

## سنجش اثر وفاداری بر غیبت معلمان

۱. محمد فرخی، ۲. فاطمه بابازاده سیلابی، ۳. سعید عبدلی، ۴. سارا بابازاده سیلابی

<sup>۱</sup> دکتر مدیریت آموزشی، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان سلماس، مدرس مدعو دانشگاه فرهنگیان، آزاد اسلامی،

پیام‌نور و موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی معراج شهرستان سلماس. Email: Elmkar550@yahoo.com

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان سلماس

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه پیام‌نور ارومیه، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان سلماس

<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی آفاق ارومیه، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان سلماس

**چکیده** - هدف پژوهش حاضر بررسی اثر وفاداری بر غیبت معلمان می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه معلمان ابتدایی مرد و زن شاغل در مدارس دولتی شهرستان سلماس به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد که به سبب نامتجانس بودن جامعه آماری روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار گرفت. با بهره‌گیری از جدول مورگان حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه نیت ترک خدمت توسط اسکوپکر (۲۰۰۱) با پایایی ۰/۷۸ و پرسشنامه وفاداری ولز و همکاران (۲۰۱۱) با پایایی ۰/۷۰ بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری spss24 و smartpls3 استفاده شد و روش آماری مورد استفاده تحقیق حاضر نیز مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. نتایج تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه اول بیانگر آن بود که وفاداری بر کاهش غیبت کارکنان موثر می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل فرضیه دوم نیز نشان داد که وفاداری نگرشی بر کاهش غیبت کارکنان موثر می‌باشد. بررسی‌های مرتبط با فرضیه سوم نیز نشانگر آن بود که وفاداری رفتار نیز بر غیبت کارکنان موثر است.

**واژگان کلیدی:** وفاداری، غیبت، معلمان

### مقدمه

در جامعه انسانی، اساسی‌ترین کار، تعلیم و تربیت است. کسی که این رسالت را به دوش می‌کشد «معلم» است. رسالت معلمی به هرگونه کوششی که برای راهنمایی، تکامل و تعلیم و آموزش بشر، انجام می‌گیرد، نسبت

داده می‌شود، بنا به همین علت است که رسولان الهی، معلمان انسان‌ها خوانده می‌شوند، در راستای همین جایگاه است که والدین و سایر اعضای خانه نسبت به فرزندان کوچک نقش آموزگاری را ایفا می‌کنند. اما در اسم‌گذاری رده‌های مختلفی که مسئولیت تعلیم و تربیت را بر دوش کشیده‌اند، اصطلاحاً تنها به یک طبقه «معلم» می‌گویند؛ یعنی همان افرادی که وظیفه آموزش و پرورش دانش‌آموزان سرزمین ما را از دوره طفولیت و تحصیلات ابتدایی تا دوره جوانی و تحصیلات دانشگاهی پذیرا می‌باشند (مظاهری، ۱۳۷۶).

در هر کشور و اجتماعی معلمان نقش اساسی و حیاتی در پرورش نیروهای انسانی آن کشور را برعهده دارند. در دین اسلام، آیات قرآن کریم روش تعلیم و تربیت اسلامی و مقام و ابهت معلمان را به قشنگی ترسیم کرده است و پروردگار را نخستین معلم انسان معرفی می‌نماید و معلمان ثانی همان پیامبران خدا هستند که لیاقت و قابلیت پذیرش این مقام مقدس را در وجودشان دارند (وفایی‌نژاد، ۱۳۹۹). نقش معلم در اجتماع، نقش رسولان است، هرگونه تغییر و پیشرفت اساسی در یک کشور مستلزم متحول شدن معلمان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت آن جامعه می‌باشد و محور اصلی توسعه هر سیستم آموزشی بالا بودن سطح کارکرد آموزشی معلمان و ارتقاء جایگاه اجتماعی آنان می‌باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از مسائلی که در عصر حاضر از دیدگاه متولیان آموزش و پرورش اهمیت وافری دارد وفاداری معلمان به نظام تعلیم و تربیت و اهداف آن، کلاس درس و مدارس است. در زمان کنونی وفاداری معلمان به درس و مدرسه و حضور در جمع دانش‌آموزان موضوعی بسیار با اهمیت و ضروری به حساب می‌آید (هری، ۲۰۰۳). وفاداری که به معنای حس وابستگی و علاقه به عضویت و تعامل با یک سازمان معرفی شده، بر احساس وابستگی، تمایل شدید به پیوستن به یک گروه، آمادگی برای همکاری، معتمد بودن، اطاعت‌پذیری داوطلبانه از یک گروه و علاقه به پیروی از دستورات و احکام سازمانی اشاره می‌کند (کاراھر، ۲۰۱۱).

