

ارائه الگوی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۹

عباس رفیعی جزی،^۲ امیرحسین امیرخانی،^۳ غلامرضا طالقانی^۴

از صفحه ۱۶۱ تا ۱۹۰

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت روزافزون ماندگاری و سخاوت سازمانی به ویژه در دانشگاه‌ها، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور انجام شد.

روش‌شناسی: روش پژوهش کیفی با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای و داده‌های مورد نیاز با به‌کارگیری مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته، جمع‌آوری شد. جامعه آماری متشکل از اساتید و خبرگان مدیریت سازمانی است. از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. پس از مصاحبه عمیق با ۱۲ نفر از نمونه‌های منتخب، اشباع به دست آمد و مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شدند. روایی مصاحبه بر اساس مقبولیت، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری مورد تأیید قرار گرفت و پایایی مصاحبه‌ها بر اساس روش بازآزمون برابر با ۰/۷۴ به‌دست آمد.

یافته‌ها: با استناد به نتایج تحلیل یافته‌های حاصل از کدگذاری، مدل کیفی مذکور با ۱۶ کد محوری در قالب ابعاد ۶ گانه مدل الگوواره‌ای شناسایی شدند. بر اساس نتایج شرایط علی مشتمل بر (عوامل سازمانی، نگرشی، فردی، محیطی و شغلی)؛ شرایط زمینه‌ای شامل (توسعه عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوتمندانه و توسعه نیروی انسانی)؛ شرایط مداخله‌گر (نبود تفکر نهادی و سخاوتمندانه در مدیران، دگرگونی سازمانی و عوامل محرک)؛ راهبردها (تدوین نظام شایسته‌سالاری و عدالت در توسعه سازمانی، طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوتمندانه و تدوین برنامه‌های فرهنگی) و پیامدها شامل (پیامدهای اجتماعی و پیامدهای سازمانی) بوده است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج می‌توان بیان کرد که با استفاده از توسعه عوامل‌های مبتنی بر سازمانی و فردی و نیز استفاده از رفتارهای سخاوتمندانه مدیران بتوان سبب ماندگاری کارکنان مبتنی بر سخاوت سازمانی شد.

واژه‌های کلیدی: ماندگاری سازمانی، سخاوت سازمانی، الگو، نظریه داده‌بنیاد.

۱- این مقاله مستخرج از رساله دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی است.

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کنول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کنول، ایران. (رایانامه: a.rafee8@gmail.com)

۳- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: amirhosseinamirkhani944@gmail.com)

۴- استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران. (رایانامه: gtalghani@ut.ac.ir)

مقدمه

یکی از مهم‌ترین حوزه‌های نظری سازمانی در سال‌های اخیر نظریات اخلاقی و معنوی در سازمان است. در این حوزه تمرکز اصلی بر رفتارهای نوع دوستانه، اولویت‌های اخلاقی، چگونگی توسعه‌یافتگی رویکردهای اخلاقی سازمان، چگونگی مهم بودن رویکرد اخلاقی به سازمان، پیامدهای اخلاقی و چگونگی پایدارسازی آن در سازمان است. یکی از مهم‌ترین رفتارهای نوع دوستانه و اولویت‌های اخلاقی سازمان و جامعه به صورت کلان، خصلت پسندیده سخاوت^۱ است. برخی پژوهش‌گران سخاوت را یکی از ویژگی‌های سازمان موفق برشمرده و ارتباط سخاوت با سازمان را برقرار کرده‌اند (دینه و همکاران^۲، ۲۰۱۶؛ به نقل از امانی، ۱۳۹۷، ص ۱). سخاوت محدود به اعمال و رفتار (رفتار شهروندی)، کالا (بخشش)، خدمات (برنامه‌های داوطلبانه) یا رفتارهای گروهی (مشارکت) نیست و قابل به‌کارگیری در هر یک از این دسته‌هاست (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). از سویی یکی از مهم‌ترین این عوامل انگیزشی که می‌تواند در ماندگاری سازمانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد، سخاوت سازمانی است. چرا که امروزه یکی از مهم‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های مدیریت سازمان‌ها، حفظ منابع انسانی برای سازمان به‌عنوان یک منبع راهبردی و ارزشمند و جلوگیری از ترک خدمت و در واقع ماندگاری سازمانی آنهاست. شناسایی عوامل‌های تأثیرگذار و نیز عوامل زمینه‌ای بر تمایل ماندگاری کارکنان مبتنی بر سخاوت سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یک نقش کلیدی در ارتباط با تعیین راهبردهای نگهداری کارکنان ایفاء می‌کند. ماندگاری سازمانی یک راهبرد مهم برای افزایش قابلیت‌های سازمانی نه تنها برای تأمین منافع اقتصادی، بلکه برای تأمین مزایای اجتماعی و زیست‌محیطی نیز است. واقعیت موجود این است که همه سازمان‌ها واقعاً به ابعاد ماندگاری توجه نمی‌کنند، در نتیجه توجه به عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی مورد نیاز است (نجیب و ناوانگ سری،

1- Generosity

2- Dinh

۲۰۲۱، ص ۱۵۸). از این‌رو پژوهش حاضر با هدف تعیین الگوی ماندگاری مبتنی بر سخاوت سازمانی در بین دانشگاه‌های آزاد تدوین شده است.

بیان مسئله: بحث سخاوت در سازمان موضوع جدید است که در سال‌های اخیر مورد توجه دانشمندان قرار گرفته است و به‌عنوان ممارست و خوی اعطای رایگان منابع مالی، زمان و استعدادهای یک فرد که به‌طور مثال بخشش‌های مالی خیریه‌ای، کارهای داوطلبانه، اهدای هدایا در جهت رفاه دیگران یا کالاها مصالح عمومی می‌باشد تعریف شده است (بکرز و وایپکینگ^۱، ۲۰۰۷). از نظر فرایندی سخاوت زمانی انجام می‌گیرد که طرف دهنده محتوا یا موضوع مورد سخاوت را به طرف گیرنده اهداء کند. طرف گیرنده ممکن است فرد، سازمان یا جامعه باشد. در حالتی که گیرنده سازمان باشد، بر اساس بخشش راهبردی، کمک‌های سازمانی می‌تواند موجب تقویت بستر کاری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۷). از این‌رو سازمان تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند کنند تا بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. به عقیده آنان یک کارمند معتقد به ماندگاری، منافع بیش‌تری را نصیب سازمان می‌کند (کاظمی، ۱۳۹۳، ص ۶). ماندگاری سازمانی^۲ به‌عنوان یکی از متغیرهای کلیدی نقش مهمی در روند بهبود وضعیت انسانی سازمان‌ها و اشاره به نگهداری منابع انسانی در سیستم سازمانی و ایجاد بستری در جهت جلب رضایت آنان و هم‌چنین ایجاد فضای انگیزشی جهت فعالیت منابع انسانی دارد (ساینها و قوش^۳، ۲۰۲۱). به‌عبارتی ماندگاری سازمانی افزایش توانایی سازمان برای درک بهتر جامعه، مشتریان، کارکنان، سهام‌داران و ارائه راه‌حل‌هایی برای نیازهای خاص است که می‌تواند منجر به همکاری بهتر با سازمان شود (نجیب و ناوانگ سری^۴، ۲۰۲۱، ص ۱۵۸).

1- Bekkers & Wiepking

2- Organizational sustainability

3- Sinha, S., & Ghosh

4- Najib & Nawangsari

اهمیت موضوع ماندگاری در حال حاضر روزبه‌روز اهمیت بیش‌تری پیدا می‌کند (آریا و همکاران^۱، ۲۰۲۰، ص ۳۸). امروزه ماندگاری سازمان‌ها و شرکت‌ها در نقطه اوج قرار دارد. با کاهش طول عمر متوسط سازمان‌ها تلاش برای طول عمر و ماندگاری در این دنیای پرشتاب ضروری است (دیهاندا و شروتیریا^۲، ۲۰۲۱، ص ۱). مطالعه و بررسی میل به ماندگاری با انگیزه به‌منزله پیامد تعهد سازمانی کارکنان اهمیت ویژه دارد، زیرا یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، حفظ و نگهداری کارکنان است (استامپز^۳، ۲۰۰۰، ص ۵۵). میل به ماندگاری درجه احتمال ماندگاری با انگیزه کارکنان در عضویت یک سازمان و تمایل برای تلاش بیش‌تر و تداوم همکاری است. چنان‌چه زمینه‌ها و شرایط لازم برای افزایش و تقویت انگیزه‌های ماندگاری فراهم شود، نه‌تنها منجر به افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود، بلکه از پیامدهای منفی کاهش آن نیز جلوگیری می‌شود. کارکنانی که میل به ماندگاری با انگیزه نداشته باشند، بیش‌تر احساس نارضایتی می‌کنند و اغلب دوست دارند که از شغل خود فاصله بگیرند و غالباً غیبت یا تأخیر دارند و گاهی هم‌زمان به مشاغل دیگر، اشتغال دارند. به‌علاوه تمایل به همکاری در سایر زمینه‌های آموزشی تأثیر دارد. تمایل به ماندگاری در میان کارکنان نه‌تنها کارایی و اثربخشی را افزایش می‌دهد، بلکه منجر به پایین آمدن نرخ غیبت، جابه‌جایی، تأخیر و کم‌کاری می‌شود (میر و همکاران^۴، ۲۰۰۰، ص ۲۵). به همین دلیل سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب و نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف خود دچار مشکل می‌سازد. در ادبیات مدیریت، همواره تأکید می‌شود که نرخ ترک خدمت بالا، نشان‌گر عملکرد نامطلوب مدیریت سازمان در حفظ و نگهداری نیروی انسانی است. مدیران نیز همواره تلاش می‌کنند این نرخ را کاهش داده و تا حد ممکن به صفر نزدیک کنند. اما واقعیت این‌گونه نیست. ترک خدمت پایین، نیمی از مسئله است. به‌عبارت‌دیگر

