



Faculty Members' Mental Pattern of Job Embeddedness with the Application of Q. Methodology

**Mohammad Javad
Hosseinzadeh Saljoughi*** 

Assistant Professor of Comprehensive
Scientific and Applied University,
Khorasan Razavi Branch, Mashhad,
Iran

Ehsan Namdar Joyami 

Ph.D in Human Resource Management,
Faculty of Economics and
Management, University of Sistan and
Baluchistan, Zahedan, Iran.

Abstract

The purpose of this research is to identify and categorize the mentality of faculty members towards job embeddedness in the university. In this research, Q methodology was used to identify the subjectivity. First, the literature and the background of the research were reviewed, and then based on documents and documents, interviews and questionnaires from 12 experts, the term Q was formed. Then, in the next step, the faculty members of the University of Tehran were asked

*Corresponding Author: saljoughi@uast.ac.ir

How to Cite: Hosseinzadeh saljoughi, M. J., & Namdar joyami, E. (2024). Faculty Members' Mental Pattern of Job Embeddedness with the Application of Q. Methodology. *Management Studies in Development and Evolution*, 33 (113), 111 - 152. doi: [10.22054/jmsd.2024.73856.4336](https://doi.org/10.22054/jmsd.2024.73856.4336)

to categorize Q expressions on the adjusted axes. Then the data was analyzed based on factor analysis based on SPSS software and finally three mental patterns were identified. The reliability of the test was confirmed through re-testing and the validity of the test was confirmed by interviewing and applying experts' opinions. In line with the general goal of the research to identify the categories of mentalities of academic members to job embeddedness, three mental approaches were identified, which in order of importance are the third mental Pattern: skill and suitability of work and person, the second mental Pattern: the current facilities and conditions of the organization (university) and the PatternThe third mental: interest and peace in work.

Keywords: job embeddedness, mentality of faculty members, Q method, mental approach.

1. Introduction

Job Embeddedness (JE) refers to the factors that influence employees' decision to retain their position, specifically why employees want to continue working (Karatepe, 2013). This program also focuses on the factors that connect people with their job, organization and society (Mallol et al., 2007).

Some researchers have changed their focus from leaving the organization to staying in the organization and in this way have introduced the concept of job Embeddedness. The difference between job retention and traditional models of leaving service is that the concept of job retention seeks to explain why employees stay, not why they leave. Therefore, the central focus is how to keep people in an organization, not how to prevent them from going to another organization (Holtom & O'Neill, 2004). by strengthening them, we

take an important step in strengthening commitment and reducing job burnout among faculty members.

The results of job embeddedness research show that intra-occupational and extraoccupational forces can tie people to their jobs (Crossley et al., 2007). Universities are one of the organizations that are important and strategic in any society and are responsible for the guidance and growth and development and expert force in each society. In universities, faculty members are responsible for the theoretical and practical development of students, which is a very important responsibility. Therefore, attracting good faculty members is important and keeping them is an important and necessary thing that should be addressed. Now the problem starts from here, what are the factors affecting the job retention of faculty members in the university and what are the opinions and ideas of the experts regarding these factors, so that by using these mindsets and theories, an effective and important step can be taken in the job retention of the faculty members in the university and prevent burnout. And the departure of human resources from this important scientific and practical organization, family-building, society-building and nation-building, which is the university.

- 1- What are the effective factors (drivers) on the job Embeddedness of faculty members in the university?
- 2- What are the mental patterns of experts regarding adhesion based on Q methodology?
- 3- What is the importance and prioritization of experts' mental patterns regarding adhesion based on Q methodology?

2. Literature Review

The concept of job embeddedness has three important dimensions, which are: fit, connection and dedication. These three dimensions are examined under two separate subsections, which are the

organizational dimension and the social dimension. (Holtom & O'Neill, 2004).

During the studies of Michel et al. (2001) and Jiang et al. (2012), the concept of job embeddedness was introduced to the literature of leaving service, job embeddedness is different from other concepts related to leaving service both empirically and conceptually (Bitmis et al., 2015).) also, the evidence indicates that this construct explains significant variance in leaving service, absenteeism, job performance and organizational citizenship behaviors (Müceldili & Erdil, 2016).

Investigating the potential relationship between employees' job embeddedness and their organizational JE will be important, because research findings show that job embeddedness can lead to greater employee engagement and organizational commitment and a lower level of employee turnover related to the organization. JE The interrelationship between fun at work and organizational JE can best be explained by social exchange theory.

Many studies have been conducted on the relationship between the concept of job stickiness and other organizational concepts, and fewer studies have focused on the modeling of this concept at the micro and macro level, but there have been very few studies on the subject matter abroad. Impact on this concept has not been addressed.

3. Methodology

The philosophical framework of this research is of the type of interpretive-positivist paradigm, and in terms of orientation, it is placed in the category of applied research. The identification of subjectivity brings this research closer to the interpretive paradigm, and due to the use of the exploratory factor analysis method, this research comes closer to the paradigm of positivism, which uses the correlation strategy. The method of conducting this research is of a combined type. In the stages of collecting opinions, he uses the

qualitative method, and in the stage of discovering mentalities, he uses the quantitative approach (exploratory factor analysis).

Q method has some features of qualitative methods and also has some features of quantitative methods. Therefore, it is a hybrid approach. Q methodology has 5 phases, which are given in the findings section and each of the sections is explained in detail, so repeating this important part is avoided in this section.

One of the reliability check tools in Q methodology is test-retest. In this research, test-retest was used to confirm the reliability. In this way, at least twenty percent of the sample people, i.e. 3 people (12 experts in total) were re-tested and the obtained correlation coefficient was 76% (0.76), which indicates a high level of reliability. It is necessary to explain that the acceptable level of reliability is above 0.70, and in this research, the reliability coefficient obtained is above 0.70 and has an acceptable level, and therefore the reliability of the research in the Q method section is acceptable and confirmed.

The statistical population in this research includes:

Faculty members of Tehran University with excellent educational and research records in the university and industry (9 men and 3 women)

It is necessary to explain that the snowball sampling process started with 5 people and continued until 33 people, of which 12 people participated in the Q method section.

4. Results

There are three different mindsets regarding the drivers of job embeddedness in the university, and Table 5 shows this category of faculty members' mindsets. These mindsets are listed below: in order of importance, they are: the third model - the second model - the first model.

The first pattern: interest and relaxation in work.

The second model: the current facilities and conditions of the organization.

The third pattern: skill and suitability of working with the person.

The total explained variance table shows that SPSS software has identified a total of three factors (mental model) based on the views of the participants (factors that have special values above 1). And the three factors explain and cover about 96 total variances. According to this table, the first factor (mental model) accounts for 28% of the variance, and the second and third factors account for 31% and 36% of the variance, respectively.

5. Discussion and Conclusion

Based on the findings, the order of importance obtained for mental patterns are:

People who believe in the third mindset are of the opinion that: the job should be appropriate to the person's field of study in the university - having relatively light work - matching the person with the cultural and economic level and the work environment - the suitability of the internal and external environment conditions with the person's characteristics - Having academic colleagues and university managers with high education - good management or the organizational unit in which the person works - low tension and job stress - consideration of meritocracy - serving the people through an academic job - the possibility of continuing education and research In addition to working in the current job position - staying away from monotonous affairs - appropriate delegation of authority - blossoming of talent and valuing their performance and using their abilities - having freedom of action in choosing the methods of doing academic work - the low demand of the labor market for academic specialists causes The job embeddedness of the faculty members to the job of the faculty in the university.

People who believe in the second mindset are of the opinion that: satisfaction with the type of academic work - the existence of appropriate communication - feeling empowered due to access to information and communication in the current job position - getting to know professors and students and fear of communication with new people - hope To promote academic career - Timely payment of salaries of faculty members in the university - Dependence on high facilities with low interest and fear of the absence of such facilities in other organizations - Satisfaction with academic working hours - Fear of losing power and position in the university - High job diversity in University - Praising and appreciating the members of seven sciences for their good performance - Unattractiveness of job opportunities in other universities or organizations - Financial dependence on salaries received from the university - Enjoying rewards and benefits and insurance and proper welfare facilities in a university makes the job stickiness of members A faculty member becomes a faculty member in the university.



People who believe in the first mentality are of the opinion that: Having peace and job security in the university - Having peace and job security in the university - Having good social relationships - Having relationships and friendships inside and outside the university - Dependency, belonging and getting used to work - Difficulty staying away from existing friends and colleagues - Low adaptability with the new conditions - being satisfied with the supervisor and senior academic director - difficulty gaining trust and confidence in new colleagues - lack of ambiguity tolerance in order to adapt to new conditions - being satisfied with academic colleagues - having a good social status among people due to Academic position - being active and energetic in the academic work environment - having a work experience and not taking the risk of going to another organization (fear of not finding a job that matches the work experience) -


satisfaction with the amount of academic salary makes faculty members stick to their job in the university.





الگوی ذهنی اعضای هیئت علمی به چسبندگی شغلی با کاربرد روش شناسی کیو

محمدجواد حسینزاده  * سلجوقی  *
استادیار، دانشگاه جامع علمی و کاربردی، واحد خراسان رضوی، مشهد،
ایران.

احسان نامدار جویمی  *
دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه سیستان
و بلوچستان، زاهدان، ایران.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی و دسته‌بندی ذهنیت اعضای هیئت علمی به چسبندگی شغلی در دانشگاه است. در این پژوهش برای شناسایی ذهنیت از روش شناسی کیو استفاده شد. ابتدا ادبیات و پیشینه پژوهش مرور شد و سپس بر اساس اسناد و مدارک و مصاحبه و پرسش‌نامه از ۱۲ خبره، عبارت کیو شکل گرفت. سپس در مرحله بعد از اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران خواسته شد که عبارات کیو را بر محورهای تنظیم شده دسته‌بندی کنند. سپس بر اساس تحلیل عاملی بر اساس نرم افزار SPSS داده‌ها تجزیه و تحلیل شد و در نهایت سه الگوی ذهنی شناسایی شد. پایایی آزمون از طریق آزمون مجدد و روایی آزمون با توجه به مصاحبه و اعمال نظرات خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. در راستای هدف کلی پژوهش برای شناسایی دسته‌بندی ذهنیات اعضای علمی به چسبندگی شغلی سه رویکرد ذهنی شناسایی شد که به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از الگوی ذهنی سوم: مهارت و تناسب کار و فرد، الگوی ذهنی دوم: امکانات و شرایط فعلی سازمان (دانشگاه) و الگوی ذهنی سوم: علاقه و آرامش در کار.

کلیدواژه‌ها: چسبندگی شغلی، ذهنیت اعضای هیئت علمی، روش کیو، رویکرد ذهنی.

مقدمه

سؤال محوری پژوهش‌های ترک خدمت کارکنان از قدیم‌الایام این است که چرا کارکنان سازمان را ترک می‌کنند؟ (Lee et al., 2014). بسیاری از نظریه‌ها و پژوهش‌های کنونی ترک خدمت داوطلبانه، چنین استدلال می‌کنند که خروج داوطلبانه کارمند از شمار و انواع ادراک شده بدیل‌های شغلی و سطح رضایت شغلی فرد نشئت می‌گیرند (Ghos & Gurunathan, 2015). مفهومی که برای پاسخ به سؤال «چرا کارکنان می‌مانند» تعیبه شد، «چسبندگی شغلی»^۱ نام دارد.

چسبندگی شغلی (JE) بیانگر عواملی است که بر تصمیم کارمندان برای حفظ سمت خود تأثیر می‌گذارد و این امر به‌طور خاص به این دلیل است که چرا کارمندان می‌خواهند به کار خود ادامه دهند (Karatepe, 2013). این برنامه همچنین بر عواملی متمرکز است که افراد را با شغل، سازمان و جامعه آن‌ها مرتبط می‌کند (Mallol et al., 2007). دو نوع چسبندگی شغلی (JE) وجود دارد: JE سازمانی و JE جامعه (Mitchell et al., 2001). JE سازمانی به عواملی در کار اشاره می‌کند که کارمندان را به شغل خود متصل می‌کند، درحالی‌که JE جامعه شامل عواملی در زندگی شخصی آن‌ها است که باعث می‌شود آن‌ها در همان جامعه بمانند (Ng & Feldman, 2010). از آنجا که ادبیات ثابت کرده است که دو بعد JE با یکدیگر متفاوت هستند (Lee et al., 2014)، مناسب است که فقط JE سازمانی و کنترل اثر JE جامعه بررسی شود.

