

نقش توسعه حرفه‌ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به

ماندن کتابداران شهر تبریز

ابوالفضل قاسم زاده‌علیشاهی^{۱*}، روح‌الله مهدیون^۲، عزیز هدایتی^۳، مهدی کاظم زاده^۴

تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۴/۱۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۷/۰۹/۷

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش توسعه حرفه‌ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان کتابداری شهر تبریز انجام شد.

روش: این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از لحاظ روش، همبستگی از نوع مدل یابی علی (مدل یابی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری ۳۶۰ نفر از کارکنان کتابداری شهر تبریز بود که از میان آنان ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند که برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای با تعهد و میل به ماندن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد و میل به ماندن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این تحلیل‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با تعهد و میل به ماندن ایفا می‌کند.

اصالت اثر: این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بررسی رابطه علی توسعه حرفه‌ای با پیامدهای آن تاکید می‌کند.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، اخلاق کار، تعهد سازمانی، میل به ماندن.

۱. * دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۳. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی

آذربایجان، تبریز، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

Archive of SID

مقدمه

توسعه انسانی از طریق آموزش به‌عنوان فرآیندی برای بهبود و اعتلای قابلیت و توانایی‌ها، افزایش دانش و آگاهی، تغییر گرایش و نگرش انسان‌ها اهمیتی اساسی یافته است. چون افراد با یادگیری توانایی تغییر رفتار و پیشرفت را یافته و به‌عنوان سرمایه سازمانی بر اعتبار خود و سازمان می‌افزایند (سید جوادین، ۱۳۸۷).

توسعه کارکنان، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که دانش، مهارت‌ها و نگرش کارکنان را با هدف انجام موفقیت آمیز وظایف در شغل فعلی و کسب آمادگی جهت تقلیل مسئولیت‌های آتی بهبود می‌بخشد (ریموند ای. نوا، ۱۳۸۴، ص ۴). به عبارت دیگر توسعه حرفه‌ای در یک مفهوم وسیع به توسعه افراد در نقش حرفه‌ای خود اشاره می‌کند (گلزون ۱، به نقل از حجازی و همکاران، ۱۳۸۸).

آموزش و بهسازی منابع انسانی، یکی از آسانترین راه‌هایی است که تأثیر بسیار مثبتی در بهبود عملکرد افراد در سازمان‌ها دارد. استفاده از این روش حتی در مشکل‌ترین مسائل سازمانی نیز مؤثر است. هر گاه در مورد اجرای برنامه‌ای خاص تصمیم‌گیری شود، باید با کارکنان مطرح شود. دانش و اطلاعات آنان در مورد درست انجام دادن کارها سنجیده شود، بهترین روش‌های انجام کارها به آنان آموزش داده شود (حجازی و همکاران، ۱۳۸۸). پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است، بر همین اساس می‌توان مشاهده کرد که اغلب مؤسسات و سازمان‌های پیشرو بیش از پیش توجه خود را به آموزش منابع انسانی معطوف داشته و تبیین جایگاه واقعی آموزش در مسیر توسعه سازمان‌ها رسالتی بزرگ بر دوش آن‌ها نهاده است، برای دستیابی به اهداف توسعه حرفه‌ای باید راهبردهای مناسبی در زمینه طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌ها، با در نظر گرفتن مؤلفه‌های اساسی توسعه حرفه‌ای تدوین شود (همان منبع). انسان محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به آموزش و توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به گونه‌ای که تمامی کارکنان، در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند. توسعه منابع انسانی در سازمان به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایف سازمانی و رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند. از اهم این حقوق می‌توان به بهره‌مندی

از فرصت توسعه مستمر دانش و مهارت کاری و تکامل جنبه‌های مختلف شخصیتی کارکنان اشاره کرد (ایلی، ۱۳۸۲).

در همین راستا در طی دهه‌های گذشته موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. بنابراین توسعه حرفه‌ای مداوم ۲ اولین بار توسط ریچارد گاردنر ۳ مسئول توسعه حرفه‌ای در دانشگاه یورک مورد استفاده قرار گرفت. اولین مفهوم را به این دلیل انتخاب کرد که هیچ تفاوتی بین یادگیری از دوره‌های آموزشی و یادگیری حین کار وجود نداشت.

