

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۷، شماره ۶۳، تابستان ۱۴۰۴، ۹۸-۸۱

تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان: نقش واسطه‌گری درهم تنیدگی شغلی (مورد مطالعه: معلمان شهر کاشان)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۵/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۸/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۸/۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

راضیه آقابابایی^۱ و حمید رحیمی^۲ 

چکیده

مقدمه: وفاداری سازمانی، مفهومی است که اخیراً توجه فراوانی را در محیط‌های آموزشی به خود جلب کرده است. دلیل تاکید روزافزون بر این مفهوم را می‌توان نقشی دانست که در تحقق اهداف سازمانی ایفاء می‌نماید. تحقق وفاداری سازمانی مستلزم وجود متغیرها و سازه‌های متعددی است. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان با نقش واسطه‌گری جافنادگی شغلی بود. **روش:** پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی و جامعه‌آماري پژوهش، شامل معلمان شهر کاشان به تعداد ۳۳۵۸ نفر بود که حجم نمونه با استفاده از الگوی مونت-کارلو و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۴۰۵ نفر بدست آمد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، وفاداری سازمانی و جافنادگی شغلی بود. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای تناسب فرد-سازمان (۰/۷۱)، تناسب فرد-شغل (۰/۸۷)، جافنادگی شغلی (۰/۷۶) و وفاداری سازمانی (۰/۷۷) بدست آمد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد میانگین هر چهار متغیر تناسب فرد-سازمان ($3/0 \pm 60/50$)، تناسب فرد-شغل ($3/0 \pm 22/65$)، جافنادگی شغلی ($3/0 \pm 41/55$) و وفاداری سازمانی ($3/0 \pm 18/55$) بالاتر از نمره ملاک ۳ بود. ضریب مسیر متغیرها نشان داد تناسب فرد-سازمان با ($Beta=0/463$)، تناسب فرد-شغل ($Beta=0/276$) و جافنادگی شغلی ($Beta=0/253$) روی وفاداری سازمانی معلمان، تأثیر مثبت و معنادار دارند. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با درک عوامل موثر بر تناسب سازمانی و شغلی معلمان، فرایند استخدام و انتخاب معلمان را به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که افراد انتخاب شده، توانایی پاسخگویی به چالش‌های شغل معلمی را داشته باشند. این شرایط باعث ایجاد موقعیت برد-برد هم برای سازمان و هم برای فرد می‌شود. **واژگان کلیدی:** تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، وفاداری سازمانی، جافنادگی شغلی، معلمان

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5132-5874>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Effect of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Teachers' Organizational Loyalty: The Mediating Role of Job embeddedness (Case Study: Teachers in Kashan City)

Razieh Aghababaei (Assistant Professor)¹ & Hamid Rahimi (Associate Professor)^{2*} 

Abstract

Introduction: Organizational loyalty is a concept that has recently attracted a lot of attention in educational environments. The reason for the increasing emphasis on this concept can be attributed to the role it plays in achieving organizational goals. Achieving organizational loyalty requires the existence of numerous variables and constructions. Therefore, the aim of the present study was to investigate the effect of person-organization fit and person-job fit on teachers' organizational loyalty with the mediating role of job embeddedness. **Method:** The present study was a descriptive-correlational and the research population included 3358 teachers in Kashan city, and the sample size was 405 people using the Monte-Carlo and stratified random sampling method. The research tool included questionnaires of person-organization fit, person-job fit, organizational loyalty, and job embeddedness. The reliability of the questionnaires were obtained through Cronbach's alpha coefficient for person-organization fit (0.71), person-job fit (0.87), job embeddedness (0.76), and organizational loyalty (0.77). **Results:** The results showed that the mean of all four variables: person-organization fit (3.60 ± 0.50), person-job fit (3.22 ± 0.65), job embeddedness (3.41 ± 0.55), and organizational loyalty (3.18 ± 0.55) were higher than the score of criterion 3. The path coefficient of the variables showed that person-organization fit ($Beta=0.463$), person-job fit ($Beta=0.276$), and job embeddedness ($Beta=0.253$) have a positive & significant effect on teachers' organizational loyalty. **Conclusion:** the according to the results obtained from the research, it is recommended that education officials, by understanding the factors affecting the organizational and job fit of teachers, plan the process of hiring and selecting teachers in such a way that the selected individuals have the ability to respond to the challenges of the teaching profession. This creates a win-win situation for both the organization and the person.

Key words: Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Organizational Loyalty, Job Embeddedness, Teachers

1. Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5132-5874>

2. Associate Professor, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در محیط‌های آموزشی، هنگامی که از وفاداری سازمانی صحبت می‌شود منظور حس تعهد و تعلق افرادی مانند کادر اداری، مدیران و معلمان به سازمانی که با آن در ارتباط هستند، می‌باشد. ایجاد حس وفاداری در معلمان علاوه بر تعهد به مدرسه، تمایل به حمایت از مأموریت، ارزش‌ها و اهداف آن را نیز در آنها ارتقا می‌دهد. معلمانی که به سازمان آموزشی که در آن خدمت می‌کنند، وفادار هستند، احتمال بیشتری دارد که به صورت مشارکتی کار کنند، در مواقع چالش‌برانگیز متعهد بمانند و محیط کاری مثبتی را ایجاد نمایند. بنابراین هنگامی که وفاداری بین اعضای یک گروه خاص - مانند یک مدرسه - ایجاد می‌شود، باعث افزایش فضای مثبت، کارایی، بهبود روابط معلم-دانش‌آموز، اعتماد و قدردانی می‌شود (سینسر و اوزدمیر^۱، ۲۰۲۴). با توجه به پسایندهای مثبت وفاداری سازمانی برای محیط‌های آموزشی، دلیل تمرکز مطالعات مدیریت و رهبری آموزشی بر مفهوم وفاداری سازمانی در سال‌های اخیر کاملاً واضح و مبرهن است (کیم و همکاران^۲، ۲۰۲۰). در همین راستا و با توجه به اهمیت شکل‌گیری وفاداری سازمانی در محیط‌های آموزشی، پژوهش حاضر به دنبال آن است که پیشایندهای وفاداری سازمانی را در بستر روابطی که کمتر مورد کنکاش قرار گرفته‌اند، بررسی نماید. از جمله پیشایندهای مهم در جهت ایجاد وفاداری سازمانی می‌توان به تناسب فرد-سازمان^۳ و تناسب فرد-شغل^۴ اشاره کرد (حسین و همکاران^۵، ۲۰۲۳).