از نظر میچل^۲ و همکارانش (۲۰۰۱)، چسبندگی شغلی، تجمع وسیع نفوذها بر ماندن کارمند را بازنمایی می‌کند و ترکیبی از نیروهایی است که یک نفر را از ترک شغل خود باز می‌دارد (Yao et al., 2004). در واقع، «چسبندگی شغلی» بیان‌کننده قوای بافتی و ادراکی، مانند وضعیت تأهل، حضور در جامعه و جایگاه شغلی (Crossley et al., 2007) است که افراد را به مکان، آدم‌ها و موضوعات موجود در کار گره می‌زند. همچنین چسبندگی شغلی، گستره به دام افتادن یا گرفتاری کارمند در درون سیستم اجتماعی بزرگ‌تر است و از نیروهای بیرونی (یا متنی) بی‌شماری (به نام‌های پیوندها، تناسب، از

1 Job Embeddedness

2 Mitchell et al

دست دادن در سازمان و جامعه مؤثر بر کارمند مدنظر نشأت می گیرد (Lee et al., 2014). نتیجه پژوهش‌های چسبندگی شغلی نشان می‌دهد نیروهای درون شغلی و برون شغلی می‌توانند افراد را به مشاغلشان گره بزنند (Crossley et al., 2007).

یکی از سازمان‌هایی که در هر جامعه‌ای مهم و استراتژیک هستند و مسئولیت هدایت و رشد و توسعه و نیروی متخصص در هر جامعه را به عهده‌دارند، دانشگاه‌ها هستند. در دانشگاه‌ها اعضای هیئت علمی نقش سازندگی نظری و عملی دانشجویان را به عهده‌دارند که مسئولیتی بسیار مهم است. از این رو جذب اعضای هیئت علمی خوب حائز اهمیت و نگره‌داری و نگره‌داشت آن‌ها امری مهم و ضروری است که باید به آن‌ها پرداخته شود. حال مسئله از اینجا شروع می‌شود که عوامل مؤثر بر چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه چیست و خبرگان نسبت به این عوامل چه ذهنیت و نظریاتی دارند تا با استفاده از این ذهنیات و نظریات گامی مؤثر و مهم در چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه داشت و مانع فرسودگی و خروج نیروی انسانی از این سازمان مهم علمی و کاربردی و خانواده ساز، جامعه‌ساز و کشور ساز یعنی دانشگاه شد. لذا برای این مهم از روش‌شناسی کیو استفاده شده است. با شناخت و فهم بهتر این عوامل و افزایش این عوامل و شناخت و فهم ذهنیت‌های خبرگان در این باره می‌توان چسبندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه را تقویت کرد و موجب کاهش ریزش و افزایش انگیزه علمی و پژوهشی و افزایش التزام و کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت و وفاداری اعضای هیئت علمی در دانشگاه شد.

یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های امروزی، ترک خدمت ارادی و داوطلبانه کارکنان است. ترک خدمت ارادی به معنای خاتمه دادن داوطلبانه کارمند به عضویت در سازمان است (Mobley, 1982). اغلب هزینه‌های شخصی و سازمانی ترک یک شغل زیاد است، از این رو تعجبی ندارد که حفظ کارکنان، توجه مدیران تراز بالای سازمان‌های امروزی را جلب کند (Mitchell et al., 2001).

جذب نیروهای خبره در دانشگاه و نگره‌داشت آن‌ها در دانشگاه به دلیل موقعیت‌های کاری در داخل و خارج بسیار کار دشواری است و مشکلی است که دانشگاه‌ها با آن روبرو هستند. زیرا با توجه به پتانسیل بالایی که اعضای هیئت علمی در دانش و تخصص

رشته مربوطه خود دارند و با ارتباطی که به واسطه رتبه و جایگاه دانشگاهی دارند، بعضاً با صنعت ارتباط برقرار می‌کنند و با سایر دانشگاه‌ها در خارج از کشور و پژوهشگاهی مختلف آشنایی پیدا می‌کنند و همین موارد موجب می‌شود تا اعضای هیئت علمی به دلایل مالی و غیرمالی و موقعیتی، جذب این مشاغل شوند و به صورت مستقیم و غیرمستقیم با شغل اصلی خودشان که آموزش و پژوهش است، فاصله ایجاد شود. لذا در این پژوهش به دنبال شناسایی و دسته‌بندی ذهنیت اعضای هیئت علمی به چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه به روش کیو هستیم تا با این روش گامی مهم در جذب و نگه داشت و افزایش التزام اعضای هیئت علمی در دانشگاه داشته باشیم.

برخی پژوهشگران کانون تمرکز خود را از ترک سازمان به ماندن در سازمان تغییر داده و از این طریق مفهوم چسبندگی شغلی را معرفی کرده‌اند. فرق چسبندگی شغلی با مدل‌های سنتی ترک خدمت در این است که مفهوم چسبندگی شغل به دنبال تبیین چرایی ماندگاری کارکنان است، نه چرایی ترک خدمت. بنابراین، کانون محوری این است که چطور افراد را در یک سازمان نگهداریم، نه اینکه چطور آن‌ها را از رفتن به یک سازمان دیگر بازداریم (Holtom & O'Neill, 2004). در این پژوهش به عوامل مؤثر چرایی ماندگاری اعضای هیئت علمی در شغل هیئت علمی بودن هستیم تا با تقویت آن‌ها گامی مهم در تقویت التزام و کاهش فرسودگی شغلی در اعضای هیئت علمی داشته باشیم.

اکثر مطالعات JE موجود در زمینه گردش مالی داوطلبانه و مشاغل کاری و پشتیبانی سرپرست ادراک شده (Bergiel et al., 2009 ; Ferreira, 2017 ; Sun et al., 2009)، آموزش، توانمندسازی، جوایز، سطح بالای حمایت اجتماعی از کار، حمایت همکار، حمایت سازمانی و حمایت از خانواده (Karatepe, 2012) انجام شده است. در این پژوهش به دنبال یکپارچه‌سازی و پویاسازی و پر کردن خلأهای مطالعاتی در زمینه مطالعات چسبندگی شغلی هستیم. از این رو پیشران‌های چسبندگی شغلی و دسته‌بندی ذهنیت خبرگان در زمینه پیشران‌های چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه بررسی شده است. بر اساس مطالعات صورت گرفته، در مطالعات پیشین به مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری مفهوم چسبندگی شغلی و بررسی رابطه و تأثیر این متغیر با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته شده است و کم‌تر و به صورت پراکنده و به موضوع الگوسازی و توسعه

و بسط چسبندگی شغلی و بررسی ذهنیت خبرگان در این زمینه در کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران به صورت جد با رویکرد بومی و آکادمیک پرداخته نشده است و در این زمینه، شکاف‌هایی وجود دارد که این پژوهش درصدد برطرف کردن این شکاف‌ها و توسعه آن است. این تحقیق با لحاظ کردن تحقیقاتی که بخشی از آن‌ها تا حدی مرتبط هستند، سعی دارد شکاف علمی موجود را در حوزه پژوهشی و علمی پوشش دهد که در این پژوهش به آن پرداخته خواهد شد. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت موضوع هدف از انجام این پژوهش شناسایی و دسته‌بندی پیشران‌های چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه و ذهنیات خبرگان منابع انسانی که همان اعضای هیئت علمی هستند درباره پیشران‌های چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه است. در این راستا سه سؤال کلی شکل گرفته است:

- ۱- عوامل مؤثر (پیشران‌ها) بر چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه چیست؟
- ۲- الگوهای ذهنی خبرگان نسبت به چسبندگی بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟
- ۳- اهمیت و اولویت‌بندی الگوهای ذهنی خبرگان نسبت به چسبندگی بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟

پیشینه پژوهش

مفهوم چسبندگی شغل دارای سه بعد مهم است که عبارت‌اند از: تناسب، پیوند و فداکاری. این سه بعد تحت دو زیربخش جداگانه، که بعد سازمانی و بعد اجتماعی است، مورد بررسی قرار می‌گیرند (Holtom & O'Neill, 2004).

میچل و همکاران (۲۰۰۱) و ژیانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۲) اظهار می‌کنند، JE شامل کار غیر نگرشی و عوامل غیر کار است که می‌تواند در سه بعد طبقه‌بندی شود، یعنی پیوندها، تناسب و فداکاری. این عوامل کارمندان را به‌طور مشترک به سازمان متصل می‌کند. ON- JE یا گاهی اوقات به‌عنوان چسبندگی سازمانی یا عوامل کاری شناخته می‌شود (Harris et al., 2011)، پیوندهای ضمن کار شامل ارتباطات رسمی یا غیررسمی با سایر افراد سازمان مانند افراد بالادست، زیردستان و همکاران دیگر است. هرچه تعداد پیوندهای

فردی در محل کار بیشتر باشد، مقید به کار و سازمان است. تناسب کار در محل، منعکس کننده سازگاری و راحتی با سازمان است. تناسب زمانی اتفاق می افتد که ارزش های شخصی، اهداف شغلی یا برنامه های شغلی با فرهنگ یا چشم انداز سازمان مطابقت داشته باشد، یا وقتی دانش شغلی، مجموعه مهارت ها یا استعداد های مختلف خواسته های شغلی را برآورده می کند. ایثارگری و فداکاری در حین کار شامل هزینه های در نظر گرفته شده از مزایای مادی یا روانی است که ممکن است با ترک سازمان از بین برود، مانند پروژه های جالب، برنامه های درمانی جذاب یا بازنشستگی، و یک دفتر کار شخصی راحت.

میچل و همکارانش (۲۰۰۱) با تعدیل برخی زوایای نظریه آشکار ساز و نیز تغییر جهت پژوهش ها از ترک خدمت به ماندن، مفهوم چسبندگی شغلی را مطرح کردند. بر اساس نظر هارمان، لی، میچل، فلیس و اونز (۲۰۰۷) چسبندگی شغلی به دو دلیل معنادار است: نخست آنکه، آزمون دانشمندان درباره تمایل کارکنان بر ماندن یا ترک شغل، گرایش مهم جدیدی است؛ دوم، دانشمندان جنبه های خارج از شغل، نظیر جامعه فرد را مدنظر قرار می دهند. یافته آنان در نهایت نیاز به درک منسجم در این زمینه را آشکار می کند که چرا کارکنان می روند یا چرا باقی می مانند (Tews et al., 2014 ; Becker & Tews, 2016).

با وجود صدها مطالعه تجربی طی پنجاه سال گذشته، درک ما از عوامل و دلایل ترک خدمت ارادی هنوز تا کامل شدن فاصله زیادی دارد.

طی مطالعات میچل و همکاران (۲۰۰۱) و ژیانگ و همکاران (۲۰۱۲) مفهوم چسبندگی شغلی به ادبیات ترک خدمت معرفی شد، چسبندگی شغلی به دو صورت تجربی و مفهومی با سایر مفاهیم مرتبط با ترک خدمت تفاوت دارد (Bitmis et al., 2015). همین طور شواهد حاکی از این مهم است که این سازه تشریح کننده واریانس معناداری در ترک خدمت، غیبت، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی است (Mücelidili & Erdil, 2016).

با در نظر گرفتن اهمیت چسبندگی شغلی، طی سال های گذشته مطالعه در این زمینه گسترش یافته است. با این وجود، خیلی چیزها در رابطه با چسبندگی شغلی هنوز مجهول است، به ویژه عواملی که چسبندگی شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد.

عوامل درون سازمانی و برون سازمانی متعددی می توانند به چسبندگی شغلی منجر شده یا در به وجود آمدن آن سهمی داشته باشند. برای مثال، گیوسان^۱ (۲۰۰۳) تأثیر عوامل شخصی کارکنان مانند سن، تعداد فرزندان و مشخصه های شخصیتی را بر چسبندگی شغلی نشان داد؛ آلن^۲ (۲۰۰۶) به شواهدی از تأثیر تاکتیک های جامعه پذیری سازمانی بر چسبندگی شغلی دست یافت و برگیل، نگوین، کلنی و تیلور^۳ (۲۰۰۹) و بامباکاس و کولیک^۴ (۲۰۱۳) تأثیر تجارب نیروی انسانی مانند، حقوق و مزایا، حمایت های سرپرست، کارورزی، فرصت های رشد و ارتقا، مدیریت عملکرد بر چسبندگی شغلی را تأیید کردند. تا امروز، در زمینه عوامل و پیشایندهای چسبندگی شغلی، مطالعات محدودی صورت گرفته است. به علاوه، اغلب این پژوهش ها در ایالات متحده آمریکا و چند کشور اروپایی و در صنایع محدود انجام شده است. بنابراین تصویر کامل از عواملی که به چسبندگی شغلی منجر می شوند و اینکه آیا این عوامل را می توان به سازمان ها، فرهنگ ها و کشورهای مختلف تعمیم داد، در دانش موجود هنوز روشن نیست. همین طور به ذهنیات مختلف از این مفاهیم نیز توجه ای نشده است.

