

فصلنامه مدیریت عملیات

سال اول، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی

شهر مرند

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۱۰

یداله عباس زاده سهرورن *

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت روش، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس غیردولتی شهر مرند به تعداد ۷۶۰ نفر تشکیل داده است. حجم نمونه آماری مبتنی بر جدول مورگان به تعداد ۲۵۷ نفر تعیین و به دو روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و غیرتصادفی در دسترس انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه و به صورت ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)؛ بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷)؛ و ماندگاری کندو و گلاوات (۲۰۱۶) می‌باشد که روایی آن از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون کلموگروف - اسمیرینوف و روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تأثیر اشتیاق شغلی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند (با ضریب مسیر ۰/۸۳) مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین تأثیر بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند (با ضریب مسیر ۰/۸۹) به صورت مثبت و معنادار مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، بالندگی سازمانی، ماندگاری معلمان، مدارس غیردولتی

* نویسنده مسئول، استادیار مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران، marandya@yahoo.com

۱- مقدمه

سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب و پرورش نیروهای زبده و دانشگر، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین می‌کنند (ایمنا و حسن^۱، ۲۰۱۵). در واقع، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط و حفظ منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است که در این زمینه ماندگاری منابع انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (بی بی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). از طرف دیگر، اهمیت موضوع ماندگاری کارمند در میان فرهنگ‌های مختلف متفاوت است. برای مثال، در بعضی کشورها، کارمندان تمام عمر حرفه‌ای خود را در یک سازمان سپری می‌کنند، در حالی که ممکن است در کشورهای دیگر، کارکنان، بسته به فرصت‌های موجود و علایق و اولویت‌های خود، همواره در حال تغییر شغل باشند. حتی درون یک فرهنگ یا کشور (یا یک منطقه جغرافیایی) نیز مشاهده می‌شود که اهمیت ماندگاری کارکنان شایسته، بسته به شرایط اقتصادی و واقعیت کاری در حال تغییر، متفاوت است (والتر^۳ و همکاران، ۲۰۰۹).

ماندگاری منابع انسانی به فرآیند وفادار کردن کارکنان جهت ادامه فعالیت مشتاقانه در سازمان اشاره دارد (ویجیرسی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸) در واقع، ماندگاری منابع انسانی منعکس کننده علاقه کارکنان به ادامه فعالیت در سازمان و فکر نکردن به ترک آن اشاره دارد (ناهس^۵، ۲۰۱۳). به عبارت دقیق‌تر، با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند سازند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند که اشاره به ماندگاری منابع انسانی دارد (ویجیرسی و همکاران، ۲۰۱۸).

1 - Imna, M., Hassan, Z.

2 - Bibi, P.

3 - Walter, G.

4 - Wijesiri, N. R.

5 - Nahas, T.

تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۶۹

در کنار این، معلمان به عنوان یکی از اقشار مهم در پرورش نسل‌های آینده جامعه قابل توجه بوده و باید مدیران مدارس به ماندگاری آنها توجه نمایند. در واقع، یکی از اولین قدم‌های شناخت مشکلات ماندگاری معلمان، هم برای سیاستگذاران و هم برای مدیران آموزش و پرورش و مدارس، درک عوامل مورد انتظار معلمان است. برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که یکی از موضوعاتی که در سیاستگذاری‌های آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، اهمیت نگهداری و توجه به تمایلات آنها برای ماندگاری یا ترک خدمت است (ناهس، ۲۰۱۳).

در ادبیات مدیریت عوامل موثر بر ماندگاری منابع انسانی به صورت مختلف مورد توجه قرار گرفته است. به طور کلی عوامل فردی، سازمانی و محیطی به عنوان اصلی‌ترین عوامل موثر بر ماندگاری منابع انسانی می‌باشد. از این بین عوامل فردی و سازمانی اهمیت بیشتری دارند، زیرا اختیار برای تغییر و اصلاح متغیرها در سطح فردی و سازمانی وجود دارد ولی عوامل محیطی فی نفسه قابلیت پایینی برای تغییر دارند و اصولاً امکان تغییر آنها خارج از اراده مستقیم سازمانی است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). از جمله عوامل فردی موثر بر ماندگاری معلمان اشتیاق شغلی و از عوامل سازمانی، بالندگی سازمانی است.

اشتیاق شغلی به عنوان حالت روحی و ذهنی مثبت و خوشایند مرتبط با کار معلمی می‌باشد که تاثیر مهمی بر رفتار آنها در محیط مدارس دارد. در واقع، آموزش و پرورش با داشتن معلمان در سطوح مختلف، برای ماندگاری معلمان دانش محور و مستعد در مدارس بایستی به مولفه مهم و تاثیرگذار در رفتار معلمان یعنی اشتیاق شغلی آنها توجه نماید (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین از عوامل تاثیرگذار بر ماندگاری معلمان در حرفه‌ی معلمی، بالندگی سازمانی مدارس است. بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن افراد در سازمان‌ها از راه پرورش سرمایه‌های انسانی. در واقع، بسیاری از سازمان‌ها، برای افزایش بهره‌وری و سالم‌سازی سازمان خود از بالندگی سازمانی استفاده می‌کنند که طی

آن افراد سازمان، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی می‌شوند که زمینه را برای حفظ و نگهداری معلمان فراهم می‌نماید (نجارپور استادی و تقی زاده، ۱۳۹۱).