1- Areia

2- Dhanda & Shrotryia,

3- Stamps

4- Micyer & Allen

مدیران ضمن توجه به میزان ترک خدمت کارکنان و تنظیم نرخ آن در حد نرمال، باید به این پرسش پاسخ دهند که ترکیب دلایل ماندگاری کارکنان چیست و آیا می‌توان این ترکیب را مطلوب قلمداد کرد؟ (الماسی، ۱۳۹۴، ص ۶). بنابراین سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان و ماندگاری در سازمان را درک کنند، خواهند توانست پیش از این‌که کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآ به‌کار بگیرند (علیزاده، ۱۳۸۷، ص ۱۶). با توجه به مباحث فوق، با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی و کارکردهای آن، ماندگاری آن‌ها در دانشگاه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی است. مطالعه و بررسی میل به ماندگاری به‌منزله پیامد تعهد سازمانی کارکنان از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا یکی از اهداف مهم هر سازمانی از جمله دانشگاه، حفظ و نگهداری کارکنان است که اگر همراه با رفتارهای سخاوتمندانه باشد منجر به بهبود بهره‌وری و نیز مزیت رقابتی می‌شود. عدم توجه به مسئله ماندگاری سازمانی سبب شده است تا امروزه بهره‌گیری کافی از این متغیر در جهت بهبود وضعیت سازمانی انجام نشود. به‌صورتی‌که امروزه دغدغه لازم در جهت استفاده از ظرفیت‌های این متغیر به‌خصوص در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال ایران وجود ندارد. کمبود پژوهش‌هایی در این حوزه و هم‌چنین ناکارآمدی سیستم سازمانی در جهت بهبود وضعیت ماندگاری سازمانی موجب شده است تا شکاف تحقیقاتی در جهت بهبود وضعیت ماندگاری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور ایجاد نشود. با توجه به اهمیت منابع انسانی به‌خصوص در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور؛ نبود مطالعات جامع در خصوص ماندگاری سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور؛ سبب شده است تا شواهدی در این خصوص وجود نداشته باشد. این در حالی است که جنبه‌های اقتصادی موجود در کشور سبب شده است تا کارکنان این دانشگاه‌ها نیم‌نگاهی به مشاغل و فعالیت‌های جداگانه داشته باشند که این مسئله به‌طور حتم سیستم منابع انسانی موجود در این دانشگاه‌ها را دچار اختلال خواهد کرد. نتایج

پژوهش حاضر می‌تواند پیشنهادهای سازنده‌ای در جهت خواسته‌های مدیران دانشگاه باشد و به شناسایی نقاط قوت و ضعف در این زمینه بپردازد و می‌تواند برای مدیران ارشد که به‌دنبال راه‌کارهایی برای بهبود وضعیت نگهداری کارکنان در دانشگاه هستند مورد استفاده قرار گیرد. هم‌چنین پژوهش حاضر می‌تواند به تدوین چارچوب‌های اجرایی به مدیران در رشد سخاوت سازمانی و بهبود ماندگاری سازمانی کارکنان کمک کند. سرانجام این‌که می‌تواند به غنای متون نظری و پژوهشی ماندگاری سازمانی و سخاوت سازمانی کمک رساند.

بنابراین هدف اصلی پژوهش تدوین الگوی ماندگاری سازگاری مبتنی بر سخاوت سازمانی است و اهداف فرعی آن شناسایی عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای و پیامدهای ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی است. هم‌چنین پژوهش به‌دنبال این سؤال است که الگوی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور به چه صورت است؟

مبانی نظری: ماندگاری سازمانی؛ ماندگاری سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای کلیدی نقش مهمی در روند بهبود وضعیت انسانی سازمان‌ها دارد. ماندگاری سازمانی اشاره به نگهداری منابع انسانی در سیستم سازمانی و ایجاد بستری در جهت جلب رضایت آنان و هم‌چنین ایجاد فضای انگیزشی جهت فعالیت منابع انسانی دارد (ساینها و قوش، ۲۰۲۱). ماندگاری سازمانی به‌عنوان معیاری برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان شناخته می‌شود. امروزه همگان نقش سرمایه انسانی را در سازمان مهم می‌دانند. سرمایه‌های انسانی در سازمانی به‌دلیل نقش خبره‌گری و هم‌چنین دانش‌گر بودن مهم‌ترین عنصر بهبود رضایتمندی برای مشتریان محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، ماندگاری منابع انسانی ابعادی وسیع‌تر از ارتباط دادن انسان با حقوق و مزایای دریافتی یا تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار دارد. در ضمن نباید چنین تصور شود که توقعات کارکنان از سازمان‌هایشان در همه‌جا و در هر فضای کاری یکسان است و به‌راحتی می‌توان این توقعات را تشخیص داد. زمانی‌که از امور مربوط به ماندگاری در یک سازمان صحبت می‌شود، لازم است ابعاد گوناگون و پیچیده‌ای

که نیازها و تمایلات فردی، گروهی و سازمانی را به‌وجود می‌آورد، مورد توجه قرار گیرد و انسان‌ها با تمام ابعاد وجودشان در رابطه با کار و زندگی اجتماعی، مورد مطالعه قرار گیرند (طیبی و خدابخشی، ۱۳۹۶).

سخاوت: اگر بخواهیم به‌طور فرآیندی به سخاوت بنگریم، سخاوت عبارت است از فرآیندی که در آن اعطاکننده پس از آگاهی از نیاز دریافت‌کننده و بررسی شرایط، موضوع سخاوت - مالی، زمان، دانش و جز آن - را در قالب رفتاری متناسب به او اعطا می‌کند که این کار آثاری برای هر دو طرف دارد و نتایج نیز می‌تواند در مسیر برگشت بر رفتار، تصمیم سخاوت، طرف دهنده و گیرنده تأثیر داشته باشد. بحث سخاوت در سازمان موضوع جدیدی است که در سال‌های اخیر مورد توجه دانشمندان قرار گرفته است. این پژوهش‌ها در حوزه‌های مختلفی مانند بازاریابی، اقتصاد، روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی بیولوژیکی، عصب‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، علوم سیاسی و مدیریت (بکرز و ویپجیانگ^۱، ۲۰۰۷)، در مجلات علمی، حرفه‌ای و گزارش‌های مراکز علمی و غیرعلمی مرتبط با سخاوت منتشر شده است. شاید مهم‌ترین مشکل در زمینه مفهوم‌سازی سخاوت، نبود مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی، حتی برای استانداردهای مفاهیم در مبانی نظری رفتارهای دیگر خواهانه است که موجب درهم آمیختگی و ابهام مفاهیم شده است (کولت و موریس^۲، ۲۰۰۷). مرکز مطالعات دین و جامعه^۳ دانشگاه نوتردام^۴ سخاوت را این‌گونه تعریف می‌کند: «ممارست و خوی اعطای رایگان منابع مالی، زمان و استعدادها یک فرد که به‌طور مثال، شامل بخشش‌های مالی خیریه‌ای، کارهای داوطلبانه، اهدای هدایا در جهت رفاه دیگران یا کالاها و مصالح عمومی است» (بکرز و ویپجیانگ، ۲۰۰۷). اگر بخواهیم به‌طور فرآیندی به سخاوت بنگریم، سخاوت عبارت است از فرآیندی که در آن اعطاکننده پس از آگاهی از نیاز دریافت‌کننده و بررسی شرایط، موضوع سخاوت - مالی، زمان، دانش و جز آن - را در قالب رفتاری

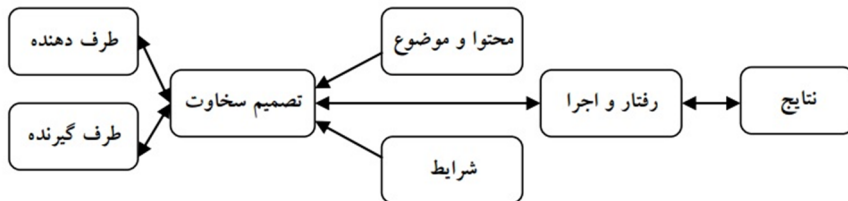
1- Bekkers, R.; Wiepking

2- Collett, J. L.; Morrissey

3- Center for the study of religion and society

4- University of Notre Dame

متناسب به او اعطا می‌کند که این کار آثاری برای هر دو طرف دارد و نتایج نیز می‌تواند در مسیر برگشت بر رفتار، تصمیم سخاوت، طرف دهنده و گیرنده تأثیر داشته باشد.



