

## بررسی رابطه بین حرفه‌گرایی با تعالی عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی

خیراله سربلند<sup>۱</sup>

### چکیده

یکی از مهم‌ترین اهداف مدیران سازمان‌ها دستیابی به کمال و تعالی است. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در رابطه بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایش است. جامعه آماری تحقیق، تمامی کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی بودند که با روش هومن (۲۰۱۵) نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر، به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد ارزش‌های اخلاقی، حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر بر اساس پیشنهاد بارون و کنی با کمک نرم‌افزار SPSS و Amos استفاده گردید. بر اساس نتایج تحقیق، سازه‌های پژوهش در سطح رضایت‌بخش بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین حرفه‌گرایی با ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری برقرار بوده و رابطه مثبت و معنی‌داری بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد کارکنان وجود داشت. همچنین مشخص شد ارزش‌های اخلاقی در تاثیرگذاری حرفه‌گرایی بر تعالی عملکرد کارکنان در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی نقش واسطه‌ای دارد.

واژگان کلیدی: ارزش‌های اخلاقی، حرفه‌گرایی، تعالی کارکنان، دانشکده‌های علوم و فنون دریایی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۹/۰۵

۱ گروه مدیریت، واحد پارس‌آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس‌آباد مغان، ایران (sarboland1352@yahoo.com)

مقدمه

تعالی مفهومی است که رشد و بهبود همه جانبه‌ای را برای سازمان دنبال می‌نماید و در برگیرنده تمامی ابعاد و بخش‌های یک سازمان می‌شود. سازمان‌ها برای بهبود و رشد خود باید به دنبال سیستم‌ها و راهکارهایی باشند، که با ایجاد و یکپارچگی در واحدها، حصول به ابعاد تعالی را ممکن می‌سازد و این نیازمند توجه به عوامل مؤثر بر تعالی است (بامدادصوفی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹۲). در جهان امروز همگام با تحولات و تغییرات شگرفی که در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی روی می‌دهد تحولات عمیقی نیز در زمینه روش‌ها و سیستم‌های نوین مدیریتی اتفاق می‌افتد و دیدگاه‌های کاملاً متفاوتی نسبت به گذشته بر مدیریت سازمان‌ها حاکم می‌گردد. از جمله مفاهیمی که در حال حاضر در بسیاری از سازمان‌های جهانی جایگاه قابل توجهی پیدا نموده است، مفاهیم کیفیت، بهبود مستمر و مدل‌های تعالی می‌باشند و همین امر سبب می‌شود تا سازمان‌ها در صدد استفاده از ابزارهای مختلف برای حفظ برتری و تعالی برآیند (عبدالملکی، ۱۳۹۹: ۸۷). سازمان‌ها بر این حقیقت واقفاند که تعالی یک هدف ایستا نیست و با توجه به شرایط روز، نیازهای مشتریان و تمام ذینفعان، تلاش رقبا برای حضوری موفق و وجود قوانین و مقررات جدید که به طور مستمر در حال دگرگونی است نمی‌توان با اتکا به روش‌های سنتی حضوری موفق در صحنه‌های ملی و بین‌المللی داشت. ضرورت استفاده از الگوهایی که بتواند ضمن ارزیابی وضعیت موجود سازمان‌ها و تشخیص نقاط ضعف و نواحی قابل بهبود، مبنای صحیحی جهت برنامه‌ریزی‌های استراتژیک ایجاد نماید، ضرورت این امر بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. در این عرصه آنچه به عنوان سؤالی بزرگ مورد توجه مدیران سازمان قرار دارد این است که با چه ابزاری و چگونه می‌توان ضمن بررسی موارد فوق، به شکل جامع، نقاط قوت و حوزه‌های قابل بهبود را شناسایی و خود را برای حضوری موفق در عرصه رقابت آماده نمود (کریمی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۶۳). از جمله عواملی که باعث افزایش تعالی می‌شود حرفه‌گرایی کارکنان می‌باشد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم حرفه‌ای کردن تقریباً رویکرد نسبتاً جدیدی است که هم اکنون در بسیاری از دانشکده‌ها مورد توجه قرار گرفته است (عبدصبور و شاه‌حمزه‌ای، ۱۳۹۱: ۱۲۸). در رویکرد نوین سازمان‌ها توسط کارکنان فعالیتی حرفه‌ای است و لذا کار در یک سازمان به‌عنوان یک حرفه مستلزم اختیار و استقلال عمل است که با افزایش تحصیلات و تجارب کارکنان و نیز با استفاده از هر چه بیش‌تر از فن‌آوری پیشرفته، عمیق‌تر نیز می‌شود. این گرایش یعنی حرفه‌ای‌گرایی موجب می‌شود تا کارکنان بیش‌تر به طرف هنجارهای حرفه‌ای، کنترل حرفه‌ای، و در راس آن‌ها اختیار و استقلال حرفه‌ای تمایل پیدا کنند (اسدزاده، ۱۳۹۱: ۱۰۳). حرفه‌گرایی از مفاهیم کلاسیک مدیریت دولتی است. این سازه به‌ویژه طی چند دهه اخیر محور مطالعات پژوهش‌گران مدیریت و رفتار سازمانی بوده و از زوایای مختلف بویژه آثار و نتایج آن مورد بررسی قرار گرفته است. حرفه‌گرایی عبارت از تعهد اعضای یک حرفه یا شغل خاص به موقعیت حرفه خود و استراتژی‌های بکار رفته برای دستیابی به آن موقعیت‌ها می‌باشد. در واقع حرفه‌گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه به این مهم اعتقاد و باور داشته باشند که تخصص آن‌ها برای مشتریان خود و جامعه مربوطه بسیار ارزشمند و حیاتی است (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۸). حرفه‌گرایی در برگیرنده پنج بعد نگرشی «احساس هویت با گروه حرفه‌ای، اعتقاد به بازتاب عمومی خدمت در جامعه، خودکنترلی، جذابیت حرفه و استقلال عمل در کار» است (میرمقتدایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۳). دانشکده‌های علوم و فنون دریایی برای تحقق اهداف و رسالت‌های خود و حفظ بقاء، پیشرفت و تعالی، نیازمند کارکنان با حرفه‌گرایی بالا می‌باشد. در نتیجه بررسی تعالی عملکرد و ارتباط آن با حرفه‌گرایی کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی باعث تولید اطلاعاتی در جهت شناخت نقاط ضعف و قوت در این زمینه خواهد بود که می‌تواند اسباب اصلاح و بهبود فرآیند و ارتقاء وضعیت موجود را فراهم آورد و همچنین برای مشاوران و پژوهش‌گران نتایج گران‌قیمتی را در زمینه ارتقای تعالی عملکرد فراهم آورد. از سوی دیگر با توجه به اینکه این تحقیق مسبوق به سابقه پژوهشی نمی‌باشد، انجام این تحقیق در راستای پر کردن خلاء پژوهشی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. لذا توجه به حرفه‌گرایی کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین دلیل، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه حرفه‌گرایی با تعالی کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی بوده و مطالعه تحقیقات پیشین انجام گرفته در ایران نشان داد که بررسی چنین موضوعی در قلمرو مکانی یک سازمان خاص یا یک وزارتخانه خاص بوده و همچنین با توجه به اینکه تا بحال در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی بر روی چنین موضوعی کار نشده است، بنابراین ضرورت دارد که در چنین جامعه