توسعه حرفه‌ای فرآیندی مداوم از بهبود در زمینه استانداردهای مطلوب آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری و یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد به همین خاطر وقتی که به توسعه حرفه‌ای نظر می‌افکنیم بایستی محتوای تجارب، فرآیند و زمینه‌ای که در آن توسعه حرفه‌ای رخ خواهد داد را مورد توجه قرار دهیم (گانسر ۴، ۲۰۰۰). در توسعه حرفه‌ای مداوم، تمامی کارکنان موظف‌اند که شایستگی‌های خود را در محیط کاری به‌عنوان یک موضوع تخصصی حفظ کنند و آن را توسعه دهند که توسعه حرفه‌ای مداوم روشی مطلوب برای انجام این کار توصیه شده است. اگر کارکنان می‌خواهند حداکثر بهره‌وری را از ظرفیت شغلی خویش داشته باشند، ضروری است که سطوح بالای مهارت‌های حرفه‌ای را با به روز کردن دانش و مهارت‌های خویش کسب و آن را حفظ کنند (حجازی و همکاران، ۱۳۸۸).

توسعه حرفه‌ای کارکنان دارای ابعاد و جنبه‌های مختلفی هست که محقق آن‌ها را بر مبنای پیشینه پژوهش و اظهارات ریموند ای. نوا ۵، پرداختگی و همچنین با استفاده از مدل نظری کاتر ۶ آن‌ها را در پنج بعد یا جنبه شناسایی کرده که عبارتند از: آموزش، نیازسنجی، مدیریت عملکرد، مشارکت و ارزشیابی.

اگر چه فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته شده می‌تواند تأثیر منفی بر سازمان، در مسائلی مانند افزایش فرصت‌های شبکه‌ای توسط کارکنان و شاید توانایی کارکنان برای ترک سازمان داشته باشد. ولی در حالت کلی، ثابت شده که تمام فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر سازمان می‌گذارد. و به‌طور خاص، استنباط شده که این چنین فعالیت‌هایی تأثیر مثبتی بر توانایی کارکنان در مشارکت و همچنین موفقیت سازمانی می‌گذارد (دسیمونه ۷ و همکاران، ۲۰۰۲).

تعهد شغلی و میل به ماندن به‌عنوان اثرات مثبت توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته شده‌اند که با

توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت معنی دار دارند (اخوان، ۱۳۹۱). اخوان (۱۳۹۱) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای کارکنان بر تعهد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. عبارتی بین توسعه حرفه‌ای با تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در مورد تعهد شغلی می‌توان گفت که تعهد شغلی بیانگر نیروی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمانی کار کند. فردی که تعهد سازمانی بالا دارد در سازمان باقی مانده، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف تلاش زیاد و حتی ایثارگرانه‌ای از خود نشان می‌دهد به عبارت دیگر تعهد سازمانی به میزان تعلق خاطر و تمایل به ماندگاری در سازمان اشاره دارد (ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱).

از نظر ماویدی ۸ و همکارانش (۱۹۸۲) تعهد شغلی، بعنوان انطباق و همانندسازی قوی فردی و درگیری در یک سازمان ویژه تعریف می‌شود. بر اساس این تعریف، تعهد شغلی دارای سه ویژگی اساسی هست: باور و اعتقاد قوی در پذیرش اهداف و ارزشهای سازمانی (انطباق)؛ تمایل در بکارگیری همه توانایی‌ها در جهت اهداف سازمان (درگیری)؛ قصد یا تمایل قوی برای ماندن در سازمان (وفاداری). این ویژگیها زمانی که مدیران یک سازمان رفتار مشارکت جویانه با اعضای سازمان داشته و آن‌ها را در تصمیمات سازمانی مشارکت می‌دهند، نمود بیشتری خواهد داشت (یوسف، ۲۰۰۰). در این مورد زمانی که رهبران سازمان بعنوان یک مشارکت دهنده از طرف اعضای سازمان درک شوند، کارکنان نسبت به سازمان تعهد بیشتری داشته و سطح بالایی از رضایت شغلی و عملکرد کاری را خواهند داشت (اخوان، ۱۳۹۱).

میل به ماندن - به‌عنوان یکی دیگر از پیامدهای توسعه حرفه‌ای - به آرزو و علاقه کارکنان به این که عضوی از سازمان بمانند اشاره دارد این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت عوامل مختلف به میل برای ترک شغل بینجامد (بالفور و همکاران، ۱۹۹۶)

لی و مؤدی و اورایی ۹ (۱۹۸۶) برای نخستین بحث نمودند که تمایل به ماندن را باید بعنوان یکی از پیامدهای تعهد سازمانی نه جنبه‌ای از تعهد در نظر گرفت. در همین راستا افراد هنگامی که با اهداف و مأموریت‌های سازمانی همانند سازی کرده باشند، نسبت به سازمان تعهد بیشتری احساس می‌کنند و در نتیجه میل به ماندن آن‌ها در سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین هنگامیکه آنان رابطه‌های کاری را در سازمان پاداش دهنده ببینند و نیز وابستگی اجتماعی قوی نسبت به آن در خود احساس کنند میل به ماندن آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. بالفور و وکسلر نشان دادند که میل به ماندن سلب کاهش ترک خدمت و احياناً جستجو برای جایگزین‌های شغلی می‌شود (عریضی

