

نقش خلاقیت مدیران بر انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری

رسول محمدی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه و مالیه عمومی دانشگاه پیام نور شهرستان خمین

rm90263@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش خلاقیت مدیران بر انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری می باشد. این پژوهش، کاربردی و از نوع توصیفی بوده و جامعه آماری پژوهش را مدیران کسب و کارهای صادراتی شهر تهران تشکیل می دهد. ۸۰ نفر به روش تصادفی ساده بوده به عنوان نمونه انتخاب شده اند. گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید و پایایی آن از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری رابطه معنی داری وجود دارد. بین خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی نیز رابطه معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین، بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

کلیدواژه ها: خلاقیت مدیران، انگیزش شغلی، شایسته سالاری، منابع انسانی.

مقدمه

نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت اهداف سازمان هدایت کننده سازمانهای فاقد منابع انسانی کارآمد هرگز نمی توانند به اهداف خود دست یابند؛ به عبارت دیگر منابع انسانی به منظور حفظ رقابت در بازار نقش کلیدی را ایفا می کنند. امروزه در ادبیات جدید مدیریت نقش نیروی انسانی در دستیابی به اهداف سازمان به حدی اهمیت پیدا کرده که از نیروی انسانی به عنوان سرمایه های انسانی یاد می شود (سوسانتو^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

هر سازمانی همانند موجود زنده، در شرایط مساعد و با وجود انگیزشی که در منابع انسانی خود ایجاد نموده، می تواند به حیات و پویایی خود ادامه دهد. به صراحت می توان گفت که تداوم حیات، پیشرفت و موفقیت هر سازمانی و نیز مقبولیت و طرد شدن آن از سوی جامعه به چگونگی مدیریت سازمان در جهت ارتقای انگیزش شغلی کارکنان بستگی دارد. برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که در واقع تحلیل علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است ضرورت دارد (نوریمان^۴، ۲۰۲۱). تحلیل در مورد مسئله انگیزش، پاسخ

منابع انسانی هر سازمان، عاملی اصلی حیات آن سازمان و از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثر بخش آن ضروری است. رهبران بزرگ نه سیستم ها، نه فرآیندها، نه فناوری و نه وظایف را رهبری می کنند، بلکه آنها، انسان ها را رهبری می کنند، زیرا سرمایه های انسانی مزیت رقابتی بالقوه ای هستند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست، آنها را به نیرویی مری و بالفعل تبدیل کرده و با افزایش ظرفیت ها و توانمندی ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه دهند (رونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). مدیران باید از طرح ها و برنامه هایی جهت به کارگیری موثر کارکنان استفاده نمایند تا از نامرئی شدن آنها جلوگیری کنند که نتیجه تشکیل سازمانی از کارکنان بهره ور است که حس می کنند مری اند، به آنها توجه شده، ارزش داده شده و مورد قدردانی قرار می گیرند که این باعث ارتقای بهره وری، اثربخشی، کارآیی و کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع می گردد (مک دونالد و هیت^۲، ۲۰۲۳). بسیاری از صاحب نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست این

^۳ Susanto
^۴ Nuriman

^۱ Rony
^۲ McDonald & Hite

نایل می شوند منابع عمده مزیت رقابتی هستند (فاروق^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). دلیل این امر این است که خلاقیت موفقیت آمیز ویژگی منحصر به فردی به سازمان می دهد که رقبا فاقد آن هستند. این منحصر به فرد بودن به سازمان اجازه می دهد تا خودش را از دیگر رقبا متمایز نموده و قیمت های بالاتری برای محصول خود مطالبه نماید. این خلاقیت هم چنین به سازمان اجازه می دهد تا هزینه هر واحد محصول متمایز خود را نسبت به رقبا بسیار پایین تر بیاورد (وهجودواتی^۸ و همکاران، ۲۰۲۱).

در این میان، شایسته سالاری مولفه ای مهم است که نتایج خلاقیت کارآمد مدیران را نمایش داده و می تواند بر انگیزش شغلی منابع انسانی را ارتقا دهد. شایسته سالاری که به مفهوم به کارگیری مناسب ترین افراد در متناسب ترین جایگاه ها در یک سازمان بیان می شود، در سازمانهای رشد یافته و یا در حال رشد بسیار با اهمیت و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است (سینا و ساداتی، ۱۴۰۱). دستیابی به چنین امر مهم نیاز به برنامه ریزی راهبردی در سازمانها و توجه عمیق به تغییرات داخلی و محیطی دارد، این میان بخش سیاست گزار جامعه یعنی دولت لازم است برای تحقق شایسته سالاری، آن را طی فرایندهای فرعی شایسته خواهی در سطح جامعه و سازمانها و در عمل شایسته

چراهای رفتار آدمی است، چرا انسان در سازمان کار میکند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و یا بی علاقهگی به کار چیست؟ این سؤالات و بسیاری دیگر هم با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند (فهیمی و علی^۹، ۲۰۲۲).

