



Correlation between Perceptions of Performance Appraisal Policies, and Job Satisfaction and Turnover Intention in the Staff of Guilan University of Medical Sciences, Iran

Mahnaz Hemmati Nodoust Gilani^{1,*}, Fardin Mehrabian², Yasereh Rauofi Sangachin³

¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, School of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Health Education and Promotion, School of Health, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

³ M.A., Department of Public Administration, School of Management, Islamic Azad University, Rasht Branch, Iran

* **Corresponding author:** Mahnaz Hemmati Nodoust Gilani, Assistant Professor, Department of Public Administration, School of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mahtty41@yahoo.com

Received: 03 Dec 2016

Accepted: 30 Apr 2018

Abstract

Introduction: Turnover intention is influenced by several factors in the organization. The current study aimed at determining the correlation between perception of performance appraisal policies, and job satisfaction and turnover intention in the staff of Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Methods: The current descriptive-correlational study was conducted on the 693 personnel of Guilan University of Medical Sciences on the statistical population. Considering the total number of statistical population and according to the Morgan table 248, of which were selected by simple random sampling method. To collect data, the performance appraisal policies questionnaire and the turnover intention questionnaire developed by Longo and Mura, Jenkins and Thomlinson employee's intention to turnover questionnaire and Minnesota job satisfaction questionnaire were used. Validity was assessed through content validity, convergent, and divergent validity. Data were analyzed with SPSS version 19 as well as SmartPLS 2 software.

Results: There was a positive and significant correlation between performance appraisal policies and job satisfaction ($\beta = 0.768$), and negative relationship with turnover intention ($\beta = -0.358$); in addition, there was a negative and significant relationship between job satisfaction and intention to staff turnover ($\beta = -0.436$).

Conclusions: Employee's perception of motivational policies of performance appraisal has a direct relationship with job satisfaction and inverse relationship with turnover intention. Also, more job satisfaction leads to a reduced employees turnover intention. Also, job satisfaction further leads to a decrease in the employee's turnover intention. It is suggested that authorities pay more attention to the job promotion and job opportunities in order to increase job satisfaction in the personnel.

Keywords: Job Satisfaction; Intention, Employee's Turnover; Performance, Perception



همبستگی ادراک از سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان

مهناز همتی نودوست گیلانی^{۱*}، فردین مهربان^۲، یاسره رئوفی سنگاچین^۳

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
^۲ دانشیار، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران
^۳ کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
 * نویسنده مسئول: مهناز همتی نودوست گیلانی، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
 ایمیل: mahtty41@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۱۳

چکیده

مقدمه: تمایل به ترک خدمت، تحت تأثیر عوامل مختلفی در درون سازمان می‌باشد. هدف کلی این مطالعه تعیین همبستگی ادراک از سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان است.

روش کار: روش مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد پژوهش، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان به تعداد ۶۹۳ نفر است. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان، ۲۴۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرها از "پرسشنامه سیاست‌های ارزیابی عملکرد پون" (Poon Performance Appraisal) و "پرسشنامه تمایل به ترک شغل لونگو و مونرا" (Longo & Mura Employee's Intention) و "پرسشنامه تمایل به ترک شغل جن کینز و تاملینسون" (to Turnover Questionnaire) و "پرسشنامه تمایل به ترک شغل لونگو و مونرا" (Jenkins and Thomlinson) و "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) استفاده شده است. سنجش روایی از طریق روایی محتوا، مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۹ و نرم افزار SMARTPLS2 تحلیل شد.

یافته‌ها: ادراک از سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی دار ($\beta = 0/768$) و با تمایل به ترک شغل همبستگی منفی و معنی داری ($\beta = -0/358$) دارد. همچنین رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان همبستگی منفی و معنی داری ($\beta = -0/436$) دارد.

