

Research Paper

Designing a working affiliation model for primary school teachers based on a mixed approach

Ansieh Tarabian¹, Jafar Rahmani², Seif Elah Fazl Elahi Qomshi³, Mehbobeh Montazer Attai⁴

1. Doctoral student of Educational Administration Department, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Associate Professor of Educational Administration Department, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Received: 23/01/1402

Accepted: 11/03/1402

PP:1-12

Use your device to scan and read the article online

DOI:

[10.30495/ee.2023.1983878.1165](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1983878.1165)

Keywords:

Job burnout, job dependence, passion for work.

Abstract

Introduction and purpose: The present research was conducted with the aim of designing a model of work attachment of primary school teachers with a mixed approach.

Research Methodology: The research method in the qualitative part is foundational data theorizing and in the quantitative part, it is a survey. The statistical sample in the qualitative section is 14 experts in the fields of behavioral and educational sciences, behavior and human resources of the education organization in Iran, who were selected through the snowball method. In the quantitative part, the statistical population is all the official and contractual primary school teachers of Markazi province in 2019, whose number was 5503. The sampling method in the quantitative stage is the stratified random method proportionate to the selected volume. To determine the sample size, 384 people were selected on the basis of Morgan's table.

Findings: The results of the research in the qualitative part indicated that conditions such as individual, interpersonal and organizational factors cause teachers' belonging behavior to be formed in psychological and behavioral dimensions. On the other hand, these factors make the strategies of learning, growth and excellence, productivity and performance management to be defined, and they have consequences, including the promotion of intra-role and extra-role performance. The results of the research in the quantitative part indicated that all the components of teachers' work commitment are at a higher than average level.

Discussion and conclusion: Teachers' job satisfaction is one of the most important factors that should be given more attention in education system policies in order to improve individual and organizational performance.

Citation Torabian, E., Rahmani, J., Fozlollahi, S., Montazer Ataei, M. (2023). Designing a working affiliation model for primary school teachers based on a mixed approach. Journal of Transcendent Education, Vol 3, No 1, Spring, 2023, Pp 1-12

Corresponding Author: Ensieh Torabian

Address: Educational Administration Department, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

Email: e.d.t.torabian@gmail.com

مقاله پژوهشی

طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته

انسیه ترابیان¹، جعفر رحمانی²، سیف اله فضل الهی قمشی³، محبوبه منتظر عطایی⁴

1. دانش آموخته دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
2. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
3. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
4. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش در بخش کیفی، نظریه پردازی داده بنیاد و در بخش کمی، پیمایشی می باشد. نمونه ی آماری در بخش کیفی تعداد 14 نفر از خبرگان حوزه علوم رفتاری و تربیتی، رفتار و منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش کشور می باشند که به روش گلوله برفی انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری، کلیه معلمان رسمی و قراردادی مقاطع ابتدایی استان مرکزی در سال 1398 میباشند که تعداد آنها 5503 نفر بوده است. روش نمونه گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان تعداد 384 نفر انتخاب شدند.

یافته ها: نتایج تحقیق در بخش کیفی نشان داد که شرایطی همانند عوامل فردی، بین فردی و سازمانی باعث می شود که رفتار تعلق خاطر معلمان در ابعاد روانی و رفتاری شکل گیرد. از طرفی این عوامل باعث می شود که راهبردهای یادگیری، رشد و تعالی، بهره وری و مدیریت عملکرد تعریف گردد و پیامدهایی دارد که از جمله می توان به ارتقاء عملکرد درون نقشی و برون نقشی اشاره کرد. نتایج تحقیق در بخش کمی نشان داد کلیه مولفه های تعلق خاطر کاری معلمان در سطح بالاتر از سطح متوسط می باشند.

بحث و نتیجه گیری: تعلق خاطر کاری معلمان از عوامل بسیار با اهمیت است که بایستی در سیاستگذاری های نظام آموزش و پرورش به منظور بهبود عملکرد فردی و سازمانی مورد توجه بیشتر قرار گیرد.

تاریخ دریافت: 1402/01/23

تاریخ پذیرش: 1402/03/11

شماره صفحات: 1-12

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

[10.30495/ee.2023.1983878.1165](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1983878.1165)

واژه های کلیدی:

فرسودگی شغلی، وابستگی شغلی، اشتیاق به کار.

استناد: ترابیان، انسیه، رحمانی، جعفر، فضل الهی، سیف اله و منتظر عطایی، محبوبه. (1402). طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته. فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره سوم شماره 1، شماره صفحات 1-12

* نویسنده مسئول: انسیه ترابیان

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

پست الکترونیکی: e.d.t.torabian@gmail.com

مقدمه

لازمه همراستایی و برخورد و استفاده اثربخش از تغییرات روزافزون امروزی، حرکت است و این حرکت در وهله نخست از نهادهای متولی آموزشی و تربیتی شروع می‌شود (Sartori, Costantini, Ceschi, & Tommasi, 2018). در سازمان آموزش و پرورش که هدف آن تربیت و تعلیم نسل آینده است، عناصر تاثیرگذار و نقش آفرین زیادی هستند که از میان آنها نقش معلم از همه مهمتر است. بهره‌وری و کارآمدی این نیروها مرهون عوامل مختلفی است که از آن جمله می‌توان به انگیزش، حس تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری معلمان نام برد (Dabashi et al. 2015). در این نهادها، مدیران خواهان آن هستند که کارمندان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (Owens, Baker, Sumpter, & Cameron, 2016). لذا در عصری که یکی از ارکان مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، کارکنان متعهد، متخصص و با انگیزه هستند، حفظ و افزایش اشتیاق کارکنان یکی از دغدغه‌های مهم سازمان است (Yaquobi et al. 2019). به عبارت دیگر کارایی و توسعه سازمان‌ها تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (Perera, Granziera, & McIlveen, 2018).

