

بررسی تاثیر هر یک از ابعاد جابجایی نیروی انسانی در بروز رفتارهای کناره گیرانه در بیمارستان های شهرستان پارس آباد

محمدتقی شهبازی^۱

تاریخ پذیرش: ۳۰ خرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ دریافت: ۱۰ فروردین ماه ۱۴۰۴

چکیده

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در برنامه‌های سازمان دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که سازمانها بتوانند مهارت‌ها، توانائی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی نقش مؤثر و اساسی ایفا می‌کند. هدف از این پژوهش بررسی تاثیر ابعاد جابه جایی نیروی انسانی در بروز رفتارهای کناره گیرانه در بیمارستانهای شهرستان پارس آباد بود. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه بیمارستان های شهرستان پارس آباد بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول فرمول کورکران استفاده شده که با سطح اطمینان ۹۵٪ برابر که حجم نمونه برابر یا ۱۶۲ بدست آمده است. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه جابجایی و تحرک کارکنان بر اساس نظریه مارتینز و کارنیسر، (۲۰۰۴)، و رفتارهای کناره گیرانه فیضی و همکاران، (۱۳۹۲) استفاده شده است. این پژوهش از نوع همبستگی است. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون رگرسیون) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان (رضایت شغلی، جنسیت، اهمیت خانواده، عدالت در ارتقا، عدالت در پرداخت، ثبات در استخدام) بر رفتار کناره گیرانه تأثیر ندارد و فقط بعد تضاد کار - خانواده بر بروز رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: جابجایی نیروی انسانی، رفتارهای کناره‌گیرانه، انتقال نیروی انسانی، انتصاب نیروی انسانی

^۱ گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

۱- مقدمه

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در برنامه‌های سازمان دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که سازمانها بتوانند مهارت ها، توانائی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (جهانگیری و مهرعلی، ۱۳۸۶، ص ۳۷)

انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی نقش مؤثر و اساسی ایفا می‌کند. اما انتصاب امری همیشگی نیست بلکه بر اساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که افراد در طول خدمت خود کسب می‌کنند باید به مشاغل بالاتر ارتقاء یابند یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا شوند. جابجایی پرسنل در سازمان یکی از ابزارهای مؤثر در مدیریت منابع انسانی بوده و معمولاً به شکل‌های مختلفی انجام می‌گیرد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۸). انتقال و جابجایی یک ابزار صحیح از تخصص، استعداد و علاقه کارکنان است. جابجایی به دو صورت افقی و عمودی اتفاق می‌افتد و به دو دلیل (نیاز موسسه و خواست کارکنان) جابجایی‌ها معمولاً در سازمانها اتفاق می‌افتد و این جابجایی‌ها در دو دسته موقت و دائمی طبقه بندی می‌شوند (میرسپاسی، ۱۳۸۴، صص ۳۷۷-۳۷۸). امروزه، با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. اما، سازمانها همواره از این مسأله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا، هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارتها و تجربیاتی می‌شود که طی سالها تلاش به دست آمده است (هوم و گریفث^۲، ۱۹۹۵، ص ۳۷).

جابه جایی نیروی انسانی در بیمارستانهای شهرستان پارس‌آباد چگونه است؟ و چه عواملی باعث این جابجایی‌ها می‌شوند؟ جابجایی چه تأثیری بر روی متغیرهای رفتاری از جمله رفتارهای کناره گیرانه دارد؟ بر کسی پوشیده نیست که موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در برنامه‌های سازمان دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که سازمانها بتوانند مهارت‌ها، توانائی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (جهانگیری و مهر علی، ۱۳۸۶، ص ۳۷)

انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی نقش مؤثر و اساسی ایفا می‌کند. اما انتصاب امری همیشگی نیست بلکه بر اساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که افراد در طول خدمت خود کسب می‌کنند باید به مشاغل بالاتر ارتقاء یابند یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا شوند. جابجایی پرسنل در سازمان یکی از ابزارهای مؤثر در مدیریت منابع انسانی بوده و معمولاً به شکل‌های مختلفی انجام می‌گیرد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۸). انتقال و جابجایی یک ابزار صحیح

² Hom & Griffeth

از تخصص، استعداد و علاقه کارکنان است. جابجایی به دو صورت افقی و عمودی اتفاق می افتد و به دو دلیل (نیاز موسسه و خواست کارکنان) جابجایی ها معمولاً در سازمانها اتفاق می افتد و این جابجایی ها در دو دسته موقت و دائمی طبقه بندی می شوند (میرسپاسی، ۱۳۸۴، ص ۳۷۸-۳۷۷).

