

مدل علیّ تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر

محمد قربانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

mohammadghorbani1072@gmail.com

چکیده:

هدف از پژوهش موردنظر تعیین میزان برآزش مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی با مدل تجربی بود. روش طرح پژوهشی حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ اجرا و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مورد نظر کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که از بین آن‌ها از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای احتمالی و از طریق جدول مورگان ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه تعالی سازمانی دمی‌نگ (۱۹۵۰)، پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳)، پرسش‌نامه تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه اشتیاق شغلی کبیرزاده (۱۳۹۲) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شد و برای پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های آمار استنباطی شامل تحلیل عامل تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند: الف) اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. ب) تسهیم دانش بر تعالی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. پ) اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی اثر منفی و معنادار دارد. ت) اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد. ث) اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و معنادار دارد. ج) اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش اثر غیرمستقیم مثبت و معناداری دارد. چ) اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی اثر غیرمستقیم منفی و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: تعالی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش، اشتیاق شغلی



مقدمه

هدف هر جامعه‌ای دستیابی به رشد، توسعه و تعالی است و این یکی از اهدافی است که در زندگی انسانی و در اشکال متفاوت آن (فردی، خانوادگی و سازمانی) پیگیری می‌شود. همچنین یکی از سطوح مهم در توسعه جوامع، سطح تعالی سازمانی می‌باشد؛ به گونه‌ای که اگر تعالی سازمانی محقق شود، توسعه همه‌جانبه جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت (موسوی و عربشاهی کریزی، ۱۳۸۳). امروزه اکثر سازمان‌ها به دنبال انتخاب و اجرای شاخص‌های سرآمدی و تعالی سازمانی با هدف ارتقای کیفیت خدمات خود می‌باشند و می‌دانند که ورود به عرصه تعالی نه تنها موجب رشد می‌شود، بلکه باعث بقای آن‌ها می‌شود (اسدی، ۱۳۹۲). بالندگی یا تعالی ترجمه لغت excellence است که از ریشه لاتین excellere به معنای بر بالای چیزی صعود کردن مشتق شده است (هارینگتون^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از ممبینی، ۱۳۹۴). بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت تعالی سازمانی را به این صورت تعریف می‌کند: تعالی سازمانی مجموعه اقدامات برای رسیدن به نتایج سازمان بر اساس هشت الگوی اساسی یعنی: مشتری‌مداری، نتیجه‌محوری، ثبات اهداف، رهبری، توسعه افراد و مشارکت، مدیریت به وسیله فرایند و حقایق، نوآوری و بهبود، یادگیری مداوم، پاسخگویی عمومی و افزایش شرکا است (درگاهی، ۱۳۹۲؛ به نقل از نوروززاده، ۱۳۹۸).

2

بهبود عملکرد یک سازمان و به عبارتی تعالی سازمانی، فرایندی مداوم است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری شروع می‌شود و در طول مسیر با سنجش‌های پیوسته و استفاده از اهداف از پیش تعیین‌شده، کاستی‌ها و نارسایی‌های تعیین‌شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و بهبود نقاط قوت انجام می‌شود (یار محمدیان، ۱۳۹۲). تعالی سازمانی دارای نه معیار می‌باشد: پنج معیار آن مربوط به توانمندسازها و چهار معیار دیگر مربوط به نتایج است. توانمندسازها عبارت است از: رهبری، راهبرد کارکنان، مشارکت‌ها، منابع و فرایندها. نتایج عبارت است از: نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد (کلفسجو^۲، ۲۰۰۸). معیارهای توانمندساز، آنچه را سازمان انجام می‌دهد، مورد حمایت قرار می‌دهد و معیارهای نتایج، آنچه را سازمان به دست می‌آورد یا باید به دست آورد، بهبود می‌بخشد (تاری و اسپینوزا^۳، ۲۰۰۷). تعالی سازمانی تضمین می‌کند که همه عوامل سازمانی با یکدیگر هم‌جهت هستند و به‌طور کارآمد کار می‌کنند (وبستر^۴، ۲۰۱۶). در نتیجه مسیر تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (همایون‌فر، ۱۳۸۹؛ به نقل از زاهد بابلان، ۱۳۹۵).