سامانی، ۱۳۸۶)

روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین توسعه حرفه‌ای و اثرات مثبت آن یعنی تعهد شغلی و میل به ماندن رابطه معنی داری وجود دارد (اخوان، ۱۳۹۱). در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (ولنتاین، هولینگ ورس، فرانسیس ۱۰، ۲۰۱۳) احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است (همان منبع). این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که اخلاق کار نقش میانجی را در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و پیامدهای احتمالی آن ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری توسعه حرفه‌ای بهتر پیش بینی و تبیین خواهند شد.

دنیای ما دنیای سازمانهاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدفها را میسر می‌سازند. بدون انسان سازمان بی معنی و مدیریت امری موهوم است. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که آدم وارها و ماشینها جای انسان‌ها را در سازمان‌ها پر می‌کنند، نقش انسان در سازمان کم رنگ خواهد شد، اما به هیچ وجه اینگونه نخواهد شد و با خودکاری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل می‌دهد و به گفته دانشمند بنام پیترو دراکر کاردستی جای خود را به کاردانشی می‌دهد. اما نقش به یقین تعیین کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار و مستدام خواهد بود (مورهد و گریفین، ۲۰۰۵؛ به نقل از الوانی و مهمارزاده، ۱۳۸۴)

در این میان پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار معطوف ساخته است. اخلاق یکی از مهمترین پارامترها در موفقیت سازمان هست. اخلاق موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. (غلامی، ۱۳۸۸). سؤال اساسی این است که چه عوامل یا مؤلفه‌هایی اخلاق کار را تشکیل می‌دهند. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی و حرفه‌ای شدن، دلبستگی و علاقه به کار، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل و پشتکار و جدیت در آن، احساس مفید بودن سازمانی، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به سازمان و نگرش و روحیه کار جمعی و مشارکت و ... اشاره شده است. بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء اخلاق کار

در سازمان‌ها شناخت عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ و اخلاق کار و بررسی اخلاق، فرهنگ و وجدان کار امری ضروری است (رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱). تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحب‌نظران و مسئولین جامعه وجود دارد که در جامعه ما اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیفتر از کشورهای توسعه یافته است و در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات همه و همه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند (معید فر، ۱۳۸۰). بررسی کارشناسان و مدیران نتایج سمینارها و همایش‌ها نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پایینتری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است. متأسفانه ضعف اخلاق کار یک معضل بزرگ اجتماعی است که آهنگ توسعه اقتصادی کشور را کند کرده است. چراکه نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شدید کرده و حس مسئولیت‌پذیری کمرنگ خواهد شد. بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به‌عنوان یک مسئله اجتماعی و اقتصادی تلقی گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد (اسدی، راد و عزیززاده اقدم، ۱۳۹۱).

منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دودسته‌اند؛ بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفام گردد، برعکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد (رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱).

اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲). در حقیقت، اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد،

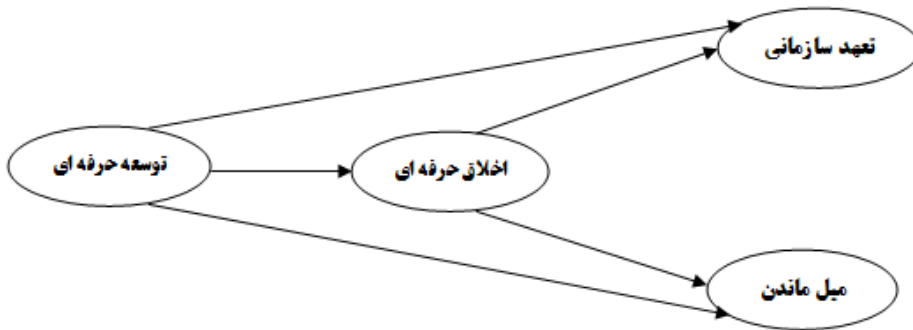
اخلاق کار گویند (آزاد، ۱۳۷۳؛ به نقل از رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱).
اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یکسر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری هست، قابل تحلیل هست و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریتها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند (رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱).

طبق مبانی پژوهشی بین اخلاق کار با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد (اسدی، راد و علیزاده اقدم، ۱۳۹۱). از طرفی نتایج تحقیقات نتایج نشان داده‌اند که افزایش توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش تعهد شغلی و میل به ماندن از طرف کارکنان خواهد شد (اخوان، ۱۳۹۱). بعبارتی بین توسعه حرفه‌ای و اثرات مثبت آن یعنی تعهد شغلی و میل به ماندن رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (همان منبع).