باید دانست که سرمایه انسانی، مهمترین عامل مشخص‌کننده حرکت درست و منطقی سازمان به سمت اهداف سازمانی است. یکی از عمده‌ترین خواسته‌های مدیران در رده‌های مختلف موسسات، طریقه تشکیل بستر مناسب برای معلمان و پرسنل است تا آنها با قبول مسئولیت و حس وفاداری بالا ماموریت و رسالت خود را به طرز صحیحی انجام دهند و یک عملکرد اثربخش داشته باشند. عملکرد شغلی سطح بالا ناشی از وفاداری آموزگاران و معلمان به علت تاثیر شاخص آن در نیل به غایات تعلیم و تربیت مورد عنایت مسئولان و متخصصان دستگاه نظام آموزش و پرورش می‌باشد و به همین سبب باید عواملی که وفاداری معلمان را به مخاطره می‌اندازد مورد کاوش قرار گیرد که یکی از این عوامل غیبت معلمان می‌باشد (ال استوارت، براون، ۱۳۹۳).

غیبت از کار و مدرسه امری بسیار مهم و ضروری برای کلیه صنایع و موسسات و از جمله نظام آموزشی می‌باشد. این مشکل، به‌عنوان عاملی هزینه‌ساز در موسسات، مسئولان را وادار کرده است تا در جهت کاهش آن راهکارهای لازم را به کار گیرند (موحدی‌فر و همکاران، ۱۳۹۵). اولین قدم در مسیر کاستن از هزینه‌های غیبت، شناخت دلایلی است که بر غیبت موثر می‌باشند و باعث کاهش یا افزایش متغیر غیبت در سازمان‌ها می‌شوند به بیان دیگر باید گفت که غیبت، یکی از بدترین نوع چالش‌ها و مشکلات پیش‌روی موسسات مختلف است و از نظر اقتصادی و اقتصاددانان، یکی از علل مهم افزایش هزینه‌ی تولید و ضرر و زیان‌های سازمانی می‌باشد (ابوشیخ و همکاران، ۲۰۰۶).

با توجه به شرح آن‌چه که گذشت، مسئله‌ی اصلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر وفاداری بر غیبت معلمان می‌باشد بدین معنا که آیا هر چقدر سطح وفاداری معلمان بالاتر باشد بر میزان غیبت آنان موثر می‌افتد یا خیر.

### پیشینه تحقیق

کیانی و یزدان‌بخش (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر رضایت شغلی و وفاداری کارکنان شرکت‌های کشتیرانی تجاری به این نتیجه رسیدند که کشف و شناسایی عوامل خارجی تاثیرگذار نه تنها می‌تواند موجب ایجاد رضایت در میان کارکنان سازمان شود بلکه با تاثیر بر ایجاد روحیه‌ی مناسب نسبت به کار و علاقه به آن می‌تواند در امر ایجاد وفاداری شغلی در میان کارکنان و کاهش غیبت شغلی مثرتر باشد.

گولان و کوهن (۲۰۰۷) در تحقیق خود به بررسی اثر غیبت‌های کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که غیبت‌های قبلی بر روی غیبت‌های بعدی مؤثر هستند و وفاداری نیز می‌تواند بر کاهش غیبت موثر باشد.

### روش‌شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر به‌منظور گردآوری اطلاعات محقق به‌صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه اقدام به گردآوری اطلاعات از جامعه آماری موردنظر کرد. همچنین به‌منظور صرفه‌جویی در وقت و هزینه محقق برای گردآوری اطلاعات دست به نمونه‌گیری زد تا در کمترین زمان ممکن و با صرف کمترین هزینه اطلاعات موردنیاز را گردآوری نماید. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان ابتدایی مرد و زن شاغل در مدارس دولتی شهرستان سلماس به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به نامتجانس بودن جامعه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه انتخاب گردید، به‌منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده و تعداد ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. به‌منظور گردآوری اطلاعات در بعد نظری و تئوریک از مطالعات کتابخانه‌ای بهره گرفته شد و همچنین

