

ارائه مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دلبستگی مدیریتی مدیران

دانشگاه‌های مازندران

هانیه دیوسالار^۱، بابک حسین زاده^۲، وحید فلاح^۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق ارائه مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دلبستگی مدیریتی مدیران دانشگاه‌های مازندران بود. این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کیفی ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاه‌های مازندران بود. جامعه آماری مرحله کمی تحقیق کلیه مدیران دانشگاه‌های استان مازندران که تعداد کل جامعه آماری ۴۷۸ نفر و حجم نمونه ۲۱۳ نفر بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته ای بود که بر اساس نتایج حاصل از محاسبه با خبرگان بدست آمد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از (۰/۷) محاسبه شد. برای تعیین روایی این ابزارها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دلبستگی مدیریتی مدیران دانشگاه‌های مازندران مورد تایید قرار داد و برای بررسی کفایت مدل از شاخص‌های R^2 ، cv ، red استفاده گردید که در مجموع نتایج نشان داد مدل ما از برازش مطلوبی برخوردار می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تحرک فرهنگی، دلبستگی مدیریتی، مدیران دانشگاه‌های مازندران.

^۱ گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

^۳ گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

مقدمه

دانشگاه از نمادهای عمده جامعه است که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارد و طبیعتاً اصلاح آن می تواند موجب اصلاح جامعه گردد. یکی از ارکان مهم دانشگاه در هر نظام آموزشی مدیران و کارمندان و اساتید در دانشگاه هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند. اگر مدیران و کارمندان و اساتید در شغل خود احساس ناآرامی و ناراحتی کنند و به دلایل گوناگون که می تواند ریشه در عدم دلبستگی به شغل و پست مورد نظر، بی عدالتی در سازمان و یا انگیزش پیشرفت پایین داشته باشد موجب می شود که در انجام وظیفه خطیرشان دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و بهبود تعلیم و تربیت محسوب می شوند (نصیری پور، ۱۳۹۲).

ارتباط روان شناختی مدیران با کار، اهمیت و توجه بسیاری را در قرن بیست و یکم به خود اختصاص داده است. در دنیای کنونی، سازمان ها به منظور رقابت موثر، نه تنها به دنبال جذب و استخدام های عالی هستند بلکه باید مدیران را توانایی و الهام ببخشند تا تمام توانایی هایشان را در انجام کار به کار گیرند. یا به عبارتی مدیران دلبستگی داشته باشد. پیامدهای مثبت دلبستگی مدیران در سازمان، ضرورت پرداختن به مساله را روشن می سازد. مدیرانی که در کارشان دلبستگی دارند توانایی بیشتری در کارشان دارند، با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضای های شغلی خود پاسخ بهتری می دهند. آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی و یا فیزیکی کمتر دچار می شوند. همچنین دلبستگی می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و تحرک فرهنگی و اعتماد سازمانی و کاهش جابه جایی مدیران می شود (باکر و همکاران^۱، ۲۰۱۱).

تحرک فرهنگی با ایجاد اعتماد در مدیران می تواند به نتایج سودمندی از جمله دلبستگی مدیران دست یابد. تحرک های فرهنگی از جمله رویکردهای کامل و جدید و مهم است که به تازگی مطرح شده است (درودی، ۱۳۹۵).

کارایی و اثر بخشی سازمان ها از عوامل متعددی اثر می پذیرد که از جمله های آن ها شایستگی مدیران و دلبستگی مدیران می باشد، که دلبستگی نیز تابعی از جو سازمانی حاکم می باشد. افراد در سازمان های دارای نگرش های متعددی می باشند که به رفتار آنان در سازمان تاثیر می گذارد. در میان این نگرش ها واژه دلبستگی مدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. علاقه مندی و نگرش مثبت در شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود (ونگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

^۱ . Baker.et.al .

^۲ Wang

سازمان های ناموفق کارایی و اثربخشی برای ارتقاء و پیشرفت مدیران خود ایجاد نمی کنند. افراد وقتی در کارشان دل بستگی نداشته باشند احساس بیگانگی نسبت به شغل خود دارند و ممکن است فعالیت های دیگری را جایگزین وظایف خود کنند و وقت خود را به بطالت در سازمان بگذارند و حتی ممکن است سازمان خود را ترک کرده و در سازمانی دیگر مشغول به کار شوند (الوداری، ۱۳۹۶).

