

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

سیده نسترن شرافتی^۱، مژگان عبدالهی^۲، پریسا ایران نژاد^۳، رمضان جهانیان^۴، مهتاب سلیمی^۵



چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی انجام شده است.

روش شناسی: رویکرد تحقیق حاضر از نوع کیفی است. به منظور شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص ها از طریق داده کاوی و مصاحبه نیم ساختار یافته صورت گرفته است. قلمرو پژوهش، شامل ۱۴ نفر از متخصصین شاغل در آموزش و پرورش استان البرز بود که انتخاب آن ها به صورت گلوله برفی انجام گرفت.

یافته ها: مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری شامل ۴ بعد، ۱۶ مولفه و ۴۹ شاخص می باشد که در بعد فرایندی (تدوین نظام ارزیابی، اصلاح نظام ارزیابی) در بعد محتوایی (شایسته گزینی، جانشین پروری، عدالت معیشتی، عدالت سازمانی، تعدیل عوامل قانونی، اصلاح نظام جبران خدمات معلمان) در بعد زمینه ای (روابط کاری، سیاستگذاری مالی، وفاداری شغلی، ارزش شغلی، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی) در بعد بهبود و توسعه (اجرای مسیر شغلی، ارزیابی مسیر شغلی) شناسایی شد.

نتایج تحلیل عاملی تاییدی و اعتبارسنجی مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی حاکی از آن است که ضرایب ویژه مربوط در مجموع قادر میباشند به صورت کامل و صد در صد واریانس مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی را تبیین نمایند. نتایج نشان می دهد همه گویه های ۴۹ گانه می تواند مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی را تبیین نماید.

نتیجه گیری: شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری به طراحی یک الگوی مناسب جهت بررسی و بهبود تمام زوایای عملکردی که منجر به ماندگاری با کیفیت معلمان شود کمک میکند.

کلمات کلیدی: ماندگاری سازمانی، معلمان، نظام مدیریت عملکرد.

^۱ دانش آموخته گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران sherafati.n@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول) mabdollahi49@gmail.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران parisairannezhad@yahoo.com

^۴ استاد تمام گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران ramezan.jahanian@yahoo.com

^۵ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران salimi_331@yahoo.com

مقدمه

در حوزه های پیشرو منابع انسانی، یکی از عناصر متمرکز، حفظ کارکنان است. سازمان ها باید کارکنان متعهد خود را حفظ کنند تا بتوانند پیشرفت کنند. کارکنان هر سازمان به عنوان عناصر کلیدی در نظر گرفته می شوند و تاثیر زیادی بر سطوح عملکرد سازمان دارند. کارکنان متعهد به بهبود عملکرد سازمان کمک می کنند و از این رو منجر به موفقیت سازمان می شوند. اگر به توسعه کارکنان کمک شود منجر به رشد شغلی آنها و در نهایت رشد سازمان میشود. بدین ترتیب کارمندان برای سازمان مولد تر خواهند بود و هر چه کارمند بیشتر درگیر شود نرخ جا به جایی کمتر میگردد زیرا سطح رضایت بالاتر می رود و در نتیجه بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد (سیما و سندپ^۱، ۲۰۲۳).

در محیط پیچیده سازمانی امروزی که با گسترش نوآوری های فناوری، طیف گسترده ای از تغییرات اجتماعی، اقتصادی، جغرافیایی، سیاسی و جمعیتی مشهود است، تمرکز بر توسعه سرمایه انسانی افزایش می یابد و شکی نیست که امروزه جذب، توسعه، حفظ استعدادها و اجرای مفهوم ارزیابی عملکرد یکی از بحرانی ترین چالش هایی است که شرکت ها در سراسر جهان با آن مواجه هستند. (گالاردو و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

برای رقابتی ماندن، سازمان ها از نظام های مدیریت عملکرد برای ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده می کنند (مرفی^۳، ۲۰۲۰). کارفرمایان و دستگاه های اجرایی باید از عملکرد کارکنان برای پرورش ایده های نوآورانه و بهبود حفظ و ماندگاری سرمایه انسانی استفاده کنند (کرزی و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

آموزش و پرورش به معنای رشد تمام توانایی ها و استعدادها، پیچیده ترین، دشوارترین و مؤثرترین فرایند اجتماعی است. نظام آموزشی اثربخش و کارا، نظامی است که با اهداف و نیازهای واقعی جامعه تناسب داشته باشد و توانایی آماده سازی نسل جوان و توسعه شایستگی های آنان برای نیل به اهداف موردنظر را دارا باشد (هالینگر و همکاران^۵، ۲۰۱۴). وزارت آموزش و پرورش از نظر تعداد نفرات شاغل در آن بزرگ ترین سازمان دولتی ایران به شمار می رود، از این گذشته نزدیک به ۲۵ درصد بودجه کشور، در آموزش و پرورش به مصرف می رسد. با این وجود، میزان کارآمدی و اثربخشی این نهاد پایین است. از دیدگاه منتقدان، نظام فعلی آموزش و پرورش پاسخگوی خیل عظیم مطالبات، نیازها و انتظارات جامعه نیست و نیازمند تحولی اساسی است (بارانی و همکاران، ۱۳۹۹).

کاهش میزان کارآمدی و اثربخشی این نهاد می تواند متأثر از کیفیت عملکرد معلمان باشد در واقع این مسئله مطرح است که ماندگاری معلمان در آموزش و پرورش از کیفیت لازم برخوردار نیست. حبیبی در پژوهش خود (۱۳۹۰) نشان داده است در آموزش و پرورش ایران پس از استخدام به رغم تمام کاستی های نظام استخدام و تربیت معلم، معلمان روانه کلاس درسی شده اند و کمتر صلاحیت های آنان از ابعاد حرفه ای و تخصصی و روابط انسانی سنجیده میشود و فقط آموزش های کوتاه مدت موردی بر اساس تغییر محتوای کتاب درسی یا آموزش های ضمن خدمت فاقد کارایی و نامتناسب با نیازهای عمیق دانش آموزان به معلمان ارائه شده و آن ها بر اساس دانش، آموخته ها و یادگیری های اولیه که قدیمی و ناکارآمد است تا پایان زندگی حرفه ای خود با روش های تکراری گذشته به تدریس ادامه داده اند (مظفری، زین آبادی، آراسته، عباسیان، ۱۳۹۹، به نقل از حبیبی، ۱۳۹۰).

عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که وضعیت فعلی نظام آموزشی کشور در خصوص شایستگی های حرفه ای معلمان رضایت بخش نمی باشد. همچنین پژوهش طالبی و همکاران (۱۳۹۰) نشان میدهد که اکثر معلمان از آمادگی علمی و تخصصی

1. Seema Bhakuni & Sandeep
2. Galardo & et al
3. Murphy
4. Curzi & et al
5. Hallinger & et al

و شایستگی حرفه ای سطح بالایی برخوردار نیستند. مضافاً قوجالو و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند وضعیت توسعه حرفه ای معلمان شهر کرج ضعیف است.

پژوهشها نشان داد دلایل مختلفی وجود دارد که کاهش کیفیت عملکرد متاثر از آنست. معلمان هیچ پیشرفت و ترقی را در شغل معلمی نمی بینند و این معلمان دارای سطح مسطحی هستند که در شغلی در جا می زنند و یا چون مسیر شغلی شان روشن نیست انگیزه شان را از دست می دهند (شیربگی و آریامنش، ۱۳۹۶).

پژوهش قادرزاده و فرجی (۱۳۹۳) نشان می دهد گاه معلمان دوشغله هستند و این دوشغله بودن معلمان از یک سو نشان از ضعف نظام پرداختی است و از طرفی دیگر نشان از عدم توجه معلمان به مسئله تحقیق و پژوهش در تایم غیر موظفی است.

مطابق با پژوهش های انجام شده معلمان از شیوه های ارزشیابی عملکردشان انتقاد کرده اند و معتقدند این ارزشیابی فاقد اعتبار علمی است و تقریباً تاثیری در ایجاد انگیزه ندارد و آنها علاقه به رشد حرفه ای، توسعه مهارت شغلی و احساس تعلق به محیط کار ندارند و این امر موجب اتلاف سرمایه های انسانی و مالی شده است (مظفری، زین آبادی، آراسته، عباسیان، ۱۳۹۹، به نقل از حبیبی، ۱۳۹۰).

این یک واقعیت مورد قبول و اثبات شده است که نداشتن طرح و برنامه در مورد نحوه ارزیابی و مدیریت عملکرد باعث میشود تا سازمان رویکرد هدفمندی در برخورد با کارکنان در مورد کیفیت و کمیت کارکردشان نداشته باشد و چنین نقضی باعث میشود تا به مرور زمان، بهره وری کاری کارکنان کاهش یابد (سلیمی، ۱۳۹۱). به نظر کلیچ ۱ (۲۰۱۶)، به نقل از بهرامی و همکاران، (۱۳۹۹) ارزشیابی مطلوب وعادلانه بین معلمان سبب عملکرد موفق، اعتماد به نفس بالا و در نهایت افزایش کیفیت آموزش میشود و ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان میتواند به ایجاد مفهومی مشترک از یک آموزش خوب و اثر بخش کمک کند (فینستر و میلانوسکی ۲، ۲۰۱۸، به نقل از بهرامی و همکاران، ۱۳۹۹).

در محیط های کاملاً رقابتی امروز، سازمان هایی می توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به نحوه بهتری از منابع انسانی خود بهره برداری نمایند (چن و بوزمن ۳، ۲۰۱۲). آموزش و پرورش نیز از جمله سازمان هایی است که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهای مانا و متعهد است که معلمان مؤثرترین و مهم ترین این نظام هستند که نقش تعیین کننده ای در اثربخشی مدرسه و توسعه شایستگی های دانش آموزان دارند و موفقیت هر نظام آموزشی در درجه اول به میزان موفقیت معلمان آن نظام بستگی دارد (قاسمیان دستجردی و همکاران، ۱۳۹۸).

عملکرد شغلی معلمان نگرانی همه ی افراد جامعه است زیرا عملکرد معلم توانایی معلم در تلفیق تجربه، روش های تدریس، مواد آموزشی، دانش و مهارت در ارائه موضوع به دانش آموز را نشان می دهد (ترستیزا و آروالو ۴، ۲۰۲۰) و از آنجاکه شغل تدریس مطالبه گر است و خواسته های شغلی در معلمی از ظرفیت سازگاری پیشی می گیرد و چون تضادی بین انتظار و واقعیت به وجود می آید، کیفیت عملکرد معلم تحت شعاع قرار می گیرد. (پریمن و کالورت ۵، ۲۰۱۹).

مدیریت عملکرد فرایند مداوم است که عملکرد کارکنان را تسهیل می کند، در آموزش و پرورش با توجه به ماهیت چالش برانگیز حرفه معلمی، این فرایند مورد توجه قرار گرفته است زیرا معلمان آن را به عنوان فرایندی درک می کنند که انتظارات عملکردی را به وضوح توضیح می دهد و همین امر باعث ایجاد تبادلات اجتماعی با کیفیت بالا شده و کمک می کند تا معلمان خواسته های کاری خود را به شیوه ی بهتری برطرف کنند و به سطح بالاتری از تعهد سازمانی و بهبود عملکرد و سطح پایینی از خستگی دسترسی

1. Kilic

2. Finster & Milanowski

3. Chen & Bozeman

4. Trestiza & Arevalo

5. Perryman & Calvert

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی پیدا کنند (ون و همکاران^۱، ۲۰۲۰). هر سیستم مدیریت عملکرد خوب برای بهبود عملکرد کلی سازمان نیاز به بررسی عملکرد دارد تا مشکلات جدی عملکردی را شناسایی کند و قبل از اینکه مسائل به مشکلات پیچیده تری تبدیل شوند آن را حل کنند. فرایند مدیریت عملکرد می تواند با تجزیه و تحلیل موفقیت ها، نقاط قوت، یادگیری از اشتباهات و بررسی پتانسیل رشد و توسعه، استعدادها را توسعه دهد، عملکرد فردی را افزایش و مشکلات را از بین ببرد (استوارت هرن^۲، ۲۰۱۸). مدیریت عملکرد امکان تبادل بازخورد را فراهم می کند. در اصل مدیریت عملکرد به ایجاد استراتژی های توسعه کارمندان کمک می کند. علاوه بر این، کارمندان باید فرصت داشته باشند تا در مورد شرکت و مدیریت خود نیز بازخورد دهند. این تنها راهی است که فرایندهای شرکت می توانند تکامل یافته و ساده تر شوند (مریالین و اسمیت^۳، ۲۰۰۴).

ابراهیمی و همکاران نشان دادند که مقوله های کرامت انسانی، اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه ای معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقا منزلت حرفه ای به عنوان عوامل موثر بر ماندگاری معلمان شناسایی شدند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۷). ملوا^۴ (۲۰۱۹) معتقد است که فرصت کار در اجتماعات یادگیری حرفه ای، پیشرفت حرفه ای، حمایت سازمانی از عواملی هستند که در تصمیم ماندن معلمان نقش ایفا می کنند (زاولوسکی و لیشچینسکی^۵، ۲۰۲۰). حمایت سازمانی کمک میکند افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت از شغلشان بیشتر میشود و در نتیجه مایل باشند که در سازمان بمانند. همچنین این کارکنان تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت (رحیمی و خیام، ۱۳۹۷).

ماندگاری سازمانی به فرایند وفادار کردن کارکنان جهت ادامه فعالیت مشتاقانه در سازمان اشاره دارد. با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی، سازمان ها در تلاشند که کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند سازند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند که اشاره به ماندگاری سازمانی دارد (ویجریسی و همکاران^۶، ۲۰۱۸).

در عرصه جهانی، ماندگاری کارکنان ماهر و نرخ بالای فرسایش کارکنان نشانه ای از مشکل سیستماتیک حیاتی مثل یک مدیریت ماندگاری بی اثر در سازمان است، شرکت ها باید بفهمند چه چیزی باعث می شود افراد خود را متعهد به وفاداری و بهره وری میکنند. در نتیجه ماندگاری به عنوان یک معکوس منطقی از گردش و جابجایی در نظر گرفته می شود. به عنوان رفتاری که برای ادامه ماندن پیش از ترک کار، یا ماندن در سازمان از خود نشان می دهند. ماندگاری دلالت بر تمایل سازمان برای نگه داشتن و نگهداری از کارکنان شایسته خود است. وقتی کارمند خوب آموزش دیده شرکت را ترک می کند، خلأی ایجاد می کند به طوری که به روابط تجاری، دانش و مهارت های ضروری آسیب می رساند. از این رو آسان ترین راه ماندگاری کارکنان افزایش سطح رضایت آنها است (مروا گابر و احمد فهیم^۷، ۲۰۱۸).

در صورتی که سازمان در ماندگاری نیروی انسانی خود کوتاهی کند و توجهی به ماندگاری از دو جنبه حضور فیزیکی و حضور فعال نداشته باشد در حقیقت زمینه های افت عملکرد نیروی انسانی و ترک خدمت فراهم می شود. (بیات و همکاران، ۱۴۰۰). آموزش و پرورش به عنوان نظامی که از معلمان در راستای پرورش منابع انسانی دیگر سازمان ها استفاده می کند، بیش از هر

1. Van & etal.

2. Stuart Hearn

3. Marilyn Cocharn & Smith

4. Melva

5. Zavelevsky & Lishchinsky

6. Vijersi & et al.

7. Marwa Gaber & Ahmed Fahim

سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی در جهت توزیع و بهره‌مندی از وجود نیروی انسانی کارآمد است تا با استفاده از عوامل و شرایطی به استخدام و ماندگاری افراد کارآمد کمک کند.

کریمی زاده و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه دست یافته‌اند، که کشورهایی که شاخص بالای علمی و تجربی در امر جذب، گزینش، تربیت، بکارگماری، نگهداری و بهسازی معلم مدنظر داشته‌اند (فنلاند، ژاپن، آلمان، هلند و ...) در پیشرفت تحصیلی، کسب رتبه‌های برتر علمی در آزمون‌های بین‌المللی کارآمد تر ظاهر شده‌اند.