اما مسئله اینجاست که طبق مطالعاتی که در این زمینه انجام شده است، محققان، این حرفه را پر استرس گزارش کرده‌اند که پیامد این حرفه، تحلیل انرژی و فرسودگی شغلی معلمان است (Khosravi Danesh et al. 2016) به عنوان مثال در کشورهای نظیر انگلستان، 40٪ از معلمان جدید نهایتاً پنج سال تدریس می‌کنند و سپس از این حرفه کناره‌گیری می‌کنند (Chaplain, 2008). همچنین در تبیین مسئله به زعم قدمی پور و همکاران (Gadamipour et al. 2016) معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغل خود، با مسائلی چون؛ حجم زیاد کار، افزایش روزافزون مسئولیت مدارس، تنوع نیازهای دانش‌آموزان و مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارض نقش مواجه هستند؛ با این وجود از معلمان مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطحی بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام رسانند. این انتظارات، معلمان را تحت فشار دائمی قرار می‌دهد تا جایی که پس از مدتی، از توان و انرژی اولیه و تعلق خاطر کاری آن‌ها کاسته می‌شود. در جمع‌بندی بیان مسئله ذکر می‌گردد که با وجود تاکیداتی که در سند تحول بنیادین به نقش معلم در مقاطع مختلف تحصیلی، علی‌الخصوص مقطع ابتدایی شده است، در عمل متاسفانه این امر همواره مورد غفلت و بی‌توجهی از سوی سیاست‌گذاران واقع شده است و با غفلت از تعلق خاطر کاری معلمان، شاهد مشکلات بسیار عدیده‌ای در عملکرد آنها هستیم.

در بیان اهمیت و ضرورت تحقیق و بیان شکاف‌های تئوری این تحقیق به پژوهش‌های معینی کربکندی و همکاران (Moini Karbkandi et al. 2022)، دهقانزاده و همکاران (Dehghanizadeh et al. 2022)، جهانگیر و همکاران (Jahangir et al. 2022)، موسوی راد و کمانی (Mousavi Radet al. 217)، کرمی (Karmi, 2016)، خسروی دانش و همکاران (Khosravi Danesh et al. 2016) می‌توان اشاره نمود. به عنوان مثال معینی کربکندی و همکاران (Moini Karbkandi et al. 2022) در تحقیق خود تاثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر را بررسی کرده‌اند و یافته‌های تحقیق آنها نشان داد که خودکارآمدی و خوش‌بینی به تعلق خاطر کاری منجر شده و این امر بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و متغیر تعلق خاطر کاری در رابطه بین خودکارآمدی و خوش‌بینی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند. دهقانزاده و همکاران (Dehghanizadeh et al. 2022) نیز به تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی؛ با توجه به نقش هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری، توانمندسازی روانشناختی و شخصیت کنشگرا پرداخته‌اند که نتایج نشان داد تعلق خاطر کاری، بر به‌اشتراک‌گذاری خطاها و تولید ایده‌ها تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین به‌اشتراک‌گذاری خطاها، تاثیر تعلق خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها را میانجی‌گری می‌کند. همچنین جهانگیر و همکاران (Jahangir et al. 2022) به بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به‌اشتراک‌گذاری خطاها پرداخته‌اند. نتایج پژوهش، نشان داد که رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معناداری بر هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی دارد، از این رو هر چند رهبری تحول‌گرا به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری نداشت؛ ولی با وجود متغیرهای میانجی هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی این تاثیر معنادار شد. همچنین تاثیر هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار شد و شخصیت کنشگرا نیز در تاثیر بین رهبری تحول‌گرا بر تعلق خاطر کاری کارکنان و هویت‌یابی سازمانی نقش تعدیل‌گر را ایفا کرده است و موجب تقویت این دو رابطه گردیده است. کرمی (Karmi, 2016) نیز در پژوهش خود در زمینه تعلق خاطر کاری معلمان به این نکته اشاره می‌کند که تعلق خاطر کاری معلمان روز به روز در حال کاهش است. وی این روند رو به کاهش را، فقدان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین آنان می‌داند ولیکن پیامدهای فقدان تعلق خاطر کاری مورد بررسی قرار نگرفته است.