دل بستگی شغلی و مدیریتی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می داند، با آن تعیین هویت می کند، با اهداف و ارزش های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آن ها از هیچ کوششی دریغ نمی کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست. دل بستگی شغلی و مدیریتی را می توان از طریق سه روش قدرت دادن، کار تیمی و آموزش و تحرک فرهنگی افزایش داد. اعتماد در یک سازمان باعث افزایش تعهد و دل بستگی می شود و حتی بعضی از مشکلات کارکنان و مدیران را مشخص می کند، به این صورت که اعتماد با ماندن و ترک سازمان مرتبط است. برای افزایش دل بستگی شغلی و مدیریتی باید افرادی استخدام شوند که نظام ارزشی آنها متناسب با نظام ارزش های سازمان باشد و شرایط اجتماعی مثبت و رضایت بخش در سازمان ایجاد کند و سطح اعتماد در سازمان را افزایش دهند (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳).

در نظام های آموزشی سراسر دنیا شناسایی متغیرهای تاثیرگذار بر دل بستگی مدیریتی مدیران همواره از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار بوده است. لذا پژوهشگران غالباً به دنبال شناسایی و بررسی متغیرها و مفاهیمی هستند که می تواند در کیفیت آن نقش بسزایی ایفا نماید. یکی از عوامل تاثیرگذار که تاکنون کمتر به آن پرداخته شده تحرک فرهنگی در محیط دانشگاه ها است. از این رو با توجه به اهمیت نگرش های دل بستگی افراد در پیشبرد اهداف دانشگاهی و نقش آن در ایجاد محیطی مناسب و جوی گرم و صمیمی، این تحقیق، بررسی رابطه بین تحرک فرهنگی با دل بستگی مدیریتی را هدف اصلی خود قرار داده است. بنابراین هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دل بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران است.

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش های کیفی و کمی بود. جامعه آماری مدیران دانشگاه های استان مازندران که تعداد کل جامعه آماری ۴۷۸ نفر و حجم نمونه ۲۱۳ نفر بود. ابزار جمع آوری اطلاعات برای متغیرهای «دل بستگی مدیریتی» و «تحرک فرهنگی» پرسشنامه های محقق ساخته ای بود که بر اساس نتایج حاصل از محاسبه با خبرگان بدست آمد. پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برابر است با

۳۴ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۹

۰/۸۵۰ که در حد مطلوبی بود. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب: از نرم افزار آماری SPSS 24 و هم چنین از نرم افزار pls 3 برای تحلیل داده های آماری استفاده شد.

یافته ها

برای تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا باید پیش شرط لازم برای این فرایند را داشته باشیم. پیش شرط اولیه برای تحلیل عاملی اکتشافی:

۱- کافی بودن حجم نمونه است

۲- متقارن بودن (بدون جهت) روابط سوالات با عامل های کشف شونده است.

KMO آزمون کافی بودن حجم نمونه است که برابر با ۰.۸۲۰ و بالاتر از ۰.۷ می باشد.

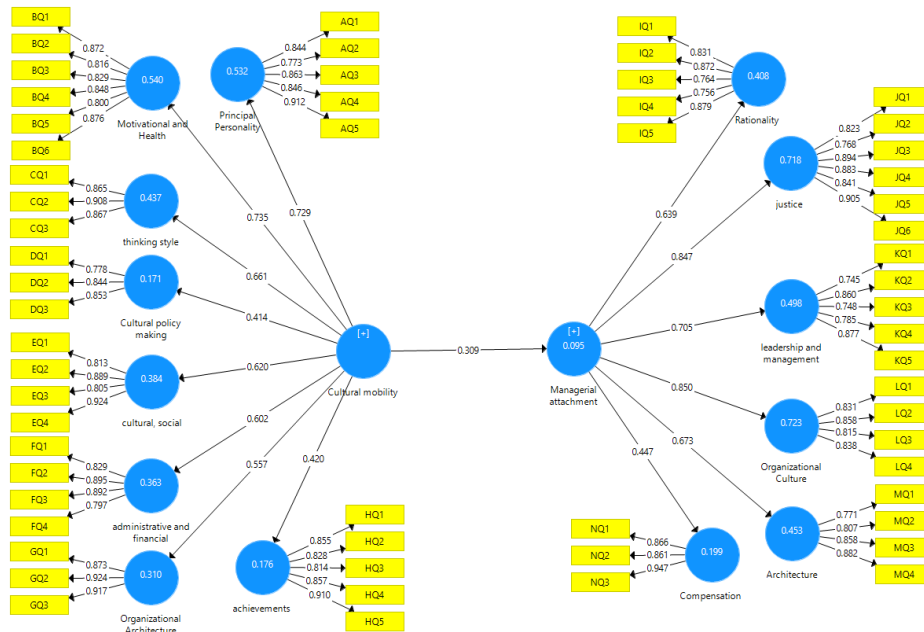
تست بارتلت جهت متقارن بودن انجام و مشاهده گردید مقدار Sig برابر با ۰.۰۰۰ که کوچکتر از

