some issues. *Work and occupations*, 19, 211-236.
  21. Preic, M. Baker, D. P & Whiterner, S (1997). Job satisfaction among Americas teachers:
  22. price and Mueller model. *Journal of management* 20, 15-41.
  23. Price, J (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of manpower*, 18, 305-558.
  24. Rhoades , L. , &Eisenberger ,R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied psychology* ,86(5) ,825-836.
  25. Rodes ,j. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations* ,57(9): 1205-1230.