

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه‌پردازی

داده بنیاد

انسبه ترابیان^۱، جعفر رحمانی^۲، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد انجام شده است. روش پژوهش در این تحقیق، از نوع کیفی می‌باشد. به‌منظور انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان، تعداد ۱۴ نفر از مدیران و معلمان و اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه علوم رفتاری و تربیتی، رفتار سازمانی و منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش کشور طی فرایندی هدفمند و به روش گلوله برفی به‌منظور مشارکت در پژوهش انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است که در آن کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. یافته‌ها تحقیق در این پژوهش شامل ۱۹۰ کد اولیه، ۵۸ مؤلفه و ۲۵ مقوله اصلی از داده‌های باز کشف شده است. نتایج تحقیق نشان داد که شرایطی همانند عوامل فردی، بین فردی و سازمانی باعث می‌شود که رفتار تعلق خاطر معلمان در ابعاد روانی و رفتاری شکل گیرد. از طرفی این عوامل باعث می‌شود که راهبردهای یادگیری، رشد و تعالی، بهره‌وری و مدیریت عملکرد تعریف گردد و پیامدهایی دارد که از جمله می‌توان به ارتقاء عملکرد درون نقشی و برون نقشی اشاره کرد.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، وابستگی شغلی، اشتیاق به کار

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران e.d.t.torabian@gmail.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول) rahmanijafar620

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران fazlollahigh@yahoo.com

مقدمه

سازمان ها در حقیقت به عنوان یکی از مهمترین نهادهای متولی رشد شکوفایی اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورها می باشند و چنانچه از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت به اثربخشی نزدیک شده و توسعه همه جانبه اجتماع و کشور را تضمین خواهد کرد. کارایی و توسعه سازمان ها تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه امکانات، سرمایه گذاری های سازمانی، نرم افزاری و سخت افزاری مانند؛ ساختار سازمانی مناسب، فرهنگ سازمانی، برگزاری دوره های آموزشی، تکنولوژی های پیشرفته و... ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقمند و متعهد است که دل به کار دهند و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است. (پررا^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). لذا در عصری که یکی از ارکان مزیت رقابتی پایدار سازمان ها، کارکنان متعهد، متخصص و با انگیزه هستند، حفظ و افزایش اشتیاق کارکنان یکی از دغدغه های مهم سازمان هاست (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۹). دنیای امروز، دنیای تغییرات روزافزون است و سازمان ها در تلاطم تغییرات، ملزم به تحول هستند. لازمه همراستایی و برخورد و استفاده اثربخش از این تغییرات، حرکت است و این حرکت در وهله نخست از نهادهای متولی آموزشی و تربیتی شروع می شود (سارتوری^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی ترین عامل تولید، رشد و تکامل است و یکی از مهمترین عواملی است که باعث گرده است که سازمان بر چالش های محیطی برتری یافته و مزیت رقابتی خود را حفظ نماید. اقداماتی که از جمله در جهت حفظ و ارتقای کیفیت منابع انسانی از سوی سازمانها صورت می گیرد افزایش تعلق خاطرکاری کارکنان است (رهنما و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش، ایجاب می کند که مدارس، مبتنی بر توجه به تعلق خاطرکاری معلمان باشند تا بتواند فضای مدرسه را پویا و پر انرژی نماید؛ اما مطالعاتی که در زمینه بررسی وضعیت روحی و شغلی معلمان انجام شده است، این حرفه را پراسترس گزارش کرده اند که موجب تحلیل انرژی می شوند. در ایران با وجود این که آمار رسمی در این زمینه منتشر نشده است اما در پاره ای از مطالعات، میزان تمایل به جا به جایی، استرس و فرسودگی شغلی آنها بالاتر از حد معمول گزارش شده است (خسروی دانش و همکاران،

¹ Perera

² Sartori

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۲۹

۱۳۹۶، ۱۸۲). در کشورهای دیگر نیز نظیر انگلستان، ۴۰٪ از معلمان جدید نهایتاً تا پنج سال اول تدریس، از این حرفه کناره گیری می کنند (چمپلین^۱، ۲۰۰۸: ۱۹۶).

در ادامه ضرورت چنین پژوهش هایی را در مزایا و نقش تعیین کننده ای که با شناخت و ارزیابی عوامل کلیدی موثر در تعلق خاطر کاری دارد، می توان توجیح کرد. در بیان شکاف نظری بیان می گردد که در تحقیقات مختلفی از جمله پژوهش های موسوی راد و کمانی (۱۳۹۷)، قدمی پور و همکاران (۱۳۹۶)، کرمی (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، شفیع و صفوی (۱۳۹۶)، خسروی دانش و همکاران (۱۳۹۶)، سلم آبادی و همکاران (۱۳۹۲) و ... به کاهش دلستگی کاری معلمان بخصوص در میان نسل جدید معلمان اشاره شده و در پیشنهادات کاربردی پژوهش شان، بر لزوم توجه به ارائه ساز و کارهای مناسب در جهت بهبود تعلق خاطر کاری معلمان اشاره کردند ولیکن در هیچدام از تحقیقات مذکور، به تمامی عوامل بوجود آورنده، زمینه ها، مداخله گر ها و پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان اشاره نگردیده است. به علاوه آن چه ثابت شده، این است که کاهش تعلق خاطر کاری در میان معلمان، یک پدیده ای بین المللی است و بسیاری از مطالعات در رابطه با شرایط فیزیکی و روانی کاری در میان معلمان بیان گر آن است که معلمان، سطوح بالاتری از استرس و فرسودگی شغلی را در مقایسه با سایر مشاغل تجربه می کنند که بتدریج از میزان استیاق و تعلق کاری آنها می کاهد (خسروی دانش و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین دغدغه پژوهشگر از آنجا ناشی می شود که با وجود تاکیداتی که در سند تحول بنیادین به مدارس و نقش معلم در مقاطع مختلف تحصیلی، علی الخصوص مقطع ابتدایی شده است، در عمل متأسفانه این امر همواره مورد غفلت و بی توجهی از سوی سیاست گذاران واقع می شود. همچنین علی رغم وابسته بودن آینده کشور به توانایی نظام آموزشی و توانمندسازی معلمان در تربیت نیروی انسانی مستعد، میزان شوق به کار معلمان تغییر پیدا نموده و این پیامد به ساختار آموزشی و عملکرد دانش آموزان آسیب می رساند؛ بنابراین مدیران نظام آموزش و پرورش در کشور در اتخاذ تصمیمات خود نباید اهمیت تعلق خاطر کاری کارکنان را نادیده بگیرند.

