



## BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMEMNT

Volume No.: 3, Issue No.: 45, Dec 2023

P-ISSN: 2717-0683 , E-ISSN: 2783-3801

---

### **Investigating the tendency and causes of employees leaving the service of organizations, cities of Tehran province**

Abdolhosein Ebrahimi Khabir

#### **Abstract**

The purpose of investigating the tendency and reasons for leaving the service of employees of organizations in the cities of Tehran province was carried out. The statistical population of this study was the employees of the education organization of the cities of Tehran province. This research is a descriptive type of research and it was conducted using the available sampling method. The statistical population of this research is all the administrative staff in 2017 who are currently working in the organization are the cities of Tehran province and their number is 1748 people. Also, the number of employees who left the organization in the last 4 years is 393. The research tool was the Allen and Meier (1990) questionnaire. To analyze the data, first, while describing the data and testing the statistical assumptions, the analysis of covariance method was carried out using spss software. The results of the research showed that the reasons for leaving the organization ( $P < 0.05$ ) were significant. F scores for 1.306 have been. As a result, it can be stated It is suggested that for the initial stages of employment and before entering the organization, the characteristics of these jobs as well as the limitations and advantages that exist in them should be explained to the candidates in a correct and realistic manner so that the candidates can have an accurate picture of it before choosing this job. They can visualize their own minds and make a detailed assessment of the existing realities in areas such as salaries and benefits and welfare facilities, how to promote and advance their careers, and this research is effective for people's choices in the future.

**Keywords:** organization, employees, reasons for leaving, education.

# بررسی میزان گرایش و علل ترک خدمت کارکنان سازمان های شهرستان های استان تهران

عبدالحسین ابراهیمی خیبر<sup>۱</sup>

## چکیده:

هدف از بررسی میزان گرایش و علل ترک خدمت کارکنان سازمان های، شهرستانهای استان تهران انجام شد. جامعه آماری این مطالعه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران بودند. این پژوهش از نوع پژوهش های توصیفی بوده است از روش نمونه گیری دردسترس انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداری در سال 1387 که در حال حاضر شاغل در سازمان شهرستانهای استان تهران می باشند و تعداد آنها 1748 نفر می باشد. و همچنین کارکنانیکه طی 4 سال گذشته سازمان را ترک کرده اندو تعداد آنها 393 نفر می باشند. ابزار پژوهش پرسشنامه ی آلفا و می یو (1990) بود. برای تحلیل داده ها، ابتدا ضمن توصیف داده ها و آزمون پیش فرضهای آماری از روش تحلیل کواریانس با استفاده از نرم افزار SPSS به عمل آمده است. نتایج پژوهش نشان داد که علل ترک سازمان ( $P < 0/05$ ) معنی دار بوده است. نمرات F برای 1/306، بوده است. در نتیجه می توان بیان نمود که برای مراحل اولیه استخدامی و قبل از ورود به سازمان، ویژگیهای این شغلها و همچنین محدودیتهای و مزایایی که در آن وجود دارد به شکل صحیح و واقع بینانه برای داوطلبان تشریح شود بنحوی که داوطلبان بتوانند قبل از انتخاب این شغل تصویر دقیقی از آن در ذهن خود مجسم نموده و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیتهای موجود در زمینه هائی نظیر حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، نحوه ارتقاء و پیشرفت شغلی بعمل آورند و این تحقیق برای انتخابهای افراد در آینده موثر است.

کلیدواژگان: سازمان، کارکنان، علل ترک، آموزش و پرورش.

