



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.13.8.1.1>

تأثیر آموزش - توسعه و نقاط قوت بر شکوفایی و قصد ترک شغل

فریبا صلاحی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۹

چکیده

بهبود عملکرد نیروی انسانی (همچون شکوفایی شغلی) و پیشگیری از قصد ترک شغلی کارکنان از جمله فاکتورهای حیاتی در موفقیت سازمان است. مطالعه حاضر، با هدف تعیین تأثیر آموزش - توسعه و استفاده از نقاط قوت بر شکوفایی و قصد ترک شغل با نقش واسطه‌گری رضایت از نیاز روانشناختی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش تحقیق، از نوع توصیفی و از طبقه پیمایشی بوده است که در آن با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر متغیرها بر روی عملکرد نیروی انسانی تعیین گردید. در مطالعه حاضر (با بهره‌گیری از فرمول کوکران) تعداد ۲۲۶ مورد از کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی در استان گیلان به‌عنوان نمونه (با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده) مشارکت نمودند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که آموزش - توسعه و استفاده از نقاط قوت کارکنان بر روی افزایش شکوفایی و کاهش قصد ترک شغل تأثیر دارد و از سویی دیگر، نیز رضایت از نیاز روانشناختی در این میان نقش واسطه‌ای دارند.

واژگان کلیدی: آموزش - توسعه، استفاده از نقاط قوت، شکوفایی، قصد ترک شغل، رضایت از نیاز روانشناختی.

مقدمه

آموزش و توسعه کارکنان به‌طور فزاینده‌ای در تمامی کسب و کارها و مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت شده است (کوزومانینگروم و همکاران^۱، ۲۰۱۷). اجرای آموزش و توسعه نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. (دگان و همکاران^۲، ۲۰۱۴). امروزه به نظر می‌رسد مراکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی کشور دست‌خوش تغییرات اساسی از جمله کاهش ترقی و شکوفایی و افزایش ترک از کار نیروی انسانی خود شده‌اند (احمدزاده و همکاران^۳، ۲۰۱۹). در واقع، مطالبات شغلی و کمبود منابع در ارتباط با تغییر مداوم منجر به عدم مشارکت و عدم سلامت روانی کارکنان شده است که نتیجه، نیروی کاری است که نتوانسته پتانسیل خود را تحقق بخشد و تمایل به ترک کار دارد (اسپریتزر و هوانگ^۴، ۲۰۱۹). از سویی تمامی کارکنان به دنبال خودمختاری و حس مؤثر بودن هستند و آرزوی یک موقعیت شغلی را دارند که به آنها امکان پیشرفت و شکوفایی دهد نه صرفاً زنده ماندن (اسپریتزر و هوانگ، ۲۰۱۹). شکوفایی^۵ اشاره به یک تجربه ذهنی مطلوب دارد که با احساس سرزندگی^۶ و احساس یادگیری در محل کار مشخص می‌شود (اسپریتزر و پوراث^۷، ۲۰۱۲). این یک وضعیت زندگی‌بخش است که در آن فرد کاملاً زندگی می‌کند و در حال رشد و توسعه است (محمود و روثمن^۸، ۲۰۱۹). بر همین اساس حال این مسأله پیش روی مدیران این سازمان است که چگونه می‌توانند با ایجاد حس شکوفایی از تمایل به ترک کار کارکنان خود جلوگیری نمایند؟

به نظر می‌رسد که نقش آموزش و توسعه بسیار مهم است تا افراد فاکتورهای مورد نیاز برای یک عملکرد شغلی خوب را یاد بگیرند و بتوانند از آنها در کنار نقاط قوت خود در راستای بهبود عملکرد خود سرمایه‌گذاری کنند (ایورسون و زاتزیک^۹، ۲۰۰۷). در این راستا به نظر می‌رسد

زمانی کارکنان می‌توانند شکوفا شوند و در یک مسیر مثبتی از رشد و شکوفایی قرار گیرند که به نیازهای روانشناختی آنها پاسخ داده شود (محمود و روثمن، ۲۰۱۹).

در این راستا اهمیت علمی این مطالعه در بررسی مشخصه قصد ترک شغل کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان و دلایل متعددی که چرا این سازمان بایستی از ترک شغل کارکنان خود جلوگیری نماید را می‌توان به شرح ذیل بیان نمود:

۱- اولاً شکوفایی و پیشرفت و همچنین عدم ترک کار به‌عنوان یک مفهوم قابل بحث در سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی و عملکرد هرچه بهتر و ارائه خدمات به موقع به بیماران مطرح است.

۲- ثانیاً با عنایت بر مطالعات پیشین عدم رضایت از نیازهای روانشناختی با پیامدهایی همچون ترک شغل، عملکرد شغلی پایین ارتباط دارد و از آنجایی که نیروی انسانی در این سازمان با عنایت بر موقعیت کاری و نوع شغل آنان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر حفظ جان عموم مردم مطرح هستند میزان برآورده شدن نیازهای روانشناختی آنان یک نقش مهم داشته و به‌عنوان یک ضرورت مطرح است تا این کارکنان بتوانند با انگیزه بالاتری به مردم خدمت کنند.

۳- ثالثاً آموزش و توسعه این کارکنان و تحقیق درباره چگونگی استفاده از نقاط قوت آنان در راستای شکوفایی و پیشرفت شغلی همچنان از ضرورت‌های مهم این سازمان بوده و در این راستا خلاء مطالعاتی زیادی وجود دارد.

بر همین اساس در مطالعه حاضر، محقق ارائه یک مدل یکپارچه از عوامل مؤثر بر عدم ترک شغل و شکوفایی کارکنان به‌منظور یاری رساندن به مدیران در طراحی ناشی از شناخت اقدامات مؤثر و مرتبط با نیازهای کارکنان خود را به‌عنوان یک ضرورت در نظر گرفته است و در این مطالعه سعی داشته تا با اهمیت این خلاء مطالعاتی موجود در مطالعات گذشته نتایج مفیدی را ارائه نماید.

ادبیات پژوهش

آموزش و توسعه به همه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن مدیران و کارمندان، مهارت و دانش مربوط به کار خود را بهبود می‌بخشند. به منظور بررسی جنبه-

¹ Kusumaningrum et al

² Degen et al

³ Ahmadzadeh et al

⁴ Spreitzer & Hwang

⁵ thriving

⁶ vitality

⁷ Spreitzer & Porath

⁸ Mahomed & Rothmann

⁹ Iverson & Zatzick

نرم افزار Amos استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها بیانگر آن بود که رضایت شغلی میانجیگر رابطه بین اشتیاق کارکنان بر تمایل به ترک شغل و میانجیگر رابطه بین شایستگی کارکنان بر تمایل به ترک شغل می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که تعهد سازمانی میانجیگر، رابطه بین اشتیاق کارکنان بر تمایل به ترک شغل، و میانجیگر رابطه بین شایستگی کارکنان بر تمایل به ترک شغل نمی‌باشد. در نهایت، نتایج نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اشرفی و همکارانش (۱۳۹۶) به مطالعه رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره دوم متوسطه شهر تهران به تعداد ۱۰۶۵۶ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بود که از بین آنها ۳۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت اثرگذار می‌باشد. همچنین دلبستگی شغلی نیز بر تمایل به ترک خدمت تأثیر قابل توجهی دارد.