کارل و همکارانش مجموعه ای از تحقیقات را انجام دادند و دریافتند که چسبندگی شغلی تأثیرات مطلوبی بر نگرش شغلی کارکنان و نتایج آن از قبیل رضایت شغلی دارد (به عنوان مثال Karl et al., 2007; Karl & Peluchette, 2006).

به غیر از رضایت شغلی، محققان همچنین اظهار داشتند که چسبندگی شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی، روحیه کارمند، تعامل کارکنان، تعهد سازمانی و تأثیر منفی بر قصد گردش کارکنان دارد (Chan & Mak, 2016; McDowell, 2005; Müceldili & Erdil, 2016; Plester & Hutchison, 2016).

هان و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادند که چسبندگی شغلی می تواند اعتماد به نفس بین فردی و انسجام گروهی را افزایش دهد در حالی که درگیری های درون گروهی را کاهش می دهد، همه این ها به عملکرد تیم کارمندان کمک می کند. علاوه بر این، چوی و همکاران (۲۰۱۳) بر روی کارمندان متمرکز شدند و دریافتند که چسبندگی شغلی با تجربه

-
1. Giosan
 2. Allen
 3. Bergiel, Nguyen, Clenney, and Taylor
 4. Bambacas and Kulik

در محل کار آن‌ها با رضایت شغلی، عملکرد وظایف و رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به افراد ارتباط مثبت دارد.

علاوه بر این توزیع و همکارانش دریافتند که چسبندگی شغلی با گردش مالی کارکنان رابطه منفی است (Becker & Tews, 2016 ; Tews et al., 2014 ; Ng & Feldman, 2012)

بررسی رابطه بالقوه بین چسبندگی شغلی کارکنان و JE سازمانی آن‌ها اهمیت خواهد داشت، زیرا یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که چسبندگی شغلی می‌تواند منجر به تعامل بیشتر کارکنان و تعهد سازمانی و سطح پایین‌تر گردش مالی شود که مربوط به سازمانی کارکنان باشد. JE رابطه متقابل بین سرگرمی در محل کار و JE سازمانی را می‌توان به بهترین وجه توسط تئوری تبادل اجتماعی توضیح داد.

بلاو (۱۹۶۴) تبادل اجتماعی را به عنوان اقدامات داوطلبانه انجام‌شده، توسط افراد به امید دریافت بازده مثبت تعریف می‌کند. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که تئوری تبادل اجتماعی می‌تواند در محیط کار اعمال شود (Lambert, 2000) و اغلب برای مطالعه انگیزه‌های رفتارها و رفتارهای کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است (Settoon et al., 1996).

چسبندگی شغلی به عنوان یک اقدام سودمند مثبت که متوجه کارمندان است نیز باید کارکنان را بر آن داشته باشد تا رفتارها یا نگرش‌های مثبت‌تری را متقابلاً پاسخ دهند. روابط خوب در کار ممکن است احساس حمایت از کارکنان را فراهم کند و از نظر سازمان‌های چسبندگی شغلی با توجه به ماهیت کار و فراوانی بالای تعاملات شخصی، مهم تلقی می‌شود (Tews et al., 2014).

هاریسون و چیاپرو در سال ۲۰۰۸ اظهار داشتند که همکاران در صورتی که شغل آن‌ها در تعاملات اجتماعی بالا باشد، تأثیر بیشتری بر کارمندان خواهند داشت. روابط مثبت با همکاران، سرپرستان و سازمان منجر به افزایش سطح چسبندگی شغلی خواهد شد (Tews et al., 2014).

مطالعات زیادی در ارتباط مفهوم چسبندگی شغلی با سایر مفاهیم سازمانی انجام شده است و مطالعات کمتری به الگوی سازی از این مفهوم در سطح خرد و کلان پرداخته‌اند،

اما مطالعات ذهنیت بسیار ناچیز در خارج صورت گرفته و در داخل به ذهنیت خبرگان درباره این مفهوم و نحوه تأثیرگذاری بر این مفهوم پرداخته نشده است.

روش^۱

چارچوب فلسفی این پژوهش از نوع پارادایم تفسیری-اثبات‌گرایی است و از لحاظ جهت‌گیری در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. شناسایی ذهنیت، این پژوهش را به پارادایم تفسیری نزدیک می‌کند و به سبب به کارگیری روش تحلیل عاملی اکتشافی، این پژوهش به پارادایم اثبات‌گرایی نزدیک می‌شود که از راهبرد همبستگی استفاده می‌کند. شیوه انجام این پژوهش از نوع ترکیبی است. در مراحل گردآوری نظرات از روش کیفی استفاده می‌کند و در مرحله کشف ذهنیت‌ها از رویکرد کمی بهره می‌برد (تحلیل عاملی اکتشافی). این پژوهش از حیث مکانی، پژوهشی کتابخانه‌ای - میدانی به شمار می‌رود، کتابخانه‌ای است، زیرا داده‌های نظری لازم برای کشف ذهنیت، از مطالعه، بررسی و توسعه منابع موجود در زمینه پیشران‌های چسبندگی شغلی در دانشگاه به دست آمده است و به این دلیل میدانی است که برای شناسایی ذهنیت داده‌های لازم از مشارکت‌کنندگان و اعضای هیئت علمی به صورت میدانی گردآوری شده است.

جدول ۱. پیاز فرایند پژوهش برای روش کیو

فلسفه پژوهش	تفسیری - اثبات‌گرایی
جهت‌گیری پژوهش	توسعه‌ای - کاربردی
رویکرد پژوهش	استقرایی - قیاسی
روش پژوهش	کیفی - کمی
مکان پژوهش	کتابخانه‌ای - میدانی
استراتژی پژوهش	کیو - پیمایش
هدف پژوهش	اکتشافی - توصیفی
شیوه جمع‌آوری داده‌های پژوهش	اسناد و مدارک - مصاحبه و پرسش‌نامه

روش کیو، برخی از ویژگی‌های روش‌های کیفی را دارد و هم دارای برخی از ویژگی‌های روش‌های کمی است. از این رو رویکردی ترکیبی است. روش‌شناسی کیو

دارای ۵ فاز است که در بخش یافته‌ها آورده شده و هر کدام از بخش‌ها مفصلاً توضیح داده شده است لذا از تکرار این مهم در این بخش خودداری می‌شود. بر اساس اسناد و مدارک و اظهار نظر اعضای هیئت علمی می‌تواند این چنین اظهار کرد که عبارات کیو به دست آمده از قابلیت و جامعیت برخوردار است. از این رو دارای روایی مورد قبول و مورد تأیید است.

یکی از ابزارهای بررسی پایایی در روش شناسی کیو آزمون-آزمون مجدد است. در این پژوهش از آزمون-آزمون مجدد برای تأیید پایایی استفاده شده است. به این صورت که حداقل بیست درصد از افراد نمونه یعنی ۳ نفر ۱۲ نفر کل خبرگان مورد آزمون-آزمون دوباره قرار گرفتند و ضریب همبستگی به دست آمده، عدد ۷۶ درصد (۰/۷۶) را نشان می‌دهد که نشانگر سطح بالایی از پایایی است. لازم به توضیح است که سطح پایایی مورد قبول بالای ۰/۷۰ است که در این پژوهش ضریب پایایی به دست آمده بالای ۰/۷۰ است و از میزان قابل قبولی برخوردار است و از این رو پایایی پژوهش در بخش روش کیو قابل قبول و تأیید شده است.

جامعه آماری در این پژوهش شامل: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران با سابقه برتر آموزشی و پژوهشی در دانشگاه و صنعت (۹ مرد و ۳ زن) لازم به توضیح است که فرایند نمونه‌گیری گلوله‌برفی شروع با ۵ نفر بوده و تا ۳۳ نفر ادامه داشته است که از این تعداد ۳۳ نفر ۱۲ نفر در بخش روش کیو شرکت داشته‌اند. در این پژوهش کدهای ۳۱ گانه اخلاق پژوهشی رعایت شده است. با توجه به عدم کارآزمایی بالینی (درمانی - پیشگیری - تشخیصی - غربالگری) انسانی و غیرانسانی در این پژوهش، این پژوهش فاقد کد اخلاقی است.

یافته‌ها

همان‌طور که در بخش روش شناسی گفته شد مراحل روش کیو دارای ۵ فاز است که در ادامه به هر کدام به صورت جدا پرداخته خواهد شد:

فاز اول: مطالعات کتابخانه‌ای و دستیابی به اطلاعات مقدماتی

در مرحله اول مطالعات گسترده‌ای بر روی اسناد و مدارک (مقالات و گزارش‌های معتبر علمی) برای تشکیل عبارت کیو برای شناسایی و دسته‌بندی ذهنیت خبرگان (اعضای هیئت علمی) نسبت به پیشران‌های چسبندگی شغلی شکل گرفته است که ماحصل این بررسی اسناد و مدارک در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۲. مطالعات کتابخانه‌ای

ردیف	عنوان	نویسنده
۱	وجود ارتباطات مناسب	Arasti. 2011
۲	داشتن روابط اجتماعی خوب	Omrane et al. 2018
۳	داشتن روابط و دوستی‌های درون و برون‌سازمانی	Ooghe & Prijcker. 2006
۴	احساس قدرت به دلیل دسترسی به اطلاعات در موقعیت شغلی فعلی	Wu. 2010
۵	وابستگی، تعلق خاطر و عادت کردن به کار	Omrane et al. 2018
۶	شناختن افراد موجود و ترس از ارتباط با افراد جدید	Nikolic et al. 2019
۷	سختی دوری از دوستان و همکاران موجود	Battistella et al. 2017
۸	سختی جلب اعتماد و اطمینان کردن به همکاران جدید	Battistella et al. 2017
۹	فقدان برخورداری از تحمل ابهام به‌منظور وفق‌پذیری با شرایط جدید	Pourmohamadreza Tajrishi, 2013
۱۰	وابستگی به تسهیلات بالا با بهره کم و ترس از نبود این‌گونه تسهیلات در سازمان‌های دیگر	Ooghe & Prijcker. 2006
۱۱	تطبیق‌پذیری کم فرد با شرایط جدید	Kuratko & Hodgetts, 2001
۱۲	مناسب بودن شرایط محیط داخلی و خارجی با ویژگی‌های فرد	Omrane et al. 2018
۱۳	تطابق فرد با سطح فرهنگی و اقتصادی و محیط کار	Nikolic et al. 2019
۱۴	علاقه زیاد فرد به شغل	Nikolic et al. 2019
۱۵	داشتن همکاران و مدیرانی با تحصیلات بالا	Ooghe & Prijcker. 2006
۱۶	کم بودن تنش و استرس شغلی	Battistella et al. 2017
۱۷	کار نسبتاً سبک داشتن	Ooghe & Prijcker. 2006

ادامه جدول ۲.