آماری این پژوهش صورت گیرد. فلذا با توجه به موارد ذکر شده هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین حرفه‌گرایی با تعالی کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی می‌باشد. بدین لحاظ متغیرهای مستقل این پژوهش حرفه‌گرایی و متغیرهای وابسته تعالی کارکنان و همچنین ارزش‌های اخلاقی بعنوان متغیر تعدیل‌گر محسوب می‌شود.

تعالی عبارتست از تلاشی برنامه‌ریزی شده، در سطح کل سازمان و مدیریت شده از بالا برای افزایش اثربخشی و سلامت سازمان از طریق دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فرایندهای سازمان با استفاده از دانش علوم رفتاری، تعالی بر پیروان خود اثر بسیار قوی می‌گذارد (اکرادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶۲). رهبر تعالی چشم‌اندازی را به شیوه‌ی جذاب و روشن شکل می‌دهد و چگونگی رسیدن به آن چشم‌انداز را بیان می‌کند. و با اعتماد به نفس و با خوش‌بینی عمل می‌کند و این اطمینان را به زبردستان انتقال می‌دهد، ارزش‌ها را با اقدامات نمادین تأکید می‌کند، با الگو بودن هدایت می‌کند، و کارکنان را برای رسیدن به چشم‌انداز توانمند می‌سازد. در میان عوامل تولید، عامل مدیریت برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و همچنین مهم‌ترین اهرم اصلی در بهبود تعالی کارکنان می‌باشد لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (کاستیلا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۳۸). وبر، حرفه‌گرایی کارکنان را مانند بوروکراسی برگرفته از عقلانیت مدیران می‌دید. در واقع، برای جامعه‌شناسی کلاسیک بسیاری از شاخص‌های حرفه‌گرایی همان شاخص‌های بوروکراسی است: قلمروهای رسمی، تخصص‌گرایی، آموزش، و التزام و تعهد تمام وقت (قراملکی، ۱۳۹۵: ۲۱۲). تأثیر ارزش‌های اخلاقی متناسب با نگرش و رفتارهای مدیریت و اینکه مدیران چگونه ارزش‌های سازمانی را درک می‌کنند، به‌طور مستقیم باعث افزایش روحیه کار گروهی و صداقت در محیط کار می‌شود (پاکیزه و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۴۵). از جمله آثار دیگر رعایت اصول اخلاقی، حضور فعال کارکنان، نبود کم کاری‌های پنهان و آشکار، برخورد مناسب با ارباب رجوع، افزایش تعهد و حس وفاداری در برابر سازمان و مدیریت، افزایش سطح بهره‌وری فردی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها است (کیاکجوری، و تیموری، ۱۳۹۱: ۵۹). مطالعه حاضر دارای اهمیت است. چون می‌تواند درک ما را از متغیرهایی که با تعالی عملکرد، در رابطه هستند ارتقا دهد. همچنین از جنبه عملی و کاربردی می‌تواند یک سلسله اصول راهنما و کلیدی تهیه کند که بر افزایش تعالی عملکرد دانشکده‌های علوم و فنون دریایی تأکید نماید. با توجه به اهمیت موضوع، تحقیقات متعددی انجام شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

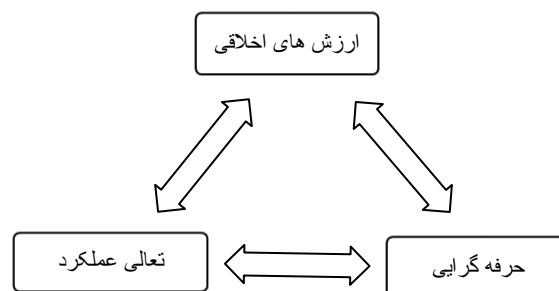
بهاری‌فر و همکاران ۱۳۹۰، پژوهشی با عنوان بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) انجام دادند. نتایج نشان داد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. موسوی و عربشاهی کریزی ۱۳۹۳، در تحقیقی که با عنوان رابطه اخلاق با تعالی انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق و تعالی رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری برقرار می‌باشد نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌ها و تعالیم دینی موید این است که رعایت اخلاق در عمل و نهادینه ساختن آن در سازمان آثار مادی و معنوی بسیاری جهت کمال و تعالی به ارمغان می‌آورد. احمدی و همکاران ۱۳۹۱، پژوهشی با عنوان رابطه بین ارزش‌های اخلاقی کارکنان با تناسب شخص-سازمان و ترک خدمت، انجام دادند و یافته‌های حاضر پژوهش نشان داد که بین ارزش‌های اخلاقی و میزان ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس و معنادار و بین ارزش‌های اخلاقی و تناسب شخص-سازمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان دو مولفه تناسب شخص-سازمان و ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس برقرار می‌باشد. راوند و سید تقوی، ۱۳۹۵، پژوهشی با عنوان منابع انسانی حرفه‌ای: کلید تعالی عملکرد سازمان‌های دولتی ایران انجام داده‌اند و نتایج پژوهش حاکیست از تأثیر مستقیم و غیر مستقیم ابعاد و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بر تعالی عملکرد سازمان‌های دولتی دارد و به بخش حاکمیتی دولت پیشنهاد می‌گردد. برونا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴، تحقیقی که با