رنگ‌ریز و همکاران (۱۳۹۷) آموزش و توسعه کارکنان و تمایل به ترک خدمت داوطلبانه با نقش میانجی قابلیت استخدام را مورد مطالعه قرار دادند. اقدامات آموزش و توسعه‌ای، هرکدام اثرات متفاوت و معناداری بر قابلیت استخدام درونی و بیرونی دارند. افزون بر این، قابلیت استخدام بیرونی، تأثیر بیشتری بر تمایل به ترک خدمت داوطلبانه نسبت به قابلیت استخدام درونی دارد. مدیرانی که از توسعه کارکنان خود هراسان هستند، بهتر است بر آموزش، سوابق شغلی و استقلال کارمند توجه داشته باشند؛ زیرا این اقدامات توسعه‌ای کمتر به ترک خدمت منجر می‌شوند تا زمانی که اقدامات توسعه‌ای متوجه گردش شغلی، غنی‌سازی شغلی و مأموریت شغلی باشد.

زارعی (۱۳۹۸) به مطالعه نقش واسطه‌ای وابستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی پرداختند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه تعارض کار - خانواده (نت‌میر و همکاران، ۱۹۹۶)، مقیاس نیت ترک شغل (اوریلی، چاتمن و کالدول، ۱۹۹۱)، پرسشنامه

های مختلف فعالیت‌های آموزشی و توسعه در شرکت‌ها، یک شاخص شدت آموزش جمعی که شامل هشت متغیر مرتبط با آموزش و توسعه، آموزش رسمی و غیررسمی، کار مبتنی بر تیم، گردش شغلی، کمک آموزشی، پرداخت مبتنی بر عملکرد، اقدامات مدیریت کیفیت کل و یادگیری با انجام هستند، محاسبه می‌گردد. عوامل مؤثر و تبیین کننده بالقوه در دو دسته "متغیرهای زمینه‌ای" و "متغیرهای سازمانی" قرار می‌گیرند. عوامل زمینه‌ای عبارتند از: سن و اندازه شرکت، ماهیت کنترل، تغییر در اشتغال و بخش کسب و کار. عوامل سازمانی از دو متغیر تشکیل شده است. حمایت سازمانی برای آموزش و توسعه و نگرش صاحب / مدیر برای ارائه آموزش (نوبی، ۲۰۱۷).

سازمان‌ها و متخصصان توسعه منابع انسانی در مدیریت و اجرای آموزش و توسعه مؤثر منابع انسانی به- ویژه در جو جهانی سازی، با طیف وسیعی از چالش‌ها مواجه شده‌اند و انقلاب جدید فناوری، با اهمیت سرمایه انسانی در اقدام بر توسعه منابع انسانی، آموزش فنی و همچنین مهارت‌های ارتباطی و زبانی آنها آغاز می‌شود. یادگیری و انگیزه منابع انسانی نیز به‌عنوان ویژگی‌های مهم شیوه‌های مؤثر توسعه منابع انسانی توصیف شده است. علاوه بر این، تغییر جمعیتی نیروی کار نیز همراستا با استراتژی‌های منابع انسانی سازمان و سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه منابع انسانی نیز بر شیوه‌های توسعه منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. عامل اصلی در توسعه منابع انسانی، منابع انسانی یا سرمایه انسانی در یک سازمان است (رولاند و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

رحیم‌نیا و همکارانش (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به‌واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد امنیت و استقلال شغلی درک شده بر درهم‌تنیدگی شغلی تأثیر مثبتی دارد. از نتایج دیگر اینکه اثر درهم‌تنیدگی شغلی، استقلال و امنیت، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان معنادار است. علاوه بر این، نقش واسطه درهم‌تنیدگی شغلی نیز به تأیید رسید.

ملک‌زاده بافقی و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر اشتیاق و شایستگی کارکنان بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی نگرش کارکنان را مورد مطالعه خویش قرار دادند. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. تحلیل معادلات ساختاری از

^۱ Rowland et al.

مسیر پاداش‌دهی نسبت به قصد ترک کار از طریق رضایت از زندگی کاری است.

زیپا^۳ (۲۰۱۷) در کار خود به مطالعه روابط بین آموزش و توسعه، تعهد سازمانی و قصد ترک کار در شرکت‌ها در تایوان پرداختند. در این راستا برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه پیمایشی استفاده شد. نمونه مورد بررسی ۲۷۷ کارمند بود در این تحقیق از روش‌های تحقیق کمی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش و توسعه بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و قصد ترک کار کارکنان را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، تعهد سازمانی نیز بر قصد ترک کار تأثیر منفی دارد. سون و سانگ^۴ (۲۰۱۷) به مطالعه تأثیرات میانجی خودکارآمدی در رابطه بین شایستگی ارتباطی در تیم پزشکی و قصد ترک کار در پرستاران بیمارستان پرداختند. ارزیابی روابط بین شایستگی ارتباطی، قصد ترک کار و خودکارآمدی نمونه‌ها یک رابطه منفی بین شایستگی ارتباطی و قصد ترک کار، یک رابطه مثبت بین شایستگی ارتباطی و خودکارآمدی و یک رابطه منفی بین خودکارآمدی و قصد ترک کار را نشان داد. تأثیر میانجی خودکارآمدی در رابطه بین شایستگی ارتباطی و قصد ترک کار به‌طور کامل میانجی شد و تأثیر میانجی خودکارآمدی معنادار بود. افزایش خودکارآمدی با بهبود شایستگی ارتباطی توانست به‌طور مؤثر قصد ترک کار پرستاران را کاهش داد.

قریشی و لودهی^۵ (۲۰۱۷) پژوهشی را با عنوان استرس شغلی و تأثیر آن بر انگیزه، توسعه کار و قصد ترک کار تدوین نمودند. نتایج حاکی از وجود عوامل استرس‌زا در استادان بود. آنها با توجه به اهمیت‌شان در اولویت و مورد بحث قرار گرفتند. علائم ضعیف استرس شغلی در استادان دانشگاه‌ها مشاهده شد که یافته‌های معناداری در مقایسه با مرور ادبی بود. از بین بردن عوامل استرس‌زا شغلی شناسایی شده و آموزش‌های روانشناختی استادان باید مورد توجه قرار گیرد تا سطح کافی برای افزایش بهره‌وری بهتر به دست آید.

محمود و روئمن (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی استفاده از نقاط قوت، آموزش و توسعه، شکوفایی و قصد

وابستگی شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (ایزنیگر و همکاران، ۱۹۹۷) گردآوری شد نتایج نشان داد اثر مستقیم تعارض کار-خانواده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم تعارض خانواده-کار بر نیت ترک خدمت مثبت معنادار؛ اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک خدمت و اثر مستقیم وابستگی شغلی بر نیت ترک خدمت منفی معنادار است. همچنین، نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای وابستگی شغلی در رابطه تعارض کار-خانواده و نیت ترک خدمت معنادار نیست، اما نقش واسطه‌ای وابستگی شغلی در رابطه تعارض خانواده-کار و نیت ترک خدمت معنادار است. در نهایت، نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای وابستگی شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و نیت ترک خدمت معنادار است.

