Journal of Economics of Knowledge_based Development
فصلنامه اقتصاد توسعه دانش بنیان

جلد:۱ شماره:۳ سال ۱۴۰۳ فصل: پاییز صفحه: ۸۵-۶۷

بررسی پویایی‌های متقابل رضایت شغلی، جستجوی شغل و تغییرات شغلی با تاکید بر نقش سرمایه انسانی

(مطالعه موردی شرکت شهرک‌های صنعتی ایلام)

(علمی- پژوهشی)

حشمت‌الله عسگری
دانشیار، دانشگاه ایلام
h.asgari@ilam.ac.ir

احمدرضا عالی
کارشناس ارشد، دانشگاه ایلام
re.aali@yahoo.com

چکیده

تصمیم به تغییر شغل، توسط افراد به یکباره انجام نمی‌گیرد؛ بلکه بر اساس یک فرایند زنجیروار و طی یک دوره زمانی، حاصل سه زیر تصمیم توسط افراد انجام می‌شود، ابتدا فرد به هر دلیلی از شغل خود ناراضی می‌گردد و وقتی‌که نارضایتی وی از شغلش بیشتر از آستانه تحمل وی گشت، به جستجوی شغل جدید می‌پردازد و اگر شغل جدید رضایت وی را مهیا کرد نسبت به تغییر شغل اقدام می‌کند. این فرایند برای تمام افراد شاغل در بازار کار صادق بوده و پویایی‌های بازار کار را رقم می‌زند. در این مقاله به بررسی پویایی‌های این فرایند زنجیروار در بازار کار (در شهرک صنعتی ایلام) پرداخته‌ایم. بر اساس نتایج این مقاله، فعالیت‌های مرتبط با شغل، سودهای حاشیه‌ای، سن، ناسازگاری با مافوق، روابط مناسب با همکاران، فرصت یادگیری، استرس، تحصیلات و تنوع وظایف از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی هستند. علاوه بر این، رضایت شغلی عامل اصلی در جستجو یا عدم جستجوی شغل توسط افراد است که درواقع، تغییرات واقعی شغل را پیش‌بینی می‌کند. همچنین جستجوی شغل، عامل اصلی و تعیین‌کننده در میزان احتمال تغییر مشاغل محسوب می‌گردد. نتیجه فرعی دیگر اینکه بطور غیرمستقیم رضایت شغلی، عامل تعیین‌کننده در جابجایی‌های شغلی می‌باشد. نتایج تخمین نشان می‌دهد که ۱۱ متغیر مورد بررسی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که فرایند تغییر شغل حاصل سه تصمیم پیاپی از جمله عدم رضایت، تصمیم به جستجوی شغل و در نهایت تغییر شغل بوده است و این گویا و موید پویایی‌های شغلی می‌باشد.
نکته قابل توجه دیگر این است که متغیرهای مربوط به سرمایه انسانی از جمله میزان تحصیلات، انطباق شغل با تخصص و فرصت‌های یادگیری، صرفا در میزان رضایت شغلی تاثیر گذاشته و از آن طریق در جستجوی شغلی و تغییر شغل موثر می‌باشند و تاثیر مستقیمی در جستجو و تغییر شغل ندارند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، جستجوی شغلی، تغییرات شغلی.

"روش ارجاع به مقاله"
عسگری، حشمت‌الله؛ عالی، احمدرضا (۱۴۰۳). بررسی پویایی‌های متقابل رضایت شغلی، جستجوی شغل و تغییرات شغلی با تاکید بر نقش سرمایه انسانی (مطالعه موردی شرکت شهرک‌های صنعتی ایلام). فصلنامه اقتصاد توسعه دانش بنیان، دوره ۱، شماره ۳، ص ۸۵-۶۷.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

۱- مقدمه

رفاه کارکنان و کارگران، سهم بالایی در رضایتمندی جامعه و سازمان‌ها دارد. محل کار، مهم‌ترین بخش زندگی افراد است که بر زندگی او و رفاه جامعه تأثیر می‌گذارد. افراد، بیشتر زندگی خود را در حدود یک‌چهارم و شاید یک‌سوم، مشغول به کار هستند. درحالی‌که یک‌چهارم تا یک‌پنجم از تنوع زندگی بزرگ‌سالان را می‌تواند رضایت از شغلشان تشکیل دهد(Harter et al, 2003).

مطالعات در خصوص رضایت شغلي با مطالعات هانورن (Hanvorn) در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰ رضایت شغلي به صورت گسترده مورد مطالعه و بررسي قرار گرفت. در اصل رضایت شغلي به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انساني، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگري سودآور است.

رضایت شغلي مفهومي پیچیده و چندبعدی است که با عوامل رواني، اجتماعي و جسماني ارتباط دارد. تنها یک عامل، موجب رضایت شغلي نمی‌شود؛ ترکیب معیني از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معیني از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغل خود راضي است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعي شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (Hoy and Miskel, 1371). بطور کلي رضایت شغلي را بصورت زیر می‌توان نیز تعریف کرد:

رضایت شغلي که نوعي احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد؛ زائیده عواملي نظیر شرایط محیط کار، نظام سازماني شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگي است. لذا می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلي، احساس رواني است که از عوامل اجتماعي نیز متأثر می‌باشد (رسالت پور، ۱۳۷۳).

در حقیقت رضایت شغلی به‌عنوان بخشی از رفاه اجتماعی امری مهم تلقی می‌شود، علاوه بر این، سنجش کیفیت شغلی برای پیش‌بینی رفتار آینده بازار نیروی کار مفید به نظر می‌رسد. تصمیمات کارگران در مورد اینکه آیا کار کنند یا نه، چه نوع شغلی را قبول کنند و یا اینکه در شغل خود باقی بمانند، مربوط به‌سختی کار و ارزیابی ذهنی کارگران از کار خود، به‌عبارت‌دیگر به رضایت شغلی خود مربوط می‌شود (Clark, 2005).