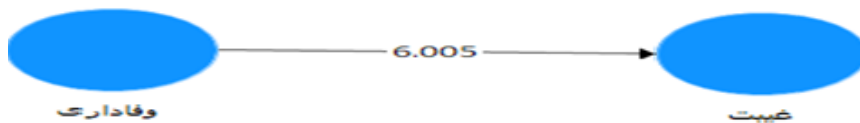
برای گردآوری اطلاعات در بعد میدانی و زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه‌های مورد استفاده عبارتند از:

پرسشنامه نیت ترک خدمت: این پرسشنامه توسط اسکوپکر (۲۰۰۱) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۶ گویه بسته پاسخ براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه مذکور توسط رستمی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه مذکور ۰/۷۸ گزارش شده است و روایی آن توسط متخصصان تایید گردیده است. پرسشنامه وفاداری کارکنان (ولز و همکاران؛ ۲۰۱۱) توسط ولز و همکاران ساخته شده است که ۱۲ گویه بسته پاسخ براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه دو بعد وفاداری نگرشی (شامل سوالات ۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۱) و وفاداری رفتاری (شامل سوالات ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲) را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط جعفرزاده (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. که براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می‌باشد. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS24 و Smart pls3 و روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

### یافته‌های پژوهش

#### فرضیه اول: وفاداری بر میزان غیبت معلمان موثر است.

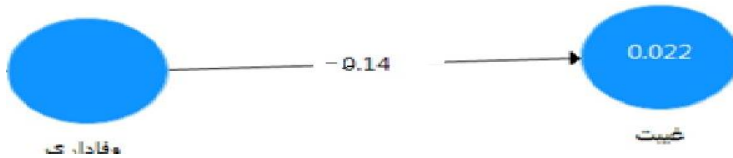
شکل ۱: ضریب t-value فرضیه اول



همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری و غیبت برابر (۶/۰۰۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در پایین و در شکل ۲ مشاهده می‌گردد ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری و غیبت برابر (۰/۱۴-) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری به میزان ۱۴ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا

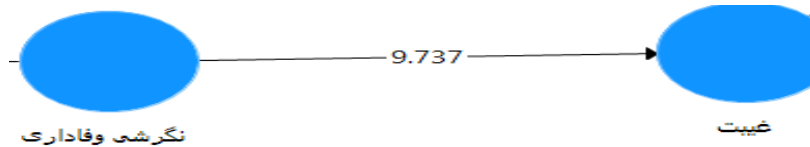
نمود که وفاداری بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

شکل ۲- مدل ترسیم‌شده به همراه ضریب استاندارد شده بار عاملی فرضیه اول



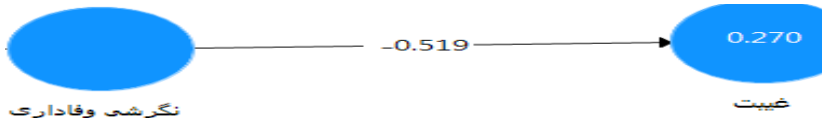
فرضیه دوم: وفاداری نگرشی بر میزان غیبت معلمان موثر است.

شکل ۳- ضریب t-value فرضیه دوم



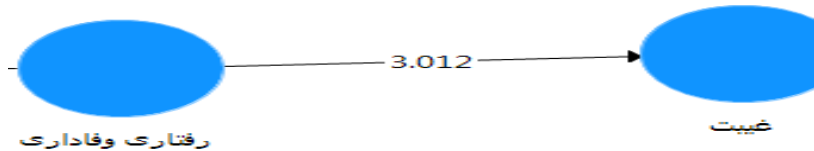
همان‌گونه که در شکل ۳ مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری نگرشی و غیبت برابر (۹/۷۳۷) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در پایین در شکل ۴ مشاهده می‌گردد ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری نگرشی و غیبت برابر (۰/۵۱-) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری نگرشی به میزان ۵۱ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که وفاداری نگرشی بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

شکل ۴- مدل ترسیم‌شده به همراه ضریب استاندارد شده بار عاملی فرضیه دوم



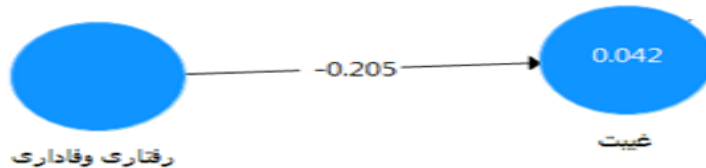
فرضیه سوم: وفاداری رفتاری بر میزان غیبت معلمان موثر است.