<sup>2</sup> Castila el-al

<sup>3</sup> Brauna et al

عنوان مشارکت تعالی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی با نقش تعدیل‌گری اعتماد سازمانی در بین ۳۶۰ نفر از کارکنان دانشگاهی و در ۳۹ گروه انجام داده‌اند به این نتیجه دست یافتند که بین مشارکت تحول‌آفرین و رضایت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین اعتماد سازمانی بین ادراک شخصی کارکنان و مشارکت تعالی نقش تعدیل‌گر دارد. جاکوبس و ساکلینق<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷، پژوهشی تحت عنوان این که چگونه مدل تعالی، مدیران را به طور مؤثر بر خودارزیابی از معیارهای عملکردی در ارتباط با مشتری‌مداری قادر می‌سازد و همچنین، در این پژوهش دریافتند که چگونه ارزیابان با استفاده از مفاهیم بنیادین مدیریت کیفیت خدمات می‌توانند عوامل تاثیرگذار بر روی مشتریان را شناسایی و رتبه‌بندی کنند. دینچ و آی‌دمیر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳، پژوهشی تحت عنوان نقش پیوند شغلی به عنوان تعدیل‌کننده رابطه بین ارزش‌های اخلاقی کارکنان و تعهد سازمانی انجام شد. محققین پی بردند که اگر چه هر دوی ارزش‌های اخلاقی و پیوند شغلی می‌توانند موجب ارتقای تعهد سازمانی شوند، اما زمانی که پیوند شغلی در نقش متغیر تعدیل‌گر ظاهر می‌شود، تاثیر مثبت ارزش‌های اخلاقی بر تعهد سازمانی کاهش می‌یابد.

آنچه در همه این تحقیقات مشترک است، اشاره به نقش و اهمیت حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های مختلف است. لیکن علی‌رغم محاسن و وجود الزامات قانونی و حمایتی مناسب از تعالی عملکرد، باز هم شاهد هستیم که جایگاه تعالی عملکرد در بین کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی شهر تهران با توفیق همراه نبوده است. لذا با توجه به مطالعات صورت گرفته از سایر جوامع و تحلیل محتوای ادبیات تحقیق اهمیت و نقش حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی احساس شد و الگوی نقاط مرجع استراتژیک مبنای تحقیق قرار گرفت. شکل ۱. بیانگر این الگو است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

سؤالات مورد توجه تحقیق نیز عبارتند از:

- سؤال اول: آیا بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟  
سؤال دوم: آیا بین حرفه‌گرایی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟  
سؤال سوم: آیا بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟  
سؤال چهارم: آیا ارزش‌های اخلاقی در رابطه میان حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان نقش واسطه‌ای دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق که جهت استفاده در سازمان‌ها و دانشکده‌های آموزش عالی در ایران انجام گرفت از نوع کاربردی می‌باشد و به لحاظ روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را تمامی مدیران و کارکنان ارشد دانشگاه‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ تشکیل داده‌اند که از این میان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، از بین تمامی دانشگاه‌های

<sup>4</sup> Jacobs & Suckling

<sup>5</sup> Dinc & Aydemir

علوم و فنون دریایی شهر تهران، تعداد ۶ دانشکده که شامل (۱) دانشکده مهندسی دریا دانشگاه صنعتی امیرکبیر، (۲) دانشکده علوم و فنون دریایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، (۳) دانشکده علوم و فنون دریایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، (۴) گروه مکانیک دریا، دانشکده مکانیک، دانشگاه صنعتی شریف، (۵) گروه مهندسی عمران-سازه‌های دریایی، دانشکده فنی، دانشگاه تهران و (۶) مؤسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران بود. در مجموع ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. معیار ورود به تحقیق رضایت پاسخ‌دهندگان و معیار خروج نیز ناقص بودن پرسشنامه بود که تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شدند و در نهایت ۲۰۰ پرسشنامه حجم نمونه مورد استفاده قرار گرفت. به آزمودنی‌ها نیز گفته شد که پاسخ‌های آنها صرفاً جهت کار پژوهشی بوده و بدون نام و نام خانوادگی و به‌صورت محرمانه در نزد پژوهش‌گر می‌باشند.

**جمع‌آوری داده‌های تحقیق:** در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه استاندارد، متغیر ارزش‌های اخلاقی (لولاند، ۲۰۰۸) با عنوان متغیر واسطه‌ای با دو بعد، بعد تحمل رفتارهای غیراخلاقی با سه گویه، بعد اخلاق و موفقیت با دو گویه، و متغیر حرفه‌گرایی (کریمی، ۱۳۹۱) به عنوان متغیر مستقل با دو بعد، بعد تخصص‌گرایی با ۴ گویه و بعد تعهد سازمانی با ۴ گویه، تعالی شخصیت (پاکیزه و همکاران، ۲۰۱۶) به عنوان متغیر وابسته با سه بعد، باورهای مذهبی با سه گویه، رفتارهای مذهبی با سه گویه و بعد بلوغ هیجانی با سه گویه مورد استفاده قرار گرفت. الگوی پاسخ‌دهی به سوالات این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بوده است که روایی پرسشنامه با مشورت اساتید و متخصصین امر انجام شد.

**پایایی و روایی تحقیق:** برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی به‌دست آمده برای هر یک از متغیرهای ارزش‌های اخلاقی، حرفه‌گرایی و تعالی کارکنان به ترتیب ۰٫۸۶، ۰٫۸۵ و ۰٫۸۱ به دست آمد که بالاتر از ۰٫۷ بود بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت و برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید.

### تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS، SPSS صورت گرفته است که در سطح آمار استنباطی از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر بر اساس پیشنهاد بارون و کنی از نرم‌افزار AMOS، استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

#### روش تحلیل مسیر برای آزمون فرضیات تحقیق:

برای برازش الگوی مفهومی به داده‌ها از تحلیل مسیری<sup>۶</sup> استفاده شد. برای برازش مدل از روش درست‌نمایی ماکسیمم استفاده و ماتریس واریانس کواریانس داده‌ها به‌عنوان اطلاعات ورودی وارد مدل شد.