۰.۰۵ می باشد یعنی روابط گروهی یا متقارن هستند

-مدل اندازه گیری

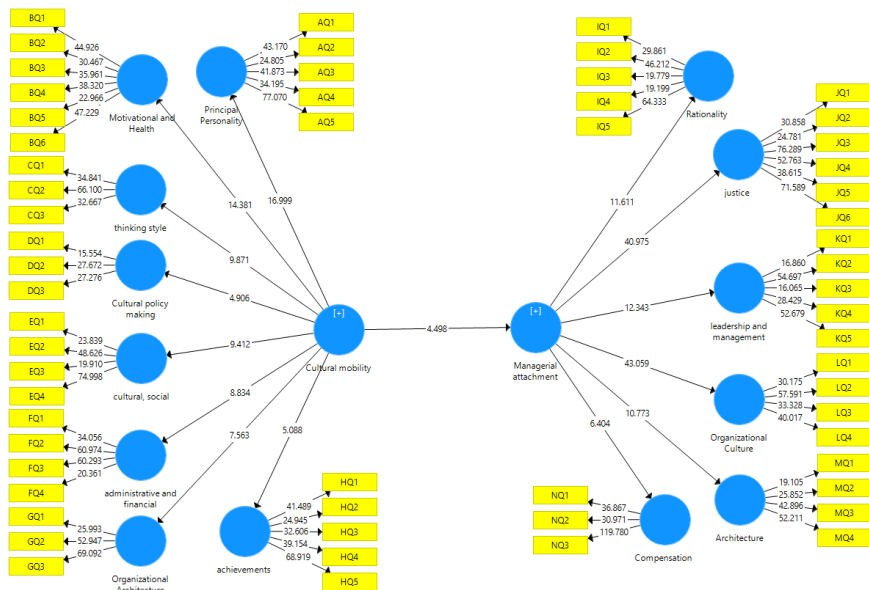
-آزمون همگن بودن

باید بارهای عاملی تمام سوالات بررسی شود و تک تک بارهای عاملی بالای ۰.۷ باشد



نمودار ۱- مدل اندازه گیری در حالت تخمین ضرائب استاندارد

ارائه مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیران دانشگاه‌های مازندران ۳۵



نمودار ۲ - مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین معنی داری ضرائب

آزمون پایایی مدل:

۱- آلفای کرونباخ: همبستگی درونی سؤالات خارج از مدل

مقدار آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها باید بالاتر از ۰.۷ باشد لذا همبستگی درونی سؤالات خارج از مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۲- پایایی دل‌بین گلدشتاین (پایایی مرکب یا ترکیبی):

مقدار ضرایب CR نشان می‌دهد همبستگی درونی سؤالات درون مدل برقرار است.

اگر مدل تازه تولد یافته بود CR بالای ۰.۶ مورد تأیید باشد، اگر مدل در مرحله بلوغ باشد CR باید بالای ۰.۷ باشد. (کلین^۱ ۲۰۱۰)

۳- پایایی اشتراکی: یعنی یک سوال خودش چقدر تعمیم پذیر است یعنی سؤال بتواند سهم تبیین واریانس خود را در هر مدل حفظ کند. (برین^۲ ۲۰۰۵) شاخص آن به نام شاخص اشتراکی (communality) است این شاخص در pls باید برای هر سؤال حساب شود و برای هر متغیر گزارش شود و از مجموع میانگین می‌گیرد. و برای هر متغیر باید بالای ۰.۵ باشد

¹ kline

² Bryne

۳۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۹

با توجه به نتایج حاصل از ۳ آزمون پایایی، مدل از پایایی برخوردار است.

آزمون روایی مدل (روایی سازه):

-شروط روایی همگرا: ۱- باید مقادیر بارهای عاملی تمام سوالات بالای ۰.۷ باشد ۲- تمامی

بارهای عاملی باید از نظر آماری معنی دار باشد

مشاهده می شود که تمامی ضرائب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار هستند و در بازه (۱.۹۶ و

۱.۹۶-) قرار ندارند.