جستجوی شغل به معنی جستجوی موقعیت شغلی، به دلیل بیکاری، نارضایتی از موقعیت فعلی و یا میل به موقعیت بهتری است. معمولاً هدف فوری جستجوی کار، به دست آوردن

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

یک مصاحبه شغلی با یک کارفرما است که ممکن است منجر به گرفتن مجوز استخدام شود. جستجوگر شغل به‌طورمعمول بدنبال بدست آوردن اولین فرصت‌های شغلی است. جستجوی شغلی در اکثر مواقع به تغییرات شغلی منجر می‌شود. دو فرد با احتمال یکسان جستجوی شغلی، آن‌یکی که بیشتر جستجو می‌کند و پیشنهادهای شغلی بهتری را دریافت می‌کند، احتمالاً شغل خود را تغییر می‌دهد. احتمالاً تلاش برای جستجو با رضایت شغلی و تصدی شغل مرتبط باشد درصورتی‌که احتمال دریافت پیشنهاد مناسب شغلی به رشد تولید ناخالص داخلی، بیکاری منطقه‌ای، تجربه کاری، تحصیلات و پیوستگی بخش دولتی وابسته است. ازاین‌رو این موارد شامل عوامل تغییرات شغلی هستند. این عوامل در این نمونه با احتمال جستجوی شغلی مرتبط هستند.

با توجه به‌ضرورت ویژگی‌های شغلی، جستجوی شغلی، تغییر شغل و ارتباط و وابستگی این عوامل، هدف اصلی این مقاله بررسی این موضوع است که چگونه رضایت شغلی بر احتمال جستجوی شغل در شرایط متفاوت تأثیر می‌گذارد و درنهایت چقدر به تغییر شغلی منجر می‌شود.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی که یکی از ویژگی‌های شغلی محسوب می‌شود؛ می‌تواند به‌عنوان شاخص مطلوبیت در شغل در نظر گرفته شود. احتمالاً این مطلوبیت به ویژگی‌های مالی و غیرمالی شغل بستگی دارد. ازنقطه‌نظر تجربی، وار (War)، عوامل رضایت شغلی را به ده ویژگی شغلی طبقه‌بندی کرد که شامل کنترل فردی، فرصتی برای استفاده از مهارت، تقاضاهای شغلی، تنوع، وضوح محیطی (شامل امنیت شغلی)، درآمد، امنیت فیزیکی، سرپرست حمایتی، تماس بین فردی و یک موقعیت باارزش اجتماعی هستند. در سنجش امنیت شغلی، نوع قرارداد، متغیر مستقل محسوب می‌شود، زیرا دلفور و ریوکس (Deloffre and rioux , 2004) نشان دادند که نوع قرارداد، عامل مهم رضایت در مورد امنیت شغلی است.

سنجش ذهنی امنیت شغلی امری مثمر ثمر است زیرا در این سنجش ذهنی، ممکن است اطلاعات فردی در مورد امنیت شغلی که هنوز گرفته نشده است را نشان دهد. چنین اطلاعات فردی ممکن است موقعیت اقتصادی یک شرکت یا خطر فردی برکناری از شغل باشد (Deloffre and rioux , 2004). رضایت شغلی گزارش‌شده توسط فرد، به‌عنوان نماینده‌ای برای مطلوبیت وی، نه‌تنها تحت تاثیر نتایج شغلی است بلکه به‌وسیله عوامل

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

ذهنی نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. رضایت در مورد نتایج شغلی در یک چارچوب معرف فردی مربوط به نتایج گروه‌های مرتبط همتا و در مورد انتظارات، آمال و ارزش‌های وی تعیین‌شده است (Warr,1999). ویژگی‌های شخصیتی و دیگر جنبه‌های مشاهده نشده شخصی بر رضایت شغلی گزارش‌شده توسط فرد اثرگذار است. برخی از این عوامل ذهنی می‌توانند به‌وسیله جنبه‌های اجتماعی-جمعیتی مانند جنسیت، تحصیل، سن و غیره توضیح داده شوند. برای مثال کارگران با تحصیلات بالا ممکن است انتظارت بالاتری داشته باشند بنابراین ممکن است به‌طور متوسط رضایت کمتری را گزارش دهند. ویژگی‌های اجتماعی – جمعیتی به‌عنوان متغیرهای مستقل در معادله رضایت شغلی لحاظ شده‌اند؛ بنابراین بر اساس مدل اصلی سعادت، رفاهی که افراد در بلندمدت کسب می‌کنند به‌وسیله خصوصیات شخصیتی و استعدادهای ژنتیکی تعیین می‌شود و رفاه آن‌ها بر اساس چرخه‌های کوتاه‌مدت زندگی در نوسان است (Diener et al. 1999; Lykken and Tellegen 1996; Myers and Diener 1995).

اگر رفتارهای شخصی مشاهده نشده و استعدادهای ژنتیکی که بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند با ویژگی‌های مشاهده‌شده مرتبط باشند در برآورد تأثیر این ویژگی‌ها بر رضایت شغلی، اثر معنی‌داری خواهند داشت. این مشکل مربوط به زمانی است که هر دومتغیرهای وابسته و مستقل معیارهای ذهنی باشند (Hamermesh,2004). زیرا یک متغیر ذهنی فردی بر متغیر مستقل و وابسته بصورت همزمان اثر می‌گذارد و ممکن است مانع از نشان دادن رابطه واقعی و درست معیارهای عینی اساسی شود؛ بنابراین هنگام برآورد معادله رضایت شغلی، توضیح عدم تجانس شخصی مشاهده نشده مهم خواهد بود.

۲-۲. جستجوی شغل

در مدل‌های جستجوی شغلی (Mortensen 1986; Mortensen and Pissarides 1999)، اگر بازده نهایی جستجو از هزینه نهایی آن تجاوز کند؛ کارگران استخدام‌شده درگیر جستجوی شغل می‌شوند. تلاش برای جستجو برای برابری بازده نهایی و هزینه نهایی جستجو انجام می‌گیرد. اگر اختلاف بین سود ناشی از شغل فعلی و سود مورد انتظار از مشاغل دیگر بالا باشد، بازده نهایی افزایش می‌یابد. مطلوبیت پایین شغل حاضر (که به‌وسیله رضایت شغلی نشان داده می‌شود)، احتمال بالای پیدا کردن مشاغل دیگر با کیفیت بالاتر و احتمال بیشتر درگیری در جستجوی شغل و انتخاب سطح بالای تلاش برای جستجو را در پی دارد. هزینه‌های جستجو، هزینه‌های پویایی شغلی، ترجیحات زمانی و دوره بازدهی شغل جدید بر جستجوی شغلی تأثیر می‌گذارند.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