نتیجه گیری: درک کارکنان از سیاست‌های انگیزشی ارزیابی عملکرد، همبستگی مستقیم با رضایت شغلی و رابطه معکوس با ترک شغل دارد. همچنین رضایت شغلی بیشتر، منجر به کاهش ترک شغل کارکنان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود تا مسئولین برای افزایش رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری به فرصت‌های ارتقاء و توانمندسازی و شرایط کاری آنان داشته باشند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تمایل، ترک خدمت کارکنان، عملکرد، ادراک

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

متناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (۲). به مفهوم کسب لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدهای فرد از کار خود می‌باشد (۳). رضایت شغلی از همان بدو معرفی، واکنش شناختی و نگرش (و بر اساس رویکردهای نوین تر

یکی از عمده‌ترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است، رضایت شغلی است (۱). رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار

به ترک خدمت را تحت تأثیر قرار می‌دهند، سیاست‌های ارزیابی عملکرد است (۲۲). سیاست‌های ارزیابی عملکرد به مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی اطلاق می‌گردد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به اهداف و شیوه‌های اقتصادی توأم با کارایی و اثربخشی صورت می‌گیرد (۲۳). سیاست‌های ارزیابی عملکرد تمامی روش‌های ارزیابی کیفی و کمی کارها را شامل می‌شود. سیاست‌های ارزیابی عملکرد، تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آن‌ها با منابع و امکانات و فناوری‌های موجود در سازمان می‌باشد (۲۴). در راستای رابطه سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت، مطالعاتی صورت گرفته است. Poon در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سیاست‌های ارزیابی عملکرد روی رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بیان کرد که ادراک کارکنان از سیاست‌های ارزیابی عملکرد از مهمترین عواملی است که با تمایل به ترک شغل و رضایت شغلی رابطه دارد (۲۵). وی همچنین در مطالعه خود نشان داد که سیاست‌های انگیزشی در سازمان‌های مختلف مالزی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و مثبتی دارد و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معنی داری دارد. مدیر یا سرپرست ممکن است در ارزیابی عملکرد کارکنان یا برخی از آن‌ها که به طور معمول در حوزه تصمیم‌گیری‌های مهمی نظیر افزایش حقوق و ترفیع به کار گرفته می‌شوند، دست به اغراق یا تغییر واقعیت بزند تا از مقابله‌های احتمالی آن‌ها با نظام کاری تحت امر خود بکاهد. نظام‌ها و سیاست‌های ارزیابی عملکرد می‌توانند رضایت و تمایل به جستجوی جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (۲۶). لذا با توجه به اهمیت موضوعات فوق، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی درک از سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد.

روش کار

در این مطالعه توصیفی-همبستگی، جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان با تعداد ۶۹۳ نفر بود. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان، تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان حداقل نمونه آماری تعیین گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. معیار ورود افراد به نمونه مورد بررسی، شامل رضایت و تمایل به شرکت در این مطالعه بود. همچنین حداقل سنوات خدمتی مورد نیاز آنان، ۲ سال تعیین شده بود تا بتوان دقت مطالعه را افزایش داد. افرادی که این معیارها را نداشتند از نمونه مورد بررسی حذف شدند.

پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، بدین شرح می‌باشند: "پرسشنامه سیاست‌های ارزیابی عملکرد پون (Poon Performance Appraisal Policies Questionnaire) که توسط Poon (۲۵) در سال ۲۰۱۳ طراحی شده، استفاده شده است که شامل ۱۵ گویه می‌باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری شد و نمره ۱ پاسخ دهنده نشان دهنده سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است. به تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع گردید و میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۴ برآورد گردید (۲۵). رضایت شغلی دارای دو مؤلفه رضایت درونی و

