

تبیین نقش میانجی نارضایتی شغلی و تعدیلگر جاه‌طلبی در اثرگذاری ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی

محمد حکاک^۱، حامد قاسم‌پور^{۲*}، اردشیر شیری^۳

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸

چکیده

ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه و تقلای مکتوم و عیان سرمایه‌های انسانی برای یافتن شغل جدید، زنگ خطر سکون‌زدگی و رخوت را برای سازمان‌ها به صدا در می‌آورد. حال این زنگار حاصل سازوکار سازمان باشد و یا ادراکات درونی باید از صدا آمدن آن استنکاف کرد. زیرا می‌تواند سال‌ها سرمایه‌گذاری مادی و معنوی صورت گرفته برای پرورش نیروی انسانی را به نیستی تبدیل کند. با توجه به این ضرورت، تحقیق حاضر با هدف تأثیر ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی با نقش متغیر میانجی نارضایتی شغلی و تعدیلگر جاه‌طلبی اجرا شده است. این تحقیق از نظر رویکرد در زمره تحقیقات کمی، از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری کارکنان شاغل در شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام به تعداد ۴۹۳ نفر هستند که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۶ نفر به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی اثر معنی‌دار و مثبت دارد. نارضایتی شغلی بر ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه تأثیر معنی‌دار و مثبت بر جای می‌گذارد. ادراک صلاحیت سطح بالا از طریق نارضایتی شغلی بر ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد. در نهایت، جاه‌طلبی رابطه میان ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی را تعدیل می‌کند و به عبارتی افزایش می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: ادراک صلاحیت سطح بالا، رفتارهای کناره‌گیرانه، نارضایتی شغلی، جستجوی شغلی.



۱- مقدمه و بیان مسئله

کارمندان کناره‌گیر علی‌رغم اینکه به‌طور قانونی در استخدام سازمان هستند؛ ولی در محل کار حواسشان به موضوعات مختلف پرت است و به هرچیزی غیر از کارشان می‌اندیشند، آگاهانه در ورود تأخیر دارند و در زمان خروج تعجیل می‌کنند، به‌طور عامدانه از حضور در محل کار اجتناب می‌ورزند، در انجام وظایف شغلی سستی به‌خرج می‌دهند و تمایل به ترک سازمان در صورت فراهم بودن سایر شرایط دارند [۱] حضور این قشر چالشی برای مدیران سازمان و سایر همکاران محسوب می‌شوند. زیرا پویایی گروهی، روابط میان رئیس و مرئوس و انضباط اداری را متأثر می‌سازند [۲] این در حالی است که سازمان‌ها برای ماندگاری در بازار پرتلاطم امروزی تلاش وافر برای جذب، استخدام و ماندگاری نیروی کار ماهر، پایدار و متنوع به عنوان موتور بهره‌وری سازمانی انجام می‌دهند [۳] اما ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه، تلاش‌ها را ضایع و سازمان‌ها را از غایت اصلی یعنی بهره‌وری سازمانی دور نموده و هزینه‌ای اضافی بر دوش سازمان‌ها تحمیل می‌کند [۴]. دیگر پدیده‌ی هزینه‌زا برای سازمان‌ها، ظهور رفتارهای جستجوی شغلی^۱ است. رفتارهای جستجو به مجموعه‌ی تلاش‌های ذهنی و فیزیکی برای یافتن شغل جدید اشاره دارد که در چارچوب آن کارمند تلاش دارد وضعیت موجود را که به زعم او راضی‌کننده نیست با یافتن شغل جدید تغییر دهد [۵]. با وجود عوامل متعدد اثرگذار بر پیدایی این‌گونه رفتارها، بیولی^۲ (۱۹۹۹) [۶] از پدیده‌ی ادارک صلاحیت سطح بالا یاد می‌کند و معتقد است که کارفرمایان از جذب افرادی که ادارک بالایی از صلاحیت خود دارند، اجتناب می‌ورزند، زیرا به محض یافتن شغل جدید، سازمان را ترک می‌کنند. در همین زمینه، والد^۳ (۲۰۰۵) [۷] نیز معتقد است زمانی که کارمند سطح توانایی، دانش، مهارت خود را فراتر از نیازهای شغلی تصور کند به تدریج اندیشه‌ی یافتن شغل جدید در او شکل می‌گیرد [۸]؛ زمانی که کارمند داشته‌های اکتسابی و انتسابی خود را فراتر از نیازهای شغلی تصور کند و شغل او نیز به تحصیلات، تجربه و توانایی کمتری نسبت به آنچه که فرد در اختیار دارد، نیاز داشته باشد [۹]؛ و هنگامی که با سطح صلاحیت بالا انتظار ارتقای شغلی دارد، ولی ارتقا نمی‌یابد [۱۰]؛ به تدریج به شکل روحی و جسمی از سازمان کناره‌گیری می‌کند [۱۱]. این رفتار برآمده از بی‌زاری و نارضایتی از شغل و سازمان است که با ادامه روند در نهایی‌ترین شکل آن به صورت ترک همیشگی سازمان بروز می‌یابد [۱۳]. دیگر متغیر تأثیرگذار بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی، نارضایتی شغلی است. زمانی کارمندان در مقابل اهداف مدنظر

خود در سازمان نظیر فرصت‌های ارتقا و پیشرفت، حقوق و دستمزد عادلانه و محیط کار مطلوب با موانع متعددی مواجه شده‌اند و در مسیرهای ممکن برای رفع موانع، بن‌بست‌های متعددی رویش کرده است. سطح رضایت آنها از شغل به تدریج کاهش می‌یابد و جای خود را به ناراضی‌های شغلی می‌دهد [۱۴]. پدید آمدن ناراضی‌های شغلی از شغل به دلیل ادراک صلاحیت سطح بالا، هرچند اگر به نهایی‌ترین شکل رفتار کناره‌گیرانه یعنی ترک سازمان منجر نشود، اما منجر به کناره‌جویی روانی از رویدادهای سازمانی می‌شود [۱۵]. به دلیل هزینه‌های پنهان پدیدۀ ادراک صلاحیت سطح بالا برای سازمان [۱۶]؛ و چون همواره احساس صلاحیت بالا در میان بعضی از کارکنان به دلیل میل آنها برای استفاده کامل از مهارت‌های خود وجود دارد [۱۷]. ضروری است متقاضیان کار و سازمان‌های استخدامی در تطبیق صلاحیت‌های مستخدمان جدید سازمان و تقاضاهای شغلی اطمینان یابند [۱۸] در همین زمینه توصیه شده است تا آنجا که ممکن است می‌بایست نیازهای شغلی با سطح توان و مهارت کارکنان سازگاری داشته باشد تا اندیشه خروج سازمانی در ذهن کارمند شکل نگیرد و سازمان‌ها تهی از نیروهای شایسته و مستعد نگردد [۱۹] از دیدگاه لیچنسکی و زوهار^۴ (۲۰۱۱) [۲۰] می‌بایست از پدید آمدن رفتارهای جستجوی شغلی جلوگیری کرد. زیرا شکل‌گیری اندیشه ابتدایی منجر به خروج ذهنی کارمند از سازمان می‌شود و با ادامه روند مذکور، فرد با تحلیل و ارزیابی شرایط و مناسب دانستن آن، تصمیم به خروج فیزیکی از سازمان می‌گیرد که در نتیجه به هدررفت سرمایه‌های سازمان می‌انجامد. در نهایت، ناراضی‌های شغلی کلید ابتدایی بروز کژکارکردهای بسیاری در رفتار سازمانی معرفی شده است. در این تحقیق جاه‌طلبی را به عنوان متغیر تعدیلگر در پیوند ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجو شغلی در نظر گرفته‌ایم. استدلال این است که افراد جاه‌طلب وقتی تصور می‌کنند دارای ارزش‌های بیشتری نسبت به نیازهای شغلی خود هستند توجه بیشتری به برایندهای شغلی می‌کنند [۲۱] و در تجسم‌سازی ذهنی و مقایسه بین موقعیت فعلی و جایگاه موردنظر، نوع حس حق‌کشی در آنها شکل می‌گیرد [۲۲]. افراد با خصیصه جاه‌طلبی که ادراکی سطح بالا از صلاحیت خود دارند در صورت عدم دستیابی به اهداف خود در سازمان واکنش منفی نشان می‌دهند؛ که در ابتدا با کناره‌گیری ذهنی از محیط سازمان و با ادامه روند به کناره‌گیری فیزیکی می‌انجامد [۲] در امتداد پیدایی رفتارهای کناره‌گیر، کارکنان با پیگیری فرصت‌های شغلی جدید، شغل‌هایی جستجو می‌کنند که بیشترین تناسب را با سطح مهارتی آنها داشته باشد و بتواند اهداف مدنظر را ارضا کرده و به بهبود شرایط کاری فعلی بینجامد [۲۴].