بنابراین، مدیران هر سازمان، عاملی راهبردی در جهت پیشبرد اهداف از پیش تعیین شده آن سازمان به شمار می آیند. از این جهت خلاقیت مدیران می تواند مولفه ای کارآمد را در جهت انگیزش شغلی منابع انسانی در اختیار سازمان ها قرار دهد. خلاقیت بر تغییرات مطلوب و ارزشمند در امور اقتصادی و اجتماعی دلالت می کند. خلاقیت مدیران یک تیغ دو لبه است که یک لبه آن فرصت ها و لبه دیگر آن مشکلات است (اسلام و اسد^{۱۰}، ۲۰۲۴).

خلاقیت شاید مهمترین منبع ایجاد مزیت رقابتی باشد. در بلند مدت، رقابت می تواند به عنوان فرآیندی تلقی شود توسط خلاقیت هدایت می شود. اگرچه همه خلاقیت ها موفقیت آمیز نیستند اما همان تعداد اندکی که به موفقیت

^۷ Farooq
^۸ Wahjudewanti

^۹ Fahmi & Ali
^{۱۰} Islam & Asad

پرداختند. مقوله محوری (توسعه رهبری آموزشی) تابعی از شرایط علی (ساختار نظام آموزشی، چشم انداز سازمان، مهارت های رهبری، سبک رهبری)، شرایط زمینه ای (ویژگی های شخصیتی رهبر، فرهنگ سازمانی و فناوری و تکنولوژی) و شرایط مداخله گر (توانایی های رهبری، نگرش رهبری، منابع مالی سازمان و عوامل سازمانی) است. این عوامل، شرایط را برای اعمال کنش ها و تعاملات (راهبردها) (کار تیمی و مشارکتی، شایسته سالاری، آموزش برای رهبران، مدیریت منابع، توسعه رهبری، بهبود ساختار سازمان و مدیریت دانش) مهیا می کند که پیامدهای (توانمندسازی کارکنان، بهبود عملکرد سازمانی، ارتقاء کیفیت آموزش، توسعه پژوهشگری، ارتقاء مهارت های رهبری، بهبود مشارکت کارکنان، تصمیمات سازمانی، تخصیص بهینه منابع) بود.

انوری (۱۳۹۹) در پژوهشی به مطالعه خلاقیت و انعطاف مدیران در سازمان بر انگیزه کارکنان سازمان پرداخته است. یافته های پژوهش نشان میدهند که رابطه مربوط به عنصر سیالی پژوهش سازمان معنادار است. همچنین نصر ابتکار، بسط جزئیات و انعطاف با انگیزش در این سازمان معنادار میباشند. خلاقیت مدیران در این پژوهش از نظر کارکنان خوب و نرمال است. در این پژوهش نتایج نشان داد که

شناسی، شایسته پروری، شایسته گماری و شایسته داری را توسط مدیران و متولیان بخش نیروی انسانی، پیاده نماید (مون و کوداما^۹، ۲۰۲۲).

کام دوست و نریمان پور (۱۴۰۲) در پژوهش خود رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی را با عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می دهد که بین متغیر انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس همبستگی وجود دارد و این همبستگی معنادار است چرا که از ۰/۰۵ کمتر است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول نشان داد که انگیزش شغلی بیش از ۰/۶۵۹ درصد از واریانس خلاقیت هیجانی و متغیر خلاقیت هیجانی ۰/۸۴۱ درصد از واریانس مشترک عزت نفس را تبیین می کند، به عبارتی متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی بر خلاقیت هیجانی) قادر به پیش بینی متغیر عزت نفس می باشند. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی در بین معلمان می توان به بهبود و عزت نفس آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

مهدی و همکاران (۱۴۰۱) طی پژوهشی به ارائه الگوی توسعه رهبری آموزشی مدیران مراکز آموزش عالی استان فارس در راستای فرهنگ سازمانی و شایسته سالاری

^۹ Mun & Kodama

نمونه بایستی برابر با ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شود که تنها ۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد. اعضای نمونه آماری، به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده و سنجش پایایی آن از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ انجام شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای کل سوالات، ۰/۷۷ بدست آمده که بیانگر آن است که قابلیت اعتماد پرسشنامه در حد قابل قبولی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و آماری استنباطی استفاده شده است.