از این چارچوب نظری فرضیه‌های زیر در مورد تأثیرات رضایت شغلی و ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی می‌تواند استخراج شود: ۱) افراد پیرتر که به بازنشستگی نزدیک‌تر هستند و دوره بازدهی کوتاه‌تری در شغل جدید دارند بنابراین احتمالاً کمتر درگیر جستجوی شغل می‌شوند؛ ۲) جریانات بازار نیروی کار برای پاسخگویی به تغییرات چرخه‌ای شناخته‌شده هستند؛ ۳) موقعیت مناسب بازار نیروی کار، احتمال پیدا کردن پیشنهادهای مناسب شغلی را افزایش می‌دهد و می‌توان افزایش احتمال جستجوی شغل را انتظار داشت؛ ۴) در رکودهای بازار، زمانی که پست‌های خالی شغل کمتر است، احتمالاً جستجوی شغل کمتر است؛ ۵) موقعیت ضعیف شغلی فرد برعکس شرایط بد بازار کار، احتمال جستجوی شغل را افزایش می‌دهد؛ ۶) خطر از دست دادن شغل، احتمال جستجوی شغلی را افزایش می‌دهد؛ ۷) سطح بالای تحصیلات فردی احتمالاً بر فرصت‌های پیشنهادهای کاری خارجی تأثیر می‌گذارد و احتمالاً باعث جستجوی شغل می‌شود؛ ۸) در بخش دولتی، پیشنهادهای کاری خارجی اغلب نسبت به بخش خصوصی کمتر است زیرا جستجوی شغل کارمندان بخش دولتی احتمالاً کمتر است؛ ۹) درنهایت تمایل کارگران زن و مرد به درگیری در جستجوی شغل ممکن است متفاوت باشد و لذا متغیر جنسیت به همین دلیل نیز در میان عوامل گنجانده می‌شود.

نظریه سرمایه انسانی (Becker,1962) نیز بحث مهمی در مورد عوامل جستجوی شغل بیان می‌کند. پیش‌تر یک کارگر برای یک کارفرمای معین کار می‌کرد که بیشتر سرمایه ویژه شرکت را جمع کرده است. سرمایه ویژه شرکت برای توانایی‌های کارگرانی که برای کارفرمای حاضر ارزشمند هستند اختصاص‌یافته اما آن‌ها برای کارفرماهای مختلف ارزشمند نیستند. سرمایه ویژه شرکت، شکافی بین حقوق دریافت شده از کارفرمای حاضر و حقوق مورد انتظار که می‌تواند از کارفرماهای مختلف دریافت شود، ایجاد می‌کند. ازنقطه‌نظر تئوری سرمایه انسانی، تصدی طولانی شغل باعث می‌شود که شغلی با حقوق مناسب از کارفرمای دیگر که می‌تواند پیدا شود، احتمالاً کاهش خواهد یافت؛ بنابراین تلاش کمتری برای جستجوی شغل انجام می‌گیرد و جستجوی شغل را کمتر می‌کند.

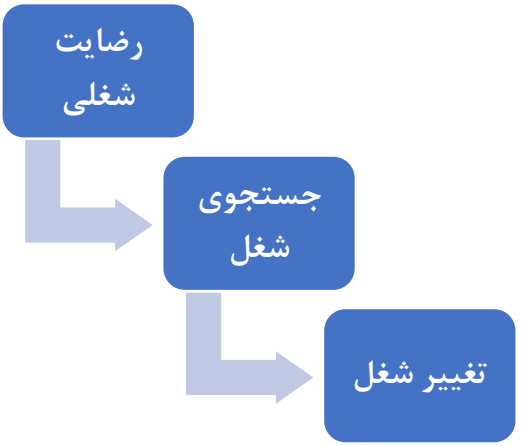
۲-۳. تغییرات شغلی

جستجوی شغلی در نهایت منجر به تغییرات واقعی شغل می‌شود. این تصمیم، زمانی گرفته می‌شود که بازده نهایی ناشی از تغییر شغل از هزینه نهایی جابجایی شغل بیشتر باشد. برای دو فرد با احتمال یکسان جستجوی شغلی آن‌یکی که بیشتر جستجو می‌کند و پیشنهادهای شغلی بهتری را دریافت می‌کند احتمالاً شغل خود را تغییر می‌دهد. جستجوی شغل مستقیما با سطح رضایت شغلی و تصدی شغل مرتبط می‌باشد در حالی که احتمال دریافت پیشنهاد

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

مناسب شغلی به رشد تولید ناخالص داخلی، بیکاری منطقه‌ای، تجربه کاری، تحصیلات و پیوستگی بخش دولتی وابسته است. ازاین‌رو این موارد شامل عوامل تغییرات شغلی نیز هستند. جنسیت نیز به‌عنوان عامل تعیین‌کننده رفتارهای متفاوت زنان و مردان در نظر گرفته می‌شود (Cornelißen , 2009) .

ازآنجاکه سه مقوله رضایت شغلی، جستجوی شغلی و تغییر شغل در فرایندی زنجیروار همدیگر را توضیح می‌دهند می‌توان این فرایند را به شرح مدل مفهومی ذیل نمایش داد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

پیشینه تحقیق

اکثر تحقیقات پیشین، ابعاد رضایت شغلی را به‌طور مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند. تعدادی از مطالعات روی عوامل رضایت شغلی متمرکزشده‌اند (War,1999؛ Clark, 2005 ؛ van Praag and Ferrer-i-Carbonel ,2004; D'Addio et al., 2007). نتیجه کلیدی این مطالعات این است که جنبه‌های غیرمالی شغل، عوامل بسیار مهم رضایت شغلی هستند.

مطالعات دیگر، تأثیر رضایت شغلی روی پویایی شغلی را موردبررسی قرار داده‌اند (Freeman, 1978; Clark et al, 1998; Akerlof et al. 1988; Clark, 2001; Kristensen and Westergard Nielsen, 2004; Le´vy-Garboua et al. , 2007; Shields and Wheatley Price, 2002; Griffeth et al. , 2000). این مطالعات برای کشورهای مختلف تائید شده و نشان می‌دهد که رضایت شغلی، میزان ترک شغل، قصد ترک شغل و جستجوی شغل را کاهش می‌دهد. در حال

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

حاضر، مطالعاتی که مشترکاً ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، جستجوی شغل و پویایی شغلی را موردبررسی قرار دهد وجود ندارد. یافته‌های مطالعه‌ای که با استفاده از مجموعه داده‌های کشور فنلاند به‌وسیله بوکرمن و ایلمکوناس (Bo¨ckerman &. Ilmakunnas,2004) انجام گرفته، حاکی از آن است که عدم رفاه شغلی، رضایت شغلی را کاهش می‌دهد که به ترتیب، باعث افزایش قصد ترک شغل و تغییرات شغلی می‌شود. ادبیات موجود در این زمینه، بررسی اثرات عدم تجانس را نادیده گرفته است. به‌عبارت‌دیگر، چگونگی تأثیر رضایت شغلی روی جستجوی شغلی و جستجوی شغلی روی پویایی شغلی که بر اساس ویژگی‌های اجتماعی-اقتصادی، موقعیت بازار نیروی کار و موقعیت اقتصادی متفاوت بوده، بررسی نشده است.