با توجه به اهمیت آموزش و پرورش و نقش آن در توسعه انسانی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه میتوان به‌روشنی نقش فرهنگیان دارای تحصیلات عالی را در پرورش نیروی انسانی ماهر و متخصص دریافت کرد نیروی انسانی که بتواند با سرعت روزافزون تغییرات و انفجار دانش همگام شود مسلم است تنها نیروی فرهیخته و متخصص می‌تواند نیروی ماهر پرورش دهد. بر اساس مطالعه احمدی، رضازاده شیراز و صادقی (۱۳۹۳) ۹۶/۴ درصد از نمونه‌های انتخابی فرهنگیان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در شهر تهران به دلیل اجرا نشدن نظام هماهنگ و عادلانه پرداخت، نبود زمینه ارتقا و پیشرفت شغلی مناسب و فقدان شایسته‌سالاری تمایل به ترک خدمت داشتند و متقاضی انتقال به سایر سازمان‌ها بوده‌اند. گرچه مدیریت همیشه نمی‌تواند از ترک کارکنان بارزش خود جلوگیری کند، اما با اجرای سیاست‌ها و اقدامات مؤثر مربوط به مدیریت کارکنان خود تا حدود زیادی می‌تواند میزان رخداد این تصمیم را کاهش دهد. (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸).

توجه به پیامدهای ناراضایتی از شغل نظیر غیبت، جابجایی، ترک کار و از این قبیل و تأثیر آن‌ها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یکسو و اثرات روحی و جسمی ناراضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع ماندگاری رهنمون می‌سازد. چه‌بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده شوند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم‌شده باشد لیکن چنانچه در طول خدمت از آن‌ها به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتری فراهم باشد، باعث می‌گردد آن افراد به‌ویژه افراد خبره به‌راحتی سازمان مزبور را ترک کرده در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود. لذا به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی در حفظ و ارتقای سلامت اداری و ماندگاری کارکنان پیدا می‌کند (رنجبر و شفیع زاده، ۱۳۹۴). ماندگاری بدون انگیزه مسئله‌ای است که موجب می‌شود معلمان در حد تأمین معاش، سازمان برایشان قابل احترام باشد و احساس تعهد و تعلق نسبت به سازمان در سطح پایینی قرارداد (بیلینگزلی^۱، ۲۰۰۵).

بنا به اظهارنظر برخی از مسئولان آموزش و پرورش، میزان کمبود نیروی انسانی در سال ۱۴۰۰ به ۲۰۰ هزار نفر رسیده است که این وضعیت را با توجه به افزایش جمعیت بازنشستگان در دل وزارت آموزش و پرورش به سونامی بزرگ تعبیر کرده‌اند. این گزارش نشان می‌دهد می‌توان به‌جای تأکید بر ورودی برف‌انباری معلمان با ساماندهی نیروهای فعلی تا حدی به جبران کمبود نیروی انسانی پرداخت (عبداللهی، ۱۴۰۱).

درمجموع موفقیت در ماندگاری باکیفیت کارکنان، نباید به یک استراتژی خاص متکی باشد، امروزه باید بدانیم چه چیزی در استراتژی‌های ماندگاری کارکنان از دست‌رفته است. چرا کارمندان شروع به ترک کار یا انجام کار بی‌بهره و می‌کنند؟ با توجه به رویکردهای مختلف به مدیریت عملکرد، آشکار است که یک زمینه تحقیق برای توسعه دانش در این زمینه مفید است. اساساً نیاز به پرداختن به این وضعیت همان چیزی است که منجر به هدف مطالعه حاضر شده است و با توجه به شناخت کافی محقق از آموزش و پرورش استان البرز و تا حدودی دیدگاه‌ها و نگرش‌های معلمان استان البرز ضرورت انجام این تحقیق از چند دیدگاه قابل توجیه است:

نداشتن سیاست اصولی برای حفظ و حمایت از معلمان، کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه معلمی (سجادی و همکاران، ۱۴۰۰) دید منفی و بی‌انگیزگی نسبت به ضمن خدمت‌ها، بهره‌مندی از روش‌های کلیشه‌ای و تکراری، دل‌مردگی و روزمرگی و

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی
عدم بهره‌مندی از مطالب روز برای دانش آموزان (سجادی و همکاران، ۱۳۹۳)، عدم رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان شهر کرج (قوجالو و همکاران، ۱۳۹۸)، عدم تشخیص و جداسازی معلمان کارآمد و اثربخش از معلمان ناکارآمد و غیر اثربخش (مهدیان، ۱۳۹۶)، ترک خدمت معلمان در زمان کسب مهارت و تخصص بالاتر به دلیل عدم نظام هماهنگ و عادلانه پرداخت، فقدان شایسته‌سالاری (احمدی، رضا زاده شیرازه و صادقی، ۱۳۹۳) معناداری رابطه بین توسعه حرفه‌ای با عملکرد شغلی (حسین پور، ۱۳۹۸) مواردی هستند که محقق را به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری ترغیب کرده است.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص متغیرهای مدیریت عملکرد و ماندگاری سازمانی، تاکنون پژوهشی در حوزه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری سازمانی معلمان یافت نشده است. به نظر می‌رسد شناسایی این ابعاد در حوزه‌ی آموزشی می‌تواند مطرح و مفید واقع شود. برای فهم دقیق مسئله در پژوهش حاضر با بررسی مبانی نظری و تجارب موفق و ناموفق صورت گرفته داخلی و خارجی، به اقتضائات و نیازها و شرایط محیطی کنونی توجه نموده و پس از دریافت نظر خبرگان امر، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری سازمانی شناسایی شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، رویکرد تحقیق حاضر از نوع کیفی است که جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌ها از ادبیات و دانش موجود، مصاحبه خبرگی و تجربه کشورهای دیگر در قالب مقالات استفاده شده است. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه از روش نظام‌مند (کدگذاری باز، محوری، انتخابی) که به اشتراوس و کوربین نسبت داده می‌شود، استفاده شده است که به طور گسترده در تحقیقات کیفی برای تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها استفاده می‌شود.

قلمرو پژوهش به صورت گلوله برفی از میان متخصصین شاغل در آموزش و پرورش استان البرز که نسبت به موضوع آگاهی کافی و وافی داشتند و دارای حداقل ۴ ویژگی بوده‌اند انتخاب شد: الف: تأکید بر تجربه کاری بالای ۱۰ سال از آن جهت که اطمینان حاصل شود که نظر افراد از روی شناخت سازمانی بیان شده و داده‌ها قابل اعتماد هستند، ب: پست سازمانی مدیریتی، آموزشی و پژوهشی ج: تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر. روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. در پژوهش حاضر، تعداد ۱۴ نفر واجد شرایط برای مصاحبه انتخاب شدند لذا مصاحبه با آنان از طریق تلفنی و همچنین به صورت مکتوب حاصل شد و در نهایت از پیشنهاد آن‌ها جهت معرفی افراد صاحب صلاحیت استفاده شد لذا مصاحبه‌ها تا جایی ادامه پیدا کرد که یافته‌های مصاحبه به حد اشباع رسید. در ابتدا پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و مشاوره با اساتید راهنما، مشاور و برخی از متخصصین سؤالات مصاحبه را طراحی نمود سؤالات طراحی شده به صورت مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده و پژوهشگر در صورت لزوم در حین انجام مصاحبه سؤالات دیگری را برای بررسی دقیق‌تر و تشریح ابعاد سؤالات اصلی مطرح می‌نمود.

فرایند مصاحبه توسط پژوهشگر انجام شد، مصاحبه‌ها بر روی فایل ورد پیاده شده و فرایند کدگذاری آغاز گردید. داده‌های کیفی پژوهش حاضر از طریق فرایند کدگذاری، مبتنی بر نظریه داده بنیاد نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) تحلیل شدند. و نهایتاً با استفاده از نظرات خبرگان و اساتید راهنما و مشاورین داده‌ها دسته بندی و اصلاح شدند.

اطمینان بخشی داده‌ها

در بخش کیفی پژوهش به منظور اطمینان از دقیق بودن یافته‌ها برای حصول اطمینان و روایی ابزار از نظرات متخصصین، خبرگان صاحب نظران در این حوزه کاری بهره گرفته شد استفاده شد و برای تحلیل و تفسیر داده‌ها از مشارکت کنندگان کمک گرفته شد.

در پژوهش حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از

مصاحبه‌ها باهم مقایسه شدند. روش باز آزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی باهم مشابه هستند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می‌شوند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌های انجام گرفته توسط پژوهشگر در دو فاصله زمانی بدین ترتیب بوده است:

$$\frac{\text{عددتوافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی} \times 100$$

در پژوهش حاضر، ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام شده ۷۷/۴ درصد به دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن آن است.

یافته‌ها

بر اساس پیشینه تحقیق، مبانی نظری و مطالعات انجام شده در حوزه مدیریت عملکرد مطابق جدول ۱ و ۲ و مولفه‌های ماندگاری مطابق جدول ۳ و ۴ استخراج شد.

سوال اول: ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت عملکرد و ماندگاری سازمانی مطابق با پیشینه داخلی و خارجی کدام است؟
 ماحصل مختصری از بررسی تحقیقات پیشین در حوزه مدیریت عملکرد و ماندگاری سازمانی به شرح جدول ۱ می‌باشد:

جدول ۱ - پیشینه داخلی مدیریت عملکرد

مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت عملکرد				
نویسنده	سال	عنوان	نتایج	
رعنائی کردشولی و سقاپور	۱۳۹۰	طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی	الگوی تعالی سازمان و کارت امتیازی متوازن به ارائه الگویی برای ارزشیابی عملکرد کارکنان پرداخته‌اند.	
دعایی وبرجلی	۱۳۸۹	بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک شغل	حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و با قصد ترک خدمت رابطه منفی دارد. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده با هر سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد که از این میان کمترین همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد مستمر وجود دارد و هر سه این ابعاد با قصد ترک خدمت رابطه منفی دارند که تعهد عاطفی بیشترین همبستگی منفی را با قصد ترک خدمت دارد.	
یاوری و زاهدی	۱۳۹۲	طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی	فرایندی (ورودی، فعالیت، خروجی، آثار، پیامد) کیفی (مسئولیت‌پذیری؛ انعطاف‌پذیری، کیفیت خدمات، رضایت ذینفعان، رضایت خدمات گیرندگان، نوآوری)	
			نسبی (کارایی، اثربخشی، بهره وری، هزینه اثربخشی، صرفه اقتصادی)	

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

فتحی هفشجانی و همکاران،	۱۳۹۳	تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم مدیریت عملکرد بر اساس مدل تعالی سازمانی در معاونت سنجش و پذیرش دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه راهبردها	حوزه توانمند سازها (رهبری، خطمشی و استراتژی، منابع انسانی یا کارکنان، منابع و شرکا، فرایندها) حوزه نتایج (نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه، نتایج کلیدی عملکرد)
دهقانان و همکاران،	۱۳۹۴	مدیریت عملکرد در سطوح چندگانه فردی، تیمی و سازمانی بررسی ابعاد	الگوی های فردی (مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت رفتارها و نتایج، بازخور محور، کاربردی نظریه اسنادی)
			الگوهای تیمی (نظام ارزش گری شایستگی، سنجش عملکرد گروه های دانش بنیان، توانمندسازی گروه ها، توسعه ویژگی های اثربخشی گروه ها)
			الگوهای سازمانی (فرایند کلان سازمان، مرجع نظام های سنجش عملکرد یکپارچه، حسابداری هزینه)
ایمانی و همکاران	۱۳۹۴	بررسی نقش مؤلفه های مدیریت استعداد و میزان استفاده از شاخص های آن در مدیریت عملکرد بر بالندگی سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط	بین اجزای استعداد (جذب، حفظ، توسعه و ارزیابی استعدادها) و مدیریت عملکرد و بالندگی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد
بابایی زکلیکی و همکاران	۱۳۹۴	طراحی الگوی پیاده سازی کارآمد نظام مدیریت عملکرد در سازمان های خدماتی	عوامل بسترساز برون سازمانی (اقتصادی، اجتماعی، فناورانه)، عوامل بسترساز درون سازمانی (سیستم، کارکنان، مهارت ها، سبک رهبری، ارزش های مشترک، استراتژی) عوامل فرایندی (هدف گذاری عملکرد، kpi.csf، روش ارزیابی، پیوند ارزیابی، ارزیابی، تحلیل عملکرد، مربیگری) عوامل نتیجه ای (مربیگری، بازخور فردی، بازخور سیستمی) عوامل پیامدی (کارایی و اثربخشی).
نجفی زاده و همکاران	۱۳۹۵	که آسیب های نظام مدیریت عملکرد کارکنان در قالب مدل سه شاخگی عبارت اند از: آسیب های ساختاری، آسیب های رفتاری و آسیب های محیطی.	آسیب شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
رفیع زاده و همکاران	۱۳۹۵	ارائه مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت	ورودی - فرایندها - اهداف عملیاتی - توافقات نامه های عملکردی
			بودجه ریزی - پاسخگویی بوروکراتیک - بهبود عملکرد - تشویق و تنبیه
تولایی و همکاران	۱۳۹۵	ارائه الگوی مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی در سازمان های دفاعی	توافق عملکرد (رسالت و مأموریت و چشم انداز و اهداف و راهبردها)

فرهنگ‌سازی و ارتقای عملکرد (اصلاح و تقویت مؤلفه‌های سازمانی و توانمندسازی شایستگی‌ها و توانمندی‌های فردی کارشناسان) سنجش و ارزیابی شناسایی نقاط ضعف و موارد قابل‌بهبود و پیشنهاد اصلاح		
داشتن دانش درباره محتوی و تعلیم و تربیت، انعطاف‌پذیری و اشتیاق، ایجاد فرهنگ یادگیری، تبادل اطلاعات، استفاده از سؤال و فنون مباحثه، چگونگی ارزیابی دانش آموزان، داشتن دانش درباره منابع، رشد و توسعه حرفه‌ای، محیطی محترمانه و دوستانه، تفکر عمیق درباره تدریس، داشتن دانش درباره دانش آموزان، انتخاب اهداف آموزشی، مدیریت فرایندهای کلاسی.	روشی نوین در ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان با استفاده از درخت تصمیم‌گیری	جعفر نژاد و همکاران ۱۳۹۵
تأثیرپذیری استراتژی سرمایه انسانی از استراتژی سازمانی، همخوانی و هماهنگی فرایند پاسخگویی، ارتباط مسئولیت و اختیار با شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، تأثیر استراتژی ارزیابی بر فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان، وجود رابطه معنادار ویژگی‌های فردی کارکنان با فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان، تأثیر ویژگی روابط کاری فی‌مابین بر مدیریت عملکرد کارکنان.	طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی بخش دولتی	محمدی، شریف‌زاده ۱۳۹۶
دانش کاری، تصمیم‌گیری، کنترل و نظارت، رهبری، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و نظم، مدیریت بحران، جامع‌نگری، تحلیل نگری، تفکر اقتصادی، آموزش پذیری و آموزش به دیگران، امانت‌داری، خلاقیت و ابتکار، رضایت مراجعین، مسئولیت‌پذیری، سرعت عمل و خودکار بودن، دقت و پیگیری، قدرت مذاکره، انعطاف‌پذیری، همکاری گروهی، شفافیت و صراحت، تعهد سازمانی، تعادل در رفتار، انتقادپذیری، پایبندی به قوانین، حضور به‌موقع و مدیریت زمان.	طراحی مدل مدیریت عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری	حاجی حسینی و همکاران ۱۳۹۸
تعیین‌کننده نتایج در سطح فردی: (انگیزه و تمایل فردی، جو روان‌شناختی، شایستگی و قابلیت فردی، نگرش و رفتار فردی، خود مدیریت، وظایف و مسئولیت‌ها) سطح تیمی: (شایستگی‌های گروه، رفتار گروه، رهبری و مدیریت گروه، ساختار و ترکیب گروه، فرایندهای گروه) سطح سازمان: (مبانی و اصول سازمان، فرهنگ و جو سازمان، منابع سازمان، قابلیت‌های سازمان، برنامه‌های	طراحی مدل جامع عملکرد با رویکرد چند سطحی	گنجعلی ۱۳۹۸

راهنمایی، رهبری و مدیریت، ساختار و فرایندهای سازمان)			
--	--	--	--

سلامت و همکاران ۱۳۹۸ طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در عملکرد فردی وظیفه‌ای عینی (ایده پردازی - تأخیر و تعجیل)، زمینه‌ای (تعهد، مسئولیت، مهارت ارتباط، اصول اختلافی، انعطاف، مشارکت گروهی)، وظیفه‌ای (قضای)

عملکرد گروهی (مالی و اقتصادی، برون‌سازمانی، درون‌سازمانی)

عملکرد سازمانی (رشد و یادگیری، فرایندهای داخلی، مالی، مشتری)

عظیمی ۱۳۹۹ بررسی و تدوین شاخص‌های ارزیابی عملکرد مناسب بودن تخصص و تجربه ریاست آموزش و پرورش برای مدیریت و رهبری، تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان خبره، میزان نوآوری و ابتکار و خلاقیت، برگزاری دوره و کارگاه آموزشی بر اساس نیازسنجی، رویه‌های روشن و نظام‌مند و علمی			
--	--	--	--

احمدی اقدم و همکاران ۱۴۰۰ نقش انگیزش و یادگیری حرفه‌ای بر اجتماع یادگیری حرفه‌ای معلمان معلمان که انگیزش کافی برای یادگیری و ارتقا سطح دانش و آگاهی خود دارند، از طریق کسب دانش محتوایی، سبکهای یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه جدیدی از ارزشها و تفاوت‌های فردی که از طریق همکاری و مشارکت با سایر همکاران بدست می‌آورند، منجر به ایجاد اجتماعات یادگیری حرفه‌ای بین خود و سایر همکاران میشوند که نهایتاً باعث بهبود یادگیری دانش آموزان و افزایش بازدهی آموزشی میگردند.