حال باید اشاره شود؛ هر جامعه‌ای بنابر فرهنگ و مطابق با معتقدات و ارزش‌های حاکم بر خود، راهی را بر می‌گزیند و اصول و قوانینی برای افراد انسانی وضع می‌کند که مسلماً با طبیعت آنها سازگار و هماهنگ و البته متناسب با نیازها و خواسته‌های روحی و جسمی ایشان است. انتقال این ارزش‌ها و تقویت هماهنگی از نسلی به نسل دیگر، مبتنی بر نظام تعلیم و تربیت اتفاق می‌افتد که اساسی‌ترین عامل آن معلمان هستند. در واقع هر نوع پیشرفتی در جوامع امروزی بستگی به انسان‌های خلاق و کارآمد دارد و بدیهی است که ساختن این انسان‌ها جز از طریق دستگاه تعلیم و تربیت محقق نمی‌شود و مدارس مرکز مولد نیروی انسانی جامعه هستند و نقش معلمان و فرهنگیان در تربیت نیروی انسانی جامعه انکارناپذیر است و این باور را باید در خودمان بیش از پیش تقویت کنیم که محل تربیت سرمایه انسانی جامعه مدرسه است و کاری که معلمان در مدرسه انجام می‌دهند بی‌بدیل می‌باشد.

با این وجود بر اساس تحقیقاتی که تاکنون در زمینه ماندگاری معلمان انجام شده است، بطور متوسط ۴۳٪ از معلمان به طور عام و بیش از ۸۰٪ از معلمانی که دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری هستند تمایل به ماندگاری در آموزش و پرورش و تداوم همکاری با انگیزه ندارند؛ در واقع، در آسیب‌شناسی به عمل آمده از آموزش و پرورش ایران یکی از مسائل استراتژیک در آموزش و پرورش، معلمان و مشکلات آنان است که نداشتن سیاست‌های اصولی برای حفظ و نگهداشت و فقدان نظام شبکه‌ای حمایت از معلمان از اهم آسیب‌ها در این زمینه است؛ و این مساله در معلمان مدارس غیردولتی که همراه با ضعف انگیزه ماندگاری و عدم رضایت از حرفه معلمی هستند، حادث می‌باشد؛ لذا این دغدغه برای محقق مطرح گردید تا تلاش نماید به سوال اصلی زیر پاسخگو باشد که اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی تا چه اندازه بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند موثر می‌باشد؟

۲- مبانی نظری پژوهش

اشتیاق شغلی

کان^۱ در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق شغلی را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند. به نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند به طوری که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارهای در نقش صرف کرده (استخدام شخصی)، ثانیاً خود را درون نقش بیان می‌کند (بیان شخصی) (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه‌ی شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه‌ی شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره‌ی سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه‌ی عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه‌ی نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه‌ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده‌ی تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه‌ی کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می‌گردد (پیترسون و زیمرمن^۲، ۲۰۰۴).

شوفلی^۳ و همکاران در سال ۲۰۰۲ متداولترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آنها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده‌اند که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به

1 - Khan, M.

2 - Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A.

3 - Schaufeli, W. B.

تقاضاهای شغلی می‌داند. آنها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می‌باشد و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی - شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود. آنها اشتیاق شغلی را حالت مثبت ذهنی برای انجام و اتمام کار تعریف نموده‌اند (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵).

به طور کلی، اشتیاق شغلی که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می‌شود (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۶).

بالندگی سازمانی

بالندگی سازمانی مفهومی جامع و چند بعدی است و شامل مفاهیم و روش‌های متعددی برای تغییر در سازمان است. تعاریف گوناگونی در مورد بالندگی سازمانی وجود دارد اما تعریف دقیق و کاملی که بتواند تمامی جنبه‌های این مفهوم را تشریح کند وجود ندارد بنابراین چون تنوع رویکردها و فنون در این حوزه باعث نامشخص شدن حدود این موضوع شده است محققان برای تعریف این مفهوم بیشتر مطابق با علاقه خود عمل کرده‌اند (حیدریان و همکاران، ۱۳۹۷).

بالندگی سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان‌ها است تا بتوانند کارهایی را که مؤلف به انجام آن هستند به صورتی برتر از پیش به انجام برسانند. بدینسان، بالندگی سازمانی وسیله‌ای برای برگشت و پیشرفت سازمان است. برشمردن همه کوشش‌هایی که با نام بالندگی سازمانی به کار برده می‌شوند، کاری بس دشوار است (قنواتی زاده و شهامت، ۱۳۹۶).

بالندگی سازمانی برای برتر کردن کار افراد و سازمان از رویکردهای دیگری یاری می‌گیرد، به ساختار و طرح سازمانی نظر می‌دود، فن شناسی و پیرامون سازمان را مورد

تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۷۳

بررسی قرار می‌دهد. ولی توجه بنیادی بالندگی سازمانی به جنبه‌های انسانی سازمان است، سازمانی که به صورت یک نظام اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (محبعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

بالندگی سازمانی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد، یا حالتی دانست که پدید می‌آید و این به نوبه خود به معنی پیش بردن، روان‌سازی رشد، متحول کردن فرصت‌ها، کامل کردن، برتری بخشیدن یا بالا بردن چیزی است. دو بخش از این تعریف، مهم به نظر می‌رسند: نخست آن که بالندگی می‌تواند یک عمل، یک فراگرد یا حالتی نهایی باشد، و دیگر آن که بالندگی به معنی برتر کردن چیزی است (محبعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