امروزه، با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی، سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. اما، سازمانها همواره از این مسأله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا، هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارتها و تجربیاتی می شود که طی سالها تلاش به دست آمده است (هوم و گریفث، ۱۹۹۵، ص ۳۷).

سازمان ها در جستجوی کارکنان بهره ورتر و راضی تر می باشند. با این حال بسیاری از افراد به دلایل مختلف نسبت به سازمان بی تعهد می شوند. معمولاً بی تعهدی نسبت به سازمان خود را به شکل رفتارهای کناره گیرانه نشان می دهد، که می توان این رفتارها را در قالب غیبت، ترک خدمت، استعفا، تأخیر، پرسه زنی و... فهرست نمود. بنا به تعریف رفتارهای کناره گیرانه فعالیت هایی هستند که از یک فرد در زمانی که نسبت به سازمان به صورت فیزیکی یا روانی بی تعهد می شود، سر می زنند. هر یک از این رفتارها معضلات خاصی برای کارفرمایان و کارکنان به همراه دارند (پیندر^۳، ۲۰۰۸، ص ۶۲). یک تحقیق اخیر نشان می دهد که تنها ۲۵ درصد از ۵۰۰ شرکت بزرگ اطمینان دارند که سرمایه استعدادی شان کافی است. از دست دادن حتی یک کارمند با استعداد می تواند سبب وخیم تر شدن اوضاع گردد. رفتارهای کناره گیرانه ممکن است با کوچک ترین کارها شروع شود اما در پایان می تواند به اقدامات جدی منجر شود که ممکن است به زیان سازمان باشد. رفتار کناره گیرانه به دو شکل جسمی و روانی رخ می دهد (فیضی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۸). در کنار رفتار های کنتاره گیرانه رفتارهای انحرافی و ضد تولید هم شکل می گیرند که ارادی بوده و تخطی از هنجارهای مهم سازمانی می باشند و در عین حال باعث تهدید جدی سلامت سازمان و زیرمجموعه کارکنان آن می شوند. محققان به طور جدی بین رفتارهای ضد تولید بین فردی و رفتارهای ضد تولید سازمانی، تمایز قائل شده اند (رابینسون و بنت^۴، ۱۹۹۵، ص ۵۵۵). البته در ادبیات مربوط به رفتارهای ضد تولید، از دو واژه بسیار مترادف نظیر رفتارهای انحرافی کاری و رفتارهای ضد بهره ور در کنار هم استفاده شده است. با این تفاوت که در تعریف رفتار ضد تولید، رفتار عمدی متعارض با اهداف و عملکرد سازمان به صورت رفتارهای ضد تولید، مانند عملکرد زمینه، جدی تری مطرح است. (دال^۵ و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۴۰). در واقع در سطحی عمومی، تمامی اعمال و رفتارهای ضد بهره ور دارای ویژگی مشترک زیر پا نهادن علایق مشروع یک سازمان بوده (ساکت و دوور^۶، ۲۰۰۱، صص ۱۶۴-۱۴۵).