شکل شماره ۱: چارچوب طراحی شده سخاوت سازمانی (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳).

اعطاکننده سخاوت می‌تواند فرد، یا سازمان باشد. برای این فرد و یا سازمان ویژگی‌هایی در پژوهش‌های علمی، هم‌چنین، در منابع اسلامی موجود است تا بتوان آن‌ها را در جامعه تمیز داد. برای سازمان‌های بخشنده بر دو موضوع اندازه سازمان و نوع صنعت در مطالعات تأکید شده است. رابطه اندازه سازمان و میزان بخشش سازمانی مستقیم است. اوسیم اندازه سازمان را مهم‌ترین تبیین‌کننده بخشش سازمانی می‌داند (اوسیم^۱، ۱۹۸۸). آماتور و آماتو (۲۰۰۷) در مطالعه صنایع آمریکا به این نتیجه رسیدند که رابطه نسبت بخشش سازمانی و اندازه آن ابتدا مثبت، سپس، منفی و دوباره مثبت می‌شود. به عبارتی، سازمانی‌های متوسط به نسبت سازمان‌های کوچک و بزرگ کم‌تر می‌بخشند (آماتو و آماتو^۲، ۲۰۰۷). بسیاری از پژوهش‌گران، صنعت را تبیین‌کننده‌ای مهم برای بخشش سازمانی در نظر گرفته‌اند. برای مثال، اوسیم بیان می‌کند سازمان‌های با سطح ارتباطات عمومی بالا مانند خرده‌فروشی، بیمه یا بانک، عموماً نسبت به سازمان‌های با سطح ارتباطات پایین‌تر مانند معادن و فلزات اولیه بخشش بیش‌تری دارند. دریافت‌کننده سخاوت نیز بر سخاوت اثرگذار است (میچینر و همکاران^۳، ۲۰۰۴).

1- Useem

2- Amato

3- Michener

پیشینه پژوهش: قاسمی (۱۳۹۹) در پژوهش خود که با هدف بررسی رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی باتوجه به نقش میانجی راهبرد سازمان در سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی در ادارات دولتی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. طبق نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی راهبرد سازمان از برازش مطلوب برخوردار است.

محمدی دهبالایی (۱۳۹۸) در پژوهش خود مبنی بر عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایلام نشان دادند عوامل شغلی، عوامل فردی و عوامل سازمانی بر روی ماندگاری تأثیر دارند.

جمال زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود که با هدف بررسی عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر ماندگاری پزشکان خانواده در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که میزان علاقه‌مندی پزشکان به ادامه تحصیل را به‌عنوان مهم‌ترین عامل در عدم ماندگاری پزشکان است.

صدری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود که با هدف بررسی تأثیر فضای خدمت و سرمایه روان‌شناختی بر قصد ماندگاری کارکنان با در نظر گرفتن تعهد شغلی و فرهنگ کاری در سطوح مختلف سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی یزد) انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که فضای خدمت، تعهد شغلی و فرهنگ کاری بر روی قصد ماندگاری اثر مثبت و سرمایه روان‌شناختی بر روی قصد ماندگاری، اثر ندارد.

ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند ویژگی‌های فردی رهبر و علل سازمانی به‌عنوان شرایط علی، عوامل تشویق‌کننده رهبر و محدودکننده رهبر برای ارائه رهبری سخاوتمند به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، تغییرات رهبر و

تفاوت‌های پیروان به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در انتخاب مکانیزم مناسب تأثیر می‌گذارند.

آریا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود مبنی بر مدلی برای ماندگاری سازمانی نشان دادند عوامل مهم ماندگاری سازمانی شامل جهت، حالت، سازمان، رفتار و ارزیابی سازمانی است.

زمانان و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود که با هدف نفوذ مدیریت منابع انسانی در قصد ترک خدمت کارکنان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک مسئله مهم نقش کلیدی در روند بهبود و گسترش رضایت کارکنان دارد که این مسئله می‌تواند زمینه جهت کاهش میزان ترک خدمت کارکنان را فراهم کند.

عامری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود که با هدف عوامل مؤثر بر رشد سخاوت سازمانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که آموزش نقش مهمی در روند بهبود سخاوت سازمانی دارد.

دویان^۲ (۲۰۱۹) معتقدند که ماندگاری باید با بیانیه مأموریت و راهبردهای مشخص در سازمان‌ها مطابقت و هم‌سویی داشته باشد. هم‌چنین باید عوامل متعددی مانند مداخله دولت، مقررات وضع شده توسط صنعت‌گران و ذی‌نفعان حقوقی، انتظارات اجتماعی، اجتماعی شدن رابطه محور، اتحاد بین فرهنگ و وضعیت قدرت شرکا، عدم قطعیت و بحران سازمانی، اجتماعی شدن تجاری، ویژگی‌های مدیریت عالی و مواجهه را در نظر بگیرد و جهت‌گیری فرهنگ سازمانی (هوراک و همکاران^۳، ۲۰۱۸) که باید از طریق تجزیه و تحلیل ابعادی مانند عملکرد سازمانی، قابلیت‌های سیستم‌های اطلاعاتی، ارزش تجاری و ارزش فناوری‌های اطلاعاتی ارزیابی شود (تیورک و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

1- Areia
2- Duan
3- Horak
4- Tworek

دینه و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که تمرکز اصلی سازمان‌ها باید بر رفتارهای نوع‌دوستانه، اولویت‌های اخلاقی، رویکردهای اخلاقی، پیامدهای رهبری اخلاقی، سخاوتمندی رهبری و چگونگی ماندگاری در سازمان باشد.

تی سای و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در پژوهش خود مبنی بر فاکتورهای اثرگذار مستقیم و غیرمستقیم بر ماندگاری سازمانی نشان دادند که ۱۳ عامل غیرمستقیم و ۳ عامل مستقیم می‌توانند بر پایداری سازمان تأثیر بگذارند. بر این اساس قابلیت پویایی، نوآوری، نوآوری در خدمات، دانش، مدیریت دانش، اشتراک دانش، مدیریت منابع انسانی، محصول و یا خدمات، سرمایه انسانی، سرمایه فکری، مسئولیت اجتماعی شرکت، زنجیره تأمین و فناوری اطلاعات به‌عنوان عوامل نهایی ماندگاری سازمانی شناسایی شدند.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش‌های داخلی و خارجی به‌وضوح می‌توان مشاهده کرد که هیچ پژوهشی در ارتباط با ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت انجام نشده است و همچنین پژوهش‌های اندکی به موضوع سخاوت سازمانی پرداخته‌اند. همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل‌های مختلفی بر روی ماندگاری سازمانی وجود دارد که هر یک از این پژوهش‌ها به موارد اندکی از این عوامل اشاره داشتند. بر همین اساس پژوهش حاضر به ارائه مدل الگووارهای ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی پرداخته است که به‌طور جامع عوامل‌های اثرگذار بر این متغیرها را شناسایی و به‌صورت یک الگو درآورده است که در ادامه نشان داده شده است.