تناسب فرد-سازمان، شباهت بین تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی مانند ارزش‌ها، اهداف و نگرش فرد با ویژگی‌های سازمانی مانند فرهنگ، جو، اهداف و قوانین است. تناسب فرد-سازمان از تطابق بین جنبه‌های فردی و سازمانی بحث می‌کند. منظور از جنبه‌های فردی، عواملی مانند ترجیحات فردی، اصول و علایق و ایده‌ها هستند و از ویژگی‌ها و جنبه‌های سازمانی می‌توان به استانداردها، فرهنگ، ساختار و دستورالعمل‌ها اشاره کرد. بنابراین این تناسب بین فرد با کلیت سازمان است که او را به سازمان دلبسته می‌کند نه صرفاً با افراد یا گروه‌های کاری و یا شغل (سوبرامانیان و همکاران^۶، ۲۰۲۳). تصمیم‌گیرندگان سازمانی با فهم بهتری از تناسب فرد-سازمان می‌توانند از جابه‌جایی نیروی کار جلوگیری کنند، حس تعلق و وفاداری در آنها ایجاد نمایند و

-
1. Sincer & Özdemir
 2. Kim et al
 3. Person-organization fit
 4. Person-Job fit
 5. Hossain et al
 6. Subramanian et al

تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان...

زمینه برای کارآمدی بالاتر نیروی کار فراهم شود (اسواستاسی و سارتیکا^۱، ۲۰۲۱). در تناسب فرد-سازمان بر اساس نظریه جذب-انطباق-فرسایش^۲، افراد به دنبال محیط‌های کاری هستند که با علایق آنها همسوست. بر اساس اصل اشتراک‌گذاری ارزشهای سازمانی، تناسب فرد-سازمان باعث ایجاد اعتماد و ارتباط موثر بین فرد و سازمان می‌شود (چای و پن^۳، ۲۰۱۲). در محیط‌های آموزشی، تناسب فرد-سازمان کمک می‌کند تا معلمان از سازمان خود، اعتبار اجتماعی دریافت نمایند، روحیه، تعهد عاطفی و رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد، درگیر امورات مدرسه شوند و از تمامی توانمندیها و قابلیت‌های خود در راستای تحقق اهداف سازمانی استفاده نمایند (بای و بای، ۱۴۰۳).

تناسب فرد-شغل به تناسب ویژگیهای فردی با ویژگیها و الزامات شغلی که فرد، متصدی آن است می‌پردازد (گو و هو^۴، ۲۰۲۲). دو جنبه مهم را می‌توان برای تناسب فرد-شغل در نظر گرفت: تناسب تقاضا-تواناییها و تناسب نیاز-عرضه. تناسب تقاضا-تواناییها، میزان مهارتها و توانمندیهای فرد در راستای محقق کردن وظایف شغلی است که برای او در نظر گرفته شده است. تناسب نیاز-عرضه به سازگاری میان ترجیحات و خواسته‌های فردی و میزان تحقق آنها توسط شغلی که متصدی آن است، اشاره دارد. در تناسب نیاز-عرضه می‌توان از عواملی مانند دستمزد عادلانه، برنامه‌های رفاهی و در اختیار گذاشتن فرصتهایی برای پیشرفت نیروی کار نام برد. به صورت کلی تناسب فرد-شغل، میزان تغییرات ادراک شده در ویژگیهای شخصیتی و یا تقاضاهای شغلی را در راستای تناسب شغل-فرد توصیف می‌نماید (کیم و همکاران، ۲۰۲۰). در مورد اهمیت تناسب فرد-شغل در معلمان می‌توان به این مهم اشاره کرد که امروزه بحث انگیزش معلمان از بحثهای چالشی آموزش و پرورش بوده و در صورتی که معلمان، شغل خود را دوست باشند، خود را به آن نزدیک ببینند و از انجام آن لذت ببرند، انگیزه بیشتر برای تحقق وظایف شغلی خواهند داشت.

از سوی دیگر، نتایج مطالعات نشان می‌دهد جافتادگی شغلی^۵ نیز باعث می‌شود نیروی کار تمایل به ماندن در سازمان داشته باشد و وفاداری او را افزایش می‌دهد (جینگجی و همکاران^۶، ۲۰۲۴). جافتادگی شغلی شامل عواملی است که نیروی کار را در کارش درگیر می‌کند. جافتادگی شغلی تمامی نیروی کار را از لحاظ روانشناختی، اجتماعی و مالی متاثر از جامعه و

-
1. Swastasi & Sartika
 2. Attraction-selection-attrition
 3. Chi & Pan
 4. Gou & Hou
 5. Job Embeddedness
 6. Jingjie et al

سازمان می‌نماید و این امر بر انتخاب فرد برای ماندن یا ترک شغل تاثیر می‌گذارد (ولور^۱، ۲۰۲۱). مدل جافتادگی شغلی دارای سه جنبه است: الف) تناسب^۲: تناسب به عنوان حس خوشایند و راحتی که نیروی کار نسبت به سازمان ادراک می‌کند، تعریف می‌شود. هر چه که ارزشها، خواسته‌ها، تواناییها و مهارت‌های نیروی کار، بیشتر با فرهنگ سازمانی و الزامات شغلی تطابق داشته باشد، تناسب بیشتری احساس می‌شود و فرد دلبستگی شخصی و حرفه‌ای بیشتری به سازمان خواهد داشت. ب) پیوندها^۳: پیوندها به عنوان ارتباطات رسمی و غیر رسمی فرد با سازمان و یا افراد دیگر تعریف می‌شود. پیوندهای درون سازمانی را می‌توان ارتباطات با همکاران و تیم‌های کاری در نظر گرفت. ج) فداکردن^۴: فداکردن به هزینه مادی و یا روانشناختی ادراک شده حاصل از ترک شغل است. کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند ممکن است ضررهای مرتبط با کار مانند از دست دادن همکاران آشنا و یا رفت و آمد آسان را تجربه کنند (راراسانتی و همکاران^۵، ۲۰۱۶). لذا جافتادگی شغلی به عنوان یک تور یا شبکه‌ای توصیف شده است که سازمانها باید به خوبی ابعاد آن را شناسایی کرده و سعی نمایند آن را پیاده‌سازی کنند تا از این طریق، نیروی کار را در سازمان نگه دارند (ولور، ۲۰۲۱).