تحقیقات قبلی، اثرات ناهمگون در این زمینه را، تنها بین زنان و مردان در نظر گرفته‌اند (Clark et al., 1998; Clark, 2001; Kristensen and Westergard-Nielsen, 2004). هم‌چنین در این بررسی اثرات ثابت فردی در مورد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی واردشده (Ferrer-i-Carbonel and Frijters, 2004) و در مطالعاتی که پویایی شغلی را بررسی می‌کند؛ پژوهش، روی رضایت شغلی به‌عنوان عامل مؤثر جستجوی شغلی و پویایی شغلی متمرکزشده که یا رگرسیون‌های مشترک یا رگرسیون‌های اثرات تصادفی را بکار گرفته است.Clark et al (, 1998; Clark, 2001; Kristensen and Westergaard-Nielsen, 2004; Le´vy-Garboua et al., 2007; Freeman, 1978a). ولی زمانی که داده‌های نظری مانند رضایت شغلی بررسی می‌شوند اثرات ثابت مهم جلوه می‌دهند زیرا می‌توانند به میزان قابل‌توجهی مشکل میان فردی عدم مقایسه پذیری داده‌های نظری را کم کنند.

هم‌چنین در مطالعه‌ای که توسط فردریکسن (Frederiksen, 2007) و وسترگارد نیلسن (Westergaard-Nielsen, 2007) انجام گرفت نشان داد که افزایش در رشد اقتصاد، جریان مشاغل جدید را افزایش می‌دهد و در بررسی دیگری که توسط ارلینگهاگن و نات (Erlinghagen and Knuth, 2002) برای کشور آلمان انجام شد نشان داد، نرخ‌های ورود و خروج از شغل موافق ادواری هستند و پویایی نیروی کار طی یک دوره رونق، بیشتر است. بااین‌حال در مطالعه‌ای که کریستنسن و وسترگارد –نیلسن (Kristensen and Westergaard-Nielsen) انجام دادند آن‌ها در این بررسی اظهار کردند که جستجوی شغلی، شاخص قوی انصراف می‌باشد.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

۳- معرفی مدل و داده‌های پژوهش

با توجه به مباحث نظری و تجربی فوق، مدل‌سازی تحقیق بر پایه مطالعه توماس کرنلی بن (Thomas corneliben, 2008)، در سه مرحله انجام می‌گیرد. در ابتدا تابع رضایت شغلی به شرح ذیل تصریح می‌گردد که در این فرم رگرسیونی، عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی وارد خواهند شد.

$$SATIS_i = x_i\beta + u_i \qquad (۱)$$

که $SATIS_{it}$ به معنای رضایت شغلی فرد i، X_i بردار متغیرهای توضیحی، β بردار ضرایب رگرسیون است و U_i جزء اخلال است. علاوه بر این، متغیرهای توضیحی واردشده در معادله رضایت شغلی شامل متغیرهای اجتماعی اقتصادی مانند جنسیت، سن، سال‌های تصدی شغلی، سال‌های تحصیل، موقعیت شغلی و یک متغیر دامی برای جدید بودن شغل فرد موردنظر است.

در مرحله دوم به بررسی احتمال جستجوی شغلی پرداخته می‌شود. برای این منظور معادله رگرسیونی زیر مدنظر قرار می‌گیرد:

$$SEARCH_i = a_0 + a_1 SATIS_i + \sum_{i=1}^{n} \gamma_j SATIS_i * Z_i + u_i \qquad (۲)$$

که $SEARCH_i$ احتمال خود گزارش دهی جستجوی شغلی فرد i، $SATIS_i$ رضایت شغلی فرد i و بردار Z_i شامل متغیرهای توضیحی است که اثرات متقابلی با رضایت شغلی افراد دارند. این بردار شامل متغیر جنسیت، تصدی شغل، درآمد، ناامنی شغلی، سن، تحصیلات و متغیر دامی برای شغل دولتی است.

در مرحله سوم معادله رگرسیونی زیر باهدف بررسی نقش جستجوی شغلی در احتمال تغییر شغلی برآورد خواهد شد:

$$\mathrm{CHANGE}_i = \delta_0 + \delta_1 \mathrm{SEARCH}_i + \sum_{j=1}^{m} \lambda_j \mathrm{SEARCH}_i S_{\mathrm{ji}} + u_{3\mathrm{i}} \qquad (۳)$$

که در این رابطه $CHANGE_i$ متغیر دامی مربوط به‌احتمال تغییر شغل است و نشان‌دهنده این است که آیا فرد i شغل خود را بین دوره t و $t+1$ تغییر داده است یا خیر. مثبت و معنی‌دار بودن ضریب δ_1 بیانگر تأثیر جستجوی شغل در احتمال ترک شغل و تغییر شغل خواهد بود.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

ازآنجا که احتمال جستجوی شغلی نیز در ارتباط با متغیرهای تعیین‌کننده رضایت شغلی می‌باشد لذا اثر متقابل این متغیرها نیز با متغیر حاصل‌ضرب احتمال جستجوی شغل در متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی در سمت راست رابطه شماره ۳ لحاظ شده‌اند. این متغیرها شامل رضایت شغلی، جنسیت، تصدی شغل، سابقه کاری، میزان تحصیلات و متغیر دامی برای شغل بخش دولتی هستند.