برخی دیگر بالندگی سازمانی را وسیله‌ای برای به گشت و پیشرفت سازمانی تعریف می‌کنند. دیگر تعریف بالندگی سازمانی این مولفه را به معنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از طریق پرورش مردمانی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه و ارزشمندترین منبع به کار می‌پردازند، تعریف می‌کند. بالندگی سازمانی روشی است که در راستای اجرای آن عملکرد سازمان بهبود پیدا می‌کند و اصولاً بر پایه فرآیند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد. این مولفه را با توجه به تعاریفی که از سوی پژوهشگران علوم رفتاری ارائه شده است و با در نظر گرفتن کاربردی که برای آن بدست آمده است، می‌توان با بالندگی انسانی مرتبط دانست و این دو پدیده را پیوسته به یکدیگر به حساب آورد (استینرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۲).

ماندگاری منابع انسانی

نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و گاه در رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نمی‌یابد، مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این

1 - Steinert, Y.

زمینه صورت گرفته است که از مقوله روابط انسانی آغاز شده است و تا به امروز نیز ادامه دارد. البته بعضی از آنها به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در راستای بهبود و توسعه منابع انسانی منجر شده است. در آخرین تحقیقات صورت گرفته، یکی از مهمترین مفاهیم مورد توجه ماندگاری منابع انسانی می‌باشد (میرکمالی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴).

یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، وظیفه حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد ترک خدمت کارکنان باعث ایجاد فشارهای مالی بر سازمان برای جذب و آموزش کارکنان جدید می‌شود زیرا استخدام و آموزش کارکنان جدید هزینه‌های زیادی را برای سازمان به همراه دارد. گارنر^۱ و همکاران (۲۰۱۲) مطرح کردند که ترک خدمت کارکنان عواقبی چون هزینه‌های مالی مرتبط با استخدام، انتخاب و آموزش کارکنان جایگزین و کاهش کیفیت و یا اثربخشی خدمات به مشتریان را شامل می‌شود (گارنر و همکاران، ۲۰۱۲).

ماندگاری منابع انسانی فراتر از نگه داشتن آنان در یک شغل مشخص و ثابت است، در واقع، ماندگاری با انگیزه همراه بوده و نشان دهنده تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان می‌باشد. مفهوم ماندگاری منابع انسانی در بسیاری از تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است که در بیشتر این تحقیقات بر تمایلات رفتاری به عنوان نزدیکترین تعیین کننده رفتار واقعی افراد در ماندگاری تاکید شده است (گل صنم لو و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، کارکنان زمانی می‌توانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که علاوه بر اینکه توانایی لازم را داشته باشند، انگیزه کافی نیز برای میل به ماندن در شغل و سازمان خود را داشته باشند تا بتوانند با علاقه و اشتیاق لازم وظیفه خود را انجام دهند (ویجرسی و همکاران، ۲۰۱۸).

1 - Garner, B. R.

تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۷۵

لانگو^۱ و همکاران (۲۰۱۸) معتقد هستند، ماندگاری منابع انسانی فرا صلاحیتی است که فرد را قادر می‌سازد تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد، بدون آن که منفعلانه منتظر درون داده‌های سازمان بماند. این رفتارهای خود هدایتگر، خودآگاهی بیشتر را منعکس می‌سازد که به رفتارهای بیشتر، صحیح و جهت‌دار ختم می‌شود (لانگو و همکاران، ۲۰۱۸).

به طور کلی، ماندگاری منابع انسانی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود که از حالت سازگاری و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال حکایت دارد. در واقع، زمانی که فرد با محیط و شرایط کاری به سازگاری نسبی رسیده و در راستای آن بلوغ می‌یابد نشان دهنده ماندگاری بالا در افراد است (احیاء کننده و همکاران، ۱۳۸۹).

۳- پیشینه پژوهش

در ادامه به شرح مختصر نتایج تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر پرداخته شده است.

جدول شماره ۱: پیشینه تجربی پژوهش

محقق (سال)	عنوان	دستاوردها
عبدالعزیز ^۲ (۲۰۱۷)	اقدامات مدیریت منابع انسانی و ماندگاری کارمندان	امنیت و نگهداری نیروی کار ماهر، به دلیل دانش و مهارت کارکنان، نقش اساسی را در ماندگاری منابع انسانی سازمان ایفا می‌کند. علاوه بر این، اشتیاق شغلی یکی دیگر از عوامل اساسی در ماندگاری منابع انسانی است.
ایمنا و حسن	تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر ماندگاری	رضایت شغلی، آموزش و بالندگی، پاداش و ایجاد فرصت‌ها از جمله شیوه‌های و اقدامات مدیریت است

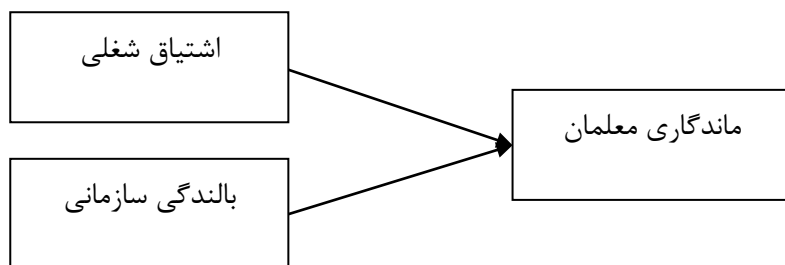
1 - Lyngdoh, T.