جدول ۲ - پیشینه خارجی مدیریت عملکرد

نویسنده	سال	عنوان	نتایج
			مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت عملکرد

رشید سزار و گالانتو ارمیلا ^۱	۲۰۲۱	پیاده سازی سیستم مدیریت عملکرد مبتنی بر نتایج در مدارس ابتدایی	توافق در ارزیابی و ردیابی رویدادهای مهم از طریق فرم نظارت بر مربیگری باید به طور مداوم مشاهده و به درستی ثبت گردد. راهنمایی و بازخورد دادن باید یک روند مداوم باشد
ژانگلی لیو و همکاران ^۲	۲۰۲۰	مدیریت مشارکتی، ابهام هدف و رفتارهای بازی در عملکرد: شواهدی از کادریهای دولتی شهر در سرزمین اصلی چین	در سیستم های اندازه گیری عملکرد با انگیزه بالا، مشارکت کادریهای دولت شهری در تعیین هدف تأثیر مثبت و قابل توجهی بر رفتارهای بازی آنها دارد.
واینبرگ و همکاران	۲۰۲۰	مدیریت عملکرد و عملکرد معلم: نقش تعهد عاطفی و خستگی در معلمان فنلاندی	قدرت درک شده از یک فرایند مدیریت عملکرد با خستگی معلم رابطه منفی دارد در حالی که با عملکرد آنها رابطه مثبت دارد.
مرتیانجایا راو منگیپودی ^۳ و همکاران	۲۰۲۰	تکامل سیستم های مدیریت عملکرد و تأثیر آن در رویکرد سازمان: چشم انداز آماری	در اکثر سازمان ها ارزیابی عملکرد یا سیستم مدیریت عملکرد با چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمان منطبق نیستند، بعلاوه عملکرد یک کارمند فقط به محیط داخلی سازمان محدود نمی شود و چندین عامل بیرونی مانند استرس شغلی، بهزیستی روان شناختی کارمند، انزوای محل کار، عدم مشاوره، حمایت اجتماعی، حمایت از خانواده بر نتیجه کارمند تأثیر می گذارد.
سیتی هارتینا و همکاران ^۴	۲۰۲۰	مدیریت عملکرد معلم: نقش رهبری، محیط کار و انگیزه مدیر در شهر تگال اندونزی	رهبری مدیر، محیط کار تأثیرات مستقیمی بر بهبود عملکرد معلمان دارد و انگیزه ماندگاری را افزایش می دهد
جودی متونی ماینه ^۵	۲۰۱۵	بررسی تأثیر سیستم مدیریت عملکرد بر عملکرد کارکنان سازمان خواروبار و کشاورزی	کارکنان احساس نیاز شدیدی به سیستم مدیریت عملکرد دارند همچنین این مطالعه نتیجه گیری می کند که درک کارمندان نسبت به شیوه های مدیریت عملکرد در همه سازمان ها بسیار مهم است؛ زیرا این امر آنها را جهت دستیابی به اهداف تعیین شده توسط سازمان انگیزه می دهد.

جدول ۳- پیشینه داخلی ماندگاری سازمانی

مؤلفه های مرتبط با ماندگاری سازمانی				
نویسنده	سال	عنوان	نتایج	
بارانی و ناستی زایی	۱۳۹۹	بررسی تأثیر رهبری مخرب بر تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی بی عدالتی سازمانی	رهبری مخرب هم به طور مستقیم هم به طور مستقیم و از طریق میانجی بی عدالتی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان اثر مثبت و معنادار دارد.	

1. Rashid ceazar & galanto ormillla

2. Zhangli Liu & et al.

3. Mruthyanjaya rao mangipudi & et al.

4. Sitti hartinah & et al.

5. Judy muthoni maina

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

ایری و همکاران	۱۳۹۹	تأثیر معنویت در کاربر روی تمایل به ماندن، خدمات ادراک شده و درگیری شغلی کارکنان بانک انصار	معنویت در کار به طور مستقیم و مثبت بر روی تمایل به ماندن و خدمات ادراک شده تأثیر معنی داری داشته و همچنین تأثیر معنویت بر روی تمایل به ماندن و خدمات ادراک شده از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی معنی دار است.
مردانی و همکاران	۱۳۹۸	تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش	تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک، اثر مثبت و معناداری دارد
صاحب الزمانی و همکاران	۱۳۹۸	عوامل مؤثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری	مهم ترین عواملی که در تصمیم آن ها برای ماندن در شغل تأثیر گذار است به ترتیب عبارت اند از: میزان حقوق، پاداش و مزایای دریافتی، دیدگاه مثبت خانواده به شغل.
شهیدی بنجار	۱۳۹۸	رابطه مدیریت فلات زدگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان	رابطه ی مدیریت فلات زدگی شغلی با ماندگاری منابع انسانی رابطه ای شدید و مثبت است. همچنین رابطه میان استراتژی های چرخش شغلی و ماندگاری منابع انسانی، رابطه ای شدید و مستقیم است. از سوی دیگر رابطه بین استراتژی ترفیع و ماندگاری منابع انسانی، رابطه ای شدید و مثبت وجود دارد.
ابراهیمی و همکاران	۱۳۹۷	مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش	مقوله های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه ای معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقا منزلت حرفه ای به عنوان عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجو - معلمان شناسایی شدند
محبی فر، امیر	۱۳۹۷	بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره برداری پتروشیمی نوری	تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر) و عدالت سازمانی بر تمایل به ماندن در شغل مؤثر است
جوادی، رحم خدا	۱۳۹۶	پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن بر اساس تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی	همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در زنان پرداخت منصفانه و کافی رابطه منفی با تعهد عاطفی داشت و جنبه های غیرمادی شغلی معلمی مثل روابط انسانی بر وابستگی عاطفی مؤثرتر است
شیربگی و آریا منش	۱۳۹۶	بازنمایی معنایی تجارب معلمان از مسیر شغلی	معلمان مرد مهم ترین عوامل مرتبط با موفقیت و مسیر شغلی را وجود تبعیض و ارتباطات سیاسی برشمرده اند، معلمان زن، عوامل فرهنگ جامعه و مردسالاری را به عنوان مهم ترین موانع موفقیت و تکمیل مراحل مسیر شغلی عنوان کرده اند
ابراهیمی، و همکاران	۱۳۹۵	مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل ماندگاری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش تهران	کرامت انسانی و اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه ای معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقا منزلت حرفه ای و محیط بیرونی، به عنوان عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری

رنجبر، شفیع‌زاده،	۱۳۹۴	شناسایی و الویت بندی عوامل مؤثر بر بقا و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران	عوامل شغلی و سازمانی (امنیت شغلی، ارتقای شغلی، عدالت سازمانی، بیمه و تأمین اجتماعی، مباحث مالی و اقتصادی مانند حقوق و مزایا، پاداش‌های مالی و تسهیلات وام جزو عوامل مهم بوده و از نظر کارکنان نسبت به سایر عوامل در اولویت بیشتری قراردارند)
رسولی موغلی، رشیدی	۱۳۹۳	طراحی مدل تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه، با استفاده از فن دلفی	برنامه‌های منابع انسانی (توسعه مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای) از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن کارکنان را پیش‌بینی کنند.
قلی پور و همکاران	۱۳۹۲	با شناسایی عوامل مؤثر بر ماندگاری کارکنان عنوان دانشی در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی	بین نظر کارکنان دانشی و ایران مدیران آن‌ها در مورد تأثیر عوامل در نظر گرفته شده اختلاف وجود دارد. در شرایطی که کارکنان متغیرهای آموزش‌های عمومی، استقلال، حمایت اجتماعی و پرداخت را در اولویت‌های اول خود قراردادند. مدیران روی رضایت شغلی، پرداخت، حمایت اجتماعی و عدالت تأکید داشته‌اند.
افجه	۱۳۹۲	عوامل مؤثر بر نگهداری و ترد خدمت کارکنان	ترسیم مسیر شغلی و ارتقای سازمانی، ایجاد فضای توسعه دانش فردی، مشارکت در تصمیم سازی، زمان حضور منعطف و شناور، توسعه ارتباطات در گروه‌های کاری، انجام فعالیت‌های چالشی، استقلال عمل در فعالیت‌ها، نظام‌های پرداخت و پاداش مناسب، مشارکت در اهداف تجاری سازمان با نگهداری کارکنان دانش محور و از سوی دیگر بین برآورده نشدن انتظارات شغلی و کاهش شأن و منزلت کار با ترد خدمت کارکنان دانش محور رابطه معناداری وجود دارد.
قدیری و همکاران	۱۳۹۲	رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی	پنج نوع جو اخلاقی مورد بررسی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه دارند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بنیادی نشان داد ترکیب خطی انواع جو اخلاقی با ترکیب خطی تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری دارند.

جدول ۴ - پیشینه خارجی مولفه های ماندگاری سازمانی

مولفه‌های مرتبط با ماندگاری سازمانی			
نویسنده	سال	عنوان	نتایج

هانیتا موکوتو و همکاران ^۱	۲۰۲۰	بررسی رابطه بین التزام به آموزش معلمان و برنامه های متورینگ و نگهداری معلم در کنیتکت	نتایج تحقیق حاکی از آن است معلمانی که بیشتر به این برنامه پایبند بوده اند به معلمی علاقه مند بوده و تمایل به ماندن داشته اند.
پالواشابی بی و همکاران ^۲	۲۰۱۹	عنوان شیوه های مدیریت منابع انسانی و ماندگاری کارمندان با نقش واسطه تأثیر محیط کاری	محیط کاری میانجی رابطه بین جبران خسارت، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد و ماندگاری کارکنان است.
هولمز باربارا و همکاران ^۳	۲۰۱۹	بازنگری در حفظ معلم نشان دادند آژانس های آموزشی ملی، ایالتی و محلی حفظ معلم	حفظ معلم یک راه حل کامل برای همه ندارد و هر بخش مدرسه و هر مدرسه باید هدفمند کار کند تا برنامه هایی برای حفظ کارآمدترین معلمان خود طراحی کند.
پرادنیانا و همکاران ^۴	۲۰۱۹	طراحی رویکرد تجربه کارمندی برای حفظ معلم در مدارس	یک محیط مساعد و خوب معلمان را تشویق می کند تا مطابق با علایق و توانایی های خود عملکرد بهتری داشته باشند. جوسازمانی دلیلی یکی از انگیزه های کارمندان برای تولید حداکثر عملکرد است. بنابراین، در سطح مدرسه، جوسازمانی بسیار حائز اهمیت است.
کالج فنی و حرفه ای بائوتو، مغولستان داخلی	۲۰۱۹	تحقیق در مورد رابطه بین شناخت سیاسی سازمانی در شرکت ها و جوسازمانی و حفظ کارکنان	مقیاس ماندگاری شامل سه بعد (گردش مالی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی) جوسازمانی با ماندگاری کارکنان رابطه معنی داری دارد. از طریق مجموعه ای از روابط علی و معلولی، تأثیر جوسازمانی دیده می شود. شناخت سیاسی سازمانی متغیر واسطه جوسازمانی و حفظ کارکنان است و در نقش واسطه ای نقش دارد.
اوی رامبات و ماریه آنه ^۵	۲۰۱۹	اثربخشی ماندگاری کارکنان از طریق رویکرد مدل سازی	استراتژی های ماندگاری جبران خسارت و به رسمیت شناختن تأثیر مثبت در کل جمعیت دارد، در حالی که آموزش و انعطاف پذیری این تأثیر را ندارد.
کیزا فرانسیس و همکاران ^۶	۲۰۱۹	تعیین کننده ماندگاری هیئت علمی در دانشگاه ها	روابط بین فردی هیچ تأثیری بر ماندگاری نداشته باین حال جنسیت پاسخگویان، شرایط کار، تعادل زندگی کاری بر ماندگاری کارکنان تأثیر معنی داری دارد. بدین ترتیب نتیجه گیری شده است که عوامل خاص مهم تر از دیگر عوامل در تعیین میزان ماندگاری مؤثرند
مروا گابر و احمد فهمیم	۲۰۱۸	مدیریت منابع انسانی استراتژیک و ماندگاری عمومی کارکنان	بهترین شیوه های منابع انسانی به عنوان ابزار استراتژیک قابل توجه در ماندگاری کارمندان اصلی دولت تلقی می شود همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل ها مدارکی ارائه می دهد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک به ماندگاری کارمندان در بانک مرکزی مصر کمک می کند.
کورین برس و همکاران ^۷	۲۰۱۸	تصمیمات ماندگاری مدیران در مورد کارمندان تحصیل کرده جوان با سطح متوسطه	کارمندان جوان به احتمال زیاد ماندگار می شوند و تحت شرایطی مدیران با ماندگاری آن ها را ترجیح می دهند. نتایج نشان داد که ماندگاری آن ها ممکن است نسبتاً محدود بوده بطوریکه مدیران تمایل به ماندگاری جوان با تحصیلات کمتر را ندارند. دوم اینکه این مطالعه

1. Hanita makoto & et al.

2. Palwasha Bibi

3. Holmes Barbara & et al.

4. Pradnyana

5. Evy Rombaut & Marie-Anne

6. Kizza Francis Ssali et al.

7. Corine Buers & et al.

نشان داد ممکن است ماندگاری به قابلیت‌های تولیدی کارمندان جوان سطح متوسط داشته باشد ویژگی‌های سازمان‌های استخدام‌کننده آن‌ها و کسانی که مدیر آن‌ها هستند سطح بالای قابلیت تولیدی یک شرط مهم برای افزایش احتمال ماندگاری کارمندان جوان است.

ساب‌هاش و همکاران ^۱	۲۰۱۸	تأثیر محیط کار حمایتی بر ماندگاری کارکنان با نقش واسطه‌ای تعامل سازمانی	محیط کار حمایتی نقش حیاتی در پیش‌بینی ماندگاری کارکنان ایفا می‌کند. تعامل سازمانی تا حدی واسطه رابطه بین محیط کار حمایتی و ماندگاری کارکنان است.
جانجوا و گلزار ^۲	۲۰۱۴	اثر اقدامات منابع انسانی بر تعهد کارکنان و حفظ کارکنان در بخش مخابرات پاکستان	اقدامات مختلف منابع انسانی تأثیر معنی‌داری بر تعهد کارکنان و حفظ آن‌ها دارد. همچنین وفاداری، روابط بین مدیریت منابع انسانی و تعهد و حفظ کارکنان را میانجی می‌کند
بارانی و ناستی زایی	۱۳۹۹	بررسی تأثیر رهبری مخرب بر تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی	رهبری مخرب هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق میانجی بی‌عدالتی سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معلمان اثر مثبت و معنادار دارد.
ایری و همکاران	۱۳۹۹	تأثیر معنویت در کاربر روی تمایل به ماندن، خدمات ادراک شده و درگیری شغلی کارکنان بانک انصار	معنویت در کار به‌طور مستقیم و مثبت بر روی تمایل به ماندن و خدمات ادراک‌شده تأثیر معنی‌داری داشته و همچنین تأثیر معنویت بر روی تمایل به ماندن و خدمات ادراک‌شده از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی معنی‌دار است.
مردانی و همکاران	۱۳۹۸	تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش	تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک، اثر مثبت و معناداری دارد
صاحب الزمانی و همکاران	۱۳۹۸	عوامل مؤثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری	مهم‌ترین عواملی که در تصمیم آن‌ها برای ماندن در شغل تأثیرگذار است به ترتیب عبارت‌اند از: میزان حقوق، پاداش و مزایای دریافتی، دیدگاه مثبت خانواده به شغل.
شهیدی بنجار	۱۳۹۸	رابطه مدیریت فلات زدگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان	رابطه‌ی مدیریت فلات زدگی شغلی با ماندگاری منابع انسانی رابطه‌ای شدید و مثبت است. همچنین رابطه میان استراتژی‌های چرخش شغلی و ماندگاری منابع انسانی، رابطه‌ای شدید و مستقیم است. از سوی دیگر رابطه بین استراتژی ترفیع و ماندگاری منابع انسانی، رابطه‌ای شدید و مثبت وجود دارد.
ابراهیمی و همکاران	۱۳۹۷	مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش	مقوله‌های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه شایستگی‌ها و مسیر حرفه‌ی معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقا منزلت حرفه‌ای به‌عنوان عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجو - معلمان شناسایی شدند

1. sabhash & et al.

