تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۲/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۸/۱۱

جامعه پذیری سازمانی و نقش آن در تمایل به ترک خدمت کارکنان جدید الاستخدام (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس)

علی اصغر فانی[۱] - حسین حسن زاده[۲] - هادی احمدی آزرم[۳] - علی صفایی شکیب[۴]

چکیده

تحقیق حاضر قصد دارد تا فرآیند جامعه پذیری و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان جدیدالاستخدام را مورد بررسی قرار دهد. بدین منظور شرکت نفت و گاز پارس (مستقر در عسلویه) جهت جمع آوری داده ها انتخاب گردیده و داده ها از ۱۷۱ نمونه آماری جمع آوری گردید (این شرکت در سال‌های ۹۱-۱۳۹۰ اقدام به جذب نزدیک به ۱۲۰۰ فارغ التحصیل دانشگاهی نموده است). ابزار جمع‌آوری داده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. بدین منظور از دو پرسشنامه استاندارد جامعه پذیری کارکنان و تمایل به ترک خدمت کارکنان که در تحقیقات بسیاری روایی و پایایی آنها اثبات گردیده است، استفاده گردید. علاوه بر این، جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری حاصله از آزمون همبستگی اسپیرمن در محیط SPSS استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نمایانگر آن است که بین جامعه پذیری و ابعاد چهارگانه آن (آموزش کارکنان، ادراک سازمانی، حمایت و پشتیبانی شرکت، چشم انداز و دورنمای آتی شرکت) با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنی دار منفی برقرار می باشد. علاوه بر این نتایج تحقیق نمایانگر آن است که تفاوت معنی داری بین کارکنان ممتاز و عادی از لحاظ تمایل به ترک خدمت وجود ندارد.

واژگان کلیدی: ترک خدمت، جامعه پذیری، آموزش، ادراک، حمایت، چشم اندازهای آتی، نفت و گاز پارس.

۱. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تربیت مدرس. نویسنده مسئول: (hasanzadeh.management@gmail.com)

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران، کارشناس ارشد آموزش شرکت نفت و گاز پارس.

۴. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور بهار

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

۱- مقدمه

در شرایط بسیار رقابتی امروزی، سازمانها مدام در جستجوی نیروهای کارآمد و مجرب دیگر سازمانها بوده و از طرف دیگر افراد نیز در این بازار تعهد سازمانی سابق را کنار گذشته و در صورت یافتن سازمانی با شرایط بهتر سازمان خود را ترک خواهند گفت. محققان در توصیف نیروی کار امروزی بیان نموده اند که این نیروها به استخدام بلند مدت در یک سازمان خاص تمایل ندارند، آنها می خواهند مسیر شغلی خود را کنترل نمایند و ترس کمی از تغییر شغل دارند. در واقع آنها مدام به دنبال کارفرمایانی می باشند که برای آنها توسعه و پیشرفت شغلی و فرصتهای رشد، تعادل در زندگی کاری و شغلی، روشهای خلاقانه کار کردن و فرصتهایی برای مسئولیت پذیری زیاد فراهم نمایند (اسپرون[1]، ۲۰۱۰). ترک خدمت کارکنان[2]، هزینه های زیادی را بر سازمانها به بار می آورد. هزینه های مستقیم مانند کارمندیابی، انتخاب و آموزش کارکنان جدید و هزینه های غیر مستقیم نیز شامل مواردی مانند افزایش حجم کار برای همکاران، کاهش بهره وری مربوط به کارکنان جدید و ... مواردی از این قبیل می باشد. محققان بیان نموده اند که هزینه های مستقیم و غیر مستقیم ترک خدمت کارکنان حداقل معادل یک سال پرداخت حقوق و مزایای آنها می باشد و این مقدار ممکن است حتی به اندازه حقوق و مزایای دو سال نیز افزایش یابد (رامالد[3]، ۲۰۰۴).

شرکت نفت و گاز پارس در راستای چشم انداز بلند مدت خود و در شرایط بسیار رقابتی در میدان مشترک گازی پارس جنوبی با کشور قطر، اقدام به جذب تعداد زیادی فارغ التحصیل دانشگاهی در رشته های مختلف نموده است (ممتازین بدون آزمون و شرایط خاص و بقیه از طریق آزمون). شرایط خاص و تجربه پذیری مناسب کارکنان در شرکت های نفت (بویژه پارس جنوبی) نمایانگر آن است که شرکت های پیمانکاری و کشورهای همسایه و رقیب همیشه در تلاش برای جذب نیروهای زبده شاغل در شرکت های نفتی داخل می باشند. جذب کارکنان شرکت نفت توسط کشورهای همسایه علاوه بر اینکه دانش فنی کشور را در اختیار رقبا قرار می دهد، جایگزینی کارکنان را بسیار مشکل و در برخی موارد غیر ممکن می سازد. در همین راستا شایسته است که

1. Spherion
2. Intention to Leave
3. Ramald

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

شرکتهای نفتی فرآیند جامعه پذیری[1] مناسب و شایسته ای را برای کارکنان جدید الاستخدام خود تدارک دیده و با برنامه ریزی و اجرای برنامه های حفظ و نگهداری کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقا بخشیده و ترک خدمت کارکنان را کاهش دهند.

تحقیقات بسیاری به بررسی موارد زیادی همچون رضایت شغلی، فشار و استرس کاری، حقوق و مزایا، تعادل زندگی کاری و شغلی و ... به عنوان متغیرهای پیش بینی کننده ترک خدمت در سازمانها پرداخته اند. در همین راستا تحقیق حاضر نیز قصد دارد تا فرآیند جامعه پذیری کارکنان را در شرکت نفت و گاز پارس مورد بررسی قرار داده و رابطه آن با تمایل یا عدم تمایل کارکنان نسبت به ترک خدمت سازمانی را مورد بررسی قرار دهد.

۲- ادبیات تحقیق

به گفته لالر[2] (۱۹۹۶) امروزه بسیاری از مدیران دریافته اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان ها، در گرو سرمایه های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه ی سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود. چنین دیدگاه ایجاب می کند که مدیران برای حفظ و بهبود روحیه، نگرش و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط سازمان ها به طور فعال اقدام کنند (دعایی و همکاران، ۱۳۸۹).

