

## عوامل موثر بر قصد ترک خدمت کارکنان و تأثیر آن بر کارایی کارکنان شرکت زرین روی زنجان

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۲۹

کد مقاله: ۹۴۶۱۵

رضا پیرایش<sup>۱</sup>، مهدی خان محمدی<sup>۲</sup>، عمران بادفر<sup>۳</sup>

### چکیده

اهمیت منابع انسانی بحث ترک خدمت را به موضوع مورد توجه اکثر سازمان‌ها تبدیل کرده است. منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی‌اند از این رو، کاهش میزان ترک خدمت آنان برای باقی ماندن سازمان در شرایط رقابتی و دستیابی به سطوح عالی عملکرد حیاتی است. پژوهش حاضر باهدف شناختن عوامل مؤثر بر ترک خدمت کارکنان و تأثیر آن بر کارایی شرکت انجام شد. جامعه آماری تحقیق صورت گرفته، شامل کارکنان شاغل در شرکت زرین روی زنجان می‌باشد که از روش نمونه‌گیری تصادفی، ۶۲ نفر به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. به‌منظور سنجش عوامل، پرسشنامه استاندارد موبلی و همکاران به کار گرفته شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های تحقیق است. به‌عبارت‌دیگر، نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین ویژگی‌های سرپرست، ویژگی‌های شغلی، احساس و عواطف در شغل، نگرش شغلی و شرایط کاری با کاهش ترک خدمت و جابجایی کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی حاکم است و تأثیرگذارترین عامل نیز احساسات و عواطف در شغل و همچنین کمترین تأثیر را نگرش شغلی بر قصد ترک خدمت و جابجایی کارکنان و درنهایت بر کارایی شرکت دارند.

واژگان کلیدی: ترک خدمت، کارایی شرکت، نگرش شغلی، احساس و عواطف، شرایط کاری

۱- استادیار گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان، [pirayesh@znu.ac.ir](mailto:pirayesh@znu.ac.ir)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دانشگاه زنجان؛ [Mehdi.khanmohammadi@znu.ac.ir](mailto:Mehdi.khanmohammadi@znu.ac.ir)

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دانشگاه زنجان؛ [Emran\\_badfar@znu.ac.ir](mailto:Emran_badfar@znu.ac.ir)