در بیان ادبیات نظری تحقیق می توان گفت تعلق خاطر کارکنان یکی از مفاهیم و موضوعات جدید در ادبیات رفتار سازمانی و منابع انسانی است. پژوهشگران مدیریت به این مفهوم به عنوان یکی از مفاهیم مثبت و اثربخش در سازمان توجه دارند و تاکید می کنند که افزایش تعلق کاری کارکنان باعث ایجاد مزایای فراوانی برای سازمان می شود (خوبرو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۹).

¹ Chaplain

تعلق خاطر در واقع قطب متضاد تحلیل رفتگی در نظر گرفته می‌شود. گفته می‌شود که اگر کارفرمایان علاقه‌مند هستند کارکنانی داشته باشند که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند، بایستی بر تعلق خاطر کارکنان تاکید نمایند (اشنایدلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۹۲). تعلق خاطر کارکنان می‌تواند پیش بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد آن باشد. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار می‌گیرند یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است (عیسی‌خانی، ۱۳۹۲: ۱).

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 زمینه‌ای آماده می‌شود تا کارکنان به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصت‌ها و منابع سازمانی و غیر آن، همگی بسان امانت الهی است که در برابر آن مورد بازخواست الهی قرار می‌گیرند (خوبرو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۰). تعلق خاطر با سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن تمایز می‌شود. سرزندگی یعنی سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی هنگام کار، فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشاره دارد. مجذوب شدن به معنای تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار است (شافلی و بکر^۲، ۲۰۰۴: ۲۹۳). توجه به تعلق خاطر در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی ایجاد شده است. در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت، این سوال منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه می‌دانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می‌راند. محققان با داشتن سوالاتی از این دست به بررسی منظم‌تر قطب مقابل فرسودگی نمودند و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت‌نگر نامیده شد پژوهش‌های مرتبط با موضوع تعلق خاطر کاری کارکنان به صورت پیشینه داخلی و خارج از کشور، صورت پذیرفته است بعنوان مثال کشوری (۱۳۹۶) در تحقیقی بیشترین تاثیر را بر تعلق خاطر کاری، مؤلفه سرزندگی می‌داند و مجذوب شدن و فدایی شدن در رتبه‌های بعدی قرار دارند. همچنین موسوی راد و کمانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی ارتباط تعلق خاطر کاری کارکنان در انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان خمین پرداخته‌اند؛ که نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین تعلق خاطر کاری کارکنان در انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی ارتباط معنادار مستقیم وجود دارد. همچنین ضیاء‌الدینی و رضانی قوام‌آبادی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که، میان غنی

¹ Schindler

² Schaufeli & Bakker

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۳۱

سازی شغلی و ترک خدمت کارکنان و ابعاد آنها با تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش، نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری می باشد. در تحقیقات خارجی نیز کیکو^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی، عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری در قالب منابع شغلی، فردی و حرفه ای و همچنین ابعاد شغلی را مورد بررسی قرار دادند. چن^۲ (۲۰۱۷) تحقیقی در خصوص تعلق خاطر کاری و پیامدهای آن با استفاده از الزامات شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین خواسته های شغلی و منابع شغلی رابطه وجود دارد که این خود در تعلق خاطر شغلی تأثیر دارد. بکر^۳ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که الزام های شغلی، پیشاینده تعلق خاطر کاری می باشد و تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. ساکس^۴ (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی پیشایندها و پیامدهای تعلق خاطر کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عواملی مانند ویژگی های شغلی، حمایت سازمانی درک شده، پاداش و شناخت، عدالت بر تعلق خاطر کاری کارکنان تأثیر دارد. با توجه به آنچه گفته شد سؤال اصلی این پژوهش آن است که چه مدل بومی برای تعلق خاطر کاری معلمان مقطع ابتدایی در کشور می توان ارائه نمود که تمامی عوامل از جمله، شرایط علی، راهبردها، پیامدها و زمینه ها را در برداشته باشد؟ به عبارت دیگر سئوالات تحقیق به شرح ذیل می باشد:

شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی چیست؟ مقوله محوری مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی چیست؟ راهبردهای تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟ پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟ زمینه (بستر) تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟ شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟

روش تحقیق

روش پژوهش کیفی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد در این تحقیق استفاده شده است. به زعم فراستخواه (۱۳۹۷) یکی از کاربردهای گرنند تئوری، زمانی است که نیاز به گزاره های فرضیه ای بیشتری باشد. بعنوان مثال فرضیه های متناظر با نظریات موجود به ذهن مان می رسد ولی تایید نمی شود (فراستخواه، ۱۳۹۷، ۹۰). لذا در خصوص تعلق خاطر کاری معلمان تا کنون تحقیقات زیادی

