

مقاله ترویجی

جهت دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو

پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۲۰

دریافت: ۱۴۰۱/۵/۸

مسعود بختیاری (نویسنده مسئول)^۱
الهام رمضانی^۲

چکیده

فروشدگی شغلی، کاهش رفتار شهروندی بین کارکنان، کاهش تعهد سازمانی، افزایش سطح دانش سازمانی و کسب تجربیات بیشتر، کاهش سلامت سازمانی، استفاده بهینه از منابع سازمان، تفاهم بیشتر میان کارفرما و کارگر، کاهش انگیزش و روحیه کاری، بهبود سازگاری شغلی، عدم درک عدالت سازمانی، کاهش رضایت و وفاداری شغلی، بهبود عملکرد، کاهش امنیت شغلی، بهبود شناخت شغلی، کاهش اعتماد سازمانی، کاهش هزینه ها و بهبود بهره‌وری از دیدگاه کارمندان گروه صنعتی مینو به ترتیب در اولویت بندی قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش جهت دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معناداری دارد و تایید شدند.

هدف: امروزه استفاده از جهت دهی تفکر شناور به وسیله‌ای برای کسب مزیت رقابتی در کسب و کارها تبدیل شده است. تحولات جدید قرن ۲۱ و جهانی شدن استراتژی اقیانوس نیلگونی و بروز شیوه‌های جدید ماندگاری کارکنان به وقوع پیوسته است.

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را مشتریان گروه صنعتی مینو تشکیل دادند که با تعیین حجم نمونه ۵۱۸ نفر، از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند و مورد پیمایش قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام شد. یافته‌ها: پس از تجزیه و تحلیل نتایج و میزان اهمیت مولفه‌ها به ترتیب، افزایش غیبت از کار، چابک‌سازی و تسهیل امور، افزایش

طبقه‌بندی JEL: M51, C4, O15

جهت دهی تفکر شناور / استراتژی اقیانوس نیلگونی / ماندگاری کارکنان / عملکرد کارکنان

۱. مقدمه: طرح مسأله

امروزه حفظ کارکنان شایسته، عمده ترین مشکل و وظیفه سازمان‌ها به شمار می‌آید. مشکلی که اگر حل شود منجر به سودآوری و اثربخشی بیشتر در سازمان می‌گردد. از سوی دیگر، از دست دادن کارکنان برای سازمان پرهزینه می‌باشد. همچنین باید توجه داشت که اکثر سازمان‌ها هر ساله مبالغ قابل توجهی جهت جذب و نگهداری کارکنان خود هزینه می‌نمایند و این در حالی است که هر سازمان قادر است در صورت اتخاذ شیوه‌های مناسب، علاوه بر حفظ منابع انسانی موجود، زمینه ساز جذب تعدادی دیگر از کارکنان فعال سازمان‌ها نیز باشد. حفظ و نگهداشت کارکنان به معنی جلوگیری از استعفای آن‌ها و راضی نگه داشتن آن‌ها است. برای حفظ کارکنان، سازمان‌ها از برنامه‌های متنوع منابع انسانی برای جذب، درگیر کردن و قدردانی از کارمندان استفاده می‌کنند و انعطاف‌پذیری کاری بیشتر و مزایای مدرن مانند برنامه‌های سلامت فیزیکی و مالی ارائه می‌دهند. سازمان‌ها برای حفظ بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. از سوی دیگر، نیروی انسانی را می‌توان یکی از مهم‌ترین منابع سازمانی دانست که به‌ویژه در پارادایم جدید اقتصاد دانش‌بنیان، خود را تحت عنوان «کارکنان دانشی» مطرح نموده است (کهن‌ترابی و همکاران، ۱۳۹۹).

نیروی انسانی به عنوان دارایی‌های هوشمند و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان می‌باشند که عملکرد کارکنان و سازمان از لحاظ کارایی و اثربخشی تا حد قابل ملاحظه‌ای به کاربرد مناسب و موثر آن بستگی دارد؛ به همین منظور در سازمان‌های امروزی توجه به منابع انسانی بیشتر از ابعاد مختلف دیگر مد نظر قرار گرفته و در حفظ و نگهداری منابع انسانی تلاش می‌کنند. گردش مالی بالای کارمندان نه تنها منجر می‌شود به تضعیف اعتبار و کاهش وفاداری کارکنان و انسجام در سازمان‌ها بقاء و توسعه چنین شرکت‌هایی را نیز تهدید می‌کند. علاوه بر این، جابه‌جایی بالای کارکنان

تأثیر منفی بر آن دارد کیفیت خدمات و رضایت مشتری در نتیجه منجر به کاهش وفاداری مشتری می‌شود و تصویر برند را مخدوش می‌کند. با وجود تحقیقات عملی فراوان که نشان‌دهنده اهمیت سازمان است جابه‌جایی کارکنان، تأکید نظری بر جابه‌جایی کار ناکافی است کارکنان را به عنوان یک منبع انسانی فعال در نظر می‌گیرد و مسئله اصلی برای شرکت‌ها کاهش، گردش مالی کارکنان با بهبود حقوق، مزایای جانبی و شرایط کار کارکنان می‌باشد با این حال، چنین تمرکز اهمیت تقاضای داخلی کارکنان را به عنوان افراد اجتماعی نادیده می‌گیرد. کارکنان بیشتر بر عوامل انگیزشی مختلف متمرکز هستند، مانند به رسمیت شناختن دستاورد، مسئولیت و احساس اهمیت برای یک سازمان، از افزایش بازده اقتصادی مهم‌تر از آن، کارکنان به شدت از مشاغل خود را برای ایجاد خودکوفایی و خودسازی انتظار دارند. رقابت در فضای کسب و کار، بر ذهن بسیاری از مدیران امروز جهان سیطره دارد، مدیران تنها راه پیروزی و موفقیت سازمان خود را در پیشی گرفتن از رقبای و گرفتن سهم بیشتر از بازار تقاضای موجود می‌دانند. آزاد شدن ذهن مدیران از این رقابت نیازمند دیگر گونه نگرستن به مفهوم استراتژی نیلگونی در بر ماندگاری حفظ کارکنان است استراتژی‌های محیطی بر ماندگاری کارکنان متمرکز بر سه جنبه اساسی در محیط کار است: شالوده اخلاق کاری و ارزش‌هایی که سازمان بر آن استوار است؛ سیاست‌هایی که بیانگر این ارزش‌ها باشد و آن را در عمل به صورت روزانه در محیط کار جاری کنند؛ و محیط فیزیکی که کارکنان در آن حضور دارند. هدف کلی این است که محیط شرکت شما به صورتی باشد که آدم‌ها برای کار در آنجا با میل و رغبت حاضر بشوند. امروزه کارکنان بیشتر از همیشه خواهان یک فرهنگ سازمانی باز و به اشتراک گذاشتن اطلاعات‌اند. آنها می‌خواهند بدانند سازمان به کدام سمت در حرکت است و در آینده به چه صورت درخواهد آمد؟ مسائل مالی شرکت چگونه سروسامان می‌یابد؟ و در بازار از چه جایگاهی برخوردار است؟ فراتر از