۳- AVE میانگین واریانس استخراجی برای هر متغیر

مقادیر AVE برای هر متغیر بر اساس جدول بالاتر از ۰.۵ می باشد.

۴- شرط چهارم: $CR > AVE$

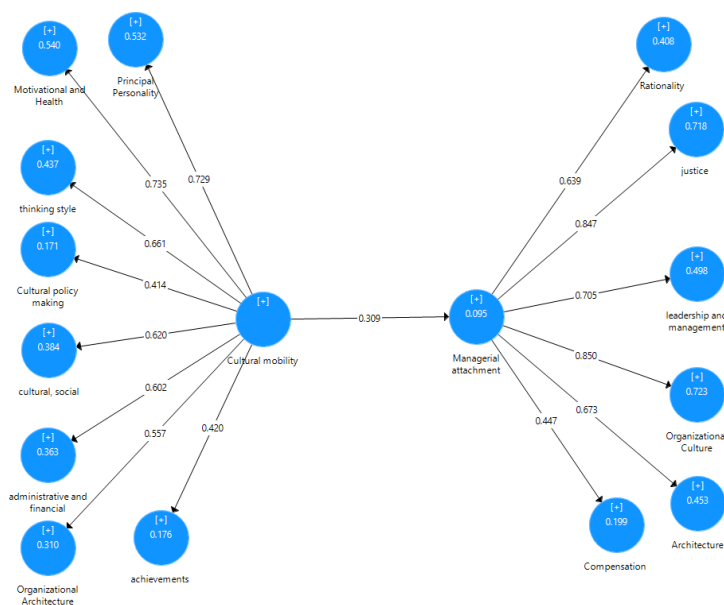
با مقایسه مقادیر بدست آمده مشخص می شود کلیه مقادیر CR از AVE بزرگتر است لذا شرط

چهارم روایی همگرا برقرار است.

مدل درونی (ساختاری)

مدل ساختاری پژوهش ما با توجه به ضرائب مسیر آن و معنی داری این ضرائب به صورت زیر

است:



نمودار ۳- مدل ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر

ارائه مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مدبران دانشگاه های مازندران ۳۷



نمودار ۴ - مدل ساختاری در حالت معنی داری

نتایج نشان داد تاثیر تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مقدار t -value آن برابر با (۴.۴۹۸) و ضریب مسیر (۰.۳۰۹) میباشد در واقع نتایج نشان داد تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مدبران دانشگاه های مازندران به میزان ۰,۴۰۸ تاثیر دارد.

بررسی کیفیت مدل:

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی : کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی یعنی اینکه سوالات هر متغیر به درستی توانسته اند متغیر متناظرشان در یک مدل اندازه گیری مورد سنجش قرار دهند. روش سنجش کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی از طریق آزمون ویژه ای به نام روایی متقاطع اشتراکی است. Cross validity و communality یا شاخص cv com که هم در مقاله (برین ۲۰۱۶) و هم (هنسلر ۲۰۱۴) با سه عدد مقایسه می شود.

اگر کیفیت مدل اندازه گیری کمتر از ۰/۰۲ بود مدل باید تجدید نظر شود و پرسش نامه آن دوباره طرح شود.

جدول ۱ - جدول شاخص CV COM

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Culture	852.000	448.248	0.474
policy	639.000	411.279	0.356
Architecture	852.000	459.169	0.461
Compensation	639.000	300.856	0.529
Motivational	1,278.000	562.341	0.560
Organizational	639.000	278.786	0.564
Principal	1,065.000	479.065	0.550
Rationality	1,065.000	539.241	0.494
achievements	1,065.000	469.318	0.559
administrative	852.000	411.042	0.518
cultural, social	852.000	403.346	0.527
justice	1,278.000	524.590	0.590
leadership	1,065.000	576.336	0.459
thinking	639.000	321.546	0.497