2. Janjua & Gulzar Amir

محبی فر، امیر	۱۳۹۷	بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره‌برداری پتروشیمی نوری	تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر) و عدالت سازمانی بر تمایل به ماندن در شغل مؤثر است.
جوادی، رحم خدا	۱۳۹۶	پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن بر اساس تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی	همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در زنان پرداخت منصفانه و کافی رابطه منفی با تعهد عاطفی داشت و جنبه‌های غیرمادی شغلی معلمی مثل روابط انسانی بر وابستگی عاطفی مؤثرتر است.
شیربگی و آریا منش	۱۳۹۶	بازنمایی معنایی تجارب معلمان از مسیر شغلی	معلمان مرد مهم‌ترین عوامل مرتبط با موفقیت و مسیر شغلی را وجود تبعیض و ارتباطات سیاسی برشمرده‌اند، معلمان زن، عوامل فرهنگ جامعه و مردسالاری را به‌عنوان مهم‌ترین موانع موفقیت و تکمیل مراحل مسیر شغلی عنوان کرده‌اند.
خاک وطن، دانشور	۱۳۹۵	بررسی نقش صمیمت سازمانی در تعهد سازمانی معلمان ابتدایی ناحیه ۳ تبریز	صمیمت سازمانی در تعهد سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معنی داری دارد
ابراهیمی، و همکاران	۱۳۹۵	مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل ماندگاری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش تهران	کرامت انسانی و اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه شایستگی‌ها و مسیر حرفه‌ای معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقا منزلت حرفه‌ای و محیط بیرونی، به‌عنوان عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری
رنجبر، شفیع‌زاده،	۱۳۹۴	شناسایی و الویت بندی عوامل مؤثر بر بقا و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران	عوامل شغلی و سازمانی (امنیت شغلی، ارتقای شغلی، عدالت سازمانی، بیمه و تأمین اجتماعی، مباحث مالی و اقتصادی مانند حقوق و مزایا، پاداش‌های مالی و تسهیلات وام) جزو عوامل مهم بوده و از نظر کارکنان نسبت به سایر عوامل در اولویت بیشتری قراردارند.
رسولی، موغلی، رشیدی	۱۳۹۳	طراحی مدل تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه، با استفاده از فن دلفی	برنامه‌های منابع انسانی (توسعه مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای) از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن کارکنان را پیش‌بینی کنند.
قلی پور و همکاران	۱۳۹۲	با شناسایی عوامل مؤثر بر ماندگاری کارکنان عنوان دانشی در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی	بین نظر کارکنان دانشی و ایران مدیران آن‌ها در مورد تأثیر عوامل در نظر گرفته‌شده اختلاف وجود دارد. در شرایطی که کارکنان متغیرهای آموزش‌های عمومی، استقلال، حمایت اجتماعی و پرداخت را در اولویت‌های اول خود قراردادند. مدیران روی رضایت شغلی، پرداخت، حمایت اجتماعی و عدالت تأکید داشته‌اند.
افجه	۱۳۹۲	عوامل مؤثر بر نگهداری و ترد خدمت کارکنان	ترسیم مسیر شغلی و ارتقای سازمانی، ایجاد فضای توسعه دانش فردی، مشارکت در تصمیم سازی، زمان حضور منعطف و شناور، توسعه ارتباطات در گروه‌های کاری، انجام فعالیت‌های چالشی، استقلال عمل در فعالیت‌ها، نظام‌های پرداخت و پاداش مناسب، مشارکت در اهداف تجاری سازمان با نگهداری کارکنان دانش‌محور و از سوی دیگر بین

برآورده نشدن انتظارات شغلی و کاهش شأن و منزلت کار با ترد خدمت
کارکنان دانش‌محور رابطه معناداری وجود دارد.

فدیری و همکاران	۱۳۹۲	رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی	پنج نوع جو اخلاقی موردبررسی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه دارند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بنیادی نشان داد ترکیب خطی انواع جو اخلاقی با ترکیب خطی تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری دارند.
--------------------	------	---	--



تمامی متون مکتوبی که به نحوی با موضوع پژوهش حاضر مرتبط بود به عنوان پیشینه های تحقیق نیز مورد استفاده و از طریق فن تحلیل متن مورد بازبینی قرار گرفته و مقوله ها و مفاهیم مرتبط با پژوهش حاضر مطابق جدول ۴ استخراج شد. همان گونه که اطلاعات جدول ۵ نشان می دهد از مجموع متون مکتوب تعداد ۹۶ مقوله مرتبط با موضوع استخراج شده است.

جدول ۵ - نتایج تجزیه و تحلیل کیفی متون مکتوب مرتبط با مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری

کدگذاری محوری	ردیف	کدگذاری باز (شاخص)	نام نویسنده و سال
عوامل سازمانی و ساختاری	۱	روابط کار و خط مشی ها منطبق با روابط انسانی	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰) گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
	۲	تغییر ساختار	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
	۳	حس تعلق و انگیزه	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) کاظمی، شیریگی، زبردست (۱۴۰۱) کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
	۴	وجدان و تعهد در کار	سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) مختاری، زین آبادی (۱۳۹۹)، موستافا (۲۰۱۹) آلنا کیوبی ۲۰۱۱، تارنجیو (۲۰۰۶)، کورین (۲۰۱۸) کورین (۲۰۱۸)، رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳) گل صنم (۱۳۹۵)، بیات، سرلک، جمشیدی، احمدی، (۱۳۹۹)، محبی فر (۱۳۹۷) حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
	۵	چشم انداز و مأموریت مدیریت	پاپولوا (۲۰۱۴)، کوکمولر و مدیا (۲۰۱۵) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، تولایی و همکاران (۱۳۹۵)، حسن خان وبهگات (۲۰۲۱) گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
	۶	تأمین امکانات رفاهی و معیشتی	رنجبر، شفیع زاده، (۱۳۹۴)
	۷	ریاست های انتصابی و حاکمیت مدیران سیاسی	عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸) جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
	۸	استراتژی های مدیریت کارکنان	محمدی، شریف زاده (۱۳۹۶)
	۹	بازنگری و بازخورد و اصلاح عملکرد	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
	۱۰	مدیریت ارتباطات کاری	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶) تارنجیو (۲۰۰۶)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
	۱۱	میزان مشارکت در تصمیم گیری	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰) مختاری، زین آبادی (۱۳۹۹)

۱۲	مهارت	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)، جوادی (۱۳۹۶)، بابایی زکلیکی و همکاران (۱۳۹۴)
۱۳	مشخص بودن و تعریف وظایف شغلی	ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)
۱۴	میزان تمایل و انگیزه یادگیری	ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)
۱۵	ارزیابی عملکرد	مروا (۲۰۱۸)، بابایی زکلیکی و همکاران (۱۳۹۴)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، نوری، حسن‌پور، وکیلی، غنی زاده (۱۴۰۱)، محمدی، شریف‌زاده (۱۳۹۶) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)
۱۶	اشتیاق شغلی	اوضاعی، عظیم پور (۱۴۰۰) جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰) کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱) ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰) جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰)
۱۷	ویژگی‌های هویتی شخصیتی	بهرامی، مهرام، جوادی (۱۳۹۹)
۱۸	فرصت و تمایل به مشارکت	رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)، موسوی، حسینی، حسن‌پور (۲۰۱۳)، محمدی، شریف‌زاده (۱۳۹۶)، تارنجیو (۲۰۰۶)
۱۹	عوامل درون‌سازمانی	بیات، سرلک، جمشیدی، احمدی، (۱۳۹۹)
۲۰	عوامل برون‌سازمانی	بیات، سرلک، جمشیدی، احمدی، (۱۳۹۹)
۲۱	توسعه شغلی	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) آندریو و ساودا (۲۰۱۲)، ونگ (۲۰۱۲)، اوی رامبات و ماریه آنه (۲۰۱۹) دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی، شریف‌زاده (۱۳۹۶)، بهرامی، مهرام، جوادی (۱۳۹۹)، مارتین (۲۰۱۱)، گبربیک (۲۰۱۰) مروا (۲۰۱۸)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۲۲	مربی‌گری	گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۲۳	توجه و تعیین اهداف آموزشی	گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
۲۴	تعیین شاخص‌ها	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰) گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۲۵	نوع و ویژگی‌های کار یا حرفه	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
۲۶	شرایط کاری	جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰)

۲۷	رفتار سرپرست و اعضای تیم	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
۲۸	تفکر و عوامل اقتصادی	ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)
		جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
		کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)
۲۹	حمایت مدیران	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
		سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)
		بورباچ و روئل (۲۰۱۰)
		ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)
۳۰	سن و تجربه	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)
		مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)
		کورین (۲۰۱۸)
۳۱	احساس مسئولیت‌پذیری	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)، یآوری (۱۳۹۲)، حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)
۳۲	نیاز سازمان به مهارت و تخصص	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
		احمدی اقدام و همکاران (۱۴۰۰)
۳۴	ارتباط شغل و تجربه	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
	تناسب حقوق باکار	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، تارنجیو (۲۰۰۶)
		رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، رنجبر، شفیع‌زاده، (۱۳۹۴)
۳۵	استقلال و اختیار	جعفری، طالع پسند (۱۳۹۶)، تارنجیو (۲۰۰۶)
		جوادی (۱۳۹۶)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)
		کاظمی، شبربگی، زبردست (۱۴۰۱)، گبربیک (۲۰۱۰)
۳۶	دانش شغلی	حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)
۳۷	رضایت شغلی	منصوری کیا، شفیع‌زاده، سلیمانی (۱۳۹۹)، آلنا کیونی (۲۰۱۱)، تارنجیو (۲۰۰۶)، مروا (۲۰۱۸)
		رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)، گل صنم (۱۳۹۵)
		گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)
۳۸	آموزش و توسعه حرفه‌ای	بهرامی، مهران، جوادی (۱۳۹۹)، مروا (۲۰۱۸)
		مارتین (۲۰۱۱)، اوئی رامبات و ماریه آنه (۲۰۱۹)، گبربیک (۲۰۱۰)
		حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، منصوری کیا، شفیع‌زاده، سلیمانی (۱۳۹۹)، محمدی، شریف‌زاده (۱۳۹۶)

عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸)، کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)	شایسته‌گزینی	۳۹
نظری، عیدی پور، بخیت (۱۴۰۰)، ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)	تناسب فرد و شغل	۴۰
عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸)	تناسب پرداخت‌ها و نرخ تورم	۴۱
زقلول ۱ (۲۰۰۸)، تارنجیو (۲۰۰۶)، کادو (۲۰۰۶)	فرصت‌های چالش‌برانگیز و حرفه‌ای	۴۲
دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، گل صنم (۱۳۹۵)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)، منصوری کیا، شفیع‌زاده، سلیمانی (۱۳۹۹)، قوجالو، ایران‌نژاد، شاه مرادی، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)، منصوری کیا، شفیع‌زاده، سلیمانی (۱۳۹۹)	عوامل بسترساز اقتصادی، اجتماعی، فناوریانه	۴۳
رفیع زاده و همکاران (۱۳۹۵)، نوری، حسن‌پور، وکیلی، غنی زاده (۱۴۰۱)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)، محمدی، شریف‌زاده (۱۳۹۶)، کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)	تشویق و تنبیه	۴۴
رنجبر، شفیع‌زاده (۱۳۹۴)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)	امنیت شغلی	۴۵
رنجبر، شفیع‌زاده (۱۳۹۴)، بیات، سرلک، جمشیدی، احمدی، (۱۳۹۹)، محبی فر (۱۳۹۷)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)	عدالت سازمانی	۴۶
جعفری، طالع پسند (۱۳۹۶)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، کورین (۲۰۱۸)، میشر و همکاران (۲۰۱۴)، رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)، ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)، حسن خان وبهگات (۲۰۲۱)	اعتماد	۴۷
اوی رامبات و ماریه آنه (۲۰۱۹)	جبران خسارت	۴۸
اوی رامبات و ماریه آنه (۲۰۱۹)، یآوری (۱۳۹۲)، حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)	انعطاف‌پذیری	۴۹
اوی رامبات و ماریه آنه (۲۰۱۹)، کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)	توانمندسازی	۵۰
هاشمی، عباسی (۱۳۹۳)	سرمایه اجتماعی	۵۱
خاک وطن، دانشور (۱۳۹۵)	صمیمیت سازمانی	۵۲
ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)	توجه به کرامت انسانی	۵۳
ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)، تولایی و همکاران (۱۳۹۵)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)	توسعه شایستگی‌ها	۵۴

۵۵	حرفه ای کردن شغل	
۵۶	شفافیت و صراحت	ایران نژاد و همکاران (۱۳۹۸)
۵۷	سیاست های منابع انسانی	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰) حسن خان وبهگات (۲۰۲۱)
۵۸	روحیه نقد کردن و نقدپذیری	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)
۵۹	توجه به آموزش و پژوهش و نوآوری	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) یاوری (۱۳۹۲)، حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، محمدی و شریف زاده (۱۳۹۶)
۶۰	نظارت و ارزیابی سیستم و فرایند جذب و گزینش	کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
۶۱	ایجاد مشوق های معنادار برای ماندگاری در کشور	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
۶۲	استراتژی جذب	رضوانی، معافی (۱۳۹۳) جوهری، رضوانی و همکاران (۱۳۹۵)
۶۳	استراتژی حفظ و نگهداری	رضوانی، معافی (۱۳۹۳)
۶۴	مدیریت دانش و تسهیم دانش	سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، محمد زاده (۱۳۹۳) کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)
۶۵	عدالت جنسیتی	حسن خان وبهگات (۲۰۲۱)، کندی، آراسته، عبدالحی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰)، کورین (۲۰۱۸) کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)، وینت (۲۰۱۳) کوهلمیر (۲۰۱۷)، روهان (۲۰۱۶)
۶۶	ایجاد ساختارهای حمایتی مطلوب	سابه اش (۲۰۱۶)، رنجبر، شفیع زاده، (۱۳۹۴) منصوری کیا، شفیع زاده، سلیمانی (۱۳۹۹) گل صنم (۱۳۹۵)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱) رسولی، موغلی، رشیدی (۱۳۹۳)
۶۷	مسیر پیشرفت شغلی	فهیماء، غلام زاده، ودادی (۱۳۹۹) سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) مختاری، زین آبادی (۱۳۹۹)، ابراهیمی، زین آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)، حسن خان وبهگات (۲۰۲۱) مارتین ۱ (۲۰۱۱)
۶۸	تنقیح قوانین و مقررات و پایبندی به آن	جولائی، صلواتی، احمدی، محمدی (۱۳۹۸) حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)
۶۹	کیفیت آموزشی و قدیمی نبودن محتوا	منصوری کیا، شفیع زاده، سلیمانی (۱۳۹۹) عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸)
۷۰	روابط نظارتی	سابه اش (۲۰۱۶)