نتایج پژوهش

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیر	
		جنسیت	وضعیت تاهل
۱۳/۷۵	۱۱	زن	
۸۶/۲۵	۶۹	مرد	
۳/۷۵	۳	مجرد	متاهل
۹۶/۲۵	۷۷	متاهل	
۳/۷۵	۳	فوق دیپلم	

خلاقیت مدیران باعث انگیزش در کارکنان می‌شود. به عبارتی هر چه خلاقیت مدیران بالاتر باشد موجب افزایش انگیزش کارکنان نیز می‌شود.
الکرشی^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱)، با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری در کشور یمن و در بررسی تأثیر رابطه بین نوآوری استراتژیک و عملکرد با نقش تعدیلگر سرمایه ساختاری، نشان دادند بین نوآوری استراتژیک و عملکرد، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سرمایه ساختاری، موجب افزایش تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه در این نوع کسب و کارها شده است.

روش پژوهش

این پژوهش کاربردی بوده و با روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران کسب و کارهای صادراتی شهر تهران تشکیل می‌دهند که ۱۳۴ نفر شناسایی شدند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم

۵۵/۰	۴۴	لیسانس	میزان تحصیلات
۴۱/۲۵	۳۳	فوق لیسانس و بالاتر	
۵/۰	۴	۲۰ تا ۳۰	سن
۲۱/۲۵	۱۷	۳۰ تا ۴۰	
۴۷/۵	۳۸	۴۰ تا ۵۰	
۲۶/۲۵	۲۱	بالای ۵۰	

در ادامه به ارائه‌ی تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها پرداخته می‌شود:

فرضیه اصلی: بین خلاقیت مدیران و انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری ارتباط معنادار وجود دارد.

برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون همبستگی استفاده می‌نماییم.

مطابق نتایج جدول ۱: ۱۳/۷۵ درصد پاسخگویان زن هستند و ۸۶/۲۵ درصد نیز مرد هستند. ۳/۷۵ درصد پاسخگویان مجرد هستند و ۹۶/۲۵ درصد نیز متأهل هستند. ۵۵/۰ درصد پاسخگویان با بیش‌ترین فراوانی تحصیلات لیسانس دارند و ۳/۷۵ درصد با کمترین فراوانی فوق دیپلم هستند. ۴۷/۵ درصد پاسخگویان با بیش‌ترین فراوانی ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند و ۵/۰ درصد با کم‌ترین فراوانی ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	میزان خطای مجاز	مقدار ضریب همبستگی پیرسون
رد فرضیه صفر	۰.۰۴۸	۰.۰۵	۰.۱۱۱

همبستگی برابر با ۰.۱۱۱ و معنادار) می‌توان گفت که بین خلاقیت مدیران بر انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، فرض صفر رد می‌شود و همبستگی بین خلاقیت مدیران بر انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری وجود دارد. و با توجه به نتایج آزمون (مقدار

افزایشی (بهبودی) در خلاقیت مدیران موجب ارتقا در انگیزش شغلی منابع انسانی می شود و بر عکس. همبستگی استفاده می نمایم. برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون فرضیه فرعی ۱: بین خلاقیت مدیران و انگیزش شغلی منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	میزان خطای مجاز	مقدار ضریب همبستگی پیرسون
رد فرضیه صفر	۰.۰۴۲	۰.۰۵	۰.۱۴۷

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین خلاقیت مدیران و انگیزش شغلی منابع انسانی وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰.۱۴۷ و معنادار) می توان گفت که بین خلاقیت مدیران و انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در خلاقیت مدیران موجب ارتقا در انگیزش شغلی منابع انسانی می شود و بر عکس. فرضیه فرعی ۲: بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری ارتباط معنادار وجود دارد. برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون همبستگی استفاده می نمایم.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	میزان خطای مجاز	مقدار ضریب همبستگی پیرسون
رد فرضیه صفر	۰.۰۴۸	۰.۰۵	۰.۰۲۹

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰.۰۲۹ و معنادار) می توان گفت که بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و منفی وجود دارد و این مسئله

بیانگر این است که هرگونه بهبودی در خلاقیت مدیران موجب ارتقای شایسته سالاری در سازمان های مورد مطالعه می شود و بر عکس.

فرضیه فرعی ۳: بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون همبستگی استفاده می نمایم.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰.۱۵۲	۰.۰۵	۰.۳۹	رد فرضیه صفر

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰.۱۵۲ و معنادار) می توان گفت که بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در شایسته سالاری موجب ارتقا در انگیزش شغلی منابع انسانی می شود و بر عکس.