این‌ها، کارکنان می‌خواهند بدانند که کار به‌خصوص آنها در برنامه‌نمایی چه نقشی دارد و برای رسیدن سازمان به اهدافش چه کمکی از آنها ساخته است. اگر عملکردتان را در یک محیط کاری باز انجام بدهید که در آن مدیران اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند، می‌توانید نرخ شغل کارکنان را کاهش بدهید. مغز انسان مرکز فرماندهی و کنترل همه کارهایی است که فرد انجام می‌دهد. این مغز است که تعیین می‌کند چگونه فکر کنید، احساس کنید و عمل کنید. برای اینکه بتوانید از چنین مغز قدرتمندی استفاده کنید، باید بتوانید آن را کنترل کنید و توانایی‌هایش را به حداکثر برسانید (البدر، ۲۰۲۱). گروه صنعتی مینو با شش دهه فعالیت تولیدی، نامی شناخته شده در صنعت صنایع غذایی ایران و برندی نام آشنا در بین مصرف‌کنندگان کشورهای مختلف است. مینو جز اولین شرکت‌هایی است که مردم ایران را با مزه شیرینی و شکلات و تنقلات صنعتی آشنا کرد و در حال حاضر گروه صنعتی مینو، یکی از پررونق‌ترین صنایع شیرینی و شکلات کشوری باشد این پژوهش یک مطالعه توصیفی و پیمایشی است، جامعه آماری شامل کلیه کارمندان گروه صنعتی مینو می‌باشد. امروزه حفظ کارکنان شایسته، عمده‌ترین مشکل و وظیفه سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. مشکلی که اگر حل شود منجر به سودآوری و اثربخشی بیشتر در سازمان می‌گردد. از سوی دیگر، از دست دادن کارکنان برای سازمان پرهزینه می‌باشد و برای رفع این مشکل میبایست طبق هدف پژوهش جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان را افزایش دهیم.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد کارگران به سازمان و دیگر تعهدات زندگی کارمندان، از طریق این ابزارها، رابطه خود را با هر یک از سازمان‌ها عوض می‌کند. کارمند و پشتیبانی در حالی که قدردانی خود را از نقش عوامل کلیدی تعهد بیان می‌کند ارایه می‌دهد، برای استخدام بیشتر کارکنان و کسب تعهد خود از طریق

عملکرد سازمان برنامه‌های مدیریت، در نظر می‌گیرید که چگونه با بیش‌ترین تجربه سازمان خود رفتار کنید، در بسیاری از موارد، این کارمندان پیچیدگی‌های کار با وجود جهت‌دهی تفکر شناور نسبت به سرپرستان و مدیران بهتر درک می‌کنند. با توجه به شناسایی طولانی مدت با سازمان خود، آن‌ها ممکن است عمیقاً به اهداف سطح بالا متعهد باشند. آن‌ها از تخصص خود یعنی جهت‌دهی تفکر شناور استفاده می‌کنند و از روش‌هایی کمک می‌گیرند که کارکنان جدید نمی‌توانند با آن‌ها تطبیق داشته باشند. اما بسیاری از آن‌ها نیز ممکن است قصد داشته باشند به زودی بازنشسته شوند. سیستم مدیریت که به اشتراک‌گذاری خلق دانش را تشخیص می‌دهد و پاداش می‌دهد. تخصص در میان کارکنان که می‌توانند در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شوند که می‌توانند به آن دسترسی داشته باشند و سپس برای بقیه کارکنان، انگیزه ایجاد کنند. در تمام استراتژی‌های ابقای کارکنان که ذکر شد ارتباطی با فرهنگ سازمانی وجود دارد، گرچه، یک مسئله محیطی در آن بارزتر است. امروزه کارکنان بیشتر از همیشه خواهان یک فرهنگ سازمانی باز و به اشتراک گذاشتن اطلاعات هستند. آنها می‌خواهند بدانند سازمان به کدام سمت در حرکت است و در آینده به چه صورت درخواهد آمد؟ مسائل مالی شرکت چگونه سروسامان می‌یابد؟ و در بازار از چه جایگاهی برخوردار است؟ فراتر از این‌ها، کارکنان می‌خواهند بدانند که کار به‌خصوص آنها در برنامه‌نمایی چه نقشی دارد و برای رسیدن سازمان به اهدافش چه کمکی از آنها ساخته است. اگر عملکردتان را در یک محیط کاری باز انجام بدهید که در آن مدیران اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند، می‌توانید نرخ ترک شغل کارکنان را کاهش بدهید حال کارکنان‌تان را در فواصل منظم جویا شوید. هر از گاهی از یک واسطه خارجی دعوت به عمل آورید تا دیدگاه واقعی‌تری از احساس واقعی کارکنان به دست بیاورد. بفهمید که آیا کارکنان «واقعا» از چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های سازمان باخبرند یا نه. در عین حال

لازم دارند در اختیار داشته باشند، کمتر شاهد ترک شغل آنها خواهید بود. (کهن ترابی و همکاران، ۱۴۰۰).

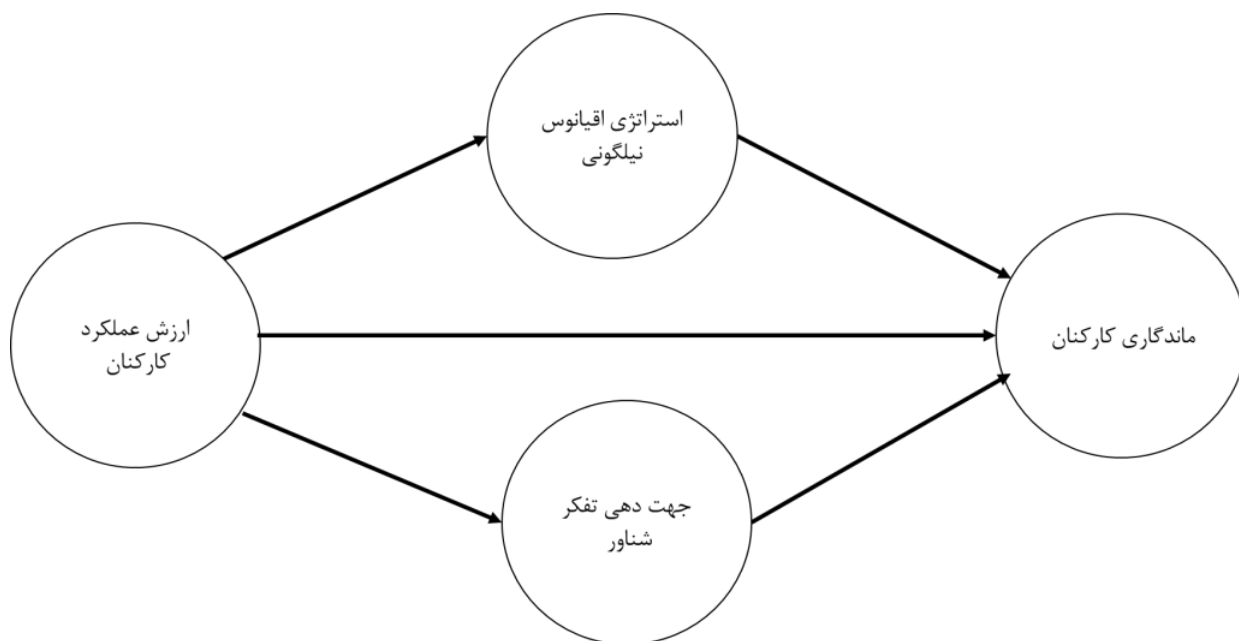
پیشینه داخلی و خارجی پژوهش، در جدول (۱) بیان شده است.