پس از برازش مدل ابتدا نیاز است بررسی شود آیا مدل مورد بررسی کفایت لازم برای بررسی روابط یعنی معنی‌داری ضرایب را دارد یا خیر؟ برای این منظور، از شاخص‌های برازش استفاده شده است. شاخص‌های مورد نظر با مقادیر قابل قبول برای این که مدل مورد نظر توسط آنها تایید شود. پس از تایید برازش مدل نظری بر اساس داده‌ها، حال در قالب این مدل می‌توان روابط تعریف شده را از لحاظ معنی‌داری و ارزیابی فرضیه‌های پژوهشی، مورد بررسی قرار داد. برای برازش مدل نظری به داده‌ها، از نرم‌افزار Amos 22 استفاده شد.

**شاخص‌های برازش:** شاخص‌های برازش برای بررسی مناسب بودن مدل تحلیل مسیری برای مدل‌های تحقیق در حالت با و بدون نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در زیر ارائه شده است.

جدول (۱) نمای مدل استاندارد با ضرایب استاندارد با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش	شاخص برازش توکر-لویس	TLI	۰٫۹۸۷	TLI > 90%
تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰٫۹۷۴	NFI > 90%

<sup>6</sup> Loveland

<sup>7</sup> Path Analysis

CFI > %90	۰٫۹۱۰	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
IFI > %90	۰٫۹۱۱	IFI	شاخص برازش افزایشی	
بالاتر از ۵۰ درصد	۰٫۶۹۰	PNFI	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	شاخص‌های برازش مقتصد
بالاتر از ۵۰ درصد	۰٫۷۲۲	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	
کمتر از ۸ درصد	۰٫۰۲۲	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	

همچنان که از جدول حاصل از اجرای نرم‌افزار Amos پیداست، شاخص‌ها دارای برازش مناسب هستند (تمامی شاخص‌های برازش تطبیقی بیشتر از ۰/۹) همچنین، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، معیار دیگری است که در صورتی که بیش‌تر از هشت درصد باشد، مدل نامناسب تشخیص داده می‌شود. با توجه به این که مقدار این خطا در مدل ۰/۰۲۲ به دست آمده است، برازش مدل، مناسب ارزیابی می‌شود. بنابراین نیازی به آرایش (Modification Indices) مدل نبوده و آزمون فرضیات با استفاده از مدل اولیه اجرا می‌گردد.

همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از شاخص‌های کشیدگی<sup>۸</sup> و چولگی<sup>۹</sup>، با کمک نرم‌افزار آموس استفاده شده است. استفاده از دامنه ۷- تا ۷+ به عنوان بازه قابل قبول برای کشیدگی و دامنه ۲- تا ۲+ برای چولگی توزیع نرمال پیشنهاد نموده است که در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول (۲) آزمون نرمال بودن شاخص‌ها

چولگی	کشیدگی	شاخص‌ها	مولفه‌ها
-۰٫۳۸۶	-۰٫۲۹۸	ارزش‌های اخلاقی ۱	
-۰٫۶۰۶	-۰٫۰۲۴	ارزش‌های اخلاقی ۲	
-۰٫۳۵۴	-۰٫۲۶۶	ارزش‌های اخلاقی ۳	
-۰٫۲۶۴	-۰٫۵۹	ارزش‌های اخلاقی ۴	
-۰٫۰۷۱	-۰٫۸۹۵	ارزش‌های اخلاقی ۵	ارزش‌های اخلاقی
-۰٫۵۳۱	-۰٫۳	حرفه‌گرایی ۱	
-۰٫۶۷۹	-۰٫۲۳۱	حرفه‌گرایی ۲	
-۰٫۷۳۳	۰٫۳۵۷	حرفه‌گرایی ۳	
-۰٫۲۳۱	-۰٫۴۵۵	حرفه‌گرایی ۴	
-۰٫۲۹۱	-۰٫۶۲۴	حرفه‌گرایی ۵	حرفه‌گرایی
-۰٫۲۵۶	-۰٫۸۳۴	حرفه‌گرایی ۶	
-۰٫۲۸۶	-۰٫۶۲۱	حرفه‌گرایی ۷	
-۰٫۰۷۱	-۰٫۹۵۲	حرفه‌گرایی ۸	
-۱٫۴۶۸	۲٫۰۱۶	تعالی عملکرد ۱	
-۱٫۱۹۱	۱٫۴۰۹	تعالی عملکرد ۲	
-۰٫۷۲۸	۰٫۱۰۳	تعالی عملکرد ۳	تعالی عملکرد
-۰٫۶۶۲	۰٫۰۶	تعالی عملکرد ۴	
-۰٫۵۶۳	-۰٫۳۶۱	تعالی عملکرد ۵	
-۰٫۶۹۷	-۰٫۲۶۷	تعالی عملکرد ۶	
-۰٫۳۸۲	-۰٫۸۳۳	تعالی عملکرد ۷	
-۱٫۳۱	۱٫۸۷۵	تعالی عملکرد ۸	
-۰٫۵۵۷	-۰٫۲۷۳	تعالی عملکرد ۹	

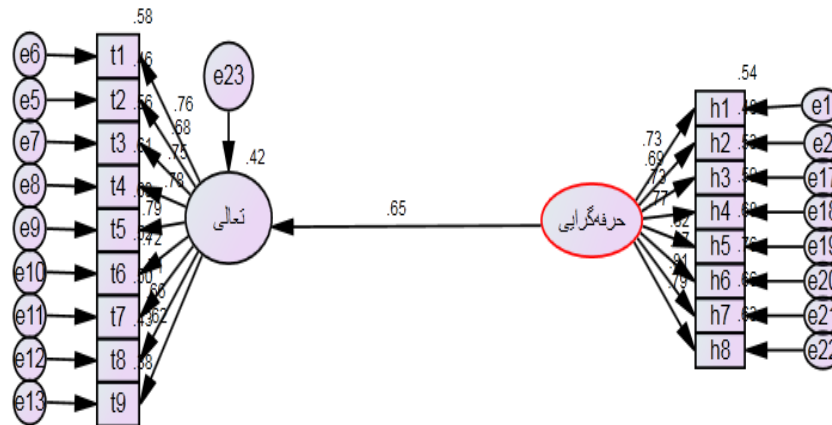
بر اساس نتایج جدول ۲ چولگی تمام آیت‌ها بین ۱/۴۶۸- تا ۰/۰۷۱- و کشیدگی آن‌ها بین ۰/۹۵۲- تا ۲/۰۱۶ قرار دارد. بر این اساس همه متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