یک واکنش عاطفی) به شغل محسوب می‌شود که رفتار افراد را هدایت می‌کند (۴). Jenkens & Thomlinson تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی را منتسب به Hooke می‌دانند. وی رضایت شغلی را به عنوان ترکیبی از موارد روان‌شناختی، فیزیولوژیکی و محیطی تعریف کرد که باعث می‌شوند شخص از شغل خود اظهار رضایت نماید (۵). برخی دیگر از تعاریف رضایت شغلی چنین آمده است: رضایت شغلی ممکن است به عنوان حوزه‌ای تعریف شود که کارکنان در آن احساس مثبت یا مطلوب در مورد کار و محیط کار دارند (۶) برعکس، اشاره به احساس نامطلوب یا منفی نسبت به کار ممکن است ناراضی شغلی تعریف شود (۷). همان‌طور که گفته شد نیازهای فرد، محرک و برانگیزاننده او در اقدام به کار جهت رفع این نیازها می‌باشد. اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیش‌تری برخوردار باشد، فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیش‌تری انجام خواهد داد (۸). برآورده شدن نیاز، رضایت خاطر فرد را به وجود می‌آورد و این احساس رضایت منجر به تحریک فرد برای تلاش بیش‌تر و کارایی مطلوب‌تر می‌شود (۹). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (۱۰). بنابراین، وجود انگیزش و رضایت در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت‌آور خواهد بود (۱۱). ترک خدمت نیز در مقابل آمیخته‌ای از شناخت و رفتار محسوب می‌شود که از دسترسی بالقوه به جایگزین‌های شغلی نشأت می‌گیرد (۱۲). تمایل به ترک خدمت (Turnover Intention) ادراک فرد نسبت به ترک خدمت می‌باشد، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی (Anticipated Turnover) است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد (۱۳). به طور کلی تعاریف متعددی از تمایل به ترک شغل ارائه شده است: فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل، درجه‌ای است که فرد جایگاه کلی شغلی خود را به عنوان کم‌اهمیت‌ترین منبع ارضای نیازهای اصلی‌اش درک کند (۱۴) درجه بی‌اهمیتی شغل برای خود انگاره کلی یک فرد (۱۵) در تعریف عام، ترک خدمت را خروج از سازمان و اظهار ناراضی از شغل دانسته‌اند. در تعریف خاص، آن را تغییر در عضویت فرد در سازمان بیان می‌نماید که طیف وسیعی از جابه‌جایی‌ها و تغییر وضعیت‌ها را شامل می‌شود (۱۶). در سطح سازمانی، شواهد زیادی وجود دارد که ترک شغل، هزینه‌های کارمندیابی و جایگزینی را به همراه دارد (۱۷). میزان بالای ترک خدمت، یک ترس برای بسیاری از مدیران است، زیرا که کارکنان با مهارت و توانایی‌های بالا سازمان را ترک می‌کنند و در مقابل آن‌هایی در سازمان باقی می‌مانند که نمی‌توانند شغل دیگری را پیدا کنند (۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تمایل به ترک شغل به خوبی می‌تواند ترک شغل آتی کارکنان را پیش‌بینی کند (۱۹). برخی معتقدند که ترک ارادی اعضاء یک سازمان، می‌تواند اثر بخشی یک سازمان را کاهش دهد (۲۰).

از سویی، سازمان‌ها برای حفظ حیات خود و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند. عملکرد یک استراتژی است که مبتنی بر تجزیه و تحلیل عوامل اساسی موفقیت و سطوح عملکرد حاصله بر پایه آن عوامل می‌باشد (۲۱). از طرفی، از زمره نظام‌ها یا سیاست‌هایی که در درون یک سازمان به شدت رضایت شغلی و تمایل

به دست آمده از نظرات این افراد نشان داد که پرسشنامه در نظر گرفته شده برای متغیرهای پژوهش حاضر، برای ارزیابی این متغیرها مناسب بوده و روایی محتوای پرسشنامه، تأیید شد. به منظور بررسی پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه که هر یک به تنهایی، شامل پرسشنامه‌های متغیرهای پژوهش حاضر بود، در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع شد و آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌ها محاسبه و تأیید شد. برای جمع آوری داده‌ها، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه در بین کارکنان بخش درمان و اداری دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع شد و در نهایت تعداد ۲۵۶ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. در خصوص ملاحظات اخلاقی، ابتدا موضوع و روش اجرای مطالعه به افراد انتخاب شده اعلام گردید، اطلاعات خصوصی و شخصی آنان حفاظت گردید و البته هیچگونه بار مالی برای آنان به همراه نداشت. در پایان، باید گفت این پژوهش با موازین دینی و فرهنگی آزمون‌دنی و جامعه هیچ گونه مغایرتی ندارد. جهت توصیف مشخصات جمعیت شناختی از آمار توصیفی و به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های مطالعه از روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار SMARTPLS2 استفاده شده است. داده‌ها با نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۹ تحلیل شد.