روش‌شناسی پژوهش

روش انجام پژوهش حاضر، کیفی است؛ که برای ساخت مدل مفهومی پژوهش از روش نظریه داده‌بنیاد^۳ مبتنی بر روش اشتراس و کوربین استفاده شد. همچنین پژوهش بر اساس دسته‌بندی پژوهش‌ها بر مبنای هدف، به‌صورت

1- Dinh

2- Tsai

3- Grounded Theory

اکتشافی - بنیادی است. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید و خبرگان مدیریت بودند. ویژگی‌های خبرگان پژوهش افرادی هستند که از نظر آگاهی و اطلاعات در این زمینه برجسته بوده و این که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. از این مجموعه تا جایی که نسبت به موضوع پژوهش اشباع حاصل شد، ۱۲ نفر برای انجام مصاحبه و کسب اطلاعات لازم در ارتباط با موضوع مورد نظر به صورت کاملاً غیراحتمالی و هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بود. سؤالات مصاحبه‌ها از نوع باز پاسخ بود و بر اساس ابعاد نظریه داده‌بنیاد، موجبات علی، شرایط مداخله گر، ویژگی‌های زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها را مورد بررسی قرار داد تا از زبان مصاحبه‌شوندگان، موضوع روشن شود. برای بررسی اعتبار و روایی در پژوهش کیفی از مقبولیت، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری استفاده شد. هم‌چنین در این پژوهش، پژوهش‌گر سعی کرد مراحل هفت‌گانه تعیین اعتبار اعم از انتخاب موضوع، طراحی سؤالات و اهداف پژوهش، مصاحبه با افراد خبره، نسخه برداری از کدهای مهم و کلیدی مصاحبه‌شوندگان، تحلیل پاسخ‌ها، تأیید نتایج و داده‌های گردآوری شده و گزارش‌گری یا گزارش داده‌ها به مخاطبین را مورد توجه قرار دهد. در پژوهش کنونی از پایایی بازآزمون، جهت سنجش پایایی استفاده شد که برابر با ۰/۷۴ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری گزینشی^۳، انجام شده است. کدگذاری باز نخستین مرحله کدگذاری محسوب می‌شود. در کدگذاری باز پژوهش‌گر با ذهنی باز به نام‌گذاری مفاهیم می‌پردازد. این مرحله باز نامیده می‌شود چراکه پژوهش‌گر بدون هیچ محدودیتی به نام‌گذاری مفاهیم می‌پردازد. در این مرحله پژوهش‌گر با مرور داده‌ها تلاش کرد تا مفاهیم پنهان در داده‌ها را از طریق نشانه‌ها، باز شناسد و این مفاهیم را در مقوله‌های اصلی و فرعی، مشخص کند. کدگذاری انتخابی نیز به معنای محدود کردن کدگذاری به آن دسته از متغیرهایی است که مربوط به متغیر محوری هستند. به عبارتی

1- open coding
2- axial coding
3- selective coding

زمانی که مقوله محوری نمودار شد کدگذاری انتخابی آغاز شده و مصاحبه‌ها در جهت محوری کدگذاری می‌شوند. در کدگذاری گزینشی نیز یکپارچه کردن و پالایش نظریه صورت می‌گیرد. پس از تکمیل فرایند کدگذاری و درنهایت با ایجاد رابطه میان کدها، مدل پژوهش ترسیم شد. مدل حاضر به تأیید ۳ نفر از افراد مصاحبه‌شونده و ۳ نفر از اساتید خبره که در زمینه موضوع پژوهش دارای سابقه یا تخصص بودند، رسیده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به‌منظور رسیدن به هدف پژوهش، پس از مطالعات صورت‌گرفته، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر از افراد متخصص انجام شد. در بخش تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا به‌صورت کدهای باز درآمده و این کدها بیان‌گر عوامل ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی هستند. و سپس در بخش بعدی به‌صورت دسته‌بندی شده در قالب کدهای محوری استخراج شدند که این یافته‌ها در جدول شماره دو قابل مشاهده است. در جدول شماره یک نیز ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان آمده است.

جدول شماره ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

گروه‌ها	طبقه بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹	۷۵
	زن	۳	۲۵
سطح تحصیلات	دکتری	۱۰	۸۳/۳
	کارشناسی ارشد	۲	۱۶/۷
سن	بالای ۵۰ سال	۸	۶۶/۶
	۴۰-۵۰ سال	۲	۱۶/۷
	زیر ۴۰ سال	۲	۱۶/۷

با استناد به کدبندی مرحله اول که به کدبندی باز معروف است، از طریق بازبینی مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب‌نظران کدهای باز شناسایی شد. حال که کلیه داده‌ها کدبندی شده و کدها یا مفاهیم اولیه متعددی ساخته شدند، مرحله دوم کدبندی داده‌ها با نام کدبندی محوری آغاز می‌شود. در این قسمت

کدگذاری‌های محوری به صورت ترکیبی و محتوای هر یک از آن‌ها قرار داده شدند. شیوه‌های کدگذاری محوری به شرح جدول شماره دو است.

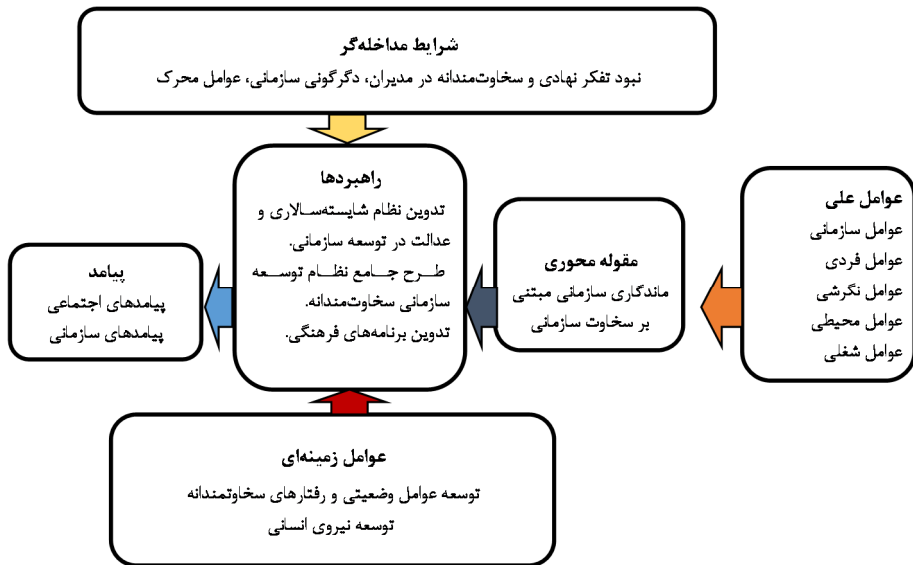
جدول شماره ۲: کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی کدهای مفهومی و مقولات

مؤلفه‌ها	مقوله	کدگذاری باز
	عوامل سازمانی	ساختار سازمانی
		ارتباطات سازمانی
		رهبری و مدیریت سازمانی
		عوامل مالی و اقتصادی سازمان
		حمایت سازمانی ادارک‌شده
		نظام پاداش و حقوق کارکنان
		جو سازمانی و محیط آرام
		فرهنگ سازمانی
		احترام و سخاوت‌مندی
		عدالت سازمانی
عوامل علی	عوامل فردی	احساس ارزش‌مندی
		رفتارهای یاری‌رساننده
		ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنس، تحصیلات)
		ویژگی‌های شخصیتی
		سطح مهارت و توانایی
عوامل شغلی	عوامل شغلی	مسئولیت‌پذیری
		ارتقاء امنیت شغلی در میان منابع انسانی
		ایجاد تناسب میان افراد با مشاغل خود
		انتظارات شغلی
		غنی‌سازی شغل و وظایف کارکنان
		اداراک مرتبط با شغل
		ایجاد آزادی عمل به کارکنان در محیط شغلی
ایجاد سیستم ارتقاء شغلی عادلانه در سازمان		
عوامل نگرشی	عوامل نگرشی	ایجاد اهداف مشخص و معین در حوزه‌های شغلی
		ایجاد نگرش مثبت در میان کارکنان
		حفظ حرمت منابع انسانی در سازمان
عوامل محیطی	عوامل محیطی	پایبندی مدیران به ارکان و ارزش‌های کلیدی سازمان
		توجه به نگرش‌های فردی در فرایند جذب منابع انسانی
		بهبود خدمات رفاهی به کارکنان
		ارتقا سیستم بهداشتی در محیط سازمان

مؤلفه‌ها	مقوله	کدگذاری باز
عوامل زمینه‌ای	توسعه عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوت‌مندانه	جذاب‌سازی محیط سازمانی
		ایجاد تنوع در محیط سازمانی
		بهبود وضعیت ایمنی در محیط کار
		توجه به فرهنگ و ارزش سازمانی
		توجه به اصول اخلاقی و سخاوت‌مندانه
		توجه به ابعاد دگرخواهانه
		توجه به اصول زیست‌محیطی
		توجه به اصول رفتارهای حرفه‌ای
		داوطلبی و فراهم کردن محیط شاد در سازمان
		قدرشناسی از همکاری‌های مشترک
عوامل مداخله‌گر	توسعه نیروی انسانی	بهره‌گیری از افراد با تجربه و دارای تعاملات و روابط قوی با سطوح عالی سازمانی
		آموزش‌های تخصصی
		به‌کارگیری از مدیران و کارکنان خلاق و متخصص در حوزه کاری
		تدوین شاخص‌های انتخاب مدیران و کارکنان سازمانی
		بهبود تعاملات بین فردی در سازمان
		بهره‌گیری از دوره‌های آموزشی و دانش‌افزایی
		بهبود عوامل انگیزشی و روان‌شناختی
		نبود تفکر عملیاتی در مدیران
		نبود تعهد اخلاقی در بین مدیران
		نهادینه نشدن مفهوم اقتصاد سازمانی در بین مسئولان
عوامل محرك	نبود تفکر نهادی و سخاوت‌مندانه در مدیران	نداشتن روح سخاوت‌مندی در بین مدیران
		رفتارهای سیاسی مخرب
		خط‌مشی و قوانین حاکم بر سازمان
		تکنولوژی و فناوری
		محیط اجتماعی فرهنگی سازمان
		وجود تضادهای مالی در سازمان
		نبود نظام انگیزشی در جهت ایجاد سخاوت‌مندی در سازمان
		جابه‌جایی کارکنان
		انصراف از شغل
		تنزل رتبه
دگرگونی سازمانی		تغییرات تجربه مدیریت
		تغییرات تفکر مدیریت
		توجه به عدالت سازمانی در سازمان