فرضیه اول: بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه مدل مفهومی آن در نرم‌افزار Amos ترسیم گردید که نتایج آن به شرح شکل ۲ و جدول ۴ می‌باشد

<sup>۸</sup> Kurtosis

<sup>۹</sup> Skewness



شکل (۲) دیاگرام ضرایب مسیری برای فرضیه اول

جدول (۳) معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه اول

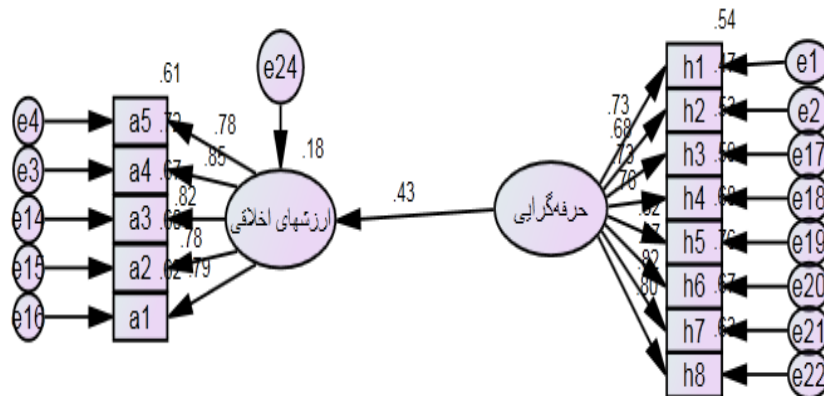
نتیجه	PVALUE	نسبت بحرانی (C.R)	S.E	ضریب رگرسیونی	تاثیر
تایید	***	۸,۳۴۱	۰,۰۶۲	۰,۶۴۸	حرفه‌گرایی <---> تعالی عملکرد کارکنان

\*\*\* معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به یافته‌های نمودار ۱ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر حرفه‌گرایی در تاثیر بر تعالی عملکرد کارکنان در نمودار معنی‌دار می‌باشد و همچنین یافته‌های جدول ۴ ضریب رگرسیونی این مسیر با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده که کمتر از ۰/۰۰۱ می‌باشد معنی‌دار نشان می‌دهد ۰,۶۴۸ و همچنین نسبت بحرانی نیز در نسبت بحرانی کمتر از ۱,۹۶ قرار نگرفته است (۸,۳۴۱) با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می‌شود که فرضیه اول یعنی بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

**فرضیه دوم: بین حرفه‌گرایی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد.**

برای بررسی این فرضیه مدل مفهومی آن در نرم‌افزار Amos ترسیم گردید که نتایج آن به شرح شکل ۳ و جدول ۴ می‌باشد.



شکل (۳) دیاگرام ضرایب مسیری برای فرضیه دوم

جدول (۴) معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه دوم

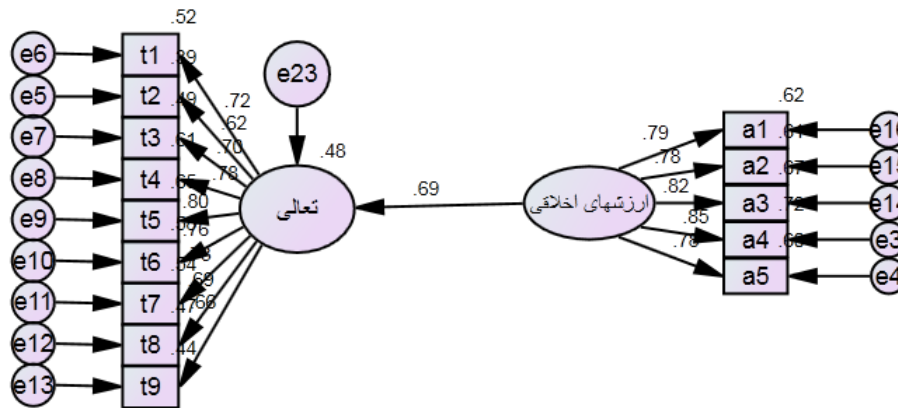
نتیجه	PVALUE	نسبت بحرانی (C.R)	S.E	ضریب رگرسیونی	تاثیر
تایید	***	۶,۳۰۵	۰,۰۷۸	۰,۴۲۶	حرفه‌گرایی <---> ارزش‌های اخلاقی

\*\*\* معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به یافته‌های نمودار ۲ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر حرفه‌گرایی در رابطه با ارزش‌های اخلاقی، معنی‌دار می‌باشد و همچنین جدول ۴ ضریب رگرسیونی این مسیر با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده که کمتر از ۰,۰۰۱ می‌باشد ۰,۴۲۶ به دست آمده است و همچنین نسبت بحرانی نیز در نسبت بحرانی کمتر از ۱,۹۶ قرار نگرفته است ۶,۳۰۵ با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می‌شود که فرضیه دوم یعنی بین حرفه‌گرایی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

#### فرضیه سوم: بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه مدل مفهومی آن در نرم‌افزار Amos ترسیم گردید که نتایج آن به شرح شکل ۴ و جدول ۵ می‌باشد