شکل ۵- ضریب t-value فرضیه سوم



همان‌گونه که در شکل ۵ مشاهده می‌گردد، ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری رفتاری و غیبت برابر (۳/۰۱۲) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین همان‌گونه که در پایین در شکل ۶ مشاهده می‌گردد ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری رفتاری و غیبت برابر (۰/۲۰) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری رفتاری به میزان ۲۰ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که وفاداری رفتاری بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

شکل ۶- مدل ترسیم شده به همراه ضریب استاندارد شده بار عاملی فرضیه دوم



### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی‌های حاصل از فرضیه اول تحقیق نشان داد که بین وفاداری و غیبت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد به این ترتیب که ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری و غیبت برابر (۶/۰۰۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری و غیبت برابر (۰/۱۴) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری به میزان ۱۴ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که وفاداری بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. لازم به ذکر است که نتیجه حاصل از فرضیه اول با نتایج تحقیقات ممی‌زاده (۱۳۹۶) و کانگک و تاین (۲۰۱۳) همخوانی داشته و همسو می‌باشد.

تایید فرضیه اول تحقیق حاضر را می‌توان چنین تحلیل کرد که زمانی که انسان‌ها در اثر ناهنجاری‌های سازمان در فشار و نگرانی قرار می‌گیرند، قرارداد روانی موجود بین خود و سازمان را از هم گسیخته دیده و برای ایجاد قدرت به طور مستقیم یا غیرمستقیم روحیه سایر کارکنان را نیز تضعیف می‌نمایند و به طور محسوس تعارض بین رؤسا و مرئوسین را از قوه به فعل درمی‌آورند. عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی و فیزیکی) و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه‌های متعدد، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. یکی از ویژگی‌ها و مشکلات سازمان‌ها در کشور ما، بعضاً عدم احساس تعلق و وفاداری (تعهد سازمانی) مدیران و کارکنان به سازمان متبوع خود می‌باشد که می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد نماید. غیبت کارکنان و عدم حضور مفید و مستمر آنها (فیزیکی و روانی) در سازمان در کنار ترک خدمت، یکی از مسائل مهمی است که نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان و نداشتن وفاداری و تعهد سازمانی و التزام به مبانی آن تلقی می‌شود، و به‌عنوان یک واکنش منفی رفتاری، هم‌انگیزه، روحیه، رضایت و کارایی افراد و هم‌بهره‌وری و اثربخشی سازمان را به خطر می‌اندازد. به همین علت است که وفاداری بسیار اهمیت دارد چرا که می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای وفاداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند و می‌توانند کارایی، اثربخشی و بهره‌وری را در سازمان افزایش دهند.

درخصوص فرضیه دوم تحقیق نیز باید چنین گفت که ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری نگرشی و غیبت برابر (۹/۷۳۷) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری نگرشی و غیبت برابر (۰/۵۱-) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری نگرشی به میزان ۵۱ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که وفاداری نگرشی بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. لازم به ذکر است که نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیق اسکات و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت و همخوانی دارد. در تحلیل این فرضیه باید گفت که وفاداری نگرشی به‌عنوان یکی از ارزش‌های ضروری برای کارکنان در سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح است وفاداری کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و آنها را سوق می‌دهد به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند. این مسئله در سازمان در سطوحی مانند وفاداری کارکنان به سازمان وفاداری سازمان به کارکنان و تأثیرات وفاداری سازمانی بر وفاداری مشتریان به سازمان مورد تأکید است.

ایجاد وفاداری در کارکنان نیازمند بها دادن و رسیدگی به خواسته‌های مادی و غیرمادی کارکنان در جنبه‌های مختلف است. عدم رضایت عدم احساسی تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان تاخیر، غیبت و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه‌های متعدد در روحیه سایر کارکنان نیز تاثیر می‌گذارد. لازم به ذکر است که نتایج به دست آمده از این فرضیه با تحقیق پانت و همکاران (۲۰۰۷) مطابقت و همخوانی دارد.