در بیان ادبیات نظری تحقیق می توان گفت نظریه های مربوط به تعلق خاطر کارکنان مرتبط با حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی است. نظریه تعلق خاطر کاری به تحقیقات شاولی و همکاران (Schaufeli & Bakker, 2004) بر می گردد. تعلق خاطر کاری در حوزه روانشناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است و اشاره به حالت پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است و اگر کارفرمایان علاقه مند هستند کارکنانی داشته باشند که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقا با کارشان درگیر و در آن غرق باشند، بایستی بر تعلق خاطر کارکنان تاکید نمایند (Schindler, Paech, & Löwenbrück, 2015). همچنین، تعلق خاطر کاری با تئوری اشتیاق شغلی نیز مرتبط است. گروهی از محققان معتقدند که اشتیاق نشأت گرفته از دو مفهوم تعهد و رفتار شهروندی سازمانی می باشد (Markos & Sridevi, 2010) از جمله مفاهیم دیگری که با تعلق شغلی همپوشانی مفهومی دارد و در بیان تئوری های تحقیق مرتبط می باشد، نظریه رضایت شغلی است. ریچمن و همکاران (Richman, Civian, Shannon, Jeffrey Hill, & Brennan, 2008) معتقدند که رضایت شغل یک نظر مثبت در مورد شغل است و با ایده ی افزایش تلاش با شور و شوق که خاص اشتیاق شغلی است، مطابقت ندارد. در مبانی اسلام نیز، تعلق خاطر کاری کارکنان از حاکم شدن ارزشهای اساسی مربوط به زندگی انسان در سازمان است. هرگاه این اصول بر سازمان حاکم شود زمینه ایی آماده می شود تا کارکنان به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصتها و منابع سازمانی، همگی بسان امانت الهی است.

همچنین کانگ و باسر (Kang & Busser, 2018) معتقدند موضوع تعلق خاطر کاری از منظر فاکتورهای روانشناختی مورد بحث است. بر طبق یافته های آنها، کارکنانی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند نه تنها از کارشان راضی تر هستند بلکه کم تر به فکر ترک شغل از سازمان خود هستند. تاکنون پژوهش های مرتبط با موضوع تعلق خاطر کاری کارکنان به صورت پیشینه داخلی و خارج از کشور، صورت پذیرفته است بعنوان مثال موسوی راد و کمانی (1397) در پژوهشی به بررسی ارتباط تعلق خاطر کاری کارکنان در انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی پرداخته اند که نتایج تحقیق آنها رابطه ی بین دو متغیر مذکور را تایید کرده است. مشبکی صفهانی و رضایی (Meshbaki Esfahani, & Rezaei, 2013) نیز به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری می باشد.

بابایی خلجی و همکاران (Babai Khalji et al., 2012) نیز به بررسی عوامل مؤثر در تعلق خاطر کاری پرستاری در بیمارستان چشم پزشکی فارابی پرداختند. نتایج نشان داد کارکنان علاقه مند شغل، انرژی بسیار زیادی داشتند و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی داشتند.

در تحقیقات خارجی نیز نایت و همکاران (Knight, Patterson, & Dawson, 2019) پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری را انجام داده اند. نتایج تحقیق نشان داده است که عواملی چون؛ ویژگی های شخصیتی، رضایت شغلی، خودمدیریتی، هویت سازمانی، حمایت مدیران ارشد بر تعلق خاطر کاری مؤثر است.

همچنین هی و همکاران (He, Chao, & Zhu, 2019) پژوهشی پیرامون بازاریابی خیرخواهانه و تعلق کارمندان با توجه به نقش تحسین، باورهای اخلاقی ضمنی و هویت اخلاقی انجام داده اند و به این نتیجه رسیدند که با بازاریابی خیرخواهانه می توان به تعلق خاطر کاری دست یافت.

بکر و همکاران (Bakker & Albrecht, 2018) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که الزام های شغلی، پیشایند تعلق خاطر کاری می باشد و تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

با توجه به آنچه گفته شد پیشینه تحقیق نشان می دهد که عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری، متغیرهایی چون خودکارآمدی و خوش بینی، به اشتراک گذاری خطاها و تولید ایده ها، رهبری تحول گرا، شخصیت کنشگرا، اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، فضیلت سازمانی، ویژگی های شخصیتی، رضایت شغلی، خودمدیریتی، هویت سازمانی، حمایت مدیران ارشد و الزام های شغلی می باشند. از سویی دیگر تعلق خاطر کاری بر متغیرهایی چون عملکرد، تولید و ترویج ایده ها، رفتار نوآورانه، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش شغلی تأثیرگذار است. با توجه به آنچه گفته شد سؤال اصلی این پژوهش آن است که مدل تعلق خاطر کاری معلمان با توجه به در نظر گرفتن تمامی عوامل از جمله، شرایط علی، راهبردها، پیامدها، مداخله گرها و زمینه ها چیست؟ اعتبار سنجی مدل چگونه است و میزان تعلق خاطر کاری معلمان در چه سطحی می باشد؟