ویژگی‌های شغلی که تعیین‌کننده‌های رضایت شغلی در معادله ۱ هستند به‌عنوان تعیین‌کننده در معادلات ۲ و ۳ نیستند زیرا ویژگی‌های شغلی از طریق مطلوبیت که نشان‌دهنده رضایت شغلی هستند روی جستجوی شغلی و تغییرات شغلی اثر می‌گذارد. رضایت شغلی جنبه‌های شغلی را در بر دارد که بر طبق ترجیحات و چارچوب فردی اهمیت دارند. معادلات (۱)-(۳) سیستم معادلات سه رگرسیونه را تشکیل می‌دهند. همه عواملی که می‌توانند بر تصمیم جستجوی شغلی یا تغییر شغل تأثیر بگذارند در بررسی وارد نمی‌شوند. عوامل حذف‌شده رضایت در مورد مکان یا موقعیت کاری، خدمات جامعه یا ارتباطات اجتماعی و وقایع شخصی مانند تولد نوزاد، تغییرات شغلی زن یا شوهر و غیره هستند. این عوامل به دلیل محدودیت اطلاعات در مدل، گنجانده نشده‌اند و به همین دلیل آنها در بررسی نقش رضایت شغلی در توضیح جستجوی شغل و چگونگی رضایت شغلی و جستجوی شغل در توضیح تغییرات شغلی وارد نشده‌اند.

ازآنجاکه متغیر وابسته در مدل‌های ۱ تا ۳ دو و چندطبقه‌ای هستند لذا بهترین تخمین از ضرایب را روش پروبیت ارائه خواهد داد.

داده‌های مورداستفاده در این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه به تعداد ۱۴۴ عدد که در بین کارگران صنعتی استان ایلام توزیع گشته جمع‌آوری‌شده است. برای این منظور متناسب با سؤالات اصلی پژوهش و متغیرهای مورداستفاده در رگرسیون‌های فوق، پرسشنامه‌ای تدوین و در بین افراد موردبررسی توزیع و بعد از تکمیل، جمع‌آوری شدند و با استفاده از نرم‌افزارهای Eviews و Stata تخمین صورت گرفت.

۳-۱. روايي و پايايي پرسشنامه[۱]

قابلیت اعتماد (پايايي)[۲] و همچنین اعتبار (روايي)[۳] يك پرسشنامه يا ابزار اندازه‌گیری، از موضوعات بسيار مهم در امر جمع‌آوری اطلاعات و مشاهدات مي‌باشد. قابلیت اعتماد که واژه‌هايي مانند پايايي، ثبات و اعتبار براي آن به‌کاربرده مي‌شود؛ يكي از ويژگی‌های ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه يا مصاحبه يا ساير آزمون‌های علوم اجتماعي) است. مفهوم يادشده

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکساني به دست می‌دهد.

مفهوم اعتبار (روايي) به این سؤال پاسخ مي‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد، خصیصه موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهي از اعتبار ابزار اندازه‌گیری، نمي‌توان به‌دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. ابزار اندازه‌گیری ممکن است براي اندازه‌گیری يك خصیصه ویژه داراي اعتبار باشد، درحالی‌که براي سنجش همان خصیصه بر روي جامعه دیگر از هیچ‌گونه اعتباري برخوردار نباشد (حجازی،۱۳۷۶).

برای پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده‌شده است که به‌صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$r_\alpha = \frac{j}{j-1}\left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2}\right) \qquad (٤)$$

j تعداد زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه یا آزمون، S_j^2 واریانس زیر آزمون j ام و S^2 واریانس کل آزمون می‌باشد. آماره این آزمون ۰/۷۳۵ به دست آمده است که نشان می دهد پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است.

برای تعیین روایی پرسشنامه از پنج خبره و اساتید مشاور و راهنما در خصوص اینکه آیا پرسشنامه، کل دامنه تحقیق را پوشش می‌دهد و در حالت ترازی قرار دارد یا خیر، استعلام شده و در پاسخ، روایی مورد تائید قرار گرفت؛ یعنی پرسشنامه می‌تواند چیزی را که قصد سنجیدن آن را دارد به‌درستی بسنجد.

۲-۳. تحلیل توصیفي داده‌ها

همان‌گونه که گفته شد پرسشنامه بین ١٤٤ نمونه برای بدست آوردن متغیرهای موردبررسی، توزیع‌شده است که در ابتدا آمار توصیفی متغیرها موردبررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نماد	متغیر	میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
Age	سن	۳۳/۴۲	۵۲	۲۳	۶/۱۱
Td	تنوع کار	۱/۴۷	۲	۱	۰/۵
Sws	نگرانی اندک در خصوص امنیت شغلی	۱/۳۹	۱۱	۱	۰/۹۶
Stows	نگرانی شدید در خصوص امنیت شغلی	۱/۴۱	۲	۱	۰/۴۹
Stress	استرس	۲/۶۳	۴	۱	۰/۹۴

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

نماد	متغیر	میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
Spp	تمایل به ارتقا	۲/۲۷	۴	۱	۱/۰۴
Shw	شیفت کاری	۱/۶۶	۲	۱	۰/۴۷
Scp	کنترل شدید عملکرد	۱/۲۸	۲	۱	۰/۴۵
Lo	فرصت‌های یادگیری	۱/۲۶	۲	۱	۰/۴۴
Js	رضایت شغلی	۶/۴۳	۱۰	۰	۲/۸۹
Inf	تأثیر بر حقوق و ارتقای دیگران	۱/۸	۲	۱	۰/۴
Ind	استقلال	۱/۵۴	۲	۱	۰/۵
Hml	سختی کار	۲/۶۸	۴	۱	۰/۸۸
Grc	رابطه خوب با همکاران	۳/۳۲	۴	۱	۰/۷۴
Fbs	اضافه کار	۱/۷۲	۲	۱	۰/۴۵
Ex	شرایط محیطی	۲/۲۷	۴	۱	۰/۹۷
Cs	ناسازگاری با مافوق	۱/۶۷	۴	۱	۰/۷۳
Acj	انطباق تخصص و شغل	۱/۴۶	۲	۱	۰/۵
Awt	زمان واقعی کار در هفته	۵/۲۳	۴۵	۰	۹/۷۳
Dwt	زمان مورد علاقه کار	۳۹/۰۸	۷۰	۲	۱۱/۸۷
Job	نوع شغل	۱/۸۱	۲	۱	۰/۳۹
Tah	تحصیلات	۲/۴۶	۴	۱	۱/۰۴
Income	درآمد	۷۹۳۷۱۳	۲۰۰۰۰۰۰	۳۷۵۰۰۰	۳۲۳۵۲۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که از جدول فوق مشخص است، میانگین سن افراد ۳۳/۴۲ بوده است. جنسیت ۱ برای مؤنث و جنسیت ۲ برای مذکر تعریف‌شده است و میانگین این شاخص عدد ۱/۲۴ را نشان می‌دهد که نشان‌دهنده حضور بیشتر مردان در نمونه موردبررسی است. میزان استرس در محیط کار نمونه موردبررسی بالا بوده است. در مورد رضایت شغلی عدد صفر به‌منزله کمترین رضایت و عدد ۱۰ به معنی بیشترین رضایت از شغل فرد پاسخگو است. متوسط رضایت شغلی گزارش‌شده عدد ۶/۴۳ بوده که نشان از رضایت بیش از ۶۰ درصد از کار توسط فرد است. بیش از ۵۰ درصد افراد به ارتقا فکر کرده‌اند و همچنین استقلال عمل برای کارکنان بسیار حائز اهمیت بوده است. نوع شغل، دارای دودسته شغل دولتی با کد ۱ و شغل آزاد با کد ۲ است که دارای میانگین ۱/۸۱ است و نشانگر آزاد بودن شغل بیشتر افراد تحت بررسی بوده است. به متغیر تحصیلات به ترتیب از دیپلم و زیر دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس، فوق‌لیسانس و بالاتر اعداد یک تا چهار تخصیص داده‌شده است. میانگین تحصیلات ۲/۴۶ بوده است.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