ردیف	عنوان	نویسنده
۱۸	رضایت داشتن از سرپرست و مدیر ارشد	Kuratko & Hodgetts. 2001
۱۹	مدیریت خوب یا واحد سازمانی‌ای که فرد در آن مشغول به کار است	Omrane et al. 2018
۲۰	امید به ارتقای شغلی	Nikolic et al. 2019
۲۱	رضایت از ساعت کاری	Eklund et al. 2020
۲۲	رضایت از نوع کار	Arasti et al. 2012
۲۳	خدمتگزاری به مردم از طریق شغل	Pourmohamadreza Tajrishi, 2013
۲۴	رضایت داشتن از همکاران	Omrane et al. 2018
۲۵	تنوع شغلی بالا در سازمان	Arasti et al. 2014
۲۶	در نظر گرفته شدن شایسته‌سالاری	Nikolic et al. 2019
۲۷	تمجید و قدردانی کردن از اعضا هفت علمی برای عملکرد خوب	Battistella et al. 2017
۲۸	تفویض اختیار مناسب	Eklund et al. 2020
۲۹	دور بودن از امور یکنواخت	Ooghe & Prijcker. 2006

فاز دوم: مصاحبه با خبرگان در کنار بررسی اسناد و مدارک و دستیابی به اطلاعات تکمیلی

در گام نخست، فضای گفت‌وگو و مجموعه کیو تهیه شده است. تعریف فضای گفت‌وگو پژوهش، بر مجموعه جامعی از ادبیات موضوع، شامل مطالعه مقالات علمی و ...، مصاحبه و بحث گروهی متمرکز است که مرتبط با موضوع پیش‌ران‌های چسبندگی شغلی است. هدف اصلی در این مرحله، تأمین کفایت محتوای تشکیل دهنده فضای گفت‌وگو یا نظریه به منظور اخذ افکار، احساس‌ها، عقاید و نگرش‌های مشارکت‌کنندگان است و لزوماً شامل حقایق نیست؛ در این روش، اطلاعات اخذ شده نمونه، (نمونه کیوها) هستند که به مجموعه آن‌ها (مجموعه کیو) گفته می‌شود. نمونه کیوها به صورت گزاره‌ها یا عباراتی درباره جنبه‌های گوناگون موضوع مورد پژوهش است.

بعد از مطالعه و بررسی اسناد و مدارک بیش از ۱۰۰ عبارت کیو برای پیشران‌های چسبندگی شغلی یافته شد، سپس این عبارت در قالب پرسش‌نامه از طریق ایمیل، واتس‌آپ و تلگرام برای تعداد ۱۲ نفر از متخصصان و خبرگان (اعضای هیئت علمی) ارسال شد و در نهایت بعد از پیگیری‌های متعدد (۲ الی ۳ بار) پرسش‌نامه مربوطه جمع‌آوری شد (لازم به توضیح است در پخش و توزیع پرسش‌نامه‌ها از مشارکت‌کنندگان در کنار پرسش‌نامه، مصاحبه نیمه ساختارمند به عمل آمده است) و عبارت کیو در مرحله قبل حذف و تعدیل و ادغام شدند و همین‌طور عبارت کیو دیگری برای تکمیل عبارات کیو در مرحله قبل افزوده شد که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:

فاز سوم: ارزیابی و جمع‌بندی محتویات فضای گفتمان و تشکیل عبارات کیو
گروه مشارکت‌کنندگان کسانی هستند که نمونه کیو را در جدول آن رتبه‌بندی می‌کنند. بررسی‌ها و مطالعات انجام‌شده در روش‌شناسی کیو، تعداد مشارکت‌کنندگان را متفاوت نشان می‌دهد. ممکن است کمتر از ۴۰ نفر برای اهداف خاص کفایت کند (تعداد نفرات برای تشکیل گروه مشارکت‌کنندگان و کارشناسان به غنی بودن و در دسترس بودن ادبیات و پیشینه پژوهش و نظر پژوهشگر متفاوت است)؛ در این مرحله، با کمک ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان ابتدا اسناد و مدارک مطالعه شد و در نهایت بر اساس پرسش‌نامه و مصاحبه با خبرگان، اصلاحات و تغییرات لازم در گزاره‌های کیو به وجود آمد که بر این اساس، تعداد به ۴۵ کاهش یافت.

سؤال اول پژوهش: عوامل مؤثر (پیشران‌ها) چسبندگی شغلی در دانشگاه چیست؟
جدول ۴ پاسخ به سؤال اول در این پژوهش است به عبارتی عبارت کیو یافته شده در جدول زیر، همان پیشران‌های چسبندگی شغلی در دانشگاه می‌باشند.

جدول ۳. عبارت کیو

اسناد و مدارک	
وجود ارتباطات مناسب	۱
داشتن روابط اجتماعی خوب	۲
داشتن روابط و دوستی‌های درون و برون دانشگاهی	۳
احساس قدرت به دلیل دسترسی به اطلاعات و ارتباطات در موقعیت شغلی فعلی	۴
وابستگی، تعلق خاطر و عادت کردن به کار	۵
شناختن اساتید و دانشجویان و ترس از ارتباط با افراد جدید	۶
سختی دوری از دوستان و همکاران موجود	۷
سختی جلب اعتماد و اطمینان کردن به همکاران جدید	۸
فقدان برخورداری از تحمل ابهام به‌منظور وفق‌پذیری با شرایط جدید	۹
وابستگی به تسهیلات بالا با بهره کم و ترس از نبود این‌گونه تسهیلات در سازمان‌های دیگر	۱۰
تطبیق‌پذیری کم فرد با شرایط جدید	۱۱
مناسب بودن شرایط محیط داخلی و خارجی با ویژگی‌های فرد	۱۲
تطابق فرد با سطح فرهنگی و اقتصادی و محیط کار	۱۳
علاقه زیاد فرد به شغل دانشگاهی	۱۴
داشتن همکاران دانشگاهی و مدیران دانشگاهی با تحصیلات بالا	۱۵
کم بودن تنش و استرس شغلی	۱۶
کار نسبتاً سبک داشتن	۱۷
رضایت داشتن از سرپرست و مدیر ارشد دانشگاهی	۱۸
مدیریت خوب یا واحد سازمانی‌ای که فرد در آن مشغول به کار است	۱۹
امید به ارتقای شغلی دانشگاهی	۲۰
رضایت از ساعت کاری دانشگاهی	۲۱
رضایت از نوع کار دانشگاهی	۲۲
خدمتگزاری به مردم از طریق شغل دانشگاهی	۲۳
رضایت داشتن از همکاران دانشگاهی	۲۴
تنوع شغلی بالا در دانشگاه	۲۵
در نظر گرفته شدن شایسته‌سالاری	۲۶
تمجید و قدردانی کردن از اعضا هیئت علمی برای عملکرد خوب	۲۷
تفویض اختیار مناسب	۲۸
دور بودن از امور یکنواخت	۲۹

مصاحبه‌ها	
۱. برخورداری از جایگاه اجتماعی خوب میان مردم به دلیل موقعیت دانشگاهی	۳۰
۲. پرداخت به موقع حقوق اعضای هیئت علمی در دانشگاه	۳۱
۳. داشتن آزادی عمل و تعطیلات مناسب کاری در هفته و سال در دانشگاه	۳۲
۴. جذاب نبودن فرصت‌های شغلی در سایر دانشگاه‌ها یا سازمان‌ها	۳۳
۵. متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی فرد در دانشگاه	۳۴
۶. داشتن آرامش و امنیت شغلی در دانشگاه	۳۵
۷. امکان ادامه آموزش و پژوهش در کنار کار در موقعیت شغلی فعلی	۳۶
۸. رضایت از میزان حقوق دانشگاهی	۳۷
۹. شکوفایی استعداد و ارج نهادن به عملکرد و استفاده از توانایی آن‌ها	۳۸
۱۰. فعال و پرنشاط بودن در محیط کار دانشگاهی	۳۹
۱۱. داشتن آزادی عمل در انتخاب روش‌های انجام کار دانشگاهی	۴۰
۱۲. تقاضای کم بازار کار برای افراد متخصص دانشگاهی	۴۱
۱۳. وابستگی مالی به حقوق دریافتی از دانشگاه	۴۲
۱۴. داشتن سابقه کاری و عدم ریسک رفتن به سازمانی دیگر (ترس از نیافتن شغلی متناسب با سابقه کاری)	۴۳
۱۵. برخورداری از پاداش و مزایا و بیمه و امکانات رفاهی مناسب در دانشگاه	۴۴
۱۶. ترس از دست دادن قدرت و جایگاه در دانشگاه	۴۵

مجموعه عبارات کیو، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های انجام گرفته در ارتباط با موضوع تحقیق هستند، که به تأیید نظر خبرگان نیز رسیده‌اند و شامل ۴۵ عبارت می‌باشند که در جدول بالا انعکاس یافته است.

فاز چهارم: مرتب‌سازی و دسته‌بندی کارت‌های دسته کیو (*Q deck*)

برای انجام کار، ۴۵ گزاره‌ای که برای انجام پژوهش تدوین شده بود، بر روی ۴۵ عدد کارت برای اولویت‌بندی طراحی شد تا مشارکت‌کنندگان با سه دسته کردن گزاره‌ها به صورت موافق، مخالف و ممتنع، به مرتب‌سازی و دسته‌بندی عبارت کیو بپردازند.

فاز پنجم: تحلیل داده‌های گردآوری‌شده با روش تحلیل عاملی کیو و تفسیر عامل‌های استخراج‌شده

پس از آن که داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه با مشارکت کنندگان به دست آمد و ارزش داده‌ها برای تحلیل مشخص شد، داده‌های حاصل از مرتب‌سازی مشارکت کنندگان در نرم‌افزار SPSS وارد شد تا به کمک تحلیل عاملی کیو، ذهنیت‌های گوناگون مشارکت کنندگان شناسایی و به کمک آن به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده شود.

تحلیل عاملی کیو

روش تحلیل عاملی، اصلی‌ترین روش آماری برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است. با وارد کردن داده‌های پژوهش در نرم‌افزار SPSS، داده‌ها مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. در روش شناسی کیو مشارکت کنندگانی که میزان موافقت یا مخالفت آن‌ها در اولویت‌بندی گزاره‌ها به هم نزدیک‌تر باشد دارای ذهنیت مشابهی خواهند بود. در نتیجه در این روش با توجه به نزدیکی ذهنیت افراد، دسته‌بندی صورت می‌گیرد. جهت انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی که روشی مرسوم و معمول است، استفاده شد. عامل‌ها به روش واریماکس که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافته‌اند. مقدار واریانس تبیین شده در جدول زیر آمده است:

جدول ۴. جدول واریانس تبیین شده

ترتیب اهمیت	الگوها	درصد واریانس	ارزش ویژه
اهمیت سوم	۱ الگوی ذهنی اول	۲۸/۲۰۴	۲,۸۴۴
اهمیت دوم	۲ الگوی ذهنی دوم	۳۴/۳۳۴	۳,۱۱۶
اهمیت اول	۳ الگوی ذهنی سوم	۳۸/۴۱۶	۳,۶۴۶

سؤال دوم پژوهش: دسته‌بندی این عوامل (چسبندگی شغلی در دانشگاه) بر مبنای روش شناسی کیو چیست؟

جدول ۵ نشان می‌دهد، سه ذهنیت مختلف نسبت به پیشران‌های چسبندگی شغلی در دانشگاه وجود دارد و جدول ۵ نشان‌دهنده این دسته‌بندی از ذهنیت‌های اعضای

هیئت علمی است. این ذهنیت‌های در زیر آورده شده است: نسبت به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: الگوی سوم - الگوی دوم - الگوی اول.

الگوی اول: علاقه و آرامش در کار

الگوی دوم: امکانات و شرایط فعلی سازمان

الگوی سوم: مهارت و تناسب کار با فرد

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که نرم‌افزار SPSS با توجه به دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان، جمعاً سه عامل (الگوی ذهنی) را شناسایی کرده است (عواملی که دارای مقادیر ویژه بالای ۱ می‌باشند)؛ و سه عامل جمعاً در حدود ۹۶ واریانس کل را تبیین و پوشش می‌دهند. بر اساس این جدول عامل اول (الگوی ذهنی) ۲۸ درصد واریانس و عامل‌های دوم و سوم به ترتیب و ۳۱ درصد و ۳۶ درصد واریانس را تشکیل می‌دهند: $\frac{1/96}{\sqrt{n}}$

برای آزمون معناداری اگر قدر مطلق بار عاملی از بزرگ‌تر باشد، آن بار عاملی در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. گفتنی است که n برابر با تعداد اعضای نمونه است. بر اساس فرمول، حد استاندارد برابر با ۰/۴۵۰ است. با توجه به بالا و این نکته که همه بارهای عاملی دارای مقداری بیش از ۰/۴۵۰ هستند، می‌توان گفت که همه مقادیر به دست آمده معنادار هستند. بر این اساس می‌توان چنین اظهار کرد که افراد مشارکت‌کننده ۶-۱۰ الگوی ذهنی اول و مشارکت‌کنندگان ۱۲-۸-۹-۴ الگوی ذهنی دوم و مشارکت‌کنندگان ۳-۷-۱۱-۱-۵ الگوی ذهنی سوم را تشکیل داده‌اند.