روش تحقیق

روش پژوهش مورد استفاده، روش تحقیق آمیخته می باشد. در بخش کیفی از نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شده است. در توضیح بخش کیفی و استفاده از نظریه پردازی داده بنیاد به این موضوع اشاره می گردد که به زعم فراستخواه (1397) یکی از کاربردهای گردند تئوری، زمانی است که نیاز به گزاره های فرضیه ای بیشتری باشد (فراستخواه، 1397، 90). لذا در خصوص انتخاب روش تحقیق نظریه پردازی داده بنیاد در بخش کیفی بایستی اشاره کرد که درخصوص تعلق خاطر کاری معلمان تا کنون تحقیقات زیادی انجام شده است ولیکن از آنجا که پیامدهای عدم تعلق خاطر کاری معلمان، با گذشت زمان زیاد، هنوز برطرف نگردیده است، محقق بر آن شده است که از خود میدان و زمینه از نظریه پردازی داده بنیاد استفاده کند تا بتواند تمامی عوامل از جمله زمینه ها، شرایط علی، پیامدها را با ابزار م صاحبه بدست آورد. م صاحبه، با 14 نفر از خبرگان حوزه ی تحقیق انجام شده است. خبرگان، شامل مدیران، معلمان، خبرگان در حوزه علوم رفتاری و تربیتی، رفتار سازمانی، منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش کشور بوده اند که به روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شده اند. جهت روایی در مرحله کیفی از درگیری طولانی مدت، مشاهده مداوم توسط محقق استفاده شده است. برای اخذ پایایی در بخش کیفی، محقق از مشاوره و کمک همکار در کدگذاری، استفاده و به نظرات یکسان رسیده است. در بخش کمی نیز جامعه آماری کلیه معلمان رسمی و قراردادی مقاطع ابتدایی استان مرکزی میباشند که تعداد آنها 5503 نفر بوده است. روش نمونه گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان استفاده شده است که حجم نمونه، تعداد 384 نفر می باشد. جهت روایی در بخش کمی از روایی صوری و محتوا استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی، کدگذاری با نرم افزار مکس کیودا و در بخش کمی، پیمایشی با نرم افزار اسپاس می باشد. جهت پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است که در بخش یافته های تحقیق آمده است.

یافته های تحقیق

نتایج تحلیل بخش کیفی به تفکیک عوامل، در ذیل آمده است.

شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

شرایط علی، شروطی لازم ولی ناکافی جهت دستیابی به پیامدهای حاصل از به کارگیری راهبردهاست. نتایج حاصل از مصاحبه، به صورت جدول (1) نشان داده شده است.

جدول (1) شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مؤلفه	مقوله	شرایط علی	مؤلفه	مقوله	شرایط علی
امنیت شغلی	ویژگی های شغلی	عوامل سازمانی	گشودگی	ویژگیهای شخصیتی	عوامل فردی
استقلال			وظیفه شناسی		
معناداری کار			سازگاری		
ارزشمندی شغل			برونگرایی		
تناسب شغل			خوش بینی	هوش هیجانی	
تعهد عاطفی	خود آگاهی				
تعهد هنجاری	تعهد سازمانی		همدلی	صلاحیتهای حرفه ای	
تعهد مستمر			دانش عمومی		
حس مالکیت			هویت سازمانی	دانش تخصصی	
احساس غرور	عوامل بین فردی		گرایشات ذهنی	عوامل حمایت اجتماعی	
حس عضویت		گرایشات انگیزشی			
ساختاری		سرمایه اجتماعی	عواطف اجتماعی	مساعادت اجتماعی	
ارتباطی	عوامل بین فردی	مساعادت اجتماعی			
شناختی					

مقوله محوری مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مقوله محوری، مقوله اصلی است که با سایر مقوله ها به کرات در داده ها ظاهر شده است. یعنی بیشترین فراوانی و بیشترین تعداد مقوله را دارد. مقوله محوری این تحقیق به نام رفتار تعلق خاطر معلمان می باشد.

جدول (2) مقوله اصلی (محوری) مدل تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (2) مقوله اصلی (محوری) تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مقوله محوری	مقوله	مؤلفه
-------------	-------	-------

تلاش مضاعف	بعد رفتاری	رفتار تعلق خاطر
خلاقیت		
استقامت و پایداری		
انعطاف پذیری	بعد روانی	
نشاط روانی		
احساس تمرکز بر شغل		

راهبردهای تعلق خاطر کاری معلمان

معنای ساده استراتژی عبارت است از یک طرح عملیاتی به منظور هماهنگی و سازماندهی اقدامات برای دستیابی به هدف. بر این اساس، راهبردها، کنش ها و بر هم کنش های خاصی است که از مقوله محوری حاصل می شود. جدول (3) مقوله های استراتژی های تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (3) مقوله های استراتژی های تعلق خاطر کاری معلمان

مؤلفه	مقوله	راهبردها
تعهدات مدیریت	یادگیری	فرآیند تعلق خاطر
شفافیت اهداف		
نگرش سیستمی		
انتقال تجربه و دانش		
آگاهی از بازخورد	مدیریت عملکرد	
ارزیابی عملکرد		
کیفیت زندگی کاری		
شایسته سالاری	بهره وری	
اثربخشی		
کارآیی	رشد و تعالی	
توانمندسازی کارکنان		
فرصتهای رشد و ارتقا		

پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

پیامدها ماحصل استراتژی های اتخاذ شده در تعلق خاطر کاری می باشد. جدول (4) پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان را نشان میدهد.

جدول (4) پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مفهوم	مقوله	پیامدها
سلامت روان	ارتقاء عملکرد درون نقشی	ارتقاء عملکرد
سلامت رفتار		
تعالی نظام آموزش و پرورش	ارتقاء عملکرد برون نقشی	
تعالی آحاد جامعه		

زمینه (بستر) تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند، زمینه نامیده می شوند. برای اجرای استراتژی، شرایطی خاص نیاز است. جدول (5) زمینه های تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (5) زمینه های تعلق خاطر کاری معلمان

مؤلفه	مقوله	زمینه
حمایت سرپرستان	حمایت سازمانی	عوامل مدیریتی
حمایت مالی از سمت سازمان		
مدیریت مشارکتی	سبک رهبری	
نفی مدیریت کوتوله پروری		
عدالت توزیعی	ترویج عدالت سازمانی	
عدالت رویه ای		
عدالت مرادده ای		