مجموعه این اقدامات باعث می شود تا کارکنان به سازمانها تعهد[3] و وفاداری[4] نشان داده و تمایل کمتری به ترک خدمت از خود نشان دهند. ترک خدمت به عنوان یک فرآیند روان شناختی تعریف شده که فرد به دلیل برخی عوامل که منجر به عدم رضایت از موقعیت استخدامی فعلی گردیده است، در حال بررسی گزینه های استخدامی جایگزین می باشد(مارتین[5]، ۲۰۱۱). تمایل به ترک خدمت کارکنان توسط موبلی و همکاران نیز[6] (۱۹۷۹) به صورت " فرآیند فکر کردن، برنامه ریزی و ترک شغل" تعریف

1. Socialization
2. Lawler
3. Commitment
4. Loyalty
5. Martin
6. Mobley et al

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

شده است (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰). آجزن[1] (۱۹۷۵) در نظریه نگرش خود این گونه فرض می کند که بهترین پیش بینی کننده رفتار یک فرد، سنجش تمایل به انجام آن رفتار در اوست. به عقیده ی شور و مارتین[2] (۱۹۸۹) از آن جا که تمایل به ترک خدمت با ترک خدمت واقعی رابطه دارد، یک متغیر وابسته مناسب است. براساس مدل ترک خدمت کلاسیک نیز، تمایل به ترک خدمت، تابعی است از مطلوبیت و سهولت درک شده از ترک سازمان. در مجموع، عوامل فردی (همانند رابطه ی منفی سن و استخدام رسمی با تمایل به ترک خدمت)، درون سازمانی (مانند شرایط شغلی) و برون سازمانی (مانند شرایط اقتصادی) تعیین کننده احتمال ترک خدمت فردی کارکنان به شمار می روند(گناناگان[3]، ۲۰۱۰، به نقل از دعایی و همکاران، ۱۳۸۹). ترک خدمت کارکنان از طریق هزینه استخدام مجدد، کاهش بهره وری و بار فیزیکی و روان شناسی بر روی کارکنان، تاثیر نامطلوبی را بر عملکرد سازمانها می گذارد.

از طرف دیگر جامعه پذیری سازمانی نیز فرآیندی است که از طریق آن فرد ارزشها، قابلیت ها و تواناییها، رفتارها و دانش اجتماعی مورد انتظار که برای بر عهده گرفتن یک نقش اجتماعی و مشارکت به عنوان یک عضو ضروری می باشد، را درک می نماید (تیلور و گیانانتونیو[4]، ۱۹۹۳). جامعه پذیری سازمانی عمدتا به عنوان فرآیندی که یک فرد یاد می گیرد که چگونه در یک سازمان خاص فعالیت نماید و همچنین به نحوه پذیرش و رفتار به طرقی که مناسب آن سازمان باشد اطلاق می شود(فیشر، ۱۹۸۶؛ مانن و اسچین[5]، ۱۹۷۱). بنابراین هر سنجه ای از جامعه پذیری سازمانی باید سنجش نماید که چگونه کارکنان با مشخصه های گوناگون یا سازمان خاص انطباق یافته اند. در مورد اینکه چه چیزی محتوای جامعه پذیری سازمانی را تشکیل می دهد، فیشر (۱۹۸۶) موارد زیادی را بیان نموده است. مهمترین و واضح ترین آنها خود وظیفه شغل می باشد. علاوه بر آن، تعاملات بین فردی در جایگاه بعدی قرار دارند. به عبارت دیگر، اجتماعی کردن فرد فرآیندی است که بوسیله آن فرد جدید اطلاعات لازم و کافی را درباره سازمانی که وارد آن شده است کسب می کند و با قبول ارزشها، هنجارها و الگوهای رفتاری آن، خود را با اوضاع مطابقت داده، می آموزد که چه باید بکند و چه

1. Ajzen
2. Shore & Martin
3. Genanagan
4. Taylor & Giannantonio
5. Manenn & Schein

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

انتظاری از او می رود. بنا به تعریف دیگری نیز، اجتماعی کرد فرآیندی است که بوسیله آن فرد تازه وارد، دانش، مهارت و دیدگاه لازم را کسب می کند و به عضوی موفق و موثر برای سازمان تبدیل می گردد. اما در یک تعریف جامع می توان گفت که جامعه‌پذیری فرایندی است که به دنبال آموزشهای عام(اعم از آموزش رسمی و غیر رسمی) به افراد بدست آمده و موجب حلول قوانین رفتاری هر جامعه و همهٔ انتظارات فرهنگی آن، در کل شخصیت روانی افراد، با(توجه به مشارکت آنها در نظام آن اجتماع) می‌گردد و این قوانین و انتظارات را بر شخصیت فرد حک می‌کند(دفلور و ملیس، ۱۳۸۳).

تحقیقات نمایانگر آن است که در صورت موفقیت، اجتماعی کردن فرد موجب ماندن و ادامه خدمت او در سازمان و همچنین تعهد بیشتر وی نسبت به وظایف و عملکردش می گردد؛ ولی در صورت عدم موفقیت، نتیجه آن شکست در کار و ترک خدمت خواهد بود.

۲-۱- مراحل فرآیند اجتماعی کردن

- **مرحله اول: قبل از ورود به سازمان**

در انتظار ورود و شروع به خدمت، تصویری از کار در ذهن فرد نقش می بندد و با امیدها و توقعاتی که از سازمان دارد خود را برای کار آماده می سازد. با نزدیک شدن زمان ورود به سازمان، فرد ممکن است از پیش خود را عضوی از سازمان ببیند و سعی کند رفتار و کردار خود را متناسب با تصویری که از سازمان دارد تغییر دهد.