سؤال سوم پژوهش: اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل (چسبندگی شغلی در دانشگاه) بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟ توضیحات زیر پاسخی به سؤال سوم در این پژوهش است. جدول‌های شماره ۷ و ۸ و ۹ که در زیر آورده شده است، اهمیت و اولویت‌بندی پیمان‌های چسبندگی شغلی در دانشگاه را برای هر ذهنیت به صورت جداگانه نشان می‌دهد. الگوی اول بر این نظر است که علاقه به آموزش و پژوهش و علاقه به ماهیت این کار و در محیط آموزشی و فرهنگی بودن و آرامش ظاهری و باطنی که این شغل به اعضای هیئت علمی می‌دهد و آرامش ماهیت کار شغل هیئت علمی موجب چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی به این شغل می‌شود.

جدول ۵. الگوی اول: علاقه و آرامش کار

رتبه	عامل
۱	داشتن آرامش و امنیت شغلی در دانشگاه
۲	علاقه زیاد فرد به شغل دانشگاهی
۳	داشتن روابط اجتماعی خوب
۴	داشتن روابط و دوستی‌های درون و برون دانشگاهی
۵	وابستگی، تعلق خاطر و عادت کردن به کار
۶	سختی دوری از دوستان و همکاران موجود
۷	تطبیق‌پذیری کم فرد با شرایط جدید
۸	رضایت داشتن از سرپرست و مدیر ارشد دانشگاهی
۹	سختی جلب اعتماد و اطمینان کردن به همکاران جدید
۱۰	فقدان برخورداری از تحمل ابهام به‌منظور وفق‌پذیری با شرایط جدید
۱۱	رضایت داشتن از همکاران دانشگاهی
۱۲	برخورداری از جایگاه اجتماعی خوب میان مردم به دلیل موقعیت دانشگاهی
۱۳	فعال و پرنشاط بودن در محیط کار دانشگاهی
۱۴	داشتن سابقه کاری و عدم ریسک رفتن به سازمانی دیگر (ترس از نیافتن شغلی متناسب با سابقه کاری)
۱۵	رضایت از میزان حقوق دانشگاهی

الگوی دوم بر این نظر است که امکانات ماهیتی شغل از جمله حقوق و مزایا و ساعات کاری و فرصت‌ها و بازه زمانی فراغت برای آموزش و پژوهش و انعطاف‌پذیری و آزادی عمل و فرصت‌های آموزشی و پژوهشی در این شغل موجب چسبندگی اعضای هیئت‌علمی به این شغل می‌شود. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

الگوی سوم بر این نظر است که مهارت و ویژگی‌های شخصیتی که فرد دارد با این شغل سازگار است و به عبارتی بین اعضای هیئت‌علمی و شغل مربوطه از نظر آموزشی و پژوهشی و... تناسب فردی و شغلی وجود دارد و از این رو به این کار عشق می‌ورزند و برای آن‌ها مناسب و متناسب با شرایط جسمی و روحی آن‌ها و توانایی‌های آن‌هاست و از این رو موجب چسبندگی اعضای هیئت‌علمی به این شغل و اشتغال در دانشگاه می‌شود.

جدول ۶. الگوی دوم: امکانات و شرایط فعلی سازمان

رتبه	عامل
------	------

رضایت از نوع کار دانشگاهی	۱
وجود ارتباطات مناسب	۲
احساس قدرت به دلیل دسترسی به اطلاعات و ارتباطات در موقعیت شغلی فعلی	۳
شناختن اساتید و دانشجویان و ترس از ارتباط با افراد جدید	۴
امید به ارتقای شغلی دانشگاهی	۵
پرداخت به موقع حقوق اعضای هیئت علمی در دانشگاه	۶
وابستگی به تسهیلات بالا با بهره کم و ترس از نبود این گونه تسهیلات در سازمان های دیگر	۷
رضایت از ساعت کاری دانشگاهی	۸
ترس از دست دادن قدرت و جایگاه در دانشگاه	۹
تنوع شغلی بالا در دانشگاه	۱۰
تمجید و قدردانی کردن از اعضا هیئت علمی برای عملکرد خوب	۱۱
جذاب نبودن فرصت های شغلی در سایر دانشگاه ها یا سازمان ها	۱۲
وابستگی مالی به حقوق دریافتی از دانشگاه	۱۳
برخوردری از پاداش و مزایا و بیمه و امکانات رفاهی مناسب در دانشگاه	۱۴

جدول ۷. الگوی سوم: مهارت و تناسب کار و فرد

عامل	رتبه
متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی فرد در دانشگاه	۱
کار نسبتاً سبک داشتن	۲
تطابق فرد با سطح فرهنگی و اقتصادی و محیط کار	۳
مناسب بودن شرایط محیط داخلی و خارجی با ویژگی های فرد	۴
داشتن همکاران دانشگاهی و مدیران دانشگاهی با تحصیلات بالا	۵
مدیریت خوب یا واحد سازمانی ای که فرد در آن مشغول به کار است	۶
کم بودن تنش و استرس شغلی	۷
در نظر گرفته شدن شایسته سالاری	۸
خدمتگزاری به مردم از طریق شغل دانشگاهی	۹
امکان ادامه آموزش و پژوهش در کنار کار در موقعیت شغلی فعلی	۱۰
دور بودن از امور یکنواخت	۱۱
تفویض اختیار مناسب	۱۲
شکوفایی استعداد و ارج نهادن به عملکرد و استفاده از توانایی آن ها	۱۳
داشتن آزادی عمل در انتخاب روش های انجام کار دانشگاهی	۱۴
تقاضای کم بازار کار برای افراد متخصص دانشگاهی	۱۵

در زیر برای هر کدام از این سه رویکرد بر اساس ترتیب اهمیت یعنی ذهنیت سوم - ذهنیت دوم - ذهنیت اول بحث خواهد شد:

اولویت اول: ذهنیت سوم: مهارت و تناسب کار و فرد

<p>متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی فرد در دانشگاه: اعضای هیئت علمی با توجه به پیشینه آموزشی و پژوهشی شان در دانشگاه و گروه مربوطه به کار خود مشغول می‌شوند و از این رو می‌تواند اظهار کرد که فرد متناسب باعلاقه و مهارت خود در دانشگاه مشغول می‌شود و امکانات مربوطه و مورد نیاز وی در اختیار هیئت علمی قرار خواهد گرفت که در نهایت موجب رضایت و وفاداری وی به شغل وی خواهد شد.</p>
<p>کار نسبتاً سبک داشتن: شغل هیئت علمی نسبت به مشاغل دیگر اداری و دولتی دارای آزادی عمل و اوقات فراغت بالاتری است و فرد مربوطه با انعطاف بالاتری به کار در این شغل مشغول است، می‌تواند کلاس‌های دانشجویی را به صورت شناور و در ساعات و تاریخ‌های مختلف اجرا کند و مسافرت‌های آموزشی و پژوهشی و تفریحی بالاتری برای کسب تجربه داشته باشند. به دلیل شناور بودن و منعطف بودن و پخش کردن حجم کاری در ساعت مختلف و تخصص فرد در رشته مربوطه می‌توان گفت شغل هیئت علمی برای اعضای هیئت علمی از علاقه‌ی زیادی برخوردار است و توزیع باری کمتری نسبت به مشاغل دیگر دارد.</p>
<p>تطابق فرد با سطح فرهنگی و اقتصادی و محیط کار: دانشجویی که در محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه رشد و تربیت یافته است در دوره‌های کارشناسی و ارشد و دکترا تطابق زیادی با این محیط دارد و لذا کارهای دیگر با سابقه اقتصادی و سیاسی و اجتماعی ممکن است تا حدودی برای فرد زمانی که از دانشگاه به‌سازمان مربوطه کوچ می‌کند مشکل باشد تا با آن شغل تطابق بیابد؛ اما اعضای هیئت علمی اکثراً از محیط دانشگاهی به محیط دانشگاهی و از شغل دانشجویی به شغل هیئت علمی کوچ می‌کنند که این تطابق دوره دکترا و شغلی آن‌ها در رضایت و چسبندگی شغل آن‌ها در دانشگاه مؤثر است.</p>
<p>مناسب بودن شرایط محیط داخلی و خارجی با ویژگی‌های فرد: دانشگاه محیطی آموزشی و پژوهشی دارد و افراد با دانشجویان و افرادی تعامل و ارتباط دارند که اکثراً در محیطی آموزشی و پژوهشی رشد دارند و زمانی که با صنعت در تعامل هستند با افراد آموزشی پژوهشی و واحد مربوطه خاص متناسب با محیط دانشگاهی ارتباط دارند لذا جوی فرهنگی مبتنی بر آموزش و پژوهشی را در زندگی فرد در محیط کاری و در محیط غیر کاری ایجاد می‌کند که زندگی و تعاملات بعد از ساعات کاری فرد را نیز درگیر خواهد کرد.</p>
<p>داشتن همکاران دانشگاهی و مدیران دانشگاهی با تحصیلات بالا: وجود افرادی هم‌کفو در محیط کاری و در یک سطح که دارای شایستگی فرهنگی و اجتماعی باشند برای راحتی و آرامش در کار امری ضروری است. سروکار داشتن با عوام مردم که مفاهیم تخصصی و دانشگاهی و معنای اصلی مفهوم آشنایی ندارند و تسلط ندارند کاری سخت و طاقت‌فرسا است. تحصیلات بالاتر و درک و فهم مشترک می‌تواند افراد را در یک محیط همگرا و هم‌جنس قرار دهد تا افراد احساس رضایت و چسبندگی بالاتری در مشاغل هیئت علمی داشته باشند.</p>

ادامه اولویت اول:

مدیریت خوب یا واحد سازمانی‌ای که فرد در آن مشغول به کار است: سازمانی که عضو هیئت علمی در آن مشغول به فعالیت است با فرصت‌ها و تهدیدها و مزایا و معایب دیگران را تسلط دارد و بهتر می‌تواند کم‌وکاستی‌های آن را متوجه شد و برای آن برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی داشته باشند لذا در صورت مواجه شدن با مشکل به دلیل آشنایی مدیر و سازمان با مشکلات مربوطه با فرد هیئت علمی همراهی بیشتری خواهند داشت.

کم بودن تنش و استرس شغلی: به دلیل وجود محیط آموزشی و پژوهشی و هم‌راستا بودن محیط باروحيه فرد به‌عنوان عضو هیئت علمی در دانشگاه درگیری فرد با شغل و فرد با فرد در شغل به میزان کمتری مشاهده می‌شود و فرد از التزام بالاتری در کار برخوردار است.

در نظر گرفته شدن شایسته‌سالاری: قرار گرفتن افراد در سمت‌های مختلف ازجمله ریاست، مدیر گروه، معاونت‌های مختلف، مشاور و ... در دانشگاه باید بر اساس شایستگی و آشنایی فرد با پست محوله باشد تا فرد بتواند به نحو احسن از موارد واگذار شده را انجام داده و تناسب بالاتری داشته باشد. ارتقای افراد به مرتبه دانشیاری و استادی باید بدون در نظر گرفتن عضویت در احزاب و ائتلاف‌ها باشد و به‌دوراز تعصبات گروهی باشد و بر اساس شایسته‌سالاری انجام شود.

خدمتگزاری به مردم از طریق شغل دانشگاهی: آموزش و تربیت افراد در سطوح عالی و ایجاد رویکرد انتقادی و مهارت‌های زندگی و تخصصی از وظایف دانشگاهی است که باید در نظر گرفته شود. دانشگاه با رویکردی انتقادی به مسائل اقتصادی و سیاسی در سطح خرد و کلان و هوشیاری و اطلاع‌رسانی درباره نتایج و عواقب سیاست‌های دولت، مجلس و ... می‌تواند خدمت‌رسانی جامع داشته باشد، جامعه را از رویارویی با خطرات احتمالی در آینده آگاه و هوشیار سازد، برای مسائل مختلف سناریوهای مختلفی در نظر گرفته و برای هر کدام برنامه عملیاتی داشته باشد.