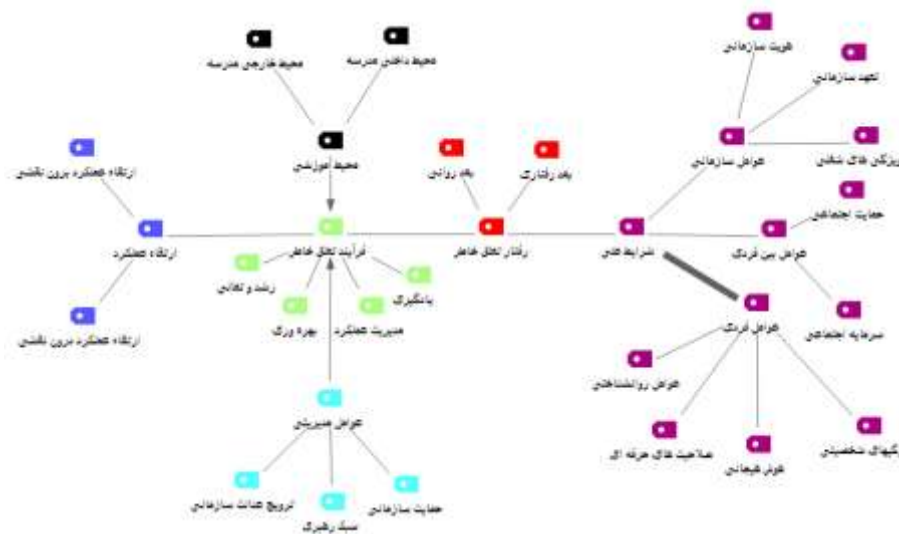
شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مداخله گرها، شرایط زمینه ای عمومی ست که بر راهبرد تأثیر میگذارد. جدول (6) شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان را نشان میدهد.

جدول (6) شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مداخله گر	مقوله	مؤلفه
عوامل محیطی	محیط آموزشی	محیط داخلی مدرسه
		محیط خارجی مدرسه

در این تحقیق کدگذاری انتخابی بر اساس تشریحی و روایت یک داستان به این شکل بیان شده که شرایطی همانند عوامل فردی، بین فردی و سازمانی باعث می شود که رفتار تعلق خاطر معلمان در ابعاد روانی و رفتاری شکل گیرد. از طرفی این رفتار بر تعلق خاطر کاری معلمان بر استراتژی ها یا راهبردهای نظام آموزش و پرورش تأثیر می گذارد. شکل (1) مقوله های کدگذاری محوری تعلق خاطر کاری معلمان با رویکرد داده بنیاد با استفاده از نرم افزار مکس کیودا را نشان می دهد.



شکل (1) مقوله های کدگذاری محوری تعلق خاطر کاری معلمان با رویکرد داده بنیاد

جهت تحلیل داده های تحقیق در بخش کمی و اعتبارسنجی مدل، شرایط علی بدست آمده مورد بررسی قرار گرفته است. آزمون همگن بودن مطابق با مطالعات هیر (Hair Jr, Matthews, Matthews, & Sarstedt, 2017) جهت بررسی تک جنسی کردن یا تک بعدی کردن سئوالات تحقیق انجام گرفته است. جهت آزمون پایداری مدل اندازه گیری نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که همبستگی درونی سئوالات یک متغیر خارج از مدل را نشان می دهد. همچنین آزمون پایایی ترکیبی، همبستگی درونی سئوالات یک متغیر داخل مدل را نشان می دهد که کلیه ضرایب پایایی از 0.7 بیشتر می باشد که نشان از برخورداری از پایایی ابزار تحقیق می باشد. همچنین به منظور تناسب و اعتبار بخشی الگوی تعلق خاطر کاری معلمان، از روایی همگرا و واگرا و یا همان وجوه اعتبار افتراقی استفاده شده است که میزان همبستگی به صورت دو به دو، کمتر از عدد 0.9 است که اعتبار سازه مورد تایید واقع شده است. آزمون میانگین واریانس استخراجی در هر متغیر بزرگتر از 0.5 بدست آمده است. در آزمون های مدل کلی جهت برازش مدل نیز آزمون ضریب ریشه میانگین مربعات باقیمانده های استاندارد شده، عدد 0.078 بدست آمده است که از آنجایی که شاخص مذکور کوچکتر از 0.08 شده است برازش مدل تایید می شود. برای پاسخ به بررسی وضعیت تعلق خاطر کاری معلمان ابتدایی استان مرکزی از آزمون تی- استودنت تک نمونه ای استفاده و آزمون شده است که کدام یک از عوامل شناسایی شده بالاتر از سطح متوسط (3) قرار دارد.

جدول (7) نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی، اعتبار، پایایی مدل و نتیجه آزمون تی استودنت را نشان می دهد.