در همین راستا، جافتادگی شغلی به عنوان متغیر میانجی در این پژوهش مورد کنکاش قرار گرفت و از این طریق، در کنار بررسی رابطه مستقیم تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل با میزان وفاداری سازمانی معلمان، رابطه غیر مستقیم آنها نیز از طریق میانجگری جافتادگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفت. جافتادگی شغلی از دلایل ماندن افراد در سازمان است، در حقیقت، سازمانها برای نگهداری نیروی کار باید میزان جافتادگی شغلی آنها را افزایش دهند. بر اساس تئوری جافتادگی شغلی، میزان تمایل افراد به ماندن یا ترک سازمان به روابطی که کارکنان با شغل و سازمان خود دارند، بستگی دارد (لی^۶، ۲۰۲۴). بنابراین می‌توان استنباط کرد هر چه تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بالاتر باشد، جافتادگی شغلی افراد نیز ارتقا می‌یابد (ابراهیمی، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، با استفاده از نظریه عمل منطقی می‌توان به این استنباط رسید که جنبه‌های مختلف جافتادگی شغلی، تمایل ماندن افراد را در سازمان ارتقا می‌دهد. هنگامی که سازمان انتظارات نیروی کار را برآورده می‌کند، چنین تطابقی باعث افزایش وفاداری نیروی کار می‌شود، در کنار آن پیوندها و ارتباطات مناسب درون سازمانی، قصد ماندن افراد را

-
1. Wolor
 2. Fit
 3. Links
 4. Sacrifice
 5. Rarasanti et al
 6. Lei

تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان...

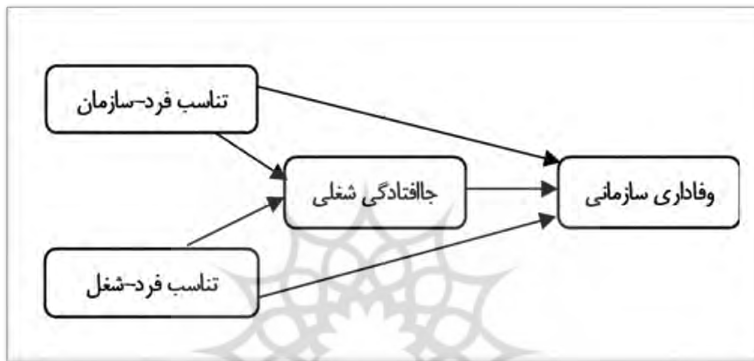
تقویت می‌کند و در نهایت هزینه‌هایی که ترک سازمان برای نیروی کار به همراه دارد مانند از دست دادن مزایای شغل حاضر، باعث تصمیم به ماندن افراد در سازمان می‌شود (جینگجی و همکاران، ۲۰۲۴).

همچنین در راستای پژوهش حاضر، مولیانی و پارک^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر تناسب فرد-شغل بر عملکرد معلمان و جافتادگی شغلی آنها پرداختند و اظهار داشتند که تناسب فرد-شغل، هم جافتادگی و هم عملکرد معلمان را افزایش می‌دهد و در این بین، جافتادگی شغلی آنها می‌تواند به عنوان میانجی رابطه تناسب فرد-شغل و عملکرد معلمان نقش ایفا نماید. حسین و همکاران (۲۰۲۳) به مطالعه تاثیر تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر میزان درگیری نیروی کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هر چه این تناسب بیشتر باشد، نیروی کار درگیری بیشتری با شغل خود داشته و در این میان حمایت مدیر به واسطه‌گری این ارتباط می‌پردازد. ناسانی و الکونایان^۲ (۲۰۲۴) با توجه به اهمیت نقش وفاداری در تمامی سازمانها اعم از دولتی و خصوصی، به بررسی پیشایندهای آن پرداختند و عنوان نمودند مواردی مانند ایجاد فرصتهای ارتقا برای نیروی کار و رهبری الهام‌بخش می‌تواند وفاداری سازمانی را افزایش دهد و زمینه‌ساز نتایج مثبت برای سازمان باشد.

حرفه معلمی ذاتاً طاقت فرساست و با حجم کاری قابل توجهی که اغلب از ۵۰ ساعت در هفته فراتر می‌رود، شناخته می‌شود (دارلینگ-هاموند و همکاران^۳، ۲۰۲۰). معلمان به غیر از زمان اختصاص داده شده به آموزش، باید به برنامه‌ریزی درسی بپردازند، نمره‌دهی داشته باشند و وظایف اداری خود را نیز انجام دهند و تحقق این موارد، فضای محدودی برای رفاه شخصی آنها باقی می‌گذارد. علاوه بر این تنوع و پیچیدگی روزافزون نیازهای دانش‌آموزان و مسائلی مانند نابرابریهای اجتماعی-اقتصادی، چالش‌های پیش روی معلمان را تشدید می‌کند (روون و همکاران^۴، ۲۰۲۱). لذا با توجه به این نکات، پیش از توجه به ابعاد مادی و فیزیکی نیروی انسانی، توجه به ابعاد معنوی، عاطفی و شغلی آنان ضرورت دارد که ایجاد تناسب فرد با شغل و سازمان بر این مهم دلالت دارد. اگر تاثیر این عوامل روی جافتادگی شغلی معلمان مورد بررسی قرار گیرد می‌توان با شناسایی به موقع و ایجاد تناسب بیشتر بین فرد-شغل و فرد-سازمان، جافتادگی شغلی معلمان را بالاتر برد و منجر به نگهداشت، تعهد و وفاداری سازمانی بیشتر آنها در شغل‌شان شد. بنابراین انجام این تحقیق می‌تواند گامی اساسی در شناسایی متغیرهای درون