نوآوری عمده این تحقیق از چند جنبه مورد توجه است اول اینکه رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی آن‌چنان که بایسته است؛ مورد توجه محققین داخلی قرار نگرفته است. به طوری که می‌توان گفت در این زمینه با خلاء تئوریکی مواجه هستیم. افزون بر این، بیشترین حجم تحقیقات موجود در زمینه رفتارهای جستجوی شغلی بر رفتارهای جویندگان کار که در استخدام سازمان‌ها نیستند، تمرکز دارد و چندان عنایتی به رفتارهای جستجوی شغلی در میان کارکنان استخدام شده نداشته‌اند. بنابراین، این تحقیق، رفتارهای جستجوی شغلی را در میان کارکنان استخدام شده در سازمان‌های دولتی را مورد توجه قرار داده است. همچنین، ارتباط میان ادراک صلاحیت سطح بالا، رفتارهای کناره‌گیرانه، جستجوی شغلی، نارضایتی شغلی با تعدیلگری خصیصه جاه‌طلبی برای اولین بار است که مورد بررسی قرار می‌گیرد. هر چند در باب اثرگذاری جفتی متغیرها، مطالعاتی در خارج از کشور یافت می‌شود اما در هیچ‌کدام، رویکردی جامع به این پنج متغیر در پیش نگرفته‌اند. از سوی دیگر، شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام به عنوان آخرین حلقه از چرخه تولید، انتقال و توزیع انرژی برق، نقش حیاتی در بهبود و ارتقای بهزیستی و رفاه مردم استان دارد. اقتضای توزیع پایدار و مطمئن انرژی برق و به تبع آن افزایش سطح رضایت مشترکین، انطباق سریع و به‌موقع با تغییر و تحولات در ابعاد نرم و سخت را می‌طلبد. بی‌توجهی به تطبیق و حتی کندی تطبیق منجر به تحمیل خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره این صنعت و خدشه‌دار شدن سرمایه اجتماعی می‌شود. بنابراین، برای حصول به چشم‌انداز و اهداف شرکت توزیع، تأمل بر کنش‌ها و واکنش‌های رفتاری سرمایه‌های انسانی شرکت، از اهمیت وافری برخوردار است. به طوری که با سربرآوردن رفتارهایی عامدانه نظیر کناره‌گیری و جستجوی شغلی، زنگ خطر خروج ذهنی و با ادامه روند، فیزیکی سرمایه انسانی برای مدیران صنعت برق به صدا در خواهد آمد. مشاهدات و مصاحبه با برخی از شاغلین در شرکت، نشانه‌های کناره‌گیری روانی هم‌چون بی‌توجهی به آینده شرکت، عدم تعهد کافی به انجام وظایف شغلی، سکوت در مقابل چالش‌های فرارو و خطر ساز، عدم ارائه نظر و یا پیشنهاد جهت رفع موانع، بی‌ارزش شمردن بهبود و ارتقای فرایندها و عملکرد کاری و تلاش برای کسب درآمد از منابع دیگر دیده می‌شود و همچنین اقداماتی انجام شده نظیر بازنشستگی پیش از موعد، استخدام مجدد در سایر سازمان‌ها و ثبت نام کارکنان قرارداد دائم در آزمون‌های استخدامی؛ نشانگر آن است که عوامل موجد استمرار داشته و کارمند را به سوی کناره‌گیری فیزیکی سوق داده و به کنکاش شغل جدید در بازار رهسپار ساخته است. واضح است که وضعیت موجود علاوه بر تحمیل هزینه‌های مادی؛ به خروج بخشی از سرمایه انسانی

انجامیده است و اگر این وضعیت طبق روال پیشین ادامه یابد آینده شرکت در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گیرد. پس تا آنجا که ممکن است می‌بایست با فهم عمیق پدیده‌ها و درک اثرگذاری و اثرپذیری موجبات سببی؛ تا حدودی از ظهور این‌گونه رفتارهای تاریک ممانعت به عمل آورد. بنابراین، با توجه به این مطالب، تحقیق حاضر درصدد است اثر احتمالی ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی را با توجه به نقش میانجی نارضایتی شغلی مورد بررسی قرار داده و با ورود متغیر تعدیلگر جاه‌طلبی به معادله درصدد برآمده پاسخ در خوری به سؤال محوری تحقیق که عبارت است از: آیا ادراک صلاحیت سطح بالا بر ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی با در نظر گرفتن متغیر میانجی نارضایتی شغلی و متغیر تعدیلگر جاه‌طلبی اثر معنی داری دارد؟ پاسخ مناسبی ارائه دهد.

۲- توسعه فرضیه‌ها و ظهور تدریجی مدل مفهومی

۲-۱- ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی

مفهوم صلاحیت از برآورده شدن یک استاندارد و یا به‌طور ضمنی به مفهوم کیفیت دلالت می‌کند و شامل نگرش، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که کارگزاران خدمات عمومی باید داشته باشند. با وجود اهمیت برخوردار بودن از صلاحیت برای تصدی خدمات عمومی اما گاهی بین تقاضاهای شغلی سازمان و صلاحیت‌های مستخدمان تناسبی برقرار نیست [۲۵] و برخی از کارمندان صلاحیت خود را بالاتر از نیازهای شغلی تعریف می‌کنند [۹]. نظرسنجی گالوپ در سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد ۶۸ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در محل کار، صلاحیت خود را بیش از نیازمندی‌های شغلی می‌دانند [۲۶]. بنا به گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO) ۲۰ درصد کل جمعیت شاغل در محیط‌های کاری، ادراک بالایی از صلاحیت خود دارند و معتقدند از تحصیلات، دانش و مهارت‌های بیشتری از آنچه که شغل نیاز دارد، برخوردارند [۲۷]. به همین دلیل کارفرمایان تلاش بسیاری برای مطابقت کارکنان با نیازهای شغلی انجام داده‌اند [۲۸] اما همچنان متقاضیان شغلی میل به استفاده کامل از مهارت‌های خود دارند و به همین دلیل احساس ادراک صلاحیت بالا در آنها رشد و نمو می‌یابد [۲۹]. محور اصلی ساختار شکل‌دهنده این پدیده نوع خاصی از عدم تناسب شغل و شاغل است که در آن توانایی‌های افراد (تحصیلات، تجربه) فراتر از نیازهای شغلی می‌باشد [۳۰]. مطالعات نشان می‌دهد سیطره این پدیده منجر به پیدایی انواع پیامدهای سؤرفتاری مانند رفتارهای کناره‌گیرانه [۲۸]؛ رفتارهای جستجوی شغلی [۳۱] می‌شود. رفتارهای کناره‌گیرانه به انزوای روانی و فیزیکی کارکنان در محل کار



اشاره دارد [۳۲]. کناره‌گیری روانی مبین فرار فکری از محیط کار است [۳۳]. یعنی تبدیلی و عدم تفکر در باب کار [۳۴]. خیال‌پردازی روزانه، تأخیر مستمر در ورود به محل کار، بی‌تحریکی، عدم خلاقیت و کمترین تلاش برای انجام وظایف شغلی از نمایه‌های رفتارهای کناره‌گیرانه روانی است [۱۴]. از طرف دیگر، کناره‌گیری فیزیکی قابل مشاهده‌ترین رفتار کناره‌گیرانه است و مبین اقداماتی است که منجر به فرار فیزیکی کارمند از محل کار به صورت کوتاه یا بلندمدت می‌شود [۳۵]. غیبت، تأخیر در ورود و تعجیل در خروج، ترک شغل، انتقال درون سازمانی و ترک سازمان از نمونه‌های این گونه رفتار شناخته می‌شوند [۲۶]. آنچه از کنش‌های مطروحه مورد نظر پژوهشگران برای ساخت معماری رفتارهای کناره‌گیرانه است؛ تمایل هدفمند برای صرف زمان کمتر در محل کار است [۳۷]. به عبارتی کارمند گاهی به دلیل برخی از مشکلات پیش‌بینی نشده نظیر بدی آب و هوا یا خرابی وسیله نقلیه نمی‌تواند به موقع در محل کار حاضر شود و یا حتی بخاطر تقویت قوای جسمانی یک روز کامل را در منزل می‌ماند که نشان از هدفمندی رفتار نمی‌باشد [۳۸]. از سوی دیگر، ادراک صلاحیت سطح بالا منجر به پیدایی رفتارهای جستجوی شغلی می‌شود [۹]. به عبارتی هنگامی که کارمندان سطح تحصیلات، مهارت و تجربه خود را فراتر از نیازهای شغلی مورد ارزیابی قرار دهند به تدریج احساس عدم رضایت درونی از انجام وظایف شغلی در آنها شکل می‌گیرد [۳۹] و به تدریج فرد رمقی به انجام وظایف محوله نخواهد داشت. این امر ضمن کاهش تعهد سازمانی، فرد را برای پرکردن خلاء بوجود آمده به یافتن شغلی که بهترین تناسب را با سطح شایستگی او دارد، وادار می‌کند [۴۰]. بنابراین با توجه استدلال نظری تبیین شده، این‌گونه فرض می‌شود:

H_۱: ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه، اثر معنادار و مثبت دارد.

H_۲: ادراک صلاحیت سطح بالا بر بروز رفتارهای جستجوی شغلی، تأثیر معنادار و مثبت دارد.