اطلاعات نحوه عملکرد شرکت و مقصدی که به سوی آن می‌رود را بدون مضایقه در اختیار کارکنان بگذارید. زمانی که کارکنان با ارزش‌های شرکت که به روشنی برای‌شان مطرح کرده‌اید هماهنگ باشند و اطلاعاتی را که برای انجام کار

جدول ۱- پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق	نام محقق	سال تحقیق	اسم موضوع	نتایج تحقیق
پیشینه خارجی	روی و مورو	۲۰۲۱	تاثیر ترک شغل روی عملکرد و کارآیی ادارات و واحدهای تابع سازمانی	که ترک شغل غیر اختیاری ارتباط مستقیمی با میزان عملکرد و کارآیی سازمان دارد.
	کاربری و گاراون	۲۰۲۰	تاثیر کارفرمایان بر کارکنان	کارفرمایان، آموزشهای خاص شغلی که مرتبط با شغل فعلی فرد هست را بدهند تا اینکه بخواهند توسعه مهارت عمومی را به کارکنان خود بدهند.
	لینس و جو دیسیچ	۲۰۲۰	بررسی ترک شغل مدیران زن	اضطراب شغلی در آمادگی به کناره‌گیری و ترک شغل نقش دارد.
	پورتر و استیرز	۲۰۱۹	بررسی عواملی که ترک شغل کارکنان منجر می‌شود	دستمزد کم، فرصتهای اندک ترفیع، عوامل سرپرستی و محتوای شغل و از میان عوامل شخصیت‌یابی، افراد هیجانی و مضطرب، جاه طلب و کارکنان دارای اعتماد بنفس بالا، احتمال بیشتری دارد که ترک شغل نمایند. فشارهای روانی ناشی از محیط کار نیز نقش قابل توجهی در تمایل به ترک شغل کارکنان دارد
پیشینه داخلی	ابراهیم رحیمی، خشایاررشیدی	۱۴۰۱	تاثیر اخلاق اسلامی در تفکر شناور کارمندان	اخلاق حرفه‌ای اسلامی در تفکر شناور در ذهن تاثیر بسزایی دارد
	روح الله جوادی و سمانه سرخوش	۱۴۰۰	تفکر شناور کارمندان در توسعه و بهبود سیستم حسابداری شرکتهای دولتی	در مجموع، به لحاظ اقتصادی، منافع استفاده از تفکر شناور کارکنان در توسعه و بهبود سیستم حسابداری شرکتهای دولتی، با تداوم تقاضا برای به کارگیری کارکنان حسابداری در کاهش خطای صورت‌های مالی سازگار است
	علیزاده	۱۳۹۹	عوامل مؤثر بر تمایل ترک شغل کارکنان	بین مولفه‌های تعهد سازمانی، مولفه‌های تناسب فرد-سازمان، مولفه‌های خشنودی شغلی و عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی وجود دارد
	ابراهیمی و خماسی	۱۳۹۹	عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان بانک ملی استان گیلان	عوامل رضایت شغلی، فرصت محیطی، نبود استرس شغلی، مانع ترک شغل می‌شود.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه بیان شده جهت مدل مفهومی پژوهش از مدل تانگ یو کیوکیو، یانگ وی (۲۰۱۹) استفاده شده است:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش تانگ یو کیوکیو، یانگ وی (۲۰۱۹)

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان در گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد.
فرضیه دوم: ارزش عملکرد کارکنان از طریق جهت‌دهی تفکر شناور بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تاثیر دارد.

فرضیه سوم: ارزش عملکرد کارکنان از طریق استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد.

۴. روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-پیمایشی است، جامعه مورد بررسی در این تحقیق، کارمندان گروه صنعتی مینو هستند. داده‌های کمی این پژوهش به صورت نظر سنجی حضوری و آنلاین حاصل گردید. در این راستا داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد، ۵۱۸ نفر از کارمندان که در نظرسنجی آنلاین شرکت کردند استخراج گردید. نمونه آماری به صورت خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. نمونه‌گیری

خوشه‌ای و مبتنی بر این که فهرست کامل افراد جامعه مورد مطالعه در دسترس نیست انجام خواهد شد. اگر در گروه‌بندی جامعه، واریانس بین طبقات کم ولی در داخل طبقات زیاد باشد، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده می‌شود. یعنی اگر در گروه‌بندی جامعه بین طبقات مختلف تفاوت زیادی وجود نداشته باشد، ولی بین افراد هر طبقه تفاوت زیادی وجود داشته باشد در این صورت از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بهره می‌گیریم در این جا هر طبقه را خوشه می‌نامند. بر عکس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای که در آن گروه‌های همگن هستند در نمونه‌گیری خوشه‌ای گروه‌ها ناهمگن هستند و به ویژه این روش زمانی به کار می‌رود که فهرستی از افراد جامعه در دسترس نیست و یا توزیع جغرافیایی افراد بسیار پراکنده و گسترده است در این نمونه‌گیری واحد نمونه‌گیری فرد نیست بلکه شامل گروه یا خوشه‌ای از افراد است.

فهرست کامل افراد جامعه مورد مطالعه در دسترس نیست. بدین منظور از میان خوشه‌ها به تصادف نمونه‌گیری به عمل آورده و تمام حجم خوشه را سرشماری می‌کنیم.

جدول ۲- مقیاس درجه بندی سوال های پرسشنامه های پژوهش

بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	كاملا موافقم	موافقم	تا اندازه ای	مخالفم	كاملا مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد:

الف: تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید. چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می دهیم مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلاً اگر شخصی سوال ۵ پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال ۵ عدد ۱ (خیلی کم) را بگذارید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کامپیوت (compute) کنید. مثلاً اگر مولفه اول X و سوالات آن ۱ تا ۵ است شما باید سوالات ۱ تا ۵ را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلاً می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف

روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار اندازه گیری پرسشنامه می باشد. روایی آن با روش محتوایی، سازه و صوری در حد قابل قبول تایید یا رد می شود و پایایی اندازه گیری، از طریق فرمول آلفای کرونباخ تایید یا رد می شود. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استاندارد شده استفاده شده است، برای تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا به بررسی قابل قبول بودن مدل نظری از طریق نرم افزار spss تحلیل داده ها انجام خواهد شد، در مرحله اول، برای شناسایی متغیرهای موثر با استفاده از پرسشنامه (متخصصان شرکت مربوطه)، خبرگان، و کارشناسان فعال در این صنعت برای تشخیص و شناسایی تغییرات استفاده می شود. در مرحله دوم، از تحلیل داده ها مربوط به بررسی پرسشنامه و مطالعات انجام گرفته، به منظور شناسایی و انتخاب تغییرات استفاده خواهد شد. در مرحله سوم، به شناسایی عوامل مهم پرداخته می شود. در مرحله چهارم با توجه به خروجی مرحله سوم، به بررسی جهت دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو از طریق نرم افزار لیزرل می پردازیم.