علاوه بر این تحقیقات نشان داده‌اند که عواملی نظیر توان کار نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل و پشتکار و جدیت در آن و حرفه‌ای شدن در شغل به‌عنوان عوامل مؤثر در اخلاق کار یاد می‌شوند (اسدی، راد و علیزاده اقدم، ۱۳۹۱).

با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که تاکنون نقش میانجی اخلاق کار در روابط بین توسعه حرفه‌ای با تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان اداره کتابداری مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین با توجه به خلأ پژوهشهای داخلی موجود در این زمینه و با عنایت به اینکه تاکنون هیچ پژوهش تجربی در این زمینه در میان کارکنان اداره کتابداری انجام نشده است، رسالت این پژوهش بررسی و تبیین نقش توسعه حرفه‌ای با تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان با میانجی گری اخلاق کار هست. با توجه به اهمیت کارکردی هر یک از این متغیرها در افزایش و بهبود عملکرد نیروی انسانی می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان بروز و نیز نوع رابطه هر یک از متغیرها با یکدیگر به اتخاذ راهبردهای کارکردی در جهت تقویت پیامدهای توسعه حرفه‌ای

اقدام کرد و از این طریق باعث هر چه بهتر شدن عملکرد کارکنان اداره کتابداری شد. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای میل به ماندن و تعهد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای به شرح زیر تنظیم شده‌اند.



نگاره ۲. مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

مبتنی بر این مدل سؤال اصلی این بود که آیا اثر علی توسعه حرفه‌ای بر میل به ماندن و تعهد سازمانی از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان میانجیگری می‌شود.

روش پژوهش

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان توسعه حرفه‌ای و پیامدهای فردی (میل به ماندن و تعهد سازمانی) در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و بطور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری ۱۱ بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، توسعه حرفه‌ای متغیر مستقل، اخلاق حرفه‌ای متغیر میانجی و میل به ماندن و تعهد سازمانی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان کتابداری شهر تبریز در سال ۱۳۹۴ (۳۶۰ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که بر اساس مرکز/واحد و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از مرکز/واحد معین شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد. الف) پرسشنامه توسعه حرفه‌ای کارکنان: توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مقیاس توسعه حرفه‌ای کارکنان که توسط صفاری رنجانی (۱۳۸۹) برمبنای پیشینه پژوهش و اظهارات ریموند ای. نوا (۱۹۹۲)، پرداختگی (۱۳۸۸) و همچنین با استفاده از مدل نظری کاتر (۱۹۸۲) ساخته شده است، اندازه‌گیری شده است. این ابزار دارای ۱۸ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم به سنجش توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌پردازد.

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۸) استفاده شد این ابزار دارای ۹ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم، به سنجش تعهد شغلی کارکنان می‌پردازد. به منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روشهای مختلفی مانند محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. حاجی زاده (۱۳۹۰) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود، ضریب اعتبار ۰/۹۳ را برای این پرسشنامه محاسبه کرد.

ج) پرسشنامه میل به ماندن: برای سنجش میل به ماندن از پرسشنامه حاجی زاده (۱۳۹۰) استفاده شده است. این متغیر در پرسشنامه دارای ۳ سؤال و شامل سؤالات ۲۷ تا ۲۹ پرسشنامه هستند. این سؤالات نیز با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم نمره گذاری شدند.

د) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای با پرسشنامه ۸ سؤالی سنجیده شده است. این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاسها بالا بودند: پایایی پرسشنامه توسعه حرفه‌ای (۰/۹۰)، تعهد سازمانی (۰/۷۷)، میل به ماندن (۰/۸۵) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۲) محاسبه شد.

گرچه همه گویه‌های پرسشنامه‌ها از ابزارهای استاندارد هستند لیکن با توجه به این واقعیت که پرسشنامه‌ها متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشند، از رواسازی تحلیل عاملی استفاده شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مولفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام

شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه گیری) برابر با ۰/۸۶ و مقدار خی آزمون کروییت بارتلت ۷۸۶/۵ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها می‌باشند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان

شاخص‌ها	توسعه حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای	اخلاق میل به ماندن	تعهد سازمانی
میانگین	۳/۲۴	۳/۰۷	۲/۴۰	۳/۹۵
انحراف استاندارد	۰/۸۳	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۶۶