## مقدمه:

نیروی انسانی به دلیل بالا بردن کارایی و بهبود عملکرد سازمان، دارای اهمیت بسیاری است. یک شرکت یا سازمان با داشتن نیروی انسانی متخصص و با تجربه می تواند به بهبود عملکرد خود بپردازد. کارکنان با توجه به تخصص و تجربه خود می توانند راه حل های خلاقانه را برای حل مشکلات ارائه دهند و به بهبود فرایندهای کاری کمک کنند (شریفی، 1399). همچنین رشد و توسعه سازمان با داشتن نیروی انسانی متخصص ممکن خواهد بود. کارکنان با استفاده از تخصص و تجربه خود، می توانند به طراحی و اجرای هرچه بهتر استراتژیک ها کمک کنند. لازم به ذکر است که سازمان ها با جذب نیروی انسانی متخصص و با تجربه، می تواند مسیر موفقیت را در مدت زمان کوتاه تر طی کنند. به طور کلی حضور نیروی انسانی به عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان مورد توجه قرار می گیرد. سازمان می بایست به جذب و نگهداری نیروی انسانی خود توجهی ویژه نماید. اهمیت نیروی انسانی در سازمان بسیار بالا است. اهمیت نیروی انسانی در سازمان را به هیچ عنوان نباید نادیده گرفت. این افراد با توجه به تخصص، تجربه و شایستگی هایی که دارند، به ارتقاء کارایی و بهبود عملکرد سازمان کمک می کنند. بدون شک نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل رشد یک سازمان شناخته می شود (الوانی، 1397).

کارکنان اداری که در بخش اداری و ستادی نظام آموزش و پرورش جای می گیرند که "همگی باید دارای مهارت فنی، انسانی و ادراکی باشند، نگرش آگاهانه و علمی داشته باشند، باعقاید بزرگان تربیتی آشنا باشند و در زمینه علوم تربیتی و مدیریت دانش معلومات کافی داشته باشند (میر کمالی، 1396). از مهمترین شاخصهای برتری یک سازمان به سازمان دیگر نیروی انسانی آن می باشد. نیروی انسانی که نسبت به اهداف سازمان، وفا دار و با آن سازگار باشد چنین فردی متمایل به حفظ ارزشها و عضویت در سازمانها بوده و فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت می کند و همچنین عامل مهمی در اثر بخشی سازمان خواهد بود (شاه کرمی، احدی، 1394). وجود چنین نیرویی در سازمان، باعث ترقی و بهبود عملکرد، کاهش نرخ غیبت، تاخیر، تعجیل و ترک خدمت کارکنان می باشد. ظاهر مناسبی از سازمان را در اجتماع جلوه داده و زمینه را برای بالندگی آن فراهم می کند (شولتز، 2016).

Email: ae.khabir@gmail.com

<sup>۱</sup> - کارشناس بانک ملی ایران / دکتری (DBA) و Post doctorate مدیریت استراتژیک