۲-۲- ادراک صلاحیت سطح بالا و نارضایتی شغلی

امروزه ادراک صلاحیت سطح بالا به عنوان پیش‌بینی‌کننده نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار شناخته می‌شود [۲۹]. زیرا مطالعات نشان می‌دهد کارمندانی که ادراک صلاحیت سطح بالایی دارند نسبت به کارکنان که این ادراک را ندارند، نگرش‌های شغلی منفی و بهزیستی ذهنی پایین‌تری دارند [۴۱]؛ و دچار نارضایتی شغلی می‌شوند [۴۲]. زمانی که کارکنان صلاحیت‌های خود را فراتر از نیازهای شغلی بدانند و احساس کنند که توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش بیشتری نسبت به نیازهای مورد نیاز شغل دارند از جایگاه فعلی خود در سازمان نارضای

می‌شوند چون تصور می‌کنند توانایی‌های آنها مناسب انجام وظایف پیچیده و چالشی است و احساس می‌کنند از داشتن شغلی که استحقاق آن را دارند محروم مانده‌اند [۴۳]. بنابراین، مطابق استدلال نظری پیش‌گفته، فرضیه ذیل تدوین می‌شود:

H_۳: ادراک صلاحیت سطح بالا بر نارضایتی شغلی، اثر معنادار و مثبت دارد.

۳-۲- نارضایتی شغلی و رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی

خروج ذهنی و فیزیکی از سازمان و غفلت در انجام وظایف شغلی نمودی از رفتارهای کناره‌گیرانه هستند. زیرا در قالب آنها افراد فاقد عملکرد مؤثر برای عرضه خدمات به کارفرما و تعهد مطلوب به سازمان می‌شوند. انگیزه بروز این‌گونه رفتارها بخاطر هزینه بالایی که بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند؛ از موضوعات جذاب برای محققان منابع انسانی بوده‌اند [۴۴]. سطح نابرابر حقوق و دستمزد [۴۵]؛ طراحی شغل نامناسب [۴۶]؛ ویژگی‌های شخصیتی [۳۴] از جمله عوامل شناسایی‌شده در ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه بوده است که هر کدام به مجزای خود باعث می‌شوند سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان کاهش یابد و متعاقب آن کیفیت خدمتی که ارائه می‌دهند، تنزل یافته و استعداد و توان ذهنی آنها در مقصدی به غیر از اهداف سازمانی سیر کند [۴۷]. کناره‌گیری ذهنی کارمند از سازمان، فرد را بطور مداوم درگیر اندیشه جستجوی فرصت‌های شغلی از منابع موثق اطلاعاتی می‌کند تا در صورت بغرنج‌شدن وضعیت و فراهم بودن شرایط به‌طور فیزیکی از سازمان کناره‌گیری کند [۴۸]. بلو^۵ (۱۹۹۴) در تبیین رفتارهای جستجوی شغلی مدلی را طراحی کرد که در آن رفتار جستجوی شغلی از دو بخش رفتار جستجوی شغلی مقدماتی و رفتار جستجوی شغلی فعال تشکیل می‌شود که بین آنها تمایز قائل شده است. در مرحله جستجوی مقدماتی افراد از طریق منابع مختلفی مثل آگهی‌های شغلی، سایت‌های شغلی و دوستان؛ اطلاعاتی را در مورد شغل‌های بالقوه گردآوری می‌کنند که به دنبال آن رفتار جستجوی شغلی فعال (مثل مصاحبه با کارفرمایان آینده‌نگر) هویدا می‌شود [۴۹]. هر دو رفتار جستجوی شغلی فعال و مقدماتی به نحو مثبتی با پیامدهای کسب شغل جدید مرتبط می‌باشند [۵۰]. بنابراین، رفتارهای جستجوی شغلی نه‌تنها مستلزم شدت جستجوی شغل است بلکه محتوای فعالیت‌های که افراد جستجو می‌کنند و استمرار فرایند جستجو را نیز شامل می‌شود [۵۱]. در باب شکل‌گیری نیت کاریابی و به تبع رفتارهای جستجوی شغلی، باید از شکل‌گیری احساس منفی از ویژگی‌های شغلی و محیط کاری نام برد که در غایت منجر به ایجاد نارضایتی شغلی می‌شود [۵۲]. باتوجه به استدلال نظری و استفهامی صورت‌گرفته می‌توان این چنین فرض کرد:



H₄: نارضایتی شغلی بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه، تأثیر معنادار و مثبت دارد.

H₅: نارضایتی شغلی بر رفتارهای جستجوی شغلی، اثر معنادار و مثبت دارد.

۲-۴- نقش میانجی نارضایتی شغلی

با وجود مطالعات بی‌شماری که در باب رضایت شغلی به انجام رسیده است، ولی نارضایتی شغلی چندان مورد توجه اندیشه‌ورزان نبوده است. نارضایتی شغلی حالت عاطفی غیرلذت‌بخشی است که ناشی از ارزیابی شغل خویش در نرسیدن به اهداف و یا ناکام‌شدن در نیل به ارزش‌های شغلی است. زمانی که کارمند احساس خوشایندی نسبت به ماهیت، محتوا و محیط شغلی خود ندارد سعی می‌کند به انحاء مختلف از شرایط پیشامد اجتناب ورزد که نهایی‌ترین حالت آن خروج از سازمان است. نارضایتی شغلی باعث می‌شود کارمند رغبتی به انجام وظایف شغلی نداشته باشد و درصدد برآید که با کنار رفتن از سازمان، رضایت درونی را در شغل دیگر به‌دست آورد [۵۳]. گاهی فرایند جستجو منجر به یافتن شغل متناسب با شاغل نمی‌شود و همچنان موجبات نارضایتی شغلی در سازمان جاری و ساری هستند، در نتیجه او به‌طور روانی از سازمان کناره‌گیری می‌کند [۵۴]. همچنین، از آنجا که تبیین شد ادراک صلاحیت سطح بالا منجر به بروز نارضایتی شغلی، پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی می‌شود. می‌توان میانجی‌بودن نارضایتی شغلی در رابطه بین متغیرهای مذکور را توجیه نمود. بنابراین، با توجه به استدلال‌های پیش‌گفته این‌گونه فرض می‌شود:

H₆: ادراک صلاحیت سطح بالا از راه نارضایتی شغلی بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه، اثر معنادار و مثبت دارد.

H₇: ادراک صلاحیت سطح بالا از طریق نارضایتی شغلی بر بروز رفتارهای جستجوی شغلی، تأثیر معنادار و مثبت دارد.

۲-۵- نقش تعدیلگر جاه‌طلبی

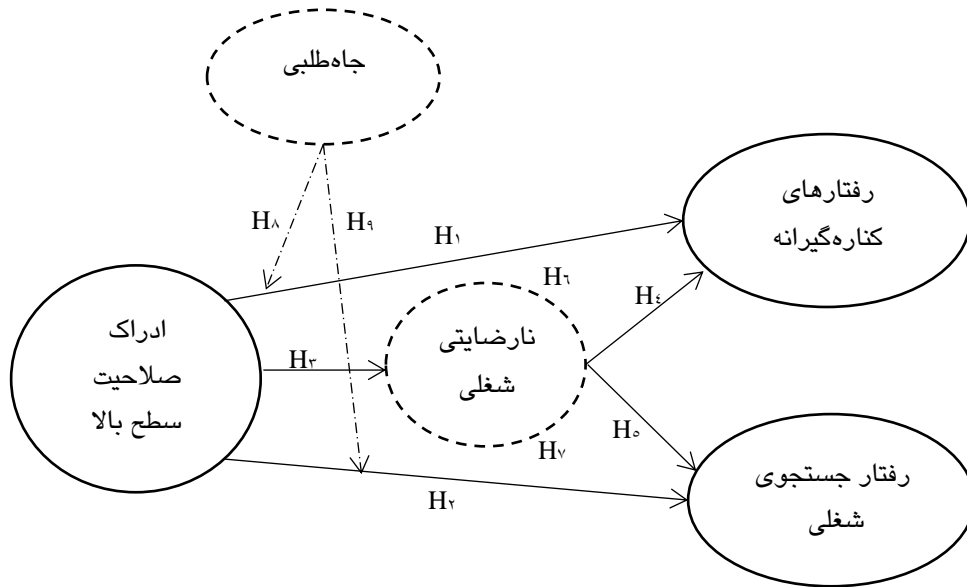
جاه‌طلبی به عنوان یک صفت حول محور چند کلیدواژه بلندپرواز، طالب قدرت، افتخار، مقام، برتری یا تمایز می‌چرخد. از این‌رو، جاه‌طلبی به معنای تمایل بی‌حد و حصر برای دستیابی به اهداف متمایز کننده‌ای نظیر افتخار یافتن، برتر شدن و قدرت سیاسی است که به نوعی انسان را از دیگران متمایز می‌کند. جاه‌طلبی موجب برانگیختگی انسان برای تلاش مستمر جهت حصول به آینده‌ای باشکوه همراه با پیشرفت شخصی و حرفه‌ای است و به مثابه انرژی منحصربه‌فردی است که منجر به تحریک انسان برای آغاز تلاش و شکل‌دهی به دستاوردها