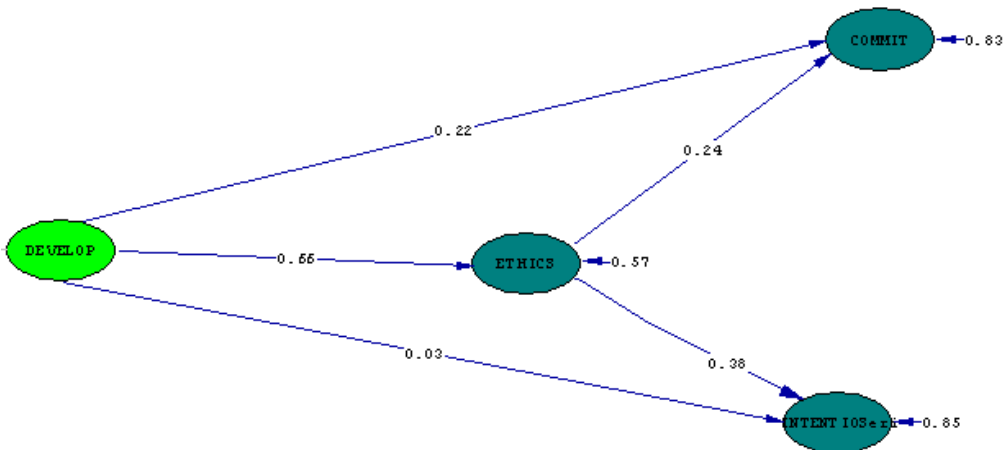
همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین توسعه حرفه‌ای با میل به ماندن شغلی و کمترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین توسعه حرفه‌ای و اخلاق مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می‌توان نتیجه گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات احساس توسعه حرفه‌ای کارکنان همراه با افزایش در نمرات میل به ماندن شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در احساس اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش نمرات تعهد سازمانی بود.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	توسعه حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای	میل به ماندن	تعهد سازمانی
توسعه حرفه‌ای	۱			

		۱	۰/۵۳**	اخلاق حرفه‌ای
	۱	۰/۲۵**	۰/۱۹**	میل به ماندن
۱	۰/۱۹**	۰/۲۸**	۰/۳۰**	تعهد سازمانی

** < ۰/۰۱



نگاره ۲ الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیر گذاری توسعه حرفه‌ای بر پیامدهای احتمالی شغلی، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۳۹ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ هست. بیشترین اثر مربوط به توسعه حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۶۶ هست و بعد از آن اثر مربوط به اخلاق حرفه‌ای بر روی میل به ماندن با ضریب ۰/۳۸ مشاهده می‌شود. همه ضرایب معنی دار هستند.

توسعه حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر اخلاق حرفه‌ای دارد با ضریب ۰/۶۶. مسیر اخلاق حرفه‌ای نیز دارای اثر علی مثبت معنی دار بر میل به ماندن با ضریب ۰/۳۸ هست. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و میل به ماندن در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی

دار بر میل به ماندن شغلی با ضریب ۰/۲۵ هست. در عین حال مشاهده می‌شود که مسیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر میل به ماندن معنی دار نیست.

توسعه حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر اخلاق حرفه‌ای دارد با ضریب ۰/۶۶. مسیر اخلاق حرفه‌ای نیز دارای اثر علی مثبت معنی دار بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۲۴ هست. همچنین مشاهده می‌شود که مسیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر تعهد سازمانی هم معنی دار است. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و تعهد سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۱۶ هست.

بطور خلاصه طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه توسعه حرفه‌ای با میل به ماندن و تعهد سازمانی تأیید می‌شود. یعنی طبق پژوهش حاضر توسعه حرفه‌ای در افراد با اخلاق بالا بیشتر منجر به میل به ماندن و تعهد سازمانی می‌شود به عبارتی افراد با اخلاق حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای بالا دارای میل به ماندن و تعهد سازمانی بالایی خواهند بود.

جدول (۳) ضرایب تأثیر مستقیم و غیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر روی میل به ماندن و تعهد از طریق اخلاق

حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
توسعه حرفه‌ای میل به ماندن	۰/۰۳	۰/۲۲	اثر مستقیم ندارد
توسعه حرفه‌ای تعهد	۰/۲۲	۲/۱۳	اثر مستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای اخلاق	۰/۶۶	۷/۷۹	اثر مستقیم دارد
اخلاق میل به ماندن	۰/۳۸	۲/۸۵	اثر مستقیم دارد
اخلاق تعهد	۰/۲۴	۲/۱۶	اثر مستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای میل به ماندن (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۲۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای تعهد (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۱۶	-	اثر غیرمستقیم دارد

$$\chi^2 = 2773,12, df = 114, \chi^2/df = 2,39, RMSEA = 0,68, CFI = 95, GFI = 90, NFI = 91, NFI = 95$$