جدول (7) نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرهای تحقیق	میانگین واریانس استخراجی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	آماره تی	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	0.544	0.836	0.873	13.190	0.000
حمایت اجتماعی	0.566	0.888	0.905	12.97	0.000
سرمایه اجتماعی	0.521	0.884	0.907	19.36	0.000
صلاحیتهای حرفه ای	0.514	0.810	0.864	17.20	0.000
عوامل بین فردی	0.587	0.883	0.902	19.216	0.000

0.000	27.34	0.868	0.817	0.525	عوامل روانشناختی
0.000	21.546	0.959	0.955	0.527	عوامل سازمانی
0.000	32.158	0.919	0.909	0.561	عوامل فردی
0.000	23.38	0.841	0.787	0.571	هوش هیجانی
0.000	19.65	0.928	0.910	0.593	هویت سازمانی
0.000	23.37	0.935	0.924	0.591	ویژگی های شغلی
0.000	33.86	0.825	0.768	0.585	ویژگیهای شخصیتی

یافته های گزارش شده نشان می دهد که عوامل و مولفه های تعلق خاطر کاری معلمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که اشاره گردید از جمله مهمترین سازمان های هر کشوری، آموزش و پرورش آن کشور می باشد و مهمترین عنصر و منبع ارزشمند این سازمان ها، کارکنان و بخصوص معلمان هستند. چراکه تعلق خاطر کارکنان می تواند پیش بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد آنها باشد. نتایج نشان داد که بر مبنای تحلیل مصاحبه ها، عوامل مختلفی همچون عوامل فردی، بین فردی و عوامل سازمانی باعث بروز پدیده ی تعلق خاطر کاری می شوند. عوامل فردی که در برخی متون به شایستگی های فردی نیز یاد می شود، به مجموعه ای از ویژگی های فردی اطلاق می شود که در قالب نگرش ها، رفتارها، خصوصیات شخصیتی، دانش و صلاحیت های حرفه ای افراد تجلی پیدا می کنند.

در تبیین عوامل فردی به عنوان علل بروز تعلق خاطر کاری معلمان بیان می گردد که عوامل فردی که در برخی متون به شایستگی های فردی نیز یاد می شود، به مجموعه ای از ویژگی های فردی اطلاق می شود که در قالب نگرش ها، رفتارها و خصوصیات شخصیتی و دانش و صلاحیت های حرفه ای افراد تجلی پیدا می کنند. با توجه به سنخیت کدهای اولیه و سازماندهی آن در قالب مفاهیم و مقوله ها، عوامل فردی شامل ویژگی های شخصیتی، هوش هیجانی، عوامل روانشناختی، و صلاحیت های حرفه ای می باشد. منظور از ویژگی های شخصیتی مجموعه ای از رفتار های هر شخص در زندگی روزمره می باشد. از نظر محققان رفتار سازمانی، شخصیت، سازمان بندی پویایی در درون فرد است و شامل آن دسته از نظام های روانی- فیزیکی است که رفتار و تفکر او را در سازمان تعیین می کند. از مهمترین عوامل موثر بر تعلق کاری، عوامل روانشناسی معلمان است. روانشناسی شناختی همانند دیدگاه روانکاوی متوجه فرایندهای درونی است. اما در این دیدگاه بیش از آنکه بر امیال، نیازها، و انگیزش تأکید شود بر اینکه افراد چگونه اطلاعات را کسب و تفسیر می کند و آن ها را در حل مشکلات به کار می گیرند تأکید می شود. به عنوان مثال باور توانمندی های فردی در معلمان، عشق و علاقه به کار معلمی، داشتن انگیزه های درونی معلم، وضوح و روشنی هدف در کار و... همچنین منظور از صلاحیت های حرفه ای، شایستگی هایی است که معلمان بایستی در حرفه ی خود دارا باشند. مانند به روز بودن اطلاعات و شناخت اطلاعات جدید و تخصصی دروس مدرسه و... لازم به ذکر است که در نظر گرفتن عوامل فردی همسان با نتایج بابایی و همکاران (Babaei et al., 2007)، فانی و همکاران (Fani et al., 2015)، کنایت و همکاران (Knight et al., 2019) می باشد.

در تبیین عوامل بین فردی بیان می گردد که عوامل بین فردی به منظور برقراری هرچه بهتر ارتباطات، مساعدت، حمایت ها و عواطف اجتماعی بر مبنای احترام و توجه به کرامت است که امروزه در مرکز توجه سازمان ها قرار دارند. در عوامل بین فردی، ارتباطات و درک عواطف برجسته تر می باشد. وجود ارتباطات موثر بین همکاران و درک عواطف آنها و قدرانی از تلاش های معلمان بر رفتارهای تعلق خاطر به کار شان تأثیر دارد. با توجه به سنخیت کدهای اولیه و سازماندهی آنها در قالب مفاهیم و مقوله ها، عوامل بین فردی در دو دسته ی حمایت اجتماعی و سرمایه های اجتماعی جای گرفته اند. منظور از حمایت اجتماعی، یاری ها و حمایت هایی است که معلمان از مدیران و اقشار جامعه دریافت می نمایند. مانند حقوق و مزایا و پاداش های مطلوب، قدرانی و سپاسگزاری از معلم که در برگیرنده عواطف و مساعدت های اجتماعی از معلمان است. علاوه بر حمایت اجتماعی، سرمایه های اجتماعی نیز از عوامل موثر بر تعلق خاطر کارکنان هستند. سرمایه اجتماعی یک ظرفیت اجتماعی است که همکاری را در جامعه و گروه، تسهیل می کند. وجود مولفه های سرمایه اجتماعی باعث ارتباطات بیشتر و تعامل کاری بین آنها شده و موجب می شود میزان مشارکت افزایش یابد و در نتیجه میزان از سجام اجتماعی نیز افزایش یابد. در واقع اگر سرمایه اجتماعی بین کارکنان یک سازمان وجود داشته باشد، تعلق سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد. در نظر گرفتن این مولفه به عنوان عوامل بین فردی با پژوهش های مشابهی چون؛ کانگ و باسر (Kang & Busser, 2018) نیز هم خوانی دارند. در تبیین عوامل سازمانی بیان می گردد که این عوامل در چارچوب سه مقوله کلی ویژگی های شغلی، تعهد سازمانی و هویت سازمانی قرار دارند. منظور از ویژگی های شغلی، خصوصیاتی است که هر شغل داراست و برای هر شغل به صورت انحصاری است. ویژگی های شغلی