می‌شود. از آنجا که افراد جاه‌طلب استانداردهای بالاتری نظیر مناصب سطح بالا، شغل پردرآمد و وظایف چالش‌برانگیز برای خود تعیین می‌کنند، نسبت به افراد کمتر جاه‌طلب موفق‌ترند [۵۵]. افراد جاه‌طلب معمولاً در مقابل نرسیدن به اهداف بلندپروازانه خود واکنش منفی نشان می‌دهند که به‌طور پنهان ناشی از ادراک صلاحیت سطح بالا است [۲۳]. تعدیلگری جاه‌طلبی در این واقعیت نهفته است که درک صلاحیت سطح بالا به این معناست که مردم فکر می‌کنند که در حال حاضر براساس صلاحیت‌هایشان در جایگاه سازمانی پایین‌تری از آنچه شایسته آن هستند قرار دارند. ظهور چنین ناسازگاری باعث می‌شود که کارمند نوعی احساس محرومیت درونی را درک کند و به‌طور مداوم به آن حوزه کمبوددار اهمیت دهد. افراد با سطح جاه‌طلبی پایین از آنجا که برای پیشرفت شغلی چندان اهمیتی قائل نیستند؛ با وجود ادراک صلاحیت سطح بالایی که داشته باشند، چندان احساس کمبود را تجربه نمی‌کنند که به واکنش منفی منجر شود. ولی افراد با جاه‌طلبی زیاد با ادراک صلاحیت بالایی که دارند همواره به این موضوع که تا چه حد جایگاه آنها با سطح توانایی که دارند فاصله دارد می‌اندیشند و در صورتی که پی به اختلاف شدید ببرند، بروز ناهنجاری‌های رفتاری محتمل است [۵۶]. آنان سرخورده از پیشامدها انگیزه‌ای برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی ندارند و به‌طور مستمر و پیوسته از سازمان کناره‌گیری می‌کنند [۵۷]. از سوی دیگر، خصیصه‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای بروز رفتارهای جستجوی شغلی هستند [۵۸]. با توجه استدلال نظری صورت گرفته می‌توان این چنین فرض کرد:

H_۸: جاه‌طلبی اثر ادراک صلاحیت سطح بالا بر ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه را تعدیل می‌کند.

H_۹: جاه‌طلبی اثر ادراک صلاحیت سطح بالا بر ظهور رفتارهای جستجوی شغلی را تعدیل می‌کند.

با توجه به مطالب مطروحه، مدل مفهومی تحقیق به‌صورت ذیل فرموله‌بندی شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر پایه پارادایم اثبات‌گرا و رویکرد کمی استوار است و از نظر هدف، پژوهشی کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری مورد بررسی آن، شامل کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام به تعداد ۴۹۳ نفر بودند که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۶ نفر به دست آمد و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. به دلیل در نظر گرفتن احتمال عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها و همچنین ناقص پرکردن آنها، حجم نمونه به تعداد ۲۲۰ نفر افزایش یافت. بعد از ساخت پرسشنامه در محیط مجازی از طریق پیامک، لینک پرسشنامه برای کلیه شماره‌های تلفن کارکنان شاغل در شرکت ارسال شد و با تماس تلفنی به صورت تصادفی با تعدادی شماره‌های تلفن از دریافت پیامک اطمینان حاصل گردید. بعد از طی سه روز زمان در نظر گرفته شده، تعداد ۱۹۶ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل دریافت شد. از آنجا که ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده است از این رو، برای سنجش ادراک صلاحیت سطح بالا از پرسشنامه فاین و نیوس^۶ (۲۰۰۸) با ۸ سؤال، رفتارهای کناره‌گیرانه از سنجش اسمیت و همکاران (۲۰۱۶) با ۵ گویه، رفتارهای جستجوی شغلی از پرسشنامه میجرهی^۷ (۲۰۲۰) با ۶ سؤال، نارضايتی شغلی از سنجش سیشور^۸ (۱۹۸۲) با ۳ گویه

و جاه‌طلبی از پرسشنامه جک (۲۰۱۵) با ۵ سؤال استفاده شده است. برای سنجش اعتبار (روایی) پرسش‌نامه از دو روش اعتبار محتوایی (روش اعتبار صوری) و اعتبار سازه (روش تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. در گام نخست از اعتبار صوری استفاده شد، بدین‌معنا که پرسش‌نامه تهیه شد و به تعداد ۵ نفر از خبرگان اداری و دانشگاهی ارجاع داده و از آنها خواسته شد که نظرات خود را در مورد شاخص‌ها و گویه‌های پرسش‌نامه مطرح نمایند. سپس با جمع‌بندی و اعمال نظرات، پرسش‌نامه نهایی شد. بعد از نهایی‌شدن، پرسش‌نامه به‌منظور تأیید نهایی بار دیگر در اختیار آنها قرار گرفت و بدین‌ترتیب اعتبار صوری ابزار تحقیق به‌دست آمد. در اعتبارسنجی سازه‌ای نتایج نشان می‌دهد که مقدار بار عاملی همه گویه‌های سازنده مدل متغیرها بزرگتر از ۰/۵۰ می‌باشد؛ لذا می‌توان گفت تمامی بارهای عاملی مطلوب می‌باشند. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، بعد از تکمیل حدود ۳۰ پرسش‌نامه به عنوان پیش‌آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ برای برای برآورد میزان پایایی مفاهیم تحقیق استفاده شد. بدین‌ترتیب که گویه‌های که همبستگی کمتری با شاخص کل داشتند، ابهام داشتند و یا درک آنها برای پاسخگویان دشوار بود، تعدیل و اصلاح شدند یا گویه‌های متناسب دیگری جایگزین آنها شدند. افزون بر این، از شاخص‌های پایایی ترکیبی که معیاری جامع‌تر نسبت آلفای کرونباخ است و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای اطمینان از روایی همگرا نیز استفاده شده است. در نهایت، برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک روش آماری است که رویکردی تأییدی به نظریه‌های ساختاری مربوط به پدیده‌ها دارد [۵۹].

۴- یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی نمونه آماری نشان داد از نظر جنسیت، ۷۴ نفر زن و ۱۲۲ نفر مرد هستند. از بُعد سابقه خدمت (تعداد ۶۰ نفر کمتر از ۵ سال، تعداد ۸۱ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۴۹ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و تعداد ۶ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال) هستند. از نظر سطح سازمانی (۱۹ نفر در سطح معاونت و مدیران دفاتر، ۲۷ نفر رؤسای ادارات و گروه‌ها، ۸۵ نفر کارشناس و کارشناس مسئول و ۶۵ نفر کمک کارشناس و تکنسین) بودند. از نظر تحصیلات (۴۹ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۸۹ نفر لیسانس و ۵۸ نفر فوق‌لیسانس و بالاتر) هستند و در نهایت از نظر نوع استخدامی (۹۱ نفر قرارداد دائم، ۱۰۵ نفر قرارداد شرکتی) بودند. در جدول (۱)، توصیف متغیرهای پژوهش مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می‌شود.



جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

| متغیر | تعداد | کمترین | بیشترین | میانگین | | انحراف معیار | |
|-----------------------|-------|--------|---------|---------|---------|--------------|-------|
| | | | | آماره | آماره | آماره | آماره |
| ادراک صلاحیت سطح بالا | ۱۹۵ | ۱/۷۱ | ۴/۷۹ | ۳/۲۲۶۹ | ۰/۰۵۷۳۸ | ۰/۶۲۷۵۱ | ۰/۴۰۶ |
| رفتارهای کناره‌گیرانه | ۱۹۵ | ۱/۷۹ | ۴/۸۷ | ۳/۳۳۸۱ | ۰/۰۵۰۱۴ | ۰/۵۵۵۹۸ | ۰/۳۰۹ |
| رفتارهای جستجوی شغلی | ۱۹۵ | ۱/۷۳ | ۵/۰۰ | ۳/۴۱۰۳ | ۰/۰۵۳۵۸ | ۰/۵۹۴۲۱ | ۰/۳۵۳ |
| نارضایتی شغلی | ۱۹۵ | ۲/۴۰ | ۴/۹۲ | ۳/۵۵۶۲ | ۰/۰۴۴۹۳ | ۰/۵۰۷۵۱۰ | ۰/۳۵۳ |
| جاه‌طلبی | ۱۹۵ | ۱/۷۶ | ۴/۸۵ | ۳/۳۱۰۸ | ۰/۰۵۱۰ | ۰/۵۵۴۹۱ | ۰/۳۰۱ |

مبنتی بر جدول (۱)، برای تمامی متغیرها، میانگین محاسبه شده بیش‌تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش‌ترین مقدار میانگین به متغیر نارضایتی شغلی و کم‌ترین میانگین به متغیر جاه‌طلبی مربوط است.

۱-۴- تحلیل عاملی تأییدی

در بخش یافته‌های تحقیق ابتدا تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای مدل مفهومی پژوهش؛ سپس مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق گزارش شده است.