شکل (۴) دیاگرام ضرایب مسیری برای فرضیه سوم

جدول (۵) معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه سوم

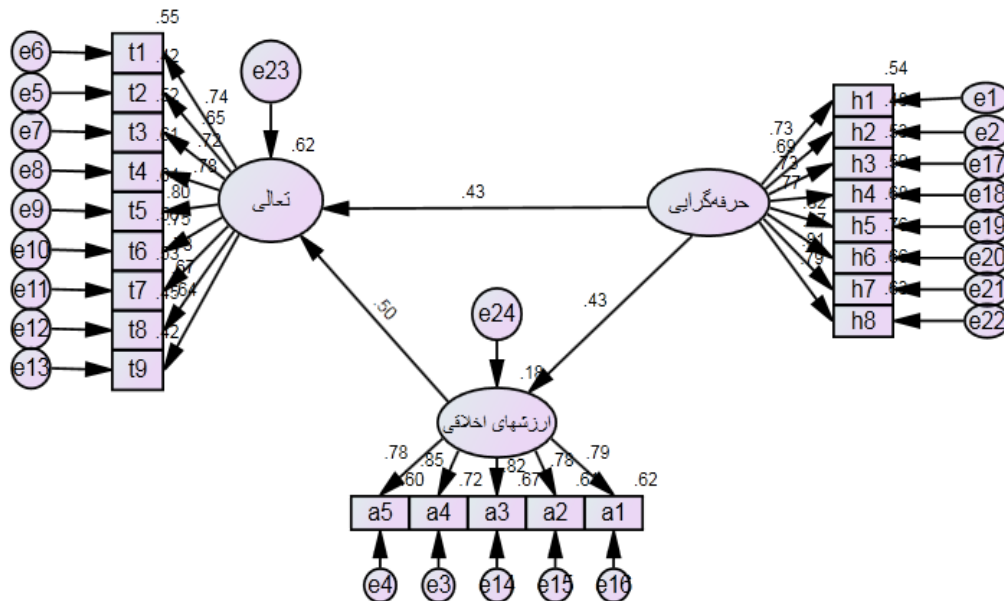
نتیجه	PVALUE	(C.R)	نسبت بحرانی	S.E	ضریب رگرسیونی	تاثیر
تایید	***	۸,۶۹۶	۰,۰۵۱	۰,۶۹۰	---	ارزش‌های اخلاقی < تعالی عملکرد

\*\*\* معنی‌داری در سطح کمتر از ۰,۰۰۱

با توجه به یافته‌های نمودار ۳ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر ارزش‌های اخلاقی در رابطه با تعالی عملکرد کارکنان در نمودار، معنی‌دار می‌باشد و همچنین جدول ۵ ضریب رگرسیونی این مسیر (۰,۶۹۰) با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده که کمتر از ۰,۰۰۱ است نشان می‌دهد و همچنین نسبت بحرانی نیز در نسبت بحرانی کمتر از ۱,۹۶ قرار نگرفته است (۸,۶۹۶) با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می‌شود که فرضیه سوم یعنی بین ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد.

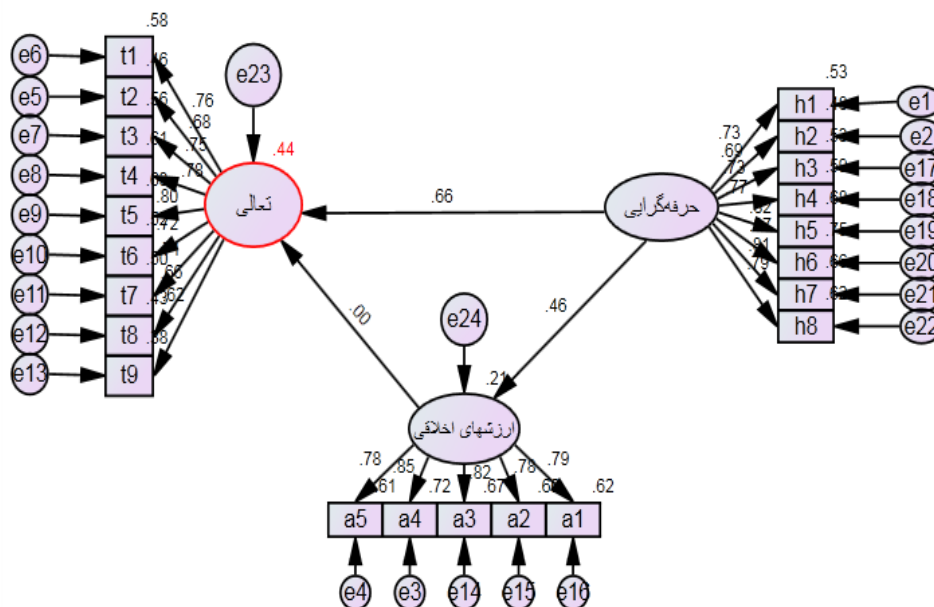
#### فرضیه چهارم: ارزش‌های اخلاقی در رابطه میان حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان نقش واسطه‌ای دارد.





شکل (۵) ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی

ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی تحقیق بدون نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در شکل زیر ارائه شده است.



شکل (۶) دیاگرام مسیری با ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی بدون نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی

بررسی معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیری در مدل مفهومی با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۶) معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر در حالت کلی با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی

نتیجه	PVALUE	نسبت بحرانی (C.R)	S.E	ضریب رگرسیونی	تاثیر
تایید	***	۶,۳۲۰	۰,۰۷۸	۰,۴۲۷	حرفه‌گرایی ---> ارزش‌های اخلاقی
تایید	***	۶,۵۸۲	۰,۰۴۹	۰,۴۲۶	حرفه‌گرایی ---> تعالی عملکرد
تایید	***	۷,۵۷۵	۰,۰۴۴	۰,۵۰۳	ارزش‌های اخلاقی ---> تعالی عملکرد

\*\*\* معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول فوق، ضرایب تحلیل مسیری برای تمامی متغیرها معنی‌دار بودند ( $P < 0.05$ ).