عبید و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در کار خود مکانیسم میانجی استقلال در کار بین حمایت سازمانی ادراک شده، رفتار کار نوآورانه و قصد ترک کار را مورد مطالعه قرار دادند. با استفاده از مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی بر روی نمونه واقعی ۱۴۷ کارمند از یک پایگاه نرم‌افزاری، پشتیبانی همه‌جانبه برای همه اظهارات استدلال شده تئوری محور، از جمله مکانیسم میانجی استقلال در محل کار پیدا شد. یافته‌های این مطالعه به‌طور معناداری به درک بهتر رفتار و به‌ویژه به توسعه بیشتر مفهوم "استقلال در کار" کمک نمود. در این مطالعه پیامدهای نظری و عملی برجسته استقلال کارکنان مشاهده شد و دستورالعمل‌هایی برای بررسی‌های تجربی آتی ارائه گردید.

کوزومانینگروم و همکاران^۲ (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر پاداش‌دهی، توسعه و تعهد به کار برای قصد ترک کار کارکنان فروشگاه پوشاک با رضایت از زندگی کاری به‌عنوان یک متغیر واسطه پرداختند. روش نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری هدفمند بود. نمونه مورد استفاده ۸۷ کارمند بود. روش تجزیه و تحلیل مورد استفاده، تجزیه و تحلیل کمی، شامل تجزیه و تحلیل آماری توصیفی و تحلیل مسیر بود. بر اساس نتایج آزمون، پاداش‌دهی، توسعه و تعهد به کار بر رضایت از زندگی کاری و قصد ترک کارکنان اثرگذار است. با توجه به تحلیل این مسیرها مشخص شد که مسیر حداقل تأثیر بر قصد ترک کار،

³ Zepa

⁴ Son & Sung

⁵ Qureshi & Lodhi

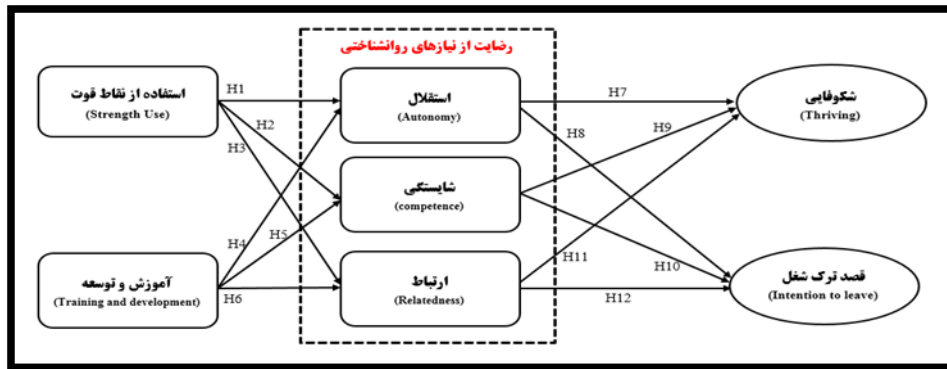
¹ Abid et al

² Kusumaningrum et al

حاضر از نظر روش تحقیق، به صورت توصیفی و از طبقه همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مطالعه را کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان گیلان به تعداد ۴۷۱ نفر تشکیل می‌دهند. در این تحقیق به منظور تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران به صورت تصادفی ساده استفاده شده است.

مدل ساختاری تحقیق

مدل فوق برگرفته از مدل مفهومی در مطالعه محومد و روئمن (۲۰۱۹) می‌باشد که می‌تواند در فرایند اجرای این پژوهش مطرح گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

- ۹- تعیین تأثیر شایستگی بر شکوفایی شغلی.
- ۱۰- تعیین تأثیر شایستگی بر قصد ترک شغل کارکنان.
- ۱۱- تعیین تأثیر ارتباط شغلی بر شکوفایی شغلی.
- ۱۲- تعیین تأثیر ارتباط شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان.

فرضیه‌های تحقیق

- H1: استفاده از نقاط قوت بر استقلال شغلی تأثیر معناداری دارد.
- H2: استفاده از نقاط قوت بر شایستگی تأثیر معناداری دارد.
- H3: استفاده از نقاط قوت بر ارتباط تأثیر معناداری دارد.
- H4: آموزش و توسعه بر استقلال شغلی تأثیر معناداری دارد.
- H5: آموزش و توسعه بر شایستگی تأثیر معناداری دارد.
- H6: آموزش و توسعه بر ارتباط تأثیر معناداری دارد.

ترک: تأثیرات واسطه‌گری رضایت از نیاز روانشناختی پرداختند. یافته‌ها نمایانگر این بود که استفاده از نقاط قوت تأثیر مستقیمی بر استقلال، شایستگی و رضایت رابطه‌مندی کارکنان دانشگاهی داشت. آموزش و توسعه تأثیر مستقیمی بر رضایت از استقلال داشتند. علاوه بر این، رضایت از استقلال، استفاده از نقاط قوت و آموزش و توسعه تأثیر مستقیمی بر شکوفایی داشت، در حالی که رضایت کم از استقلال و آموزش و توسعه ناکافی تأثیر مستقیمی بر قصد ترک داشت. استفاده از نقاط قوت و همچنین آموزش و توسعه، تأثیرات غیرمستقیمی بر شکوفایی و قصد ترک از طریق رضایت از استقلال داشت.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها به صورت پیمایشی می‌باشد. همچنین پژوهش

اهداف تحقیق

هدف کلی

تعیین تأثیر آموزش- توسعه و استفاده از نقاط قوت بر شکوفایی و قصد ترک شغل با نقش واسطه‌گری رضایت از نیاز روانشناختی.

اهداف فرعی

- ۱- تعیین تأثیر استفاده از نقاط قوت بر استقلال شغلی.
- ۲- تعیین تأثیر استفاده از نقاط قوت بر شایستگی.
- ۳- تعیین تأثیر استفاده از نقاط قوت بر ارتباط.
- ۴- تعیین تأثیر آموزش و توسعه بر استقلال شغلی.
- ۵- تعیین تأثیر آموزش و توسعه بر شایستگی.
- ۶- تعیین تأثیر آموزش و توسعه بر ارتباط.
- ۷- تعیین تأثیر استقلال شغلی بر شکوفایی شغلی.
- ۸- تعیین تأثیر استقلال شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان.

یافته‌های پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر، پرسشنامه بود. داده‌های این تحقیق از طریق یک بسته پرسشنامه استاندارد که شامل پنج پرسشنامه: استفاده از نقاط قوت با ۱۳ سؤال؛ رضایت از نیازهای بنیادین روانشناختی با ۲۴ سؤال در (۳ بُعد: استقلال، شایستگی، ارتباط)؛ آموزش و توسعه با ۴ سؤال؛ شکوفایی ۱۰ سؤال در (۲ بُعد یادگیری و نشاط)؛ قصد ترک شغل ۳ سؤال، می‌باشد، به دست آمده است که در جدول شماره ۱ آمده است.

H7: استقلال شغلی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.

H8: استقلال شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.

H9: شایستگی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.

H10: شایستگی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.

H11: ارتباط شغلی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.