جدول ۲. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

| متغیر | سؤال‌ها | بار عاملی | ضریب کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|-----------------------|---------|-----------|--------------|---------------|-------|
| ادراک صلاحیت سطح بالا | سؤال ۱ | ۰/۹۳۰ | ۰/۸۹۵ | ۰/۹۳۱ | ۰/۶۷۰ |
| | سؤال ۲ | ۰/۸۱۳ | | | |
| | سؤال ۳ | ۰/۸۸۴ | | | |
| | سؤال ۴ | ۰/۹۰۰ | | | |
| | سؤال ۵ | ۰/۸۰۷ | | | |
| | سؤال ۶ | ۰/۹۰۰ | | | |
| | سؤال ۷ | ۰/۹۴۲ | | | |
| | سؤال ۸ | ۰/۸۶۱ | | | |

| متغیر | سؤال‌ها | بار عاملی | ضریب کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|-----------------------|---------|-----------|--------------|---------------|-------|
| رفتارهای کناره‌گیرانه | سؤال ۹ | ۰/۹۴۰ | ۰/۷۰۶ | ۰/۷۰۶ | ۰/۵۰۶ |
| | سؤال ۱۰ | ۰/۸۹۰ | | | |
| | سؤال ۱۱ | ۰/۸۵۶ | | | |
| | سؤال ۱۲ | ۰/۹۰۰ | | | |
| | سؤال ۱۳ | ۰/۸۹۳ | | | |
| رفتارهای کناره‌گیرانه | | | ۰/۸۹۲ | ۰/۸۸۱ | ۰/۶۹۰ |

می‌توان ملاحظه نمود که بارهای عاملی، متغیرهای ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه همگی بزرگتر از ۰/۵۰ هستند. همچنین، مقدار AVE برای این متغیرها نیز بزرگتر از ۰/۵۰ است؛ پس می‌توان گفت متغیرهای پژوهش از روایی همگرا برخوردارند. از طرفی نیز مقدار پایایی ترکیبی برای متغیر ادراک صلاحیت سطح بالا برابر با ۰/۹۳۱ و برای متغیر رفتارهای کناره‌گیرانه برابر با ۰/۸۸۱ شده است؛ چون هر دو بزرگتر از ۰/۷۰ شده‌اند، نشان‌دهنده سازگاری درونی این متغیرهاست.

ادامه جدول ۲. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

| متغیر | سؤالات | بار عاملی | ضریب آلفا | پایایی ترکیبی | AVE |
|----------------------|---------|-----------|-----------|---------------|-------|
| رفتارهای جستجوی شغلی | سؤال ۱۴ | ۰/۵۱۰ | ۰/۷۰۰ | ۰/۸۹۷ | ۰/۷۱۹ |
| | سؤال ۱۵ | ۰/۶۳۱ | | | |
| | سؤال ۱۶ | ۰/۷۹۸ | | | |
| | سؤال ۱۷ | ۰/۸۷۰ | | | |
| | سؤال ۱۸ | ۰/۸۹۱ | | | |
| نارضایتی شغلی | سؤال ۱۹ | ۰/۹۰۰ | ۰/۷۸۱ | ۰/۹۰۱ | ۰/۶۹۳ |
| | سؤال ۲۰ | ۰/۹۳۷ | | | |
| | سؤال ۲۱ | ۰/۸۸۱ | | | |
| جاه‌طلبی | سؤال ۲۲ | ۰/۸۶۱ | ۰/۸۱۱ | ۰/۹۲۵ | ۰/۷۰۹ |
| | سؤال ۲۴ | ۰/۷۹۰ | | | |
| | سؤال ۲۵ | ۰/۸۰۱ | | | |
| | سؤال ۲۶ | ۰/۹۰۷ | | | |
| | سؤال ۲۷ | ۰/۸۰۰ | | | |



همانطور که ملاحظه می‌شود همگی بارهای عاملی گویه‌های تحقیق، از مقدار مطلوب ۰/۵۰ بیشتر هستند؛ ضریب آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۷۰ فراتر رفته، پایایی ترکیبی از عدد استاندارد ۰/۷۰ بیشتر شده و مقدار واریانس استخراج شده از حد مطلوب ۰/۵۰ فزونی یافته است. اعداد به دست آمده نشان‌دهنده روا و پایا بودن ابزار سنجش متغیرهای تحقیق است. همچنین، برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه، باید از مقادیر روایی همگرا جذر گرفت. چنانچه جذر روایی همگرا برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر باشد، روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید قرار می‌گیرد [۶۰]. نتیجه تحلیل روایی واگرا در جدول ۳ گزارش شده است.

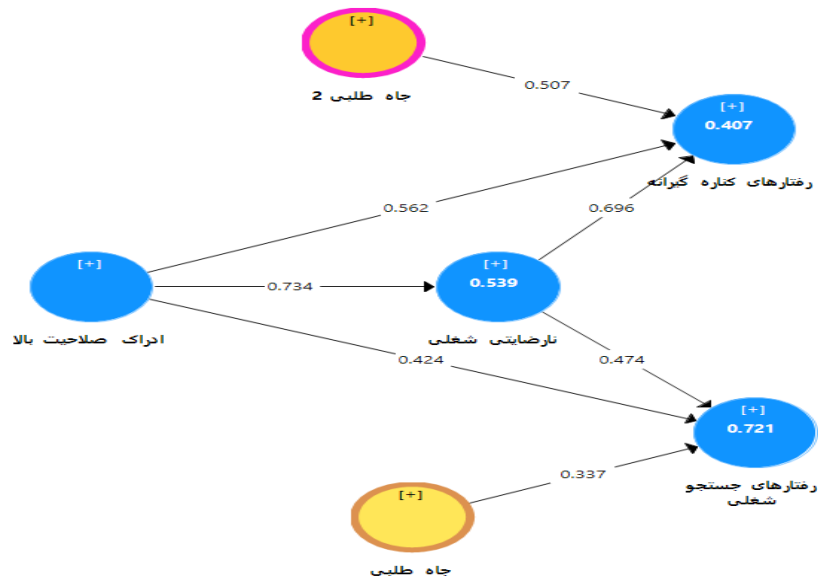
جدول ۳. روایی واگرا

| متغیر | رفتارهای کناره‌گیرانه | رفتارهای جستجوی شغلی | ادراک صلاحیت سطح بالا | نارضایتی شغلی | جاه‌طلبی |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------|----------|
| رفتارهای کناره‌گیرانه | ۰/۸۹۳ | | | | |
| رفتارهای جستجوی شغلی | ۰/۵۷۷ | ۰/۷۵۴ | | | |
| ادراک صلاحیت سطح بالا | ۰/۷۶۶ | ۰/۳۹۰ | ۰/۲۶۱ | | |
| نارضایتی شغلی | ۰/۷۱۹ | ۰/۳۱۸ | ۰/۲۲۴ | ۰/۲۰۰ | |
| جاه‌طلبی | ۰/۷۰۱ | ۰/۷۵۴ | ۰/۲۷۷ | ۰/۲۰۱ | ۰/۹۳۲ |

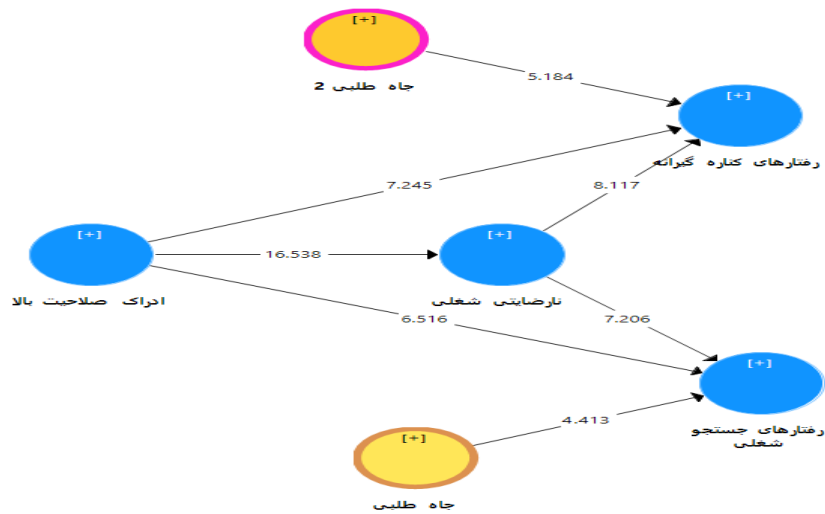
همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار جذر روایی همگرا بالاتر از مقدار ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش بوده که نشان از تأیید روایی واگرا دارد.