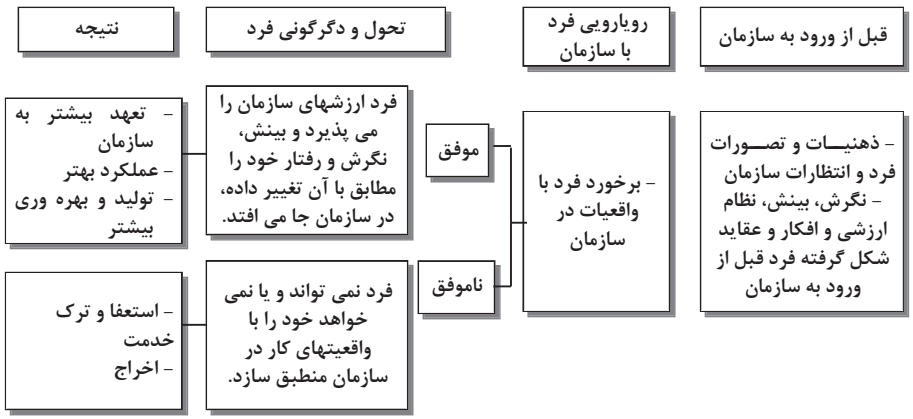
- **مرحله دوم: رویارویی فرد با سازمان**

بعد از احراز شغل و ورود به سازمان، فرد ممکن است با این واقعیت مواجه گردد که میان تصور و انتظار او از شغل و سازمان و واقعیات تفاوتهاتی وجود دارد. در این صورت سازمان باید بکوشد تا فرد را از قالبهای فکری و رفتاری سابقش خارج سازد و ارزشهای مورد نظر را جایگزین آنها کند. ولی چنانچه تفاوت میان انتظارات از سازمان و واقعیات، عمیق و اساسی باشد فرد شاغل چاره ای جز استعفا و ترک خدمت ندارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

- **مرحله سوم: تحول و دگرگونی فرد**

اگر فرد شناخت درستی از سازمان داشته باشد، هنجار و نظام ارزشی سازمان را می پذیرد؛ بینش، نگرش و رفتار خود را مطابق با آن تغییر می دهد؛ جایگاه کاری و اجتماعی صحیح خود را در می یابد و به عنوان عضوی واقعی پذیرفته می شود. چنانچه فرآیند اجتماعی کردن موفقیت آمیز باشد، نتیجه تعهد بیشتر فرد نسبت به شغل و سازمان و در پی آن، بهره وری و کارایی بیشتر خواهد بود. ولی اگر این فرآیند با شکست مواجه شده باشد، نتیجه آن جابجاییهای زیاد و در نهایت خروج فرد از سازمان به صورت استعفا یا اخراج خواهد بود (سعادت، ۱۳۹۰). فرآیند اجتماعی شدن در شکل شماره (۱) ترسیم گردیده است.



شکل ۱: فرآیند اجتماعی شدن

- **نظام جامعه پذیری در شرکت نفت و گاز پارس**

با توجه به استخدام بیش از ۱۲۰۰ نفر در شرکت نفت و گاز پارس، این شرکت فرآیند مدونی در راستای اجتماعی شدن کارکنان مبتنی سیاستها شرکت ملی نفت ایران طراحی نمود. در بدو استخدام و افرادیکه در آزمون ورودی توانسته بودند امتیاز مورد نیاز را کسب کنند متناسب با رشته تحصیلی به کمیته های تخصصی مصاحبه جهت مصاحبه شفاهی و همینطور ارزیابی فرد از توانایی انجام وظایف شغلی معرفی گردیدند. اعضای کمیته های تخصصی غالبا از افراد باسابقه و شاغل در شرکت بودند که بیشتر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

طول دوران خدمت خود را در مناطق عملیاتی جنوب و عسلویه گذرانده بودند . در کنار ارزیابی توانایی های تخصصی؛ اعضای کمیته شرح مختصری از شرایط کار در منطقه، مزایا، و قوانین و مقررات و انتظارات سازمان از افراد را بیان می کردند تا باعث شفاف سازی و زدودن انتظارات نامعقول افراد از سازمان گردد. پس از قبولی در مرحله مصاحبه تخصصی که یکی از شروط آن پذیرش شرایط کار در منطقه می باشد، اولین ورود فرد به سازمان در واحد آموزش وطی دوره های آموزشی مورد نیاز می باشد که در این دوره ها سعی گردید افراد با قوانین و مقررات شرکت، مسائل ایمنی و فرهنگ سازمانی آشنا گردند. بعد از اتمام دوره های آموزشی افراد به واحد های مربوطه جهت گذراندن دوره کارآموزی معرفی گردیدند تا تحت نظر سرپرست کارآموزی آموزشهای حین کار را فراگیرند. آموزشهای حین کار[1] به افراد کمک می کند ضمن فراگیری فرآیند واقعی انجام کارهای سازمان ، با فرهنگ سازمانی شرکت آشنا گردیده و تعامل سازنده ای با دیگر کارکنان برقرار سازند که این موجب افزایش و تسریع در فرآیند اجتماعی شدن کارکنان می گردد.

۲-۲- کارکردهای جامعه پذیری

کارکردهای جامعه پذیری را می توان به شرح ذیل بیان نمود:

- جامعه پذیری موجب بهبود عملکرد شغلی می شود و فرد به دلیل آگاهی از قوانین، مقررات و روشهای صحیح و مطلوب انجام کار، روش کار را به سرعت فرا می گیرد و از بدآموزیهای احتمالی جلوگیری می شود.
- موفقیت فرد را در ایجاد رابطه صحیح و صمیمانه با سایر همکاران تسهیل می کند.
- احتمال ترک خدمت و خروج از سازمان را کاهش می دهد.
- اضطراب و نگرانی روزهای اول به کمیت و کیفیت کار صدمه می زند. در هنگام ورود به سازمان، همه چیز برای فرد تازه و ناآشناست و او خود را تنها می یابد. جامعه پذیری موجب معرفی وی به دیگران، دادن اطلاعات و توضیحات کافی شده، ابهامات و نگرانیها را برطرف می کند.

1. On -the Job Training(OJT)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

- ایجاد هویت سازمانی در فرد؛ جامعه پذیری موجب تقویت صفات و خصوصیات ویژه و برجسته افراد تازه وارد شده و صفات و خصوصیات ناپسند را تضعیف نموده یا از بین می برد (قلی پور، ۱۳۹۱).

نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه جامعه پذیری کارکنان نمایانگر آن است که ۸۲ درصد مدیران معتقدند که برنامه های جامعه پذیری مناسب موجب مزایای زیر می‌شود:

- نرخ خروج پایین؛
- بهره وری بالا؛
- بهبود روحیه کارکنان؛
- هزینه های آموزشی پایین؛
- تسهیل یادگیری؛
- کاهش اضطراب کارکنان (قلی پور، ۱۳۹۱).

تحقیقات بسیار زیادی تاثیر مثبت جامعه پذیری موفق سازمانی را بر روی عملکرد سازمانی نشان داده اند که جهت پرهیز از طولانی شدن بحث، به نتایج برخی از آنها اشاره می‌شود.

رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود بدین نتیجه رسیدند که هویت سازمانی که در روزهای اولیه به نیروها منتقل می شود تاثیر بسیار زیادی بر کاهش تمایل به ترک خدمت نیرو ها دارد. یانگ[1](۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان" اثر جامعه پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتل " که در ۶۱ هتل بین المللی در تایوان انجام شد به این نتیجه رسید که جامعه پذیری سازمانی تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش می دهد. آلن[2] (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان" آیا روش های جامعه پذیری بر ترک شغل و جذب افراد تأثیر دارند؟ " نمونه ای از کارکنان جدید یک سازمان خدماتی را انتخاب کرد. نتایج تحقیق وی نشان داد که روش های جامعه پذیری سازمانی سازمان ها را قادر می سازد که کارکنان جدید را فعالانه درگیر کار کنند. روش های تأیید، ثابت و جمعی رابطه ی مثبتی با جذب کارکنان در سازمان دارند. نتایج همچنین نشان داد که جذب شدن به کار رابطهٔ منفی با ترک شغل دارد و روابط بین برخی از روش های جامعه پذیری و ترک شغل را تعدیل می‌کند.

1. Yang
2. Allen

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

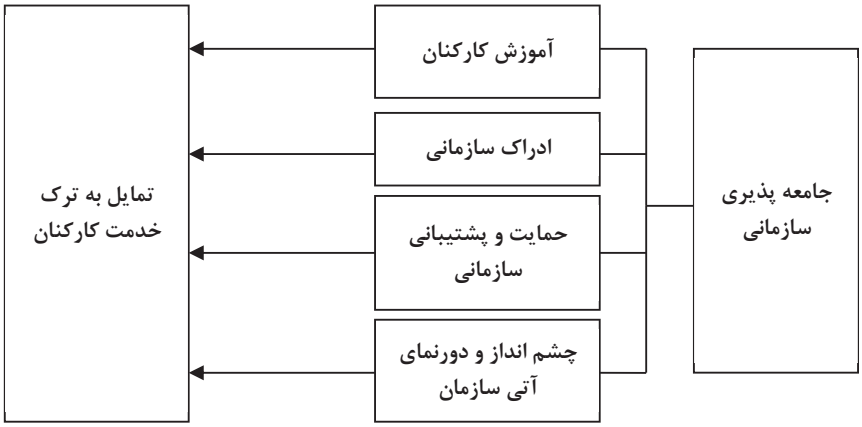
آلن و میر[1] (۱۹۹۰)، بایر و گرین[2] (۱۹۹۸)، و می جور و همکارانش[3] (۱۹۹۵) در تحقیقات خود بدین نتیجه رسیدند که جامعه پذیری مناسب سازمانی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده و ترک خدمت را کاهش داده است (پریماسیاس[4]، ۲۰۰۰). چان[5] در تحقیق خود (۲۰۰۰) در چین و تایوان بدین نتیجه رسید که دو متغیر تعارض کار-خانواده و جامعه پذیری سازمانی بیشترین تاثیر را بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارند. انگل[6](۲۰۱۱) در تحقیق خود بدین نتیجه رسید که رفتار مناسب مدیران مدارس در آغاز کار معلمان و جامعه پذیری مناسب و شایسته باعث می شود که معلمان به تدریس و مدارس وفادار بوده و کمتر تمایل داشته باشند تا شغل خود را ترک کنند. پترسون[7] (۲۰۰۹) در تحقیق خود در میان پرستاران بدین نتیجه رسید که جامعه پذیری مناسب پرستاران که تا اندازه زیادی به رضایت شغلی و کاهش اضطراب شغلی کمک نموده است، نقش ویژه ای را در کاهش تمایل به ترک خدمت این پرستاران در بیمارستان های کشور کانادا داشته است.

۳- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق نمایانگر رابطه بین متغیرهای تحقیق می باشد. در تحقیق حاضر جامعه پذیری سازمانی (دارای چهار بعد آموزش، ادراک، حمایت و پشتیبانی و چشم انداز و دورنمای آتی سازمان) به عنوان متغیر مستقل و تمایل به ترک خدمت کارکنان به عنوان متغیر وابسته تحقیق مطرح می باشد. مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل شماره (۲) ترسیم گردیده است.

1. Allen & Meyer
2. Bauer & Green
3. Major et all
4. Primicias
5. Chuan
6. Angell
7. Peterson

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

- **آموزش کارکنان:** اشاره به این دارد که چگونه یک سازمان کارکنان خود را برای انجام موفقیت آموز یک شغل آماده میکند
- **ادراک سازمانی:** به ادراک کارکنان از چگونگی انجام وظایف، مسئولیتها، و کارها در سازمان دارد.
- **حمایت همکاران:** کیفیت ارتباطات متقابل بین اعضای یک سازمان و حمایت و کمک به یکدیگر در انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی
- **چشم انداز و دور نمای آتی سازمان**: دیدگاه کارکنان از آینده شغلی خود درسازمان، به طوریکه می توانند به استخدام بلند مدت و با حقوق و مزایای کافی در سازمان امیدوار باشند.(تاورمینا[1] ۲۰۰۴)

۴- جامعه و نمونه آماری

در تحقیق حاضر شرکت نفت و گاز پارس که به عنوان شرکت کارفرما در منطقه عسلویه مشغول به فعالیت می باشد و در سال های ۹۱-۱۳۹۰ اقدام به جذب نزدیک به ۱۲۰۰

1. Taormina

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

فارغ التحصیل دانشگاهی نموده است به عنوان جامعه آماری انتخاب گردید. با توجه به حجم جامعه آماری ، با استفاده از فرمول جامعه محدود، تعداد نمونه انتخابی معادل ۱۵۰ نفر حاصل گردید. اما به دلیل پراکندگی فازها تعداد ۲۵۰ پرسشنامه به روش **تصادفی ساده** توزیع گردید و از پرسشنامه های برگشتی ۱۷۱ عدد قابلیت تجزیه و تحلیل را دارا بوده که تحلیل داده ها بر اساس آنها انجام گرفته است.