H12: ارتباط شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱- متغیرها، سؤالات و منابع به تفکیک هر یک از پرسشنامه‌ها

متغیر	ابعاد	کد در نرم‌افزار PLS	تعداد سؤالات	منبع پرسشنامه
استفاده از نقاط قوت	----	SU	۱۳ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
رضایت از نیازهای بنیادین روانشناختی	استقلال	Aut	۸ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
	شایستگی	Com	۸ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
	ارتباط	Rel	۸ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
آموزش و توسعه	----	TD	۴ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
شکوفایی	یادگیری	Lea	۵ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
	نشاط	Vit	۵ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)
قصد ترک شغل	----	Leav	۳ سوال	محمود و روئمن (۲۰۱۹)

در ادامه نتایج به دست آمده برای روایی و پایایی هر یک از متغیرها در جدول شماره ۲ ارائه شده است:

جدول ۲- پایایی و روایی به تفکیک هر یک از پرسشنامه‌ها

پایایی / آلفای کرونباخ Cronbachs Alpha	پایایی ترکیبی Composite Reliability	روایی همگرا AVE	
0.922364	0.936839	0.650881	استقلال
0.887492	0.910580	0.561026	شایستگی
0.820902	0.893075	0.735847	قصد ترک شغل
0.910792	0.933347	0.736894	یادگیری
0.910977	0.927798	0.617048	ارتباط
0.928010	0.937918	0.539017	استفاده از نقاط قوت
0.979126	0.984629	0.941245	آموزش و توسعه
0.822860	0.876095	0.586572	نشاط

به‌منظور تعیین نحوه توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف و همچنین شاپیرو ویلک بهره گرفته شده است در این آزمون از دو فرض آماری بهره گرفته می‌شود. نتایج آزمون نرمالیت در بخش متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ گزارش شده است. در صورتی

همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار روایی همگرا بالاتر از ۰/۵ و مقدار پایایی بالاتر از ۰/۷ گزارش شده است.

آزمون تعیین نحوه توزیع داده‌ها

آزمون‌های ناپارامتریک همچون آزمون همبستگی اسپیرمن برای تعیین رابطه میان متغیرها بهره گرفت.

که سطح معناداری گزارش شده برای این آزمون‌ها از مقدار ۰/۰۵ کمتر باشد مشخص می‌سازد که داده‌ها از توزیع‌های غیرنرمالی برخوردارند و بر همین اساس باید از

جدول ۳- نتایج آزمون‌های نرمالیتة ($n=226$)

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۹۰۶	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۴۵	استفاده از نقاط قوت
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۵۳	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۲۱۱	استقلال
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۸۰	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۹۰	شایستگی
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۸۸	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۹۱	ارتباط
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۷۴	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۸۸	رضایت از نیازهای بنیادین روانشناختی
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۴۲	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۲۸۰	آموزش و توسعه
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۸۴	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۲۱۰	یادگیری
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۹۲۱	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۴۸	نشاط
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۸۹۷	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۶۲	شکوفایی
۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۹۰۲	۰/۰۰۰	۲۲۶	۰/۱۸۷	قصد ترک سازمان

همان‌طور که در این جدول شماره ۳ مشخص می‌باشد مقدار سطح معناداری آزمون از مقدار معیار یعنی ۰/۰۵ کمتر می‌باشد ($p < 0.05$).

بررسی روابط میان متغیرها

در این بخش روابط میان هر یک از متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. مقدار این ضریب نشان دهنده قابلیت بیان یک متغیر به صورت تابعی یکنوا از متغیر دیگر است. همبستگی کامل (۱+ یا ۱-) زمانی اتفاق می‌افتد که متغیری تابعی یکنوا از متغیر دیگر باشد. نتایج ضریب همبستگی میان متغیرهای مدل، در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی

تحلیل‌های استنباطی در مطالعه حاضر در دو بخش انجام شده‌اند: در ابتدا به تعیین همبستگی میان متغیرها پرداخته شده است. در ادامه نیز از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی مدل مفهومی که در این پژوهش ارائه شده است از نظر برازش مدل مورد بررسی قرار گرفته تا تعیین گردد که آیا مدل ارائه شده در این مطالعه جدا از روابط تأیید شده دارای مدل ساختاری مناسبی نیز بوده است (مسیرهای مبتنی بر فرضیات از نظر میزان تأثیرگذاری دارای ضریب رگرسیون معناداری می‌باشند و یا خیر). در این مطالعه متغیر وابسته عبارتند از: تمایلات رفتاری آینده مشتری. در این حالت میزان تأثیر آن متغیر باعث می‌شود تا متغیر دیگر، غیرمعنادار گردد که حاصل از بررسی همزمان متغیرها در قالب یک مدل است. در مطالعه حاضر از روش PLS بهره گرفته شده است. بر خلاف مدلیابی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس، کمترین مجذورات جزئی (PLS) بر بیشترین واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته به وسیله متغیرهای مستقل بجای باز تولید ماتریس کوواریانس تجربی تمرکز دارد.

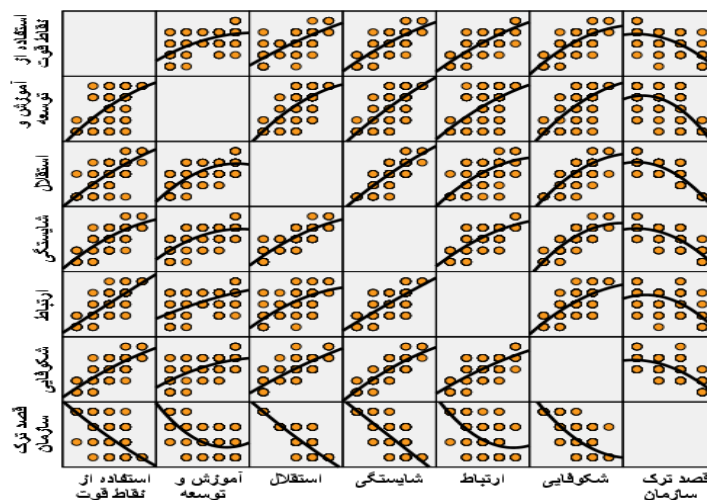
جدول ۴- نتایج ضریب همبستگی میان متغیرها (n=۲۲۶)

قصد ترک سازمان	شکوفایی	ارتباط	شایستگی	استقلال	آموزش و توسعه	استفاده از نقاط قوت
						1/000
					1/000	0/598**
				1/000	0/611**	0/749**
			1/000	0/825**	0/630**	0/769**
		1/000	0/706**	0/670**	0/543**	0/872**
	1/000	0/704**	0/837**	0/792**	0/655**	0/778**
1/000	-0/752**	-0/549**	-0/797**	-0/865**	-0/543**	-0/678**

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد.

قصد ترک نیروی انسانی به ترتیب به میزان ۰/۶۷۸-، ۰/۷۲۵- و ۰/۵۴۹-، ۰/۷۹۷-، ۰/۸۶۵-، ۰/۷۹۷-، ۰/۷۹۷-، ۰/۷۹۷-، ۰/۷۹۷-، ۰/۷۹۷- همبستگی منفی معناداری وجود دارد. در ادامه رابطه میان متغیرها در مسیرهای اصلی مدل از طریق نمودار پراکنش مطابق با شکل شماره ۲ مورد بررسی قرار گرفته است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود در تمامی متغیرها (جز متغیر وابسته یعنی قصد ترک سازمان)، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.01$). یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان استفاده از نقاط قوت، آموزش و توسعه، استقلال، شایستگی، ارتباط و شکوفایی با متغیر



شکل ۲- نمودار پراکنش میان متغیرهای پژوهش

در عمل باعث می‌شوند که قصد ترک نیروی انسانی در سطح پایین‌تری قرار گیرد. در ادامه ضرایب تأثیر میان متغیرهای پژوهش بر اساس مدل مفهومی با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختار (در دو بخش تحلیل عاملی تأیید و تحلیل مسیر) مورد بررسی قرار گرفته است.