¹ Keyko

² Chen

³ Becker

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 مصاحبه بدست آورد تا با مدل بومی به این مهم دست یابد. لذا همانطور که اشاره گردید ابتدا جلسات مصاحبه توسط پژوهشگر با خبرگان انجام شده است و عوامل، مقوله محوری، زمینه، راهبردها، مداخله گرها و پیامدهای آن استخراج شده است؛ به عبارت دیگر طرح اصلی برای تدوین نظریه برخاسته از داده ها در این پژوهش، طرح نظام مند تا سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی می باشد. مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته با مدیران، معلمان، اساتید دانشگاهی، خبرگان در حوزه علوم رفتاری و تربیتی، رفتار سازمانی، منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش کشور که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شده اند، صورت پذیرفته است. این فرایند تا رسیدن به مرحله اشباع نظری و تعداد ۱۴ نفر ادامه یافت. از آنجایی که شاخص های بدست آمده در مصاحبه، بعد از نفر چهاردهم کاملا شبیه و تکرار داده های قبلی بود محقق به نتیجه ی کفایت نمونه دست یافته است. داده های مصاحبه با نرم افزار مکس کیودا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این تحقیق جهت اخذ روایی در مرحله کیفی از درگیری طولانی مدت، مشاهده مداوم و بازبینی توسط مشارکت کنندگان استفاده شده است. برای اخذ پایایی، محقق از مشاوره و کمک همکار در کدگذاری استفاده و به نظرات یکسان رسیده است.

تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

در این تحقیق، با رویکرد استقرایی، با خبرگان مصاحبه و جهت تجزیه و تحلیل یافته ها از کدگذاری استفاده شده است که در ذیل به آن اشاره می گردد.

۱- کدگذاری باز

تمامی مصاحبه ها پس از پیاده سازی، به صورت تفسیر اولیه یا کدهای باز، درآمدند. تعداد ۱۹۰ کد اولیه یا باز از داده های مصاحبه استخراج شده است. جهت مقوله بندی مفاهیم به گفته ی کوربین و اشتراوس^۱، پیشامدها، وقایع و اتفاقات به عنوان نشانه های بالقوه پدیده در نظر گرفته شده است (کوربین و اشتراوس^۲، ۱۹۹۰: ۷).

۲- کدگذاری محوری

¹ Corbin & Strauss

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۳۳

در کدگذاری محوری، ۵۸ مؤلفه و ۲۵ مقوله اصلی بدست آمده است که شامل ۶ محور شرایط علی، مقوله محوری، راهبرد، زمینه، شرایط مداخله گر و پیامد می باشد که در قالب سئوالات پژوهش به صورت ذیل آورده شده است (همان منبع، ۲۳۹).

شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی چیست؟

شرایط علی، شروطی لازم ولی ناکافی جهت دستیابی به پیامدهای حاصل از به کارگیری راهبردهاست. نتایج حاصل از مصاحبه، به صورت جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱) شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

شرایط علی	مقوله	مؤلفه	کدهای باز	
عوامل فردی	ویژگی های شخصیتی	گشودگی	استقبال از ایده های جدید	
			تمایل زیاد معلمان به تجربه مسائل جدید	
			تمایل معلمان به فکر کردن به مفاهیم به صورت ذهنی	
	وظیفه شناسی	سازگاری	سر وقت تمام کردن امور	
			انجام وظیفه طبق برنامه مشخص	
			تقدم وظیفه شناسی بر تعلق خاطر	
	سازگاری	سازگاری در کار	انعطاف پذیری در کار	
			تاب آوری در شرایط سخت	
			سازگاری در کار	
عوامل فردی	ویژگی های شخصیتی	برونگرایی	تمایل زیاد معلمان به دوست شدن با بقیه	
			لذت از مرکز توجه بودن	
			برخورداری از دایره ی وسیعی از دوستان و آشنایان	
			تمایل به شروع صحبت به صورت داوطلبانه	
	هوش هیجانی	خوش بینی	خود آگاهی	دیدگاه مثبت نسبت به سازمان و آینده
				خوش بین بودن به آینده
				تقویت خوش بینی با آموزش
		خود آگاهی	همدلی	شناخت هیجانانگیز شخصی
				شناخت شخصیت و ویژگی های شخصیتی
				شناخت نقاط ضعف و قوت خود
	همدلی	همدلی	همدلی	شناخت عواطف همکاران و مدیر
				علاقه به رفاه دیگران
				درک و فهم احساسات و افکار دیگران
	صلاحیت-	دانش عمومی	داشتن اطلاعات کافی در تمامی زمینه ها	

۱۳۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

شرایط علی	مقوله	مؤلفه	کدهای باز		
	های حرفه ای	دانش تخصصی	اطلاعات عمومی مناسب		
			اپدیت و به روز بودن اطلاعات		
			داشتن اطلاعات تخصصی		
			شناخت اطلاعات جدید و تخصصی درس		
	عوامل روانشناختی	گرایشات ذهنی		مهارت در دانش تخصصی	
				خودکارآمدی	
				باور توانمندی های فردی	
		گرایشات انگیزشی			اعتماد به نفس بالا در مواجهه با مشکلات
					هنر بودن شغل معلمی
					عشق و علاقه به کار
					عشق و علاقه به کار در معلمان غیررسمی
					داشتن انگیزه های درونی معلم
					وضوح و روشنی هدف
					اهداف چالشی و دشوار
	عوامل بین فردی	حمایت اجتماعی	عواطف اجتماعی	برخورد مثبت عاطفی از طرف جامعه با معلمان	
				قدردانی و سپاسگزاری از معلم	
				میزان قدردانی از معلم توسط مدیر والدین و دانش آموزان	
			مساعادت اجتماعی	مساعادت والدین به معلمان	
تامین حداقل نیازهای ضروری					
میزان حقوق و دستمزد معلم					
سرمایه اجتماعی		ساختاری		خدمات و مزایای بیمه	
				ارتباط رسمی معلمان با همکاران	
				ارتباط معلمان با کادر اجرایی و کادر آموزشی	
		ارتباطی			اهمیت ارتباط معلمان با کادر اجرایی و کادر آموزشی
					ارتباط قوی بین معلمان
					رابطه عاطفی بین مدیر و کارکنان
		شناختی			درک مدیران از احساسات معلمان
					فضایل اخلاقی معلمان
					فضای صمیمیت و همکاری
عوامل سازمانی	ویژگی های شغلی	امنیت شغلی	آرامش و صمیمیت در سازمان		
			احساس ایمنی شغل در معلم		
			آسودگی خاطر معلمان با ایمنی در شغل		