³ Pinder

⁴ Robinson & Bennet

⁵ Dalal

⁶ Sackett & Devore

۲- مدل مفهومی

هرزبرگ و پترسو (۱۹۵۷) رفتارهای کناره گیرانه، رفتارهایی هستند که علیه نابرابر های سازمانی، توسط افراد صورت می گیرد. رفتارهای کناره گیرانه ممکن است بخشی از مدل تصاعدی مرتبط با عدم رضایت شغلی درگیری شغلی و تعهد سازمانی می باشد. جابجایی و تحرک کارکنان؛ کار گیری مهارت ها، توانائی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان در راستای اهداف سازمان (جهانگیری و مهر علی، ۱۳۸۶، ص ۳۷). در این تحقیق برای ارزیابی جابجایی و تحرک کارکنان از نظر مارتینز و کارنیسر (۲۰۰۴) و رفتارهای کناره گیرانه فیضی و همکاران (۱۳۹۲) استفاده شده است. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳- فرضیه ها

فرضیه اصلی:

ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بعد رضایت شغلی بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۲- بعد نقش جنسیت بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۳- بعد اهمیت خانواده بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۴- بعد عدالت در ارتقا بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۵- بعد عدالت در پرداخت بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۶- بعد ثبات در استخدام بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.
- ۷- بعد تضاد کار - خانواده بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.

۴-روش تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و روش اجرای تحقیق از نوع همبستگی و همخوانی است.

جامعه آماری عبارتند از کلیه کارکنان بیمارستان‌های شهرستان پارس آباد مغان که بنا به محاسبات صورت گرفته تعداد ۳۵۰ نفر جامعه آماری می‌باشد. انتخاب افراد نمونه آماری بصورت تصادفی ساده انجام گرفته است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود ۱۸۳ نفر بدست آمده است. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است.

جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه جابجایی و تحرک کارکنان بر اساس نظریه مارتینز س. و کارنیس، (۲۰۰۴)، که دارای بیست سوال در هفت متغیر (تضاد کار خانواده، ثبات در استخدام، عدالت در پرداخت، عدالت در ارتقا، اهمیت خانواده، جنسیت و رضایت شغلی) استفاده شد و همچنین برای رفتارهای کناره گیرانه از پرسشنامه فیضی و همکاران، (۱۳۹۲) دارای ۸ سؤال استفاده شده است.

در این تحقیق برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردید. برای تعیین پایایی ابزار آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه های تحقیق

پرسشنامه	جابجایی	کنار گیرانه
آلفای کرونباخ	۰/۷۶۸	۰/۹۳۳

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

۵-یافته ها

فرضیه تحقیق: ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان (رضایت شغلی، جنسیت، اهمیت خانواده، عدالت در ارتقا، عدالت در پرداخت، ثبات در استخدام، تضاد کار - خانواده) بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد. به منظور بررسی میزان تأثیر بعد رضایت شغلی بر رفتار کناره گیرانه آنها از رگرسیون خطی استفاده شده است. با استفاده از رگرسیون چند متغیره به تعیین مدل رگرسیونی می‌پردازیم. رگرسیون خطی ساده مشروط به معنی دار بودن ضریب همبستگی است. اما وجود و یا عدم وجود رگرسیون خطی چندمتغیره ارتباطی به معنی دار بودن ضریب همبستگی ندارد. به غیر از نرمال بودن متغیر وابسته، پیش فرض‌های دیگر رگرسیون خطی چند متغیره عدم وجود خود همبستگی در متغیر وابسته و عدم وجود هم خطی در متغیرهای مستقل و نرمال بودن خطاها می‌باشد.

۱- آزمون دوربین- واتسون^۷

^۷ Durbin- Watson d Test

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین- واتسون استفاده می شود. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه $1/5$ یا $2/5$ قرار گیرد H_1 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت H_1 رد می شود یعنی همبستگی بین خطاها وجود دارد (مومنی، ۱۳۸۷، ۱۲۸). در بخش آزمون فرضیات رگرسیونی به بررسی دوربین واتسون خواهیم پرداخت.