امکان ادامه آموزش و پژوهش در کنار کار در موقعیت شغلی فعلی: پست دانشگاهی آموزش و پژوهش به‌عنوان هیئت علمی در جامعه از جایگاه بالا و شایسته‌ای برخوردار است و در جامعه برای آن احترام و شخصیت بالایی قابل هستند و لذا افراد می‌توانند با توجه به جایگاه سازمانی و اجتماعی، رضایت کاری و التزام بالاتری داشته باشند و در نهایت چسبندگی شغلی بالاتری داشته باشند، از کار خود خسته نشده و درگیر فرسودگی کمتر شوند.

دور بودن از امور یکنواخت: مشاغل باید به‌گونه‌ای طراحی شود که افراد در آن متناسب با تخصص خود به‌کارگماشته شوند و شغل از انعطاف و پویایی بالایی برخوردار باشد و امکان شناور شدن آن امکان‌پذیر باشد. لذا باید با طراحی کردن شغل به‌صورت انعطاف‌پذیر و به‌گونه‌ای تنوع آن به خود فرد واگذار شود ضروری است که در شغل هیئت علمی این مورد به سهولت قابل انجام و واگذاری است.

تفویض اختیار مناسب: مشاغل سازمانی در کشور بعضاً تداخل دارند و برخی امور چند متصدی و برخی متصدی خاصی برایشان تعریف نشده است که باید شرح شغل برای مشاغل مختلف ازجمله هیئت علمی تعریف شود و این تعارف دقیق و روشن و شفاف باشند و هر کس متناسب با پست و سمت سازمانی‌اش وظایف مربوطه به وی محول شود و به‌گونه‌ای باشد که تمرکز فرمان در دست خود افراد باشد؛ زیرا تیم به بلوغ رسیده ازجمله اعضای هیئت علمی نیازی به رهبری مستقل ندارند و می‌توانند به‌صورت خودگردان اداره شوند.

ادامه اولویت اول:

شکوفایی استعداد و ارج نهادن به عملکرد و استفاده از توانایی آن‌ها: افراد هیئت علمی از جمله افرادی هستند که قبلاً دانشجو بوده و با همه موارد آن آشنایی دارند و در محیط دانشگاهی و دانشجویی رشد کرده‌اند و جز خیرگان دانشجویان و دارای استعداد برتر نسبت به سایر دانشجویان هم‌دوره و در دوره‌های قبل و بعد خود بوده‌اند.

داشتن آزادی عمل در انتخاب روش‌های انجام کار دانشگاهی: اعضای هیئت علمی باید از امکانات بالا و تسهیلات بالایی برخوردار باشند و فضای کاری برای آموزش و پژوهش به گونه‌ای برای آن‌ها فراهم شود که آزادی عمل و انعطاف بالایی داشته باشند و بتوانند آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌های آموزشی عمومی و خصوصی مستقل داشته و در دانشگاه برای این محیط تدابیری اندیشیده شود که هر استاد دارای گروه آموزشی و پژوهشی باشد چندین و چند دانشجوی خبره و نخبه در کنار وی به آموزش و پژوهش مشغول باشند

تقاضای کم بازار کار برای افراد متخصص دانشگاهی: محیط بیرون دانشگاه و محیط اداری به خصوص دولتی کم‌تر نیازمند افراد متخصص هست و نمی‌تواند از تجربه و تخصص افرادی که به‌عنوان اعضای هیئت علمی هستند در مراتب پایین‌دستی استفاده کند و به دلیل پر بودن جایگاه‌های مدیریتی در سطوح عالی سازمانی نیز کم‌تر جایی برای افراد دارای تخصص بالا و امروزی در سطح مرزهای علمی است؛ زیرا سازمان‌های کشور با امور ابتدایی سازمانی روبرو هستند.

اولویت دوم: ذهنیت دوم: امکانات و شرایط فعلی سازمان

رضایت از نوع کار دانشگاهی: افرادی که به کار هیئت علمی مشغول هستند عاشق آموزش و پژوهش هستند و افرادی که علاقه کمتری به آموزش و پژوهش دارند رشد کند در این شغل دارند و در عوض افرادی که علاقه زیادی به آموزش و پژوهش دارند به‌سرعت رشد می‌کنند و به مرتبه دانشیاری و استادی نائل می‌شوند.

اعضای هیئت علمی با توجه به اینکه از محیط دانشجویی و دانشگاهی به محیط استادی و دانشگاهی نقل مکان دارند از کار خود رضایت دارند به گونه‌ای که اکثر دانشجویان ارشد و دکترا تمایل زیادی به شغل هیئت علمی شدن و مشغول شدن به‌عنوان استاد در دانشگاه دارند که برترین‌های آن‌ها جذب می‌شوند.

وجود ارتباطات مناسب: در سازمان ارتباطات بالادستی و پایین‌دستی زیادی وجود دارد که باید هماهنگ شوند و برای آن‌ها زبان مشترک ایجاد شود و زمینه تعامل سازنده ایجاد شود. در دانشگاه اعضای هیئت علمی با افراد متخصص در سطوح بالای سازمانی روبرو هستند و با دانشجویانی روبرو هستند که زبان دانشگاهی را در حال آموزش و یا آموزش دیده‌اند. از طرفی با افرادی هم‌کار هستند که همگی هیئت علمی هستند و در سطوح خود آن‌ها هستند و ایجاد ارتباطات سازنده و مناسب را فراهم می‌کند.

احساس قدرت به دلیل دسترسی به اطلاعات و ارتباطات در موقعیت شغلی فعلی: اعضای هیئت علمی از جایگاه سازمانی و اجتماعی بالایی برخوردار هستند و از این رو دارای قدرت جایگاه اجتماعی و سازمانی هستند و از این رو دسترسی به اطلاعات و ارتباطات با افراد مختلف و مهم کشوری برای آن‌ها توسط سازمان و دانشگاه میسر است و نشست‌ها و هم‌اندیشی‌های مختلفی دارند که می‌تواند در ایجاد قدرت و شهرت برای آن‌ها کمک کند که در نهایت این موارد موجب ثروت نیز خواهد شد. این ثروت موجب شهرت و قدرت بیشتر خواهد شد.

ادامه اولویت دوم:

<p>شناختن اساتید و دانشجویان و ترس از ارتباط با افراد جدید: داشتن زبان مشترک برای فهم و درک یکدیگر امری اساسی است که در محیط دانشگاه به راحتی و سهل الوصول تر است و بیرون دانشگاه به دلیل سطوح مختلف اقتصادی و فرهنگ و اجتماعی ایجاد زبان مشترک کاری سخت تر است. اساتید دانشگاهی دارای شناخت و ارتباطات بالاتری با دانشجویان و اساتید و قشر دانشگاهی هستند و از این رو از ایجاد ارتباط با اقشاری که زبان مشترک و فهم متقابل بین آن‌ها وجود ندارد، ترس دارند.</p>
<p>امید به ارتقای شغلی دانشگاهی: اعضای هیئت علمی در جایگاه مناسب خود با توجه به شخصیت و مهارت و علائق خود قرار دارند و کار راه پیشرفت شغلی آن‌ها به صورت استاندارد تعریف شده است و چنانچه به کار خود علاقه داشته باشند و همت و پشتکار داشته باشند به سرعت می‌توانند به جایگاه استاد تمامی دست یابند و با صنعت و در عرضه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی در سطح منطقه و ملی و بین‌المللی همکاری داشته باشند.</p>
<p>پرداخت به موقع حقوق اعضای هیئت علمی در دانشگاه: اعضای هیئت علمی از جمله مشاغلی است که حقوق آن‌ها سر وقت پرداخت می‌شود و به صورت معوق نیست. همین‌طور مزایا و تسهیلات مختلفی در کنار این حقوق وجود دارد تا این افراد تأمین مالی و معیشتی نسبتاً مناسبی داشته و دغدغه مالی و معیشتی نداشته و به راحتی به آموزش و پژوهش مشغول باشند.</p>
<p>وابستگی به تسهیلات بالا با بهره کم و ترس از نبود این‌گونه تسهیلات در سازمان‌های دیگر: هر سازمانی دارای مزایا و امکانات و تسهیلاتی برای اعضای خود از جمله وام، مسکن، پاداش و... در سازمان خود است که دانشگاه نیز امر مجزا نیست و هر دانشگاه متناسب با امکانات خود و موقعیت قرارگیری خود شرایط ویژه‌ای برای اساتید خود در نظر گرفته است.</p>
<p>رضایت از ساعت کاری دانشگاهی: ساعات کاری دانشگاه و تعطیلی‌های مناسب برای آمادگی اساتید و به روز بودن اساتید از سطح آموزشی و پژوهشی مناسب در نظر گرفته شده است و دارای آزادی عمل و انعطاف بالایی است که به گونه‌ای که پنجشنبه‌ها و یک روز آرایه در هفته اعضای هیئت علمی دارای تعطیلی هستند و می‌توانند به آموزش آموزشی و پژوهشی مشغول باشند.</p>
<p>ترس از دست دادن قدرت و جایگاه در دانشگاه: دانشگاه با توجه به موقعیت سیاسی و حزبی خود و ارتباط با سران کشور که اکثراً در محیط‌های دانشگاهی و پست‌های مهم سازمانی قرار دارند دارای قدرت سیاسی و حقوقی بالایی است که این قدرت به اعضای هیئت علمی آن نیز به ارث می‌رسد و منتقل می‌شود. از طرفی این جایگاه در جامعه از ارزش و احترام بالایی به عنوان معلمی برخوردار است که عضو هیئت علمی از دست این جایگاه اجتماعی و سازمانی ترس دارد.</p>
<p>تنوع شغلی بالا در دانشگاه: اعضای هیئت علمی در کنار امور آموزشی و پژوهشی محوله از طرف دانشگاه دارای سمت‌های سازمانی دانشگاهی دیگری خواهند بود و همین‌طور می‌توانند برگزارکننده کارگاه‌ها و درس گروهی‌ها و دوره‌های آموزشی و ارتباط با صنایع مختلف در آموزش، آموزشی و پژوهشی و مشاوره باشند و همین‌طور در دانشگاه‌های دیگر در امور آموزشی و پژوهشی مشارکت داشته باشند و با دانشجویان و اساتید در طرح‌های کارآفرینی و پروژه‌های مختلف شرکت داشته باشند..</p>

ادامه اولویت دوم:

تمجید و قدردانی کردن از اعضا هفت علمی برای عملکرد خوب: اعضای هیئت علمی مانند سایر مشاغل دیگر نیازمند دیده شدن و تشکر و قدردانی هستند تا در کار خود از انرژی بالاتری برخوردار باشند و این تشویق‌ها می‌تواند در قالب حمایت‌های مالی معنوی به این افراد داده شود تا در مسیری که در حال حرکت هستند به سرعت پیشرفت‌های لازم ردا داشته باشند. موانعی که در امور آموزشی و پژوهشی با آن‌ها روبرو هستند از سر راه آن‌ها برداشته شود.

جذاب نبودن فرصت‌های شغلی در سایر دانشگاه‌ها یا سازمان‌ها: افراد در زمان جذب تجربه شرکت در دانشگاه‌های مختلفی را داشته‌اند که متناسب با سطح آموزشی و پژوهشی آن‌ها در دانشگاه مورد نظر جذب شده‌اند و لذا فعالیت در دانشگاهی با سطح علمی بالاتر و پایین‌تر جذاب نیست و به‌عنوان تهدید برای آن‌ها محسوب می‌شود که در دانشگاه‌هایی با لول بالاتر دیده نمی‌شوند و در دانشگاهی با لول پایین‌تر جایگاه و رشد کمتری خواهند داشت و در سایر سازمان‌های غیردانشگاهی نیز ممکن است آن‌گونه که شایسته و بایسته است از این توانایی متخصص آن‌ها استفاده نشود.

وابستگی مالی به حقوق دریافتی از دانشگاه و برخورداری از پاداش و مزایا و بیمه و امکانات رفاهی مناسب در دانشگاه: افراد با توجه به نیازهای اولیه خود از جمله امنیتی و زیستی نیازمند دریافت حقوق و پول هستند. لذا کارمندان به حقوق سازمانی در دانشگاه وابسته می‌شوند و شاید حقوق نامنظم که از سازمان‌ها و شغل آزاد ایجاد می‌شود برای آن‌ها جذابیتی نداشته باشد لذا امنیت حقوقی و مالی دریافت حقوق مشخص برای آرامش خاطر برای اعضای هیئت علمی لازم و ضروری است و به آن وابستگی دارند.