مطالعات نشان می‌دهند که تعالی سازمانی نقش مهمی در بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش و پرورش دارد (ساریوا^۵ و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از نودهی، ۱۳۸۸). مطالعات بین‌المللی، به‌عنوان مثال چهارمین مطالعات تیمز^۶ در سال ۲۰۰۳ نشان‌دهنده کاهش شدید کیفیت آموزش و پرورش است. کاهش روزافزون بودجه آن و بهبود مستمر به‌صورت مرور ادبیات پرداخته‌اند و کمتر به کاربرد عملی آن‌ها برای خودارزیابی در محیط‌های آموزشی توجه کرده‌اند (بویز^۷ و همکاران، ۲۰۰۵).

1. Harrington
2. Klefsjo
3. Tari & Spinosa
4. Webster
5. Sariva
6. Tims
7. Boys

متغیرهای مختلفی می‌تواند بر میزان تعالی در سازمان‌ها اثرگذار باشد که از میان آن‌ها می‌توان به اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد. در روزگار کنونی کمتر کسی می‌تواند با نگاه ماشینی به مدیریت سازمان بیندیشد؛ زیرا سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب زندگی کنند، به اخلاقیات اعتقاد داشته باشند و حقوق دیگران را ضایع نکنند (قیصری، ۱۳۹۲؛ به نقل از زاهد بابلان، ۱۳۹۵). در واقع یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیران کارآمد در اشکال مختلف، ایجاد زمینه‌ای مناسب برای افراد شاغل در تمام حرفه‌ها است تا قواعد اخلاق حرفه‌ای حاکم بر شغل خود را مراعات کنند (جلبی، ۱۳۸۱؛ به نقل از حسن‌پور، ۱۳۹۶). سازمان و سازمان‌یافتگی بخش تفکیک‌نشده‌ی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های مختلف آموزش می‌بینیم و در وقت مناسب در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و هم‌زمان با سازمان‌های گوناگون تعامل داریم و در نهایت در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. بنابراین اخلاق در تمام سازمان‌ها اهمیت دارد چراکه اگر اخلاق حرفه‌ای نباشد و به‌درستی اجرا نشود جو سازمان هم دچار نارسایی‌هایی می‌شود (پارکر و کهل‌مایر^۱، ۲۰۱۲).

3

اخلاق حرفه‌ای به نحوه رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد (ایمانی پور، ۱۳۹۱). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه اصول و معیارهایی است که بر چگونگی رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (مریاک^۲، ۲۰۱۵؛ به نقل از سلیمی، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان به‌عنوان یک واحد حقوقی در مقابل همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۶؛ به نقل از قوچانی، ۱۳۹۶). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع گسترده‌ای برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم، کاستن از تنش‌ها و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، توفیق سازمانی را باعث می‌شود (بیک زاد، صادقی و کاظمی، ۱۳۸۹). در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای 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 کرد (قراملکی و همکاران، ۱۳۹۱؛ به نقل از شجاعی فر، ۱۳۹۶).

رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیر مهمی بر نتایج عملکرد شغلی افراد می‌گذارد و باعث بهره‌وری و ارتقا کیفیت در کل سازمان می‌شود و حاکمیت آن در سازمان‌ها به شکل قابل توجهی باعث کاهش تنش‌ها و موفقیت در رسیدن به اهداف سازمان می‌شود (سلیمی، ۱۳۹۶). در واقع اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی باعث می‌شود که این اخلاق خودبه‌خود به دیگر افراد درون مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها نیز با الگوبرداری از مدیران و معلمان با اخلاق، در رشد و تعالی خود تلاش نمایند و همچنین منجر به ارتقای مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود (موسوی، وشنی و سعیدپور، ۱۳۹۵). در این راستا پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معنادار برقرار می‌باشد (موسوی و عربشاهی‌کریزی، ۱۳۹۲). هم‌چنین اسکندری و ایران‌دوست در پژوهش خود با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که با استفاده از راهکارهای ارتقای اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی کمک کرد (اسکندری و ایران‌دوست، ۱۳۹۴).