یافته‌ها

در این مطالعه، نتایج آمار توصیفی نشان داد که ۶۵/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۳۴ درصد نیز مرد بود، همچنین ۰/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز به این گزینه پاسخ ندادند. سن ۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱۸ تا ۲۴ سال، ۱۵/۲ درصد بین ۲۵ تا ۳۱ سال، ۲۹/۳ درصد بین ۳۲ تا ۳۸ سال، ۲۹/۷ درصد بین ۳۹ تا ۴۵ سال و ۲۲/۷ درصد ۴۵ سال به بالا بوده‌اند، و همچنین ۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز به این گزینه پاسخ ندادند. میزان تحصیلات ۰/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان زیر دیپلم، ۱۴/۸ درصد دیپلم، ۷/۴ درصد فوق دیپلم، ۵۳/۵ درصد کارشناس، ۱۹/۱ درصد کارشناس ارشد و ۴/۳ درصد نیز دکتری می‌باشد. و همچنین ۰/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز به این گزینه پاسخ ندادند. در ادامه، به بررسی آمار استنباطی مطالعه حاضر پرداخته می‌شود. در گام اول، بار عاملی گوپه‌های مربوط به متغیرهای مطالعه بررسی شده و گوپهٔ رضایت شغلی به دلیل اینکه کمتر از ۰/۴ بود، از مدل حذف شد و با اجرای مجدد مدل، تمامی اعداد بارعاملی از ۰/۴ بیشتر محاسبه گردید و تأیید شد. بعد از سنجش بارهای عاملی سئوال‌ات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها می‌رسد که نتایج آن در قالب جدول ۱ ارائه می‌شود

نتایج آزمون فرضیات تحقیق نیز در قالب حالت معنی داری و استاندارد در تصویر ۱ و ۲ قابل مشاهده است. همچنین این نتایج در جدول ۳ نیز ارائه می‌گردد.

رضایت بیرونی بوده و برای سنجش آن از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) که توسط Weiss و همکاران (۲۷) در سال ۱۹۶۷ طراحی گردیده، استفاده شده است که شامل ۲۰ گوپه می‌باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری شد. نمره ۱ پاسخ دهنده نشان دهندهٔ سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است. به منظور بررسی میزان آلفای کرونباخ، تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع گردید و میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ برآورد گردید (۲۷). همچنین، در مطالعه حاضر دو مؤلفه احساس کارکردن با سازمان و تصمیم به ترک سازمان برای متغیر تمایل به ترک شغل در نظر گرفته شده است که جهت سنجش آن "پرسشنامه تمایل به ترک شغل لونگو و مونرا" (Employee's Intention to Turnover) که توسط Longo & Mura (۲۸) در سال ۲۰۱۱ طراحی گردیده است. این پرسشنامه شامل ۹ گوپه می‌باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری شد. و نمره ۱ پاسخ دهنده نشان دهندهٔ سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است. به منظور بررسی میزان آلفای کرونباخ، تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع گردید و میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ بدست آمد (۲۸). بعلاوه، از "پرسشنامه تمایل به ترک شغل جن کینز و تاملینسون" (Jenkins and Thomlinson Employee's Intention to Turnover Questionnaire) توسط Jenkins & Thomlinson (۵) در سال ۲۰۱۲ طراحی گردیده، استفاده شده است که شامل ۹ گوپه می‌باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری شد. و نمره ۱ پاسخ دهنده، نشان دهندهٔ سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است. به منظور بررسی میزان آلفای کرونباخ، تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان توزیع گردید و میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۵۰ برآورد شد (۵).