۷۱	تعامل گروه همکاران	سابه‌اش (۲۰۱۶)
۷۲	تعامل سازمانی	سابه‌اش (۲۰۱۶)
۷۳	ارتقای شغلی	رنجبر، شفیع‌زاده، (۱۳۹۴)، ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)، ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰) تولایی و همکاران (۱۳۹۵)
۷۴	کیفیت زندگی کاری	یاوری (۱۳۹۲)، گل صنم (۱۳۹۵)
۷۵	جو و محیط کاری	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)، حسن خان وبهگات (۲۰۲۱) شیوانجالی و همکاران (۲۰۲۰)، چاوبی و همکاران (۲۰۱۷)، چانیو و همکاران (۲۰۱۸) نهارالدین و صادقی (۲۰۱۳)، بنگوال و تیواری (۲۰۱۸)، ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵) سابه‌اش (۲۰۱۶)، ابراهیمی، زین‌آبادی، هداوندی (۱۳۹۵)
۷۶	عرضه و تقاضای کار	گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۷۷	قوانین تسهیل گر	گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۷۸	کار تیمی	گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱) حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)
۷۹	فرسودگی	جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰) کالج فنی و حرفه‌ای بآوتو، مغولستان (۲۰۱۹)
۸۰	تعادل کار و زندگی	جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰) سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) گلرد، نقوی، محبی (۱۴۰۱)
۸۱	دیده شدن برای انجام کار	ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰)، مختاری، زین‌آبادی (۱۳۹۹)
۸۲	حس ارزشمند بودن	جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)، کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)
۸۳	امکان رشد و توسعه فردی	کندی، آراسته، عبدالهی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸) کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)
۸۳	منزلت اجتماعی	کندی، آراسته، عبدالهی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) گل صنم (۱۳۹۵)، کاظمی، شیربگی، زبردست (۱۴۰۱)
۸۴	قابلیت سنجی کارکنان	سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱)
۸۵	رابطه مدیریت و کارمند	حسن خان وبهگات (۲۰۲۱) فری و همکاران (۲۰۱۳)، آناستازیا و گارامتسی (۲۰۲۰)، اسبورن و حامود (۲۰۱۷) لارا (۲۰۱۹)
۸۶	محیط کاری	شیوانجالی و همکاران

چاوبی و همکاران (۲۰۱۷)، نهارالدین و صادقی (۲۰۱۳)، بنگوال و تیواری (۲۰۱۸)، حسن خان وبهگات (۲۰۲۱)		
۸۷	جو سازندگی و تلاش خالصانه	عظیمی، شیرازی، کاظمی، پویا (۱۳۹۸)
۸۸	حمایت از ایده ها و نقطه نظرات	ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)
۸۹	فرهنگ سازمانی	نوری، حسن پور، وکیلی، غنی زاده (۱۴۰۱) مختاری، زین آبادی (۱۳۹۹)، تولایی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی، نوری، گنجه (۱۳۹۶) ترابی، تولایی، نیکوکار (۱۴۰۰)، سرفرازی، یعقوبی، محمدی، جراحی (۱۴۰۱) کاظمی، شیرینی، زبردست (۱۴۰۱) جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰) فهیمه، غلامزاده، ودادی (۱۳۹۹)
۹۰	گروه های آموزشی	جعفری، دامغانیان، عبد شریفی (۱۳۹۶)
۹۱	پاداش	گبریک (۲۰۱۰) مارتین ۱ (۲۰۱۱) جمشیدی، میرهادی، باقر زاده (۱۴۰۰)
۹۲	جو درک شده از محیط کار	سابهانش (۲۰۱۶)
۹۳	استراتژی و سبک رهبری	فتحی هفشجانی و همکاران (۱۳۹۳)، کندی، آراسته، عبدالهی، نوه ابراهیم، رجبی (۱۴۰۰) ساکن و گرامان (۲۰۱۴)، بابایی زکلیکی و همکاران (۱۳۹۴) ایران نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، آناستازیا و گارامتسی (۲۰۲۰)، جمشیدی، میرهادی، باقرزاده (۱۴۰۰) جولائی، صلواتی، احمدی، محمدی (۱۳۹۸) محمدی، شریفزاده (۱۳۹۶)، لارا (۲۰۱۹) زقلول ۲ (۲۰۰۸)، آلنا کیوبی (۲۰۱۱) سودهاکاران (۲۰۱۹)، نوری، حسن پور، وکیلی، غنی زاده (۱۴۰۱)، حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۸)
۹۴	توانمندسازی گروه ها	دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)
۹۵	کیفیت رفتار	فری و همکاران (۲۰۱۳)، اسبورن و حامود (۲۰۱۷) حسن خان وبهگات (۲۰۲۱)، بوس نهلز و وینندال (۲۰۱۹)
۹۶	بهبود و توسعه عملکرد	ادیب زاده، نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، رفیع زاده و همکاران (۱۳۹۵) نوری، حسن پور، وکیلی، غنی زاده (۱۴۰۱) محمدی، شریفزاده (۱۳۹۶)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)

ب: تحلیل کیفی مصاحبه‌ها

نسخه‌های پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد این مقولات به‌طور منظم موردبررسی قرار گرفتند. پس از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و کدگذاری آن‌ها ۸۸ شاخص مطابق جدول ۵ دسته‌بندی و استخراج شد.

جدول ۶- کدگذاری مصاحبه‌ها

کدگذاری محوری	ردیف	کدگذاری باز (شاخص)	منبع	شماره مصاحبه‌شونده
دوره سازمانی و سازمانی	۱	توان و علاقه حضور در سازمان	مصاحبه ۱ و ۶ و ۹ و ۱۱ و ۱۴	
	۲	تأمین معیشت	مصاحبه ۴ و ۶ و ۹ و ۱۱	
	۳	توجه به ماهیت و توانمندی در ارزیابی به‌جای رتبه و درجه	مصاحبه ۳ و ۴ و ۷ و ۱۲	
	۴	حفظ و نگهداری نیروی انسانی	مصاحبه ۲ و ۴ و ۹ و ۱۰	
	۵	مهارت و اخلاق حرفه‌ای	مصاحبه ۱ و ۴ و ۹ و ۱۲	
	۶	تربیت نسل عمل‌گرا و پرقدرت	مصاحبه ۳ و ۶ و ۹	
	۷	ارزیابی معلمان با شاخص‌های انسانی	مصاحبه ۱ و ۷ و ۸ و ۱۰	
	۸	طرح و دستورالعمل ارزیابی	مصاحبه ۴ و ۶ و ۹ و ۱۱	
	۹	توجه ویژه به اهداف والای انسانی در جهت اعتلای جامعه	مصاحبه ۱ و ۳ و ۶ و ۸	
	۱۰	خلاقیت و نوآوری در استفاده از فناوری‌های نوین در جهت مستندسازی تجربیات	مصاحبه ۴ و ۷ و ۹ و ۱۲	
	۱۱	میزان یادگیری و تغییرات آموزشی در دانش آموزان	مصاحبه ۹ و ۱۱ و ۱۲	
	۱۲	توجه به کیفیت در نظام آموزشی	مصاحبه ۱ و ۲ و ۶ و ۸ و ۱۱	
	۱۳	بودجه	مصاحبه ۲ و ۴ و ۶ و ۹	
	۱۴	انگیزش و حس تعلق	مصاحبه ۱ و ۲ و ۴ و ۱۲	
	۱۵	ارزیابی و تحلیل با شاخص‌های سرمایه روانی	مصاحبه ۲ و ۳ و ۵ و ۷	
	۱۶	حضور مستمر	مصاحبه ۵ و ۴ و ۶ و ۹	
	۱۷	عوامل انگیزشی	مصاحبه ۶ و ۷ و ۹ و ۱۱	
	۱۸	نظم و تقید کاری	مصاحبه ۳ و ۷ و ۸ و ۹	
	۱۹	ارتباط مؤثر	مصاحبه ۴ و ۶ و ۸ و ۱۱	
	۲۰	توجه به شأن و شخصیت و حقوق و مزایا	مصاحبه ۲ و ۳ و ۶ و ۹	
	۲۱	میزان مشارکت در فعالیتهای اجتماعی	مصاحبه ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰	
	۲۲	ایجاد تمایل برای یادگیری و به‌روز شدن	مصاحبه ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۲	
	۲۳	تعریف عملیاتی جایگاه و شفاف‌سازی آن	مصاحبه ۷ و ۸ و ۱۱ و ۱۲	
	۲۴	وجدان اخلاقی و حرفه‌ای	مصاحبه ۲ و ۳ و ۵ و ۷	
	۲۵	علاقه‌مندی به تدریس	مصاحبه ۵ و ۴ و ۶ و ۹	
	۲۶	وجدان و تعهد انسانی در کار	مصاحبه ۶ و ۷ و ۹ و ۱۱	
	۲۷	ارتقاء وضعیت استخدامی به میزان شایستگی	مصاحبه ۲ و ۴ و ۵ و ۷	
مجموعه	۲۸	تطابق عوامل و شاخص‌های ارزیابی با واقعیات حرفه معلمی	مصاحبه ۵ و ۴ و ۶ و ۹	
	۲۹	توجه به اهداف آموزشی	مصاحبه ۶ و ۷ و ۹ و ۱۱	
	۳۰	توجه به طراحی آموزشی و فناوری آموزشی	مصاحبه ۴ و ۶ و ۹ و ۱۱	
	۳۱	وجود نیروهای متخصص در جهت اجرای ارزشیابی	مصاحبه ۳ و ۴ و ۷ و ۱۲	

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

۳۲	ارزیابی توسط افراد متخصص	مصاحبه	۲ و ۴ و ۹ و ۱۰
۳۳	رضایت شغلی در نتیجه دستیابی به حقوق	مصاحبه	۱ و ۴ و ۹ و ۱۲
۳۴	قرار گرفتن در گروه های آموزشی	مصاحبه	۳ و ۶ و ۹
۳۵	غنی سازی در حوزه دانش معلمان	مصاحبه	۴ و ۶ و ۹ و ۱۱
۳۶	ارتقاء وضعیت استخدامی با توجه به میزان دستیابی به شاخص های عملکردی	مصاحبه	۱ و ۳ و ۶ و ۸
۳۷	نگاه و برنامه ریزی برای تأمین معیشت زندگی معلمان	مصاحبه	۴ و ۷ و ۹ و ۱۲
۳۸	امنیت شغلی	مصاحبه	۹ و ۱۱ و ۱۲
۳۹	توجه و استفاده از دستاوردهای علمی	مصاحبه	۱ و ۲ و ۶ و ۸ و ۱۱
۴۰	داشتن تعصبات ملی-مذهبی	مصاحبه	۲ و ۴ و ۶ و ۹
۴۱	ایجاد علاقه برای گرایش به شغل معلمی	مصاحبه	۱ و ۲ و ۴ و ۱۲
۴۲	برنامه ریزی برای ماندگاری باکیفیت	مصاحبه	۲ و ۳ و ۵ و ۷
۴۳	ثبات سیاسی-اجتماعی	مصاحبه	۴ و ۵ و ۶ و ۹
۴۴	تقسیم عادلانه فرصت و قدرت	مصاحبه	۶ و ۷ و ۹ و ۱۱
۴۵	عدالت در رفتار با معلمان	مصاحبه	۳ و ۷ و ۸ و ۹
۴۶	شایسته سالاری	مصاحبه	۴ و ۶ و ۸ و ۱۱
۴۷	تناسب شغلی	مصاحبه	۲ و ۳ و ۶ و ۹
۴۸	احترام به عقاید و پیشنهادها	مصاحبه	۴ و ۶ و ۸ و ۱۰
۴۹	دوره های تخصصی باکیفیت	مصاحبه	۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۲
۵۰	سیاست گذاری برای تأمین معیشت	مصاحبه	۷ و ۸ و ۱۱ و ۱۲
۵۱	مدیریت اطلاعات و فناوری	مصاحبه	۲ و ۳ و ۵ و ۷
۵۲	ارتقاء شغلی	مصاحبه	۴ و ۵ و ۶ و ۹
۵۳	اتحاد شبکه های اجتماعی	مصاحبه	۶ و ۷ و ۹ و ۱۱
۵۴	کاهش مدرک گرایی	مصاحبه	۲ و ۴ و ۵ و ۷
۵۵	توجه به آموزش	مصاحبه	۴ و ۵ و ۶ و ۹
۵۶	مدیران دارای روحیه ایجاد امنیت و رضایت به شکل گیری ماندگاری	مصاحبه	۶ و ۷ و ۹ و ۱۱
۵۷	عدالت اجتماعی برخورد با این قشر جامعه	مصاحبه	۴ و ۶ و ۹ و ۱۱
۵۸	قوانین شغلی کوتاه	مصاحبه	۳ و ۴ و ۷ و ۱۲
۵۹	برنامه های رشد و تعالی اجتماعی	مصاحبه	۲ و ۴ و ۹ و ۱۰
۶۰	برنامه های ارتقاء کیفیت زندگی کاری	مصاحبه	۱ و ۴ و ۹ و ۱۲
۶۱	توسعه مسئولیت و سیاست گذاران	مصاحبه	۳ و ۶ و ۹
۶۲	ایجاد تمایل به شغل معلمی در جامعه	مصاحبه	۱ و ۷ و ۸ و ۱۰
۶۳	عدالت جنسیتی	مصاحبه	۴ و ۶ و ۹ و ۱۱
۶۴	ارتقای سازمانی	مصاحبه	۱ و ۳ و ۶ و ۸
۶۵	آمادگی برای وارد شدن نسل نقاد و پرتحرک	مصاحبه	۴ و ۷ و ۹ و ۱۲
۶۶	کاهش قوانین دست و پا گیر	مصاحبه	۹ و ۱۱ و ۱۲
۶۷	تقویت بنیه علمی و عملی برای کاهش ناهنجاری	مصاحبه	۱ و ۲ و ۶ و ۸ و ۱۱
۶۸	غنی سازی در حوزه دانش معلمان	مصاحبه	۲ و ۴ و ۹ و ۱۰
۶۹	ارتقاء وضعیت استخدامی با توجه به میزان دستیابی به شاخص های عملکردی	مصاحبه	۱ و ۴ و ۹ و ۱۲

۷۰	تغییر در شیوه ارزیابی	مصاحبه	۹ و ۴ و ۵ و ۶
۷۱	قرار گرفتن در گروه‌های آموزشی	مصاحبه	۱۱ و ۹ و ۴ و ۶
۷۲	عوامل انگیزشی (حقوق و دستمزد - منزلت اجتماعی)	مصاحبه	۹ و ۴ و ۲ و ۶
۷۳	عدالت سازمانی	مصاحبه	۱۲ و ۴ و ۱ و ۲
۷۴	کار تیمی	مصاحبه	۷ و ۳ و ۲ و ۵
۷۵	فرهنگ سازمانی	مصاحبه	۹ و ۴ و ۵ و ۶
۷۶	فرصت رشد	مصاحبه	۱۱ و ۹ و ۷ و ۶
۷۷	تعدیل عوامل داخل سازمان به واسطه ها	مصاحبه	۹ و ۸ و ۷ و ۳
۷۸	توجه به نیازها	مصاحبه	۱۱ و ۸ و ۶ و ۴
۷۹	استفاده از ظرفیت عظیم فرهنگیان برای آینده سازی	مصاحبه	۹ و ۴ و ۳ و ۶
۸۰	جایگاه اجتماعی	مصاحبه	۱۰ و ۸ و ۶ و ۴
۸۱	خروجی‌های عملکرد شغلی در محیط بیرونی	مصاحبه	۱۲ و ۱۰ و ۹ و ۸
۸۲	معلمان دارای جایگاه فرهنگی و اجتماعی و فکری	مصاحبه	۱۲ و ۸ و ۷ و ۱۱
۸۳	جوسازمانی	مصاحبه	۷ و ۳ و ۲ و ۵
۸۴	نوع مدیریت	مصاحبه	۹ و ۴ و ۵ و ۶
۸۵	ایجاد جو صمیمی و بانشاط	مصاحبه	۱۱ و ۹ و ۷ و ۶
۸۶	ایجاد مراکز رفاهی - بهداشتی - بیمه	مصاحبه	۷ و ۵ و ۴ و ۲
۸۷	کرامت اعتماد برای توسعه شایستگی	مصاحبه	۱۲ و ۷ و ۴ و ۳
۸۸	رضایت شغلی	مصاحبه	۱۱ و ۹ و ۷ و ۶

عوامل واسطه‌ای

مدیریت

سوال دوم: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری سازمانی معلمان کدام اند؟

الف - پس از رجوع به منابع مکتوب و مقاله‌ها و پس از اشباع نظری صاحب‌نظران و خبرگان در مورد فرم مصاحبه بخش کیفی از طریق روش تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و با نظارت و بهره‌گیری از نظرات اصلاحی خبرگان در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی ۴ بعد، ۱۶ مؤلفه و ۴۹ شاخص مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی مطابق جدول ۶ شناسایی شد.