با توجه به ضرائب CV COM نتیجه گرفته می شود که کلیه ضرائب برای همه متغیرهای عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و رزشیابی (۰.۴۹۴)، عدالت و انصاف سازمانی (۰.۵۹۰)، رهبری و مدیریت دانشگاهی (۰.۴۵۹)، فرهنگ سازمانی (۰.۴۷۹)، نظام جبران خدمت (۵۲۹)، عوامل شخصیتی مدیر دانشگاهی (۰.۵۵۰)، عوامل انگیزشی و بهداشتی مدیران دانشگاهی (۰.۵۶۰)، سبک تفکر مدیران دانشگاهی (۰.۴۹۷)، نظام سیاست گذاری فرهنگی دانشگاهی (۰.۳۹)، بافت فرهنگی و اجتماعی (۰.۵۲۷)، فرایندهای اداری و مالی دانشگاهی (۰.۵۱۸)، معماری سازمانی دانشگاهی (۰.۵۶۴)، دستاوردهای تحرک فرهنگی (۰.۴۶۱)، در سطح قوی است بنابراین مدل اندازه گیری کیفیت بسیار مناسبی دارند. این برای یک مدل کافی نیست بلکه باید در انتهای کار مدل کلی کیفیت مناسب داشته باشد. حال باید بررسی کرد آیا کیفیت این پیشگوئی ها در چه حدی است بالا، متوسط یا پایین است.

(چن^۱ ۱۹۹۸) بیان کرد که R^2 مهم ترین شاخص یک مدل علی است و R^2 بیان می کند که متغیرهای مستقل روی هم رفته چقدر از رفتار متغیر وابسته را پیشگوئی می کند، یا چقدر از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند و مفهوم ($R^2 - 1$) یا خطای باقی مانده این است که متغیرهای باقی مانده اند که ما آن را در مدل بر اثر عدم توجه ادبیات یا در اثر عدم شناخت آن حوزه نیاورده ایم.

جدول ۲ - جدول R^2 متغیر های وابسته

	R Square	R Square Adjusted
Managerial attachment	0.095	0.091

R^2 متغیر دل‌بستگی مدیریتی در حد متوسطی است.

روائی متقاطع: cv red

روائی متقاطع آزمون کیفیت مدل است و با نام شاخص افزونگی هم شناخته می شود، این شاخص فقط برای متغیرهای درون زا گزارش می شود، چون بدان معنی است که آیا پیش بینی رفتار متغیرهای درون زا توسط متغیرهای برون زا کیفیت مناسبی دارد یا خیر

جدول ۳. جدول مقادیر cv red

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Managerial attachment	5,751.000	5,570.863	0.031

با توجه به ضرائب روائی متقاطع نتیجه گرفته می شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش بینی متغیر متغیر دل‌بستگی مدیریتی در حد ضعیف است، با توجه به ضرائب cv com در مدل اندازه گیری کیفیت مدل اندازه گیری قوی شد اما شاخص های cv red تقریباً کیفیت متوسطی در مجموع از مدل ساختاری نشان می دهد.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که ملاحظه گردید مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران ارائه شد. نتایج نشان داد تاثیر تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مقدار t -value آن برابر با (۴.۴۹۸) و ضریب مسیر (۰.۳۰۹) میباشد در واقع نتایج نشان داد تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران به میزان ۰.۴۰۸ تاثیر دارد. آزمون R^2 نشان داد متغیر دل‌بستگی مدیریتی مدیران بین متوسط تا قوی و R^2 متغیر نوآوری در حد قوی است و نتایج آزمون F^2 با توجه به ضرائب cv red نتیجه گرفته می شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش بینی دل‌بستگی مدیریتی مدیران در حد متوسط تا قوی می باشد. با توجه به ضرائب cv com نتیجه گرفته می شود که کلیه ضرائب برای همه متغیرهای عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و رزشیایی (۰.۴۹۴)، عدالت و انصاف سازمانی (۰.۵۹۰)، رهبری و مدیریت دانشگاهی (۰.۴۵۹)، فرهنگ سازمانی (۰.۴۷۹)، نظام جبران خدمت (۵۲۹)، عوامل شخصیتی مدیر دانشگاهی (۰.۵۵۰)، عوامل انگیزشی و بهداشتی

۴۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۹

مدیران دانشگاهی (۵۶۰)، سبک تفکر مدیران دانشگاهی (۰.۴۹۷)، نظام سیاست گذاری فرهنگی دانشگاهی (۰.۳۹)، بافت فرهنگی و اجتماعی (۰.۵۲۷)، فرایندهای اداری و مالی دانشگاهی (۰.۵۱۸)، معماری سازمانی دانشگاهی (۰.۵۶۴)، دستاوردهای تحرک فرهنگی (۰.۴۶۱)، در سطح قوی است بنابراین مدل اندازه گیری کیفیت بسیار مناسبی دارند. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می گردد:

۱. ایجاد انگیزه در پرسنل دانشگاه به منظور تحقق اهداف فردی و یا سازمانی از طرق مختلف: مانند نظام جبران خدمات، ارتقاء پست سازمانی و ..
۲. حاکم بودن تفکر و گفتمان دانشگاهی در واحدهای مختلف دانشگاه و اعتقاد عملی مدیران عالی، میانی و عملیاتی به این رویکرد.
۳. وجود نظام برنامه ریزی و قانون گذاری قدرتمند و منطبق با دستورالعمل های کلان صادره از سوی وزارت.
۴. وجود ساز کارهای قانونی برای ضابطه مند کردن انتصابات سازمانی در محیط دانشگاه و مقابله با حاکم بودن رابطه در عزل و نصب سازمانی.
۵. وجود تناسب بین شغل و شاغل و سازگار بودن تخصص و دانش کارکنان با وظایف و امور محوله به کارکنان.
۶. حمایت از طرح ها و ایده های نو در محیط دانشگاه و در بین کارکنان بمنظور ایجادشور کارآفرینی در بین کارکنان و مدیران عملیاتی دانشگاه.
۷. حمایت مدیران عالی و میانی دانشگاه از استقلال و آزادی های آکادمیک و انعطاف پذیری در قبال دستورالعمل های بعضا غیر ضروری دانشگاه.

منابع

- آقا احمدی قربانعلی، مرزبان الناز و کوثر علی پور، ۱۳۹۵، رابطه سرمایه اجتماعی با دلبستگی شغلی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۱۹ تیر ۹۵، ۲۰-۱.
- درودی مسعود، ۱۳۹۵، بررسی چند مدل سیاست فرهنگی در حوزه آموزش عالی (با تأکید بر تجارب سیاست فرهنگی در دانشگاه های اروپایی و ایالات متحده آمریکا)، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، دوره ششم، شماره ۲۰، پائیز ۹۵، ۱۴۴-۱۲۵.
- رضایی فر، حمید؛ ساجده لکزیان و محمد صفی زاده، ۱۳۹۶، بررسی مقایسه ای اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان امور شرکت توزیع نیروی برق مشهد، کنفرانس بین المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

ارائه مدل تاثیرگذاری تحرک فرهنگی بر دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران ۴۱

- شیرازی، علی؛ احمدی زهرانی، مریم، ۱۳۹۳، رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، ۶۴-۴۱.
- محمدی سارا؛ مهدی نداد و مهسا عظیمیان، ۱۳۹۸، تبیین تاثیر شایستگی‌های مدیریتی و دل‌بستگی شغلی بر هویت سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی، تهران-دانشگاه شهید بهشتی، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- نایی هوشنگ و رضا معصومی‌راد، ۱۳۹۰، عوامل فرهنگی مؤثر بر تحرک اجتماعی مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران، عوامل فرهنگی مؤثر بر تحرک اجتماعی مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران مطالعات جامعه‌شناختی، ۱۸(۳۹)، ۳۴-۱.
- نصیری‌پور امیراشکان، دلگشائی بهرام، کلهر روح‌اله، کیایی محمدزکریا، شاه‌بهرامی الهام و سعید طباطبائی، ۱۳۹۲، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران -پیاورد سلامت)، دوره ۷، شماره ۴، مهر و آبان ۹۲، ۳۶۵-۳۵۴.
- الوداری، حسن و حسن ورمزیار، ۱۳۹۶، تحلیل رگرسیونی در پیش بینی دل‌بستگی شغلی بر اساس ابعاد اعتماد سازمانی در میان کارکنان کمیته امداد آذربایجان غربی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.
- Bakker, A. A., Albrecht, S. L., and Leiter, M. P. (2011). Key question regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Fotohi Ghazvini F, Khazei Z. (2008). Evaluating the ethics of virtual University. *Eethics in Science and Technology*; 3(1,2): 1-12. (In Persian).
- Hassan, A., and Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *international journal of human and social science*, 6 (3).
- Judeh Mahfuz, 2014, The Influence of Organizational Trust on Job Performance: Mediating Role of Employee Engagement, *International Journal of Business Research* 16(5):53-66 · December 2014.
- Mokhtaripoor M, Siadat S. (2009). Managing with ethical intelligence and planning. *Tadbir*; (205): 29-33. (In Persian).
- Nasiri Valikbani, Fakhral S, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethic and organizational agility: mediating role of cognitive empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 61-69. (In Persian).
- Tapara, P. L. (2018). Authentic leadership: organizational outcomes and leader and followers development. (master dissertation). A thesis degree of master of arts in psychology, Massey university, Albany New Zealand.
- Wang, Ch.Ch., Lin, H.M & Liang, T.L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.