متغیر دیگری که می‌تواند بر تعالی در سازمان‌ها اثرگذار باشد، تسهیم دانش است. ایجاد تعالی در سازمان و افزایش عملکرد سازمان



نیازمند مدیریت مؤثر دانش است. تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین کارها در راستای مدیریت مؤثر دانش در سازمان‌ها است (گاندی^۱ و همکاران، ۲۰۱۱؛ به نقل از قاسموند، ۱۳۹۴). تسهیم دانش به معنی تبادل دانش بین افراد و گروه‌ها، واحدهای سازمانی و سازمان‌ها می‌باشد. این تبادل ممکن است متمرکز یا غیرمتمرکز باشد، ولی معمولاً هدف از قبل تعیین شده مشخصی ندارد. زمانی که افراد داده‌ها، فعالیت‌های مؤثر، نظرات، تجارب، مزیت‌ها، درس‌های آموخته‌شده عملی یا غیرعملی خود را با سایر افراد به تسهیم می‌گذارند، بهره‌وری در قسمت‌های مختلف سازمان افزایش پیدا می‌کند. در اشتراک دانش تمرکز بر روی عوامل انسانی و ارتباطات بین آن‌هاست (پالین و سانسو^۲، ۲۰۱۲). موفقیت در اجرای اشتراک دانش بستگی به تمایل و اشتیاق فردی به اشتراک‌گذاری دارد (باک^۳ و همکاران، ۲۰۰۵؛ به نقل از عباس زاده، ۱۳۹۷). به اشتراک گذاشتن دانش امکان دارد از طریق جلسات بحث گروهی، سؤال و جواب نخبگان و یا حتی ارسال یک ایمیل به اعضای سازمان باشد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از قاسموند، ۱۳۹۴). تسهیم دانش ابزاری اساسی برای تبادل دوجانبه دانش و تجربه در میان کارکنان است و سازمان‌ها می‌توانند از آن برای ایجاد دانش جدید، نوآوری و کسب مزیت رقابتی استفاده کنند (تامینیان^۴، ۲۰۱۰؛ به نقل از کشاورزی، ۱۳۹۴). در واقع ارتباطات بین کارکنان باعث می‌شود که دانش افراد از طریق بازخورد، تفسیر، کمک و یا مشورت به دیگران منتقل شده و موجب بهبود عملکرد سازمان شود (هارتزشنروتر و هورتس‌کوتته^۵، ۲۰۱۰). پژوهش‌ها حاکی از آن است که بین تسهیم دانش و تعالی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (امیرکبیری و صادقی، ۱۳۹۴). همچنین بابایی، صفاپور و صیادی در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خلق، حفظ و تسهیم دانش و مدل تعالی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد (بابایی، صفاپور و صیادی، ۱۳۹۴).

4

از دیگر متغیرهایی که می‌تواند بر تعالی سازمانی اثرگذار باشد، می‌توان به اشتیاق شغلی اشاره کرد. معلمان از رکن‌های اساسی و کلیدی در نظام آموزشی کشورها بوده و نواقص کار این گروه به علت تأثیر مهم آن‌ها در بهبود نظام آموزشی، نتایج جبران‌ناشدنی به بار خواهد آورد؛ بنابراین همه کشورها برای تحقق اهداف بخش آموزش، به معلمان و کارکنان آموزشی اثربخش و باانگیزه نیاز دارند و بررسی اشتیاق شغلی در میان معلمان بسیار اهمیت دارد. کان^۶ در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام توان خود در انجام نقش‌های کاری تعریف می‌کند. شوفلی^۷ و همکاران در سال ۲۰۰۲ رایج‌ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آن‌ها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف کرده‌اند که در این وضعیت شخص یک احساس مثبت و ارتباط مناسب با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به درخواست‌های شغلی می‌داند. اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می‌گذارد (پورعباس، ۱۳۸۷).