پرسشنامه جهت دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو از تانگ یو کیوکیو، یانگ وی (۲۰۱۹) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه چهار بعد تفکر شناور، استراتژی اقیانوس نیلگونی، ماندگاری کارکنان و عملکرد کارکنان را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط تانگ یو کیوکیو، یانگ وی (۲۰۱۹) اعتباریابی شده است.

شیوه نمره گذاری:

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول (۲) نشان داده شده است.

استاندارد، واریانس) یا می‌توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

ب: تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه :

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۱۹	۵۷	۹۵

در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۱۹ باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۹ تا ۵۷ باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می‌باشد.

در صورتی که نمرات بالای ۵۷ باشد، میزان متغیر بسیار خوب می‌باشد.

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

برآورد پایایی پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روش‌های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند به کار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را به دست آورد».

ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

=ra ضریب آلفای کرونباخ

J = تعداد سوالات آزمون

Sj² = واریانس سوالات آزمون

s² = واریانس کل آزمون

جدول ۳- ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	شماره سوالات	درصد آلفای کرونباخ
ماندگاری کارکنان	سوالات ۱ تا ۵	۸۹/۶ درصد
تفکر شناور	سوالات ۵ تا ۱۰	۹۰/۲ درصد
استراتژی اقیانوس نیلگونی	سوالات ۱۱ تا ۱۶	۷۷/۶۲ درصد
عملکرد کارکنان	سوالات ۱۷ تا ۱۹	۶۲/۵۶ درصد

برآورد روایی پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهم‌ترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد.

۵. یافته‌های پژوهش

حداقل مقدار CVR میزان اهمیت هر یک از مولفه‌های جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو قابل قبول ۰/۳۳ می‌باشد نتایج روایی محتوایی پیامدها با استفاده از فرمول لاوشه محتوایی محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

در این فرمول داریم:

N : تعداد کل کارکنان گروه صنعتی مینو

N_e : تعداد کارکنان گروه صنعتی مینو که گزینه ضروری

را انتخاب کرده‌اند.

از آنجا که مقدار شاخص CVR برای همه پیامدها از ۰/۳۳ بزرگ‌تر به دست آمده است، بنابراین تمامی متغیرها جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو قابل قبول است. در جدول (۱) رتبه‌بندی میزان اهمیت هریک از مولفه‌های جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو نشان داده شده است. با توجه به مطالعه صورت گرفته و تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده رتبه‌بندی میزان اهمیت هریک از مولفه‌های پژوهش، افزایش غیبت از کار، چابک‌سازی و تسهیل امور، افزایش فرسودگی شغلی، کاهش رفتار شهروندی بین کارکنان، کاهش تعهد سازمانی، افزایش سطح دانش سازمانی و کسب تجربیات بیشتر، کاهش سلامت سازمانی، استفاده بهینه از منابع سازمان، تفاهم بیشتر میان کارفرما و کارگر، کاهش انگیزش و روحیه کاری، بهبود سازگاری شغلی، عدم درک عدالت سازمانی، کاهش رضایت و وفاداری شغلی، بهبود عملکرد، کاهش امنیت شغلی، بهبود شناخت شغلی، کاهش اعتماد سازمانی، کاهش هزینه‌ها و بهبود بهره‌وری از دیدگاه کارمندان گروه صنعتی مینو به ترتیب در اولویت‌بندی قرار می‌گیرند. با این تفاسیر پیامدهای منفی در اولویت بالاتری نسبت به پیامدهای مثبت مولفه‌های پژوهش قرار دارد.

آمار توصیفی عبارت از مجموعه روش‌هایی است که پردازش داده‌ها را فراهم می‌سازد. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۵) آورده شده است. کمیت‌های آماری توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و واریانس، میانه و... می‌باشد. کمیت‌های آماری اشاره شده برای متغیرهای این پژوهش شامل جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو محاسبه شده است.