۲-۴- مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق

در ذیل مدل ساختاری در دو حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

اصلی‌ترین معیار برای بررسی رابطه میان سازه‌ها در مدل ساختاری، ضرایب معناداری است. در صورتی که این ضرایب از ۱/۹۶، ۲/۵۷ و ۳/۲۷ بیشتر شود، نشان‌دهنده این است که رابطه



بین سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵، ۹۹ و ۹۹/۹ درصد مورد تأیید می‌باشد. همانطور که از شکل (۲) و (۳) ملاحظه می‌شود ادراک صلاحیت سطح بالا با ضریب معناداری ۷/۲۴۵ و مقدار استاندارد ۰/۵۶۲ اثر معنادار، مستقیم و مثبت بر ظهور رفتارهای کناره‌گیرانه دارد. همین متغیر با ضریب معناداری ۶/۵۱۶ و ضریب استاندارد ۰/۴۲۴ تأثیری معنادار، مستقیم و مثبت بر پیدایی رفتارهای جستجوی شغلی برجای می‌گذارد. همچنین، با ضریب معناداری ۱۶/۵۳۸ و ضریب استاندارد ۰/۷۳۴ اثر معنی‌دار، مستقیم و مثبت بر نارضایتی شغلی می‌گذارد. نارضایتی شغلی نیز به ترتیب با ضریب معنی‌داری ۸/۱۱۷ و ۷/۲۰۶ و ضریب استاندارد ۰/۶۹۶ و ۰/۴۷۴ اثر معنی‌دار، مثبت و مستقیم بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی دارد. در ادامه برای تعیین میانجی بودن متغیر نارضایتی شغلی در رابطه بین ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی، اثر غیرمستقیم را سنجش می‌شود. در جدول (۴) ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری برای بررسی اثر غیرمستقیم متغیرهای تحقیق گزارش شده است.

جدول ۴. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

| ردیف | متغیرهای مستقل | | متغیرهای وابسته | | اثرات | |
|------|-----------------------|---------------|-----------------------|----------------------|---------------|--------|
| | میانجی | نارضایتی شغلی | رفتارهای کناره‌گیرانه | رفتارهای جستجوی شغلی | اثر غیرمستقیم | اثر کل |
| ۱ | ادراک صلاحیت سطح بالا | نارضایتی شغلی | رفتارهای کناره‌گیرانه | رفتارهای جستجوی شغلی | ۰/۵۶۲ | ۱/۰۷۲ |
| ۲ | ادراک صلاحیت سطح بالا | نارضایتی شغلی | رفتارهای جستجوی شغلی | رفتارهای جستجوی شغلی | ۰/۴۲۴ | ۰/۷۷۱ |

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان ادراک صلاحیت سطح بالا بر رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی از طریق متغیر میانجی نارضایتی شغلی برابر با ۱/۰۷۲ و ۰/۷۷۱ می‌باشد. بنابراین، ادراک صلاحیت سطح بالا روی رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی دارد. در نتیجه متغیر نارضایتی شغلی به عنوان متغیر میانجی در اثرگذاری دو متغیر فوق ایفای نقش دارد. در ادامه برای تأیید یا رد تعدیلگری متغیر جاه‌طلبی، همانطور که در شکل ۲ و ۳ مشخص است ضریب معناداری و استاندارد متغیر تعدیلگر جاه‌طلبی در رابطه بین متغیر ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه برابر با ۵/۱۸۴ و ۰/۵۰۷ است که از مقدار استاندارد ۱/۹۶

بیشتر است که نشانگر تعدیلگر متغیر مذکور است. بنابراین می‌توان تأثیر جاه‌طلبی را به عنوان متغیر تعدیل‌کننده تأیید کرد. همچنین ضریب معناداری و استاندارد متغیر تعدیلگر جاه‌طلبی در رابطه بین متغیر ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه برابر با ۴/۴۱۳ و ۰/۳۳۷ است که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که نشان از تعدیلگری متغیر جاه‌طلبی است. از این رو می‌توان گفت نقش متغیر جاه‌طلبی در رابطه بین متغیرهای اشاره شده را تأیید ساخت. به بیانی دیگر، در سطح ۹۵ درصد می‌توان تأیید نمود که متغیر جاه‌طلبی، رابطه میان ادراک صلاحیت سطح بالا و رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی را تعدیل می‌کند. در واقع، جاه‌طلبی اثر ادراک صلاحیت سطح بالا بر رفتارهای کناره‌گیرانه و جاه‌طلبی را افزایش می‌دهد. نتیجه آزمون فرضیه ۱ تا ۹ در جدول (۵) به طور خلاصه گزارش شده است. در نهایت، برای بررسی برازندگی مدل کلی از شاخص نیکویی برازش (GOF) که حاصل میانگین شاخص اشتراکی و ضرایب تعیین است، استفاده می‌شود [۶۱]. این شاخص از طریق فرمول $GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$ به دست می‌آید. آذر و همکاران (۱۳۹۱) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی را برای برازش کلی مدل معرفی کرده‌اند. در جدول (۵) ضرایب تعیین، ضرایب اشتراکی و شاخص GOF گزارش شده است.

جدول ۵. نیکویی برازش

| متغیرها | شاخص اشتراک | ضریب تعیین |
|-----------------------|-------------|------------|
| ادراک صلاحیت سطح بالا | ۰/۶۷۷ | --- |
| رفتارهای کناره‌گیرانه | ۰/۷۱۰ | ۰/۴۰۷ |
| رفتارهای جستجوی شغلی | ۰/۷۰۳ | ۰/۷۲۱ |
| نارضایتی شغلی | ۰/۶۱۳ | ۰/۵۳۹ |
| جاه‌طلبی | ۰/۶۰۰ | --- |
| GOF = ۰/۵۰۴ | | |

با توجه مقدار به دست آمده ۰/۵۰۴ که نشان از برازش کلی بسیار قوی مدل تحقیق دارد و در نتیجه از مطلوبیت مدل اطمینان حاصل می‌شود.



۵- نتیجه‌گیری

معماری تحقیق بر پایه دغدغه محققین در باب اثرات احتمالی ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی نارضايتی شغلی و تعدیلگر جاه‌طلبی ترسیم شد. بدین منظور با مطالعه پیشنهادی نظری و تجربی، مدل مفهومی با ساخت ۹ فرضیه ترسیم شد. با کاربست رویکرد حداقل مربعات جزئی آزمون فرضیه نخست تحقیق نشان داد ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. بدین معنی که اگر کارمند سطح مهارت‌ها، دانش و تخصص خود را فراتر از امور جاری شغلی متصور شود، منجر به نوعی بی‌انگیزگی در انجام وظایف شغلی می‌شود که به تدریج به ایجاد رفتارهای کناره‌گیرانه منتهی می‌شود. نتایج تحقیق با یافته‌های [۲۴] همراستایی دارد که معتقدند ادراک صلاحیت سطح بالا منجر به ایجاد دیدگاه منفی نسبت به شغل و سازمان می‌شود که در صورت تداوم این امر کارمند را در مسیر کناره‌گیری قرار می‌دهد. همچنین با نتایج مطالعه [۱۳]: همخوانی دارند که معتقدند تصور صلاحیت سطح بالا نسبت به وظایف شغلی بعد از مدتی منجر به خستگی و احساس ناامیدی در انجام وظایف می‌شود که با تداوم روند و قطع امید از برهم‌خوردن شرایط موجود به کناره‌گیری روانی و در ادامه به کناره‌جویی فیزیکی می‌انجامد.

آزمون فرضیه دوم تحقیق نشانگر آن است که ادراک صلاحیت سطح بالا منجر به ظهور رفتارهای جستجوی شغلی می‌شود. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان گفت زمانی که کارمند سطح داشته‌های خود را فراتر نیازهای شغلی و حتی سازمانی تعریف کند سعی می‌کند با جستجوی فرصت‌های شغلی در بازار، شغلی را متناسب با سطح توانایی‌ها خود بیابد تا احساس رضایتي که در شغل سابق از دست داده بود در شغل جدید به دست آورد. این یافته با نتایج تحقیق [۸، ۹، ۲۸] همراستایی دارد. آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان داد ادراک صلاحیت سطح بالا بر نارضايتی شغلی اثر معنادار و مثبت دارد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان گفت از آنجا که ادراک صلاحیت سطح بالا منجر به تغییر نگرش کارمند به شغل و سازمان می‌شود. به طوری که اگر از آنها در باب شغل و یا سازمان سؤال شود؛ دیدگاه کاملاً انتقادی خود را مطرح می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد پدید آمدن ادراک صلاحیت سطح بالا، احساس و فکر افراد را با نگرانی‌های دائمی و دل‌مشغولی‌ها همیشگی متأثر می‌سازد که منجر به ایجاد نارضايتی شغلی می‌شود. نتیجه به دست آمده با نتایج [۴۵] همراستایی دارد. نتیجه فرضیه چهارم نشان داد نارضايتی شغلی منجر به ایجاد رفتارهای کناره‌گیرانه می‌شود. در