اولویت سوم: ذهنیت اول: علاقه و آرامش کار

داشتن آرامش و امنیت شغلی در دانشگاه: برای اعضای هیئت علمی حداقل واحدهای آموزشی و پژوهشی به‌عنوان استاندارد در نظر گرفته شده است تا افراد از آزادی عمل و آزادی و فراغت بالاتری برخوردار باشند تا بتوانند دوره‌های آموزشی و مطالعات گسترده‌تری داشته باشند زومان کافی برای اما ده شدن برای امور آموزشی و پژوهشی را کسب کنند. از طرفی به‌ندرت پیش می‌آید که عضوی از سازمان اخراج شود مگر در موارد اخلاقی و سیاسی که آن‌هم ابتدا با اختطاریه‌های شفاهی و کتبی روبرو خواهد شد.

علاقه زیاد فرد به شغل دانشگاهی: کار دانشگاهی و مشغولیت به آموزش و پژوهش نیازمند عشق به این کار است و افرادی که در این شغل مشغول هستند باید به این کار علاقه زیاد و دارای مهارت بالا باشند تا دانشگاه نیز امکانات و تسهیلات لازم را به آن‌ها بدهد تا بتوانند جهش علمی داشته باشند. شغل آموزش و پژوهش شاید به این میزان در هیچ سازمانی مورد توسعه نباشد و افرادی که به آموزش و پژوهش علاقه دارند جذب دانشگاه می‌شوند.

داشتن روابط اجتماعی خوب: دانشگاه به دلیل جایگاه علمی و سیاسی خود با سازمان‌های مختلف و افراد کلیدی مهمی در ارتباط است که این ارتباطات قدرت آفرین است و موجب ایجاد و رابط سازنده بین اعضای هیئت علمی با افراد علمی و دولتی دیگر می‌شود و همین‌طور رابط اساتید در خود دانشگاه و سایر دانشگاه‌ها با اساتید و دانشجویان دیگر شبکه‌ای قوی از ارتباطات سازنده را ایجاد می‌کند که بسیار تولیدکننده و مؤثر است.

ادامه اولویت سوم:

داشتن روابط و دوستی‌های درون و برون دانشگاهی: اساتید دانشگاهی با سایر اساتید دانشگاهی و دانشجویان و مدیران ارشد و میانی و عملیاتی سایر سازمان‌ها و کارکنان کلیدی و غیرکلیدی تمامی سازمان‌های دولتی و خصوصی در بخش‌های مجلس و دولت و قضاییه ارتباط دارند و ارتباط پیدا می‌کنند و دوستی‌های مختلفی کاری و خانوادگی ایجاد می‌شود که شاید در هیچ سازمانی به این وسعت قابل دسترس نباشد.

وابستگی، تعلق خاطر و عادت کردن به کار و سختی جلب اعتماد و اطمینان کردن به همکاران جدید: افرادی که به کار و شغل هیئت علمی مشغول هستند دارای علاقه و مهارت آموزشی و پژوهشی هستند و لذا به این کار وابسته هستند و جدایی از آن برای آن‌ها غیرممکن است زیرا برای این کار ساخته شده‌اند و به این کار عادت کرده‌اند و لذا این عامل موجب چسبندگی آن‌ها به این شغل خواهد شد.

سختی دوری از دوستان و همکاران موجود: هر فردی در هر سازمان و پستی که قرار می‌گیرد عضو گروه‌ها و روابط دوستی و سازمانی با سایر افراد و در دانشگاه با دانشجویان و اساتید و کارمندان دیگر در دانشگاه می‌شود که پیوندهای احساسی و عاطفی و دوستانه ایجاد می‌شود که دوری از این فضا و جو ارتباطی ایجاد شده سخت می‌شود و فرد به صورت مختلف در گروه‌های مختلف عضویت کاری و دوستانه پیدا می‌کند.

تطبیق پذیری کم فرد با شرایط جدید: به دلیل شخص‌های خاص اعضای هیئت علمی از نظر تیپ‌های شخصیتی، آموزشی و پژوهشی و... با هر شرایط کاری مطابقت ندارند زیرا افرادی ذهنی و کمتر یدی هستند. از این رو استفاده از این افراد در سمت‌های مختلف سازمانی ممکن است بهره‌وری کافی را نداشته باشند و در سمت‌های مشاوره‌ای و ... تأثیر بیشتری داشته باشند و یا به عنوان کارمند اگر درازمانی با امور تکراری و روزمره و سروکار داشتن با عوام مردم سخت و مشکل باشد.

رضایت داشتن از سرپرست و مدیر ارشد دانشگاهی: اعضای هیئت علمی چون مدیران آن‌ها نیز اکثراً دانشگاهی دارای پست‌های هیئت علمی هستند درک و فهم متقابل و نزدیک به هم دارند که یک تیم را می‌سازد و از این رو می‌تواند موجب چسبندگی آن‌ها به این شغل شود. در سازمان‌های مشابه بعضاً افرادی با تحصیلات کمتر و یا به دلیل عضویت در احزاب، گروه‌های مختلف و سهمیه‌های مختلف به پست‌های مدیریتی رسیده‌اند که کار کردن افرادی که در سمت هیئت علمی هستند در بیرون دانشگاه با این افراد سخت و حتی غیرممکن است.

فقدان برخورداری از تحمل ابهام به منظور وفق پذیری با شرایط جدید: در شغل هیئت علمی مراحل رشد سازمانی شرح شغل به شفافیت و طبق این نامه‌های داخلی از طرف تحصیلات تکمیلی و واحد آموزش ابلاغ شده است که مراحل ارتقا شغلی و نحوه امتیازات آموزشی و پژوهشی دارای شفافیت است و کار راهه این سمت برای اعضای آن تعریف شده است که ممکن است در هر سازمانی این گونه مراحل رشد با شفافیت و قطعیت همراه نباشد.

رضایت داشتن از همکاران دانشگاهی: فردی که به شغل هیئت علمی در دانشگاه مشغول به فعالیت است اکثراً با دانشجویان و اساتیدی روبروست که یک راستای فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی و شغلی هستند و از این رو دارای فهم نزدیک‌تر و مشترک‌تر بیشتری هستند که این عامل موجب چسبندگی آن‌ها به این شغل شده است.

ادامه اولویت سوم:

برخورداری از جایگاه اجتماعی خوب میان مردم به دلیل موقعیت دانشگاهی: ارتباطات و اطلاعاتی که به دلیل این ست برای اعضای هیئت علمی مترتب است باعث ایجاد قدرت سازمانی و اجتماعی برای اعضای آن می‌شود.

فعال و پرنشاط بودن در محیط کار دانشگاهی: اعضای هیئت علمی برای کار آموزش و پژوهش ساخته شده‌اند و در این زمینه دارای مهارت و علاقه هستند که همین امر موجب خسته نشدن و پرتلاش بودن و پشت کار آن‌ها در این شغل است که موجب رشد و تعالی خود و دانشگاه خواهند شد.

داشتن سابقه کاری و عدم ریسک رفتن به سازمانی دیگر (ترس از نیافتن شغلی متناسب با سابقه کاری): همان‌طور که گفته شد اعضای هیئت علمی دارای مهارت و علاقه خاص در زمینه آموزشی و پژوهشی و ذهنی هستند و لذا سوابق مختلف مرتبط با این موارد دارند و می‌تواند در سازمان‌های دیگر کاربرد نداشته باشد.

رضایت از میزان حقوق دانشگاهی: تقریباً می‌تواند گفت اکثر اعضای هیئت علمی از حقوق و مزایا دانشگاهی به خصوص در سطوح بالای سازمانی رضایت کافی دارند و در کنار آن نیز به سمت‌های دیگر دانشگاهی و دانشگاهی مرتبط و غیر مرتبط با شغل دانشگاهی مشغول به کار هستند ولی بازم به دلیل آزادی عمل و انعطاف کاری این شغل به آن چسبندگی لازم را دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از انجام این پژوهش شناسایی و دسته‌بندی ذهنیت اعضای هیئت علمی به چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه است. از این رو سه سؤال مطرح شد که سه سؤال در بخش یافته‌ها پاسخ داده شده است. در راستای هدف کلی پژوهش برای شناسایی دسته‌بندی ذهنیات اعضای علمی به چسبندگی شغلی سه رویکرد ذهنی شناسایی شد که به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از رویکرد و الگوی ذهنی سوم: مهارت و تناسب کار و فرد، رویکرد و الگوی ذهنی دوم: امکانات و شرایط فعلی سازمان (دانشگاه) و رویکرد و الگوی ذهنی اول: علاقه و آرامش در کار.

بر اساس یافته‌های به دست آمد ترتیب اهمیت به دست آمده برای الگوهای ذهنی

عبارت‌اند از:

- افرادی که عقیده به ذهنیت سوم دارند بر این عقیده هستند که: متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی فرد در دانشگاه- کار نسبتاً سبک داشتن- تطابق فرد با سطح فرهنگی و اقتصادی و محیط کار- مناسب بودن شرایط محیط داخلی و خارجی با ویژگی‌های فرد- داشتن همکاران دانشگاهی و مدیران دانشگاهی با تحصیلات بالا- مدیریت خوب یا واحد

سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است - کم بودن تنش و استرس شغلی - در نظر گرفته شدن شایسته‌سالاری - خدمتگزاری به مردم از طریق شغل دانشگاهی - امکان ادامه آموزش و پژوهش در کنار کار در موقعیت شغلی فعلی - دور بودن از امور یکنواخت - تفویض اختیار مناسب - شکوفایی استعداد و ارج نهادن به عملکرد و استفاده از توانایی آن‌ها - داشتن آزادی عمل در انتخاب روش‌های انجام کار دانشگاهی - تقاضای کم بازار کار برای افراد متخصص دانشگاهی موجب چسبندگی شغلی اعضای هیئت‌علمی به شغل هیئت‌علمی در دانشگاه می‌شود.

- افرادی که عقیده به ذهنیت دوم دارند بر این عقیده هستند که: رضایت از نوع کار دانشگاهی - وجود ارتباطات مناسب - احساس قدرت به دلیل دسترسی به اطلاعات و ارتباطات در موقعیت شغلی فعلی - شناختن اساتید و دانشجویان و ترس از ارتباط با افراد جدید - امید به ارتقای شغلی دانشگاهی - پرداخت به موقع حقوق اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه - وابستگی به تسهیلات بالا با بهره کم و ترس از نبود این‌گونه تسهیلات در سازمان‌های دیگر - رضایت از ساعت کاری دانشگاهی - ترس از دست دادن قدرت و جایگاه در دانشگاه - تنوع شغلی بالا در دانشگاه - تمجید و قدردانی کردن از اعضا هیئت‌علمی برای عملکرد خوب - جذاب نبودن فرصت‌های شغلی در سایر دانشگاه‌ها یا سازمان‌ها - وابستگی مالی به حقوق دریافتی از دانشگاه - برخورداری از پاداش و مزایا و بیمه و امکانات رفاهی مناسب در دانشگاه موجب چسبندگی شغلی اعضای هیئت‌علمی به شغل هیئت‌علمی در دانشگاه می‌شود.

- افرادی که عقیده به ذهنیت اول دارند بر این عقیده هستند که: داشتن آرامش و امنیت شغلی در دانشگاه - داشتن آرامش و امنیت شغلی در دانشگاه - داشتن روابط اجتماعی خوب - داشتن روابط و دوستی‌های درون و برون دانشگاهی - وابستگی، تعلق خاطر و عادت کردن به کار - سختی دوری از دوستان و همکاران موجود - تطبیق‌پذیری کم فرد با شرایط جدید - رضایت داشتن از سرپرست و مدیر ارشد دانشگاهی - سختی جلب اعتماد و اطمینان کردن به همکاران جدید - فقدان برخورداری از تحمل ابهام به‌منظور وفق‌پذیری با شرایط جدید - رضایت داشتن از همکاران دانشگاهی - برخورداری از جایگاه اجتماعی خوب میان مردم به دلیل موقعیت دانشگاهی - فعال و پرنشاط بودن در محیط کار

دانشگاهی- داشتن سابقه کاری و عدم ریسک رفتن به سازمانی دیگر (ترس از نیافتن شغلی متناسب با سابقه کاری)- رضایت از میزان حقوق دانشگاهی موجب چسبندگی شغلی اعضای هیئت علمی به شغل هیئت علمی در دانشگاه می شود.