جدول ۷- ابعاد مؤلفه و شاخص‌های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

مقوله	ابعاد	ردیف	مؤلفه	شاخص
راهنم‌ها	فرایندی	۱	تدوین نظام ارزیابی	پیاپی سازی نظام ارزیابی عملکرد توسط افراد متخصص
		۲		تدوین طرح و دستورالعمل ارزیابی معلمان
		۳		اجرای فرایند ارزیابی توسط افراد متخصص
	بهبود و توسعه	۴	اصلاح نظام ارزیابی	تفسیر و تحلیل نتایج ارزیابی توسط افراد متخصص
		۵		آموزش و تقویت نیروهای متخصص جهت اجرای ارزیابی
		۶	اجرای مسیر شغلی	آموزش مبتنی بر توسعه عملکرد
		۷		اجرای برنامه‌های رشد تعالی حرفه‌ای در بین معلمان
		۸	ارزیابی مسیر شغلی	بررسی و بازخورد عملکرد دوره‌ای
		۹		توجه به به‌روزر شدن دانش کیفی معلمان
		۱۰		توجه و تأکید بر ارتقا شغلی

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

محتوایی	مداخله گر	۱۱	توجه به توانمندی در ارزیابی به جای رتبه و درجه
		۱۲	شایسته گزینی
		۱۳	توجه به نظام شایسته سالاری و شایسته گزینی
		۱۴	انتخاب و جذب بر اساس شاخص های عملکردی
		۱۵	جذب و استخدام متناسب با نیاز
		۱۶	جانشین پروری
محتوایی	زمینه های	۱۷	ارتقا وضعیت شغلی با توجه به میزان دستیابی به شاخص های عملکردی
		۱۸	تناسب وظایف شغلی با رشته تحصیلی و تخصص
		۱۹	تعدیل عوامل قانونی
		۲۰	تعدیل قوانین دست و پاگیر و غیر سازنده سازمانی
		۲۱	تدوین قوانین شغلی واضح و شفاف
		۲۲	ساعت کاری منعطف و شناور
محتوایی	زمینه های	۲۳	اصلاح نظام جبران خدمت
		۲۴	پرداخت متناسب با عملکرد
		۲۵	تناسب پرداخت های مبتنی بر تخصص و مهارت حرفه ای
		۲۶	ارزش گذاری مهارت و توانمندی معلمان بجای مدرک گرایی
		۲۷	ایجاد تداوم علاقه برای تدریس و شغل معلمی
		۲۸	افزایش تعهد و اعتماد سازمانی
محتوایی	زمینه های	۲۹	حسن تعلق به شغل
		۳۰	توجه به تکریم و منزلت اجتماعی معلمان در جهت اعتلای جامعه
		۳۱	توجه به نظرات معلمان در راستای اصلاح فرایند آموزشی
		۳۲	برندسازی شغل معلمی و افزایش شان اجتماعی معلمان
		۳۳	دیدگاه خانواده نسبت به شغل
		۳۴	اشتیاق شغلی و علاقه مندی به تدریس
محتوایی	زمینه های	۳۵	امنیت شغلی
		۳۶	توجه به عوامل رفاهی و نیازهای مادی
		۳۷	توجه به نیازهای معنوی
		۳۸	توجه به عوامل انگیزشی
		۳۹	طراحی و اجرای برنامه های ارتقاء کیفیت زندگی کاری
		۴۰	تقویت تعلق سازمانی
محتوایی	زمینه های	۴۱	ارتقا اخلاق حرفه ای
		۴۲	عدالت معیشتی
		۴۳	متناسب سازی جبران خدمات معلمان با شرایط اقتصادی و شأن معلمی
		۴۴	رعایت عدالت مدیریت در تعامل با معلمان
		۴۵	تقسیم عادلانه قدرت
		۴۶	رعایت عدالت جنسیتی
محتوایی	زمینه های	۴۷	روابط کاری
		۴۸	تقویت کار تیمی و گروهی
		۴۹	تقویت مدیریت مشارکتی
		۵۰	تقویت ارتباطات مؤثر بین فردی و در سازمان
		۵۱	مشارکت در گروه های آموزشی
		۵۲	جوسازمانی
محتوایی	زمینه های	۵۳	سیاست گذاری مالی
		۵۴	تدوین قوانین سیستم جبران خدمت

ب: تحلیل عاملی تأییدی و اعتبار سنجی مؤلفه‌های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

جدول ۸ - بارهای عاملی پرسشنامه محقق ساخته مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

ردیف	مؤلفه	ضرایب بارهای عاملی
۱	پیاپی سازی نظام ارزیابی عملکرد توسط افراد متخصص	۰.۷۱۹
۲	تدوین طرح و دستورالعمل ارزیابی معلمان	۰.۷۹۶
۳	اجرای فرایند ارزیابی توسط افراد متخصص	۰.۸۲۵
۴	تفسیر و تحلیل نتایج ارزیابی توسط افراد متخصص	۰.۷۶۸
۵	آموزش و تقویت نیروهای متخصص جهت اجرای ارزیابی	۰.۸۱۷
۶	بررسی و بازخورد عملکرد دوره‌ای	۰.۸۰۳
۷	آموزش مبتنی بر توسعه عملکرد	۰.۷۳۱
۸	اجرای برنامه‌های رشد تعالی حرفه‌ای در بین معلمان	۰.۸۱۹
۹	توجه به به روز شدن دانش کیفی معلمان	۰.۸۳۴
۱۰	توجه و تأکید بر ارتقا شغلی	۰.۸۳۵
۱۱	توجه به توانمندی در ارزیابی به جای رتبه و درجه	۰.۷۰۹
۱۲	ارتقا وضعیت شغلی با توجه به میزان دستیابی به شاخص‌های عملکردی	۰.۸۶۲
۱۳	ارتقا وضعیت استخدام به میزان شایستگی	۰.۷۵۶
۱۴	توجه به نظام شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی	۰.۸۰۷
۱۵	انتخاب و جذب بر اساس شاخص‌های عملکردی	۰.۸۲۱
۱۶	جذب و استخدام متناسب با نیاز	۰.۷۹۴
۱۷	تناسب وظایف شغلی با رشته تحصیلی و تخصص	۰.۸۱۵
۱۸	تعدیل قوانین دست و پاگیر و غیر سازنده سازمانی	۰.۸۰۲
۱۹	تدوین قوانین شغلی واضح و شفاف	۰.۷۲۵
۲۰	ساعت کاری منعطف و شناور	۰.۶۱۴
۲۱	پرداخت متناسب با عملکرد	۰.۶۹۹
۲۲	تناسب پرداخت‌های مبتنی بر تخصص و مهارت حرفه‌ای	۰.۶۸۴
۲۳	ارزش‌گذاری مهارت و توانمندی معلمان بجای مدرک‌گرایی	۰.۷۴۷
۲۴	ایجاد تداوم علاقه برای تدریس و شغل معلمی	۰.۸۵۸
۲۵	برندسازی شغل معلمی و افزایش شان اجتماعی معلمان	۰.۸۱۷
۲۶	دیدگاه خانواده نسبت به شغل	۰.۷۹۳
۲۷	توجه به تکریم و منزلت اجتماعی معلمان در جهت اعتلای جامعه	۰.۸۵۹
۲۸	توجه به نظرات معلمان در راستای اصلاح فرایند آموزشی	۰.۸۷۲
۲۹	افزایش تعهد و اعتماد سازمانی	۰.۸۹۴
۳۰	حس تعلق به شغل	۰.۷۹۷
۳۱	اشتیاق شغلی و علاقه‌مندی به تدریس	۰.۷۸۱
۳۲	امنیت شغلی	۰.۹۰۶
۳۳	توجه به عوامل رفاهی و نیازهای مادی	۰.۸۵۴
۳۴	توجه به نیازهای معنوی	۰.۸۴۸

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

۷۴۰	توجه به عوامل انگیزشی	۳۵
۸۷۳	طراحی و اجرای برنامه های ارتقاء کیفیت زندگی کاری	۳۶
۷۷۱	تقویت تعلق سازمانی	۳۷
۷۸۴	ارتقا اخلاق حرفه ای	۳۸
۷۹۹	تقسیم عادلانه قدرت	۳۹
۸۰۹	رعایت عدالت مدیریت در تعامل با معلمان	۴۰
۸۶۲	متناسب سازی جبران خدمات معلمان با شرایط اقتصادی و شأن معلمی	۴۱
۷۹۷	رعایت عدالت جنسیتی	۴۲
۸۳۸	تقویت کار تیمی و گروهی	۴۳
۸۶۸	تقویت مدیریت مشارکتی	۴۴
۸۶۱	تقویت ارتباطات مؤثر بین فردی و در سازمان	۴۵
۸۹۷	مشارکت در گروه های آموزشی	۴۶
۸۲۹	جوسازمانی	۴۷
۷۹۲	تدوین قوانین سیستم جبران خدمت	۴۸
۶۹۸	میزان تخصیص بودجه مناسب برای فرایند ارزیابی عملکرد در سازمان آموزش و پرورش	۴۹

نتیجه به دست آمده ناشی از اجرای تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۷ نشان می دهد که ضرایب بارهای عاملی استخراج شده برای تبیین مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی در پرسشنامه محقق ساخته از انسجام لازم و کافی برخوردار می باشند.

جدول ۸- جزئیات واریانس کل برای گویه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

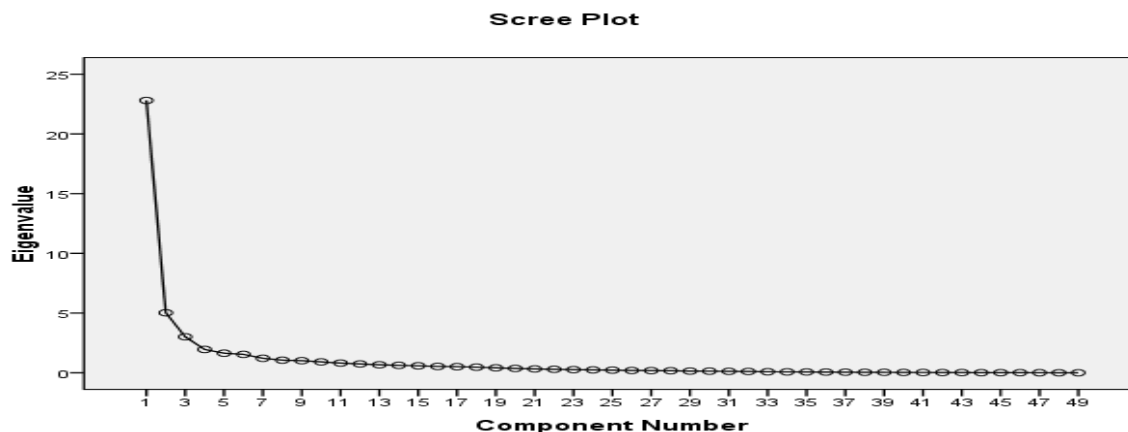
گویه	ضرایب ویژه اولیه			مجموع مجذورات حاصله (استخراجی)			مجموع مجذورات حاصله (استخراجی)		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۲۲.۸	۴۶.۵	۴۶.۵	۲۲.۸	۴۶.۵	۴۶.۵	۷.۸	۱۶.۰	۱۶.۰
۲	۵.۰	۱۰.۳	۵۶.۸	۵.۰	۱۰.۳	۵۶.۸	۷.۱	۱۴.۴	۳۰.۴
۳	۳.۰	۶.۲	۶۲.۹	۳.۰	۶.۲	۶۲.۹	۶.۶	۱۳.۵	۴۳.۹
۴	۲.۰	۴.۰	۶۶.۹	۲.۰	۴.۰	۶۶.۹	۶.۴	۱۳.۰	۵۶.۹
۵	۱.۶	۳.۴	۷۰.۳	۱.۶	۳.۴	۷۰.۳	۴.۳	۸.۷	۶۵.۵
۶	۱.۵	۳.۲	۷۳.۴	۱.۵	۳.۲	۷۳.۴	۲.۵	۵.۱	۷۰.۷
۷	۱.۲	۲.۵	۷۵.۹	۱.۲	۲.۵	۷۵.۹	۱.۹	۳.۸	۷۴.۵
۸	۱.۱	۲.۲	۷۸.۱	۱.۱	۲.۲	۷۸.۱	۱.۵	۳.۰	۷۷.۵

۸۰.۲	۲.۶	۱.۳	۸۰.۲	۲.۱	۱.۰	۸۰.۲	۲.۱	۱.۰	۹
						۸۲.۰	۱.۹	۰.۹	۱۰
						۸۳.۷	۱.۷	۰.۸	۱۱
						۸۵.۲	۱.۵	۰.۷	۱۲
						۸۶.۶	۱.۴	۰.۷	۱۳
						۸۷.۹	۱.۳	۰.۶	۱۴
						۸۹.۱	۱.۲	۰.۶	۱۵
						۹۰.۲	۱.۱	۰.۵	۱۶
						۹۱.۲	۱.۱	۰.۵	۱۷
						۹۲.۲	۱.۰	۰.۵	۱۸
						۹۳.۰	۰.۹	۰.۴	۱۹
						۹۳.۸	۰.۸	۰.۴	۲۰
						۹۴.۴	۰.۷	۰.۳	۲۱
						۹۵.۰	۰.۶	۰.۳	۲۲
						۹۵.۶	۰.۵	۰.۳	۲۳
						۹۶.۱	۰.۵	۰.۲	۲۴
						۹۶.۶	۰.۵	۰.۲	۲۵
						۹۷.۰	۰.۴	۰.۲	۲۶
						۹۷.۳	۰.۴	۰.۲	۲۷
						۹۷.۷	۰.۴	۰.۲	۲۸
						۹۸.۰	۰.۳	۰.۱	۲۹
						۹۸.۳	۰.۳	۰.۱	۳۰
						۹۸.۵	۰.۳	۰.۱	۳۱
						۹۸.۸	۰.۲	۰.۱	۳۲
						۹۸.۹	۰.۲	۰.۱	۳۳
						۹۹.۱	۰.۲	۰.۱	۳۴

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

				۹۹.۳	۰.۱	۰.۱	۳۵
				۹۹.۴	۰.۱	۰.۱	۳۶
				۹۹.۵	۰.۱	۰.۱	۳۷
				۹۹.۶	۰.۱	۰.۰	۳۸
				۹۹.۷	۰.۱	۰.۰	۳۹
				۹۹.۷	۰.۱	۰.۰	۴۰
				۹۹.۸	۰.۱	۰.۰	۴۱
				۹۹.۸	۰.۱	۰.۰	۴۲
				۹۹.۹	۰.۰	۰.۰	۴۳
				۹۹.۹	۰.۰	۰.۰	۴۴
				۹۹.۹	۰.۰	۰.۰	۴۵
				۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۴۶
				۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۴۷
				۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۴۸
				۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۴۹

نتایج جدول شماره ۷ حاکی از آن است که ضرایب ویژه مربوط به سؤالات مرتبط با مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی، در مجموع قادر می باشند به صورت کامل و صد درصد واریانس مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی را تبیین نمایند. شواهد نشان می دهد تنها تعداد ۹ ماده از این شاخص ها به تنهایی قادر است قریب به ۸۰/۲ درصد از واریانس مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی را تبیین نمایند. به عبارت دیگر نتایج ضرایب ویژه نشان می دهد همه گویه های ۴۹ گانه می تواند مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی را تبیین نماید و لذا به عنوان گویه ها و بارهای عاملی مناسب برای آن شناخته می شوند. نمودار ترسیمی شماره ۱ نیز نتیجه فوق را تأیید می نماید.