اشتیاق شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، ایجاد اشتیاق در کارکنان

1. Gandy
2. Palin & Sanso
3. Bock
4. Taminiau
5. Hutzschenreuter & Horstkotte
6. Kahn
7. Shofely



به‌عنوان کلیدی‌ترین وظیفه سازمان‌های امروزی در نظر گرفته می‌شود (شافللی و باکر^۱، ۲۰۰۶). در پژوهش ریچ، لیپاین و کرافورد نشان داده شد که چنانچه محیط سازمان سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و خلاقیت را برای کارکنان فراهم کند تا حدودی زمینه لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغلشان فراهم خواهد شد (ریچ، لیپاین و کرافورد^۲، ۲۰۱۰). اشتیاق شغلی عملکرد افراد را بالا برده و درنهایت به تعالی و پیشرفت سازمانی می‌انجامد؛ بنابراین مدیران چنانچه بخواهند سازمان‌های تحت پوشش خود را به تعالی و پیشرفت بالا برسانند باید به عامل نیروی انسانی توجه ویژه‌ای داشته باشند. مهم‌ترین مؤلفه نیروی انسانی را می‌توان در اشتیاق آن دانست که چنانچه فرد کار خود را با اشتیاق انجام دهد، بدون تردید در آن موفقیت حاصل می‌شود (بابلان و همکاران، ۱۳۹۵). پژوهش‌های گذشته بیانگر این است که بین اشتیاق شغلی و تعالی و بهبود عملکرد در سازمان‌ها رابطه مثبت وجود دارد (دوبره^۳، ۲۰۱۳). همچنین پژوهش عابدینی، کرمی و کرمی نشان داد که بین سکوت سازمانی، افول سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد (عابدینی، کرمی و کرمی، ۱۳۹۵).

امروزه در سازمان‌ها اخلاق حرفه‌ای نقش گسترده‌تری پیدا کرده و سهم بخصوصی در نگهداری و اشتراک دانش دارد، به صورتی که بی‌توجهی به آن هزینه سنگینی را به سازمان تحمیل می‌کند (شجاعی فر، مرزیه و ناستی زایی، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؛ به‌گونه‌ای که هر چه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان ارتقا یابد، اشتراک دانش از سوی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای کارکنان باعث می‌شود که سطح به اشتراک‌گذاری دانش از جمله توانایی کارکنان برای یافتن دانش در یک سازمان، وجود یک سازوکار رسمی برای انتقال دانش، دسترسی سازمان به اطلاعات موردنیاز آن‌ها، تمایل زیاد کارکنان به انتقال و مشارکت آن در بین یکدیگر و عدم ترس کارکنان برای تبادل دانش خود به دیگران ارتقا یابد (امیری، ۱۳۹۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در ارتقا فرهنگ اشتراک دانش تأثیر مثبت داشته باشد (کانسترینو^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). صلواتی و همکاران نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲).

همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌طور ویژه‌ای بر روی کل سازمان و متغیرهای مربوط به معلمان مؤثر است که یکی از این متغیرها انگیزش و اشتیاق شغلی می‌باشد. رعایت ارزش‌های اخلاقی توسط کارکنان در سازمان یک محیط گرم و صمیمی ایجاد می‌کند، باعث فراگیر شدن حس اعتماد در بین کارکنان می‌شود و آن‌ها را به ادامه کار در سازمان ترغیب می‌کند (بابلان و همکاران، ۱۳۹۵). پژوهش‌ها حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارد (حویزای و عجم، ۱۳۹۷). بابلان و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی رابطه دارد (بابلان و همکاران، ۱۳۹۷).

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات گذشته می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری اشتیاق شغلی اثر غیرمستقیم بر تعالی سازمانی دارد و می‌تواند با همراهی متغیر اشتیاق شغلی، پیشرفت و تعالی سازمان را بالا ببرد؛ همچنین اشتیاق شغلی خود تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای در سازمان است به‌نحوی که هر چه اخلاق حرفه‌ای در سازمان بیشتر رعایت شود، اشتیاق شغلی کارکنان بالاتر می‌رود، عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، در زمان مواجهه با سختی‌ها تحمل بسیاری دارند و این امر به‌طور مستقیم باعث تعالی و سرآمدی سازمانی می‌شود (بابلان و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین تسهیم دانش می‌تواند زمینه افزایش کیفیت، بالندگی