مؤلفه‌ها	مقوله	کدگذاری باز
عوامل راهبردی	تدوین نظام شایسته‌سالاری و عدالت در توسعه سازمانی	ممانعت از ورود افراد سیاسی به سازمان
		شایسته‌سالاری در سازمان
تدوین برنامه‌های فرهنگی	طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوتمندانه	تدوین شاخص‌ها و بانک شایسته‌سالاری مدیران و کارکنان
		طراحی شاخص‌های شایسته‌سالاری
		شفاف‌سازی و اجرای عدالت سازمانی
		توجه به خط‌مشی سازمان و بخشش راهبردی
		تدوین راهبرد و ارائه برنامه‌ریزی راهبردی و راهبرد
		تشکیل ساختارهای انعطاف‌پذیر و جدید در سازمان
		ایجاد تشکل‌های خیرخواهانه و غیررسمی در سازمان
		پیگیری مدیران در مورد حقوق مشروع کارکنان
		توانمندسازی منابع انسانی و ایجاد اهداف مشترک
		ایجاد و توسعه مدیریت مشارکتی
پیامدها	تدوین برنامه‌های فرهنگی	برگزاری دوره‌های فرهنگی در سازمان
		ایجاد ارزش‌های فردی و گروهی در سازمان
		تقویت رفتار نوع دوستی در سازمان
		اشاعه فرهنگ عدالت‌محوری در سازمان
		ترویج اخلاق مداری و ایجاد منشور و استانداردهای اخلاقی در سازمان
پیامد اجتماعی	پیامد اجتماعی	ایجاد ارزش‌های مشترک در سازمان
		رفع نیازهای زیستی و فردی
		بهبود نیازهای اجتماعی
		بهبود سلامت روانی کارکنان
پیامد سازمانی	پیامد سازمانی	کاهش استرس و اضطراب
		مسئولیت‌پذیری اجتماعی در زندگی
		ایجاد وجهه در بین دوستان، خانواده و جامعه
		بهبود نگرش و رفتارهای سخاوتمندانه
		بهبود اعتبار و پویایی سازمانی
		بهبود ارزش‌های اخلاقی
		بهبود ارتباطات عاطفی در سازمان
پیامد سازمانی	پیامد سازمانی	رشد و پویایی سازمان
		افزایش رضایت شغلی
		بهبود عملکرد و مزیت رقابتی

بنابر نتایج جدول کدها شامل ۵ زیر مقوله و ۳۳ کد مستخرج از مصاحبه‌ها در قالب عوامل علی، ۲ زیر مقوله و ۱۴ کد مستخرج از مصاحبه که در قالب عوامل زمینه‌ای، ۳ زیر مقوله و ۱۵ کد مستخرج از مصاحبه‌ها در قالب عوامل مداخله‌گر، ۳ زیر مقوله و ۱۹ کد مستخرج از مصاحبه‌ها در قالب راهبردها و ۲ زیر مقوله و ۱۳ کد مستخرج از مصاحبه‌ها در قالب پیامدها است. براساس نتایج شرایط علی مشتمل بر (عوامل سازمانی، نگرشی، فردی، محیطی و شغلی)؛ شرایط زمینه‌ای شامل (توسعه عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوتمندانه و توسعه نیروی انسانی)؛ شرایط مداخله‌گر (نبود تفکر نهادی و سخاوتمندانه در مدیران، دگرگونی سازمانی، عوامل محرک)؛ راهبردها (تدوین نظام شایسته‌سالاری و عدالت در توسعه سازمانی، طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوتمندانه، تدوین برنامه‌های فرهنگی) و پیامدها شامل (پیامدهای اجتماعی و پیامدهای سازمانی) بوده است.



شکل شماره ۲: مدل الگوواره‌ای بر اساس کدگذاری محوری

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با بررسی عمیق، پژوهش و مصاحبه با متخصصان، اساتید در حوزه مدیریت به ارائه الگوی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی پرداخت. بر اساس مدل الگوواره پژوهش حاضر می‌توان تصریح کرد که عوامل سازمانی، نگرشی، فردی، محیطی و شغلی تشکیل‌دهنده شرایط علی ای مؤثر بر ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های شمال کشور است. نتایج هم‌سو با یافته‌های کادو (۲۰۰۶)، جمال‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) چمانی (۱۳۹۱) تی‌سای و همکاران (۲۰۱۳) است. چمانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر ماندگاری پرستاران دانش‌گر در بیمارستان‌ها» دریافتند که عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل شغلی به ترتیب بر ماندگاری پرستاران دانش‌گر تأثیر دارند. سخاوت سازمانی می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی در مسیر بهبود و گسترش حوزه‌های سازمانی را فراهم کند. سخاوت سازمانی به واسطه به‌سازی محیط شغلی، محیطی، سازمانی، نگرشی و فردی می‌تواند باعث شکل‌گیری ماندگاری در محیط کار شود.

نتایج به‌دست آمده از عوامل سازمانی (ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی، رهبری و مدیریت سازمانی، عوامل مالی و اقتصادی سازمان، حمایت سازمانی ادارک‌شده، نظام پاداش و حقوق کارکنان، جو سازمانی و محیط آرام، فرهنگ سازمانی، احترام و سخاوت‌مندی و عدالت سازمانی) هم‌سو با پژوهش‌های داوسون^۱ (۲۰۱۲) و الماسی (۱۳۹۴) و گومن^۲ (۲۰۰۰) است. الماسی (۱۳۹۴) نشان داد ویژگی‌های سازمانی از جمله عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی است. همان‌طور که نشان داده شده است عوامل‌های مختلف سازمانی زیادی بر روی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت اثرگذارند. به‌طور مثال ساختار تخت غیرمتمرکز و نیز ساختاری که انعطاف‌پذیری لازم برای انجام کارهای فکری و عملی سازمانی را فراهم کند مشوق خلاقیت و ابتکار باشد و سخاوت سازمانی را در برگیرد و در برابر تغییرات انعطاف‌پذیر باشند، یکی از عوامل ماندگاری است.

1- Dawson

2- Goman

همچنین داشتن یک کانال ارتباطی دو طرفه باز و صادقانه با سرپرست از خواسته‌های کارکنان و نیز داشتن روابط کاری خوب با همکاران، برخورداری از آزادی عمل و زمان کافی برای ایجاد روابط اجتماعی و سخاوت‌مندانه می‌تواند در بهبود ماندگاری مؤثر واقع شود. به‌طوری‌که گومن (۲۰۰۰) بیان کرد سیستم ارتباطات از جمله عامل تأثیرگذار بر ماندگاری است. و یا زمانی که به صحبت از فرهنگ سازمانی می‌کنیم ضرورتاً منابع انسانی به اذهان متبادر می‌شود. از این‌رو مدیریت فرهنگ سازمانی بر مدیریت انسان‌ها از منظر عناصر فرهنگی متمرکز است. با این نگاه، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی هر سازمان در ماندگاری یا ترک خدمت کارکنان و مدیران مؤثر هستند. به‌طوری‌که اسلام و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر رفتارهای کارکنان اثر مثبتی دارد (گودرزی، ۱۳۹۶). زمانی که یک فرهنگ در الگو و ارزش‌هایی که در رفتار با دیگران طراحی می‌کند به رفتار نوع‌دوستانه و سخاوت‌مندانه ارزش می‌دهد. هم‌چنین پرداخت پاداش کافی از اهمیت زیادی بر روی ماندگار بودن کارکنان برخوردار است.