برعکس نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند ، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین همکاران خود می تواند موثر باشد(مهرانی، 1390). مساله عدم حضور و تمایل به ترک خدمت کارکنان از جمله مواردی است که این روزها مورد توجه خاص مدیران و محققان قرار دارد بنابراین سازمانها باید تدابیری اتخاذ کنند که قبل از عمل ترک خدمت در مرحله تمایل به ترک خدمت، مشکلات شناسایی و برطرف گردند زیرا این معضل اثرات منفی در انگیزش شاغل و نگرش سویی به روی دیگر کارکنان دارد(شریعتمداری، 1391). و از آنجا که رفاه اجتماعی و اقتصادی و تامین امکانات کافی برای ارضای نیازهای مادی و معنوی افراد جامعه مستلزم این است که اولاً افراد جامعه از لحاظ اخلاقی و اجتماعی تربیت شوند، ثانیاً تا آنجا که ممکن است تعداد بیشتری از افراد جامعه به کسب معرفت، آگاهی و مهارت نائل شوند، ثالثاً افراد زبده و مستعد با توجه به قابلیت و تواناییهایی که دارند پرورش یابند و بالاخره گروههای مختلف اجتماع با برخورداری از آموزش و پرورش بتوانند به صورتی آگاهانه و فعال در سازماندهی و اداره خویش مشارکت نمایند(گریف، 2014). عموماً ترک خدمت را فرایندی در نظر می گیرند که هنگامیکه فرد، شغل یا سازمان خاصی را ترک می کند، به وقوع می پیوندد (فیچینام، 1999). در این تحقیق به دو دلیل خاص، ترک خدمت کارکنان در سطح سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. اول، ترک خدمتی که در آن کارمند صرفاً شغل خویش را ترک می کند، می تواند بعنوان شکلی از بهبود وضعیت خدمتی یا پیشرفت شغلی محسوب شود( موسوی، کرمی، حسینی، 1389). در این حالت سازمان همچنان از خدمات فرد برخوردار است و این امر، به مراتب با ترک خدمت سازمانی متفاوت است، چراکه در مورد اخیر سازمان از خدمات فرد محروم می شود. دوم، تحقیقاتی نیز که در زمینه ترک خدمت کارکنان بعمل آمده عمدتاً این فرایند را از دیدگاه سازمانی مورد بررسی قرار داده اند. در مطالعه ترک خدمت کارکنان علاوه بر موارد فوق ، نکات زیر نیز همواره باید مورد توجه قرار گیرد (نیایش و همکاران، 1391). فرایند ترک خدمت : به این معنا که تصمیم به ترک خدمت از یک فرایند خاص تبعیت می کند. بر مبنای این دیدگاه تصمیم به ترک خدمت یک انتخاب منطقی و عقلانی است که بطور تدریجی و طی مراحل مختلفی صورت می گیرد. هر ترک خدمتی بد نیست: این پیش فرض که ترک خدمت سازمانی همیشه غیر کارکردی و نامطلوب است در اکثر مطالعاتی که در این زمینه انجام شده است، رد شده است. در بررسی ترک خدمت، همواره این امر را باید مد نظر قرار داد که ترک خدمت برخی کارکنان می تواند برای سازمان مفید و سازنده باشد. بنابراین، هنگامی که کارکنان دارای عملکرد مطلوب، سازمان را ترک نمایند، عواقب آن برای سازمان نامطلوب خواهد بود و این نوع ترک خدمت است، که غیر کارکردی محسوب می شود ( کارل و کارل، 2012). انواع خاصی از ترک خدمت نه قابل کنترل است و نه قابل اجتناب، توجه به این نکته نیز می تواند شناخت ما را نسبت به شیوه عملی و واقعی تصمیم به کناره گیری از سازمان بهبود بخشد. مواردی نظیر اخراج، انفصال، و بازنشستگی، با آن که از کنترل کارمند خارج است و بطور غیر داوطلبانه انجام می شود، اما سازمان می تواند کنترل کافی را بر آنها اعمال نموده و در کل این موارد برای سازمان قابل اجتناب است ( بارن و گرینبرگ<sup>1</sup>، 1999) در مواردی نیز کارکنان به دلیل حقوق و مزایای بهتر، وجود شرایط و تسهیلات کاری مناسبتر و یا حتی شغل بهتر در سازمانهای دیگر، بصورت داوطلبانه سازمان را ترک می کنند. این نوع ترک خدمت نیز تا حدی توسط سازمان قابل کنترل بوده و سازمان با روشهای مختلف از ترک کارکنان جلوگیری نمایند(داور و مرتضوی، 1392).

#### فرضیه ها:

**فرضیه اصلی :** چه عواملی با ترک خدمت و گرایش به ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارند؟

#### فرضیه های فرعی:

- میزان گرایش به ترک خدمت کارکنان چقدر است؟
- میزان ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران طی چهار سال گذشته چه حدی است ؟
- تا چه حد عوامل روانشناختی و فردی در ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان موثر بوده است ؟
- تا چه حد عوامل بیرون سازمانی بر ترک و تمایل به ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران موثر بوده است؟
- تا چه حد عوامل بیرون سازمانی بر ترک و تمایل به ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران موثر بوده است ؟

<sup>1</sup> bar on & Greenberg

## روش تحقیق :

منظور از روش تحقیق این است که مشخص کنیم که چه نوع روشی برای بررسی موضوع لازم است که این امر بستگی به اهداف و ماهیت پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. بر این اساس، در این پژوهش از روش زمینه یابی مقطعی استفاده می شود که ابتدا به مطالعه نظریات محققین گذشته درباره عوامل داخلی و خارجی سازمان پرداخته و سپس سوابق پرونده های مربوط به افرادی که در زمان پژوهش سازمان را ترک نموده اند مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه اطلاعات تکمیلی فراهم میگردد و از آنجا که تحقیقی مذکور از نظر مطالعات محیطی از نوع پیمایشی است و با توجه به نظری و تئوریک از نوع مطالعات توصیفی نیز می باشد.

**روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه :** نمونه بخشی از جامعه آماری است که طبق ضوابط معین انتخاب می شود و معرف جامعه به حساب می آید بطوریکه پس از از جمع آوری داده های لازم از نمونه و تجزیه و تحلیل و بکارگیری شیوه های مناسب آماری نتایج به جامعه تعمیم می یابد. حجم نمونه از جدول مورگان استخراج خواهد شد. روش نمونه گیری نیز با توجه به حجم جامعه و ناهمگون بودن آن در این پژوهش تصادفی طبقه ای انتخاب خواهد شد. و برای کارکنانی که طی 4 سال گذشته سازمان را ترک کرده اند از روش نمونه گیری در دسترس استفاده می شود. لازم به ذکر است از تعداد 310 نفر کارکنان اداری که در سازمان و ادارات تابعه مشغول خدمت هستند و همچنین تعداد 40 نفر از کارکنانی که از سال 84 تا سال 87 ترک خدمت کرده اند پرسشنامه را عودت دادند

**ابزار و روش جمع آوری اطلاعات:** برای جمع آوری اطلاعات در رابطه با مسائل جمعیت جامعه و نمونه آماری از اسناد و مدارک معتبر موجود در اداره کارگزینی سازمان و احدهای برنامه و بودجه ادارات استفاده گردید. همچنین مطالعات کتابخانه های در ادبیات موضوع پژوهش صورت گرفت. در این راستا با توجه به موضوع پژوهش با کارشناسان و مشاوران و دیگر کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران مصاحبه هایی بعمل آمد که نهایتاً به این نتیجه رسیدیم که پرسشنامه بهترین ابزار برای دریافت و اقدام اطلاعات می باشد. به همین منظور برای جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر با مشورت اساتید راهنما و مشاور از پرسشنامه بعنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات بهره گیری شد. به منظور بررسی میزان گرایش و علل ترک خدمت کارکنان از پرسشنامه استاندارد و معتبر آلن و می یو (1990) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای یک مقدمه و سه بخش است. بخش اول: شامل اطلاعات فردی پاسخ دهندگان است و از آنها خواسته شده که میزان سن = سابقه کار = تحصیلات = وضعیت تاهل و... مشخص نمایند. بخش دوم: شامل سوالاتی است که در باره عوامل شناختی موجب تمایل به ترک خدمت و یا ترک خدمت می شود مطرح شده است. بخش سوم: شامل سوالاتی است عوامل درون سازمانی که موجب تمایل به ترک خدمت و یا ترک خدمت می شود مطرح شده است. بخش چهارم: شامل سوالاتی است که مربوط به عوامل برون سازمانی که موجب گرایش به ترک خدمت و یا ترک خدمت را شامل می شوند را در برمی گیرد. در کلیه سوالات فوق هر کدام عدد 1 کمترین و عدد 5 بیشترین میزان گرایش به ترک خدمت را نشان می دهد. اعتبار و روائی: پایایی این پرسشنامه 0/799 می باشد و روائی آن توسط چند تن از اساتید دانشگاه و همچنین 30 نفر از کارکنان اداری تأیید شده است، پس پرسشنامه از اعتبار و روائی قابل قبولی برخوردار است.

**یافته ها:** از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد

از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد.

جدول 14 - 4: جدول نتیجه آزمون t عوامل ترک خدمت فردی و روانشناختی

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل فردی و روانشناختی	40	21/8	5/9	4/630	39	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P - Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود. بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

عوامل روانشناختی و فردی تا چه حدی با تمایل ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران مرتبط است (ب) در جامعه کارکنانی که تمایل به ترک خدمت دارند.

از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر تمایل ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد  
از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر تمایل ترک خدمت کارکنان موثر می باشد .

برای بررسی این زمینه از آزمون t مستقل استفاده شده است .

جدول 15-4 : جدول نتایج آزمون تک گروهی برای عوامل فردی و روان شناختی / میانگین جامعه

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل فردی و روانشناختی	310	21/9065	4/53	17/101	309	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد.