۵- روش تحقیق

۵-۱- ابزار گردآوری داده ها

در تحقیق حاضر جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده گردیده است. برای آزمون تمایل به ترک خدمت کارکنان از سنجه ۶ سوالی تی و یامازاکی[1] (۲۰۰۳) تحقیق تل تومینانگ و میکی[2] (۲۰۱۰) استفاده گردیده که در مطالعات بسیاری روایی درونی و پایایی آن به اثبات رسیده است. این سنجه، تفکرات و رفتارهای مشارکت کنندگان را در ارتباط شغل کنونی خود مورد آزمون قرار می دهد. علاوه بر این برای سنجش جامعه پذیری سازمانی از سنجه ۲۰ سوالی تاورمینا (۲۰۰۴) که پایایی و روایی آن تایید گردیده استفاده شده است. چهار بعد مورد سنجش در این سنجه عبارتند از: آموزش، ادراک سازمانی، حمایت و پشتیبانی سازمانی و چشم انداز و دورنمای آتی سازمان.

1. Tei and Yamazaki
2. Tel-Tominaga & Miki

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

جدول ۱: چهار بعد مورد سنجش

بعد	شاخص
آموزش کارکنان	این سازمان آموزشهای شغلی در سطح بالایی برای من فراهم کرده است
	آموزشهای این سازمان مرا قادر می سازد کارم را به نحو بسیار خوب به انجام برسانم
	این شرکت اموزش‌های کاملی برای بهبود مهارت‌های شغلی کارکنان خود ارائه می‌دهد
	ابزارهایی که سرپرستم برای کمک در جهت بهتر انجام دادن کارهایم در اختیارم قرار می‌دهد بسیار ارزشمند می باشد.
	نوع اموزشهای شغلی که در این سازمان داده می شود بسیار موثر و اثر بخش می‌باشد
ادراک سازمانی	من به خوبی می دانم که چگونه کارها را در این سازمان انجام دهم
	من کاملا با وظایفم در این سازمان آشنایی دارم
	اهداف این سازمان بسیار واضح و روشن بیان شده است
	من دانش و اطلاعات کافی درباره چگونگی فعالیتهای این سازمان دارا می باشم.
	اهداف این سازمان تقریبا برای هرکسی که در اینجا کار میکند مشخص است.
حمایت همکاران	همکارانم از راههای مختلفی در انجام شغلم به من کمک می کنند.
	همکارانم معمولا تمایل زیادی برای مشاوره و راهنمایی من در کار از خود نشان می‌دهند.
	اغلب همکارانم مرا به عنوان عضو سازمان پذیرفته اند.
	همکارانم وقت زیادی را برای کمک به من در جهت وفق دادنم با شرایط کاری این سازمان صرف می کنند.
	روابط من با همکارانم در این شرکت بسیار خوب می باشد.
چشم انداز و دورنمای آتی در سازمان	فرصتهای خوبی برای ارتقای سغلی در این سازمان وجود دارد
	من از پاداشهایی که در این سازمان به من داده می شود رضایت دارم
	فرصتهای رشد و پیشرفت در این سازمان تقریبا برای هرکسی مهیا است.
	من به راحتی قادرم چشم انداز رشد و ارتقای خود در این سازمان را مشاهده کنم.
	امیدوارم این شرکت مرا برای سالیان متوالی استخدام کند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

۵-۲- پایایی و روایی ابزار تحقیق

در تحقیق حاضر، جهت بررسی پایایی تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. آلفای کرونباخ حاصله برای پرسشنامه جامعه پذیری ۸۹ درصد و برای پرسشنامه تمایل به ترک خدمت کارکنان ۸۶ درصد می باشد. از آنجا که برای هر دو پرسشنامه آلفا بزرگتر از ۷۰ درصد می باشد، می توان گفت ابزارهای تحقیق از پایایی نسبتا بالایی برخورد می باشند. روایی تحقیق نیز توسط خبرگان مورد تایید قرار گرفته است.

۵-۳- آزمون های آماری بکار رفته جهت تجزیه و تحلیل داده ها

در تحقیق حاضر، جهت بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن[1] استفاده گردیده است. علاوه بر این، از آزمون T test به منظور مقایسه تمایل به ترک خدمت کارکنان در دو گروه مستقل ممتاز و عادی استفاده گردیده است.

۵-۴- آمار توصیفی تحقیق

قبل از هر چیز شایان ذکر است که جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر، فقط در برگیرنده جنسیت مرد می باشد.

آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی نسبی و مطلق افراد نمونه برحسب اساس میزان تحصیلات

تحصیلات	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
فوق دیپلم	۸	٪۴,۷	٪۴,۷
لیسانس	۶۹	٪۴۰	٪۴۴,۷
فوق لیسانس	۸۲	٪۴۸	٪۹۲/۷
فاقد جواب	۱۲	٪۷	٪۱۰۰
مجموع	۱۷۱	٪۱۰۰	

1 . Spearman Correlation

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

جدول شماره (۲) نشان می دهد که تقریباً۹۲ در صد کارکنان جدید الاستخدام تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس دارند. که که این نشان دهنده اهمیت دادن سیاستگذاران وزارت نفت به جذب و به کارگیری نیروها با تحصیلات بالای دانشگاهی می باشد.

۵-۶. تجزیه و تحلیل داده ها

آزمون فرضیه اصلی

- **بین جامعه پذیری سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.**

Rs =- 0.399 ضریب همبستگی اسپیرمن برای رابطه میان جامعه پذیری سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان.