2 - Abdul-AzeeZ, SH.

که بر ماندگاری منابع انسانی تاثیر دارد.	کارمندان در صنعت خرده فروشی مالدیو	(۲۰۱۵)
استراتژی‌های غیر پولی مانند: ارتباطات شفاف، ارائه بازخورد، ارائه آموزش و توسعه، دادن تکالیف چالش برانگیز و ستایش و تمجید کارکنان سبب اشتیاق شغلی و تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و که منجر به افزایش ماندگاری منابع انسانی کلیدی می‌گردد.	استراتژی‌های غیرپولی برای ماندگاری منابع انسانی کلیدی	رادر ^۱ (۲۰۱۲)
بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی و مولفه‌ها آن شامل فداکاری و جذب کار تاثیر دارد.	بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک ملی منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)	محبعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)
عوامل فردی شامل سابقه خدمت تخصصی، چشم-انداز شخصی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و توانمندی‌های شخصی؛ عوامل سازمانی شامل نظام ارزشیابی و پاداش، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، برند شرکت، فرصت مشارکت، حمایت معنوی، ماهیت شغل و بالندگی سازمانی و در نهایت عوامل محیطی شامل بازار کار، آثار شغل و قوانین حمایتی بر ماندگاری منابع انسانی در سازمان‌ها تاثیرگذار می‌باشد.	عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی دانشی در شرکت‌های دانش بنیان	طیبه ابوالحسنی و خدابخشی (۱۳۹۶)
برنامه‌های منابع انسانی شامل توسعه‌ی مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای، از طریق نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی) و اعتماد به مدیران می‌توانند ماندگاری کارکنان دانشی را پیش‌بینی کنند.	طراحی مدل تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه: با استفاده از فن دلفی	رسولی و همکاران (۱۳۹۳)

تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۷۷

بنابراین، بر اساس مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی تحقیق می توان چنین نتیجه گیری کرد که اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند تاثیر دارد و بر این مبنا مدل مفهومی بر اساس شکل شماره ۱ طراحی گردید.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

اقتباس از: شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)؛ اسپایدز (۲۰۰۷)؛ کندو و گلاوات (۲۰۱۶)

بر مبنای مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه های پژوهش به صورت زیر تدوین می گردد:
فرضیه اول: اشتیاق شغلی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند تاثیر دارد.

فرضیه دوم: بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند تاثیر دارد.

۴- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف به دنبال توسعه دانش در یک زمینه خاص می باشد؛ لذا از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می شود. از نظر ماهیت روش انجام پژوهش، از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده ها، میدانی می باشد. جامعه آماری را معلمان مدارس غیردولتی در شهر مرنند به تعداد ۷۶۰ نفر تشکیل داده اند. حجم نمونه پژوهش حاضر بر اساس جدول مورگان، ۲۵۷ تعیین گردید که به صورت دو روش

نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و روش غیرتصادفی در دسترس از جامعه آماری انتخاب گردیدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده گردید که جدول شماره ۲ ابزار پژوهش را به تفکیک متغیرها و گویه‌های آنها نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: تفکیک سؤال‌های مطرح شده برای هر یک از متغیرها

متغیر	تعداد سوال	شماره سوال	منبع پرسشنامه
اشتقاق شغلی	۹	۱ تا ۹	شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)
بالندگی سازمانی	۱۰	۱۰ تا ۱۹	اسپایدز (۲۰۰۷)
ماندگاری معلمان	۱۵	۲۰ تا ۳۴	کندو و گلاوات (۲۰۱۶)

مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است که برای گزینه کاملاً مخالفم، امتیاز یک و گزینه کاملاً موافقم، امتیاز ۵ در نظر گرفته شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق مشورت با خبرگان سازمانی و دانشگاهی مورد تایید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه نیز مبتنی بر روش پیش آزمون برای ۳۰ نفر و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و نیز پایایی ترکیبی که حاصل روش مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد، بررسی گردید؛ که جدول شماره ۳ مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر یک از متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اشتقاق شغلی	۰/۸۴	۰/۸۲
بالندگی سازمانی	۰/۸۹	۰/۷۹
ماندگاری معلمان	۰/۹۱	۰/۸۵

از آنجا که مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها از مقدار استاندارد ۰/۷ بیشتر است در نتیجه سؤال‌های مربوط به تمام متغیرهای پایایی لازم را دارند. نهایتاً، در این پژوهش مهمترین روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها به این صورت می‌باشد:

تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۷۹

- **آمار توصیفی:** جداول و نمودارها برای نشان دادن توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناسی افراد نمونه و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت توصیف وضعیت متغیرها مبتنی بر نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۶.

- **آمار استنباطی:** آزمون کلموگروف - اسمیرینوف جهت آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها مبتنی بر نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۶.

- **مدلسازی معادلات ساختاری:** آزمون چندگانه روابط بین متغیرها و ارائه الگوی ساختاری از روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌های پژوهش مبتنی بر نرم افزار اسمارت پی ال اس.