-
1. Mulyani & Pareke
 2. Nassani & Alqunaian
 3. Darling-Hammond et al
 4. Rowan et al

سازمانی مؤثر بر نگهداشت و وفاداری سازمانی معلمان و توسعه آن باشد که در این زمینه می‌تواند پیامدهای مطلوبی برای وزارت آموزش و پرورش داشته باشد. لذا با توجه به اهمیت وفاداری سازمانی به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی توسعه منابع انسانی در سازمانها و از جمله وزارت آموزش و پرورش و ضرورت انجام تحقیقات در مورد عوامل مؤثر بر آن، جایی که تحقیق در این زمینه در سازمان‌های آموزشی، کمتر صورت گرفته است؛ محقق بر آن شد تا به بررسی رابطه بین تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل با وفاداری سازمانی معلمان از طریق جافتادگی شغلی بپردازد. شکل (۱) معرف الگوی مفهومی پژوهش است.



شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل معلمان شهر کاشان به تعداد ۳۳۵۸ نفر بود. حجم نمونه از طریق الگوی مونت کارلو، ۴۰۵ نفر برآورد شد. به منظور تعیین حجم نمونه، مولر^۱ (۱۹۹۶) از نسبت حجم نمونه به پارامترهای آزاد برای تخمین استفاده می‌کند. وی حداقل نسبت را ۵ به ۱، حد میانی را ۱۰ به ۱، حد نسبتاً مطلوب را ۱۵ به ۱ و حد مطلوب را ۲۰ به ۱ عنوان می‌کند. همچنین کلاین^۲ (۲۰۲۳) معتقد است بر اساس قاعده کلی، نمونه حداقلی ۱۰ به ۱، نمونه نسبتاً مطلوب ۱۵ به ۱ و نمونه مطلوب ۲۰ به ۱ است. برای حجم نمونه در مدل‌های عاملی، لوهلین^۳ (۲۰۰۴) به بررسی پیچیدگی مدل با تأکید روی سه متغیر قابل مشاهده، تعداد سازه‌ها، تعداد معرف‌ها (مولفه یا گویه) و میزان اشتراک پرداخته است.

1. Mueller
2. Kline
3. Loehlin

در مدل‌های عاملی، اگر تعداد عامل‌ها کم و تعداد معرف‌ها زیاد باشد حجم نمونه ۱۰۰ نیز نتایج قابل اعتماد و پایایی به بار می‌آورد؛ اما اگر تعداد عامل‌ها، زیاد و معرف‌ها کم باشد حجم نمونه، باید بین ۲۰۰ تا ۵۰۰ واحد افزایش یابد. بر همین اساس و با توجه به نظر مولر (۱۹۹۶) و کلاین (۲۰۲۳)، در تحقیق حاضر با وجود ۲۷ گویه و رعایت نسبت ۱۵ به ۱، محقق ۴۰۵ نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. از ۱۵۱۰ نفر معلم مرد، ۱۸۲ نفر و از ۱۸۴۸ نفر معلم زن، ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآورد شده، ۴۰۵ نفر بود که حدود ۳۴۸ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۸۶/۰). بر این اساس، تحلیل‌های آماری روی ۳۴۸ نمونه انجام شد. از جمله ملاحظات اخلاقی پژوهش، جلب رضایت آگاهانه و تمایل معلمان به شرکت در پژوهش، اطمینان دادن به معلمان از این‌که اطلاعات و داده‌ها، به‌صورت محرمانه حفظ شده، نیازی به ذکر اسم نبوده و تحلیل نتایج به شکل کلی انجام می‌شود، بود.

ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه بود: الف) پرسشنامه تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان لاور و کریستف برون^۱ (۲۰۱۰) شامل ۷ گویه با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم-کاملاً مخالفم) بود. لاور و کریستف برون (۲۰۱۰) روایی سازه پرسشنامه را به روش تحلیل عاملی تاییدی، تایید کردند. رسیک و همکاران^۲ (۲۰۱۳) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۱ و صافی و همکاران^۳ (۲۰۲۰) پایایی آن را ۰/۸۶ ارزیابی کردند. تناسب فرد-شغل شامل ۴ گویه بود که با توجه به بار عاملی ضعیف، یک سوال از مدل حذف و به ۳ گویه تقلیل داده شد. ب) پرسشنامه وفاداری سازمانی نصرتی (۱۳۹۶) دارای ۸ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم-کاملاً مخالفم) بود و روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت و روانشناسی صنعتی تایید شد. پرسشنامه وفاداری سازمانی شامل ۹ گویه بود که با توجه به بار عاملی ضعیف گویه اول، از مدل حذف و به ۸ گویه تقلیل داده شد. پایایی پرسشنامه توسط نصرتی (۱۳۹۶) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ به دست آمد. ج) پرسشنامه استاندارد جافتادگی شغلی (میچل و همکاران^۴، ۲۰۰۱) با ۱۲ گویه در سه مولفه (تناسب، ارتباطات و فدا شدن) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد-خیلی کم) بود. میچل و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیق خود ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۳ و یون و همکاران^۵ (۲۰۲۲) ضریب

1. Lauver & Kristof-Brown

2. Resick et al

3. Saufi et al

4. Mitchel et al

5. Yoon et al

پایایی را ۰/۸۷ گزارش کردند. با توجه به اینکه طیف هر سه پرسشنامه، مقیاس پنج درجه‌ای بود، بر این اساس، نمره ملاک ۳ برای هر سه پرسشنامه در نظر گرفته شد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت سازه، همگرا و واگرا تایید شد.