مانند استقلال و آزادی عمل، امنیت، تناسب و احساس ارزشمندی شغل در محیط کار است که نقش بسزایی در تعلق خاطر کارکنان دارد و حتی نقش این ویژگی‌های شغلی نسبت به ویژگی‌های شخصی بیشتر است که خود گواهی است بر این عبارت که؛ افراد بوسیله سازمان‌ها اس

می‌شوند ولی برای انسان‌ها کار می‌کنند. تعهد سازمانی، شبیه‌ترین مفهوم به تعلق خاطر کاری است. تعهد سازمانی نیز الزاماتی می‌باشد که هر شخص در سازمان برای انجام آن خود را موظف می‌داند. تعهد عاطفی یعنی وابستگی عاطفی به ادامه‌ی فعالیت و تمایل به ماندن در مدرسه، تعهد به هنجارها و باور قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های مدرسه و تعهد مستمر بدلیل هزینه‌های ترک سازمان از جمله‌های تعهدهایی است که باور به تعلق کاری معلمان را افزایش می‌دهد. به بیان دیگر افراد با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می‌مانند چون دل‌شان می‌خواهد باقی بمانند، افراد با تعهد هنجاری بالا در سازمان باقی می‌مانند چون احساس الزام به باقی ماندن دارند، و افراد با تعهد مستمر بالا در سازمان باقی می‌مانند چون که مجبور هستند. در نهایت هویت سازمانی را می‌توان یک دریافت جمعی مشترک دانست که افراد از ارزش‌ها و ویژگی‌های سازمان، تصور می‌کنند. هویت سازمانی معمولاً از طریق حس مالکیت و یا دلبستگی‌ها به شغل، احساس غرور به خاطر شغل معلمی و افتخار به عضویت در سازمان مدرسه برای معلمان ایجاد می‌شود. در نظر گرفتن عوامل بین فردی نیز با پژوهش‌های مشابهی چون مشبکی اصفهانی و رضایی (Meshbaki Esfahani, & Rezaei, 2013) نایت و هم‌کاران (Knight et al., 2019) هم‌سان است. در تبیین مقوله اصلی (محوری) تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی بیان می‌گردد که مقوله محوری یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرآیند است. واکاوی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که رفتار تعلق خاطر معلمان را می‌توان از دو دیدگاه رفتاری و بعد روانی بررسی کرد. به زعم میسی و اشنایدر (Macey & Schneider, 2008) بعد روانی، احساس تعلق خاطر می‌باشد. بعد رفتاری نیز مؤلفه‌هایی چون؛ ابتکار عمل و خلاقیت، استقامت، تلاش، سازگاری با تغییرات را شامل می‌شود. در نظر گرفتن این مولفه با پژوهش‌های مشابهی چون لی و همکاران (Li, Wang, You, & Gao, 2015) هم‌خوانی دارد. در خصوص یافته‌های تحقیق در راهبردها، شایان ذکر است که راهبردها، کنش‌ها یا برهم کنش‌های خاصی است که از پدیده محوری منتج می‌شود. راهبرد‌ها جهت تسهیل تعلق خاطر کاری معلمان شامل یادگیری، مدیریت عملکرد، بهره‌وری، رشد و تعالی می‌باشد. در نظر گرفتن این مولفه با پژوهش‌های مشابهی چون ساکس (Saks, 2019) هم‌خوانی دارد. در خصوص عوامل زمینه‌ای بدست آمده در یافته‌های تحقیق بیان می‌گردد که عوامل زمینه‌ای، شرایط خاصی است که راهبردها و کنش پدیده در آن شکل می‌گیرد. در پژوهش حاضر، بسترهای زمینه‌ای شامل؛ حمایت سازمانی، سبک رهبری و ترویج عدالت سازمانی می‌باشد. در نظر گرفتن مولفه حمایت سازمانی با پژوهش‌های مشابهی چون؛ سپهوند و محمدیاری (Sephovand & Mohammad Yari, 2016)، راک و همکاران (Ruck, Welch, & Menara, 2017) هم‌خوانی دارد. پیامدها، خروجی‌های حاصل از استفاده از راهبردها می‌باشند. تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که پیامدهای را می‌توان در دو دسته ارتقاء عملکرد درون‌نقشی و برون‌نقشی تقسیم‌بندی نمود. در نظر گرفتن این مولفه با پژوهش‌های مشابهی چون کیکو و همکاران (Keyko, Cummings, Yonge, & Wong, 2016) هم‌خوانی دارند.