و تعالی در سازمان‌ها را فراهم آورد (نوروز زاده، ایران زاده و فرهمند، ۱۳۹۸). از سوی دیگر تسهیم دانش خود تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای است به‌نحوی که هر چه اخلاق حرفه‌ای در سازمان بیشتر رعایت شود اشتراک‌گذاری، تقسیم و توزیع دانش بیشتر شده و عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به آنچه درباره مدل مفهومی تعالی سازمانی گفته شد، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای از یک طرف به‌عنوان متغیر مستقل به‌طور مستقیم می‌تواند بر بهبود عملکرد کارکنان و تعالی سازمانی تأثیرگذار باشد و از سوی دیگر به‌طور غیرمستقیم و با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی می‌تواند زمینه افزایش کیفیت، بالندگی و تعالی در سازمان‌ها را فراهم آورد. با توجه به نتایج تحقیقات ذکرشده و همچنین مطالعات انجام‌شده، این پژوهش به دنبال بررسی و رسیدن به پاسخ این سؤال است که آیا مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی با مدل تجربی برازش دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

وزارت آموزش و پرورش، از سازمان‌های بخش عمومی است و با توجه به اهمیتی که این سازمان می‌تواند در تعلیم و تربیت افراد و برطرف کردن نیازهای مردم داشته باشد، باید مورد بررسی قرار گیرد تا بدین‌وسیله نقاط ضعف و قوت و فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب در آن شناخته شود و با توجه به آن‌ها تدابیری جهت غلبه بر ضعف‌ها و بهبود عملکرد و تعالی در سازمان فراهم آید. در قلمرو آموزش و پرورش، به دلایلی نظیر کاهش روزافزون بودجه‌ها، پایین بودن سطح دانش و مهارت دانش‌آموختگان و پافشاری مردم و دولت‌ها برای بازسازی یا بهسازی نظام‌های آموزشی، توجه به کیفیت و بحث تعالی و بالندگی سازمانی اهمیت پیدا کرده است. در واقع یکی از سطوح مؤثر در توسعه جوامع، سطح تعالی سازمانی می‌باشد؛ به‌گونه‌ای که اگر تعالی سازمانی تحقق پذیرد، توسعه همه‌جانبه جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت. بنابراین تعالی سازمانی یکی از اهداف مهم سازمان‌ها محسوب می‌شود که می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی از جمله: اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش، نیروی انسانی با اخلاق حرفه‌ای و مشتاق کار می‌باشد.

مطالعات گذشته نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی کارکنان رو به کاهش است؛ به‌گونه‌ای که اشتیاق شغلی کارکنان در سال ۲۰۱۶ از ۶۵ درصد به ۶۳ درصد کاهش یافته است (اُون هویت^۱، ۲۰۱۷). همچنین تحقیقات بیانگر ضعف اخلاق شغلی و میزان کار مفید در سازمان‌ها می‌باشد (معیدی فر، ۱۳۷۸). بنابراین با افزایش اشتیاق شغلی و تعالی در سازمان می‌توان به روند پیشرفت نظام آموزشی کمک کرد. معلمانی که دارای اشتیاق شغلی هستند، عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند. آن‌ها به شغلشان علاقه‌مند بوده و در جهت انجام وظایف شغل خود تلاش کرده و در زمان مواجه شدن با مشکلات، تحمل بسیاری دارند که این مهم به‌طور مستقیم بر پیشرفت نظام آموزشی تأثیر دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا اهمیت دارد که هیچ فعالیتی را در سازمان نمی‌توان یافت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در هر تصمیمی انبوهی از مسائل اخلاقی وجود دارد. با توجه به آنچه گفته شد، اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق به این دلیل است که می‌توان با استفاده از اطلاعات علمی و موثق، روش‌های صحیح مدیریت را برقرار کرد و از این طریق نیروی کار کارآمد و مشتاق را در سازمان داشت که با دلگرمی و جدیت بیشتر در جهت تعالی سازمانی تلاش می‌کنند. زیرا بدون شک نیروی آموزشی مشتاق و با اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها قادر خواهند بود که دانش آموزان و نسل آینده بهتر و کارآمدتری را تربیت کنند تا به پیشرفت و شکوفایی هر چه بیشتر سازمان و جامعه کمک کنند. در صورتی که اگر تحقیقاتی از این دست انجام نشود، ممکن است که مدیران سازمان‌ها با تکیه بر اطلاعات غیر موثق و بدون پشتوانه علمی، نیروی کار و کادر آموزشی را به شکلی مدیریت کنند که در طی زمان نیروی انسانی سازمان که مهم‌ترین دارایی هر سازمانی هست، رضایت از شغل خود نداشته و اشتیاق خود را از دست داده و به تبع آن میزان تعالی و پیشرفت سازمان کاهش پیدا کند.