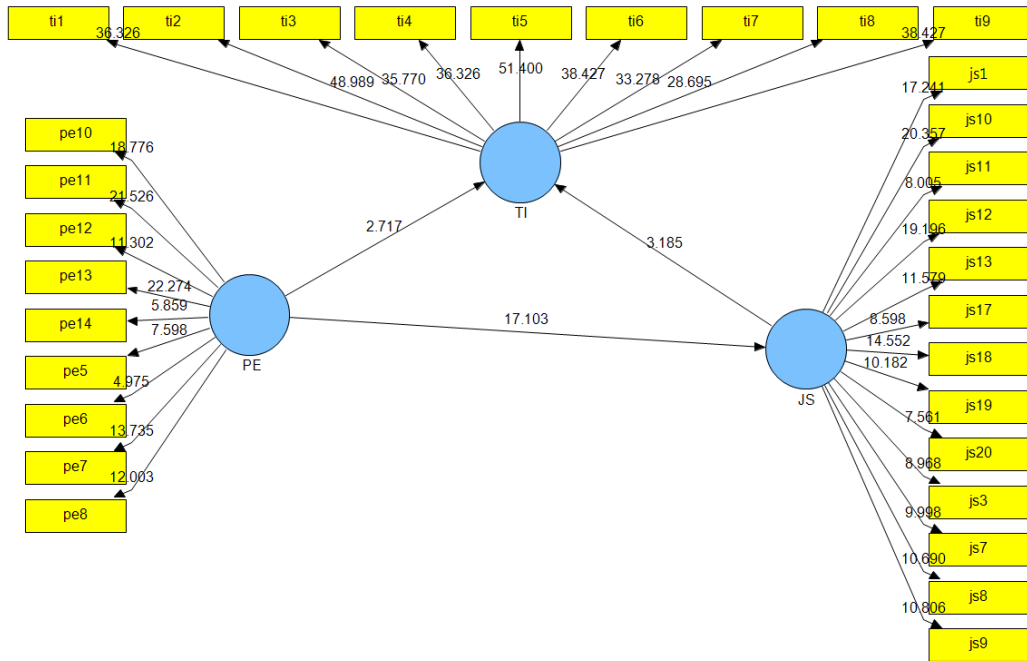
نمره کل گوپه‌های مربوط به یک متغیر در هر نمونه مورد بررسی (به طور مثال، جمع نمرات یک نفر از متغیر تمایل به ترک خدمت)، نشان دهنده دیدگاه فرد در خصوص متغیر مربوطه و گوپه‌های آن است. در مطالعه حاضر، جهت سنجش روایی، از روایی محتوایی استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی، ابتدا پرسشنامه‌ها برای ۵ نفر از مدرسین گروه مدیریت دولتی ارسال گردید تا ابزار از نظر روایی محتوا، مورد ارزیابی قرار گیرد. در این فرآیند، مدل مفهومی پژوهش حاضر که بیانگر متغیرهای پژوهش و روابط بین آن‌ها بود، تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش و پرسشنامه‌ها برای مدرسین ارسال گردید تا تطابق بین پرسشنامه‌ها و متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گیرد. بازخورد

جدول ۱: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

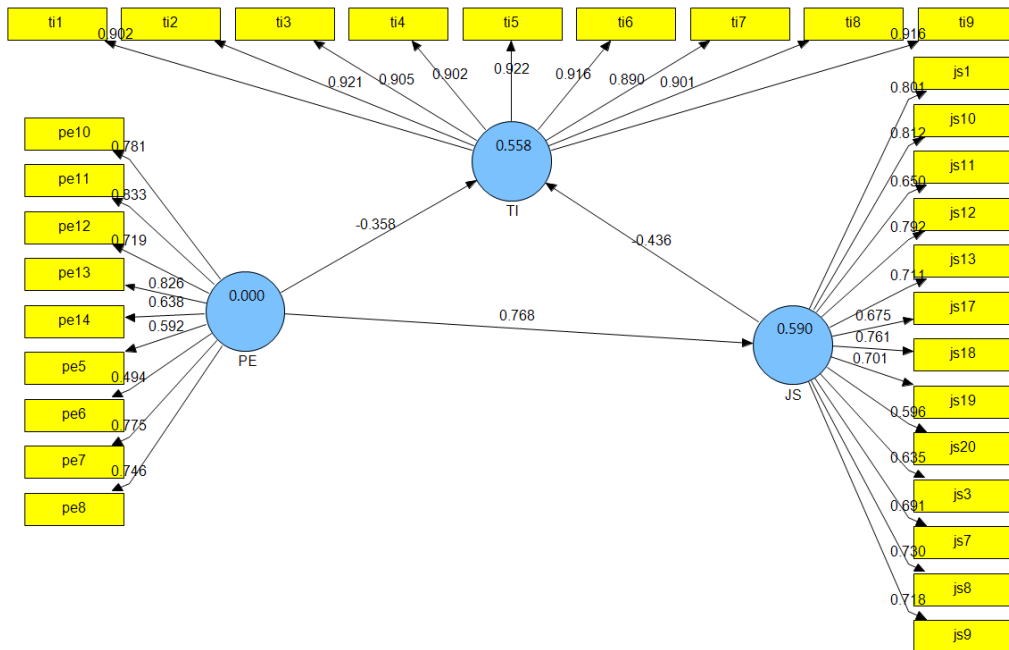
ضریب پایایی ترکیبی	ضرایب آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده
۰/۹۳	۰/۹۳۱	۰/۴۴۹
۰/۹۱	۰/۸۹۶	۰/۴۱۲
۰/۹۷	۰/۹۷۴	۰/۸۲۵