جدول (۱) نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرها	بار عاملی	نتایج	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	نتایج
تناسب فرد-سازمان	۰/۴۸ تا ۰/۷۴	تایید	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۵۲	تایید
تناسب فرد-شغل	۰/۸۶ تا ۰/۹۳۸	تایید	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۰	تایید
جافتادگی شغلی	۰/۶۹ تا ۰/۸۸	تایید	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۶۸	تایید
وفاداری سازمانی	۰/۴۸ تا ۰/۷۹۶	تایید	۰/۷۷	۰/۸۳	۰/۵۳	تایید

با توجه به نتایج جدول (۱)، شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی همه متغیرها از مطلوبیت نسبتاً خوبی برخوردارند. در متغیر تناسب فرد-سازمان، گویه چهارم با عنوان "سازمان نرخ رشد مناسبی برای دستمزد من در آینده پیش‌بینی نموده است" با ۰/۷۴، در متغیر تناسب فرد با شغل، گویه دوم با عنوان "تعهد شغلی درک شده من به سازمان مناسب است" با ۰/۹۳۸، در متغیر جافتادگی شغلی، ابعاد پیوند و تناسب با ۰/۸۸ و در متغیر وفاداری سازمانی، گویه هفتم با عنوان "من فکر می‌کنم سازمان من در طول زمان بهتر شده است" با ۰/۷۹۶ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای تناسب فرد-سازمان (۰/۷۱)، تناسب فرد-شغل (۰/۸۷)، جافتادگی شغلی (۰/۷۶) و وفاداری سازمانی (۰/۷۷) بدست آمد.

جدول (۲) معیار فورنل و لانکر برای روایی واگرا

شاخص‌ها	۱	۲	۳	۴
۱. تناسب فرد-سازمان	۰/۷۲			
۲. تناسب فرد-شغل	۰/۵۳	۰/۸۹		
۳. جافتادگی شغلی	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۸۲	
۴. وفاداری سازمانی	۰/۷۰	۰/۵۹	۰/۵۲	۰/۷۳

معیار فورنل و لانکر اشاره به این مساله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس تبیین شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد و مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر باشد. لذا معیار

تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان...

فورنل و لانکر برای تناسب فرد-سازمان (۰/۷۲)، تناسب فرد-شغل (۰/۸۹)، جافتادگی شغلی (۰/۸۲) و وفاداری سازمانی (۰/۷۳) بدست آمد که از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر است و نشان‌دهنده آن است که در مدل پژوهش، دارای اعتبار تشخیصی مناسبی است. تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) و استنباطی (تحلیل مسیر در حالت استاندارد و بوت استرپ) با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و اسمارت پی ال اس انجام شد.

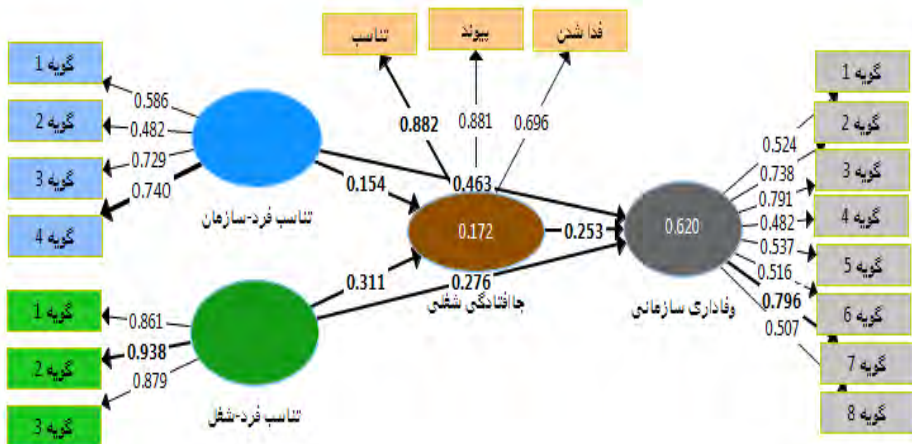
یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی گروه نمونه نشان داد که ۴۳ درصد گروه نمونه (فراوانی ۱۵۱) معلمان مرد و ۵۷ درصد (فراوانی ۱۹۷) معلمان زن بودند. ۳۰ درصد (فراوانی ۱۰۳) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۳۲ درصد (فراوانی ۱۱۰)، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۸ درصد (فراوانی ۱۳۵) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند.

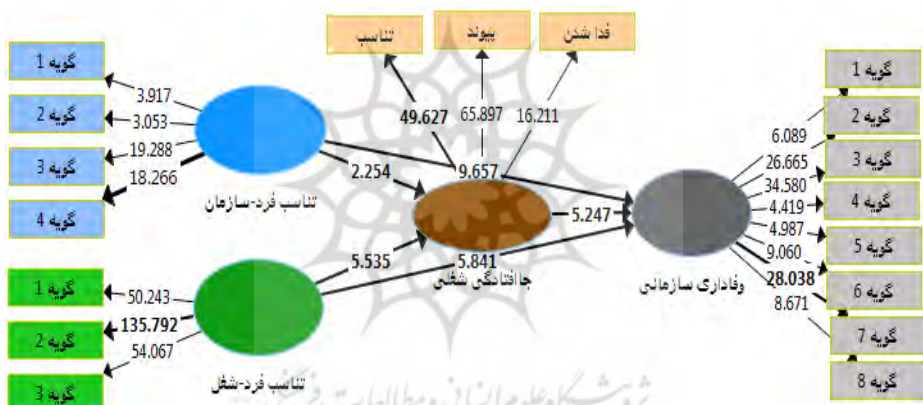
جدول (۳) تحلیل توصیفی و آزمون نرمالیتی با استفاده از مقدار چولگی و کشیدگی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	نمره ملاک	چولگی	کشیدگی
۱. تناسب فرد-سازمان	۳۴۸	۳/۶۰	۰/۵۰	۳	-۱/۲۹	۱/۵۱
۲. تناسب فرد-شغل	۳۴۸	۳/۲۲	۰/۶۵	۳	-۰/۳۶	۰/۱۲
۳. جافتادگی شغلی	۳۴۸	۳/۴۱	۰/۵۵	۳	-۰/۴۱۶	-۰/۱۵۴
۴. وفاداری سازمانی	۳۴۸	۳/۱۸	۰/۵۵	۳	-۰/۰۸۵	-۰/۲۷

تحلیل توصیفی جدول (۳) نشان داد میانگین هر چهار متغیر تناسب فرد-سازمان (۳/۶۰)، تناسب فرد-شغل (۳/۲۲)، جافتادگی شغلی (۳/۴۱) و وفاداری سازمانی (۳/۱۸) بالاتر از نمره ملاک ۳ بود. همچنین از آنجا که مقدار چولگی و کشیدگی هر چهار متغیر در بازه (۲- و ۲+) است، لذا توزیع داده‌های هر چهار متغیر، نرمال هستند.