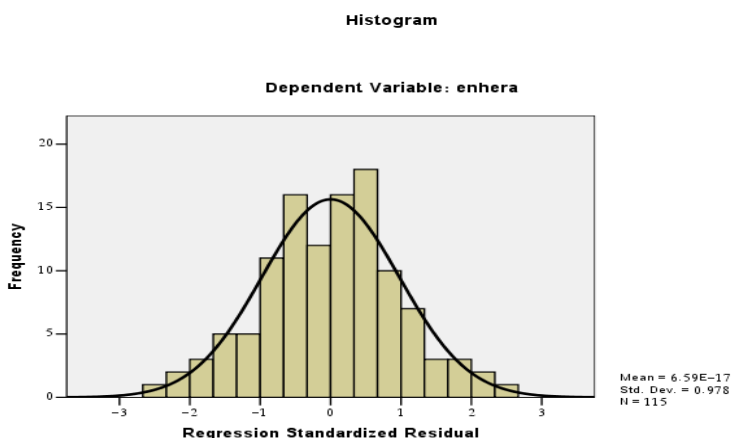
فرضیه آماری به صورت فرض (H_1) و فرض مقابل (H_0) به شرح زیر می باشد:

H_0 : ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان بر رفتار کناره گیرانه تأثیر ندارد.

H_1 : ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان بر رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد.

۲- آزمون نرمال بودن خطاها

یکی از مفروضات رگرسیون خطی، نرمال بودن توزیع خطاها می باشد به منظور بررسی نرمال بودن توزیع خطاها، نمودار خطاها رسم می گردد:



نمودار ۲- توزیع خطاهای مدل رگرسیون فرضیه

با توجه به نمودار توزیع نرمال و میانگین ارائه شده و انحراف معیار خطاها که نزدیک به یک است، می توان نتیجه گرفت که توزیع خطاها تقریباً نرمال است پس می توان از رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰.۵۰۷	۰.۲۵۷	۱.۸۸۸

طبق نتایج جدول ۲ ضریب تعیین متغیر مستقل با متغیر وابسته برابر ۰/۵۰۷ است و ضریب تعیین تعدیل شده نیز برابر ۰/۲۵۷ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۸۸ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.

جدول ۳- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
۱۱۱۹.۹۳۹	۷	۱۵۹.۹۹۱	۷.۵۹۹	۰.۰۰۰
۳۳۴۲.۵۰۵	۱۵۴	۲۱.۰۵۵		
۴۳۶۲.۴۴۴	۱۶۱			
کل				

متغیرهای پیش بین: تضاد کار خانواده، ثبات در استخدام، عدالت در پرداخت، عدالت در ارتقاء، اهمیت خانواده، جنسیت و رضایت شغلی
متغیر وابسته: رفتار کناره گیرانه

طبق نتایج جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون F برای سطح اطمینان ۹۵/ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی می توان گفت که متغیرهای مستقل می تواند به عنوان پیش بینی کننده متغیر وابسته در نظر گرفته شود.

جدول ۴- نتایج ضریب رگرسیون

متغیرهای پیش بینی	ضرایب غیراستاندارد			T	سطح معناداری
	B	SE	BETA		
ثابت	۱۷.۹۶۳	۳.۸۱۶	-	۴.۷۰۷	۰.۰۰۰
رضایت شغلی	۰.۰۵۶	۰.۱۸۲	۰.۰۳۳	۰.۳۵۹	۰.۷۲۰
جنسیت	۰.۱۱	۰.۲۵۵	۰.۰۰۴	۰.۰۴۲	۰.۹۶۶

اهمیت خانواده	۰.۱۳۳	۰.۲۳۱	۰.۰۴۵	۰.۵۷۴	۰.۵۶۶
عدالت در ارتقا	۰.۱۹۹	۰.۲۲۸	۰.۰۸۸	۰.۸۷۲	۰.۳۸۳
عدالت در پرداخت	۰.۵۶۶	۰.۳۹۱	۰.۱۹۳	۱.۴۴۸	۰.۱۵۰
ثبات در استخدام	۰.۲۰۷	۰.۲۷۶	۰.۰۸۷	۰.۷۵۰	۰.۵۴۵
تضاد کار - خانواده	۱.۲۰۴	۰.۱۷۳	۰.۵۱۰	۶.۹۶۰	۰.۰۰۰