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۳۵

شرایط علی	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
		استقلال	احساس امنیت و مورد تایید بودن
			استقلال و آزادی عمل
			اختیار و قدرت تصمیم گیری
		معنا داری کار	آزادی عمل معلمان در اجرایی کردن اهداف
			احساس اهمیت یا مقصود شغل معلم
			معنی دار بودن شغل معلمان با فراتر بودن وظایف آنان
			معنی داری شغل معلمان با تربیت دانش آموزان
			با تمام وجود کار کردن معلمان به خاطر احساس ارزشمندی
			احساس اهمیت شغل برای معلمان
		احساس ارزشمندی شغل	احساس ارزشمندی شغل با تعهد و انرژی بیشتر معلمان
			تناسب شغل با علایق و استعداد و شایستگی معلمان
		تناسب شغل	تناسب شغل با ویژگی های شخصیتی
			تناسب شغل با انگیزه های درونی
			وابستگی به حضور در مدرسه بعلت تعهد عاطفی
		عوامل سازمانی	تعهد سازمانی
تمایل به ماندن در مدرسه			
ماندن در مدرسه به دلیل الزامات			
تعهد هنجاری	باور قوی به پذیرش اهداف و ارزشهای مدرسه		
	تعهد به حضور در شغل به دلیل بستن قرارداد		
	تعهد به سازمان به علت دریافت مزایا پس از چند سال		
تعهد مستمر	عدم ترک سازمان بعلت متحمل شدن هزینه های مالی و اجتماعی		
	تعهد به سازمان بعلت مقرون به صرفه بودن		
	حفاظت از شغل به دلیل احساس مالکیت		
هویت سازمانی	حس مالکیت		دلبستگی به شغل به دلیل احساس مالکیت
			احساس مالکیت روانشناختی نسبت به شغل
			احساس فخر و مباهات به سازمان
	احساس غرور		احساس منزلت
			احساس غرور به خاطر معلم بودن
			احساس تعلق به دلیل احساس عضویت
	حس عضویت	کمک مدیر مدرسه به معلمان جهت احساس عضویت	
		افتخار به عضویت در سازمان	

۱۳۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

مقوله محوری مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی چیست؟
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 (۲) مقوله اصلی (محوری) مدل ارزیابی تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (۲) مقوله اصلی (محوری) تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی

مقوله محوری	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
رفتار تعلق خاطر	بعد رفتاری	تلاش مضاعف	تلاش کارکنان پرتکاپو و پویا
			تلاش بیشتر از نیاز معلمان
			تلاش و همت راه پیشرفت توسعه
		خلاقیت	آزادی عمل زمینه نوآوری و خلاقیت
			خلاقیت با زمینه سازی تشویق
			در سطح پایین کار کردن در صورت نبودن آزادی عمل
رفتار تعلق خاطر	بعد رفتاری	استقامت و پایداری	پافشاری در رسیدن به اهداف
			پافشاری هنگام مواجه با مشکلات
			شهرت معلمان به صبر و استقامت
		انعطاف پذیری	انعطاف پذیری معلمان در مقابل مشکلات
			استقبال از تغییرات شغلی
			کنترل رفتار و احساسات
	بعد روانی	نشاط روانی	بالا بودن سطح نشاط و خوشحالی معلم به واسطه شوق زیاد به کار
			احساس اشتیاق از وابستگی به شغل
			احساس آسودگی روح و روان از شغل معلمی
		احساس تمرکز بر شغل	غرق شدگی در کار
			قبول کردن سختی های کار به واسطه تمرکز بر آن
			درگیری در کار

راهبردهای تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟

معنای ساده استراتژی عبارت اند 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 (۳) مقوله های استراتژی های تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۳۷

جدول (۳) مقوله های استراتژی های تعلق خاطر کاری معلمان

راهبردها	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
فرآیند تعلق خاطر	یادگیری	تعهدات مدیریت	تعهد مدیران به یادگیری کارکنان
			تعهد مدیران به اهمیت یادگیری
			تعهد مدیران به مدیریت دانش
		شفافیت اهداف	در جریان قرار گرفتن اطلاعات سازمان
			اجرای سیاست درهای باز
			یادگیری با رویکرد شفافیت اهداف
	نگرش سیستمی		ارتباط بین وظایف معلمان و اهداف سازمان
			پیگیری معلمان از اهداف آینده سازمان
			درک بهتر نسبت به آینده

جدول (۳) مقوله های استراتژی های تعلق خاطر کاری معلمان

راهبردها	مقوله	مؤلفه	کدهای باز		
فرآیند تعلق خاطر	یادگیری	انتقال تجربه و دانش	اشتراک گذاری دانش		
			دریافت و انتقال دانش		
			انتقال دانش به بقیه همکاران		
	مدیریت عملکرد	آگاهی از بازخورد		تمایل به آگاهی از نتیجه عملکرد	
				درخواست ارزیابی عملکرد	
				لذت دریافت بازخورد	
		ارزیابی عملکرد			تمایل معلمان به ارزیابی عملکرد
					نقش ارزیابی عملکرد در تعلق خاطر معلمان
					تمایل معلمان به بروز شایستگی با ارزیابی عملکرد
		کیفیت زندگی کاری			توازن و تناسب بین کار و زندگی
					مدیریت زمان و رسیدگی به امور روزمره
					تراکم کاری
					نفی استرس شغلی
					انجام فعالیت معلمان بر اساس دانایی و توانایی
		شایسته سالاری			طراحی نظام شایستگی در مدارس
	استخدام افراد بر اساس توانمندی ها و شایستگی ها				
	لزوم استفاده درست منابع انسانی در جهت تحقق اثربخشی				
	بهره‌وری	اثربخشی		اثربخشی و توسعه نظام آموزش و پرورش با نیروی انسانی	