۵- یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آمار توصیفی در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناسی نمونه آماری حاکی است که از لحاظ ترکیب جنسیتی، از میان ۲۵۷ نفر از افراد نمونه ۵۲ نفر (۲۰/۲٪) مرد و ۲۰۵ نفر (۷۹/۸٪) زن می‌باشند. از لحاظ تاهل، ۱۹۸ نفر (۷۷/۰٪) متاهل و ۵۹ نفر (۲۳/۰٪) مجرد می‌باشند. از لحاظ سن، ۲۶ نفر (۱۰/۱٪) کمتر از ۳۰ سال، ۱۵۵ نفر (۶۰/۳٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۹ نفر (۲۳/۰٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۷ نفر (۶/۶٪) بالای ۵۰ سال می‌باشند. نهایتاً از لحاظ تحصیلات، ۲۰۸ نفر (۸۰/۹٪) لیسانس و ۴۹ نفر (۱۹/۱٪) فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. در ادامه جدول شماره ۴ شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
اشتیاق شغلی	۴/۱۲	۰/۸۱	-۰/۴۵۶	۰/۹۰۳
بالندگی سازمانی	۳/۸۴	۰/۵۵	۰/۱۶۸	۰/۶۲۵
ماندگاری معلمان	۳/۸۶	۰/۴۷	-۰/۳۵۷	۰/۳۴۶

بر مبنای اطلاعات حاصل از جدول شماره ۴ می‌توان به این نتیجه رسید که میانگین مشاهده (تجربه) شده که از نظر معلمان به دست آمده، برای تمام متغیرها بالای میانگین نظری (در نظر گرفته شده) است زیرا میانگین نظری ۳ می‌باشد در حالی که تمام مقادیر میانگین محاسبه شده از ۳ بیشتر است. مقادیر ضریب چولگی و ضریب کشیدگی نیز در بازه (۲ -۲) است که نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها برای تمام متغیرها است.

یافته‌های استنباطی: در پژوهش حاضر، یافته‌های استنباطی در چند بخش ارائه شده است.

الف) بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

نرمال بودن توزیع داده‌ها بیشتر از طریق آزمون ناپارامتریک کولموگروف - اسمیرینوف انجام می‌شود که در این پژوهش نیز از آن استفاده شده است. جدول شماره ۵ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: نتیجه بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	آماره آزمون (Z)	سطح معناداری
اشتقاق شغلی	۱/۰۸۳	۰/۴۲۷
بالندگی سازمانی	۱/۴۵۲	۰/۱۱۶
ماندگاری معلمان	۱/۵۲۳	۰/۰۹۴

بر مبنای اطلاعات حاصل از جدول شماره ۵ به دلیل اینکه مقادیر آماره آزمون کمتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ لذا نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرینوف نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها برای متغیرهای پژوهش است.

ب) مدل‌های اندازه‌گیری و الگوی ساختاری

در تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش مدلسازی معادلات ساختاری، اولین گام بررسی تعامل مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان با مجموعه‌ای از معرف‌های اندازه‌گیری کننده آنها است که بر مبنای معیارهای مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد. اولین معیار

تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۸۱

بار عاملی هر کدام از معرف‌های اندازه‌گیری کننده می‌باشد که اگر این بار عاملی بیشتر از ۰/۴ باشد می‌توان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سوالی (شاخص) که سازه یا متغیر را می‌سنجد در نظر گرفت. جدول شماره ۶ مقادیر بارهای عاملی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: مقادیر بارهای عاملی

ماندگاری معلمان			بالندگی سازمانی			اشتیاق شغلی		
آماره تی	بارعاملی	شاخص	آماره تی	بارعاملی	شاخص	آماره تی	بارعاملی	شاخص
۸/۷۶۳	۰/۷۹	سوال ۲۰	۹/۷۵۲	۰/۹۱	سوال ۱۰	۶/۷۱۹	۰/۸۴	سوال ۱
۹/۵۱۴	۰/۸۴	سوال ۲۱	۸/۶۰۴	۰/۸۷	سوال ۱۱	۷/۳۲۲	۰/۸۸	سوال ۲
۸/۴۹۳	۰/۸۱	سوال ۲۲	۹/۹۷۱	۰/۹۵	سوال ۱۲	۸/۰۶۲	۰/۹۲	سوال ۳
۹/۰۶۱	۰/۹۲	سوال ۲۳	۷/۴۸۰	۰/۹۱	سوال ۱۳	۵/۷۲۴	۰/۷۶	سوال ۴
۸/۵۲۲	۰/۸۸	سوال ۲۴	۵/۶۱۹	۰/۷۷	سوال ۱۴	۶/۹۸۰	۰/۷۰	سوال ۵
۶/۲۰۳	۰/۷۳	سوال ۲۵	۶/۷۴۴	۰/۹۰	سوال ۱۵	۹/۸۲۹	۰/۹۳	سوال ۶
۷/۳۹۱	۰/۷۶	سوال ۲۶	۷/۹۸۶	۰/۸۲	سوال ۱۶	۶/۱۱۳	۰/۸۵	سوال ۷
۸/۶۵۰	۰/۷۱	سوال ۲۷	۶/۳۴۰	۰/۷۵	سوال ۱۷	۵/۷۴۹	۰/۶۶	سوال ۸
۶/۷۲۶	۰/۶۵	سوال ۲۸	۶/۱۰۱	۰/۷۳	سوال ۱۸	۷/۸۳۴	۰/۷۲	سوال ۹
۸/۹۲۴	۰/۷۲	سوال ۲۹	۷/۹۱۹	۰/۸۸	سوال ۱۹			
۹/۷۴۳	۰/۹۳	سوال ۳۰						
۸/۰۳۷	۰/۸۴	سوال ۳۱						
۵/۲۵۳	۰/۶۷	سوال ۳۲						
۶/۸۲۷	۰/۸۳	سوال ۳۳						
۹/۵۷۱	۰/۹۰	سوال ۳۴						