جدول ۴- میزان اهمیت هریک از مولفه‌های تحقیق

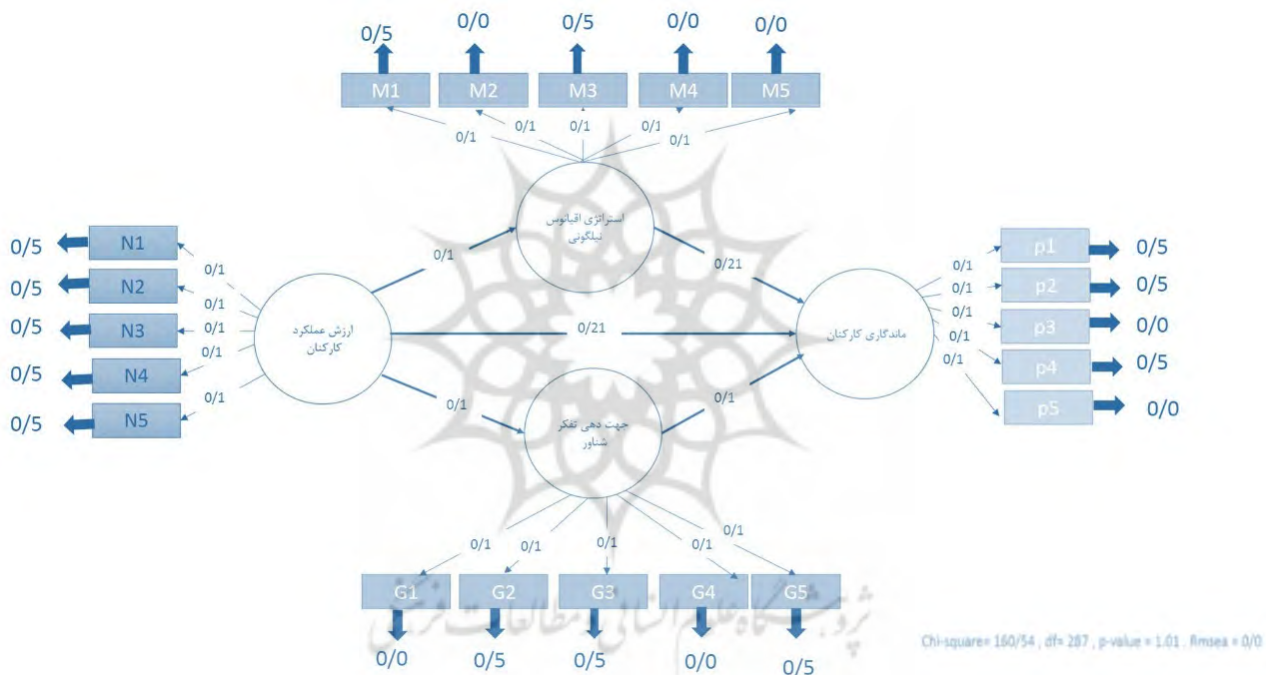
رتبه‌بندی	نتیجه	CVR	Ne	جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان
الویت پانزدهم	پذیرش	۰,۵۰	۳۴	بهبود عملکرد
الویت بیستم	پذیرش	۰,۳۷	۱۷	بهبود بهره‌وری
الویت نوزدهم	پذیرش	۰,۴۰	۳۹	کاهش هزینه‌ها
الویت دوازدهم	پذیرش	۰,۵۷	۲۹	بهبود سازگاری شغلی
الویت دهم	پذیرش	۰,۶۷	۲۸	تفاهم بیشتر میان کارفرما و کارگر
الویت نهم	پذیرش	۰,۷۷	۱۶	استفاده بهینه از منابع سازمان
الویت ششم	پذیرش	۰,۸۳	۲۷	افزایش اعتبار دستور مدیران
الویت هفدهم	پذیرش	۰,۴۳	۲۴	بهبود شناخت شغلی
الویت دوم	پذیرش	۰,۹۲	۴۲	چابک‌سازی و تسهیل امور
الویت هفتم	پذیرش	۰,۸۱	۳۶	افزایش سطح دانش سازمانی و کسب تجربیات بیشتر
الویت چهاردهم	پذیرش	۰,۵۳	۱۹	کاهش رضایت و وفاداری شغلی
الویت یازدهم	پذیرش	۰,۶۶	۳۷	کاهش انگیزش و روحیه کاری
الویت اول	پذیرش	۰,۹۷	۸	افزایش غیبت از کار
الویت شانزدهم	پذیرش	۰,۴۷	۱۸	کاهش امنیت شغلی
الویت پنجم	پذیرش	۰,۸۳	۲۵	کاهش تعهد سازمانی
الویت سیزدهم	پذیرش	۰,۵۶	۳۴	عدم درک عدالت سازمانی
الویت هجدهم	پذیرش	۰,۴۲	۱۷	کاهش اعتماد سازمانی
الویت سوم	پذیرش	۰,۹۱	۳۲	افزایش فرسودگی شغلی
الویت چهارم	پذیرش	۰,۸۸	۲۵	کاهش رفتار شهروندی بین کارکنان
الویت هشتم	پذیرش	۰,۷۹	۱۱	کاهش سلامت سازمانی
			۵۱۸	جمع کارکنان n

جدول ۵- آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	ماکزیمم	مینیمم	واریانس	انحراف معیار
ماندگاری کارکنان	۵۱۸	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۹۷	۰/۸۷	۰/۷۸۶
تفکر شناور	۵۱۸	۰/۹۲	۰/۸۲	۰/۲۸	۰/۶۵	۰/۹۹	۰/۹۳۴
استراتژی اقیانوس نیلگونی	۵۱۸	۰/۸۲	۰/۷۸	۰/۳۲	۰/۷۸	۰/۴۱	۰/۶۵۹
عملکرد کارکنان	۵۱۸	۰/۱۷	۰/۲۱	۰/۴۱	۰/۹۱	۰/۲۱	۰/۹۸۷

بنابراین داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌های ساختاری استفاده شده است.

نتایج آمار توصیفی در جدول (۲) نشان می‌دهد، میانگین و میانه داده‌ها به هم نزدیک بوده و انحراف معیار کمی دارند،



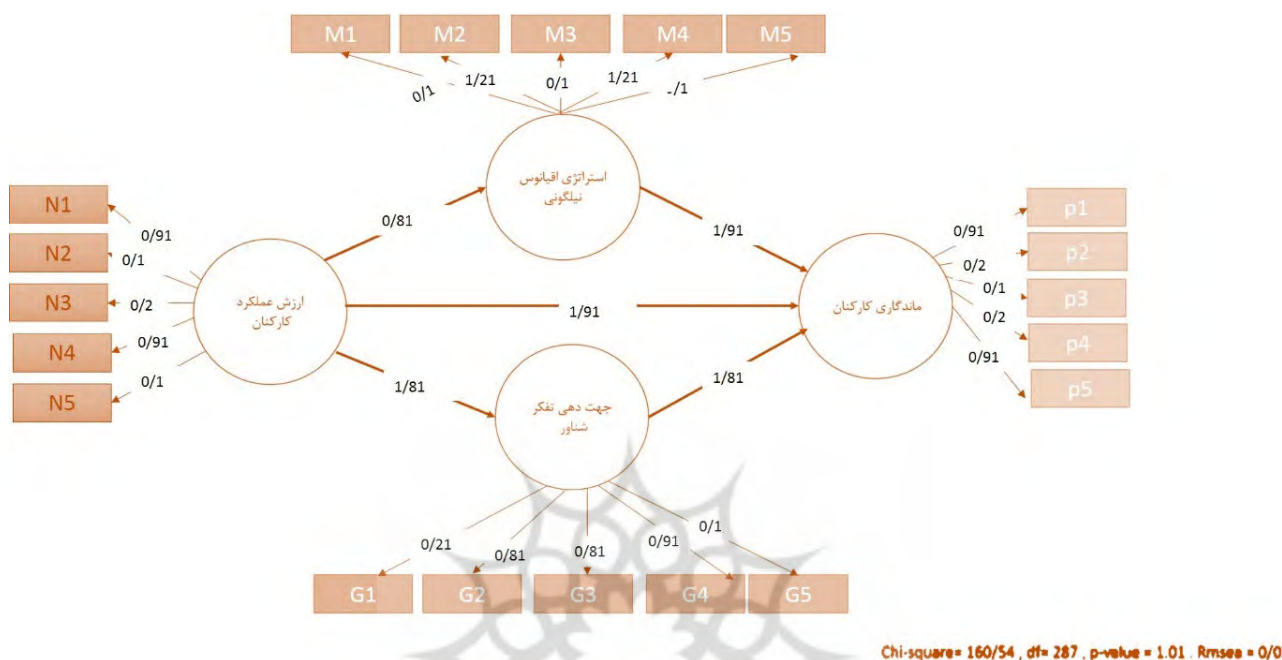
نمودار ۲- برآورد فرضیات پژوهش در حالت تخمین استاندارد

پارامترهای آزاد، می‌توان یک مقدار منحصر به فرد از روی داده‌ها به دست آورد. ماندگاری کارکنان در جهت‌دهی تفکر شناور و استراتژی اقیانوس نیلگونی به صورت جداگانه میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در رابطه تاثیر جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی نشان داده می‌شود، هر چه

اگر مقدار آماره آزمون به دست آمده از مقدار ۱٫۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که فرض صفر، در سطح خطای ۰٫۰۵ رد شده و تاثیر متغیرها در این رابطه معنی‌دار است. برازش مدل با سطح معنی ۰٪ قابل قبول شد و تخمین پارامترها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل ارزیابی می‌شد و در گام نهایی اصلاح نامیده می‌شود و تشخیص مدل اصلاحی برای هر یک از

۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. در نمودار (۳) تایید سطح معنی داری متغیرها مدل پیشنهادی پژوهش پس از حالت تخمین استاندارد فرضیه‌ها به صورت خروجی و استاندارد نشان داده شده است.