تحلیل عاملی تأییدی (بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری)

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر

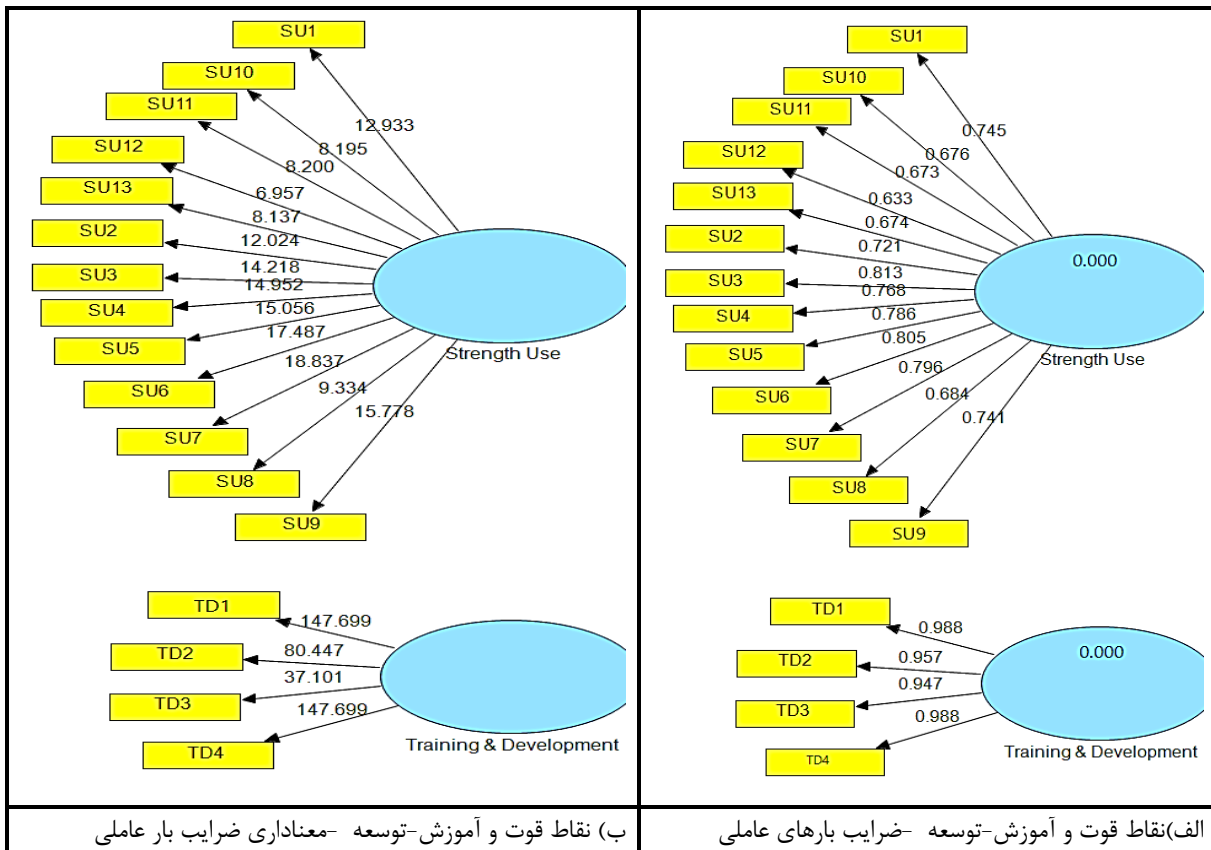
با عنایت به نمودار پراکنش میان کلیه متغیرهای پژوهش، می‌توان مشاهده نمود که یک رابطه خطی و معکوس در بین متغیرهای این مطالعه با متغیر قصد ترک سازمان وجود دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود با افزایش استفاده از نقاط قوت، آموزش و توسعه، استقلال، شایستگی، ارتباط و شکوفایی مقدار نمرات در متغیر قصد ترک نیروی انسانی به ترتیب در سطح پایین‌تری قرار می‌گیرد. این مهم نشان می‌دهد که استفاده از نقاط قوت، آموزش و توسعه، استقلال، شایستگی، ارتباط و شکوفایی

توسط شاخص‌های آشکار سنجش و تبیین می‌شوند و امکان مدل‌سازی میسر می‌باشد.

الف) تحلیل عاملی تأییدی در نقاط قوت و آموزش-توسعه

در شکل ذیل مدل اندازه‌گیری نقاط قوت و آموزش-توسعه با ضرایب بارهای عاملی آورده شده است. شایان ذکر است که نقاط قوت و آموزش-توسعه از سه خرده مقیاس تشکیل شده است که در تصویر ذیل به شکل هر یک از سازه‌های مجزا نمایش داده شده است.

این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد. بعد از تعیین تحلیل عاملی تأییدی هر یک از سازه‌های پژوهش به بررسی مدل ساختاری از طریق ارائه مدل تحلیل مسیر پرداخته شده است. در صورتی که در تحلیل عاملی تأییدی مقادیر ضرایب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ حاصل گردد می‌توان بیان داشت که سازه‌های پژوهش به خوبی