مبتنی بر اطلاعات جدول شماره ۶ چون تمام مقادیر بار عاملی شاخص‌های مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری بالاتر از ۰/۴ است لذا مدل اندازه‌گیری معتبر بوده و می‌توان تمام شاخص‌ها را به عنوان سوالاتی که متغیرهای پژوهش را می‌سنجد در نظر گرفت. همچنین برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های مختلف استفاده می‌شود که متوسط واریانس استخراج شده (AVE) نشان دهنده همسانی درون مدل می‌باشد. جدول شماره ۷ مقادیر متوسط واریانس استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷: مقادیر متوسط واریانس استخراج شده

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده
اشتیاق شغلی	۰/۷۲۸
بالندگی سازمانی	۰/۷۵۵
ماندگاری معلمان	۰/۶۹۴

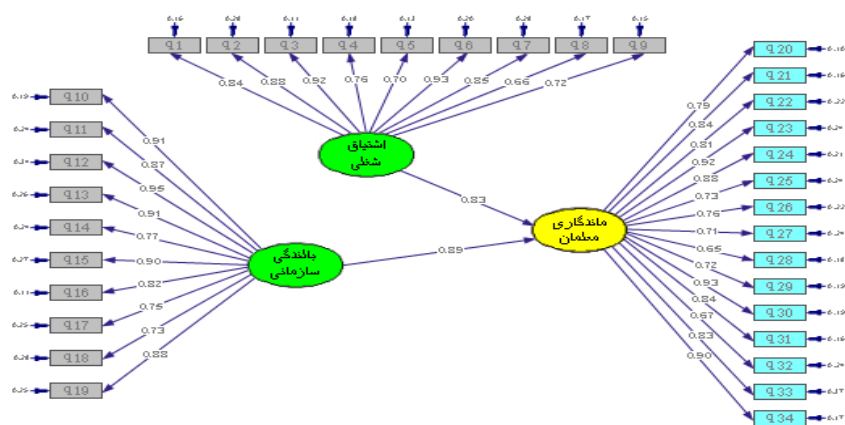
مبتنی بر اطلاعات جدول شماره ۷ به دلیل اینکه متوسط واریانس استخراج شده بالای ۰/۴ است، همسانی درونی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تایید قرار می‌گیرد. حال مبتنی بر الگوی همبستگی فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، همبستگی بین هر کدام از متغیرهای پژوهش با شاخص‌ها و مولفه‌های خود و متغیرهای دیگر محاسبه می‌شود اگر برای تمام مقادیر مقدار محاسبه شده کمتر از جذر واریانس استخراج شده باشد می‌توان گفت مدل‌های اندازه‌گیری دارای اعتبار هستند. جدول شماره ۸ الگوی همبستگی فورنل و لاکر (۱۹۸۱) را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۸: الگوی همبستگی فورنل و لاکر (۱۹۸۱)

متغیر	اشتیاق شغلی	بالندگی سازمانی	ماندگاری معلمان
اشتیاق شغلی	۰/۸۵۳		
بالندگی سازمانی	۰/۵۴۲	۰/۸۶۹	
ماندگاری معلمان	۰/۵۷۱	۰/۶۷۳	۰/۸۳۳

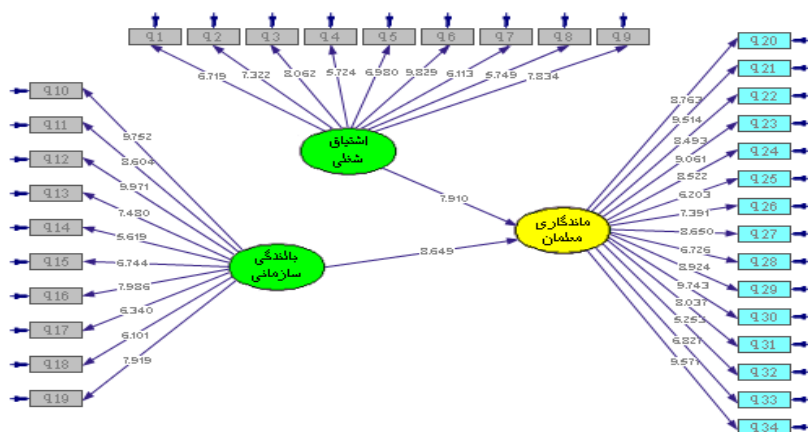
مبتنی بر اطلاعات جدول شماره ۸ به دلیل اینکه تمام مقادیر ضریب همبستگی روی قطر اصلی از خانه‌های زیرین خود بیشتر می‌باشد، نشان دهنده این است که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. در ادامه الگوی ساختاری در حالت مقادیر ضریب مسیر که نشان دهنده روابط بین سازه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد در شکل شماره ۱ قابل مشاهده است.

تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس ۱۸۳



شکل شماره ۱: الگوی ساختاری در حالت مقادیر ضریب مسیر

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود و اگر آماره محاسبه شده از $1/96$ کوچکتر باشد، رابطه معنادار نیست که نتیجه الگوی ساختاری در حالت ضرایب تی در شکل شماره ۲ ارائه شده است.