جدول (۷) معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر در حالت کلی بدون نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی

نتیجه	PVALUE	نسبت بحرانی (C.R)	S.E	ضریب رگرسیونی	تاثیر
تایید	***	۶,۷۴۱	۰,۰۷۹	۰,۴۵۷	حرفه‌گرایی ---> ارزش‌های اخلاقی
تایید	***	۸,۴۷۴	۰,۰۶۳	۰,۶۶۴	حرفه‌گرایی ---> تعالی عملکرد
-	-	-	-	-	ارزش‌های اخلاقی ---> تعالی عملکرد

\*\*\* معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

برای سنجش نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی از مراحل پیشنهادی بارون و کنی<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۶) به روش رگرسیون سلسله مراتبی همزمان تحلیل مسیر در Amos استفاده گردید. مراحل اجرای این روش بدین قرار بود که در مرتبه اول ضریب رگرسیون، حرفه‌گرایی روی تعالی عملکرد و در مرتبه دوم رگرسیون، حرفه‌گرایی روی ارزش‌های اخلاقی و تعالی عملکرد به صورت همزمان محاسبه شد. برای بررسی اثر غیرمستقیم حرفه‌گرایی بر ارزش‌های اخلاقی، اختلاف ضریب رگرسیون حرفه‌گرایی از مرحله اول به مرحله دوم بررسی شد. بر پایه پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر برون‌زاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای‌گری احراز می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده از نمودارهای ۴ و ۵ در هنگامی که ارزش‌های اخلاقی نقش واسطه‌ای دارد و هنگامی که بدون نقش واسطه‌ای می‌باشد طبق نظر بارون و کنی در جدول ۶ و ۷ مشاهده گردید که در مرحله اول آزمون بارون و کنی ضریب رگرسیونی حرفه‌گرایی روی تعالی عملکرد ۰/۴۵۷ می‌باشد و ضریب رگرسیونی حرفه‌گرایی بر ارزش‌های اخلاقی نیز برابر ۰/۶۶۴ می‌باشد هنگامی که در مرحله دوم هنگامی که از مسیر ارزش‌های اخلاقی به سمت تعالی فلسفی ترسیم گردید طبق نتایج به دست آمده در جدول ۷ این ضریب مسیر (۰/۵۰۳) معنی‌دار بود و ضریب رگرسیونی حرفه‌گرایی روی تعالی از ۰/۴۵۷ به ۰/۴۲۷ تنزیل پیدا کرد بنابراین بر اساس پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای (ارزش‌های اخلاقی) به معادله، اثر متغیر برون‌زاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای‌گری احراز می‌شود که در نتیجه می‌توان ادعا نمود متغیر ارزش‌های اخلاقی در تاثیر حرفه‌گرایی بر تعالی عملکرد نقش واسطه‌ای دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

تعالی عملکرد مفهومی است که رشد و بهبود همه جانبه‌ای را برای سازمان دنبال می‌نماید و در برگیرنده تمامی ابعاد و بخش‌های یک سازمان می‌شود. سازمان‌ها برای بهبود و رشد خود باید به دنبال سیستم‌ها و راهکارهایی باشند، که با ایجاد و یکپارچگی در واحدها، حصول به ابعاد تعالی عملکرد را ممکن می‌سازد و این امر نیازمند توجه به عوامل مؤثر بر تعالی است که در این میان حرفه‌گرایی نقش اول را بازی می‌کند. هدف از این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در رابطه بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان، بود. بر اساس یافته‌های پژوهش، هم حرفه‌گرایی و هم ارزش‌های اخلاقی رابطه مثبت معناداری بر تعالی عملکرد کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی دارند. از سوی دیگر حرفه‌گرایی با تعالی عملکرد

<sup>10</sup> Baron & Kenny

کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. این رابطه مثبت از طریق ارزش‌های اخلاقی رابطه خود بر تعالی عملکرد را افزایش می‌دهد.

نتیجه روش تحلیل مسیر بر اساس نظر بارون و کنی نشان داد که با ورود متغیر واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی به مدل ضریب مسیر رابطه بین حرفه‌گرایی و تعالی عملکرد کارکنان از ۰/۴۵۷ به ۰/۴۲۷ نزول پیدا کرده است و نشان‌دهنده اینست که تمامی روابط بین سازه‌های تحقیق برقرار است یعنی اگر ارزش‌های اخلاقی افزایش یابد اثر قوی‌تر و اگر ارزش‌های اخلاقی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد.

با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای پژوهش مشخص شد که نتایج به دست آمده در این پژوهش با پژوهش، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰)، موسوی و عربشاهی کیزی (۱۳۹۳)، احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، راوند و سید تقوی (۱۳۹۵)، برونا و همکاران (۲۰۱۴)، جاکوبس و ساکلینق (۲۰۰۷)، دینچ و آی‌دمیر (۲۰۱۳)، همخوانی دارد.

مهم‌ترین دانش‌افزایی نظری تحقیق حاضر، باید به این نکته اشاره کرد که در دنیای پرقاب‌ت امروزی، موضوع پرداختن به مباحث حرفه‌گرایی، تعالی عملکرد و ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه‌ها، مفهومی بسیار مهم و قابل تأمل است، به‌ویژه آنکه با توجه به مرور ادبیات پژوهش، تحقیق خاصی با این جامعیت در چنین جامعه آماری وجود ندارد. نظر به تأکید برخی اسناد بالادستی و از آنجا که در دهه گذشته، گسترش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در کشور بدون توجه به کارکردها، چالش‌های موجود و توجه به مسئله ارتقاء و تعالی عملکرد آن‌ها صورت گرفته است این پژوهش می‌تواند به شناسایی، اتخاذ سیاست‌ها، تصمیم‌ها و راهبردهای بلندمدت جهت ارتقای عملکرد کارکنان در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی شهر تهران کارساز باشد. از جمله محدودیت‌های این تحقیق این است که چون پژوهش حاضر در یک مقطع از زمان انجام شده است، بنابراین به جای در نظر گرفتن تصویری بزرگ و بلندمدت، فقط تصویری مقطعی را نشان داده است.

با توجه به یافته‌های تحقیق که نشان داد حرفه‌گرایی، تعالی عملکرد را با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی پیش‌بینی می‌کند، به مسئولین و برنامه‌ریزان ارشد دانشکده‌های علوم و فنون دریایی شهر تهران پیشنهاد می‌شود:

- توجه به تعالی را در رأس امور خود قرار دهند و این امر در سایه تقویت بعد حرفه‌ای‌گرایی کارکنان سازمان‌ها و ارزش‌های اخلاقی محقق می‌گردد.
- دانشکده‌های علوم و فنون دریایی می‌توانند با ترویج استانداردها و ارزش‌های اخلاقی در بین کارکنان، پیامدهای مثبت مانند رضایت ارباب‌رجوع، شهرت سازمانی و در نهایت تعالی را برای کارکنان، و سازمان خود رقم بزنند.
- دانشکده‌های علوم و فنون دریایی در جذب و آموزش کارکنان، بخصوص مدیران خود، علاوه بر توجه به دانش افراد، مبانی ارزش‌های اخلاقی، و حرفه‌ای بودن کارکنان را مورد توجه قرار دهند.
- دانشکده‌های علوم و فنون دریایی باید محیطی را فراهم کنند که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، به جهت رسیدن به تعالی عملکرد، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد.