شکل (۲) تحلیل مسیر رابطه بین متغیرها (ضرایب استاندارد)



شکل (۳) تحلیل مسیر رابطه بین متغیرها (ضرایب غیراستاندارد)

جدول (۴) معیار ضریب تعیین

نتیجه	R^2	متغیر
ضعیف	۰/۱۷۲	جافتاگذاری شغلی
متوسط	۰/۶۲	وفاداری سازمانی

طبق جدول (۴)، مقدار ضریب تعیین برای متغیر جافتاگذاری شغلی، ضعیف و برای متغیر وفاداری سازمانی، در حد متوسط است.

تاثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان...

جدول (۵) ضرایب مسیر متغیرها

متغیر	مستقیم	t	P
تناسب فرد-سازمان و وفاداری سازمانی	۰/۴۶۳	۹/۶۵۷	۰/۰۰۱
تناسب فرد-شغل و وفاداری سازمانی	۰/۲۷۶	۵/۸۴	۰/۰۲
جافنادگی شغلی و وفاداری سازمانی	۰/۲۵۳	۵/۲۴۷	۰/۰۱
تناسب فرد-سازمان و جافنادگی شغلی	۰/۱۵۴	۲/۲۵۴	۰/۰۴
تناسب فرد-شغل و جافنادگی شغلی	۰/۳۱۱	۵/۵۳۵	۰/۰۰۱

ضریب مسیر متغیرها نشان داد تناسب فرد-سازمان با $(Beta=0/463)$ ، تناسب فرد-شغل $(Beta=0/276)$ و جافنادگی شغلی $(Beta=0/253)$ روی وفاداری سازمانی معلمان، تأثیر مثبت و معنادار دارند.

جدول (۶) اثرات غیرمستقیم متغیرها

متغیر	t	P
تناسب فرد-سازمان و وفاداری سازمانی	۲/۰۸	۰/۰۳۸
تناسب فرد-شغل و وفاداری سازمانی	۴/۱۴	۰/۰۰۱

ضریب مسیر متغیرها در حالت اثرات غیرمستقیم نشان داد تناسب فرد-سازمان با $(t=2/08)$ و تناسب فرد-شغل $(t=4/14)$ اثرات معناداری بر وفاداری سازمانی معلمان دارند و نقش میانجی جافنادگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل و وفاداری سازمانی معلمان تایید شد.

بحث و نتیجه گیری

اگرچه عوامل زیادی وجود دارند که بر میزان دستیابی یک موسسه آموزشی به اهداف خود تاثیر می گذارند اما معلمان کسانی هستند که در این راستا، پررنگترین نقش را ایفا می نمایند (سینسر و اوزدمیر، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، امروزه مطالعه پیشامدها و پسایندهای وفاداری سازمانی برای سازمانهایی که به دنبال ایجاد جو مثبت کاری هستند، بسیار مهم قلمداد می شود (ناسانی و آلکوانیان^۱، ۲۰۲۴) که این امر در محیطهای آموزشی نیز توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است (جودی شاه آباد و همکاران، ۱۴۰۲). لذا پژوهش حاضر به دنبال آن بود به مطالعه تاثیر

تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر وفاداری سازمانی معلمان با نقش میانجی جافتادگی‌شغلی که کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است پیردازد.

همان طور که نتایج حاصل از فرضیه اول نشان می‌دهد تناسب فرد-سازمان می‌تواند میزان وفاداری سازمانی را افزایش دهد. این نتیجه با نتایج تحقیقات حسین و همکاران (۲۰۲۳) و بای و بای (۱۴۰۳) همسو می‌باشد. آنها در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که هرچه میزان تناسب فرد-سازمان بیشتر باشد، معلمان رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند. در مورد ارتباط بین تناسب فرد-سازمان و وفاداری سازمانی معلمان می‌توان از نظرات صاحب‌نظران نهضت رفتار سازمانی مانند آرگریس به منظور تجزیه و تحلیل استفاده نمود، در حقیقت آنچه که در یک سازمان اتفاق می‌افتد این است که باید تا حدودی سازمان روی فرد و تا حدودی فرد روی سازمان تاثیر بگذارد. در واقع هنگامی که سازمان تنها اهداف خود را در نظر نمی‌گیرد و اهداف و خواسته‌های نیروی کار را نیز مورد توجه قرار می‌دهد و این مسئله توسط نیروی کار ادراک می‌شود، ارتباطی عاطفی بین فرد و سازمان (بای و بای، ۱۴۰۳) شکل می‌گیرد و فرد تمایل به ماندن در سازمان و ایفای نقش خود به بهترین وجه در راستای تحقق اهداف سازمانی را پیدا می‌کند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می‌دهد که تناسب فرد-شغل بر وفاداری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش مولیانی و پارک (۲۰۲۴) و حسین و همکاران (۲۰۲۳) همراستاست. آنها در نتایج تحقیقات خود نشان دادند که چگونه تناسب فرد-شغل می‌تواند دستاوردهای مثبتی را برای سازمان به همراه داشته باشد. یافته حاصل از این فرضیه را می‌توان اینگونه تبیین نمود زمانی که تناسب فرد-شغل وجود داشته باشد، معنیداری شغل برای نیروی کار بالا می‌رود و به این باور می‌رسد که می‌تواند از عهده وظایف محوله برآید، درک بهتری از اهداف سازمانی خواهد داشت، در نتیجه خود را در تحقق اهداف سازمانی دارای نقش پررنگی دیده، حس تعلق او به اهداف سازمان بالا می‌رود و او را وفادار به سازمان و اهدافش می‌نماید. در کنار آن نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تناسب شغل-فرد نه تنها رفتارهای وظیفه‌ای بلکه رفتارهای فراوظیفه‌ای را نیز در نیروی کار افزایش می‌دهد (اوکار و همکاران^۱، ۲۰۲۱) که انجام رفتارهای فراوظیفه‌ای و داوطلبانه خود می‌تواند نشانی از وفاداری فرد به سازمانی باشد که در آن خدمت می‌نماید. معلمانی که با شغل خود احساس تناسب بالاتری دارند، نسبت به سازمانی که عضو آن هستند نیز حس خوشایندتری داشته و تلاش خود را در راستای انجام وظایف سازمانی می‌نمایند (مولیانی و پارک، ۲۰۲۴).