	کارآیی	توسعه همه جانبه اجتماع و کشور با اثربخشی
		ارتقاء کارآیی به علت علاقه به کار
		مشخص شدن منابع برای هر فعالیت
		استفاده از منابع با صرفه جویی
	توانمندساز ی کارکنان	تلاش معلمان برای رشد سازمان جهت توانمندسازی
		داشتن فرصت های توانمندشدن در صورت تلاش بیشتر معلمان
		برنامه ریزی توانمندسازی برای دل بستگی شغلی معلمان
		کلاسهای آموزشی ضمن خدمت
	فرصتهای رشد و ارتقا	داشتن انگیزه های بیرونی معلم
		فرصت رشد برای معلمان با دل بستگی زیاد
توجه مدیران به پیشرفت شغلی و فرصتهای رشد و ارتقاء معلمان		

پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟

پیامدها حاصل استراتژی های اتخاذ شده در تعلق خاطر کاری معلمان می باشد. جدول (۴)

پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (۴) پیامدهای تعلق خاطر کاری معلمان

پیامدها	مقوله	مفهوم	کدهای باز
ارتقاء عملکرد	ارتقاء عملکرد درون نقشی	سلامت روان	کاهش فرسودگی شغلی
			از بین رفتن احساس غم، ناراحتی و فرسودگی
			افزایش رضایت شغلی
		سلامت رفتار	ابتکار عمل فردی
			رفتار شهروندی
			انجام دادن وظایف فراتر از آن
	ارتقاء عملکرد برون نقشی	تعالی نظام آموزش و پرورش	رضایت ارباب رجوع
			رشد و شکوفایی استعداد دانش آموزان
		تعالی آحاد جامعه	حفظ نیروهای مستعد
			خرد سازهایی
	تغییر رویکرد عوامل معنوی، مهارتی		
	تقویت بعد معنوی		
	ترویج معنویت در کار یا اخلاق اسلامی		

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۳۹

زمینه (بستر) تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟

شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند، زمینه نامیده می شوند. برای اجرای استراتژی، شرایطی خاص نیاز است. جدول (۵) زمینه های تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (۵) زمینه های تعلق خاطر کاری معلمان

زمینه	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
عوامل مدیریتی	حمایت سازمانی	حمایت سرپرستان	حمایت کارکنان از طرف کادر اجرایی و کادر آموزشی سازمان
			لزوم حفظ کرامت انسانی معلمان
			احترام به معلمان، زمینه ای برای رشد
			اعتماد به کارکنان
			اهمیت رابطه قوی مدیر مدرسه با معلمان
		حمایت مالی از سمت سازمان	لزوم آرامش خاطر مادی معلمان از سمت سازمان
			تمایل کارکنان به سازمان های پرداخت کننده مزایای جانبی
			پرداخت مزایا و حق بیمه به منظور ایجاد دلبستگی شغلی
			توجه به معیشت و بیمه و بازنشستگی معلمان

ادامه جدول (۵) زمینه های تعلق خاطر کاری معلمان

زمینه	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
عوامل مدیریتی	سبک رهبری	مدیریت مشارکتی	استفاده از نقطه نظرات معلمان
			وجود مناسبات، مبادلات گروهی و اجتماعی مثبت و مطلوب
			از بین رفتن تعلق خاطر معلمان با مدیریت دیکتاتوری
			مشارکت معلمان در فرایند تصمیم گیری
			گفتگو و تصمیم گیری مشارکتی
		نفی مدیریت کوتوله پروری	آسیب حفظ و نگهداری معلمان و کادر اجرایی نامناسب برای مدارس
			عدم تمایل مدیران به داشتن نیروهای زیردست توانمند
			عدم وجود بهترین سبک رهبری یا مدیریتی
			ادراک معلمان از عدالت توزیع شده بین همکاران
			منصفانه بودن در مسئولیت وظایف
	ترویج عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت در پرداخت به معلمان
			مشورت مدیران با معلمان در تصمیم گیری ها
			مشورت در تصمیم گیری شوراها
		عدالت رویه ای	اظهار نظر کارکنان در تصمیم گیری مدیران
			رفتار عادلانه مدیر هنگام ارائه وظایف به معلمان
			ادراک مدیر از توانایی و مهارت های معلمان
عدالت مرآوده ای	ارائه واضح و شفاف طرح درس به معلمان		

۱۴۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان چیست؟
شرایط مداخله گر، شرایط زمینه ای عمومی است که بر راهبرد تأثیر می گذارد. جدول (۶) شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان را نشان می دهد.

جدول (۶) شرایط مداخله گر تعلق خاطر کاری معلمان

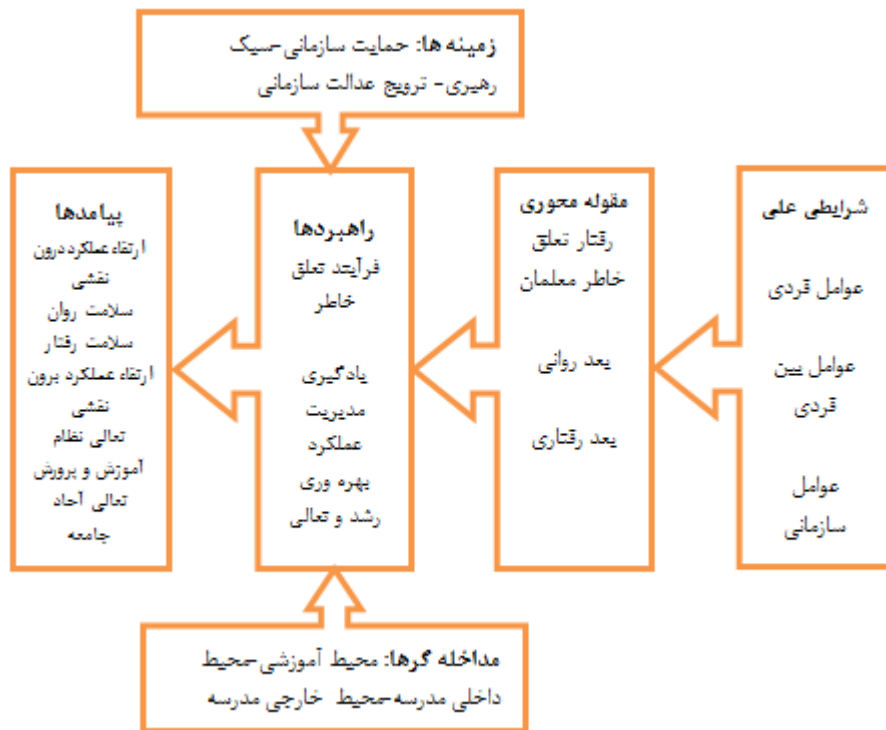
مداخله گر	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
عوامل محیطی	محیط آموزشی	محیط داخلی مدرسه	جمعیت زیاد کلاس ها
			عدم علاقه ی دانش آموزان به تحصیل
			نظام متمرکز
			نگرش منفی برخی معلمان به شغل معلمی
	محیط خارجی مدرسه	انتظارات والدین	
		جانشینی تکنولوژی آموزشی	
		عدم توجه به مطالبات معلمان در جنبه های مختلف	