حال باید دید که ایا ضریب همبستگی مورد نظر معنی دار می باشد یا خیر ؟

- **فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:**

فرضیه صفر	$H_0 : \rho \leq 0$	بین جامعه پذیری سازمانی و تمایل به خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل	$H_1 : \rho \succ 0$	بین جامعه پذیری سازمانی و تمایل به خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد.

- **نتایج آزمون معنی دار بودن ضریب همبستگی:**

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان۹۹٪، p_ vale برابر ۰،۰۰۵ و کمتر از ۰،۰۱می باشد و درنتیجه H0 رد می شود و درسطح فراتر از۱ درصد H1 تایید می‌شود.به عبارت دیگر باید گفت که در سطح خطای ۱ درصد بین جامعه پذیری سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با ضریب **همبستگی ۳۹۹/.** ، رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین میزان جامعه پذیری و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد به طوریکه اگر فرایند جامعه پذیری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

کارکنان در سازمان به درستی انجام گیرد ، تمایل آنان برای ترک سازمان کاهش خواهد یافت.

آزمون فرضیه فرعی اول

- **بین آموزش و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.**

Rs =- 0.343 ضریب همبستگی اسپیرمن برای سنجش ارتباط بین آموزش و تمایل به ترک خدمت کارکنان.

حال باید دید که ایا ضریب همبستگی مورد نظر معنی دار می باشد یا خیر ؟

- **فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:**

فرضیه صفر	$H_0 : \rho \leq 0$	بین آموزش و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل	$H_1 : \rho \succ 0$	بین آموزش و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد.

- **نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن:**

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان۹۹٪، p_ vale برابر ۰,۰۰۵ وکمتر از۰,۰۱ می باشد و درنتیجه H_0 رد می شود و درسطح فراتر از یک درصد H_1 تایید می‌شود.به عبارت دیگر باید گفت که در سطح خطای ۱ درصد بین آموزش و تمایل به ترک خدمت کارکنان با ضریب **همبستگی ۳۴۳/.-** ، رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین بعد آموزش کارکنان و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد به طوریکه هرچه سازمان برنامه های آموزشی مناسبی را درراستای افزایش جامعه پذیری برای کارکنان جدید الاستخدام اجرا نماید، تمایل آنان برای ترک سازمان کاهش خواهد یافت.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

آزمون فرضیه فرعی دوم

- **بین ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.**

Rs=-0/213 ضریب همبستگی اسپیرمن برای سنجش ارتباط بین ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان.

حال باید دید که ایا ضریب همبستگی مورد نظر معنی دار می باشد یا خیر ؟

- **فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:**

فرضیه صفر	$H_0 : \rho \leq 0$	بین ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل	$H_1 : \rho \succ 0$	بین ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد.

- **نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن:**

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان۹۹٪، p_ vale برابر۰,۰۰۵ و کمتر از۰,۰۱ می باشد و درنتیجه H_0 رد می شود و درسطح فراتر از یک درصد H_1 تایید می‌شود.

به عبارت دیگر باید گفت که در سطح خطای ۱ درصد بین ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با ضریب **همبستگی ۲۱۳/.-** ، رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین بعد ادراک سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد به طوریکه هرچه کارکنان جدید الاستخدام از چگونگی انجام وظایف و مسئولیتها درسازمان درک درست و روشنی کسب نمایند، تمایل آنان برای ترک سازمان کاهش خواهد یافت.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

آزمون فرضیه فرعی سوم

- **بین حمایت و پشتیبانی سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.**

Rs=-0/265 ضریب همبستگی اسپیرمن برای سنجش ارتباط بین حمایت و پشتیبانی سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان.

حال باید دید که ایا ضریب همبستگی مورد نظر معنی دار می باشد یا خیر ؟

- **فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:**

فرضیه صفر	$H_0 : \rho \leq 0$	بین حمایت و پشتیبانی سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود ندارد.
فرضیه مقابل	$H_1 : \rho \succ 0$	بین حمایت و پشتیبانی سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد.

- **نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن:**

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان۹۹٪، p_ vale برابر۰,۰۰۱ وکمتر از۰,۰۱ می باشد و در نتیجه H_0 رد می شود و درسطح فراتر از یک درصد H_1 تایید می‌شود.

به عبارت دیگر باید گفت که در سطح خطای ۱ درصد بین حمایت و پشتیبانی سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با ضریب **همبستگی ۲۶۵/.-** ، رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین بعد حمایت همکاران و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد به طوریکه هرچه کارکنان قدیمی با روی باز از کارکنان جدید الاستخدام استقبال نموده، در انجام وظایف و مسئولیتهای کاری به آنها کمک نمایند ، تمایل آنان برای ترک سازمان کاهش خواهد یافت.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

آزمون فرضیه فرعی چهارم

- **بین چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.**

Rs=-0/453 ضریب همبستگی اسپیرمن برای سنجش ارتباط بین چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و تمایل به ترک خدمت کارکنان.

حال باید دید که ایا ضریب همبستگی مورد نظر معنی دار می باشد یا خیر ؟

- **فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:**

فرضیه صفر	$H_0 : \rho \leq 0$	بین چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و تمایل بـه تـرک خدمت کارکنان همبسـتگی منفـی و معنـی داری وجـود ندارد.
فرضیه مقابل	$H_1 : \rho \succ 0$	بین چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و تمایل بـه تـرک خدمت کارکنان همبسـتگی منفـی و معنـی داری وجـود دارد.

- **نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن:**

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان۹۹٪، p_ vale برابر۰,۰۰۱ و کمتر از۰,۰۱ می باشد و در نتیجه H_0 رد می شود و درسطح فراتر از یک درصد H_1 تایید می‌شود.