حقیقت زمانی که کارمند نسبت به ماهیت، محتوا و محیط شغلی خود احساس رضایت ندارد و با اکراه و از روی اجبار وظایف شغلی را آن هم با بی‌تفاوتی انجام می‌دهد بروز رفتارهای کناره‌گیرانه ذهنی قابل پیش‌بینی است که با استمرار موجبات تقویت‌کننده، تمایل به ترک شغل در ذهن فرد بنیاد نهاده می‌شود و در صورت یافتن شغلی مناسب در خارج از سازمان خروج را عملیاتی می‌کند. نتیجه به‌دست آمده با یافته‌های [۵۰] همراستایی دارد. نتیجه فرضیه پنجم تحقیق نشان داد نارضایتی شغلی بر جستجوی شغلی اثر معنادار و مثبت دارد. نتیجه به‌دست آمده نشان می‌دهد کارمند ناراضی که مسیرهای مختلفی را برای تغییر و بهبود شرایط شغلی امتحان کرده است، ولی همواره با درب بسته مواجه شده است. بنابراین، او برای برون‌رفت از شرایط پیش‌آمده به جستجوی شغلی جدید متناسب با سطح مهارت‌ها خود می‌پردازد تا از این رهگذر سطح رضایتی شغلی خود را افزایش دهد. هر چند نتیجه به‌دست آمده به‌طور مستقیم در پژوهش‌های پیشین به‌دست نیامده است اما در مطالعه [۵۴] به‌طور غیرمستقیم به آن اشاره شده است. فرضیه هفتم و هشتم تحقیق نشان دادند ادراک صلاحیت سطح بالا از طریق نارضایتی شغلی بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و رفتارهای جستجوی شغلی اثر معنادار و مثبت دارند. بررسی‌ها نشان می‌دهد نتیجه به‌دست آمده در هیچ مطالعه‌ای بطور مستقیم و یا غیرمستقیم به‌دست نیامده است و این اولین مطالعه‌ای است که مهر تأیید بر ارتباط فوق می‌زند که جنبه‌ای از نوآوری تحقیق را نشان می‌دهد. با تأیید این دو فرضیه می‌توان ادعا کرد که با ادراک بالا از صلاحیت، رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی در سازمان افزایش یافته و متعاقباً نارضایتی شغلی منجر به پیامدهای منفی در محیط کار می‌شود که رفتارهای کناره‌گیرانه و متعاقب آن رفتارهای جستجوی شغلی از جمله آنهاست.

آخرین نتایج به‌دست آمده تأیید نقش تعدیلگری جاه‌طلبی در اثرگذاری ادراک صلاحیت سطح بالا بر پیدایی رفتارهای کناره‌گیرانه و جستجوی شغلی است. بررسی پیشینه نظری و تجربی تحقیق نشان می‌دهد نتایج به‌دست آمده تاکنون در هیچ مطالعه‌ای در داخل و خارج از کشور به دست نیامده است و این نتیجه نیز جنبه‌ای دیگر از نوآوری تحقیق را نشان می‌دهد. در این باره می‌توان این چنین نوشت که وجود خصیصه جاه‌طلبی در میان کارکنان باعث می‌شود افراد با ترسیم اهداف شخصی در ذهن خود از کلیه شگردهای سیاسی برای نیل به اهداف بهره‌مند شود تا از این طریق میل درونی خود برای کسب مناصب عالی را ارضا نماید. چنین فردی قاعدتاً سطح توانایی‌ها، مهارت‌ها، و دانش خود را فراتر از نیازهای شغلی متصور است و به همین دلیل از جایگاه خود رضایتی ندارد و درصدد است به انحاء مختلف وضعیت کنونی



را بهبود بخشد، که در صورت مواجه شدن با موانع متعدد و سرخوردگی از رفع موانع، به تدریج از نظر روانی از سازمان کناره‌گیری می‌کند. در حقیقت تنها حضور فیزیکی در محل کار خواهد داشت و ذهن او در جایی دیگر سیر می‌کند. به ادامه روند فوق فرد با در نظر گرفتن شرایط موجود در بازار کار، سعی می‌کند شغلی را متناسب با سطح صلاحیت خود و تسکین بخش خصیصه جاه‌طلبی خود پیدا کند.

۶- پیشنهادات

- بازطراحی ضوابط اجرایی جذب و انتخاب نیروی انسانی به گونه‌ای که با تعریف معیارهای روان‌شناختی، احساسی و ادراکی در گزینش متقاضی به تناسب شخص با شغل اطمینان حاصل شود. این امر باعث می‌شود از همان ابتدا سطح داشته‌های کارکنان با نیازهای شغلی سنجیده شود و از پدید آمدن ادراک صلاحیت سطح بالا در میان کارکنان جدیدالاستخدام جلوگیری شود. همچنین، باید سازوکاری نوینی جهت افزایش جذابیت‌های شغلی متناسب با نیازهای روان‌شناختی و فیزیکی کارکنان در نظر گرفته شود تا آنها بتوانند از سرحد مهارت‌ها و دانش خود جهت پیشبرد اهداف سازمانی بهره‌گیرند. افزون بر این، باید به سمت غنابخشیدن به محتوای شغل پیش رفت به طوری که برای پست‌های سازمانی سطح کارشناسی حد مطلوبی از اختیار در تصمیم‌گیری در نظر گرفته شود.

- تعریف و تدوین مسیر شغلی کارکنان با در نظر نیازهای روان‌شناختی و علائق شخصیتی به طوری که برای پیمودن مسیر شغلی از انگیزه کافی برخوردار باشند. نکته مهم در اجرای صحیح این پیشنهاد اعتقاد و حمایت مدیران ارشد شرکت از کارراهه شغلی هر یک از کارکنان است. زیرا بدون حمایت مدیران عالی هر برنامه‌ای از نطفه محکوم به شکست است.

- اجرای برنامه فراخوان انتخاب و انتصاب مدیران در سطوح مختلف شرکت و اعتقاد مدیران ارشد به برگزیدن کاندید واجد شرایط با توجه به معیارهای شایسته‌گماری و پرهیز از شایسته‌هراسی در انتصاب‌های اداری. با اجرای صحیح این برنامه، حس اعتماد به سازوکار فراخوان در میان کارکنان شکل می‌گیرد و از این رهگذر کارکنان مستعد با انگیزه دوچندان وارد چرخه انتصاب و انتخاب مدیران از مسیر فراخوان عمومی می‌شوند.

- تقویت صمیمیت بین واحدی و درون واحدی با راه‌اندازی هم‌اندیشی‌های مستمر هفتگی، دیدارهای چهره به چهره و شفاهی مدیران عالی با کارکنان، برگزاری مسابقات فرهنگی و ورزشی میان کارکنان و خانواده‌های آنها، در نظر گرفتن همایش‌های به مناسبت‌های مختلف هم‌چون افزایش وصول مطالبات مشترکین سبب می‌شود کارکنان با فراغ بال و در جوی مملو

از همیاری بتوانند به راحتی مشکلات و مسائل شخصی و کاری که امکان دارد منجر به شکل‌گیری تفکر خروج از خدمت شود را با مدیران در میان بگذارند. - ابراز وجود و ارائه نقطه‌نظرات حتی اگر باب میل مدیران عالی نباشند، ضمن بهره‌مند کردن مدیران سازمان‌ها از نظرات نوین به آگاهی آنها از نقاط نادیده می‌انجامد و اسباب تقویت ایمنی روان‌شناختی را برای کارکنان آوا دهنده فراهم می‌سازد. از این رو، مدیران باید در ساخت و نهادینه‌سازی جو سازمانی حامی ابراز وجود، اعتقاد و تلاش وافر به خرج دهند.

۷- پی‌نوشت‌ها

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| ۱. Job search behaviour | ۶. Fine & Nevos |
| ۲. Bewley | ۷. Megeirhi |
| ۳. Wald | ۸. Seashore |
| ۴. Lishchinsky & Even-Zohar | |

۸- منابع

- [۱] Rurkkhum, S. (۲۰۱۸). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, ۱۰, (۲/۳), ۱۴-۱۲۹.
- [۲] Johnson, M. D., Holley, E. C., Moregeson, F. P., Labonar, D., & Stetzer, A. (۲۰۱۴). Outcomes of absence Control initiatives: A quasi-experimental investigation into the effects of policy and perceptions. *Journal of Management*, ۴۰, ۱۰۷۵-۱۰۹۷
- [۳] Banks, J., Patel, C. J., & Moola, M. A. (۲۰۱۲). Perceptions of inequity in the workplace: Exploring the link with unauthorised absenteeism. *South African Journal of Human Resource Management*, ۱۰, ۱, ۱-۸.
- [۴] Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (۲۰۱۴). Work engagement: the roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ۲۱, ۱, ۷۱-۸۲.
- [۵] Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (۲۰۲۱). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۶, ۵, ۶۷۴-۷۱۳.
- [۶] Bewley, T. (۱۹۹۹), *Why Don't Wages Fall during a Recession?*, Harvard University Press, Boston, MA.
- [۷] Wald, S. (۲۰۰۵). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, ۲۰, ۱۴۰-۱۵۶. [۸] Maynard, C., M. Parfyonova, N., M. (۲۰۱۳). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۸۶, ۴۳۵-۴۵۵.
- [۹] Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (۲۰۰۰). Perceived overqualification, positive and negative and work values affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, ۱۵, ۲, ۱۶۷-۱۸۴