بار عاملی بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین



نمودار ۳ - تایید سطح معنی داری متغیرها مدل پیشنهادی پژوهش پس از حالت تخمین استاندارد فرضیه‌ها

جدول ۶- بارهای عاملی تحقیق به همراه شاخص روایی و پایایی

FACTOR LOADINGS	T-VALUE	AVE	CR	مقیاس متغیر
۰/۳۴	۱۴/۶۷	۰/۹۱	۰/۷۸	ماندگاری کارمندان
۰/۸۹	۱/۸	۰	۰	P1
۰/۷۷	۱۲/۴	۰	۰	P2
۰/۸۶۳	۶/۸	۰	۰	P3
۰/۲۹۵	۹/۱	۰	۰	P4
۰/۱۶۷۸	۱۸	۰	۰	P5
۰/۶۳	۱۹/۲	۰/۸۴	۰/۷۶	تفکر شناور
۰/۸۹	۱۷/۰۷	۰	۰	G1
۰/۷۷	۰	۰	۰	G2
۰/۸۶۳	۰	۰	۰	G3

شاخص‌های مدل تخمین زده شده به صورت زیر است:

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16

Standardized RMR = 0.18

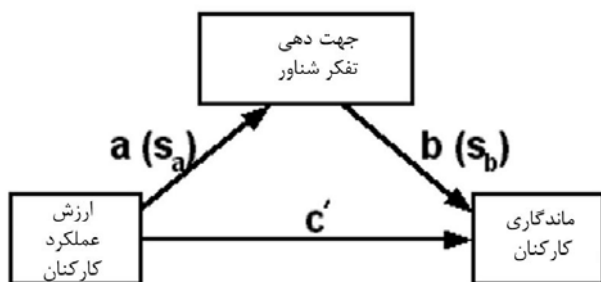
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.87

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85

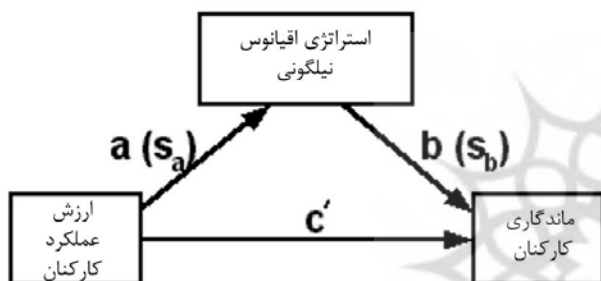
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.74

همان‌طور که مشاهده می‌شود شاخص‌های مدل حاکی از برازش مناسب مدل است. مقدار p2 میزان پایین و مناسبی است. به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده است. به عبارت دیگر خروجی نشان می‌دهد نتایج تحلیل عاملی نهایی و نیز روابط تعریف شده در مدل، در تمام موارد معنادار بوده است.

مشخص است اگر متغیر مستقل با X و متغیر وابسته با Y نمایش داده شود آنگاه:



نمودار ۴- متغیر میانجی جهت دهی تفکر شناور



نمودار ۵- متغیر میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی

نمودار (۵) متغیر میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی نشان می‌دهد. این دو شکل اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن داده‌ها و توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p-value برای ab به دست آورد. به طور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر به دست می‌آوریم:

$$z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2 + s_a^2*s_b^2)$$

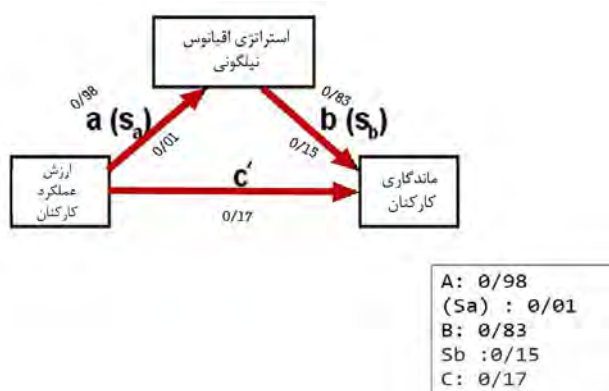
FACTOR LOADINGS	T-VALUE	AVE	CR	مقیاس متغیر
۰/۲۹۵	۱۷/۰۷	۰	۰	G4
۰/۱۶۷۸	۱۸	۰	۰	G5
۰/۶۳	۱	۰/۷۹	۰/۸۸	استراتژی اقیانوس نیلگونی
۰/۸۹	۷۶	۰	۰	M1
۰/۷۷	۴۳	۰	۰	M2
۰/۸۶۳	۲۴/۶۷	۰	۰	M3
۰/۲۹۵	۱۷/۸	۰	۰	M4
۰/۱۶۷۸	۱۲/۴	۰	۰	M5
۰/۶۳	۶/۸	۰/۴۲	۰/۲۷	عملکرد کارکنان
۰/۸۹	۹/۱	۰	۰	N1
۰/۷۷	۱۸	۰	۰	N2
۰/۸۶۳	۱۹/۲	۰	۰	N3
۰/۲۹۵	۱۷/۰۷	۰	۰	N4
۰/۱۶۷۸	۰	۰	۰	N5

همان‌گونه که در جدول مشخص است، بار عاملی مربوط به فرضیه‌های تحقیق مقادیر قابل توجهی دارند. در نهایت میزان AVE (روایی) برابر با ۰/۹۱ و میزان CR هم ۰/۷۸ به دست آمد که کاملاً قابل قبول می‌باشند. لذا می‌توان مدل بالا را به عنوان مدلی استاندارد و دارای روایی و پایایی قابل قبول در شرایط دیگر نیز به کار برد.

آزمون سوبل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. متغیرهای میانجی پژوهش ما (جهت دهی تفکر شناور و استراتژی اقیانوس نیلگونی) درونزا است یعنی این متغیر نسبت به متغیر مستقل حالت وابسته دارد و نسبت به متغیر وابسته حالت مستقل دارد. همان‌طور که در نمودار

جدول ۷- آزمون سوبل

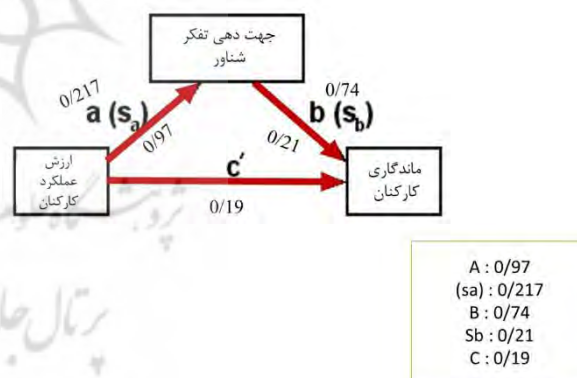
Z_value	Model sobl مدل سوبل	R رگرسیون	خطای استاندارد	تخمین خطای استاندارد	Std. Error of the estimate خطای برآورد	متغیر میانجی
۱/۲	۱	۰/۳۲۸	۰/۴۵۶	۰/۴۰۹	۰/۹۸۱	جهت دهی تفکر شناور
۱/۷	۱	۰/۳۶۱	۰/۲۶	۰/۰۸	۱/۱۸	استراتژی اقیانوس نیلگونی