مطابق با نظریه هرزبرگ حفظ و اعطای پاداش کافی به‌خصوص به افرادی که سطح عملکردی بالایی برخوردارند و نیز دارای رفتارهای سخاوت‌مندانه‌ای هستند و کسانی که هزینه جابه‌جایی آنان زیاد است حائز اهمیت است. از سویی نظریه حمایت سازمانی معتقد است که باورهای کارکنان مربوط به میزانی است که ارزش‌های سازمان و مشارکت و مراقبت آن‌ها در تعیین درکشان از آمادگی سازمان برای پاداش به افزایش تلاش‌های کاری و رفع نیازهای اجتماعی و عاطفی است. عدالت، حمایت سرپرست، پاداش‌های عادلانه ادارک حمایت سازمانی در سازمان سخاوت‌مندانه را افزایش می‌دهد. چنگ یانگ^۱ (۲۰۱۱) و چو و همکاران^۲ (۲۰۰۹) نشان داد حمایت ادارک‌شده بر روی کارکنان سازمان مؤثر است. رهبری و مدیریت سازمانی برای بقای یک سازمان دارای سخاوت مؤثر است. امروزه سبک‌های مختلف رهبری و مدیریت در سازمان تعیین‌کننده

1- cheng yang

2- Cho et al

میزان اثربخشی و کارایی کارکنان سازمان‌ها در بخش‌ها و شرایط مختلف است. در نتیجه لازم است در جهت ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت رهبری و مدیریت نیز مورد توجه قرار گیرد. عدالت سازمانی بیان‌گر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در سازمان است که به علت ارتباط با فرایندهای حیاتی هم‌چون تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد و... اهمیت زیادی دارد. زمانی که در سازمان عدالت درباره فرد رعایت می‌شود، فرد بیش‌تر رفتار سخاوتمندانه از خود بروز می‌دهد و زمان بیش‌تری را برای سازمان و دیگران صرف می‌کند. امانی (۱۳۹۴) نشان داد عدالت سازمانی از علل بروز سخاوتمندی در سازمان و به تبع آن افزایش تعهد به سازمان است. هم‌چنین جو و محیط سازمانی مناسب یک درک مشترک و استوار از جنبه‌های مهم روان‌شناختی در کاراست و زمانی که در فضای سازمان افراد با یکدیگر با هم همکاری دارند و حسادت و مقایسه‌های نادرست وجود ندارد، حس همکاری بیش‌تر و ماندگاری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج به دست آمده از عوامل محیطی (بهبود خدمات رفاهی به کارکنان، ارتقاء سیستم بهداشتی در محیط سازمان، جذاب‌سازی محیط سازمانی، ایجاد تنوع در محیط سازمانی و بهبود وضعیت ایمنی در محیط کار) هم‌سو با گودرزی (۱۳۹۶) است که نشان داد عوامل محیطی از جمله عوامل اثرگذار بر ماندگاری منابع انسانی است. عوامل محیطی تابع شرایط خاص اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که در تعامل بین شغل فرد و زندگی خانوادگی او نقش ایفاء می‌کنند و به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر ماندگاری افراد تأثیر دارند ضمن این‌که نمی‌توان مصادیق مشترکی را برای همه جوامع بر شمرد. با این حال توجه به فاکتورهایی چون تسهیلات رفاهی و ایمنی و نیز تنوع و جذاب کردن جو و محیط سازمانی دانشگاهی مبتنی بر سخاوت سازمانی می‌تواند بر ماندگاری کارکنان تأثیر داشته باشد.

عوامل نگرشی (ایجاد نگرش مثبت در میان کارکنان، حفظ حرمت منابع انسانی در سازمان، پایبندی مدیران به ارکان و ارزش‌های کلیدی سازمان و توجه به نگرش‌های فردی در فرایند جذب منابع انسانی) هم‌سو با جمال‌زاده و

همکاران (۱۳۹۹) و کادو (۲۰۰۶) است که در پژوهش‌های خود نشان دادند ماندگاری سازمانی در حوزه‌های رفتاری و نگرشی وجود دارد. یکی از اصول مهم جذب، حفظ و انگیزش کارکنان کلیدی، نگرش ارزش‌مدارانه و مثبت نسبت به کارکنان است. در نتیجه لازم است که جهت ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت در بین دانشگاه‌ها، مدیران و مسئولین با ایجاد نگرش مطلوب در بین کارکنان و نیز حفظ و رعایت ارزش‌های اخلاقی و توجه به شخصیت و نگرش‌های آنان توجه بیشتری کنند. نتایج به‌دست آمده از عوامل شغلی (ارتقاء امنیت شغلی در میان منابع انسانی، ایجاد تناسب میان افراد با مشاغل خود، انتظارات شغلی، غنی‌سازی شغل و وظایف کارکنان، اداراک مرتبط با شغل، ایجاد آزادی عمل به کارکنان در محیط شغلی، ایجاد سیستم ارتقا شغلی عادلانه در سازمان) هم‌سو با پژوهش‌های گل صنم لو (۱۳۹۵) و الماسی (۱۳۹۴) است. بر همین اساس مطابق با الگوی هاک من و اوکدهام (۱۹۷۵) می‌توان بیان کرد که ویژگی‌های شغلی هر فرد از طریق ادراکات و نگرش‌های وی از جمله انگیزه‌های درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بر حاصل کار او تأثیرگذار است. بر این اساس شغل‌هایی که از چالش بیشتری برخوردار بوده و صاحبان آن‌ها از استقلال کاری بیشتری در انجام کارهایشان برخوردارند، رضایت شغلی بیشتر و رفتارهای کناره‌گیری کم‌تری را در آن‌ها ایجاد می‌کنند. شغل دارای ویژگی‌هایی است که بخشی از نیازهای افراد را پاسخ داده و درک آنان را از حمایت‌های سازمانی افزایش می‌دهد و چنانچه سازمان دارای سخاوت سازمانی باشند، سرانجام رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری در آنان ایجاد می‌شود. نتایج به‌دست آمده از عوامل فردی (احساس ارزشمندی، رفتارهای یاری‌رساننده، سن، جنس، تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، سطح مهارت و توانایی و مسئولیت‌پذیری) هم‌سو با یافته‌های الماسی (۱۳۹۴) و دهبالایی (۱۳۹۸) می‌باشد که نشان داد ویژگی‌های شخصی از جمله عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی می‌باشد. هم‌چنین ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند رفع نیازهای زیستی و تعلق و رشد کارکنان از پیامدهای سخاوت رهبری می‌باشد. بنابراین کارکنان در عوامل شخصی، شرایط سازمان را

با خصوصیات شخصی منطبق می‌دانند، به توانایی‌های شخصی در تصمیم به بقای دائمی ارزش می‌دهند، به نظرات و پیشنهادات کارکنان اهمیت قائل می‌شوند و توجه به مهارت‌های تخصصی و تجربه کاری کارکنان بسیار مهم می‌دانند که می‌تواند بستر مناسبی در جهت ارتقا ماندگاری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد مبتنی بر سخاوت را فراهم کند.

بر اساس مدل الگوواره پژوهش حاضر می‌توان تصریح کرد که توسعه عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوتمندانه و نیز توسعه نیروی انسانی تشکیل‌دهنده شرایط زمینه‌ای مؤثر بر ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های شمال کشور است. نتایج هم‌سو با یافته‌های عامری (۲۰۲۰) تی سای و همکاران (۲۰۱۳) و کاظمی (۱۳۹۳) است. عامری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود که با هدف عوامل مؤثر بر رشد سخاوت سازمانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که آموزش نقش مهمی در روند بهبود سخاوت سازمانی دارد. کاظمی (۱۳۹۳) نیز نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله عوامل قابل کنترل در ماندگاری سازمانی است. دینه و همکاران (۲۰۱۴) نیز نشان دادند که تمرکز اصلی سازمان‌ها باید بر رفتارهای نوع‌دوستانه، اولویت‌های اخلاقی، رویکردهای اخلاقی، پیامدهای رهبری اخلاقی، سخاوتمندی رهبری و چگونگی ماندگاری در سازمان باشد. در جهت بررسی این مسئله لازم به ذکر است که ماندگاری سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای کلیدی نقش مهمی در روند بهبود وضعیت انسانی سازمان‌ها دارد. ماندگاری سازمانی اشاره به نگهداری منابع انسانی در سیستم سازمانی و ایجاد بستری در جهت جلب رضایت آنان و هم‌چنین ایجاد فضای انگیزشی جهت فعالیت منابع انسانی دارد. ارتقاء ماندگاری سازمانی ارتباط نزدیکی با مسائل نگرشی و رفتاری دارد. به صورتی که توجه به مسائل نگرشی می‌تواند نقش مهمی در روند بهبود و گسترش ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت دارد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که سخاوت سازمانی، ممارست و خوی اعطای رایگان منابع مالی، زمان و استعدادها یکی فرد که به‌طور مثال، شامل بخشش‌های مالی خیریه‌ای، کارهای داوطلبانه، اهدای هدایا در جهت رفاه

دیگران یا کالاها و مصالح عمومی می‌باشد. بنابراین در جهت ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی توجه به عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوت‌مندانه هم‌چون توجه به فرهنگ و ارزش سازمانی، اصول اخلاقی و سخاوت‌مندانه، توجه به ابعاد دگرخواهانه، رفتارهای حرفه‌ای، قدرشناسی و سپاس‌گزاری سبب بهبود تعهد و ماندگاری سازمانی می‌شود.