۳- کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه پردازی)

کد گذاری انتخابی، فرآیند یک پارچه سازی و بهبود مقوله ها می باشد. این فرآیند با نگارش خط داستان، مقوله ها را به هم متصل می کند. بنا به نظر کرسول^۱ (۲۰۰۵) این نظریه به سه شیوه میتواند ارائه شود به صورت نمودار، به شکل تشریحی، روایت یک داستان و یا به صورت مجموعه ای از گزاره ها. 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 تعلق خاطر کاری معلمان بر استراتژی ها یا راهبردهای نظام آموزش و پرورش تأثیر می گذارد. با توجه انجام فرایند تحقیق، مدلی که بر مبنای یافته های کیفی بدست آمده به صورت شکل (۱) می باشد.

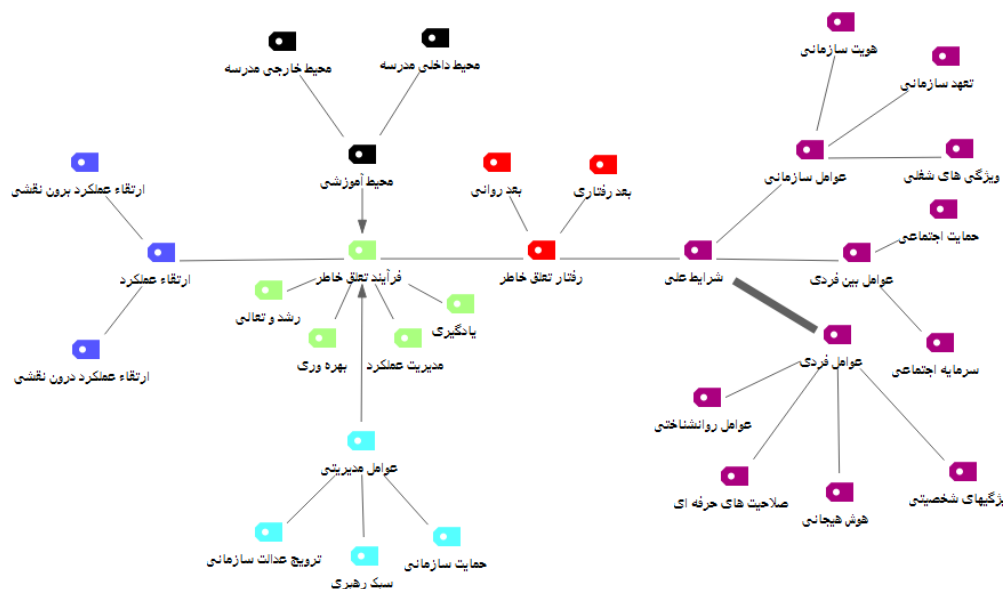
¹ Creswell

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد □ ۱۴۱۰



شکل (۱) مدل اکتشافی کیفی تعلق خاطر کاری معلمان

شکل (۲) مقوله های کدگذاری محوری تعلق خاطر کاری معلمان را با رویکرد داده بنیاد را با نرم افزار Maxqda12 نشان می دهد.



شکل (۲) مقوله های کدگذاری محوری تعلق خاطر کاری معلمان با رویکرد داده بنیاد

نتیجه گیری و پیشنهادات

در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع تر به موضوع بسیار مهم تعلق خاطر کاری معلمان مقطع ابتدایی پرداخته شود. نتایج نشان داد که مدل تعلق خاطر کاری معلمان ابتدایی با ۶ محور عوامل، مقوله محوری، زمینه، راهبردها، مداخله گرها و پیامدهای آن به صورت جامع از نظر خبرگان تحقیق ارائه گردیده است. بر مبنای تحلیل مصاحبه ها، عوامل مختلفی شرایط رفتار تعلق خاطر کاری معلمان را فراهم می آورند که می توان آنها را در سه مقوله فرعی عوامل فردی، عوامل بین فردی و عوامل سازمانی جا داده شدند که باعث ایجاد و توسعه پدیده تعلق خاطر کاری (مقوله محوری) می شوند. منظور از عوامل فردی، نوع نگرش افراد، سبک زندگی، رفتارها و عادات آنها، ساختار شخصیتی، خود آگاهی و ترجیحاتشان، عواملی هستند که بنیاد زندگی و گرایشات انگیزشی را تشکیل می دهد. در نظر گرفتن عوامل فردی و یا منابع شخصی، با پژوهش های مشابهی چون؛ مساح و همکاران (۱۳۹۶)، بابایی و همکاران (۱۳۹۶)، فانی و همکاران (۱۳۹۷)، کنایت و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، آنجل و چامبل^۲ (۲۰۱۳) نیز هم خوانی دارند. عوامل بین فردی به منظور