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش توسعه حرفه‌ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان کتابداری شهر تبریز انجام شد. تعدادی از محققان بطور جداگانه به مطالعه رابطه بین متغیرهای مورد نظر پرداخته‌اند با این حال این اولین پژوهشی هست که رابطه بین متغیرهای مورد نظر را با استفاده از مدل معادلات ساختاری بررسی می‌کند.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر بین توسعه حرفه‌ای با میل به ماندن و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش اخوان (۱۳۹۱) همسو هست اخوان (۱۳۹۱) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای کارکنان بر رضایت شغلی و تعهد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد عبارتی بین توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج حاصل با نتایج پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۰) همسو هست وانگ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود با عنوان رابطه بین رشد حرفه‌ای و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین رشد حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد همچنین آن‌ها اشاره می‌کنند که رشد حرفه‌ای را می‌توان برای مدیریت تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. در این تحقیق وانگ و همکاران (۲۰۱۰) اشاره می‌کنند که رشد حرفه‌ای به وسیله چهار مفهوم پیشرفت هدف حرفه‌ای، توسعه توانایی‌های حرفه‌ای، سرعت ارتقاء و رشد پاداش و دستمزد درک می‌شود که تمامی این ابعاد با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارند. علاوه بر این نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق گل پرور و همکاران (۱۳۹۲) همسو هست. گل پرور و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان مدل ساختاری پیوند میان رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی با نگرش‌های شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی به این نتیجه رسیدند که رشد حرفه‌ای با نگرش‌های شغلی (رضایت و تعهد) دارای رابطه معنادار است. بر پایه اصول مطرح در عرصه تبادل اجتماعی، وقتی سازمان و سرپرستان آن زمینه رشد حرفه‌ای و توسعه آن را برای کارکنان خود فراهم می‌سازند، بطور کاملاً منطقی، باعث زمینه سازی تمایل کارکنان به مقابله به مثل می‌شوند. این زمینه سازی همان تقویت تعهد در کارکنان است.

همچنین نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و میل به ماندن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یوسف (۲۰۰۱) در مطالعاتی که در مورد تأثیر تعدیل کنندگی اخلاق اسلامی کار در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام داد به این نتیجه دست یافت که اخلاق اسلامی کار به‌طور مستقیم هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نیز اینکه نقش میانجی را در رابطه بین این دو متغیر ایفا می‌کند. وی در پژوهشهای خویش در

سازمانهای امارات متحده عربی متوجه شد که اخلاق اسلامی کار به‌طور مستقیم و مثبت، نگرش‌های کارکنان را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی، تحت تأثیر قرار می‌دهد. همین‌طور نتایج مطالعات ویک و همکاران (۲۰۰۴) و نیز اسکاپر ۱۲ (۲۰۰۱) را تأیید می‌کند مبنی بر اینکه رفتار اخلاقی در محیط کار بر تعهد سازمانی اثرگذار است. بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی، کاهش ترک خدمت و ماندن در سازمان و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس زاده، ۱۳۸۵). نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های انجام شده در این زمینه هماهنگ است (رجبی پور میدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱). نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد اخلاق حرفه‌ای انجام شده است، اهمیت و نقش آن را به‌عنوان عاملی که باعث بهبود اثربخشی عملکرد شغلی افراد در نهایت بهبود اثربخشی سازمان می‌شود نشان می‌دهد و جا دارد که مدیران مسئولان سازمانها آن را مدنظر قرار دهند.

نهایتاً نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با میل به ماندن و تعهد سازمانی ایفا می‌کند. یافته‌های پاربوتنه، هوگل و استیورسکی ۱۳ (۲۰۰۵)، کانگر و کاناگو به نقل از عبدالهی و نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، سند هولتز ۱۴ (۲۰۰۲)، فیش من، مارکس، بست و تال ۱۵ (۲۰۰۳)، اسنایدن به نقل از شاه پسند (۱۳۸۶)، تیتل ۱۶ به نقل از شهرآرای (۱۳۸۳) همسو با این فرضیه هست. احمدی (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری میان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی وجود دارد. پژوهش رهگذر و همکاران (۱۳۹۳) نیز دال بر وجود یک رابطه معنی دار و مثبت میان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بود، که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳). برزگر (۱۳۹۰) در تحقیق خود به رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و میل به ماندن اشاره نموده است و به این نتیجه رسیده که بین اخلاق حرفه‌ای و میل به ماندن رابطه معنی داری وجود دارد. حسینی (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی نقش میانجی گر اخلاق حرفه‌ای در تأثیرگذاری سبک رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان مدارس دولتی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیع شده از طریق اخلاق حرفه‌ای دارای تأثیر غیرمستقیم معناداری بر دو متغیر تعهد و میل به ماندن است.