عوامل درون سازمانی تا چه حد بر ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ الف ) در جامعه کارکنانی که ترک خدمت نموده اند .

از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد .

از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد .

برای بررسی این زمینه از آزمون t مستقل استفاده شده است .

جدول 16 - 4 : جدول نتیجه آزمون t عوامل ترک خدمت درون سازمانی

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل درون سازمانی	40	42/5	10/4	3/045	39	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار 0/004 می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/05 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد.

عوامل درون سازمانی تا چه حد بر تمایل ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟

(ب) در جامعه کارکنانی که تمایل به ترک خدمت دارند .

$H_0$  : از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر تمایل ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد .

H1: از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر تمایل ترک خدمت کارکنان موثر می باشد .  
 برای بررسی این زمینه از آزمون t مستقل استفاده شده است .

جدول 17 - 4 : جدول نتیجه آزمون t عوامل درون سازمانی

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل درون سازمانی	310	44/5290	8/47636	14/6	309	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/05 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد.

عوامل بیرون سازمانی تا چه حد بر ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟  
 الف ) در جامعه کارکنانی که ترک خدمت نموده اند .

H0: از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد .

H1: از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد .

برای بررسی این زمینه از آزمون t مستقل استفاده شده است .

جدول 18 - 4 : جدول نتیجه آزمون t عوامل ترک خدمت

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل برون سازمانی	40	37	10/8	4/097	39	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. عوامل بیرون سازمانی تا چه حد با تمایل ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ ب) در جامعه کارکنانی که تمایل به ترک خدمت دارند .

H0: از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر نمی باشد .

H1: از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد .

برای بررسی این زمینه از آزمون t مستقل استفاده شده است .

جدول 19 - 4 : جدول نتیجه آزمون t عوامل تمایل ترک خدمت

Test Value=3						
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل برون سازمانی	310	37/1129	7/75495	16/149	309	0

با توجه به جداول بالا چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل برون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد.

### بحث و نتیجه گیری:

هدف از این تحقیق، بررسی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و روانشناختی بر تمایل به ترک خدمت و ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران بود علاوه بر این تاثیر متغیر هائی مانند سن، سابقه کار و سطح تحصیلات در رابطه با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. در این تحقیق 7 سوال پژوهشی با 34 سوال مورد بررسی قرار گرفت. در این فصل ابتدا سوالات تحقیق عنوان می شود و سپس نتایج بدست آمده در ارتباط با هر سوال مورد بحث و تحلیل قرار می گیرد. برای تجزیه و تحلیل رگرسیونی که به روش قد به قدم ( ) انجام گرفت و مشخص گردید که هر سه عامل درون سازمانی و برون سازمانی و فردی و روانشناختی بدلیل اهمیت آنها در مدل و میزان همبستگی با متغیر وابسته از مدل حذف نگردیده اند در نتیجه مدل نهائی برای عوامل موثر بر تمایل به ترک خدمت بصورت زیر می باشد. از مدل بالا مشخص می گردد که به ترتیب عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و فردی و روانشناختی بیشترین موارد پیشگوئی را از متغیر وابسته ترک خدمت ارائه می نمایند و همچنین با توجه به فرمول ذکر شده در عوامل موثر بر ترک خدمت به ترتیب عوامل برون سازمانی، فردی و روانشناختی، و درون سازمانی بیشترین تاثیر را دارند. - عوامل روانشناختی و فردی تا چه حدی با ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران مرتبط است ؟ الف ) چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر به ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد  $y = . / 242x1 + . / 427x2 + . / 440x3$  نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل فردی ذو روانشناختی مقدار 242/ در ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و کمترین اثر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. - عوامل روانشناختی و فردی تا چه حدی با تمایل به ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران مرتبط است ؟ الف ) چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل فردی و روانشناسی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر بر ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد. نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل فردی ذو روانشناختی مقدار 276/ در تمایل به ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و کمترین تاثیر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. عوامل درون سازمانی تا چه حد بر ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ الف ) چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار 0/004 می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/05 کوچکتر می باشد (  $p - value < 0.05$  ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر به ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد  $y = . / 242x1 + . / 427x2 + . / 440x3$  نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل درون سازمانی مقدار 427/ در ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و دومین رتبه اثر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. - عوامل درون سازمانی تا چه حد بر تمایل به ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ الف ) چون سطح معنی داری محاسبه شده (P – Value) که مقدار 0/004 می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی

0/05 کوچکتر می باشد ( $p - \text{value} < 0.05$ ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل درون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر به تمایل ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد

$$y = . / 276x_1 + . / 472x_2 + . / 516x_3$$

نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل درون سازمانی مقدار 472/ در ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و دومین رتبه اثر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. عوامل بیرون سازمانی تا چه حد بر ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ الف) چون سطح معنی داری محاسبه شده ( $P - \text{Value}$ ) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد ( $p - \text{value} < 0.05$ ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل بیرون سازمانی بر ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر به ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد

$$y = . / 242x_1 + . / 427x_2 + . / 440x_3$$

نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل بیرون سازمانی مقدار 440/ در ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و بیشترین اثر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. عوامل بیرون سازمانی تا چه حد بر ترک خدمت کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران ارتباط دارد ؟ الف) چون سطح معنی داری محاسبه شده ( $P - \text{Value}$ ) که مقدار صفر می باشد از  $\alpha$  آزمون یعنی 0/50 کوچکتر می باشد ( $p - \text{value} < 0.05$ ) در نتیجه فرض  $H_0$  رد می شود . بنابر این از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش عوامل بیرون سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان موثر می باشد و فرضیه تحقیق تایید می گردد. ب) با توجه به مدل رگرسیونی که رابطه بین ترک خدمت و عوامل موثر به تمایل ترک خدمت را بصورت زیر ارائه می دهد

$$y = . / 276x_1 + . / 472x_2 + . / 516x_3$$

نتیجه می شود که به ازای یک واحد تغییر در عوامل بیرون سازمانی مقدار 440/ در ترک خدمت تاثیر گذار می باشد و بیشترین اثر را نسبت به دو متغیر دیگر دارد. -پیشنهاد ادات پژوهشی : با توجه به اینکه نمونه حاضر تنها منحصر به کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران می باشد طبعاً تعمیم نتایج آن نیز محدود می باشد . پیشنهاد می شود که تحقیقی مشابه به این پژوهش در سطح کشور انجام شود. با در نظر گرفتن این مسئله که عوامل مختلفی بر تمایل به ترک خدمت و یا ترک خدمت کارکنان تاثیر دارد در پژوهشهای بعدی عواملی ویژگی های شغلی - فرصتهای شغلی اخلاق کاری کارمند وجو سازمانی و... نیز مورد بررسی قرار گیرد.



## منابع و مأخذ:

- الوانی، سید مهدی (1397) مدیریت عمومی، روابط انسانی در مدیریت، تهران، انتشارات اشراقی.
- شریعتمداری، (1391) نقش توسعه منابع انسانی در اهمیت شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر، شماره 105، صفحه 42
- شاه کرمی، احدی، (1394) بررسی میزان رضایت مندی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد و زن، استان خوزستان، اهواز.
- داوری، مرتضوی، (1392) آمار توصیفی در علوم رفتاری، انتشارات روانشناسی و هنر
- موسوی، کرمی، حسینی، (1389) بررسی علل ترک خدمت کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی.
- میرکمالی، (1396) بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان در معاونت آموزشی وزارت آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- مهرانی، (1390)، « ترک خدمت در سازمان، بررسی علل، عوارض و عواقب آن» توسعه مدیریت، شماره 44
- نیایش و همکاران، (1391) نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش، انتشارات طهوری.
- Berg, T.R. (1991). "The importance of equity perception and job satisfaction in predicting employee intent to stay at television stations." *Group and Organization Studies*, 16(3): 268-284.
- Bedeian, A.G., Kemery, E.R. & Pizzolatto, A.B. (1991) "Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior". *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). "Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover." *Journal of Management*, 15(1): 115-127.
- Cotton, J.L., & Tuttle, J.F. (1986) "Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research". *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.