جدول ۲: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

میانگین واریانس استخراج شده	ضرایب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	رضایت شغلی
۰/۵۱۳	۰/۹۲	۰/۹۳۱	ارزیابی عملکرد
۰/۵۱۸	۰/۸۸	۰/۹۰۴	تمایل به ترک خدمت
۰/۸۲۵	۰/۹۷۴	۰/۹۷۷	



تصویر ۱: مدل در حالت معنی داری



تصویر ۲: مدل در حالت استاندارد

فرضیه	حالت معناداری	حالت استاندارد	رد یا تأیید فرضیه
روابط مستقیم			
سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه دارد.	۱۷/۱۰۳	۰/۷۶۸	تأیید
سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده با تمایل به ترک شغل در دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه دارد.	۲/۷۱۷	-۰/۳۵۸	تأیید
رضایت شغلی با تمایل بر ترک شغل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه دارد	۳/۱۸۵	-۰/۴۳۶	تأیید
روابط غیر مستقیم			
سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده از طریق رضایت شغلی با تمایل بر ترک شغل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه دارد.	۵/۰۵۱۱	-۰/۴۸۳	تأیید

شده و تمایل به ترک شغل می‌باشد و شدت ارتباط برابر با ۰/۳۵۸- است. این نتیجه نیز با نتایج مطالعه Poon (۲۵) همسو است. در نتیجه هرچقدر ارزیابی کارکنان مطابق با هنجارهای موجود رفتار باشد، در نتیجه تمایل به ترک شغل کارکنان کاهش خواهد یافت. در نهایت در فرضیه سوم نشان داده شد که رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل (کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان) رابطه منفی دارد. شدت این رابطه برابر ۰/۴۳۶- است. در نتیجه هرچقدر رضایت نسبت به شغل خود مثبت باشد، در جامعه آماری مورد پژوهش، تمایل به ترک کارکنان از شغل کمتر می‌شود. نتایج بدست آمده همراستا با نتایج مطالعه رحیم نیا و هوشیار (۲۰) می‌باشد. با توجه به نتایج این مطالعه می‌توان بیان کرد که عدالت سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت رضایت شغلی موجب کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان خواهد شد (۲۱). با توجه به فرضیه‌های مطالعه، مشخص گردید که درک کارکنان از سیاست‌های انگیزشی ارزیابی عملکرد، رابطه مستقیمی با رضایت شغلی و رابطه معکوسی با ترک شغل دارد و همچنین رضایت شغلی بیشتر منجر به کاهش ترک شغل کارکنان می‌شود. بنابراین، مدیران سازمان نباید برای به دست آوردن حمایت و همکاری کارکنان، رتبه‌های بالایی را به آن‌ها اختصاص دهند. مدیران و سرپرستان باید مطابق با هنجارهای موجود، رفتار کرده و به رویه‌ها و قوانین مکتوب و همچنین نانوخته سازمان توجه نمایند تا با عدم تأیید همکاران خود مواجه نشوند. همچنین، سازمان شرایطی را برای کارکنان فراهم کند تا آن‌ها این اختیار را داشته باشند که بتوانند در صورت صلاحدید، انجام کارهای خود را از زمانی به زمان دیگر موکول کنند. سازمان با استخدام کردن افرادی که به صورت پیمانی فعالیت دارند، می‌تواند شرایطی را فراهم کند تا امنیت شغلی فرد بالا رفته و به دنبال آن کیفیت ارائه خدمات بالا رود. در نتیجه با توجه به نتایج ذکر شده، به نظر می‌رسد گرایش هرچه بیشتر به سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده و رضایت شغلی و بهبود آن‌ها، می‌تواند منجر به کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان شود.