٤- نتایج تحقیق

با توجه به اینکه داده‌های مربوط به متغیرهای وابسته به‌صورت طبقه‌بندی محدود می‌باشند؛ لذا بهترین تخمین مربوط به مدل‌های پروبیت خواهد بود و لذا روابط ۱ تا ۳ به کمک این روش تخمین زده خواهند شد. نتیجه تخمین معادله رگرسیونی رضایت شغلی (معادله شماره ۱) با روش حداقل مربعات معمولی به شرح ذیل است:

جدول ۳: نتایج تخمین مدل رضایت شغلی

متغیرها	آماره	احتمال
C	۱۶/۷۶۷	۰/۰۰
ACJ	-۱/۱۵۶	۰/۰۲
AGE	-۰/۰۰۱	۰/۰۰
AWT	۰/۰۴۵	۰/۰۰
CS	-۰/۸۸۶	۰/۰۳
DWT	۰/۰۳۹	۰/۰۴۹
EX	-۰/۴۰۸	۰/۰۶۵
GRC	-۰/۸۴۳	۰/۰۰
LO	-۱/۲۸۳	۰/۰۰
STRESS	-۰/۴۸۳	۰/۰۳
TAH	-۰/۸۷۴	۰/۰۰
TD	-۰/۵۷۶	۰/۱۲
R-squared	۰/۵۲۵	
F-statistic	۷۹۰۴۵	۰/۰۰
D.W	۱/۸	-

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که از نتایج رگرسیون پیداست معنی‌داری کلی رگرسیون در سطح بسیار بالایی تأیید می‌گردد و مجموع متغیرهای واردشده در رگرسیون بیش از ۵۰ درصد رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. علاوه بر معنی‌داری کلی رگرسیون، ضرایب نیز عموماً معنی‌دار هستند تا جایی که بجز متغیر تنوع در فعالیت، سایر متغیرها تأثیر معنی‌دار و مطابق با تئوری را بر روی رضایت شغلی داشته‌اند. متغیرهایی که تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارند عبارتند از زمان واقعی کار، زمان مورد علاقه کار و متغیرهایی که تأثیر منفی و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارند عبارتند از؛ انطباق شغل و تخصص، اضافه‌کاری، ناسازگاری با مافوق، روابط مناسب همکاران، فرصت یادگیری، استرس، تحصیلات و تنوع وظایف. نتایج برآورد مدل رضایت نشان می‌دهد که هر میزان سطح تحصیلات به سطوح عالی افزایش یابد، نقش آن در رضایت‌مندی از شغل نیز بیشتر محسوس خواهد شد. همینطور وجود فرصت‌های یادگیری در محل اشتغال، نقش تعیین کننده‌ای در رضایتمندی افراد شاغل دارد. معنی دار بودن متغیر میزان انطباق تخصص با شغل هم گویای تاثیر گذاری قابل توجه این متغیر در رضایت شغلی است.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

در ادامه نتیجه تخمین معادله شماره ۲ مربوط به جستجوی شغل گزارش می‌شود. برای این منظور از مقدار محاسباتی رضایت شغلی (JS_TAKH) در رابطه قبلی به‌عنوان متغیر مستقل در رگرسیون شماره ۲ استفاده می‌گردد.

جدول ۴: نتایج تخمین مدل جستجوی شغلی (رابطه شماره ۲)

متغیرها	آماره	احتمال
C	-۲۶۴/۴۲۱	۰/۰۲۶
JS_TAKH	۴۶/۱۵۵	۰/۰۰۶
JS_TAKH*EX	۳/۲۰۴	۰/۰۹۵
JS_TAKH*FBS	-۵/۲۶۲	۰/۲۳۰
JS_TAKH*FC	۴/۵۷۴	۰/۱۵۵
JS_TAKH*GENDER	-۱۴/۰۸۳	۰/۰۰۰
JS_TAKH*GRC	-۶/۷۴۶	۰/۰۰۱
JS_TAKH*HML	-۳/۱۶۵	۰/۰۷۸
JS_TAKH*INCOME	-۸/۱۹e-۰۶	۰/۰۰۵
JS_TAKH*IND	۷/۵۷۴	۰/۰۱۵
JS_TAKH*SCP	-۱۳/۷۷۴	۰/۰۰۰
JS_TAKH*SHW	۸/۸۲۴	۰/۰۱۰
FC	-۳۱/۱۸۳	۰/۱۶۰
GENDER	۱۰۰/۳۱۵	۰/۰۰۰
GRC	۴۴/۱۰۱	۰/۰۰۱
HML	۲۶/۸۱۸	۰/۰۳۷
INCOME	۲/۸۲e-۰۵	۰/۰۰۷
IND	-۵۸/۵۶۴	۰/۰۰۷
SCP	۱۰۰/۰۲۸	۰/۰۰۰
SHW	-۵۸/۰۷۱	۰/۰۱۳
R-squared	۰/۲۸۹	
F-statistic	۲/۰۱۵	۰/۰۰۷
Durbin-Watson stat	۱/۹۱۵	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در مرحله دوم پس از به دست آوردن مدل رضایت شغلی از داده‌های تخمین زده‌شده استفاده گشته و مدل جستجوی شغلی با حاصل‌ضرب متغیرهای پژوهش در رضایت شغلی و نیز متغیرهای پژوهش تخمین زده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ نمایان است.