آن‌ها در تحقیق خود نشان دادند که سبک رهبری توزیع شده منجر به رشد و حرفه‌ای شده کارکنان شده که این منجر به تعهد و میل به ماندن کارکنان می‌شود. همچنین در این تحقیق مشخص شد که تأثیر مستقیم رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی به واسطه احساس اخلاق حرفه‌ای بیشتر از تأثیر غیرمستقیم رهبری توزیع شده بر میل به ماندن است. زیمرمن (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان آموزش پژوهشگران به این نتیجه دست یافت که توسعه حرفه‌ای منجر به تعهد سازمانی می‌شود از طرفی اشاره می‌کند که خودکارآمدی در بکارگیری دانش و مهارت‌های علمی و حرفه‌ای نقش اساسی دارد. هالنبک (۱۹۹۱) در پژوهش‌های خود این فرضیه را تأیید کرده و خاطر نشان می‌کند که شرکت کنندگان در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای گزارش کرده‌اند که دانش و اطلاعات با ارزشی از طریق حضور در این برنامه به دست آورده‌اند، همچنین بیان کردند که این برنامه‌ها دید آن‌ها را نسبت به مسائل پیش روی سازمان گسترده‌تر کرده، خودکارآمدی، اعتماد به نفس، عملکرد شغلی و تعهد آن‌ها را افزایش داده و آن‌ها را در یادگیری شیوه‌های جدید تفکر و نگاه به مشکلات یاری کرده است. علاوه بر این نتایج برخی تحقیقات به‌طور غیرمستقیم با این فرضیه همخوانی دارد. مانند نتایج تحقیقات داگلاس^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۳)، گاسکی و هابرمین (۲۰۰۳) و همکاران (۱۳۸۸)، کینگ (۲۰۰۴)، گوارینو (۲۰۰۴) و همکاران (۲۰۰۰)، انجمن تحقیق ملی (۱۹۹۹) رولینز (۲۰۰۳)، شرر و مدوکس (۱۹۸۲) و وودراف (۲۰۰۳) به نقل از شاه پسند و همکاران (۱۳۸۶) به‌طور غیرمستقیم همخوانی دارد. شاه پسند (۱۳۸۸) در پژوهشی به تعیین مؤلفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای پرداخته است که خاطر نشان می‌کند که سطح مؤلفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای از دیدگاه مریبان در حد مطلوبی قرار دارد برای رسیدن به سطوح بالاتر توسعه حرفه‌ای، کارکنان باید به این خودباوری برسند که به عوامل زمینه و گویه‌های مربوط به آن توجه بیشتری داشته و در ایجاد زمینه و شرایط مطلوب این موارد را مدنظر داشته باشند تا بتوانند زمینه و بستر مناسبی برای توسعه حرفه‌ای در مراکز مهیا کنند.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه شهید مدنی آذربایجان هست که با حمایت مالی آن دانشگاه انجام گرفته است. بدین‌وسیله از همکاری و مساعدت آن دانشگاه تشکر و قدردانی می‌شود. همچنین از کلیه کتابدار شهر تبریز که ما را در انجام پژوهش یاری دادند قدردانی می‌شود.

پی نوشت

1. Glatthorn
2. Continuing Professional Development
3. Gardner
4. Ganser
5. Noe.Roymond
6. Cutner
7. Desimone
8. Mowday
9. Lee, Mowday & O'Reilly
10. Valentine, Hollingworth & Francis
11. Structural Equation Modeling
12. Schwepker
13. Parboteah & Hoegl & Styborski
14. Sandholtz
15. Fishman & Marx & Best & Tal
16. Teitel
17. Zimmerman
18. Hollenbeck
19. Douglas
20. Guarino
21. National Research Council
22. Rollins
23. Woodruff

منابع

- ایلی، خدایار (۱۳۸۲) سیستم‌های توسعه منابع انسانی، مجموعه مقالات کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
- احمدی، فاطمه (۲۰۱۱). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، مجله بین‌المللی یادگیری و توسعه، ۱(۱): ۹۰-۱۷۸.
- اخوان، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی سنندج بر رضایت شغلی و تعهد شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز؛ علیزاده اقدم، محمد باقر (۱۳۸۸). بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی (مطالعه مورد کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز)، مطالعات جامعه‌شناسی، ۲(۵): ۲۹-۴۴.
- برزگر، علی (۱۳۹۰). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با میل به ماندن و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی.
- حاجی زاده، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی و کیفیت سرپرستی با میل به ماندن در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان نقده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.