پیشینه تجربی

پژوهش‌های خارجی

باهاتی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی موضوعی تحت عنوان تأثیر مدیریت اخلاقی بر فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش با نقش واسطه‌ای بهزیستی ذهنی پرداختند. هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان تأثیر اخلاق مدیر در فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش با نقش واسطه‌ای بهزیستی ذهنی در کارکنان هتل پاکستان است. داده‌های این مطالعه تحت تأثیر یک پروژه تحقیقاتی جمع‌آوری شد. در این پژوهش از روش تأخیر زمانی برای جمع‌آوری اطلاعات از ۴۰۶ سرپرست و زیرمجموعه صنعت هتلداری در پاکستان استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که اخلاق مدیر با اشتراک و انتقال دانش رابطه مثبت و معنادار دارد.

ایندریاساری و سیتیورینی^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی موضوعی با عنوان تأثیر اشتیاق به کار بر عملکرد با نقش تعدیل‌کننده تناسب و معنی‌دار بودن کار پرداختند. هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان تأثیر اشتیاق کاری بر عملکرد با نقش تعدیل‌کننده تناسب و معنی‌دار بودن کار در یک شرکت حسابداری عمومی در شهر جاوا اندونزی بود. چارچوب جمعیتی این مطالعه کارکنان شرکت حسابداری بودند که از میان آن‌ها ۸۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اشتیاق کاری والراند و همکاران (۲۰۰۳)، پرسشنامه عملکرد کار پودساکوف و مکزی^۳ (۱۹۸۹)، پرسشنامه معنی‌دار بودن کار استگر^۴ و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه سازگاری فرد دیروعه و کابله^۵ (۲۰۰۲) استفاده شد. به منظور بررسی روابط متغیرها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که اشتیاق به کار تأثیر مثبتی بر عملکرد دارد.

لایما و ویلیجا^۶ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی موضوعی با عنوان نقش مدیریت اخلاقی بر ایجاد اشتیاق کارمندان پرداختند. هدف از انجام این پژوهش تعیین نقش مدیریت اخلاقی بر ایجاد اشتیاق کارمندان در سازمان‌های گردشگری لیتوانی است و ۲۸۸ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه آماری در این تحقیق انتخاب شدند. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در این پژوهش رابطه بین اصول اخلاقی مدیر و جنبه‌های آن با اشتیاق کارکنان با استفاده از همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که اخلاق مدیریت با اشتیاق کارکنان برای کار در سازمان‌های گردشگری مرتبط است.

پژوهش‌های داخلی

بتیاری و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی موضوعی با عنوان رابطه عوامل اخلاقی با اشتیاق شغلی پرداختند. هدف از انجام

1. Bhatti
2. INDRIASARI & SETYORINI
3. Podsakov & Makkenzy
4. Steger
5. Dirue & Cable
6. Laima & Vilija



این پژوهش بررسی رابطه بین عوامل اخلاقی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان شمالی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان شمالی به تعداد ۱۹۱ نفر بود و نمونه آماری طبق فرمول کوکران ۱۲۷ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که عوامل اخلاقی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد.