نمودار ۷- Z VALUE سوبل متغیر میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی

در ادامه بر اساس نتایج و آزمون سوبل اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرضیه‌های میانجی نشان داده می‌شود. با توجه به جدول (۶) تاثیر کل و تاثیر غیرمستقیم و تاثیر جهت دهی تفکر شناور و استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان با سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۵ در هر چهار رابطه معنادار بوده بنابراین می‌توان ادعا نمود فرضیه‌های میانجی دار تاثیر معناداری دارد، بنابراین این فرضیه‌ها نیز تایید می‌گردد. تجزیه و تحلیل کل فرضیه‌ها از طریق مدل سوبل برای متغیر فرضیه‌ها انجام می‌شود.

بر اساس نتایج این جدول متغیرهای پیش بین توانسته‌اند ۴۵ درصد از تغییرات در متغیرهای جهت دهی تفکر شناور و استراتژی اقیانوس نیلگونی را تبیین کنند در نظر گرفتن سطح خطای $\alpha = 0.05$ مقدار Z از ۱/۹۶ بیشتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است. مقادیر ضریب مسیر a و b و نیز خطاهای استاندارد SE هر مسیر را از خروجی‌های نرم‌افزار در این محاسبه‌گر مانند نمودار (۶) و نمودار (۷) مقدار Z VALUE سوبل برای متغیر میانجی محاسبه گردید. اکنون مقدار آن ۰/۹۸ و ۰/۸۳ می‌باشد خارج از بازه بحرانی یعنی ۱/۱ می‌باشد و اثر تعدیلی تایید می‌شود.



نمودار ۶- Z VALUE سوبل متغیر میانجی جهت دهی تفکر شناور

جدول ۸- اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرضیه‌های میانجی

نتیجه	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم	تأثیر کل	فرضیه‌های میانجی دار
میانجی	۰/۲۴۴ (۰/۰۰۰)	۰/۴۰۰ (۰/۰۰۱)	۰/۶۴۴ (۰/۰۰۱)	ارزش عملکرد کارکنان بر نقش میانجی جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تأثیر دارد
میانجی	۰/۲۷۱ (۰/۰۰۲)	۰/۵۵۹ (۰/۰۰۰)	۰/۸۳۰ (۰/۰۰۱)	ارزش عملکرد کارکنان بر نقش میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی در گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار دارد
میانجی	۰/۱۶۶ (۰/۰۰۱)	۰/۳۶۲ (۰/۰۰۱)	۰/۵۲۸ (۰/۰۰۰)	ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تأثیر دارد
میانجی	۰/۲۰۴ (۰/۰۰۰)	۰/۲۸۵ (۰/۰۴۰)	۰/۴۸۹ (۰/۰۰۲)	ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی در گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار دارد

جدول ۹- آزمون سوپل معادله رگرسیون برای فرضیه‌ها

متغیرها	Std. Error of the estimate خطای برآورد	تخمین خطای استاندارد	خطای استاندارد	R رگرسیون	Model sobl مدل سوپل	Z-value
تفکر شناور	۰/۹۸۱	۰/۴۰۹	۰/۴۵۶	۰/۳۲۸	۱	۷۲
ماندگاری کارکنان	۱/۳۴	۰/۲۴	۰/۱۹۰	۰/۶۸	۰	۰/۱۷۸
استراتژی اقیانوس نیلگونی	۱/۱۸	۰/۰۸	۰/۲۶	۰/۳۶۱	۱	۷۷
عملکرد کارکنان	۱/۱۴	۰/۴۳	۰/۳۵	۰/۳۷	۱	۲/۰۹

c: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۳۶ درصد از اثر کل ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی در گروه صنعتی مینو تأثیر مثبت و معنادار دارد و ۲۸ درصد ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تأثیر دارد، تبیین می‌شود.

برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی

از آمارهای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

مفروضات فرمول:

a: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

جدول ۱۰-آزمون VAF برای فرضیه‌های میانجی دار

VAF	c	b	A	فرضیه‌های میانجی دار
۰/۲۱۵	۰/۳۸۳	۰/۶۰۱	۰/۱۲۶	ارزش عملکرد کارکنان بر نقش میانجی جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تاثیر دارد
۰/۱۷۹	۰/۳۸۳	۰/۴۳۸	۰/۸۷	ارزش عملکرد کارکنان بر نقش میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی در گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد
۰/۲۸۱	۰/۳۸۳	۰/۲۶۲	۰/۵۷۴	ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تاثیر دارد
۰/۳۶۷	۰/۳۸۳	۰/۳۲۰	۰/۶۹۷	ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان با نقش میانجی استراتژی اقیانوس نیلگونی در گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد

۶. نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاستی

هدف از این تحقیق جهت‌دهی تفکر شناور در استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان گروه صنعتی مینو بود. نتایج پژوهش حاضر، نشان از تأیید شدن فرضیه‌های پژوهش دارد. تحقیقات روی و مورو ۲۰۲۱ نشانگر این است با هدف نشان دادن تاثیر ترک شغل روی عملکرد و کارایی ادارات و واحدهای تابع سازمانی که ترک شغل غیر اختیاری ارتباط مستقیمی با میزان عملکرد و کارایی سازمان دارد و همچنین ترک شغل اختیاری به طور قابل توجهی با میزان عملکرد کارایی سازمان مربوط نمی‌شود و ریزش نیروی انسانی ناشی از کوچک‌سازی سازمان، ارتباط غیر مستقیم با میزان عملکرد و کارایی سازمانی دارد. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول ارزش عملکرد کارکنان بر ماندگاری کارکنان در گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد، با نتایج دانایی فرد و همکاران در مقاله نقش فرسودگی برای ترک داوطلبانه کار با میانجی‌گیری معنای کار (۱۳۹۹) مشابه است که اقدامات توسعه‌ای باعث از بین رفتن فرسودگی شغلی و حفظ کارکنان می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه دوم استراتژی اقیانوس نیلگونی بر ماندگاری کارکنان در گروه صنعتی مینو تاثیر مثبت و معنادار دارد و با نتایج برادران و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش بررسی و شناسایی عوامل موثر بر ترک شغل کارکنان جدید الاستخدام در سازمان صنایع دریایی مشابه است. کمبود تسهیلات سازمانی، کم بودن