در مدل جستجوی شغل، رضایت شغلی که در مدل اول برآورد گشته است واردشده و تأثیر مثبت با ضریب ۴۶/۱۵ بر جستجوی شغلی دارد و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۶۵/ است که سطح معنی‌داری بالایی داشته و در سطح یک درصد قابل رد کردن نیست. ضریب نارضایتی شغلی مثبت است و برخلاف انتظار که باید منفی باشد تا با افزایش نارضایتی شغلی فرد به جستجوی شغلی بپردازد اما در بین نمونه موردبررسی این ضریب مثبت بوده است که در بدو امر عجیب به نظر می‌رسد. پس از بررسی بیشتر مشخص شد که افراد با

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

رضایت شغلی بیشتر افرادی هستند که به‌واسطه توانایی بیشتر و نیز الگوهای ذهنی برای داشتن شغل بهتر به دنبال شغل بهتر می‌گردند.

از متغیرهای دیگر که تأثیر مثبت و معنی‌داری بر جستجوی شغل داشته‌اند؛ جنسیت، رابطه مناسب همکاران، مشقت کار، درآمد و کنترل‌های سختگیرانه است. از عواملی که تأثیر منفی و معنی‌داری بر جستجوی شغل داشته‌اند؛ استقلال کاری و قراردادهای معین و شیفت‌های کاری است. نکته قابل توجه این است که متغیرهای سرمایه انسانی از جمله سطح تحصیلات، فرصت‌های یادگیری و میزان انطباق شغل با تخصص، با اینکه از عوامل تعیین کننده رضایت شغلی هستند؛ لیکن عامل مستقیم تاثیرگذاری بر علت جستجوی شغل نمی‌باشند.

اکنون‌که عوامل مؤثر بر چرایی جستجوی شغلی موردبررسی قرار گرفت لذا در ادامه می‌توان چرایی احتمال تغییر شغل را از تخمین رابطه شماره ۳ بررسی نمود. نتیجه تخمین معادله مذکور به شرح جدول شماره ۵ می‌باشد. در این مرحله مقادیر محاسباتی احتمال جستجوی شغلی (SEARCH_TKH) در مدل ۲ را در معادله شماره ۳ وارد کرده و سپس تخمین زده می‌شود.

جدول ۵: نتایج تخمین مدل تغییر شغلی (رابطه شماره ۳)

متغیرها	آماره	احتمال	اثرات نهایی
C	-۱/۳۶۶	۰/۵۲۶	-
SEARCH_TKH	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵
AGE	-۰/۰۴۲	۰/۰۷۳	-۰/۰۰۵
GENDER	-۰/۸۱۸	۰/۰۲۵	-۰/۰۹۷
IND	۰/۴۰۴	۰/۱۲۲	۰/۰۴۵
INF	-۰/۵۳۹	۰/۱۱۱	-۰/۰۶۰
JOB	۰/۸۶۹	۰/۰۲۹	۰/۰۸۱
McFadden	۰/۳۳۳	-	-
LR statistic	۶۲/۳۱۰	۰/۰۰۰	-

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در نهایت داده‌های تخمین زده‌شده در مدل مربوط به جستجوی شغلی (SEARCH_TKH) در مدل تغییر شغلی واردشده است، همان‌گونه که از نتایج تخمین پیداست معنی‌داری کلی رگرسیون در سطح بسیار بالایی تأیید می‌گردد. مهم‌ترین متغیر مؤثر در تغییر شغل همان میزان جستجوی شغلی است که در رابطه فوق مثبت و معنی‌دار است و این بدان معنی است که جستجوی بیشتر، احتمال تغییر شغل را افزایش خواهد داد. متغیرهایی که علاوه بر میزان جستجوی شغلی بر احتمال تغییر شغل، اثر دارند عبارتند از استقلال شغلی، انطباق شغل و تخصص و متغیرهایی که تأثیر منفی و معنی‌داری بر احتمال تغییر شغلی دارند

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

شامل سن، جنسیت و نوع شغل می‌باشند. کماکان سطح تحصیلات متغیر تاثیرگذار و مستقیمی در تغییر شغل نمی‌باشد.

ازآنجاکه در مدل پروبیت ضرایب را نمی‌توان تفسیر کرد و ضرایب برآورده شده تنها تأثیر متغیرهاي توضیحی را روي احتمال پذیرش متغیر وابسته نشان می‌دهد؛ در این حالت از اثر نهایی استفاده می‌شود. بدین‌صورت که در جدول فوق با ثابت بودن سایر شرایط اگر یک درصد جستجوی شغلی افزایش (کاهش) داشته باشد؛ احتمال تغییر شغل به میزان ۰/۰۰۵ افزایش (کاهش) می‌یابد. همچنین با افزایش (کاهش) یک‌درصدی سن افراد، احتمال تغیر شغل به میزان ۰/۰۰۵ کاهش (افزایش) می‌یابد. درواقع با افزایش سن، تغییر شغلی کاهش می‌یابد. تفسیر مابقی متغیرها هم بدین‌صورت می‌باشد.

۵- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۱. در این پژوهش با توجه به در دسترس بودن اطلاعات پرسش‌نامه‌ای مربوط به یک مقطع و تعداد کم کارخانه‌های فعال در شهرک صنعتی شهر ایلام، تعداد ۱۴۴ عدد پرسش‌نامه توزیع گشته و داده‌های مربوط به انواع سؤالات، دسته‌بندی و مدل رضایت شغلی با توجه به متغیرهای موردبررسی تخمین زده شد. پس‌ازآن داده‌های رضایت شغلی تخمین زده‌شده توسط مدل به‌عنوان متغیر مستقل در مدل مربوط به جستجوی شغلی وارد شد. نتایج حاکی از تأثیر مثبت رضایت شغلی بر جستجوی شغلی است که برخلاف انتظار بود؛ اما با بررسی‌های بیشتر مشخص شد رضایت شغلی بیشتر منجر به احساس توانایی بیشتر برای جستجوی شغل بهتر شده است. درنهایت داده‌های تخمین زده‌شده مربوط به متغیر جستجوی شغلی، به‌عنوان متغیر مستقل وارد مدل نهایی تغییر شغلی شد که نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار جستجوی شغلی بر تغییر شغلی است. در مجموع از آنجا که نتایج حاصل از تخمین هر سه مدل نشان می‌دهد؛ برخی عوامل رضایت (نارضایتی) شغلی افراد شاغل را تعیین می‌کنند و نارضایتی شغلی عامل معنی‌داری در احتمال جستجوی شغل جدید توسط افراد است و در صورت بالاتر رفتن احتمال جستجوی شغل، احتمال تغییر شغل نیز بالاتر خواهد رفت، لذا نتایج نشان می‌دهد که فرایند تغییر شغل، حاصل سه تصمیم پیاپی از جمله عدم رضایت، تصمیم به جستجوی شغل و در نهایت تغییر شغل بوده است و این گویا و موید پویایی‌های شغلی می‌باشد.