تحلیل آماری فرضیه سوم تحقیق حاضر بیانگر این امر بود که ضرایب مسیر میان متغیر وفاداری رفتاری و غیبت برابر (۳/۰۱۲) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین وفاداری رفتاری و غیبت برابر (۰/۲۰-) است. این مطلب بیانگر آن است که وفاداری رفتاری به میزان ۲۰ درصد از تغییرات غیبت را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که وفاداری رفتاری بر غیبت اثر مستقیم منفی معکوس معنی‌داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. در تحلیل نتایج به دست آمده از این فرضیه می‌توان گفت که یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، نیروی انسانی آن می‌باشد نیروی انسانی وفادار حاضر است همواره فراتر از ارزش‌های سازمانی فعالیت نموده و همین امر عامل مهمی در اثربخشی سازمان و ارتقای بهره‌وری می‌گردد، معمولاً کارمندان دارای وفاداری رفتاری بالا نسبت به کسانی که وفاداری رفتاری کمتری دارند، عملکرد بهتری دارند. هر سازمان نیاز به اعضای دارد که وابستگی‌اش با سازمان بیشتر از قرارداد مبادله‌ای رسمی باشد. به عبارت دیگر، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقرر عمل کنند و این امر به ویژه در مشاغل حساس از اهمیت به سزایی برخوردار است. متخصصین بر این عقیده‌اند که بزرگترین چالش برای مدیران پرسنلی یکپارچه نمودن نیازهای سازمان با نیازهای فردی اعضای آن می‌باشد.

در آخر با توجه به نتایج برآمده از تحقیق حاضر به مسئولان آموزش و پرورش علی‌الخصوص آموزش و پرورش شهرستان سلماس پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقا سطح وفاداری معلمان و کاهش میزان غیبت آنان در کنار اجرای دوره‌های آموزشی، برنامه‌های تفریحی جذاب و موثر (مانند مسابقات ورزشی و ...) برای معلمان که هم سبب ارتقا وفاداری و کاهش غیبت آنان گردد و هم سبب بهبود فعالیت‌های سازمانی شود، اجرا شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش میزان غیبت معلمان یک جدول زمانی برای غیبت معلمان با هر عنوانی تهیه و تنظیم گردد و در پایان هر ماه کارکنانی که دارای میزان غیبت کمتری هستند، تشویق شوند و در نهایت نیز در پایان سال با جمع غیبت‌های آنها کارمندانی که دارای کمترین میزان غیبت هستند، با جوایز مادی و معنوی چشمگیر مورد قدردانی واقع شوند. در نهایت امر نیز پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقا وفاداری معلمان



و کاهش غیبت آنان مسئولیت‌هایی در سطح مدارس با انتخاب خود معلمان به آنها داده شود که بدین وسیله از میزان غیبت معلمان کاسته شود.

### سپاسگزاری

در پایان از تمامی کسانی که در اجرای تحقیق حاضر، نویسندگان را یاری نموده‌اند، نهایت تقدیر و تشکر را داریم.

### منابع

- ❖ ال استوارت، گرگ، براون، کنت جی (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی (پیوند استراتژی و عمل)، مترجمان: سیدمحمد اعرابی، مرجان فیاضی، چاپ ششم، تهران: انتشارات مهکامه.
- ❖ طالبی، آیدا، شیری، پوریا، حدادیان، مهین (۱۳۹۷) جایگاه معلم از دیدگاه اسلام و روایات دینی، کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، کرج.
- ❖ کیانی‌مقدم، منصور، یزدانبخش، نعمت (۱۳۹۹) عوامل موثر بر رضایت شغلی و وفاداری کارکنان شرکت‌های کشتیرانی تجاری. کشتیرانی و فناوری دریایی، ۵(۲)، ۱۸-۳۴.
- ❖ مظاهری، حسین (۱۳۷۶) نقش معلم در جامعه، نشریه پاسدار اسلام، شماره ۱۸۵.
- ❖ موحدی‌فر، عرفان، فولادوند، سجاد، نوروزی، حسین (۱۳۹۵) شناسایی دلایل غیبت از طریق بررسی ذهنیت کارکنان به کمک روش شناسی کیو (مورد مطالعه: تعمیرات نیروگاهی کرج)، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی سال ششم، شماره ۲.
- ❖ Hari, J. F. (2003). Marketing research within a changing information environment. Boston: McGraw Hill.
- ❖ Abu Sheikha, Nader Ahmad & Younis, Abdul Razeq (2006). Administrative Factors Affecting Employees Absenteeism in Academic and Public Libraries in Jordan. The International Information & Library Review, 38, 64-88
- ❖ Carraher, Sh (2011). Turnover Prediction Using Attitudes Towards Benefits, Pay, and Pay Satisfaction Among Employees and Entrepreneurs in Estonia, Latvia, and Lithuania. Baltic Journal of Management, 1, 25-52.
- ❖ Cohen A., Golan R. (2007) "Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes an empirical examination of female employees in long term nursing care facilities", Career Development International, 12(5): 416-432.