نمودار ۱ - برای گویه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی

بحث و نتیجه گیری

نهاد آموزش و پرورش یکی از مهم ترین سازمان هایی است که نقش بسیار مهمی در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جامعه دارد . به همین دلیل کیفیت عملکردی معلمان در این سازمان بسیار حائز اهمیت است. با توجه به اینکه نظام آموزشی در حال حاضر با کاهش بهره وری مواجه هست یکی از مسائل پیش رو ماندگاری بی کیفیت معلمان هست که لازم است در مورد معنای " ماندن " برای جامعه آموزشی تجدیدنظر کنیم. از یک طرف ماندن باید شامل مسیرهای مختلف شغلی و پیشرفت در طول دوره شغلی باشد و از طرف دیگر باید شامل تلاش اکثریت نهادها برای در امان نگه داشتن معلمان باشد چون عدم تمایل به ماندگاری بالانگیزه، معلمان را از تلاش مجدانه باز داشته و آنان نیروی ذهنی و جسمی خود را نه در راه اهداف سازمانی که در راه یافتن راه فرار صرف می کنند. در سازمان آموزش و پرورش ماندگاری بدون انگیزه به عنوان یکی از مسائل چالش برانگیز مطرح است اگر سازمان آموزش و پرورش به دنبال شکوفایی و تربیت همه جانبه و متوازن شایستگی های انسانی است لازم است در خصوص ماندگاری با کیفیت معلمان تحلیل و اقدامات ابتکاری داشته باشد. یکی از اولین قدم های شناسایی دلایل ترک کار و دلایل اختلال در عملکرد معلمان شناسایی مؤلفه های مرتبط با آن است. هدف این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدیریت عملکرد مبتنی بر ماندگاری سازمانی معلمان بود چون معلمان زیادی ماندگاری در سازمان دارند اما کیفیت عملکردی شان به بهره وری نظام آموزشی و توسعه سرمایه انسانی منجر نمی شود. در حقیقت مهم است عملکرد معلمان به شیوه ای باشد که تعهد، تعلق و میل به ماندن در آن بارز باشد . ماحصل تحقیق حاضر منجر به شناسایی ۴ بعد ، ۱۶ مؤلفه و ۴۹ شاخص مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی شده است.

در بعد فرایندی (تدوین نظام ارزیابی، اصلاح نظام ارزیابی) شناسایی شد.

ارزیابی عملکرد بخش جدایی ناپذیری از سیستم مدیریت منابع انسانی است. یک سازمان سیستم ارزیابی عملکرد را برای تخصیص پاداش به کارکنان، ارائه مشاوره برای پیشرفت آن ها و همچنین به دست آوردن دیدگاه و برداشت آن ها از عدالت در مورد کار، مدیران و سازمان، پیاده سازی می کند. ارزیابی عملکرد یک روند ارتباطی مداوم بین کارکنان و سرپرستان است. سرپرستان باید انتظارات را تعیین کنند، عملکرد را زیر نظر بگیرند و بازخورد خود را برای کارکنان فراهم کنند. با در اختیار داشتن این اطلاعات، آن ها با شناسایی نیازهای آموزشی و پیشرفت، کارکنان را هدایت می کنند و باعث ارتقا آن ها می شوند.

اصلاح نظام ارزیابی یکی دیگر از مقوله های مهم در ماندگاری معلمان به حساب می آید. اصلاح نظام ارزیابی عملکرد سازمانی، موجب افزایش آگاهی از میزان پیشرفت، در جهت بهبود عملکرد سازمان شده و در نتیجه انگیزه و فرصت لازم را برای ارتقاء عملکرد سازمانی فراهم می کند. ممکن است شاخص های ساده همیشه مناسب نباشند و ممکن است نیاز به ترکیب داشته باشند.

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی
ایجاد شاخص های کافی برای اندازه گیری پویایی های پیچیده موجود در یک سازمان می تواند بسیار چالش برانگیز باشد. سازمان ها ممکن است مجموعه ای از شاخص ها را ایجاد کنند، اما باید در طول زمان و با تجزیه و تحلیل نتایج خود، آن ها را اصلاح کنند و از طریق اصلاح نظام ارزیابی عملکرد موجبات تعالی سازمانی را فراهم کنند
در بعد محتوایی (شایسته گزینی ، جانشین پروری، تعدیل عوامل قانونی، اصلاح نظام جبران خدمات، عدالت معیشتی، عدالت سازمانی) شناسایی شد.

شایسته گزینی به معنای انتخاب مناسب ترین و باقابلیت ترین افراد هست که مستلزم تعریف دقیق معیارهای شایستگی و شفافیت در تعریف انتظارات است و در کنار آن جانشین پروری هم یک استراتژی هوشمند مدیریت استعداد می باشد که منجر به حفظ استعداد و تأمین منابع انسانی مستعد و کارآمد در سازمان شود.

عوامل قانونی دست و پاگیر، مستندسازی و کاغذبازی ها که برای معلمان کار اضافی ایجاد کرده جز مسائلی که معلمان با آن درگیرند و آن ها را از هدف اصلی و تمرکز بر اصل آموزش دور می کند.

عدم تأمین مخارج زندگی به نحو شایسته و جایگاه پایین اجتماعی جز عواملی است که تمایل به ترک خدمت و احتمال جابه جایی به سازمان دیگر را افزایش داده و منجر به دل نگرانی و تشویش ذهنی معلمان می شود و آنان را وادار به فعالیت های اقتصادی خارج از محیط مدرسه می کند و همین امر موجب کاهش تسلط و تمرکز معلمان بر فعالیت های آموزشی و افت جایگاه اجتماعی می شود.

احساس عدالت بر روحیه کار تیمی و همچنین انگیزه کارکنان اثرگذار است و این انگیزه کمک می کند بهره وری افزایش پیدا کند یکی از نشانه های نارضایتی معلمان جایگاه حرفه ای معلمان در مقایسه با سایر مشاغل است نتایج حاکی از این است که ۹۶ درصد از معلمان دارای تحصیلات عالی به دلیل اجرا نشدن نظام هماهنگ عادلانه پرداخت و نبود زمینه ارتقا و پیشرفت شغلی و فقدان شایسته سالاری تمایل به ترک خدمت داشته اند.

یکی از مهم ترین نشانه های شناسایی شده مؤثر بر نارضایتی معلمان در بعد اقتصادی می توان به حقوق و مزایا اشاره کرد در بعد زمینه ای (وفاداری شغلی، ارزش شغلی، روابط کاری، سیاست گذاری مالی، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی) شناسایی شد.

وفاداری شغلی به منظور تداوم علاقه برای تدریس و شغلی معلمی، افزایش تعهد موردنظر می باشد از این رو یکی از نشانه های ماندگاری سازمانی وفاداری به شغل معلمی است.

ارزش شغلی همان شان اجتماعی معلمان است که اگر منزلت و اعتبار اجتماعی معلمان پایین باشد موجب جذب نشدن نیروهای باکیفیت از یک سو و تأثیر مخرب بر انگیزه ی ماندگاری و کیفیت کار معلمان خواهد شد. معلمان شاید از شغل و حرفه خود راضی باشند اما از نگاه و درک اجتماعی حرفه معلمی رضایت ندارند به همین دلیل جایگاه پایین اجتماعی جز عواملی است که تمایل به ترک خدمت و احتمال جابه جایی به سازمان دیگر را افزایش داده است.

کیفیت روابط معلمان بیش از کمیت آن ها اهمیت دارد و نزدیکی و روابط مبتنی بر اعتماد به طور قابل توجهی منجر به نگهداشت و ترک خدمت معلمان می شود.

برای کمک به مدیران جهت تعیین علت وجود مشکلات عملکردی و ایجاد استراتژی های تغییر نیاز به حمایت سازمانی شامل مواردی چون بودجه و امکانات می باشد. در اصل نیاز به تعیین ردیف بودجه ریزی بر پایه عملکرد می باشد تا نظام مدیریت عملکرد قابل پیاده سازی باشد.

در بعد بهبود و توسعه (اجرای مسیر شغلی، ارزیابی مسیر شغلی) شناسایی شد.

نبود نظام ارزیابی مناسب از عملکرد معلمان و عدم تمایز بین معلمان پرتلاش و متعهد از معلمان کم کار یکی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار در روند کاهش انگیزه هست و این امر بر ضرورت طراحی نظام ارزشیابی دقیق و منصفانه با ضمانت اجرایی بالا تأکید دارد در نظام مدیریت عملکرد تنها محدود به ارزیابی عملکرد نیستیم بلکه هدف سازمان آموزش و یادگیری، بهبود و توسعه عملکرد، ارتباط کارمند و کارفرما برای توسعه سازمان، افزایش مهارت و انگیزه کارکنان می باشد .

نظارت آموزشی بر بهبود عملکرد معلمان در زمینه تدریس، شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، تقویت روابط انسانی، اصلاح و تقویت روش‌های ارزیابی مؤثر است.

نیروی انسانی اگر از توانایی و مهارت لازم برای انجام شغلشان بهره‌مند باشند تمایل بیشتر به انجام وظایف در سطوح بالاتر عملکردی دارند.

ایجاد انگیزه درونی در معلمان منجر به رضایت از حرفه، لذت و رقابت در تدریس می‌شود. رضایت شغلی با پیامدهایی مانند غیبت، تعهد، جابجایی شغلی و عملکرد در رابطه است. رضایت شغلی معلمان عامل کلیدی در کیفیت کار معلمان و عامل اصلی ماندگاری در آنهاست. رضایت شغلی معلمان نه تنها به انگیزش معلمان بلکه به افزایش کیفیت یادگیری دانش آموزان کمک می‌کند. مطالعات در حوزه منابع انسانی نشان داده که اقدامات منابع انسانی مثل، تناسب سازمانی شخص، جبران خدمات؛ آموزش و توسعه بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی کارکنان اثر می‌گذارد و تعهد و رضایت شغلی بر تمایل به ماندن اثرگذار است. کارمندان باید احساس خوبی نسبت به سازمان و کارشان داشته باشند و بدانند برای سازمان باارزش هستند تا شغلشان و کارشان را به بهترین وجه انجام دهند پس فقدان فرصت پیشرفت و جبران خدمت ناکافی منجر به افت کیفیت عملکرد و ترک خدمت یا ماندن بی‌انگیزه می‌شود و از آنجا که هدف سازمان حفظ کارمندان شایسته است مدیران باید عملکرد خود را در جهت این هدف تنظیم کنند.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

آموزش و پرورش می‌تواند در راستای رضایت شغلی معلمان و افزایش کیفیت عملکردی آنها تغییراتی شگرفی ایجاد کند به همین منظور پیشنهاد می‌شود تغییراتی در حوزه بهسازی فردی، سازمانی و آموزشی معلمان صورت پذیرد. مؤلفه‌های شناسایی شده جهت طراحی الگوی بهسازی عملکردی پیاده‌سازی شود زیرا کیفیت عملکرد محور اصلی نظام مدیریت عملکرد می‌باشد و توجه به کیفیت عملکردی یکایک معلمان بر تعهد و قصد ماندن آنها تأثیر می‌گذارد. موضوع افزایش ماندگاری معلمان موضوعی پیچیده و چندوجهی است که لازم است با دست‌کاری عوامل مختلف این امر محقق شود، لازم است استراتژی‌های مبتنی بر نگهداشت هدفمند و مؤثر در دستور کار قرار گیرد.

جابجایی اغلب جای خالی در سیستم به جای می‌گذارد و مابقی کارکنان باید ساعات بیشتری یا بیشتر کار کنند. این گاهی اوقات می‌تواند چرخه‌های گردش مالی ایجاد کند که در آن افراد بیشتری تصمیم به ترک می‌گیرند، صرفاً به این دلیل که بیش از حد کار می‌کنند؛ و خروج کارکنان نیز می‌تواند از طریق چالش‌های کارکنان باعث مشکلات بهره‌وری شود. گاهی سازمان‌ها با خروج و جابجایی کارمندان رده‌بالا مواجه هستند پیشنهاد می‌شود بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده مدل شایستگی معلمان طراحی شود تا در نظام آموزشی به ماندگاری افراد مستعد و تحصیل کرده کمک کند تا سازمان آموزش و پرورش به نتایج عالی آموزشی برسد.

پیشنهاد می‌شود تغییراتی در نظام جبران خدمات ایجاد شود بدین گونه که الگوی پرداخت مبتنی بر عملکرد طراحی شود تا تغییرات و بهبود عملکردی معلمان و تلاش‌های آنان در مسیرهای رشد و تعالی هم برای سازمان هم برای معلمان نتیجه‌بخش باشد. در حال حاضر با توجه به اینکه شاخص‌های پرداخت به صورت استاندارد برای کلیه معلمان یکسان هست و در صورت افزایش و کاهش کیفیت عملکردی تغییری در میزان پرداختی حاصل نمی‌شود انگیزه‌ای برای رشد و توسعه وجود نخواهد داشت. در نهایت پیشنهاد می‌شود تأثیر الگوی پرداخت مبتنی بر عملکرد بر ماندگاری معلمان بررسی شود.

شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت عملکرد معلمان مبتنی بر ماندگاری سازمانی
ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش
در مطالعه حاضر برگه های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی
هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

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



منابع

-ابراهیمی، ایوب؛ زین آبادی، حسن رضا؛ هداوندی، محمدرضا (۱۳۹۷). مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش، دو فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه فرهنگیان، سال ششم، شماره ۱۷، ص ۱۴۵-۱۲۲.

-احمدی، پروین؛ رضازاده شیراز، فاطمه بیگم؛ صادقی، فرشته (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر)، اندیشه‌های نوین تربیتی، ص ۹۵-۷۴.

-احمدی اقدم؛ جواد، قاسم‌زاده؛ علیشاهی، ابوالفضل؛ مهدیون، روح اله (۱۴۰۰). نقش انگیزش یادگیری و یادگیری حرفه‌ای بر اجتماع یادگیری حرفه‌ای معلمان، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال ۱۱، ص ۱۵۸-۱۳۱
-افجه سید علی‌اکبر، صالح غفاری عادل (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر نگهداری و ترد خدمت کارکنان دانش‌محور. راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱.

-ایری قربان، ابو حسین (۱۳۹۹). تأثیر معنویت در کاربر روی تمایل به ماندن، خدمات ادراک‌شده و درگیری شغلی کارکنان بانک انصار، دومانه علمی تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال پنجم، شماره ۶، ص ۱۴-۱.

-بابایی زکلیکی، محمدعلی؛ حسن‌زاده، حمیدرضا؛ الوانی، سید مهدی؛ زارعی، متین؛ حسن، رستگار؛ عبدالغنی (۱۳۹۴)، طراحی الگوی پیاده سازی کارآمد نظام مدیریت عملکرد در سازمانهای خدماتی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۸، شماره ۲۸، ص ۳۱-۵.

-بارانی، فاطمه؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری مخرب بر تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی، فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره اول، ص ۲۵۸-۲۳۱.

-بهرامی، محمدحسین؛ مهram، بهروز؛ جاویدی، کلاته؛ جعفرآبادی، طاهره (۱۳۹۹). الزامات ارزشیابی از عملکرد معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال دهم، شماره ۳۰، صص ۱۳۴-۱۰۱.

-بیات، بهنام؛ سرلک، علی؛ جمشیدی، علی؛ احمدی، سید علی‌اکبر (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل ماندگاری فعال منابع انسانی مبتنی بر عدالت، نشریه علمی و پژوهشی کیفیت و بهره‌وری صنعت برق ایران، سال دهم، شماره ۱، ص ۸-۱.

-تولایی، محمد؛ رجبی، مسرور؛ حسن، زاهدیان؛ پیشخانی، غلامرضا (۱۳۹۵). ارائه الگوی مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی در سازمان های دفاعی، فصلنامه مدیریت و پژوهش های دفاعی، سال ۱۵، شماره ۸۳، ص ۶۷-۴۹.

-جعفر نژاد، احد؛ زین آبادی، حسن رضا، عابدی؛ کوشکی، سارا (۱۳۹۵). روشی نوین در ارزشیابی و رتبه بندی معلمان با استفاده از درخت تصمیم گیری، فصلنامه نوآوری آموزشی، شماره ۶۰، سال ۱۵، ص ۴۲-۲۹.

-جوادی، رحم خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، محمدعلی؛ حسینی، جعفر (۱۳۹۶). پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن بر اساس تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی، نشریه علمی پژوهشی آموزش و ارزیابی، سال دهم، شماره ۳۸، ص ۷۹-۹۴.

-جوهری، فاطمه؛ رضوانی چمن زمین، موسی؛ مقیمی، سیده فتانه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استراتژی جذب بر عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی، مطالعات کمی در مدیریت، ص ۱۲۸-۱۰۹.

-حاجی حسینی، محسن؛ جهانیان، رمضان؛ ایران نژاد، پریسا (۱۳۹۸). طراحی مدل مدیریت عملکرد اعضای هیات علمی بر اساس مؤلفه های سرمایه فکری، فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۴، ص ۱۴۷-۱۰۸.

-حبیبی، کامل (۱۳۹۰) بررسی تطبیقی ارتقای صلاحیت های حرفه ای معلمان در کشورهای ژاپن، آلمان و ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی ایران.