شکل شماره ۲: الگوی ساختاری در حالت آماره تی

مقادیر ضریب مسیر و آماره t برای تعاملات مستقیم یک متغیر پنهان با متغیر پنهان دیگر در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

جدول شماره ۹: مقادیر ضریب مسیر و آماره t در الگوی ساختاری

آماره t	ضریب مسیر	مسیر
۷/۹۱۰	۰/۸۳	اشتیاق شغلی به ماندگاری معلمان
۸/۶۴۹	۰/۸۹	بالندگی سازمانی به ماندگاری معلمان

مبتنی بر جدول شماره ۹ چون تمام مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ می باشد لذا ضرایب مسیر مربوط به الگوی ساختاری معتبر می باشد.

ج) شاخص های برازندگی الگوی ساختاری

الگوی ساختاری ترسیم روابط بین متغیرهای پنهان با سوالات خود و دیگر متغیرهای پنهان است که برای برازش کیفیت آن از شاخص های برازندگی استفاده می شود. از مهمترین معیارهای برازندگی، ضریب تعیین (R^2)، قدرت پیش بینی مدل (Q^2) و برازش مدل کلی (GoF) می باشد. مقادیر شاخص های برازندگی در جدول شماره ۱۰ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۱۰: مقادیر شاخص های برازندگی الگوی ساختاری

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)	قدرت پیش بینی مدل (Q^2)	برازش مدل کلی (GoF)
اشتیاق شغلی	۰/۶۲	۰/۳۷	۰/۶۴۶
بالندگی	۰/۵۳	۰/۳۶	
مقدار مورد قبول	۰/۳۳	۰/۳۵	۰/۴

مبتنی بر جدول شماره ۱۰ چون تمام مقادیر شاخص های برازندگی بالاتر از مقدار مورد قبول می باشند؛ لذا کیفیت الگوی ساختاری مبتنی بر شاخص های برازندگی مورد تایید قرار می گیرد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: نتایج پژوهش حاضر در خصوص فرضیه اول نشان داد تاثیر اشتیاق شغلی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند مثبت و معنادار می‌باشد. در الگوی ساختاری ضریب مسیر مستقیم از اشتیاق شغلی به ماندگاری معلمان، $0/83$ به دست آمد یعنی با افزایش یک واحد در اشتیاق شغلی، $0/83$ واحد ماندگاری معلمان افزایش می‌یابد.

تایید تاثیر اشتیاق شغلی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند همسو با یافته‌های تحقیقات پژوهشگرانی همچون عبدالعزیز (۲۰۱۷)، رادر (۲۰۱۲)، محبعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) و رسولی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان چنین بیان کرد اگر معلمان در مدارس غیردولتی در هنگام کار در مدرسه، احساس کنند انرژی زیادی داشته و دارای توان مضاعف می‌باشند، در شغل معلمی بتوانند برای ساعت‌های متوالی بدون احساس خستگی کار کنند، از نظر روحی و روانی آمادگی لازم جهت انجام کار معلمی را داشته و خود را وقف شغل خود نمایند، باعث می‌شود اشتیاق شغلی آنها ارتقاء یابد که بر ماندگاری شان و ادامه فعالیت در شغل معلمی تاثیرگذار است.

بر این اساس به مدیران و مسئولان مدارس غیردولتی شهر مرنند پیشنهاد می‌گردد محیط کاری با انگیزه را در مدارس از طریق تشویق معلمان نمونه و زحمت کش ایجاد نمایند تا از این طریق زمینه رعایت حقوق نیروی انسانی و افزایش اشتیاق شغلی معلمان در مدارس فراهم گردد و نیز ایجاد شرایط مناسب برای افزایش تعاملات اجتماعی معلمان و پشتیبانی از آنها در جهت کسب نیازهای روانی و ترویج رفتارهای مثبت درون مدرسه از طریق الگو بودن برای معلمان و برجسته نمودن روابط صمیمانه و دوستی بین معلمان و مدیران می‌تواند به اشتیاق شغلی معلمان کمک نماید.

فرضیه دوم: نتایج پژوهش حاضر در خصوص فرضیه دوم نشان داد تاثیر بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند مثبت و معنادار می‌باشد.

در الگوی ساختاری ضریب مسیر مستقیم از بالندگی سازمانی به ماندگاری معلمان، ۰/۸۹ به دست آمد یعنی با افزایش یک واحد در بالندگی سازمانی، ۰/۸۹ واحد ماندگاری معلمان افزایش می‌یابد.

تایید تاثیر بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند همسو با یافته‌های تحقیقات پژوهشگرانی همچون ایمنای و حسن (۲۰۱۵)، محبعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) و طیبی ابوالحسنی و خدابخشی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان چنین بیان کرد اگر مدارس غیردولتی بتواند تغییرات را به سرعت در فرآیندهای خود اجرا کند، این توانایی را داشته باشند که معلمان خود را سریع آموزش داده، آنها را به صورت مجدد نظم بخشد و نیز در مقایسه با مدارس دیگر انعطاف‌پذیر است؛ در امر کسب دانش جدید و روش‌های آموزش جدید کاملاً توانا باشند، دارای معلمانی با کارایی بالا بوده و معلمان بتوانند با روش‌های جدید تدریس آشنایی داشته و از آنها جهت آموزش دانش آموزان استفاده کنند، باعث می‌شود بالندگی سازمانی ارتقاء یابد که بر ماندگاری معلمان و ادامه فعالیت آنها در شغل معلمی تاثیرگذار است.