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که بین تناسب فرد-سازمان و جافتادگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات حسین و همکاران (۲۰۲۳) و بای (۱۴۰۳) همراستا می‌باشد. برای تبیین نتیجه حاصل از این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که نیروی کار ادراک می‌کند که بین خواسته‌های او و اهداف و برنامه‌های سازمانی تناسب وجود دارد و از آن بالاتر، سازمان تلاش می‌کند تا به خواسته‌های افراد نیز اهمیت دهد و در راستای تحقق آنها تلاش می‌نماید، فرد نیز تمامی تلاش خود را می‌نماید تا به بهترین شکل، وظایف کاری و شغلی خود را انجام دهد. او در سازمان احساس خوشایندی داشته، با سایرین ارتباط برقرار کرده، همکاری می‌نماید و هزینه‌های ترک چنین سازمانی را بیشتر از مزایای آن ادراک می‌کند.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد که تناسب فرد-شغل در افزایش جافتادگی شغلی اثرگذار است. این نتیجه با نتایج تحقیقات مولیانی و پارک (۲۰۲۴) و خرمی (۱۴۰۲) همراستا است. در واقع هر چه فرد رابطه عمیق‌تری با شغل خود پیدا کند، ارزش و اهمیت شغل در نظر آنها بیشتر می‌شود، درگیری بیشتری با شغل خود خواهند داشت (ژانگ و لانگ^۱، ۲۰۱۳) و تلاش می‌کنند مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند. تناسب فرد-شغل در راستای ایجاد جافتادگی شاید بیش از هر سازمانی در آموزش و پرورش باید مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا بسیاری از معلمان در سال‌های اولیه تدریس، این حرفه را به دلیل تقاضاهای شغلی که در راستای کسب مهارت‌های جدید از آنها می‌رود و آنها خود را آماده آن نمی‌بینند، ترک می‌کنند (اسکلتون و همکاران^۲، ۲۰۲۰) و همین امر می‌تواند یک تهدید برای موسسات آموزشی به حساب آید.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم گویای رابطه مثبت بین جافتادگی و وفاداری سازمانی بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات مولیانی و پارک (۲۰۲۴) و بای و بای (۱۴۰۳) همراستا است. هنگامی که فرد از لحاظ روانشناختی، اقتصادی و مالی تصمیم به ماندن در سازمان می‌گیرد و فراتر از عدم ترک سازمان، در شغل خود غرق می‌شود (ارکولتا و چافرا^۳، ۲۰۱۵)، خود را متعهد به تحقق اهداف سازمانی می‌بیند و ماندن در سازمان را بهترین انتخاب خود ارزیابی می‌کند. معلمان که نیز جافتادگی شغلی بیشتری دارند، سخت کار می‌کنند، دانش خود را ارتقا می‌دهند و مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند (خرمی و همکاران، ۱۴۰۲). وقتی فردی دچار جافتادگی شغلی می‌شود همه اهداف و رسالت‌های سازمانی را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن مقاصد و اهداف، تلاش و گذشت می‌کند و جلوه‌های تلاش وی برای رسیدن به اهداف سازمان، در رفتار شهروندی

1. Zhang & Long

2. Skelton et al

3. Erkultu & Chafra

سازمانی‌اش نمایان می‌شود. همین‌طور با افزایش و رشد جالفتادگی شغلی، وابستگی روانی فرد به سازمان افزایش یافته که این وابستگی و اعتقاد، در رفتار فرد در سازمان تجلی می‌یابد؛ هرچه این وابستگی و تعلق بیشتر باشد امکان بروز این رفتارها نیز بیشتر است.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود:

- با درک عوامل موثر بر تناسب سازمانی و شغلی معلمان، فرایند استخدام و انتخاب معلمان را به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که افراد انتخاب شده، توانایی پاسخگویی به چالشهای شغل معلمی را داشته باشند. این شرایط باعث ایجاد موقعیت برد-برد هم برای سازمان و هم برای فرد می‌شود.

- در راستای ارتقای تناسب سازمانی و شغلی، برنامه‌های آموزش سازمانی را بیشتر متمرکز بر آموزش تخصصی نموده و هر چه بیشتر معلمان را برای کار در آموزش و پرورش و تحقق وظایف خطیر معلمی آماده نمایند، بدینگونه می‌توان مهارت و دانش‌های معلمان را در راستای جالفتادگی شغلی نیز افزایش داد.

- در کنار برنامه‌های آموزش سازمانی و سرمایه‌گذاری بر روی معلمان در راستای ایجاد تناسب سازمانی و شغلی، سیاستگذاران و مدیران رده‌های مختلف نظام آموزش و پرورش را به گونه‌ای انتخاب کرد که افرادی انعطاف‌پذیر، ترغیب‌کننده و تحول‌آفرین باشند و از این طریق، ارتباط مناسب را با معلمان داشته و سعی در ایجاد تناسب هر چه بیشتر سازمان با اهداف و خواسته‌های نیروی کار داشته باشند. از طریق ارتباطات پویا، شبکه ایجاد جالفتادگی شغلی، تمایل ماندن معلمان در سازمان و وفاداری آنها نیز ارتقا می‌یابد.