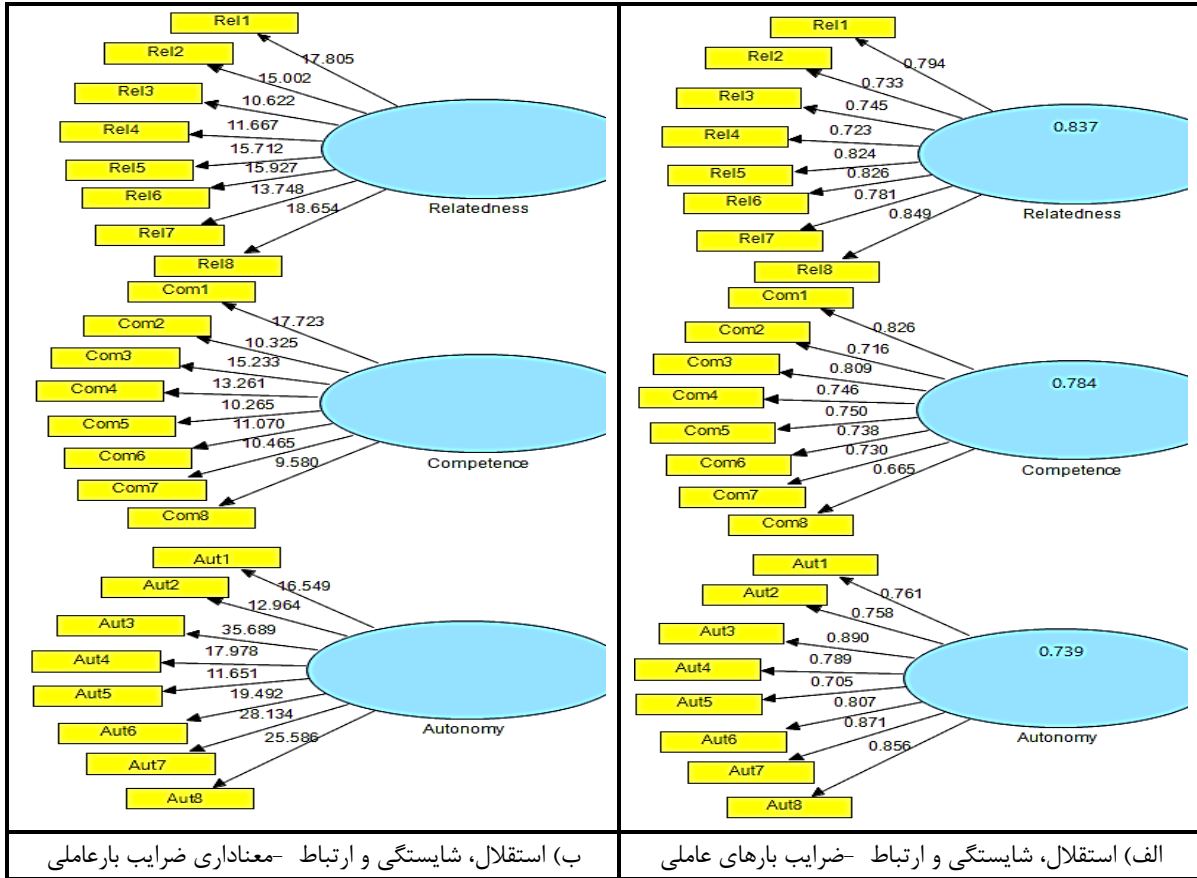


شکل ۳- مدل اندازه‌گیری (بار عاملی و معناداری) در نقاط قوت و آموزش-توسعه

ب) تحلیل عاملی تأییدی در استقلال، شایستگی و ارتباط

استقلال، شایستگی و ارتباط به‌عنوان متغیرهای میانجی در مطالعه حاضر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در شکل ۴ مدل اندازه‌گیری استقلال، شایستگی و ارتباط با ضرایب بارهای عاملی آورده شده است.

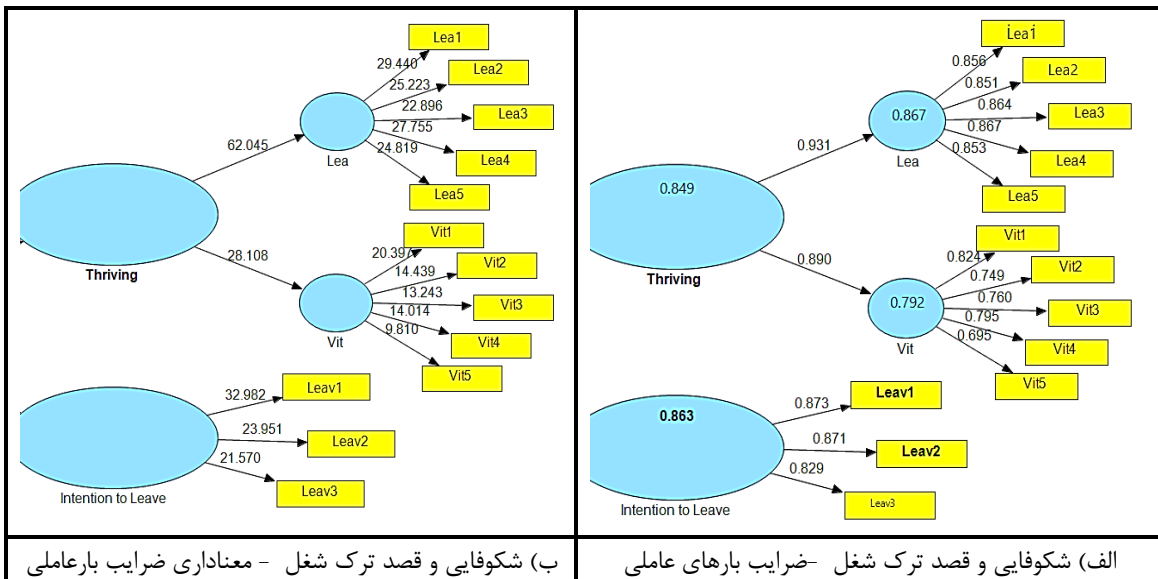
با توجه به نتایج گزارش شده در مدل اندازه‌گیری مربوط به سازه‌های نقاط قوت و آموزش-توسعه می‌توان بیان داشت که سازه‌های مورد نظر در هر شاخص آشکار خود، دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشد و این مهم تبیین‌گری مناسب سازه مورد نظر از طریق شاخص‌های آن را نشان می‌دهد. علاوه بر این، در سمت چپ شکل می‌توان ضرایب معناداری مدل‌های اندازه‌گیری (سازه‌ها) را مشاهده نمود که با عنایت به بالاتر بودن مقدار ضرایب برآورد شده از ۱/۹۶، معناداری بارهای عاملی مورد تأیید قرار گرفته است.



شکل ۴- مدل اندازه‌گیری (بار عاملی و معناداری) در استقلال، شایستگی و ارتباط

ج) تحلیل عاملی تأییدی در شکوفایی و قصد ترک شغل در شکل ذیل مدل اندازه‌گیری متغیر شکوفایی و قصد ترک شغل با ضرایب بارهای عاملی و معناداری آنها آورده شده است.

مقدار ضرایب بارهای عاملی در تحلیل عاملی تأییدی در سازه استقلال، شایستگی و ارتباط بزرگتر از مقدار ۰/۴ بوده و ضریب معناداری آنها بزرگتر از ۱/۹۶ گزارش شده است. این مهم برازش مناسب مدل اندازه‌گیری در سازه‌های استقلال، شایستگی و ارتباط (بrazش جزئی) را تأیید می‌نماید.