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون رگرسیون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ رابطه دو متغیر تایید می شود. نتایج نشان می دهد که ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان (رضایت شغلی ۰/۰۵۶، جنسیت ۰/۱۱، اهمیت خانواده ۰/۱۳۳-، عدالت در ارتقا ۰/۱۹۹، عدالت در پرداخت ۰/۵۶۶، ثبات در استخدام ۰/۰۵۶ و تضاد کار خانواده ۱/۲۰۴ درصد) تغییرات رفتارهای کناره گیرانه را پیش بینی می کند. اما غیر از تضاد کار خانواده در هیچ یک از متغیرها تأثیر معنا دار نیست. لذا می توان گفت از ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان فقط بعد تضاد کار خانواده تأثیر معنی داری روی رفتارهای کناره گیرانه دارد. طبق نتایج بدست آمده مدل رگرسیون فرضیه به این شرح است:

$$WD = JS\ 0.056 + G\ 0.011 + FI\ 0.133 + PJ\ 0.199 + PJ\ 0.566 + SE\ 0.056 + WFC\ 1.204 + \varepsilon$$

۶- بحث و نتیجه گیری

نتایج آماره دوربین واتسون نشانگر عدم همبستگی بین خطاها بود. همچنین با توجه به سطح معناداری خطای آزمون F برای ارتباط این دو متغیر استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل می تواند به عنوان پیش بینی کننده متغیر وابسته در نظر گرفته شود؛ لذا افزایش (کاهش) ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان باعث افزایش (کاهش) رفتار کناره گیرانه در محیط کار خواهد شد. همچنین با توجه به ضریب R^2 وجود ابعاد جابجایی و تحرک کارکنان تا ۱۷/۹۳ درصد باعث کاهش رفتار کناره گیرانه در محیط کار خواهد شد. اما غیر از تضاد کار خانواده در هیچ یک از متغیرها تأثیر معنا دار نیست با توجه به اینکه اکثر متغیرهای تحقیق در کاهش رفتارهای کناره گیرانه نقش دارند ولی سهم هر یک خیلی اندک می باشد

با توجه به اینکه متغیرها تأثیری در بروز رفتار کناره گیرانه ندارند فقط تضاد کار - خانواده بر بروز رفتار کناره گیرانه تأثیر دارد. لذا جهت کاهش آن پیشنهاد می شود: پیشنهاد می شود بیمارستان ها به تضاد کار - خانواده توجه کنند و با برنامه هایی تضاد مسئولیت کار خانواده و تأثیر شغل بر خانواده را تعدیل و کاهش دهند.

منابع

جهانگیری ع، مهرعلی ا. ۱۳۸۶. «شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص سازمان ساعد». پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۹، ص ۳۷-۵۶.

جیسون ا، جفری ا، مایکل ج. ۱۳۹۰. «مدیریت رفتار سازمانی». ترجمه م فیضی، ا قادری و م علیزاده، نشر محقق اردبیلی.

رحیمی غ، وظیفه دمیرچی ق، سیدی م. ۱۳۹۱. مدیریت منابع انسانی پیشرفته. انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.

کول ک، جیسون ا، جفری ا. ویزن م. ۱۳۹۰. مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان. ترجمه م فیضی، ا قادری و م علیزاده، اردبیل، انتشارات محقق اردبیلی. میرسپاسی ن. ۱۳۷۱. لزوم تقویت مهارت های مدیریت. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ن میرسپاسی، ۱۳۸۴، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار نگرشی به روند جهانی شدن، انتشارات میر، چاپ بیست و چهارم.

Dalal RS, Sims CS, Spencer S. 2003. The structure of discretionary behavior at work. Symposium conducted at the 18th annual meeting of the society for industrial and organizational psychology. Orlando, Florida.

Hom P.W & Griffeth R. 1995. "Employee turnover", Cincinnati. Ohio: South Western College Publishing.

Pinder C. C. 2008. "Work motivation in organizational behavior". New York: Psychology Press.

Robinson S. L. & Bennet R.J. 1995. 'A typology of deviant workplace behaviors; a multidimensional scaling study'. Academy of Management Journal, Issue 38, pp. 555-572.

Sackett PR, Devore CT. ۲۰۰۱. Counterproductive behavior at work. In N Anderson, DS Ones, H K Sinangil, C Viswesvaran (Eds.) Handbook of industrial, work and organizational psychology (v.۱: Personnel Psychology (PP:۱۴۵-۱۶۴). London, Sage Publication.