بر اساس مدل الگوواره پژوهش حاضر می‌توان تصریح کرد که نبود تفکر نهادی و سخاوت‌مندانه در مدیران، دگرگونی سازمانی، عوامل محرک تشکیل‌دهنده شرایط مداخله‌گر بر ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های شمال کشور است. نتایج هم‌سو با یافته‌های چن و چن^۱ (۲۰۰۹) و الماسی (۱۳۹۴) است. تفکر نهادی و سخاوت‌مندانه در مدیران، اخلاق کاری قوی، مهارت‌های ارتباطی مستحکم، علاقه و توانایی برای مشارکت است. مدیران و رهبران سخاوت‌مند به وجود آورنده اعتماد، احترام و حسن نیت در همکاران و کارکنانشان هستند که در صورت نبود این عامل، ماندگاری سازمانی کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. هم‌چنین به‌طور کلی در دنیای تکنولوژی و فناوری پیشرفته امروزه، فعالیت‌های هر سازمانی وابسته به یک سری اصول و عواملی است، از این‌رو انجام فعالیت‌های سازمانی که بتواند منجر به ماندگاری کارکنان در سازمان متناسب با سخاوت سازمانی شود خارج از چارچوب این اصول و عوامل نه تنها با موفقیت روبه‌رو نمی‌شود بلکه مشکلاتی را نیز در این زمینه ایجاد می‌کند. به طوری که وجود هرگونه عوامل سیاسی در محیط دانشگاهی، نبود خط مشی و قوانین مناسب، محیط اجتماعی و فرهنگی نامطلوب، به همراه تضادهای مالی که در دانشگاه وجود داشته باشد سبب می‌شود سخاوت در بین سازمان کاهش پیدا کند و ماندگاری سازمانی بر این راستا را در بین کارمندان و مدیران دانشگاه تحت تأثیر قرار دهد. ازین رو محرک‌ها به واسطه ارتقاء سیستم انگیزشی، توانایی ایجاد ظرفیت‌های مطلوبی در راستای ارتقاء سخاوت سازمانی را دارد. دگرگونی سازمانی و به‌عبارتی تغییرات داخلی و خارجی سازمانی عوامل‌های مختلفی چون جابه‌جایی، مزایای

انصراف از شغل، تلاش‌ها برای تغییر وضعیت، تلاش‌های جابه‌جایی، شقوق جایگزین داخلی، فرصت‌های ارتقاء شغلی، تلاش برای تنزل رتبه، انصراف روانی از کار و... را در بر می‌گیرد. نتایج هم‌سو با یافته الماسی (۱۳۹۴) است که در پژوهش خود نشان داد تغییرات داخلی و خارجی جز ماندگاری سازمانی است. بنابراین تغییرات قوانین سازمان هم‌زمان با تغییر خطمشی، تغییرات ساختاری سازمان و امکان ارتقاء شغلی برای کارکنان جز عوامل مهم تغییرات داخلی و خارجی شمره می‌شود که می‌تواند نقش مداخله‌گر در سازمان را ایفاء کند. در نتیجه نیاز است که توجه خاصی به این عوامل شود.

بر اساس مدل الگوواره پژوهش حاضر می‌توان تصریح کرد که تدوین نظام شایسته‌سالاری و عدالت در توسعه سازمانی، طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوت‌مندانه، تدوین برنامه‌های فرهنگی تشکیل‌دهنده راهبردهای مؤثر بر ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های شمال کشور است. نتایج هم‌سو با یافته‌های تی سای و همکاران (۲۰۱۳) است. انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی دانشگاهی یکی از مسائل مهم و ضروری است؛ چراکه مهم‌ترین عامل دوام یک سازمان شایستگی مسئولین و مدیران است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرار بگیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به‌طور قابل توجهی بهبود پیدا می‌کند؛ زیرا مدیریت شایسته محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه به‌شمار می‌آید. بی‌شک این رویکرد زمانی اثرات مثبت خود را در دانشگاه به جای خواهد گذاشت که دایره آن، فقط به مدیران بالادستی محدود نشود و شامل تمامی بخش‌های دانشگاهی شود. طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوت‌مندانه در دانشگاه با توجه به رویکردهای هم‌چون تدوین راهبرد، خطمشی و ارائه برنامه در خصوص کارکنان و جوّ دانشگاهی، تعیین راهبرد و برنامه‌ریزی متمرکز همراه با تشکیل ساختارهای جدید انعطاف‌پذیر به همراه ایجاد تشکلهای خیزخواهانه، توانمندسازی منابع انسانی و پیگیری مدیران در ارتباط با حقوق مادی و معنوی مشروع کارکنان در دانشگاه‌ها سبب دستیابی به هدف سازمانی و نیز ماندگاری کارکنان بر اساس سخاوت همراه

است. بنابراین می‌توان گفت که توسعه سازمانی سخاوت‌مندان در دانشگاه نیازمند به چشم‌انداز بلندمدتی دارد که بتواند با برنامه‌ریزی جامع قوت، ضعف و فرصت و تهدیدهای این مقوله را شناسایی کرده و بر اساس آن راهبردهای مناسب را طراحی و تدوین کرد. هم‌چنین عواملی از جمله مسائل فرهنگی برگزاری دوره‌های فرهنگی در سازمان، ایجاد ارزش‌های فردی و گروهی در سازمان، معرفی چهره‌های ماندگار، تقویت رفتار نوع‌دوستی در سازمان و اشاعه فرهنگ عدالت‌محوری در سازمان باعث می‌شود تا رویه‌های فرهنگی و ارزشی در جهت ارتقاء سخاوت سازمانی فراهم کند.

بر اساس مدل الگوواره پژوهش حاضر می‌توان تصریح کرد که پیامدهای اجتماعی و پیامدهای سازمانی تشکیل‌دهنده پیامدهای مؤثر ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های شمال کشور است. نتایج هم‌سو با یافته چنگ یانگ (۲۰۱۳) و فیلین (۲۰۰۳) است. فیلین^۱ (۲۰۰۳) بیان کرد که آثار سخاوت برای افراد سبب منزلت اجتماعی بالاتری است. هم‌چنین بری و همکاران^۲ (۲۰۰۷) نشان داد سازمان‌ها از طریق ارتباطات عاطفی برای مشتریان و عواید اجتماعی برای جامعه ایجاد می‌کنند. سخاوت از ارزش‌های اخلاقی پسندیده در همه ادیان و فرهنگ‌ها است. ارزش‌ها در زندگی فردی و سازمانی افراد منعکس می‌شود و فرصت‌ها و تهدیدهایی ایجاد می‌کند. آثار سخاوت سازمانی نه تنها بر کارکنان بلکه بر مشتریان و جامعه نیز قابل لمس است. با این حال پیامدهای سخاوت سازمانی در دانشگاه ارتباطات عاطفی با مشتریان و عواید اجتماعی برای فرد و جامعه ایجاد می‌کنند. ماندگاری سازمانی به واسطه ارتقاء وضعیت سیستم ذهنی و رفتاری کارکنان می‌تواند منجر به ایجاد یک محیط سازمانی ایده‌آل برای آنان شود که این خود زمینه جهت ارتقاء سلامت روان، بهبود وجهه و اعتبار، افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و یا در زندگی آنان را فراهم می‌کند. به عبارتی ماندگاری سازمانی به واسطه ارتقاء سخاوت‌مندی سازمانی می‌تواند باعث ایجاد پیامدهای اجتماعی و پیامدهای

1- Flynn

2- Berry

سازمانی هم‌چون افزایش رفتارهای سخاوت‌مندانانه و دگرخوانه، بهبود فعالیت‌های داوطلبی در دانشگاه، بهبود ارزش‌های اخلاقی و ارتباطات عاطفی در میان افراد شود که در مجموع می‌تواند سبب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد نیز شود. کمبود منابع در دسترس معتبر اطلاعاتی در زمینه متغیرهای این پژوهش و امکان تأثیر عواملی هم‌چون تمایلات، تعصبات، ناراحتی‌های خانوادگی و احتمال برداشت متفاوت مشارکت‌کنندگان از سؤالات در هنگام پاسخ‌گویی به سؤالات به‌عنوان محدودیت‌های پژوهش حاضر بوده است.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود تا برگزاری دوره‌های فرهنگی و ایجاد ارزش‌های فردی و گروهی و نیز با بیان کردن خلاءها و مشکلات سازمانی و ایجاد اتاق‌های گفت‌وگو و تعامل در سازمان، ضمن بهبود سخاوت سازمانی؛ زمینه برای ارتقاء ماندگاری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور را فراهم کرد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود، فرهنگ سازمانی حول سخاوت‌مندی رشد یابد و برای تقویت این رفتارها، مشوق‌های لازم در نظر گرفته شود. عدالت سازمانی نیز در سازمان مورد تأکید قرار گیرد و رفتارهای سخاوت‌مندانانه تشویق شود.