به عبارت دیگر باید گفت که در سطح خطای ۱ درصد بین چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و تمایل به ترک خدمت کارکنان با ضریب **همبستگی ۴۵۳/.-** ، رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین بعد چشم انداز و دور نمای آتی درسازمان و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد به طوریکه هرچه کارکنان جدید الاستخدام آینده شغلی خو را در سازمان روشن، با امنیت شغلی و رو به پیشرفت مشاهده نمایند، تمایل آنان برای ترک سازمان کاهش خواهد یافت.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

آزمون T test به منظور مقای‌سه می‌انگی‌ن ها

به منظور بررسی رابطه میان نحوه جذب (ممتاز / بدون آزمون و غیرممتاز/ با آزمون) و تمایل به ترک خدمت آزمون T test مقایسه میانگین دو جامعه مستقل صورت گرفت. که نتایج آن در جدول شماره (۳) آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون T test به منظور مقایسه میانگین ها

نحوه جذب	تعداد	میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی داری
ممتاز	۴۵	۲,۳۵۹۳	۰/۷۳۷۶۶	۰/۳۵۳
عادی (آزمون)	۱۱۴	۱,۶۸۲۷	۰/۷۰۰۱۱	

همانطور که جدول شماره ۳ نشان می دهد در هر دو گروه، تمایل به ترک خدمت پایین تر از میانگین می باشد و از آنجا که سطح معنی داری ۳۵۲/. و بیشتر از ۰۵/. می باشد می‌توان نتیجه گرفت که بین نحوه جذب و تمایل به ترک خدمت رابطه معنی داری وجود ندارد.

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر بدین منظور انجام گردید تا تمایل به ترک خدمت کارکنان جدید الستخدام در شرکت نفت و گاز پارس را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و تاثیر فرآیند جامعه پذیری کارکنان را بر آن مورد بررسی قرار دهد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نمایانگر آن است که بین جامعه پذیری سازمانی به صورت کلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی معنی داری برقرار می باشد. علاوه بر این نتایج تحقیق بیانگر آن است که بین چهار بعد تشکیل دهنده جامعه پذیری کارکنان (آموزش کارکنان، ادراک سازمانی، حمایت و پشتیبانی سازمانی و چشم انداز و دور نمای آتی سازمان) و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنی دار منفی برقرار می باشد. با این حال، چشم انداز و دورنمای سازمانی و آموزش بدو استخدام کارکنان دارای بالاترین ضریب همبستگی منفی با تمایل به ترک خدمت کارکنان می باشند. بدین معنا که کارکنان بیشتر از هر چیز در تصمیم گیری جهت ماندن در شرکت یا ترک خدمت، به چشم انداز و دورنمای شرکت توجه دارند و دوره های آموزشی که برای کارکنان اجرا می گردد نقش ویژه ای در ماندگاری کارکنان دارد. نتایج تحقیق همچنین نمایانگر آن است که بین کارکنان ممتاز و عادی، تفاوت معنی داری در تمایل به ترک خدمت وجود ندارد (هر چند فارغ التحصیلان ممتاز دارای میانگین بیشتری در تمایل به ترک خدمت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

می باشند، اما این اختلاف معنی دار نمی باشد). تحقیق حاضر بیان می نماید که شرکت های نفتی با برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی بدو استخدام (عمومی، مدیریتی و تخصصی) جهت کارکنان خود، قادر خواهند بود رسالت و ماموریت خود را به طور شایسته ای به کارکنان منتقل نموده، تمایل به ترک خدمت را کاهش دهند. یافته های تحقیق که تا اندازه ای تامل بر انگیز و قابل توجه می باشد این است که حقوق و دستمز و مزایای مادی که در بعد حمایت و پشتیبانی سازمانی نهفته است در اولویت پایین تری نسبت به چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و آموزش کارکنان قرار دارد. بدین معنا که کارکنان جدید الاستخدام بیشتر از آنکه در تصمیم گیری خود برای ماندن یا ترک سازمان به حقوق و مزایای مادی توجه نمایند، چشم انداز و دورنمای آتی سازمان و دوره های آموزشی شرکت را مورد توجه قرار می دهند. [البته شاید موضوع حقوق و دستمزد برای کارکنان باسابقه شرکت که هزینه های زندگی بالاتری داشته و ریسک پذیری کمتری جهت ترک خدمت دارند از اولویت بالاتری برخوردار باشد و یافته دیگر تحقیق در مورد اولویت بالاتر دوره های آموزشی نسبت به حقوق و مزایای دریافتی و حمایت های سازمانی موید این مطلب (که تا اندازه زیادی در سطح شرکت های نفت بیان می گردد) می باشد که برخی فارغ التحصیلان به شرکت های نفتی دولتی به عنوان دروازه ورود به صنعت تخصصی و تجربه اندوزی و سپس انتقال به شرکت های رقیب داخلی و خارجی می نگرند می باشد. البته هر دوی این ادعا، نیاز به تحقیقات بیشتری را می طلبد.

۷- پیشنهادات

- تحقیق حاضر پیشنهاد می نماید که شرکت های نفتی قبل از هر چیز باید ماموریت و چشم اندازهای آتی خود را نحو مشخص و بارزی تبیین نمایند و با نیاز سنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی و گرفتن بازخور، ماندگاری کارکنان دانشی خود را ارتقاء بخشند. نهایتا پیشنهاد می گردد یافته های تحقیق (که از نمونه فارغ التحصیل دانشگاهی که اکثرا فارغ التحصیل مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه های معتبر کشور بوده اند حاصل گردیده است) با یافته های تحقیق دیگری در سطوح تحصیلی پایین تر مقایسه گردد.
- همیستگی بالای بعد دورنمای آتی در سازمان و اجتماعی شدن نشانگر این است که این بعد تاثیر بیشتری بر تمایل برترک خدمت کارکنان دارند . بنابر این توصیه میگردد مسئولان و سیاستگذاران شرکت جهت ارتقای اجتماعی شدن

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

کارکنان و درنهایت افزایش تمایل به ماندگاری بر روی شاخصهای این بعد تامل بیشتری نمایند. متاسفانه در سالهای اخیر، قطر به عنوان رقیب ایران در میدان مشترک پارس جنوبی، تمایل زیادی برای جذب نخبگان نفتی ایران از خود نشان داده است. این در سایه افزایش ارزش دلار و افزایش ارزش پرداختی های شرکتهای خارجی نسبت به شرکتهای داخلی و به تبع آن افزایش تمایل نخبگان نفتی به خروج از شرکت(نفت نیوز، ۱۳۹۱) ، زنگ خطری است که می بایست مسئولان را جهت بازبینی در سیاستهای منابع انسانی شرکت هشیار سازد. که این می تواند ازطریق بهبود سطح پرداختها، امنیت وارتقای شغلی که از شاخصهای مهم بعد چشم انداز و دورنمای آتی در سازمان میباشد. صورت گیرد.