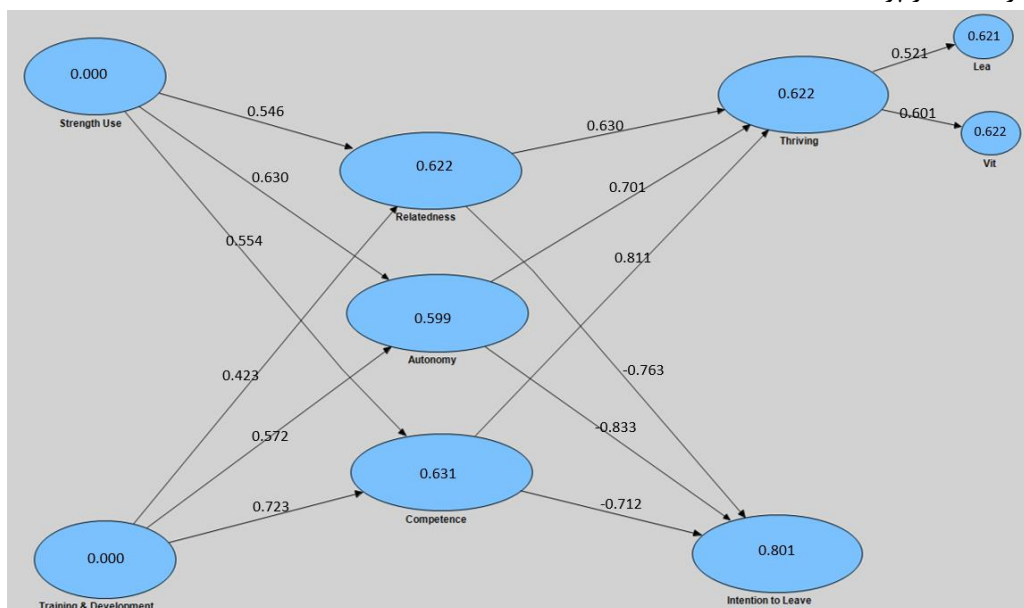


شکل ۵- مدل اندازه‌گیری (بار عاملی و معناداری) در شکوفایی و قصد ترک شغل

مدل تحلیل مسیر

در این بخش به بررسی ضرایب میان متغیرهای پژوهش پرداخته شده است که به آنها ضرایب اثر رگرسیون در روابط میان متغیرها اطلاق می‌گردد. در شکل ۶ ضرایب اثر رگرسیون نمایش داده شده است.

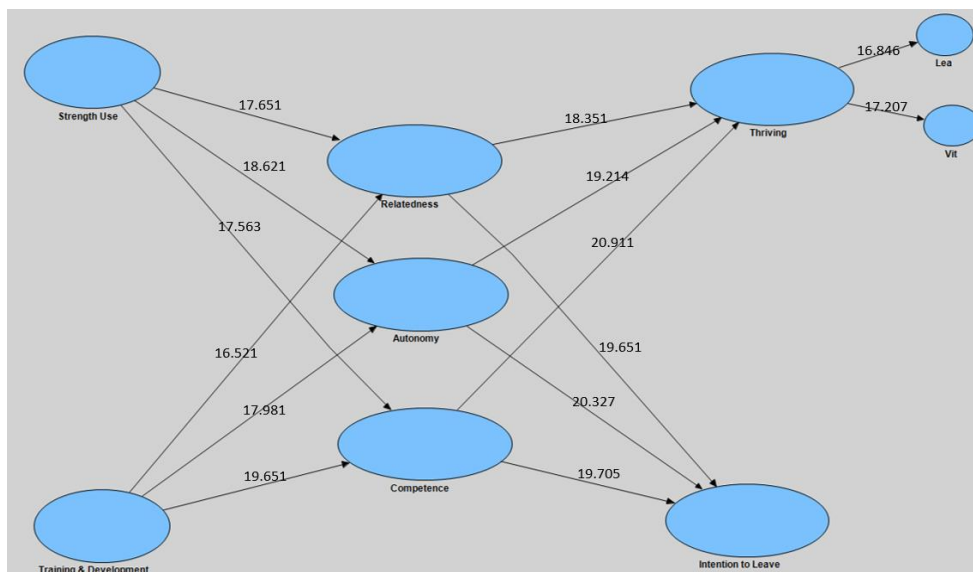
با توجه به نتایج درج شده در شکل شماره ۵ می‌توان بیان داشت که تمامی سازه‌های این پژوهش از مدل‌های اندازه‌گیری با برازش مطلوبی برخوردار بوده‌اند. بر همین اساس در ادامه به بررسی مدل ساختاری و تحلیل مسیر پرداخته شده که در آن به بررسی ضرایب تعیین و همچنین ضرایب مسیر پرداخته شده است.



شکل ۶- تحلیل مسیر (ضریب اثر رگرسیون) در مدل مفهومی پژوهش

نتایج به دست آمده در این بخش نشان می‌دهد که در تمامی موارد یعنی در تمامی مسیرهایی که نمایش داده شده است مقدار ضریب رگرسیون بالاتر از ۰/۴ گزارش شده است که نشان دهنده مناسب بودن تأثیرپذیری متغیرها بوده است. در این میان تنها مسیر میان رضایت و اعتماد کمتر از ۰/۴ را گزارش نموده است.

شایان ذکر است علاوه بر ضرایب مسیر که نتایج مهمی را به همراه داشته است، می‌توان به ضریب تعیین نیز اشاره داشت که از طریق مقادیر عددی در درون سازه‌ها به نمایش گذاشته شده است. مطابق با شکل ۶ می‌توان بیان داشت که مجموعه عواملی که در این مدل بر روی شکوفایی و قصد ترک شغل تأثیرگذار بودند، می‌توانند به ترتیب به میزان ۶۲/۲ و ۸۰/۱ درصد از تغییرات شکوفایی و قصد ترک شغل را تبیین نمایند. نتایج مدل اعداد معناداری در شکل شماره ۷ به شرح ذیل می‌باشد:



شکل ۷- مدل ترسیم شده پژوهش همراه با ضرایب معناداری t

به نوبه خود رضایت از نیازهای روانشناختی نیز بر روی شکوفایی و قصد ترک نیروی انسانی از سازمان، به ترتیب دارای تأثیر مثبت و منفی دارد. نتایج تأیید و یا رد فرضیات پژوهش در جدول ۵ ارائه شده است.

نتایج نشان می‌دهد که در تمامی مسیرها، مقدار ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بوده است. این مهم نشان دهنده آن است که در تمامی مسیرها فرضیات مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. به عبارتی، نقاط قوت و آموزش- توسعه بر روی رضایت از نیازهای روانشناختی تأثیر مثبتی دارد و

جدول ۵- نتایج تأیید و یا رد فرضیات

نتیجه فرضیه	فرضیه
تأیید گردید	H1: استفاده از نقاط قوت بر استقلال شغلی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H2: استفاده از نقاط قوت بر شایستگی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H3: استفاده از نقاط قوت بر ارتباط تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H4: آموزش و توسعه بر استقلال شغلی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H5: آموزش و توسعه بر شایستگی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H6: آموزش و توسعه بر ارتباط تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H7: استقلال شغلی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H8: استقلال شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H9: شایستگی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H10: شایستگی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H11: ارتباط شغلی بر شکوفایی شغلی تأثیر معناداری دارد.
تأیید گردید	H12: ارتباط شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد.

آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر بکار می‌رود. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می‌توان در

بررسی نقش میانجی استقلال، شایستگی و ارتباط در این بخش به منظور پاسخ‌دهی به فرضیات پژوهش، از آزمون سوبل بهره گرفته شده است که برای تعیین معناداری تأثیر غیرمستقیم متغیرها بکارگرفته می‌شود.

sa : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
 sb : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
 نتایج در جدول ۶ ارائه شده است:

سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

$$z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
 b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

جدول ۶ - نتایج فرضیات با متغیرهای میانجی

نتایج	Z-Value	Sb	Sa	B	a	فرضیه
✓ تأیید گردید	۵/۳۶۹۷۷	۰/۱۱۳	۰/۰۵۸	۰/۷۰۱	۰/۶۳۰	استقلال کارکنان میان استفاده از نقاط قوت و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۴/۸۱۷۷۵	۰/۱۴۶	۰/۰۶۹	۰/۸۳۳	۰/۶۳۰	استقلال کارکنان میان استفاده از نقاط قوت و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۹/۰۱۲۰۳	۰/۰۴۰	۰/۰۵۵	۰/۸۱۱	۰/۵۵۴	شایستگی کارکنان میان استفاده از نقاط قوت و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۳/۶۳۴۸۵	۰/۱۴۶	۰/۰۹۹	۰/۷۱۲	۰/۵۵۱	شایستگی کارکنان میان استفاده از نقاط قوت و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۵/۲۰۷۱۱	۰/۰۷۶	۰/۰۸۱	۰/۶۳۰	۰/۵۴۶	ارتباط مطلوب میان استفاده از نقاط قوت و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۵/۷۴۸۰۶	۰/۰۸۹	۰/۰۷۰	۰/۷۶۳	۰/۵۴۶	ارتباط مطلوب میان استفاده از نقاط قوت و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۵/۲۳۱۸۲	۰/۱۱۳	۰/۰۵۸	۰/۷۰۱	۰/۵۷۲	استقلال کارکنان میان آموزش - توسعه و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۴/۶۷۶۸۸	۰/۱۴۶	۰/۰۶۹	۰/۸۳۳	۰/۵۷۲	استقلال کارکنان میان آموزش - توسعه و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۱۱/۰۲۰۵۶	۰/۰۴۰	۰/۰۵۵	۰/۸۱۱	۰/۷۲۳	شایستگی کارکنان میان آموزش - توسعه و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۴/۰۲۹۵۷	۰/۱۴۶	۰/۰۹۹	۰/۷۱۲	۰/۷۲۳	شایستگی کارکنان میان آموزش - توسعه و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۴/۳۹۵۶۸	۰/۰۷۶	۰/۰۸۱	۰/۶۳۰	۰/۴۲۳	ارتباط مطلوب میان آموزش - توسعه و شکوفایی نقش میانجی دارد.
✓ تأیید گردید	۴/۹۱۶۸۸	۰/۰۸۹	۰/۰۷۰	۰/۷۶۳	۰/۴۲۳	ارتباط مطلوب میان آموزش - توسعه و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.

است که تمامی فرضیات پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفته شد.

از جمله مواردی که می‌توان در این راستا پیشنهاد نمود تناسب مطلوب بین فرد و شغلش که می‌تواند از طریق یک گزینه اولیه و یا با بررسی وضعیت عملکرد شغلی فرد و دریافت نظرات و علاقه‌مندی‌های کارکنان صورت گیرد. بهره‌گیری از اصل مشارکت تکمیلی؛ یعنی باید به گونه‌ای عمل نمود که دو یا چند نفر از همکارانی که نقاط قوت مشترکی و البته تکمیل کننده‌ای دارند، در کنار یکدیگر برای بهبود ارائه آن شغل قرار گیرند و آنچه را که نمی‌توانستند به‌طور جداگانه به دست بیاورند، در کنار هم کسب کنند. نمونه دیگر حمایت از استفاده از نقاط قوت هنگامی است که به کارکنان دلگرمی و آزادی عمل داده می‌شود تا وظایف خود را به روشی انجام دهند که با نقاط قوت آنها تناسب خوبی دارد.

با توجه به نتایج گزارش شده نقش واسطه متغیر میانجی رضایت از نیازهای روانشناختی یعنی استقلال، شایستگی و ارتباط مورد تأیید قرار گرفته می‌شود. به طوری که مقدار آماره بالاتر از ۱/۹۶ در تمامی موارد گزارش شده است.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه از نقاط قوت و آموزش - توسعه به عنوان متغیرهای مستقل و رضایت از نیازهای روانشناختی با سه خرده مقیاس یعنی استقلال، شایستگی و ارتباط به عنوان متغیرهای میانجی و دو متغیر شکوفایی و قصد ترک شغل نیز به عنوان متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار گرفتند. با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر متغیرها بر روی یکدیگر و در نهایت، برآزش مدل نظری ارائه شده در این پژوهش تعیین گردید. شایان ذکر

منابع

- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Ahmadzadeh, F., Mohammadi, N., & Babae, M. (2019). Evaluation the Emergency Response Program of Emergency Operations Command Center of the Alborz University of Medical Sciences in Response to Kermanshah Earthquake in November 2017. *Comparative Connections: A Triannual E-Journal on East Asian Bilateral Relations*, 4(3).
- Degen, C., Weigl, M., Glaser, J., Li, J., & Angerer, P. (2014). The impact of training and working conditions on junior doctors' intention to leave clinical practice. *BMC medical education*, 14(1), 119.
- Iverson, R. D., & Zatzick, C. D. (2007). High- commitment work practices and downsizing harshness in Australian workplaces. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 456-480.
- Kusumaningrum, W., Amboningtyas, D., Paramita, P. D., & Wulan, H. S. (2017). Effect of compensation, career development and commitment to intention to leave employees pt. Semarang apparel with working life satisfaction as an intervening variable. *Journal of management*, 3(3).
- Mahomed, F. E., & Rothmann, S. (2019). Strength use, training and development, thriving, and intention to leave: the mediating effects of psychological need satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 0081246319849030.
- Mahomed, F. E., & Rothmann, S. (2019). Strengths use, deficit correction, thriving and performance of academics at universities of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-10.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Qureshi, S. A., & Lodhi, M. R. (2017). Job stress and its impact on motivation, career development and intention to leave. *Science International*, 29(2), 377-377.
- Rowland, C. A., Hall, R. D., & Altarawneh, I. (2017). Training and development: challenges of strategy and managing performance in Jordanian banking. *EuroMed Journal of Business*, 12(1), 36-51.
- Son, H. M., & Sung, K. M. (2017). The Mediating Effects of Self-efficacy in the Relationship between Communicative Competence within the Medical team and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(12), 300-309.
- Spreitzer, G. M., & Hwang, E. B. (2019). How thriving at work matters for creating psychologically healthy workplaces: Current perspectives and implications for the new world of work. *Creating psychologically healthy workplaces*, 293-210.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90(1), 92-99.
- Zepa, I. (2017). Relationships among Training and Development, Organizational Commitment and Turnover Intention in Companies in Taiwan.
- اشرفی، سکینه، فرزانه، محمد و عزیز، مهدی، (۱۳۹۶)، رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۳(۱): ۱۳۷-۱۶۲.
- رحیم‌نیا، فریبرز، نصرتی، سعید و اسلامی، قاسم، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به‌واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی، مدیریت دولتی، ۹(۲): ۳۳۳-۳۵۷.
- رنگ‌ریز، حسن و رنجبرکبوترخانی، مصطفی، (۱۳۹۷)، توسعه کارکنان و تمایل به ترک خدمت داوطلبانه با نقش میانجی قابلیت استخدام، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۴): ۱۸۹-۲۱۲.
- زارعی، سلمان، (۱۳۹۸)، نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک خدمت در کارکنان نظامی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۰(۳۷): ۱۷۱-۱۹۸.
- ملک‌زاده بافقی، حسین، طباطبایی بافقی، سیدمحمد و ابراهیمی، علیرضا، (۱۳۹۶)، تأثیر اشتیاق و شایستگی کارکنان بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی نگرش کارکنان (مورد مطالعه: کارخانجات تعمیرات لکوموتیو بافق)، اولین کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین در مدیریت کسب و کار، تهران، دانشگاه علم و فرهنگ.