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش خلاقیت مدیران بر انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری می باشد. یافته های پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

▪ فرضیه مبتنی بر این امر که "بین خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری رابطه معنی داری وجود دارد."، تأیید شد. با توجه به نتایج آزمون می توان گفت که بین خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی با تاکید بر شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی (بهبودی) در خلاقیت مدیران موجب ارتقای انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه می شود و برعکس.

بحث و نتیجه گیری

ارتقا در انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه می شود و بر عکس.

از محدودیت های پژوهش می توان به دسترسی مشکل به جوامع آماری و نیز تاخیر در همکاری برخی از آنها اشاره نمود. به منظور انجام پژوهش های آتی پیشنهاد می شود که تاثیر ویژگی های فردی و شخصیتی مدیران در ارتباط با این فرایند نیز در نظر گرفته شود. همچنین پیشنهاد می شود پژوهشی مشابه از دیدگاه کارکنان انجام گرفته و نتایج مقایسه گردد.

منابع

- انوری، زهره. (۱۳۹۹). مطالعه خلاقیت و انعطاف مدیران در سازمان بر انگیزه کارکنان سازمان، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۶۳(۶)، ۸۷-۹۴.
- سینا، فاطمه صغری، ساداتی تیله بنی، سیدجلال. (۱۴۰۱). نقش میانجی شایسته سالاری در رابطه ی بین عدالت سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان بانک تجارت استان مازندران، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۵۲(۱۳)، ۳۳-۵۴.
- کام دوست، ثریا، نریمان پور، سیروس. (۱۴۰۲). بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با

فرضیه مبتنی بر این امر که "بین خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد."، تأیید شد. با توجه به نتایج آزمون می توان گفت که بین خلاقیت مدیران با انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در خلاقیت مدیران موجب ارتقاء در انگیزش شغلی منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه می شود و بر عکس.

فرضیه مبتنی بر این امر که "بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری رابطه معنی داری وجود دارد."، تأیید شد. با توجه به نتایج آزمون می توان گفت که بین خلاقیت مدیران و شایسته سالاری جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در خلاقیت مدیران موجب ارتقای شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه می شود و بر عکس.

فرضیه مبتنی بر این امر که "بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد." تأیید شد. با توجه به نتایج آزمون می توان گفت که بین شایسته سالاری و انگیزش شغلی منابع انسانی جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در شایسته سالاری موجب

- Islam, T., & Asad, M. (۲۰۲۴). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(۱), ۵۹-۷۳.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (۲۰۲۳). *Career development: A human resource development perspective*. Taylor & Francis.
- Mun, E., & Kodama, N. (۲۰۲۲). Meritocracy at Work?: Merit-Based Reward Systems and Gender Wage Inequality. *Social Forces*, 100(۴), ۱۵۶۱-۱۵۹۱.
- Nuriman, H. (۲۰۲۱). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(۱), ۱۰-۱۷.
- Rony, Z. T., Wijaya, I. M. S., Nababan, D., Julyanthry, J., Silalahi, M., Ganiem, L. M., ... & Saputra, N. (۲۰۲۴). Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective. *Naturalpublishing.Com*.
- عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران، رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها، ۲(۲)، ۵۳-۶۶.
- مهدی، یاسمن، حسین پور، محمد، مهرعلی زاده، یداله. (۱۴۰۱). ارائه الگوی توسعه رهبری آموزشی مدیران مراکز آموزش عالی استان فارس در راستای فرهنگ سازمانی و شایسته سالاری، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۶، ۲۵۰-۲۳۵.
- AlQershi, N., Abas, Z., & Mokhtar, S. (۲۰۲۱). The intervening effect of structural capital on the relationship between strategic innovation and manufacturing SMEs' performance in Yemen. *Management Science Letters*, 11(۱), ۲۱-۳۰.
- Fahmi, I., & Ali, H. (۲۰۲۲). Determination of Career Planning and Decision Making: Analysis of Communication Skills, Motivation and Experience (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(۵), ۸۲۳-۸۳۵.
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (۲۰۲۲). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(۴), ۸۲۴-۸۴۵.

- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., & Banned, M. (۲۰۲۳, April). Determination of Motivation and Career Development: Analysis of Training, Competence. In *Proceeding International Conference on Religion, Science and Education* (Vol. ۲, pp. ۲۷۳-۲۷۹).
- Wahjudewanti, A. S., Tjakraatmaja, J. H., & Anggoro, Y. (۲۰۲۱). Knowledge Management Strategies to Improve Learning and Growth in Creative Industries: A Framework Model. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Vol, 4(۲), ۱۹۰۳-۱۹۱۵.