-حسین پور، فاطمه؛ فضل الهی، قمشی؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم، فصلنامه توسعه حرفه ای معلم، دوره ۴، شماره ۴، ص ۱۴-۱.

-دعایی، حبیب الله؛ برجعلی لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ۶۳-۷۷.

-خاک وطن، مریم؛ دانشور، زرین (۱۳۹۵)، بررسی نقش صمیمیت سازمانی در تعهد سازمانی معلمان ابتدایی ناحیه ۳ تبریز، اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.

-دهقانان، حامد؛ مسعودی، فرامرز؛ اصلانی افراشته، امیر (۱۳۹۴). مدیریت عملکرد در سطوح چندگانه فردی، تیمی و سازمانی بررسی ابعاد، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک های مدیریت.

-رحیمی، حمیدغ خیامی، فائزه (۱۳۹۸). بی تفاوتی سازمانی در معلمان شهر کاشان: پیشایندها و پسایندها، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هفتم، ص ۲۱-۱.

-رسولی، رضا؛ موغلی، علیرضا؛ رشیدی، مهدی (۱۳۹۳). طراحی مدل تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه: با استفاده از فن دلفی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ششم، شماره (۲۱)، ص ۹۴-۶۶.

-رعنائی کردشولی، حبیب اله؛ سقاپور، آسیه (۱۳۹۰). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۶، ص ۱۱۴-۹۵.

-رفیع زاده، علاءالدین؛ میر سپاسی، ناصر؛ آذر، عادل (۱۳۹۵). ارائه مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، دوره ۴، شماره ۴، ص ۸۱-۱۰۰.

-رنجبر، هومن؛ شفیع زاده، حمید (۱۳۹۴). شناسایی و الویت بندی عوامل مؤثر بر بقا و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال هفتم، شماره ۲۴، ص ۱۵-۱.

-رضوانی چمن زمین، موسی؛ معافی، هره دشت (۱۳۹۳). بررسی ارتباط برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: فرمانداری غرب استان گیلان)، مطالعات کمی در مدیریت، شماره ۱۹، ص ۶۸-۵۳.

-سجادی، سید محمدتقی؛ کیان، مرجان؛ صفایی موحد، سعید (۱۳۹۳). آسیب شناسی پدیده انتقال آموزش در آموزش های ضمن خدمت سازمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی استان خراسان رضوی)، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال اول، ص ۲۴-۱.

-سرفرازی، بی بی عصمت؛ یعقوبی، نورمحمد؛ محمدی، محمد؛ جراحی، جلیل (۱۴۰۱). مدیریت بهره وری، دوره ۱۶، شماره ۱، ص ۷۷-۱۰۷.

-سلامت، شادی؛ میرسپاسی، ناصر؛ رشادت جو، حمیده (۱۳۹۸). طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای بهبود بهره وری اقتصادی (مورد مطالعه: بانک آینده)، نشریه اقتصاد و مدیریت شهری، دوره ۷، شماره ۳، ص ۱۴۱-۱۲۵.

-شهیدی بنجار، فرشته (۱۳۹۸). بررسی رابطه مدیریت فلات زندگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان، مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره پنجم، شماره ۱، ص ۱۹۳-۱۷۶.

- شیرینی، ناصر؛ آریا منش، مریم (۱۳۹۶). بازنمایی معنایی تجارب معلمان از مسیر شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۳۱، ص ۸۴-۵۶.

- صاحب الزمانی، محمد؛ هومانی، فاطمه؛ صالحی، سید یوسف (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهارم، ص ۱۳۸-۱۲۸.

- طالبی، بهنام؛ مرادی، سمانه؛ پاکدل بناب، مهدی؛ زمستانی، قادر (۱۳۹۰). تعیین میزان صلاحیتها و شایستگیهای حرفهای معلمان مدارس، اولین همایش ملی آموزشی در ایران ۱۴۰۴، تهران، وزارت آموزش و پرورش.

- عبداللهی، بیژن؛ عطیه دادجوی، توکلی؛ یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفهای معلمان اثربخش، فصلنامه نوآوریهای آموزشی، شماره ۱۳.

- عبداللهی، محمدصادق (۱۴۰۱). بررسی وضعیت و ارائه راهکارهای سیاستی ساماندهی بهینه نیروی انسانی آموزش و پرورش»، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات فرهنگی و آموزش، گزارش شماره ۱۸۳۹۵، شهریور ۱۴۰۱.

- عظیمی، علی؛ شیرازی، علی؛ کاظمی، مصطفی؛ پویا، علیرضا (۱۳۹۸). کشف و تبیین خوشه های اعضای هیئت علمی مهاجرت کرده بر اساس تحلیل عاملی دیدگاه درباره موانع نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاه های برتر ایران، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۱۲، شماره ۴۳، ص ۱۸۳-۱۵۷.

- عظیمی، محمد (۱۳۹۹). بررسی و تدوین شاخص های ارزیابی عملکرد نظام آموزش و پرورش در اجرای سند تحول بنیادین. پژوهش در آموزش زبان و ادبیات فارسی، شماره ۱۹، ص ۱۰۰-۸۶.

- فتحی هفشجانی، کیامرث؛ عطارزاده، ایمان؛ کلاهدوزی، ایمان (۱۳۹۳). تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم مدیریت عملکرد بر اساس مدل تعالی سازمانی در معاونت سنجش و پذیرش دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه راهبردها، پژوهش های مدیریت راهبردی، دوره ۲۰، شماره ۵۴، ص ۱۱۶-۱۰۱.

- قادرزاده، امید؛ فرجی، سیروان (۱۳۹۳). تحلیل تجربه های معلمان از دو شغله بودن، مطالعه کیفی دلایل و پیامدها، فصلنامه علمی و پژوهشی راهبرد فرهنگ ۷ (۲۶)، ص ۱۱۹-۱۴۶.

- قاسمیان دستجردی، زهرا؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه (۱۳۹۸). نقش رهبری حرفه ای مدیران در توسعه شایستگی دانش آموزان با میانجی گری اعتماد و همکاری بین معلمان و حرفه ای شدن معلمان، مجله ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ۲۶، شماره ۱، ص ۹۶-۷۷.

- قدیری، محبوبه؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ مشکلاتی، فرشید (۱۳۹۲). رابطه جو اخلاقی با خوشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره، ص ۱۵-۱.

-قلی پور، رحمت‌الله؛ امیری، علی‌نقی؛ مهدی زاده، محمدرضا؛ زمانی فر، محسن (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر ماندگاری کارکنان دانشی در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره یازدهم، شماره ۲.

-قوجالو، فریبا؛ ایران‌نژاد، پریسا؛ شاه مرادی، مرتضی (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان سازمان آموزش‌وپرورش بر اساس بر سند تحول بنیادین. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره) شماره ۴۱، از ۱۳۵ تا ۱۴۴.

-کاظمی، امجد؛ شیربگی، ناصر؛ امجد زبردست، محمد (۱۳۹۹). مطالعه کیفی فرایندهای جذب و ماندگاری نیروی انسانی در آموزش‌وپرورش مناطق کم برخوردار، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۸، شماره ۱، ص ۲۳۷-۲۱۳.

-کریمی زاده، نسرين؛ عارفی، محبوبه؛ عزیزی، احداله (۱۳۹۴). صلاحیتهای حرفهای معلمان دوره ابتدایی در چندکشور جهان و ...، دومین کنفرانس بین المللی روان شناسی و علوم تربیتی و سبک زندگی، تهران، مرکز همایشهای صدا و سیما.

-کندی، محمدجعفر؛ آراسته، حمیدرضا؛ عبدالهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ رجبی، فاطمه (۱۴۰۰)، تبیین الگوی ماندگاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور- مطالعه کیفی، شماره ۱۵، ص ۱۹۴-۱۸۴.

-گل صنم لو، یوسف؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز (۱۳۹۵). مدل یابی ساختاری پیش‌بینی کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان آموزش‌وپرورش استان آذربایجان غربی، رساله گروه علوم تربیتی پردیس دانشگاهی دانشگاه ارومیه.

-گلرد، پروانه؛ نقوی، شمسعلی؛ محبی، سراج الدین (۱۴۰۱). طراحی مدل مدیریت عملکرد کارکنان در صنعت هواپیمایی کشوری، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۴۸، ص ۱۸۱-۱۵۵.

-گنجعلی، اسداله (۱۳۹۸). طراحی مدل جامع عملکرد با رویکرد چند سطحی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۷، ص ۹۳-۶۰.

-محبی فر، امیر (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره‌برداری پتروشیمی نوری، مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره چهارم، شماره ۱، ص ۲۷۵-۲۷۰.

-محمدی، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال چهارم، شماره (۱۵)، ص ۱۵۹-۱۳۳.

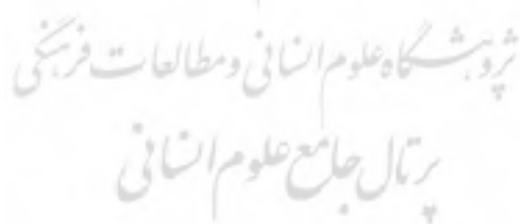
-مردانی، محمدرضا؛ زنگانه، مهدی؛ خانقاه، محمد عدل (۱۳۹۸). تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل کننده معنویت، پژوهش های مدیریت عمومی، ص ۳۳۰-۳۱۴.

-مظفری، رضا؛ زین آبادی، حسن رضا؛ آراسته، حمید رضا؛ عباسیان، حسین (۱۳۹۹). طراحی الگوی نوین ارزشیابی عملکرد حرفه ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، سال ششم، ص ۸۲-۵۵.

-مهدیان، سمیه؛ حکیم زاده، رضوان؛ صفایی موحد، سعید؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۶). بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی شان، فصلنامه خانواده و پژوهش شماره ۳۸، ص ۳۷-۱۹.

-نجفی زاده، محمدحسن؛ زاهدی، سید محمد (۱۳۹۵)، آسیب شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی: نشریه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، ص ۶۹-۵۹.

-یاوری، وحید؛ زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان های دولتی و غیرانتفاعی. نشریه اندیشه مدیریت راهبردی، سال هفتم، شماره ۱۳، ص ۱۲۲-۷۹.



-Billingsili, B. (2005). Cultivating and keeping Committed special Educators: What Principals and District Leaders Can Do. Thousand Oaks, Ca: Corwin Press.

-Corine Buers, Kasia Karpinska, Joop Schippers (2018), Managers' retention decisions regarding young intermediate-level educated employees, International Journal of Manpower.

-Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A. C., & Boscolo, S. (2019) Performance appraisal and innovative behavior in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 10, 1659.

-Evy Rombaut ,Marie-Anne Guerry(2019), The effectiveness of employee retention through an uplift .

-Finster, M. & Milanowski, A. (2018). Teacher Perceptions of a New Performance Evaluation System and Their Influence on Practice: a within- and Between-School Level Analysis. *Education Policy Analysis Archives*, 26(41), 1-48.

-Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31. 1–17.

-Hallinger, P., Lee, M., & KO, J. (2014). Exploring the impact of school principals on teacher professional communities in Hong Kong. *Leadership and Policy in Schools*, 13(3), 229-259.

-Hanita makoto, Bailey Jessica, khanani noman,(2020), Investigating the Relationship between Adherence to Connecticut’s Teacher Education and Mentoring Program and Teacher Retention, *institute of education science*, 1- 16.

-Holmes Barbara, Parker dejuanna, Gibson, Jamel (2019), Rethinking Teacher Retention In Hard-To- Staff Schools, Winona State University openriver, *Education Doctorate Faculty Works*,vol.12,no. 1,27-33.

-Judy muthoni maina, effect of performance management system on employee performance: a study of food and agriculture organization (2015), *united states international university Africa*.

-Kılıç, D. (2016). An Examination of Using Self, Peer, and Teacher- Assessment in Higher Education: A Case Study in Teacher Education. *Higher Education Studies*, 6, 136-144.

-Kizza Francis Ssali& David Onen & Genza Gyaviira Musoke (2019), Factors Determining the Retention of Academic Staff in Universities, *Journal of Education and Practice* www.iiste.org, Vol.10, No.8.

-Marilyn Cocharn, Smith(2004). Stayers, Leavers, Lovers, and Dreamers insights about teacher retention: Boston College, *Journal of Teacher Education*, Vol. 55, No. 5, November/December 2004 387-392.

-Marwa Gaber, Ahmed Fahim,(2018) Strategic human resource management and public employee retention, Business Administration Department, Modern Academy for Computer Science and Management Technology in Maadi, Cairo, Egypt.

-Mruthyanjaya raomangipudi, KDV Prasad, rajesh Vaidya, budumuru muralidhar(2020), Evolution of Performance Management Systems and the Impact on Organization's Approach: A Statistical Perspective, International Journal of Management,11(5), pp 988-1000.

-Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. Human Resource Management Journal, 30(1), 13–31.

-Palwasha Bibi, Ashfaq Ahmad and Abdul H. A. Majid (2019), HRM Practices and Employee Retention: The Moderating Effect of Work Environment, Applying Partial Least Squares in Tourism and Hospitality Research, 129–152.

-Perryman j. & Calvert G.(2019) What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention, British Journal of Educational Studies, 1-22.

-Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P., & Landra, N. (2019). The effect of competence on employees'.

-Price, J(1997). Handbook of organizational measurement. International Journal of manpower,18, 305-558.

-Rashid ceazar & Galanto ormilla (2021) The Implementation of Results-Based Performance Management System in Public Elementary Schools,management research journal,vol 10, No. 1, 23-13.

-Seema Bhakun, Sandeep Saxena (2023), Exploring the Link between Training and Development, Employee Engagement and Employee Retention, Journal of Business and Management Studies, p 173-180.

-Sitti Hartinah, Putut Suharso, Rofiqul Umam, Muhamad Syazali, Bella Dwi, Retracted:Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia (2020)scientific and professional journals, vol 10,pp 235-246.

-Stuart Hearn (2018),<https://www.clearreview.com/why-performance-management-important>.

-Subhash C. Kundu, Kusum Lata(2016), Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement, International Journal of Organizational Analysis, emerald insight.

-Trestiza Comighud Sheena Mae & Arevalo Melca Jamio (2020), motivation in relation to teacher's performance, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 10, Issue 4, 641 -653.

-Van Waeyenberg t. & Peccei R. & Decramer A.(2020) Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion, The International Journal of Human Resource Management, 1-25.

-Wijesiri, N. R., Paranagama, G. S., & Weeraratna, R. (2018), The impact of HR practices on employee retention; A case of BPO sector, Sri-Lanka, International Journal of Human Resource Studies, Vol: 9.

-Zhangli Liu, Yuqian yang, jiannan wu. (2020), Participatory Management, Goal Ambiguity, and Gaming Behaviors in Performance Management: Evidence from Township Government Cadres in Mainland China.

-Sabhash C. Kundu, Kusum Lata(2016), Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement, International Journal of Organizational Analysis, emerald insight.

-Janjua Benish Hussain. Gulzar Amir (2016), The Impact of Human Resource Practices on Employee Commitment and Employee Retention in Telecom Sector of Pakistan: Exploring the Mediating Role of Employee Loyalty, Journal of Business and Management, vol 16, p 76-81.

Identifying dimensions and components of teacher performance management based on organizational Retention

purpose: The present research was conducted with the aim of identifying the dimensions, components and indicators of teachers' performance management based on organizational retention.

methodology: The current research approach is qualitative. In order to identify dimensions, components and indicators, it has been done through data mining and semi-structured interviews. The scope of the research included 14 experts working in education in Alborz province, whose selection was done in the form of a snowball.

Findings: Permanence-based performance management consists of 4 dimensions, 16 components and 49 indicators, which are in the process dimension (editing the evaluation system, reforming the evaluation system) in the content dimension (merit selection, succession planning, livelihood justice, organizational justice, adjustment Legal factors, teacher compensation system reform) were identified in the contextual dimension (work relations, financial policy, job loyalty, job value, individual consequences, organizational consequences) in the improvement and development dimension (implementation of the career path, evaluation of the career path).

The results of confirmatory factor analysis and validation of the components of teachers' performance management based on organizational sustainability indicate that the related special coefficients are able to fully explain the variance of teachers' performance management based on organizational sustainability. The results show that all 49 items can explain the performance management of teachers based on organizational sustainability.

conclusion: Identifying the dimensions and components of teacher performance management based on retention helps to design a suitable model to review and improve all performance angles that lead to quality retention of teachers.

Keywords: Performance management system, organizational retention, grounded theory, teachers.