### تقدیر و تشکر

نویسنده این مقاله، از کلیه مدیران و کارکنان دانشکده‌های علوم و فنون دریایی شهر تهران که بدون مساعدت آن‌ها این پژوهش به نتیجه مطلوب نمی‌رسید کمال تشکر و قدردانی را دارد.

### منابع

- اسدزاده، س (۱۳۹۱). بررسی و نقش فرهنگ کارآفرینی بر حرفه‌ای‌گرایی مربیان فنی و حرفه‌ای (مطالعه موردی: مرکز فنی و حرفه‌ای واحد بناب). مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی دانشجویان کارآفرینی، تهران، دانشگاه شاهد، ۱۲ مهر، ص ۱۰۲-۱۰۵.
- احمدی، پ.، صفری کهره، م.، میرمهدی، م.، و اسماعیلی کاخکی، ف. (۱۳۹۱). رابطه بین ارزش‌های اخلاقی کارکنان با تناسب شخص-سازمان و ترک خدمت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۴)، ۸۸-۸۱.
- بامدادصوفی، ج.، امینی، ا و براتی‌مصلح، سعید (۱۳۹۲). بررسی رابطه پیاده سازی مدل تعالی EFQM با عملکرد. پلیس آگاهی ناجا. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال هشتم، شماره چهارم، ص ۵۸۷-۶۰۶.

- اکرادی، ا.، محمدنیا، ی.، و عباسی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با تعالی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان زنجان. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ص ۱۷۳-۱۵۳.
- بهاری فر، ع.، جواهری کامل، م و احمدی، ع (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۱)، ۲۳-۴۲.
- پاکبیزه، علی.، دهقانی، ی.، و بهزادفر، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تعالی شخصیت و ارزش‌های فردی در دانشجویان. مجله روان‌شناسی، ۲۰(۴): ۴۵۲-۴۳۹.
- حیرانی، ف.، وکیلی‌فرد، ح.، بنی‌مهد ب.، و رهنمای رودپشتی، ف (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شخصیت حرفه‌ای‌گرا، ضداجتماعی و بیش‌اعتمادی حساب‌رسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حساب‌رس و مدیریت. فصلنامه حسابداری مالی، ۸(۳۲)، ص ۱۰۶-۱۴۳.
- زاهدی ش.، ابراهیم‌پور، ح و خلیلی، ح. (۱۳۹۲). نقش رهبری تحول‌گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه ای در شرکت گاز استان تهران. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۵)، ص ۱۱۱-۱۲۸.
- صفری کهره، م.، میرمهدی، م.، و اسماعیلی کاخکی، ف. (۱۳۹۲). رابطه بین ارزش‌های اخلاقی کارکنان با تناسب شخص- سازمان و ترک خدمت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۴)، ۸۱-۹۱.
- عبدصبور، ف و شاه‌حمزه‌ای، م. (۱۳۹۱). بررسی و تحلیل حرفه ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق کشور. مجموعه مقالات بیست و هفتمین کنفرانس بین‌المللی برق، تهران، شرکت توانیر، پژوهشگاه نیرو، ۱۲-۱۳ آذر، ص ۱۲۰-۱۳۱.
- عبدالملکی، م (۱۳۹۱). بررسی تعالی در کمیته ملی المپیک و آکادمی ملی المپیک از دیدگاه مدیران و کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- قراملکی، ف. (۱۳۹۵). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. چاپ نهم. تهران: انتشارات نشر سازمان مدیریت صنعتی.
- قنبری، س.، احمدی، م.، عبدالملکی، ج.، حیدری‌سورشجانی، ن و امانی، ا. (۱۳۹۷). نقش حرفه‌ای‌گرایی معلمان در اثربخشی مدرسه. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۳(۲)، ۱۸-۱.
- کیاکجوری، د و نیموری، ش. (۱۳۹۱). پیامدهای نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در کار (با مطالعه تحلیلی تحقیقات تجربی). فصلنامه مهندسی فرهنگی، ۷(۷۱-۷۲)، ۶۵-۵۳.
- کریمی، ف. (۱۳۹۱). رابطه بین حرفه‌گرایی و توانمندسازی در سازمان‌های غیردولتی شهرستان دیواندره. پایان نامه کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران
- کریمی جعفری، ف.، حقیقی‌کفاش، م.، و بهرامی، ا. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی‌های مدل تعالی سازمانی با تاکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان صنعت بیمه. پژوهشنامه بیمه، ۲۹(۱)، ص ۱۷۹-۱۵۳.
- موسوی، م.، و عربشاهی کریزی، ا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق با تعالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۹، شماره ۲، ص ۱-۱۱.
- میرمقتدایی، ز.، احمدی، س.، و حسینی، م. (۱۳۹۲). تبیین فرایند حرفه‌ای‌گرایی دانشجویان پزشکی در بالین. فصلنامه پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۵(۲)، ص ۵۴-۴۶.
- Brauna, S., b., Peusb, C, Weisweilera, S., Freya, D., (2014). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. The Leadership Quarterly, 1: PP: 270-283.
- Castila, J. I. M. & Rodn'iguez-Ruiz, O. (2008). EFQM model: Knowledge governance and competitive advantage. Journal of Intellectual Capital, 9(1), 133-156.
- Dinc, M.S., Aydemir, M., (2013). The Role of Job Involvement as a Mediator in Employees' Moral Values – Organizational Commitment Relationship: Bosnian Case. European Researcher, (53)6-2, PP: 1728-1738.
- Jacobs, B., & Suckling, S., (2007). Assessing customer focus using the EFQM excellence model: a local government cases, The TQM Journal, 19 (6), PP: 368-378.
- Stone, A., Gregory, F., & Robert, P. (2004). Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus. Leadership and Organization development Journal, 25(4), 349-361.