- حجازی، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ شاه پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان، چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- حسینی، رضا (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای در تأثیرگذاری سبک رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان مدارس دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.
- رجبی پور میدی، علی رضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی، ۲(۶): ۴۹-۹۲.
- ریموند ای، ن (۱۳۸۴). توسعه کارکنان، ترجمه ناصر پورصادق و سعید علمیرزایی، انتشارات سارگل، تهران.
- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۷). مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- شاه پسند، محمدرضا؛ حجازی، یوسف؛ رضوانفر، احمد؛ صائبی، محمد (۱۳۸۶). تعیین مؤلفه‌های محتوای توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی، مجله علوم کشاورزی ایران، ۵(۲): ۲۶۲-۲۵۳.
- شاه پسند، محمدرضا؛ حجازی، یوسف؛ رضوانفر، احمد؛ صائبی، محمد (۱۳۸۶). بررسی و تعیین سطح توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز و مجتمع آموزش وزارت جهاد کشاورزی، مجله زراعت و باغبانی دانشگاه تهران، ۶(۷۴): ۱۸۴-۱۷۲.
- شهرآرای، مهناز؛ کرامتی، هادی (۱۳۸۳). بررسی نقش خودکارآمدی ادراک شده در عملکرد ریاضی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۳(۱۰): ۱۱۵-۱۰۳.
- صفاری زنجانی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
- عباس زاده، حسن (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۷۷، ۱۰۹-۱۰۱.
- عبدا لهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر ویرایش.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۵): ۶۵-۸۵.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم، نشر مجنون، قم.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ بروکی میلان، شعبان (۱۳۹۳). نقش میانجی‌گری هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پژوهشی، ۷(۴): ۶۶-۷۹.

گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ عابدینی، مانده؛ مصاحبی، محمدرضا (۱۳۹۲) مدل ساختاری پیوند میان رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی با نگرش‌های شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی در ایران: یک مطالعه ملی، مدیریت بهره وری، ۶(۲۴): ۲۵-۴۷

نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ کهرودی، زهرا (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، د ۲۷(۸۷): ۳۴-۴۲.

- Balfour, D. L., Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public productivity Management Review*, 19 (3), 256-277.
- Desimone, R., Werner, M., Harris, D. (2002). Human resource development. Orlando, FL: *Harcourt College Publishers*, 297-302.
- Douglas, H., Kelli, T., Frances, L. (2003). Relationships between professional development, teacher instructional and practices, and the achievement of students in science and mathematics. In: *Journal of School Science and Mathematics*, 55-99.
- Fishman, J., Marx, w., Best, S., Tal, T. (2003). Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform. In: *Journal of Teaching and Teacher Education*, 19, 643-658.
- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. In: *NASSP Bulletin*, 84, 6-12.
- Guarino, J. et al. (2000). The professional development effectiveness scale: Scale development and construct validity. In: *Journal of Integrative Psychology*, 1, 13-26.
- Hollenbeck, P. (1991). What did you learn in school? Studies of university executive program. In: *Resource Planning*, 14, 60-247.
- King, H. (2004). Continuing professional development in higher education: What to academics do? GEES subject center, university of Plymouth. Planet.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- National research council. (1999). *Starting out right: A guide to promoting childrens reading success*. Washington, Dc: National Academy press, 66-88.
- Parboteeah, B., Praveen, K., Hoegl, M., Styborski, R. (2005). How effective are professional development activities for R & D engineers. In: *Journal of High Technology Management Research*, 16, 23-36.
- Rollins, H. (2003). Designing powerful professional development: For teachers, administrators, and school leaders. Public schools of north

-
- Carolina. Available a site: [http:// www.ncpublic schools. Org/ docs/ profder/ guidelines/ nguidelines/ guidetodesigning](http://www.ncpublicschools.org/docs/profder/guidelines/nguidelines/guidetodesigning). Pdf.
- Sandholtz, H. (2002). Inservice training or professional development: Contrasting opportunities in a school / university partnership. In: *Journal of Teaching and Teacher Education*, 18, 815-830.
- Sherer, M., Maddus, J. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation, *psychological report*, 51, 663-671.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commit and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Ethics*, 45, 39-52.
- Weeks, A., Terry, L., Loe, C., Kirk, W. (2004). The effect of the Perceived ethical climate on the search for sales forces excellence. *Journal of personal selling & Sales Management*, 24(3), 199-214.
- Wesley, J. (2005). *Current characteristics of faculty development in public two-year colleges in Texas*. Doctoral Dissertation of Philosophy. Texas A&M University.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-Western country, *Journal of Managerial Psychology*, 15, 6-23.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-165.
- Zimmerman, J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemp Educ Psychol*, 25(1), 82-91.