نتیجه گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که درک کارکنان از سیاست‌های انگیزشی ارزیابی عملکرد، رابطه مستقیمی با رضایت شغلی و رابطه معکوسی با ترک شغل دارد. همچنین رضایت شغلی بیشتر، منجر به کاهش ترک شغل کارکنان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود تا مسئولین

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب پایایی ترکیبی و ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر بوده که حاکی از تأیید پایایی مناسب مدل است. در خصوص میانگین واریانس استخراج شده رضایت شغلی و ارزیابی عملکرد کمتر از ۰/۵ است. در این شرایط باید سئوالاتی از متغیر مربوطه را که دارای بارعاملی کمتری هستند را حذف کرده و مجدد میانگین واریانس استخراج شده را محاسبه گردد. بنابراین، گویه های ۲، ۴، ۵، ۱۴، ۱۵، ۱۶ رضایت شغلی و ۱، ۲، ۳، ۴، ۹، ۱۵ ارزیابی عملکرد نیز از مدل حذف گردید. نتایج به شرح ذیل تغییر نمود.

نتایج حاصل نشان می‌دهد که ضریب پایایی ترکیبی و ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مطالعه از ۰/۷۰ و میانگین واریانس استخراج شده آن‌ها از ۰/۵ بیشتر بوده و لذا از این منظر مورد تأیید است. روایی واگرا، معیار بعدی بررسی برازش مدل‌های اندازه گیری است که به روش بارهای عاملی متقابل و Fornell & Larcke (۲۹) مورد بررسی قرار گرفتند که در هر دو مورد تأیید شده است. همچنین شاخص برازش کل (GoF) برابر با ۰/۶۱۹ محاسبه شد که نشان از برازش قوی مدل است. نتایج مربوط به آزمون مدل مطالعه در حالت استاندارد و معنی داری به شرح ذیل ارائه می‌شود:

نتایج آزمون فرضیات در جدول ۳ قابل مشاهده می‌باشد.

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین رابطه ادراک کارکنان از سیاست‌های ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده در ابعاد سیاست‌های ارزیابی تنبیهی و سیاست‌های انگیزشی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و شدت این رابطه برابر ۰/۷۶ است. این نتیجه با نتایج یافته‌های Poon (۲۵) همخوانی دارد. او در مطالعه خود نشان داد که سیاست‌های انگیزشی در سازمان‌های مختلف مالزی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و مثبتی دارد. در نتیجه می‌توان گفت هرچقدر درک کارکنان از شیوه‌های ارزیابی عملکرد در محیط کار بالا رود، رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت. فرضیه دوم، مبنی بر رابطه معنی‌داری سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک شده با تمایل به ترک شغل است. نتایج حاکی از تأیید رابطه منفی بین سیاست‌های ارزیابی عملکرد درک

مصوب ۱۱۷۲۱۲۵۷۹۲۲۰۲۷ تاریخ ۱۳۹۳/۳/۱۳ می‌باشد. تجارب و دانش آقای دکتر فردین مهربان، ریاست محترم دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان، که راهگشای این پژوهش بوده است، قابل تقدیر و تشکر می‌باشد. بعلاوه، از زحمات اساتید گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد، کارکنان بخش درمان و اداری دانشگاه علوم پزشکی گیلان و کلیه همکاران که در انجام این پژوهش، مساعدت نمودند سپاسگزاری می‌شود.

برای افزایش رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری به فرصت‌های ارتقاء و توانمندسازی و شرایط کاری آنان داشته باشند. این پژوهش دارای محدودیت‌هایی مانند در نظر نگرفتن ابعاد سیاست‌های ارزیابی عملکرد و ویژگی‌های جمعیت شناختی دارد.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد یاسره رئوفی سنگاچین به راهنمایی خانم دکتر مهناز همتی نودوست گیلانی با کد