حقوق و مزایای دریافتی، تبعیض در ارتقاء شغلی و شرایط اقلیمی موجب ترک خدمت کارکنان جدیدالاستخدام شده است و ماهیت کار، کیفیت سرپرستی و فرایند استخدام تأثیری بر ترک خدمت کارکنان جدیدالاستخدام ندارد. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه سوم جهت‌دهی تفکر شناور بر ماندگاری کارکنان در گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تاثیر دارد، با نتایج رحیمی و رشیدی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به نام تاثیر اخلاق اسلامی در تفکر شناور کارمندان مشابه است که دربرگیرنده اخلاق حرفه‌ای و تفکر شناور در ذهن و پیامدهای آن گردید. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم ارزش عملکرد کارکنان بر جهت‌دهی تفکر شناور گروه صنعتی مینو مثبت و معنادار تاثیر دارد، با نتایج جوادى و سرخوش (۱۴۰۰)، در پژوهشی تفکر شناور کارمندان در توسعه و بهبود سیستم حسابداری شرکت‌های دولتی مشابه است که در مجموع، به لحاظ اقتصادی، منافع استفاده از تفکر شناور کارکنان در توسعه و بهبود سیستم حسابداری شرکت‌های دولتی، با تداوم تقاضا برای به کارگیری کارکنان حسابداری در کاهش خطای صورت‌های مالی سازگار است.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق استراتژی اقیانوس نیلگونی به عنوان یک ابزار انگیزشی عمل می‌کند. از طریق جهت‌دهی تفکر شناور می‌توان کارایی یک فرد را در صورت دستیابی به اهداف تعیین کرد. این به خوبی به فرد انگیزه می‌دهد تا شغل بهتری داشته باشد و به او کمک می‌کند تا

عملکرد خود را در آینده بهبود بخشد شرکت‌ها از استراتژی اقیانوس نیلگونی برای ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند تا مشخص کنند کدام کارمندان بیشترین کمک را در رشد شرکت داشته‌اند، پیشرفت را بررسی کنند و به کارمندانی که دستاوردهای بالایی دارند، پاداش دهند. از آنجایی که شرکت‌ها دارای مجموعه محدودی از منابع مالی هستند که از آن‌ها می‌توانند مشوق‌هایی مانند افزایش حقوق و پاداش‌ها را اعطا کنند، تفکر شناور بر ارزیابی عملکرد به تعیین نحوه تخصیص آن کمک می‌کند. آن‌ها راهی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کنند تا تعیین کنند کدام کارمندان بیشترین کمک را به رشد شرکت داشته‌اند تا شرکت‌ها بتوانند بر اساس آن به کارکنان با عملکرد برتر خود پاداش دهند. قدرت فناوری ارزیابی عملکرد کارکنان، در سال‌های اخیر به شدت افزایش یافته است. شرکت‌ها از ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند تا مشخص کنند کدام کارمندان بیشترین کمک را در رشد شرکت داشته‌اند، پیشرفت را بررسی کنند و به کارگرانی که دستاوردهای بالایی دارند، پاداش دهند. اگرچه انواع مختلفی از بررسی عملکرد وجود دارد، اما رایج‌ترین آن‌ها بررسی از بالا به پایین است که در آن مدیر گزارش مستقیم خود را بررسی می‌کند.

در راستای تکمیل این پژوهش پیشنهاد می‌شود بررسی تاثیر جهت‌دهی تفکر شناور یا جهت‌دهی تفکر شناور و پیاده‌سازی استراتژی نیلگونی در سایر سازمان‌ها جهت مقایسه نتایج یافته‌های تحقیق بر اساس معیارهای کمی و کیفی تلفیق شوند، به طوری که فعالیت‌های شغلی و نتایجی که از آن فعالیت‌ها به دست می‌آید، هردو معیار ارزیابی قرار گیرند.

منابع

ابراهیمی، سید عباس و ساره خمایی. (۱۳۹۹). «بررسی رابطه کیفیت خدمات با ارزش ویژه برند (مورد مطالعه: مشتریان بانک ملی استان گیلان»، نشریه مدیریت عملیات خدمات، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۱. جوادى، روح‌الله و سمانه سرخوش. (۱۴۰۰). «تفکر شناور کارمندان در توسعه

و بهبود سیستم حسابداری شرکت‌های دولتی»، پنجمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق. رحیمی، ابراهیم و خشایار رشیدی. (۱۴۰۱). «تاثیر اخلاق اسلامی در تفکر شناور کارمندان»، فصلنامه مدیریت انسانی، دوره ۶، شماره ۸. سرمد، زهره. (۱۳۸۷). «روش تحقیق در علوم رفتاری». چاپ ۱۱، انتشارات آگاه. علیزاده، حسن. (۱۳۹۹). «عوامل مؤثر بر تمایل ترک شغل کارکنان»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت انسانی، دوره یازدهم شماره ۹. کهن ترابی، شهرزاد؛ لیلا حکمتی منش و ربابه رستمی زاد. (۱۴۰۰). «کتاب طلوع بهار ذهن‌ها، فصل چهارم استراتژی اقیانوس نیلگونی»، انتشارات ارشدان، چاپ اول.

کهن ترابی، شهرزاد؛ احسان حبیبی و دکتر زنجانی. (۱۳۹۹). «کتاب تفکر شناور»، انتشارات ارشدان، چاپ اول.

Alizadeh, H. (2019). Factors affecting employees' desire to leave their jobs, the 4th International Human Management Conference. 11th period, number 9 (in Persian)

Carbary and garone. (2020). Looking into the future: Scenarios for e-government in 2020. Project E-Society: Building Bricks, 11-13.

Ebrahimi S A, Khomami S. A Study of the Relationship between Quality of Service and Brand Equity (Case Study: Customers of Bank Melli of Guilan province). 3 2018; 1 (1) :119-140 URL: <http://somjournal.ir/article-1-26-fa.html> (in Persian)

Javadi, R , Sarkhosh, S. (2021), floating thinking of employees in the development and improvement of the accounting system of public companies, the fifth international and national conference on management, accounting and law studies (in Persian)

Kohn Tarabi, Sh. Hekmati Manesh, L. Rostamizad, R. (2021). Book Dawn of the Minds, Chapter 4 of the Nilguni Ocean Strategy, Arshadan Publications, first edition (in persian)

Kohn Tarabi, Sh. Ehsan Habibi, Z. Floating Thinking Book (2019), Arshadan Publications, first edition (in Persian)

Lins and Joe Desich. (2020). "What makes social media-based supplier network involvement more effective for new product performance? The role of network structure." Journal of Business Research, 118, 299-310.

Tang Yaoa, Qi Qiuc, Yigang Wei 2019 Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees International Journal of Hospitality Management 76 (2019) 1-8

Porter and Steers. (2019). An investigation of the impact of effective factors on the success of e-commerce in small and medium-sized companies. Computers in Human Behavior, 66, 67-74.

Rahimi, E. Rashidi, Kh. (2021). the effect of Islamic ethics on the floating thinking of employees, Human Management Quarterly, Volume 6, Number, 8(in persian).

Roy and morol. (2021). "Good Governace in Universities, And Prospects of Employment for the Students: Evidence from Pakistan, Universal." Journal of Management and Social Sciences, 2 (11), 203-229.

Sarmad, Z. (2008), research methods in behavioral sciences, 11th edition, Aghah Publications(in Persian).