۸- محدودیتهای تحقیق

- با توجه به وجود سوالات نگرشی نسبت به سازمان و رویه های آن و جدید الاستخدام بودن پاسخگویان fiاغلب افراد از پاسخ دادن به سوالات به صورت واقعی و همینطور عودت پرسشنامه ها امتناع می کردند به طوریکه محققان را بر آن داشت تا با اصلاح دوباره پرسشنامه و حذو برخی سوالات جمعت شناختی و درج اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات جمع آوری شده در اول پرسشنامه ، صحت تکمیل اطلاعات و همینطورنرخ عودت پرسشنامه ها را بالا ببرند.
- از دیگر محدودیتها این تحقیق ماهیت پروژه ای سازمان بود که این امر باعث پراکندگی کارکنان در تمام منطقه عسلویه و مناطق عملیاتی گردیده بود که توزیع و جمع آوری پرسشنامه را دشوار می کرد.

۹- پیشنهادات برای محققان و تحقیقات آتی

- تعیین مدل بومی برای جامع پذیری کارکنان جدید الاستخدام در مناطق عملیاتی شرکتهای نفتی با توجه به اینکه در مناطق عملیاتی کارکنان معمولا از تمامی نقاط کشور و فرهنگ های متفاوت گرد هم می آیند این امر می تواند فرآیند اجتماعی شدن آنان را با چالش جدی مواجه سازد.
- شناسایی مهمترین عوامل موثر بر ترک خدمت کارکنان در شرکتهای نفتی با تاکید بر کارکنان نخبه و باتجربه . با توجه به چالش جدید خروج کارکنان نخبه از صنعت نفت ایران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

منابع

۱. آذر، عادل؛ مومنی، منصور (۱۳۹۰)؛ آمار و کاربرد آن در مدیریت؛ انتشارات سمت.
۲. دعایی، حبیب الله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سید علی (۱۳۸۹)؛ اثر توانمند سازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان؛ فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین؛ شماره ۳ و ۴؛ صص ۱۲۹-۱۴۷.
۳. دفلور، ملوین و دنیس، اورت دی(۱۳۸۳)؛ شناخت ارتباطات جمعی، سیروس مرادی، تهران، انتشارات دانشکده صدا و سیما، چاپ اول، ص۶۳۷.
۴. رحیم نیا، فریبرز؛ نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰)؛ تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال ششم، شماره ۴.
۵. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۰)؛ مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات سمت.
۶. قلی پور، آرین (۱۳۹۱)؛ مدیریت منابع انسانی(مفاهیم، تئوریها و کاربردها)؛ انتشارات سمت.
۷. مومنی، منصور؛ فعال قیومی، منصور (۱۳۸۶)؛ تحلیل های آماری با استفاده از SPSS؛ انتشارات کتاب نو.
۸. نفت نیوز، (۱۳۹۱) جزئیاتی از نحوه "شکار" نخبگان نفتی/ ماموریت تازه دلالان هندی، http://www.naftnews.net/view/14388/

9. Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? Journal of Management. Vol. 32, No.2, pp.237- 256.
10. Angelle, Pamela (2011): Instructional Leadership and Monitoring: Increasing Teacher Intent to Stay Through Socialization; University of Tenneessee; Educational Administration Quarterly February 1, 47: 173-216.
11. Chuan, tung (2000); The effect of work-family conflict and socialization on intent to leave: The case of expatriates' in Mainland China from Taiwan international business; NSYSU; P 05-25.
12. Fisher, C.D. (1986) 'Organizational Socialization: An Integrative Review'. In Rowland, K.M. and Ferris, G.R. (eds) Research in

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

Personnel and Human Resources Management, Vol. 4. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 101–45.
13. Gnanakkan, Samson Sam (2010). Mediating role of Organizational Commitment on HR
14. http://www.spherion.com/EW_Study/Spherion_EmergingWorkforce09_executivesummary.pdf. Justice and Correctional Life Satisfaction, Burnout, and Turnover Intent: An Exploratory Study. Journal of Criminal Justice, Vol. 38, pp. 7–16.
15. Lambert, Eric G. et al. (2010). the Relationship Among Distributive and Procedural
16. Martin, Michael Joseph (2011); Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit; Dissertation in Virginia Polytechnic Institute ; July 15; p 6.
17. Peterson, Jessiac Zara (2009); Job Stress, Job Satisfaction and Intention to Leave Among New Nurses; University of Toronto; Graduate Department of Nursing Science; 188 ps. Practices and Turnover Intention Among ICT Professionals. Journal of Management.
18. Primicias, Wesley (2000); studying ethic differences in socialization, job satisfaction and organizational commitment; san Diego state university; California.
19. Ramlall, S. (2004,); A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. Journal of American Academy of Business, 5(1), 52-63. Research, Vol. 10, No. 1, pp. 39-61.
20. Schein, E.H. (1971) 'The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme; Journal of Applied Behavioral Science, 7: 401–26.
21. Spherion Staffing Services. (2010). Emerging Workforce 2009. Retrieved from
22. Taormina, Robert J (2004); Convergent validation of two measures of organizational socialization; Int. J. of Human Resource Management 15: 76–94.
23. Tel-Tominaga; Maki; Miki, Akiko (2010); A Longitudinal Study of Factors Associated with Intentions to Leave among Newly

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

Graduated Nurses in Eight Advanced Treatment Hospitals in Japan; Industrial Health 2010, 48, 305–316.

24. Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialization on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. Service Industries Journal, Vol. 28, No.4, pp.429-443

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]