به طور کلی پیشنهاد می شود که به تمامی عوامل بالا دقت شود و همه آنها برای افزایش چسبندگی اعضای هیئت علمی به شغل هیئت علمی در دانشگاه به کار گرفته شود.

ما در جهانی زندگی می کنیم که دارای محدودیت های زمانی و مکانی است و این پژوهش نیز از این امر مستثنا نیست، ولی با توجه به اینکه این محدودیت ها جزئی از هر پژوهش محسوب می شوند و جز لاینفک پژوهش های انسانی می باشند از بیان آنها صرف نظر شده است.

در این راستا پیشنهادهای زیر بر اساس هر ذهنیت آورده شده است:

ذهنیت اول. علاقه و آرامش در کار

بین اعضای هیئت علمی مشارکت و ایجاد همدلی و هم زبانی و انسجام بیشتری از طریق همایش ها و نشست های علمی و کرسی های نظریه پردازی ایجاد شود.

مشکلات زیستی و امنیتی اعضای هیئت علمی برطرف شود تا درگیر نیازهای اولیه نباشند و بتوانند بر روی نیازهای ثانویه خود مشغول شوند از جمله رشد و خود شکوفایی و با آرامش و در خیالی راحت در محیطی آموزشی پژوهشی مشغول به آموزش و پژوهش باشند.

دانشگاه شرایط معنوی و مادی مناسبی را برای اعضای هیئت علمی فراهم کند تا دچار درگیری و فرسودگی شغلی نشده و با التزام به کار آموزشی و پژوهشی خود مبادرت داشته باشند.

ذهنیت دوم. امکانات و شرایط فعلی سازمان (دانشگاه)

تعامل بین دانشجو و سایر اعضای هیئت علمی برای شناور بودن دوره های آموزشی و پژوهشی بیشتر شده و اجازه انعطاف به صورتی که از حد استاندارد کاری خارج نشود از دانشگاه به گروه و از گروه به عضو مربوطه داده شود.

باید موارد شغلی هیئت‌علمی به خود فرد واگذار شود و فرد اختیار تمام برای امور آموزشی و پژوهشی داشته باشد و در چارچوب‌های خشک اداری و سازمانی قرار نگیرد و کمیت و کیفیت کاری فرد در نظر گرفته شود.

ذهنیت سوم. مهارت و تناسب کار و فرد

افرادی که به شغل هیئت‌علمی به کار بسته می‌شود با سابقه مرتبط با آموزش و پژوهش خود به کارگماشته و جذب شوند و از افرادی باشند که از خط‌مشی آموزشی و پژوهشی خود در دوره‌های قبلی رضایت داشته باشند تا در نهایت نیز در گروه مربوطه رضایت داشته باشند و یا اشتیاق به امور آموزش و پژوهش مشغول شده و خستگی کمتری را تجربه کنند. از افرادی که فرهنگی هستند و هوش فرهنگی و آموزشی و پژوهشی دارند، در این شغل استفاده شود تا دانشگاه به محیطی فرهنگی و آموزشی و پژوهشی تبدیل شود و محیط سیاسی و اقتصادی کم‌تری داشته باشد و به موارد سیاسی و اقتصادی با رویکرد علمی و دانشگاهی پرداخته شود و از گروه و دانشگاه از محیط حزبی و ائتلافی به محیطی مشارکتی و مشورتی و انتقادی در راستای سازندگی تبدیل شود

افرادی که در کار تخصص و مهارت و آشنایی بالاتری دارند به‌عنوان پست‌های مدیریتی در دانشگاه به کارگماشته شوند.

سمت‌ها و ارتقا بر اساس شایستگی آموزشی و پژوهشی و سمت‌های فردی به وی واگذار شود.

از نظرات و پیشنهادها و انتقادات اعضای هیئت‌علمی در سطح منطقه‌ای و کشوری استفاده شود و زمینه ظهور بروز آن‌ها در عرضه ملی و بین‌الملل فراهم شود.

به پژوهشگران دیگر پیشنهاد داده می‌شود تا از این الگو و ذهنیات برای پژوهش‌های خود بهره‌برداری کنند و میزان کاربردی بودن آن را در سازمان بسنجند و به کارگماری آن در عمل و روش‌های کمی و کیفی آن را تعدیل و بازآزمایی کنند و توسعه دهند.

تعارض منافع

در این مطالعه هیچ‌گونه تعارض منافع و تضاد منافع از سوی نویسندگان اظهارنشده و هیچ‌گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی همکاری‌های مشفقانه اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران در پژوهش، نهایت قدردانی می‌شود.

منابع مالی

این پژوهش تحت حمایت سازمانی انجام نشده و مقاله حاضر هیچ گونه حامی مالی نداشت.

ORCID

Mohammad Javad  <https://orcid.org/0000-0002-1302-3477>

Hosseinzadeh Saljoughi

Ehsan Namdar Joyami  <https://orcid.org/0000-0001-6380-8646>

References

1. Arasti Z .2011. An empirical study on the causes of business failure in Iranian context. *African Journal of Business Management* , 5(17):7488–7498. doi:10.1023/A:1008138709724 10.1023/A:1008138709724.
2. Battistella, C., Toni, A. F. De, & Pessot, E. .2017. Open accelerators for start-ups success: a case study. *European Journal of Innovation Management*, 20(1), 80. <https://doi.org/10.1108/ejim-10-2015-0113>.
3. Becker, F.W., Tews, M.J., 2016. Fun activities at work: do they matter to hospitality employees? *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 15 (3), 279-296. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147938>
4. Becker, F.W., Tews, M.J., 2016. Fun activities at work: do they matter to hospitality employees? *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 15 (3), 279-296. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147938>
5. Bergiel, E. B., Nguyen, V., Clenney, B. & Taylor, S. 2009. Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219. <https://doi.org/10.1108/01409170910943084>
6. Bitmis, , G. M., Rodopman, B., Üner, M. M., & Sökmen, A. 2015. Katılımcı liderliğin işletimini üzerindeki etkisi: Örgütsel feda etmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1-13.

7. Chan, S.C., Mak, W.M., 2016. Have you experienced fun in the workplace? An empirical study of workplace fun, trust-in-management and job satisfaction. *J. Chinese Hum. Resour. Manag.* 7 (1), 27-38. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-03-2016-0002>
8. Chiaburu, D.S., Harrison, D.A., 2008. Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *J. Appl. Psychol.* 93 (5), 1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
9. Crossley, C., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. 2007. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031e1042. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>.
10. Dragana Nikolić, Laura Maftai, Jennifer Whyte .2019. Becoming familiar: how infrastructure engineers begin to use collaborative virtual reality in their interdisciplinary practice. *Journal of Information Technology in Construction (ITcon)*, Vol. 24, pg. 489-508, DOI: 10.36680/j.itcon.2019.026.
11. Edwards, J.R., Rothbard, N.P., 2000. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Acad. Manag. Rev.* 25 (1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
12. Ferreira, A.I., 2017. Leader and peer ethical behavior influences on job embeddedness. *J. Leadersh. Organiz. Stud.* 1-12.
13. Ghosh, D., Gurunathan, L. (2015) Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines. *Global Business Review*, 16(5), 856-866 <https://doi.org/10.1177/0972150915591652>
14. Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. 2011. The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX-outcomes relationships. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 271-281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>
15. Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. 2004. Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*, 34, 216 -227. <https://doi.org/10.1097/00005110-200405000-00005>
16. Jiang, K., Liu, D., McKay, P.F., Lee, T.W., Mitchell, T.R., 2012. When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic

- investigation. *J. Appl. Psychol.* 97 (5), 1077-1096.
<https://doi.org/10.1037/a0028610>
17. Karatepe, O. M. 2012. The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: Moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 495e516. <https://doi.org/10.1177/1096348011413592>
18. Karatepe, O.M., 2013. High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 25 (6), 903-921.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2012-0097>
19. Karatepe, O.M., 2016. Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 15 (2), 119-132.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1084852>
20. Karatepe, O.M., Karadas, G., 2012. The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes. *J. Bus. Econ. Manag.* 13 (4), 614-636.
<https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620159>
21. Karl, K., Peluchette, J., 2006. How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? *J. Leadersh. Organiz. Stud.* 13 (2), 2-13. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020201>
22. Karl, K.A., Peluchette, J.V., Harland, L., 2007. Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers' attitudes toward fun. *J. Health Hum. Serv. Adm.* 409-447.
23. Katie Eklund , Matthew K. Burns , Kari Oyen , Sarah DeMarchena & Elizabeth M. McCollom .2020. Addressing Chronic Absenteeism in Schools: A Meta-Analysis of EvidenceBased Interventions, *School Psychology Review*, DOI: 10.1080/2372966X.2020.1789436.
24. Kuratko, D. F., and Hodgetts, R. M. 2001. *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*. Mason, OH: South-Western Thomson Learning.
25. Lambert, S.J., 2000. Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Acad. Manag. J.* 43 (5), 801-815.
<https://doi.org/10.5465/1556411>
26. Lee, T. W., Burch, T.C., & Mitchell, T. R. 2014. The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational*

- Psychology and Organizational Behavior, 1(0), 199-216.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
27. Mallol, C. M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. 2007. Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 1(22), 35e44. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9045-x>
28. McDowell, T., 2005. Fun at work: scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. (Doctoral dissertation, Alliant International University, 2005). Diss. Abstr. Int. 65, 6697.
29. Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., Erez, M., 2001. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Acad. Manag. J.* 44 (6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
30. Mobley, W. H. 1982. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Reading, MA: Addison-Wesley.
31. Müceldili, B., Erdil, O., 2016. Finding fun in work: the effect of workplace fun on taking charge and job engagement. *Procedia-Soc. Behav. Sci.* 235, 304-312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
32. Ng, T.W., Feldman, D.C., 2010. *The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital.* *J. Appl. Psychol.* 95 (4), 696. <https://doi.org/10.1037/a0019150>
33. Ng, T.W., Feldman, D.C., 2012. The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *J. Appl. Psychol.* 97 (6), 1233-1251. <https://doi.org/10.1037/a0029089>.
34. Omrane Amina & Kammoun Amal & Seaman Claire, 2018. "Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out," *FIIB Business Review*, , vol. 7(1), pages 28-42, March. DOI: 10.1177/2319714518767805.
35. Ooghe, H. & De Prijcker, S., 2006. "Failure processes and causes of company bankruptcy: a typology," Vlerick Leuven Gent Management School Working Paper Series 2006-21, Vlerick Leuven Gent Management School.
36. Plester, B., Hutchison, A., 2016. Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relat.* 38 (3), 332-350. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0027>
37. Pourmohamadreza Tajrishi, M., Jalil e Abkenar, S. S., & Ashoori, M. 2013. The Effectiveness of Life Skills Training on the Social Self-

- Competency in Boy Students with Dyscalculia. *Journal of Clinical Psychology*, 5(2), 1-11. doi: 10.22075/jcp.2017.2122
38. Settoon, R.P., Bennett, N., Liden, R.C., 1996. Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *J. Appl. Psychol.* 81 (3), 219. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.219>
39. Sun, T., Zhao, X.W., Yang, L.B., Fan, L.H., 2012. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *J. Adv. Nurs.* 68 (1), 69-79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
40. Tews, M.J., Michel, J.W., Allen, D.G., 2014. Fun and friends: the impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Hum. Relat.* 67 (8), 923-946. <https://doi.org/10.1177/0018726713508143>
41. Yao, X., Lee, T.W., Mitchell, T.R., Burton, J.P. & Sablinski, C.S. 2004. Job embeddedness: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *Understanding employee retention and turnover* (pp. 153-187). Greenwich, CT: Information Age.
42. Wu, L.Y. 2010. Applicability of the Resource-Based and Dynamic-Capability Views under Environmental Volatility. *Journal of Business Research*, 63, 27-31. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.007>
43. Wu, L.Y. 2010. Applicability of the Resource-Based and Dynamic-Capability Views under Environmental Volatility. *Journal of Business Research*, 63, 27-31. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.007>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد به این مقاله: حسین‌زاده سلجوقی، محمد جواد و نامدار جویمی، احسان. (۱۴۰۳). الگوی ذهنی اعضای

هیئت علمی به چسبندگی شغلی با کاربست روش شناسی کیو مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۳(۱۱۳)، ۱۱۱-۱۵۲

Doi: 10.22054/jmsd.2024.73856.4336



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License..