و میزان در بررسی صورت گرفته پویایی شغل از رضایت شغلی تا تصمیم به تغییر شغل مورد تایید قرار گرفت.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

نکته مهم این است که متغیرهای مربوط به اندازه تحصیلات، انطباق شغل با تخصص و فرصت‌های یادگیری صرفا در ابتدای فرایند تغییر شغل و آن هم در مقوله رضایت شغلی موثر هستند و تاثیر مستقیمی در علت جستجوی شغل و تغییر آن ندارند.

جمع‌بندی کلی این مطالعه آن است که رابطه زنجیروار و متقابل بین رضایت شغلی، جستجوی شغل و احتمال تغییر شغل متناسب با الگوی مفهومی تحقیق تأیید می‌گردد و نتایج با نتایج مطالعات مشابه از جمله مطالعه توماس کرنلی بن (Thomas corneliben, 2008) همخوانی دارد.

با توجه به تأثیر مثبت رضایت شغلی بر جستجوی شغل، در پژوهش‌های آتی می‌توان بر روی این موضوع، تحقیق جداگانه‌ای صورت داد. به عبارتی؛ کارگرانی که فکر می‌کنند لیاقت شغل بهتر را دارند نیز دارای انگیزه برای یافتن شغل بهتر هستند.

دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران حوزه اشتغال می‌توانند با استفاده از نتایج این پژوهش در مورد متغیرهای مؤثر بر نارضایتی شغلی تصمیم‌گیری کنند و در جهت کاهش عوامل منفی در شهرک صنعتی استان ایلام اقدامات لازم را تدارک ببینند. همچنین کارفرمایان فعال نیز جهت بهبود عملکرد کارمندان و جلوگیری از تعطیلی بنگاه تحت امر خود، می‌بایستی در جهت کاهش استرس‌ها و احساس ناامنی شغلی چاره‌جویی نمایند.

منابع

- Akerlof, G. A. Rose, A. K., & Yellen, J. L. (1988). Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 495–582.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(Supplement), S9–S49.
- Bo¨ckerman, P., & P. Ilmakunnas (2004). Job disamenities, job satisfaction, and on-the-job search: is there a nexus? *HECER Discussion paper no*. 36, University of Helsinki.
- Bo¨ckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2006). Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower*, 27(3), 290–302.
- Bo¨ckerman, P., & P. Ilmakunnas (2007). Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together. *HECER discussion paper no*. 166, University of Helsinki.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341–372.
- Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8, 223–242.
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics*, 21, 323–351.
- Clark, A. E. (2005). What makes a good job? Evidence from OECD countries. In S. Bazen, C. Lucifora, & W. Salverda (Eds.), *Job quality and employer behaviour* (pp. 11–30). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Clark, A. E., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (1998). Job satisfaction, wage changes, and quits: Evidence from Germany. *Research in Labor Economics*, 17, 95–121.
- D'Addio, A. C., Eriksson, T., & Frijters, P. (2007). An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. *Applied Economics*, 39, 2413–2423.
- Deloffre, J., & Rioux, L. (2004). Do workers correctly assess their job security? A European comparison. Retreived February 18, 2008, from Center for Research in Economics and Statistics Website: http://www.crest.fr/seminaires/lmi/deloffre-rioux.pdf.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Erlinghagen, M., & Knuth, M. (2002). In search of turbulence. Labour market mobility and job stability in Germany. *European societies*, 6(1), 49–70.
- Farber, H. S. (1999). Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 3B, pp. 2439–2483). North-Holland: Elsevier.
- Ferrer-i-Carbonel, A., & Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *The Economic Journal*, 114, 641–659.
- Frederiksen, A., & Westergaard-Nielsen, N. (2007). Where did they go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics*, 14, 811–828.
- Freeman, R. B. (1978a). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review* (Papers and Proceedings), 68(2), 135–141.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

- Freeman, R. B. (1978b). A fixed effect logit model of the impact of unionism on quits. NBER working paper 280.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Hamermesh, D. S. (2004). Subjective outcomes in economics. *NBER working paper* 10361.
- Harter, James K., Schmidt, Frank L., Keyes, Corey L. M.(2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: *A review of the Gallup studies*. Published in Flourishing: the positive person and the good life, chapter 9, pp 205-224.
- Kristensen, N., & N. Westergard-Nielsen (2004). Does low job satisfaction lead to job mobility? *IZA discussion paper* no. 1026.
- Le´vy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251–268.
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science,* 7, 186–189.
- Mortensen, D.T. (1986). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 2, pp. 849–919). North-Holland: Amsterdam.
- Mortensen, D. T., & PISSARIDES, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 2, pp. 2567–2624). North-Holland: Elsevier.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10–19.
- Shields, M. A., & Wheatley Price, S. W. (2002). Racial harassment, job satisfaction and intentions to quit: Evidence from the British nursing profession. *Economical*, 69, 295–326.
- Van Praag, B., & Ferrer-i-Carbonel, A. (2004). Happiness quantified: A satisfaction calculus approach. *Oxford: Oxford University Press*.
- Warr (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahnemann, E., Diener, & N. Schwarz (Eds.), Wellbeing: the foundations of hedonic psychology (pp. 392–412). *New York: Russell Sage Foundation*.

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]

- Wooldridge, J. M. (2006). Introductory econometrics: A modern approach (3rd ed). *Cambridge, Mason: Thomson.*

---

۱ کتاب روش‌های تحقیق در علوم رفتاري، تألیف دکتر زهره سرمد، عباس بازرگان و الهه حجازي. ۱۳۷٦، موسسه نشر آگه، تهران.

2 Reliability

3 Reliability

[Downloaded from jud.irphe.ac.ir on 2026-11-23]