منابع

- امانی، مریم (۱۳۹۴). مطالعه پدیدارشناسانه مفاهیم سخاوت سازمانی در میان مدیران ارشد بانک کشاورزی استان اصفهان. پایان‌نامه ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی نراق. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>
- ایرانی، حمیدرضا و همکاران (۱۳۹۴). طراحی الگوی رهبری سخاوت‌مند در بیمارستان‌های دولتی استان قم. نشریه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۰(۳۸)، صص ۳۳-۱. قابل بازیابی از:
http://journal.iams.ir/article_207.html
- جمالی‌زاده احمد؛ حیدری‌پور، زینب؛ نصیرزاده، مصطفی؛ طالبی‌زاده، نجمه؛ رضایی، مهدی؛ احمدی، علی و همکاران (۱۳۹۹). بررسی عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر ماندگاری پزشکان خانواده در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۵ (۱)، صص ۳۱-۲۳. قابل بازیابی از:
https://mshsj.ssu.ac.ir/browse.php?a_id=313&sid=1&slc_lang=fa
- صدری، علی؛ اخوان، آفرین؛ موحدی، مهناز (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فضای خدمت و سرمایه روان‌شناختی بر قصد ماندگاری پرسنل با در نظر گرفتن تعهد شغلی و فرهنگ کاری در سطوح مختلف سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی یزد)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع در عصر نوین، تهران. قابل بازیابی از:
<https://civilica.com/doc/916209/>
- طیبی، سید امیرحسین؛ خدابخشی، محمد (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی دانشی در شرکت‌های دانش بنیان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۲۸)، صص ۱۹۲-۱۶۷. قابل بازیابی از:
https://hrmj.ihu.ac.ir/article_27616.html
- علیزاده، ابراهیم (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر تمایل ترک شغل کارکنان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۴(۱۱)، صص ۷۴-۸۹. قابل بازیابی از:
http://pod.jrl.police.ir/article_9480.html
- قاسمی، کیمیا (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی باتوجه به نقش میانجی استراتژی سازمان در سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمان، ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران. قابل بازیابی از:
<https://civilica.com/doc/1034050/>
- کاظمی، علی (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ماندگاری مدیران و متخصصان شرکت ایزویکو. پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی. دانشگاه هرمزگان. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>

- گل صنملو، یوسف (۱۳۹۵). مدل‌یابی ساختاری پیش‌بینی کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. رساله جهت اخذ دکتری در رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه ارومیه. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>
- گودرزی، سجاد (۱۳۹۷). بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی در سازمان بنادر و دریانوردی (موردکاوی سازمان بنادر و دریانوردی سیستان و بلوچستان). پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت حمل و نقل دریایی بین قاره‌ای. دانشگاه چابهار. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>
- الماسی، داود (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی کارکنان در شرکت پالایش نفت بندرعباس. پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. دانشگاه پیام نور. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>
- محمدی دهبالایی، زهره (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع سازمانی دانشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایلام. پایان نامه ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه ایلام. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/>
- السوانی، سید مهدی؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی متین، حسن؛ امانی، حمیدرضا (۱۳۹۳). گونه‌شناسی سخاوت در سازمان، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴)، صص ۶۱۲-۵۸۹. قابل بازیابی از:
https://jomc.ut.ac.ir/article_53082.html
- Amato, L. H.; Amato, C. H. (2007). The effects of firm size and industry on corporate giving. *Journal of Business Ethics*, 72(3), pp. 229-241. Retrieved from:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9167-5>
- Ameri Shahrabi, M., & Amany, M. (2020). 1 Recognition of Factors influencing the Growth of Organizational Generosity on the basis of phenomenology. *Journal of Cultural Management*, 14(47), pp. 67-81. Retrieved from:
https://jcm.srbiau.ac.ir/article_16535_2524.html?lang=en
- Areia, A., et al (2020) The DPOBE Model for Organizational Sustainability: An Exploratory Study about its Structure, Pillars and Components among a Group of Master Degree Students. *Economics and Culture* 17(1), pp. 38-52. Retrieved from:
https://www.alberta-koledza.lv/upload/Journal_file_2020_17_1_A4.pdf#page=38
- Bekkers, R.; Wiepking, P. (2007). Generosity and philanthropy: A literature review". Retrieved from: SSRN 1015507.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1016108

- Berry, L. L. (2007). The best companies are generous companies. *Business Horizons*, 50(4), pp. 263-269. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681307000286>
- Chen, T.-Y., & Chen, Y.-M. (2009). Advanced multi-phase trust evaluation model for collaboration between. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0957417409002358>
- Cheng, P.-Y., Yang, J.-T., Wan, C.-S., & Chu, M.-C. (2013). Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 34, pp. 108–115. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431913000327>
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), pp. 374–381. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431908001023>
- Collett, J. L.; Morrissey, C. A. (2007). The social psychology of generosity: The state of current interdisciplinary research". Report for the John Templeton Foundation. Retrieved from:
<https://www.semanticscholar.org/paper/THE-SOCIAL-PSYCHOLOGY-OF-GENEROSITY%3A-THE-STATE-OF-Collett-Morrissey/57dec181955f05ab333290bb7092a86858102146>.
- Dawson, A. (2012). Human capital in family businesses: Focusing on the individual level. *Journal of Family*. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1877858511000787>
- Dhanda, U. and Shrotryia, V.K. (2020), Corporate sustainability: the new organizational reality", *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Retrieved from:
https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-01-2020-1886/full/html?utm_source=rss&utm_medium=feed&utm_campaign=rss_journalLatest
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2016). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), pp. 36-62. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984313001203>.
- Duan, S. X. (2019). A Sustainability-Based Multi-Criteria Decision Approach for Information Systems Project Selection. *Electronic Journal of Information Systems Evaluation*, 22 (2), pp. 67–77. Retrieved from:
<https://academic-publishing.org/index.php/ejise/article/view/118>
- Flynn, F. J. (2003). How much should I give and how often? The effects of generosity and frequency of favor exchange on social status and productivity". *Academy of Management Journal*, 46(5), pp. 539-553. Retrieved from:
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/30040648>
- Goman C.K. (2000), *The human side of High-Tech / Lessons from the Technology Frontier*, John Wiley & Sons /Inc. Retrieved from:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480410539551/full/html>

- Najib, H., & Nawangsari, I. ch (2021). Effect of Intellectual Capital on Organizational Sustainability with Employee Innovative Behavior as Intervening Variables in Pt. Jaya Maritime Services. *European Journal of Business and Management Research*. 6(1), pp. 158-163. Retrieved from: <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/714>
- Horak, S., Arya, B. & Ismail, K. M. (2018). Organizational Sustainability Determinants in Different Cultural Settings: A Conceptual Framework. *Business Strategy and the Environment*, (27), pp. 528-546. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2018>.
- Michener, H.; DeLamater, J.; Myers, D. (2004). *Social Psychology*. Wadsworth: Thomson Learning: Inc. Retrieved from: https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Social+Psychology.+Wadsworth%3A+Thomson+Learning%3A+Inc&btnG=.
- Sinha, S. and Ghosh, K. (2021), Organizational sustainability and performance improvement in microfinance institutions (MFIs): managerial insights of what, why and how", *Social Responsibility Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-11-2019-0379/full/html>.
- Stamps, P. L (2000). Nurses and work satisfaction: and Index for Measurement. *American Journal of Nursing*. 98(3). Retrieved from: https://journals.lww.com/ajnonline/Fulltext/1998/03000/Nurses_and_Work_Satisfaction_An_Index_for.17.aspx.
- Tsai, M.sh., et al (2013) The Direct and Indirect Factors on Affecting Organizational Sustainability. *Journal of Management and Sustainability*, 3(4), pp. 24-36. Retrieved from: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jms3&div=58&id=&page=>
- Tworek, K., Walecka-Jankowska, K. & Zgrzywa-Ziemak, A. (2019). The Role of Information Systems in Shaping Integrative Logic for Business Sustainability. *Operations Research & Decisions*, 29 (4), pp. 25-146. Retrieved from: <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-2e79bf8-4d36-404b-8805-0a41c530a490>.
- Useem, M. (1988). Market and institutional factors in corporate contributions. *California Management Review*, 30(2), pp. 77-88. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41166548>.
- Zamanan, M., Alkhalidi, M., Almajroub, A., Alajmi, A., Alshammari, J., & Aburumman, O. (2020). The influence of HRM practices and employees' satisfaction on intention to leave. *Management Science Letters*, 10(8), pp. 1887-1894. Retrieved from: <http://growingscience.com/beta/msl/3702-the-influence-of-hrm-practices-and-employees-satisfaction-on-intention-to-leave.html>