بر این اساس به مدیران و مسئولان مدارس غیردولتی شهر مرند پیشنهاد می‌گردد ایجاد شرایط لازم جهت توسعه قابلیت‌ها و باورهای مثبت در معلمان نسبت به شغل معلمی و ارزشمند نشان دادن معلمان از طریق شعارهای مدرسه می‌تواند در نظر معلمان نسبت به بالنده بودن مدرسه موثر واقع گردد و نیز از عوامل روحیه‌ساز و شادکننده محیط مدرسه استفاده نمایند زیرا توجه به رشد و بالندگی افراد و محیط کار باعث می‌شود افراد به آرامش روحی اهمیت دهند که بر ماندگاری آنها در مدرسه تاثیرگذار می‌باشد.

همچنین در راستای تجربه محقق و محدودیت‌هایی که در انجام پژوهش با آن مواجه بوده است، برای محققان آینده پیشنهاد می‌گردد به عوامل موثر بر ماندگاری معلمان در مدارس توجه کرده و در سطح گسترده‌ای به شناسایی آنها بپردازند؛ و

تأثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس.....۱۸۷

همچنین با انجام تحقیقات تطبیقی به مقایسه نتایج پژوهش خود در بین معلمان مدارس دولتی و غیردولتی پردازند.

نهایتاً باید اشاره گردد همچون سایر پژوهش‌ها، مطالعه حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص اشاره نمود که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد. انتزاعی بودن برخی از مفاهیم و سوالات مربوط به پرسشنامه که باعث می‌شود افراد پاسخ دهنده برداشت‌های مختلف از موضوع داشته باشند از محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر می‌باشد.

فهرست منابع

احیاء‌کننده، منیژه؛ شفیق آبادی، عبدالله و منصور ساداتی. (۱۳۸۹)، تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش خستگی عاطفی کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۴۵ - ۲۹.

اسماعیلی، مهدی؛ دعایی، حبیب اله و نورمحمد یعقوبی. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی مطالعه موردی: شرکت داروسازی نصر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و ربابه عامل هوشمند. (۱۳۹۴)، پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۲، صص ۶۱-۷۶.

حیدریان، اردشیر؛ پیری، محمد و سعید آریاپوران. (۱۳۹۷)، تأثیر مولفه های بالندگی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ملایر، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

رسولی، رضا؛ موغلی، علیرضا و مهدی رشیدی. (۱۳۹۳)، طراحی مدل تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه: با استفاده از فن دلفی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۶، شماره ۲۱، صص ۹۴ - ۶۶.

طییبی ابوالحسنی، سید امیرحسین و محمد خدابخشی. (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی دانشی در شرکت های دانش بنیان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۹، شماره ۲، صص ۱۹۲-۱۶۷.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و شمس الدین ناظمی. (۱۳۹۵)، بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۲۶ - ۱۷.

قنواتی زاده، میترا و نادر شهامت. (۱۳۹۶)، رابطه سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.

محبعلی زاده، مهرزاد؛ مرادی برنج آبادی، اسدالله و سیامک کاظم زاده. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک ملی منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو.

میرکمالی، سیدمحمد و مهدی نامداری پژمان. (۱۳۹۴). نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط استان همدان، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۴، صص ۱۴۵-۱۲۳.

نجارپور استادی، سعید و هوشنگ تقی زاده. (۱۳۹۱)، رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۳، صص ۱۳۷-۱۲۱.

Abdul-AzeeZ, SH. (2017), Human resource management practices and employee retention: A review of literature, *Journal of Economics, Management and Trade*, Vol: 18 (2), PP: 1 -10.

Bibi, P., Pangil, F. B., & Johari, B. J. (2016), HRM practices and employees' retention: The perspective of job embeddedness theory, *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol: 4 (5), PP: 41 - 49.

Imna, M., Hassan, Z. (2015), Influence of human resource management practices on employee retention in Maldives Retail

Industry, *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol: 3 (1), PP: 50 - 79.

Lyngdoh, T., Liu. A. H., Sridhar, G. (2018), Applying positive psychology to selling behaviors: A moderated–mediation analysis integrating subjective well-being, coping and organizational identity, *Journal of Business Research*, 92, PP: 142 -153.

Nahas, T., Abd-El-Salam, E. M., & Shawky, A. Y., (2013), The impact of leadership behavior and organisational culture on job satisfaction and its relationship among organizational commitment and turnover intentions: A case study on an Egyptian company, *Journal of Business and Retail Management Research*, Vol: 7 (2), PP: 13 - 43.

Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A., (2004). Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment, *American Journal of Community Psychology*, 34, PP: 12-29.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*, 66, PP: 701 - 716.

Steinert, Y., & Naismit, L., & Mann, k. (2012), Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education, *Meat-Analytic Findgs Personal Psychology*, 4(3), PP: 121 - 134.

Walter, G., Tymon, J. A., Stephen, A., Stumpf, J. Doh, P. (2009), Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards, *Journal of World Business*, 211, PP: 2-5.

Wijesiri, N. R., Paranagama, G. S., & Weerathna, R. (2018), The impact of HR practices on employee retention; A case of BPO sector, Sri-Lanka, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol: 9 (1), PP: 3 - 22.