مشارکت نویسندگان

در طرح پژوهش حاضر، مقدمه و جمع‌آوری مقالات و پیشینه نظری و تجربی تحقیق توسط نویسنده اول و راهبردهای انتخاب مقالات برگزیده، بحث و نتیجه‌گیری توسط نویسنده دوم انجام پذیرفت.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط پژوهشگران بیان نشده است.
این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی، الهام. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر درهم تنیدگی شغلی و سازمانی بر قصد ترک خدمت معلمان آموزش و پرورش: نقش تعدیلگر مرحله کارراهه شغلی. مدیریت بر آموزش سازمانها، ۱۹(۱)، ۲۱۹-۱۹۹.
- بای، ناصر؛ بای، حسین. (۱۴۰۳). نقش تناسب فرد-سازمان در مالکیت روان شناختی و رفتارهای خلافانه معلمان تربیت بدنی، نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۰ (۱۷): ۱۷۷-۱۸۹.
- جودی شاه آباد، گیو، ملکی آوارسین، صادق؛ دانشور هریس، زرین. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین وفاداری سازمانی و سایش اجتماعی مدیران مدارس. پژوهش در نظام آموزشی، ۱۷(۶۱)، ۷۸-۱۰۴.
- خرمی، فرشته؛ کریمی، فریبا؛ نادى، محمد علی. (۱۴۰۲). ارائه مدل درهم تنیدگی شغلی دبیران مقطع متوسطه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۷(۲)، ۶۷-۳۱.
- نصرتی، علیرضا. (۱۳۹۶). رابطه بازاریابی داخلی ادراک شده و نگرش های شغلی (تعهد حرفه ای و رضایت شغلی) با وفاداری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اصفهان.
- Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 27, 43-56.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Appl. Dev. Sci.* 24, 97-140. doi: 10.1080/10888691.2018.1537791
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). Empowering Leadership and Organizational Job Embeddedness: The Moderating Roles of Task Interdependence and Organizational Politics, *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 210: 3-10.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.
- Hossain, A., Khatun, M., & Shanjabin, S. (2023). Impact of person-job fit and person-organization fit on employee engagement: Moderating role of supervisor support. *Annals of Human Resource Management Research*, 3(2), 97-114.
- Jingjie, L., Arshad, M. A. Bin, & Shuxia, C. (2024). The Relationship of Organizational Embeddedness and Employees' Retention: A General Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(6), 1362-1374.

- Kim, S. H., Bang, W. S., & Wee, K. H. (2020). Effect relationships among coaching leadership, job satisfaction, trust, and organizational loyalty. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, FuCoS, ISSN, 2508-9080.
- Kline, RB. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Fourth Edition, Guilford publications.
- Lauver, K.J & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit, *Journal of Vocational Behavior* 59,454-470.
- Lei, Y. (2024). The interplay of job embeddedness, collective efficacy, and work meaningfulness on teacher well-being: a mixed-methods study with digital ethnography in China. *Front. Psychol.* 15:1448446. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1448446
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent Variable Models*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 44 (6): 1102-1121. doi: 10.2307/3069391
- Mueller, R. O. (1996). *Basic Principles Modeling*, NY: Springer. doi:10.1007/978-1-4612-3974-1
- Mulyani, A. M., & Pareke, F. J. (2024). The Effect of Person-Job Fit and Job Embeddedness on a Teacher's Task Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 879-892.
- Nassani, A., & Alqunaian, W. (2024). Antecedents and Consequences of Organizational Loyalty. *The Arab Journal of Administration*, 44(2), 309-318. <https://doi.org/10.21608/aja.2024.255574.1568>
- Rarasanti, P., Ayu, I., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Udayana University.
- Resick, C. J., Giberson, T. R., Dickson, M. W., Wynne, K. T., & Bajdo, L. M. (2013). Person-organization fit, organizational citizenship, and social-cognitive motivational mechanisms. In A. L. Kristof-Brown & J. Bills berry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (pp. 99-123). *Wiley Blackwell*. <https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch5>
- Rowan, L., Bourke, T., L'Estrange, L., Lunn Brownlee, J., Ryan, M., Walker, S. (2021). How does initial teacher education research frame the challenge of preparing future teachers for student diversity in schools? A systematic review of literature. *Rev. Educ. Res.* 91, 112-158.
- doi: 10.3102/0034654320979171
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The Mediating Role of Person-Job Fit between Person-Organisation Fit and Intention to Leave the Job: Empirical Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Sincer, S., & Özdemir, M. (2024). Relationship among teacher performance, organizational loyalty, charismatic leadership. *Educational Academic Research*, 54, 105-118.

- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Subramanian, S., Billsberry, J., & Barrett, M. (2023). A bibliometric analysis of person-organization fit research: significant features and contemporary trends. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1971-1999.
- Swastasi, R.I.B., & Sartika, D. (2021): Millennials' Intention to stay: The role of person-organization fit and job satisfaction. *Journal Bisnis dan Manajemen*, 22(2).
- Ucar, A. C., Alphan, L., & Elci, M. (2021). The effects of person–organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: the mediating role of psychological ownership. *Sage Open*, 11(4), 1-22. DOI: 10.1177/21582440211066924
- Wolor, C. W. (2021). Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 354–373.
- Yoon, D.Y., Han, C.S., Lee, S.K., Cho, J., Sung, M., & Han, S.J. (2022). The critical role of job embeddedness: The impact of psychological empowerment and learning orientation on organizational commitment. *Front Psychol.* 5; 13:1014186. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1014186.
- Zhang, Y., & Long, L. R. (2013). Effects of person-job fit and job insecurity on employees' creativity: test of a mediated moderator model. *Nankai Business Review*, 5, 16–25. DOI: 10.1108/NBRI-01-2013-0001