در پایان پیشنهاد می‌گردد مدیران مدارس، اختیارات و استقلال بیشتری به معلمان که دارای سطح بالایی از خودآگاهی هستند داده شود؛ زیرا توانمندسازی افرادی که قادرند به طور آزادانه احساسات و عواطف خود را تحت نظر قرار داده، و با استفاده‌ی درست از آنها، کارهای خود را ساده‌تر و راحت‌تر انجام دهند، موجب بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. همچنین به مدیران مدارس ابتدایی پیشنهاد می‌شود در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند و به سمت و سوی عدم تمرکز حرکت نمایند و کارکنان را در جریان تصمیم‌گیری‌ها قرار دهند. بدین منظور مدیران باستانی هر از چندگاه جلسات غیر رسمی بین معلمان و مدیران برگزار نمایند و آنها را به آگاهی از مباحث روز و اظهار نظر در مورد مسائلی که فکر می‌کنند برای مدارس، آموزش و تدریس دانش‌آموزان مفید است، تشویق نمایند. همچنین به مدیران مدارس ابتدایی پیشنهاد می‌شود برای بهبود عملکرد سازمان و کارکنانشان از مؤلفه‌های تعلق خاطر کاری معلمان در ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده کنند و سعی نمایند وضعیت تعلق خاطر کاری معلمان را در حد عالی ارتقاء بخشند.

تعلق خاطر کاری معلمان از عوامل بسیار با اهمیت است که بایستی در سیاستگذاری‌های نظام آموزش و پرورش به منظور بهبود عملکرد فردی و سازمانی مورد توجه بیشتر قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاق پژوهش در این مقاله رعایت شده است.

حامی مالی

این مقاله حامی مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: انسیه ترابیان، جعفر رحمانی، سیف اله فضل الهی قمشی،؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: محبوبه منتظرعطایی؛ نظارت و نگارش نهایی: انسیه ترابیان و محبوبه منتظرعطایی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Babaei, Ali, Zakleiki, Mohammad and Momeni, Nona (2007) Leaders and creating a superior organizational atmosphere; *Tadbir Monthly* - Year 18 - Number 186.
- Babai Khalji, Masoumeh; Ahmadi, Seyed Ali Akbar. and Shahbazi, Mehdi. (2012). Investigating the effective factors in nursing job satisfaction in Farabi Ophthalmology Hospital affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Public Administration Quarterly*; 5 (4); 39-56.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*.
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology*, 28(2), 195-209.
- Dabashi, Farzaneh, Nouri, Abulqasem, Parhehi, Hamidreza, and Dibaji, Seyed Maitham. (2015). Predicting employees' desire to leave their jobs based on individual, occupational and organizational factors. Knowledge and research in applied psychology, 17(2 (serial 64)), 45-54. SID. <https://sid.ir/paper/163845/fa>
- Fani, Ali Asghar, Essi Khani, Ahmed, Danai Fard, Hassan. (2015). Explaining the antecedents affecting work commitment and its effect on organizational commitment. *Management research in Iran*. Volume No. 2, pp. 151-166.
- Gadamipour, Ezzatullah, Mansouri, Leila. and Bakdali Nasrabad, Hadith. (2016). The role of social support dimensions in predicting the job enthusiasm of female teachers in exceptional elementary schools in Ahvaz. *Women and Culture Scientific Research Quarterly*, 9(33), 63-75.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- He, H., Chao, M. M., & Zhu, W. (2019). Cause-related marketing and employee engagement: The roles of admiration, implicit morality beliefs, and moral identity. *Journal of Business Research*, 95, 83-92.
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.
- Karmi, Mohammad. (2016). The relationship between Islamic work ethics and the sense of work in education teachers, World Conference on Psychology and Educational Sciences, Law and Social Sciences at the beginning of the third millennium, Shiraz.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 61, 142-164.
- Khosravi Danesh, Mojtabi, Mazlumi, Adel, Zahraei, Shagaig, and Rahimi Forushani, Abbas. (2016). Explaining teachers' job characteristics and their consequences using the Job Requirements-Resources (JD-R) model. *Occupational Health and Safety*, 7(3), 181-190. SID. <https://sid.ir/paper/235576/fa>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.
- Li, M., Wang, Z., You, X., & Gao, J. (2015). Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 80, 113-118.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Meshbaki Esfahani, Asghar, Rezaei, Zainab. (2013). Investigating the effect of organizational virtue and belonging to work on organizational commitment. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23(73), 1-23.
- Mousavi Rad, Seyedah Tahereh and Mohsen Kamani. (2017) Investigating the role of employees' work motivation in the career motivation of physical education teachers in Khomein city, 4th

National Conference of Sports Sciences and Physical Education of Iran, Tehran, : Association for Development and Promotion of Basic Sciences and Techniques.

Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.

Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.

Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, work and family*, 11(2), 183-197.

Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: an antecedent to organisational engagement? *Public Relations Review*, 43(5), 904-914.

Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.

Sartori, R., Costantini, A., Ceschi, A., & Tommasi, F. (2018). How do you manage change in organizations? Training, development, innovation, and their relationships. *Frontiers in psychology*, 9, 313.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

Schindler, I., Paech, J., & Löwenbrück, F. (2015). Linking admiration and adoration to self-expansion: Different ways to enhance one's potential. *Cognition and Emotion*, 29(2), 292-310.

Septhovand, Reza and Mohammad Yari, Zohra. (2016). Identifying and ranking the factors affecting interest in work and job satisfaction among the employees of the National Gas Company of Iran (case study: employees of the gas company of Ilam province). *Human Resource Management in Petroleum Industry*, 9(43), 153-129 .

Yaqoubi, Alireza; Vedadi, Ahmad, Momeni, Mandan. (2019). Analyzing the concept of work passion by Rogers' evolutionary method. *Scientific Quarterly of Government Organizations Management*, 4 (32), 89-104.