- [۱۰] Hersch, J. (۱۹۹۵). Optimal mismatch and promotions. *Economic Inquiry*, ۳۳, ۴, ۶۱۱-۶۴.
- [۱۱] Erdogan, B., & Bauer, T. (۲۰۰۹). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, ۹۴, ۵۵۷-۵۶۵.
- [۱۲] Khalid, S. A., Rahman, N. A., Noor, A. N. M., & Shaharudin, M. R. (۲۰۲۱). A Conceptual Paper on the Role of Cohesion as a Moderator on the Relationship Between Citizenship Behavior and Withdrawal Behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۱۱, ۹, ۳۸۰-۳۹۱.
- [۱۳] Pandey, P. Singh, S., Pathak, P. (۲۰۲۱). An exploratory study on factors contributing to job dissatisfaction of retail employees in India. *Journal of Retailing and Consumer Services*, ۶۱, ۱۰۲۵۷۱.
- [۱۴] Follmer, E. H., Talbot, D. L., Kristof-Brown, A. L., Astrove, S. L., & Billsberry, J. (۲۰۱۸). Resolution, relief, and resignation: A qualitative study of responses to misfit at work. *Academy of Management Journal*, ۶۱, ۲, ۴۴۰-۴۶۵.
- [۱۵] Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., Spector, P. E. (۲۰۱۹). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۱۵, ۱۰۳۳۲۳.
- [۱۶] Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., Ellis, A., M. (۲۰۱۸). Perceived Overqualification at Work: Implications for Extra-Role Behaviors and Advice Network Centrality. *Journal of Management*, ۱-۲۴.
- [۱۷] Sepahvand, R., MontazeriNajafabadi, R. (۲۰۲۱). The Effect of Overqualification on Career Satisfaction across Career Plateau and Relative Deprivation: The Case of Public Offices in Najafaabaa. *Journal of Productivity Management*, ۱۵, ۵۹, ۶۹-۹۲ (In persian)
- [۱۸] Ferguson, M., Hitt, L., & Tambe, P. (۲۰۱۴). *The Talent Equation: Big data lessons for navigating the skills gap and building a competitive workforce*, McGraw-Hill, New York, NY
- [۱۹] Shapira-Lishchinsky, O., & Even-Zohar, S. (۲۰۱۱). Withdrawal behaviors syndrome: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, ۱۰۳, ۳, ۴۲۹-۴۵۱.
- [۲۰] Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (۲۰۱۲). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, ۹۷, ۴, ۷۵۸-۷۷۵.
- [۲۱] Schreurs, B., H. Hamstra, M., Jaeahar, I., M. Akkermans, J. (۲۰۲۰). Perceived overqualification and counterproductive work behavior: testing the mediating role of relative deprivation and the moderating role of ambition. *Personnel Review ahead-of-print*(ahead-of-print)
- [۲۲] Maynard, D. C., Parfyonova, N. M. (۲۰۱۳). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۸۶, ۴۳۵-۴۵۵.

- [۲۳] Zimmerman, R. D., Swider, B. W., Woo, S. E., & Allen, D. G. (۲۰۱۶). Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۱, ۴, ۴۹۸-۵۱۹.
- [۲۴] Carless, S.A. (۲۰۰۵). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۷۸, ۴۱۱-۴۲۹
- [۲۵] Wu, H., Chi, N., W. (۲۰۲۰). Understanding the roles of perceived ease of movement, proactive personality, and person-organization fit in overqualified employees job searching process. *Journal of Organizational Behavior*, ۴۱, ۴, ۸۵۱-۸۷۰.
- [۲۶] Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (۲۰۰۶). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۷, ۵۰۹-۵۳۶.
- [۲۷] Erdogan, B., Tomas, I., Valls, V., Garacia, F. (۲۰۱۸). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۰۷, ۲۳۳-۲۴۵.
- [۲۸] Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (۲۰۱۹). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۱۵, Article ۱۰۳۳۲۳.
- [۲۹] Edwards JR. (۱۹۹۱). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial/organizational psychology*, ۶, ۲۸۳-۳۵۷. London: Wiley.
- [۳۰] Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (۲۰۰۰). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۱, ۸, ۸۸۹-۹۱۱.
- [۳۱] Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (۲۰۱۵). Overqualification and counterproductive work behaviours: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۶, ۲, ۲۵۰-۲۷۱.
- [۳۲] Feldman, D. C. (۲۰۱۱). Theoretical frontiers for underemployment research. In D. C. Maynard & D.C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, economic, and social challenges*. New York, NY: Springer.
- [۳۳] Rurkkhum, S. (۲۰۱۸). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, ۱۰, ۲, ۱۱۴-۱۲۹.
- [۳۴] Mirsepasi, N, Memarzadeh, G, Alipour, H, Fayzi, M, The relationship between demographic and cultural characteristics with citizenship and withdrawal behaviors in Iran's government organizations, *Journal Social Science in Iran*, ۱۴, ۵۲, ۱۱۹-۱۴۲. (In persian)
- [۳۵] Pinder, C. C. (۲۰۰۸). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press
- [۳۶] SehBaradar, S., Ebrahimpour, H., & Hasanzadeh, M. (۲۰۱۳). Investigating the relationship between organizational justice and withdrawal behaviour among the



- employees of ardabil technical & vocational training organization. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, ۶, ۳, ۹۳-۹۹. (In persian)
- [۳۷] Okache, G., O. (۲۰۲۰). Skill Variety and Employee Withdrawal Behaviour in Telecommunication Firms in Port Harcourt, Nigeria. *International Academic Journal of Management and Marketing*, ۶, ۵, ۳۲-۴۶.
- [۳۸] Hamper, B. (۱۹۹۱). Rivethead: Tales from the Assembly Line. New York: Warner Books.
- [۳۹] Nguyen, A. D. (۲۰۱۸). Perceived overqualification and withdrawal among seasonal workers : would work motivation make a difference ? portland state.
- [۴۰] Liu, S. and Wang, M. (۲۰۱۲). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. and Rosen, C.C. (Ed.) *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. ۱۰)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, ۱-۴۲.
- [۴۱] Dar, N., Ahmad, S. and Rahman, W. (۲۰۲۲). How and when overqualification improves innovative work behaviour: the roles of creative self-confidence and psychological safety. *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- [۴۲] Bracke, P., Pattyn, E., & von dem Knesebeck, O. (۲۰۱۳). Overeducation and depressive symptoms: Diminishing mental health returns to education. *Sociology of Health & Illness*, ۳۵, ۱۲۴۲-۱۲۵۹
- [۴۳] Eddleston, K. A. (۲۰۰۹). The effects of social comparisons on managerial career satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, ۱۴, ۱, ۸۷-۱۱۰.
- [۴۴] Rosse, J. and Noel, T. (۱۹۹۵) Leaving the organization: Individual differences in employee withdrawal and adaptation. In K. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [۴۵] Hanisch, k.A. Hullin, C. (۱۹۹۰). Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, ۳۷, ۱, ۶۰-۷۸.
- [۴۶] Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (۲۰۱۰). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۱(۷۴)
- [۴۷] Falkenburg, K. and Schyns, B. (۲۰۰۷). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, ۳۰, ۱۰, ۷۰۸-۷۲۳.
- [۴۸] Judrups, J., Cinks, R., Birzniece, I., Andersone, I. (۲۰۲۱). Machine Learning based Soutlion for Organization. *Engineering For Rural Development*, ۲۶, ۱۳۵۹-۱۳۶۶.
- [۴۹] Blau, G. (۱۹۹۴). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۵۹, ۲۸۸-۳۱۲.
- [۵۰] Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (۱۹۹۷). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, ۵۰, ۳۹۵-۴۲۶.

- [۵۱] Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (۲۰۰۱). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, ۸۶, ۸۳۷-۸۵۵.
- [۵۲] Monte, P.A. (۲۰۱۲). Job dissatisfaction and labour turnover: evidence from Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۳, ۸, ۱۷۱۷-۱۷۳۵.
- [۵۳] Ballaeo, J. Meade, R.K. (۲۰۲۱). Factors Determining Job Satisfaction and Dissatisfaction for Forensic Scientists. *Organization Development Journal*, ۳۹, ۲, ۳۷-۵۱.
- [۵۴] Klehe, U., C. Van Hoyer, G. (۲۰۱۴). *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press.
- [۵۵] Jones, A.B., Sherman, R.A. and Hogan, R.T. (۲۰۱۷). Where is ambition in factor models of personality?. *Personality and Individual Differences*, ۱۰۶, ۲۶-۳۱
- [۵۶] Smith, H.J. and Pettigrew, T.F. (۲۰۱۵). Advances in relative deprivation theory and research. *Social Justice Research*, ۲۸, ۱-۶
- [۵۷] Teo, A. (۲۰۱۰). A New Form of Social Withdrawal in Japan: A Review of Hikikomori. *International Journal of Social Psychiatry*, ۵۶ (۲), ۱۷۸-۱۸۵.
- [۵۸] Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (۲۰۰۶). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, ۹۱, ۴۰-۵۷
- [۵۹] Sepahvand, R., Momenimofrad, M., Taghipour, S (۲۰۲۲). Career Concerns and Political Influence Tactics: Analyzing the Mediating Role of Futuristic Career Behaviors (Study of Lorestan Government Employees). *Management Research in Iran*, ۲۵, ۴, ۸۹-۱۰۷. (In persian)
- [۶۰] Kalantari, E., Montazer, G., Ghazinoory, S. (۲۰۲۱). Structural Modeling of Properties and Factors Affecting Science and Technology Collaborative Policy Network in Iran. *Management Research in Iran*, ۲۵, ۳, ۱-۲۴. (In persian)
- [۶۱] Mosadeghrad, A., Tajvar, M., Taheri, S. (۲۰۲۰). Female managers' decisionmaking in healthcare organizations: Challenges and solutions. *Modern Research in Decision Making*, ۵, ۱, ۵۱-۹۴. (In persian)