1Knight

2Angelo & Chambel

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 نظر گرفتن این مؤلفه به عنوان عوامل بین فردی با پژوهش های مشابهی چون؛ خوئرو و همکاران (۱۳۹۵)، کانگ و باسر^۱ (۲۰۱۸) نیز هم خوانی دارند. مقوله اصلی یا محوری، رفتار تعلق خاطر معلمان را نشان داد. واکاوی دیدگاه های مصاحبه شوندهگان نشان می دهد که رفتار تعلق خاطر معلمان را می توان از دو دیدگاه رفتاری و بعد روانی بررسی کرد. به زعم میسی و اشنایدر^۲ (۲۰۰۹) در بعد روانی که آن را احساس تعلق خاطر نیز می نامند، احساس متمرکز بودن، احساس اشتیاق یا نشاط روانی مطرح اند. بعد رفتاری نیز مؤلفه هایی چون؛ ابتکار عمل و خلاقیت، استقامت، تلاش، سازگاری با تغییرات را شامل می شود. در نظر گرفتن این مؤلفه با پژوهش های مشابهی چون لی و همکاران^۳ (۲۰۱۵) هم خوانی دارد. راهبردها، کنش ها یا بر هم کنش های خاصی است که از پدیده محوری منتج می شود. این راهبردهای متأثر از بستری هستند که در آن اتفاق می افتند. مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، راهبرد هایی جهت تسهیل تعلق خاطر کاری معلمان را عنوان نموده اند که شامل، یادگیری، مدیریت عملکرد، بهره‌وری، رشد و تعالی می باشد. در نظر گرفتن این مؤلفه با پژوهش های مشابهی چون؛ ساکس^۴ (۲۰۱۹) هم خوانی دارد. بستر حاکم یا همان عوامل زمینه ای، شرایط خاصی است که راهبردها و کنش پدیده در آن شکل می گیرد. به عبارتی شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند، زمینه نامیده می شوند. با توجه به این تعریف، برای اجرای استراتژی و راهبرد، شرایطی خاص نیاز است؛ به عبارت دیگر تا زمینه وجود نداشته باشد، راهبردها آن طور که باید و شاید، به نتیجه نمی رسند. در پژوهش حاضر، بسترهای زمینه ای شامل؛ حمایت سازمانی، سبک رهبری و ترویج عدالت سازمانی می باشد. حمایت های مالی مدیران، مسئولان مدارس و آموزش و پرورش شامل مزایا و انجام کلیه فعالیت های مالی می باشد که از میزان دغدغه معلمان می کاهد و به عنوان حمایت سازمانی مطرح گردیده است. در نظر گرفتن این مؤلفه با پژوهش های مشابهی چون؛ سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۶)، راک و همکاران^۵ (۲۰۱۷) هم خوانی دارد. سبک رهبری به عنوان شرایط زمینه ای تعلق خاطر معلمان در پژوهش حاضر شامل، مدیریت مشارکتی، نفی مدیریت کوتوله پروری

1 Kang and Busser

2 Macey and Schneider

3 Li

4 Saks

5 Ruck

است. مدیریت مشارکتی را می‌توان در نظام پیشنهادات در سازمان و میزان درگیری افراد در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها دانست. این مشارکت قطعاً با دادن احساس مهم بودن و هویت‌دهی برای کارکنان موجب تعهد و تعلق‌کاری کارکنان می‌شود. در نظر گرفتن این مؤلفه با پژوهش‌های مشابهی چون؛ آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸) هم خوانی دارند. مفاهیمی که بر اجرای راهبردها تأثیرگذارند، در مقولهٔ مداخله‌گر قرار گرفته‌اند. تأمل در نتایج تحلیل‌های کیفی نشان داد که مؤلفه محیط آموزشی می‌تواند پیش‌برنده و یا بازدارنده تعلق‌خاطر معلمان باشد. مؤلفه‌های شرایط مداخله‌گر تعلق‌خاطر کاری معلمان شامل محیط داخلی مدرسه و محیط خارجی مدرسه می‌باشد. در نظر گرفتن این مؤلفه با پژوهش‌های مشابهی چون؛ مساح و همکاران (۱۳۹۶) هم خوانی دارند. 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 مؤلفه با پژوهش‌های مشابهی چون؛ کیکو^۱ و همکاران (۲۰۱۶) هم خوانی دارند. در پایان پیشنهاد می‌گردد آموزش هوش هیجانی در سطوح مختلف سازمانی از طریق دوره‌های آموزشی و انتشار مجلات، صورت پذیرد چرا که منجر به بهبود آگاهی و همدلی اجتماعی بین کارکنان مدارس و معلمان می‌شود. جهت ارتقاء تعلق‌خاطر کاری معلمان پیشنهاد می‌گردد به اهمیت متغیر تعهد سازمانی کارکنان بیشتر توجه گردد. بهترین شیوه ارتقاء تعهد سازمانی معلمان، استقبال مدیران مدارس از مشارکت همه‌جانبه آنها و فراهم آوردن زمینه‌های آن در مدرسه است، که از این طریق می‌توانند سطوح بالایی از تعلق‌خاطر کاری را در معلمان ایجاد کنند. همچنین تعهد معلمان نسبت به مدارس ناشی از تعهد سازمان به معلمان می‌باشد لذا هنگامی که معلمان احساس کنند که سازمان و مدیریت تعهدی در قبال آنها ندارند، آنها نیز متقابلاً رفتارهای مثبتی چون تعلق‌خاطر کاری از خود نشان نخواهند داد. به مدیران مدارس ابتدایی پیشنهاد می‌شود از سبک‌های رهبری اثر بخش بخصوص سبک رهبری مشارکتی استفاده کنند. شیوه‌های رهبری مدیر و اینکه او چه سبکی را برای هدایت کارکنان به کار می‌برد، در ایجاد و تقویت رفتار تعلق‌خاطر کاری کارکنان، نقشی تعیین‌کننده دارد. همچنین حمایت و پشتیبانی مدیریت مدرسه از معلمان، بخصوص در شرایط بیماری کرونا باعث تقویت احساس امنیت در آنان می‌شود و حصول اطمینان از تداوم و برخورداری آن در آینده به ارتقاء تعلق‌خاطر کاری معلمان کمک بزرگی

¹ Keyko

مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد □ ۱۴۵

می نماید. پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای معلمان و تناسب آن با دیگر انواع کار بایستی توسط مدیران آموزش و پرورش رعایت گردد تا باعث ارتقاء تعلق خاطر کاری معلمان گردد.