References

- Karimi O, Rostami A, Hassanpoor N. [Investigation the relationship between job satisfaction and quality of services]. *J Soc Econom Sci Cult Work Soc*. 2015;189(11):51-60.
- Vacharakiat M. The relationships of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among Filipino and American Registered nurses working in the U.S.A. US: George Mason University; 2008.
- Dowler K. Job Satisfaction, Burnout, and Perception of Unfair Treatment: The Relationship Between Race and Police Work. *Pol Q*. 2016;8(4):476-89. DOI: 10.1177/1098611104269787
- Bakan I, Buyukbese AT. The relationship between employees' income level and employee job satisfaction: An empirical study. *Int J Busin Soc Sci*. 2013;4(7).
- Jenkeins M, Thomlinson R. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of employee turnover intention. *Manage Res*. 2000;15(10):18-22.
- Dinham S, Scott C. Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *J Educ Adm*. 2000;38(4):379-96. DOI: 10.1108/09578230010373633
- Schneider B, Alderfer CP. Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. *Adm Sci Q*. 1973;18(4):489. DOI: 10.2307/2392201
- Ransom DG, Bahary N, Niss K, Traver D, Burns C, Trede NS, et al. The zebrafish moonshine gene encodes transcriptional intermediary factor 1gamma, an essential regulator of hematopoiesis. *PLoS Biol*. 2004;2(8):E237. DOI: 10.1371/journal.pbio.0020237 PMID: 15314655
- Altman M. Worker satisfaction and economic performance. *J Manage*. 2001;1(444-465).
- Jafary F, Farahbakhsh K, Shafiabadi A, Delavar A. Quality of life and menopause: Developing a theoretical model based on meaning in life, self-efficacy beliefs, and body image. *Aging Ment Health*. 2011;15(5):630-7. DOI: 10.1080/13607863.2010.548056 PMID: 21815855
- Samad S. The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: A case of managers in Malaysia's manufacturing companies. *Eur J Soc Sci*. 2011;18(4):602-11.
- Golparvar M, Arizi H. [Meta-analysis of the relationship between the dimensions of organizational commitment and job alternatives, the desire to stay and wanting to leave]. *J Behav*. 2011;15(33):85-100.
- Hariri G, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M, Shakeri N. [Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. *J Health Promot Manage*. 2012;1(3):17-27.
- Doaei H, Mortazavi S, Koshazadeh A. [Empowering effect on employee turnover intention]. *J Hum Resour Manage Stud*. 2011;2(4):121-47.
- Lambert EG, Hogan NL, Jiang S, Elechi OO, Benjamin B, Morris A, et al. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *J Crim Just*. 2010;38(1):7-16. DOI: 10.1016/j.jcrimjus.2009.11.002
- Labatmedienè L, Petter Amdam R, Endriulaitienè A, Gustainienè L. Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic J Manage*. 2007;2(2):196-212. DOI: 10.1108/17465260710750991
- Price WH, Kiebusch R, Theis J. Causes of Employee Turnover in Sheriff Operated Jails. *Public Pers Manage*. 2007;36(1):51-63. DOI: 10.1177/009102600703600104
- Hong W-C, Wei S-Y, Chen Y-F. A comparative test of two employee turnover prediction models. *Int J Manage*. 2007;24(4):808.
- Rousseau DM. Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Acad Manage Ex*. 2004;18(1):120-7.
- Rahimnia F, Hoshyar V. [The impact of organizational justice on leaving job through job satisfaction]. *J Modiriart Farda*. 2010;9(24):23-42.
- Bazaz Jazayeri S. [Evaluate the performance of human resources: a model for the implementation of the performance evaluation of human resources in organizations]. 2nd ed. Tehran: Aeizh; 2008.
- Rahimnia F, Nikkhhah Farkhan Z. [The impact of organizational ethical climate of corporate identity

- and intention to leave the service of dealers]. *J Ethics Sci Technol*. 2011;6(4):1-11.
23. Schraeder M, Self DR, Lindsay DR. Performance appraisals as a selection criterion in downsizing. *Manage Law*. 2006;48(5):479-94. DOI: [10.1108/03090550610715972](https://doi.org/10.1108/03090550610715972)
24. Ho LA. What affects organizational performance? *Ind Manage Data Syst*. 2008;108(9):1234-54. DOI: [10.1108/02635570810914919](https://doi.org/10.1108/02635570810914919)
25. Poon JML. Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Pers Rev*. 2004;33(3):322-34. DOI: [10.1108/00483480410528850](https://doi.org/10.1108/00483480410528850)
26. Conway N, Briner RB. Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes. *J Vocat Behav*. 2002;61(2):279-301. DOI: [10.1006/jvbe.2001.1857](https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1857)
27. Weiss D, Dawis R, England G, Lofquist L. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, 1967
28. Longo M, Mura M. The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Inf Manage*. 2011;48(7):278-87. DOI: [10.1016/j.im.2011.06.005](https://doi.org/10.1016/j.im.2011.06.005)
29. Davari A, Reza Zadeh A. [Structural Equation Modeling with PLS]. *Jahad Daneshgahi*; 2016.