منابع

- آقاجانی، مینا و علی مهداد، ۱۳۹۸، تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی
- بابایی، علی، زکلیکی، محمد و مؤمنی، نونا (۱۳۸۷) رهبران و خلق فضای سازمانی متعالی؛ ماهنامه تدبیر-سال هجدهم-شماره ۱۸۶
- حسینی، مصطفی. (۱۳۹۴). پیش بینی تعلق خاطر کاری معلمان بر اساس نوع ساختار سازمانی با واسطه پتانسیل انگیزش شغلی در مدارس شهرستان بشاگرد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز.
- خسروی دانش، مجتبی؛ مظلومی، عادل؛ و زهرائی، شقایق. (۱۳۹۶). تبیین ویژگیهای شغلی معلمان و پیامدهای آن با استفاده از الزامات شغلی - منابع (JD-R). فصلنامه بهداشت و ایمنی کار. ۷۰(۳)، ۹۰-۱۸۱.
- خوبرو، محمدتقی؛ سعیدی، حبیب الله؛ صفری، علی؛ و سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربرد تاثیر مولفه‌های اسلامی؛ مدیریت اسلامی. شماره ۴، صص ۱۳۶-۱۰۹
- راهنما، سیده نرگس، خوراکیان، علیرضا، ناظمی، شمس الدین. (۱۳۹۶). پژوهشنامه مدیریت تحول سال نهم پاییز و زمستان ۱۳۹۶ شماره ۱۸
- سپهوند، رضا و محمد یاری، زهره. (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر علاقمندی به کار و تعلق خاطر کاری در کارکنان شرکت ملی گاز ایران (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز استان ایلام). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۴۳)، ۱۵۳-۱۲۹.
- سلم آبادی، مجتبی؛ حمید فاتحی؛ امید میرزایی فندخت و علی غلامی استند. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعلق خاطر کاری در معلمان آموزش و پرورش شهرستان خوسف، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز
- شفیعی نیک آبادی، محسن و صفوی جهرمی، گلابول. (۱۳۹۶). تاثیر استفاده از ابزارهای فن آوری اطلاعات بر سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه های سراسری ایران. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۸، ۸۰-۶۳.
- ضیاءالدینی و رضانی قوام آبادی، جعفر؛ و محترم، معصومه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۵۳)، صص ۱۷۵-۱۸۸

۱۴۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

- عیسی خانی، احمد؛ فانی، اصغر و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۲). تبیین پیش‌آیندهای تعلق‌خاطر کاری با استفاده از طرح پژوهش ترکیبی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*. ۵(۱۰)، ۲۴-۱.
- فانی، علی اصغر، عیسی خانی، احمد، دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). تبیین پیش‌آیندهای مؤثر بر، تعلق‌خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*. دوره شماره ۲، صص ۱۵۱-۱۶۶
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۷). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه برپایه
- قدمی پور، عزت‌الله، منصور، لیلا؛ و بکدلی نصرآباد، حدیث. (۱۳۹۶). نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیشبینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز. *فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، ۹(۳۳)، ۶۳-۷۵
- کرمی، محمد. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعلق‌خاطر کاری در معلمان آموزش‌وپرورش، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز
- کشوری، اسماعیل. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعلق‌خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. *اولین همایش ملی علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روانشناسی و امنیت اجتماعی*.
- مساح هاجر، عریضی سامانی سیدحمیدرضا، کلاتنری مهرداد. (۱۳۹۶). اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی‌گری رابطه جو مدرسه و نگرش‌های شغلی معلمان. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*. ۳۳(۳): ۱۳۱-۱۴۸
- مشبکی اصفهانی، معصومه؛ احمدی، سیدعلی اکبر و رضایی، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر در تعلق‌خاطر کاری پرستاری در بیمارستان چشم پزشکی فارابی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مدیریت دولتی دوره پنجم شماره ۳*، صص: ۵۹-۶۵
- موسوی راد، سیده طاهره و محسن کمانی. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعلق‌خاطر کاری کارکنان در انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان خمین، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- یعقوبی، علیرضا؛ دودادی، احمد، مؤمنی، ماندان. (۱۳۹۹). تحلیل مفهوم اشتیاق کاری به روش تکاملی راجرز. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۳۲)، ۸۹-۱۰۴
- Angelo, R. P. & Chambel, M. J. (2013). An intervention with firefighters to promote psychological occupational health according to the job demands-resources model. *Revista De Psicologia Social*, 28(2), 197-210.
- Bakker, A. B. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology*, 28(2), 195-209.
- Chen, I-Shuo. (2017). Work Engagement And Its Antecedents And Consequences: A Case Of Lecturers Teaching Synchronous Distance Education Courses. *Computers In Human Behavior*. 72: 655-663.
- Corbin, J. & Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria. *19(6)* .۴۱۸ ,(doi:https://doi.org/10.1515/zfsoz-1990-0602

- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*: Merrill.
- 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.
- 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.
- 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, Mingjun. Zhenhong Wang. Xuqunyou. & Jiegao. (2015). Value Congruence And Teachers' Work Engagement: The Mediating Role Of Autonomous And Controlled Motivation. *Personality And Individual Differences*. 80: 113-118.
- Macy, W. & Shneider, B. (2008), The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- 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.
- Ruck, K. Welch, M. & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organisational engagement? *Public Relations Review*, 43(5), 904-914.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- 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. In *Cognition and Emotion* (Vol. 29, pp. 292-310): Routledge.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*: Sage publications Thousand Oaks, CA.