سلیمی و موسوی (۱۳۹۸) به بررسی موضوعی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند با میانجیگری تسهیم دانش پرداختند. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، با توجه به نقش میانجی متغیر تسهیم دانش بود. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی؛ به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، میدانی؛ و به لحاظ نوع، همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تشکیل دادند (۴۰۸ نفر) که حجم نمونه بر اساس کفایت مطالعات معادلات ساختاری ۲۶۰ نفر تعیین شد که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیرهای تحقیق از چهار پرسش‌نامه استاندارد بهره گرفته شد. نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم با ضریب $0/83$ با تسهیم دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد.

بابلان و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی موضوعی با عنوان نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی پرداختند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بود. روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۴۲۰ نفر بود. تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی استفاده شد. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان ($0/67$) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

تعیین میزان برآزش مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی با مدل تجربی

اهداف فرعی:

تعیین میزان اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی

تعیین میزان اثر مستقیم تسهیم دانش بر تعالی سازمانی

تعیین میزان اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی

تعیین میزان اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش

تعیین میزان اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی

تعیین میزان اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش

تعیین میزان اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی:

مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی با مدل تجربی برازش دارد.

فرضیه‌های اختصاصی:

اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

تسهیم دانش بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش اثر مستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش اثر غیرمستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی اثر غیرمستقیم دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ اجرا و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری

جامعه آماری در این مطالعه شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۲۰

نفر می‌باشد.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای احتمالی استفاده می‌شود؛ چون دسترسی به لیست اعضای جامعه وجود دارد و جامعه

ناهمگون و واریانس بین طبقات زیاد است. همچنین حجم نمونه بر اساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان، برابر با ۱۶۰ است.

ابزارهای پژوهش

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسش‌نامه در سال ۱۳۹۳ توسط قاسم‌زاده طراحی شده است و دارای ۱۶ سؤال در ۸ بعد اخلاق

حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران و همدردی با

دیگران می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره

پنج) تعلق می‌گیرد. قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی با نقش میانجی فرهنگ خدمت‌گزاری از این پرسش‌نامه استفاده کرده‌اند. آن‌ها برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده

کرده و ضریب آلفا را بالای ۷۰ درصد گزارش کرده‌اند. هم‌چنین در پژوهش زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۳)، ضریب پایایی پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برای مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به ترتیب: ۰/۷۸، ۰/۶۵، ۰/۶۰، ۰/۶۹، ۰/۷۹، ۰/۵۸ و ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه تعالی سازمانی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۵۰ توسط دمینگ در ۲۸ سؤال و ۴ خرده مقیاس برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی و اصلاح طراحی شده است که بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. عسگری و خان نژاد (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی اثرات اجرای سیستم مدیریت کیفیت ایزو از دیدگاه دمینگ از این پرسش‌نامه استفاده کردند. آن‌ها برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده کردند. هم‌چنین برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۸۷۵ گزارش کرده‌اند.

پرسش‌نامه تسهیم دانش: این پرسش‌نامه در سال ۲۰۰۰ توسط دیکسون طراحی شده است و دارای ۱۵ سؤال در ۴ بعد دانش تربیتی، دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. هادی زاده و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش بر استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان از این پرسش‌نامه استفاده کرده‌اند. آن‌ها برای سنجش روایی از اعتبار محتوا و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۷۹۷ گزارش کرده‌اند.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی: این پرسش‌نامه در سال ۱۳۹۲ توسط کبیر زاده طراحی شده است و دارای ۱۸ سؤال در ۳ بعد نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی و جوانمردی می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. کبیرزاده (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه اشتیاق کاری با رضایت مشتریان شعب بانک مسکن استان ایلام از این پرسش‌نامه استفاده کردند. آن‌ها برای سنجش روایی از اعتبار محتوا استفاده کردند و مقدار آلفای کرونباخ در این پرسش‌نامه برای ابعاد نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی و جوانمردی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۱ و ۰/۶۵ گزارش شده است.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل: شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده می‌شود و برای پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های آمار استنباطی شامل: تحلیل عامل تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده می‌شود.



یافته‌ها

داده‌های استنباطی

برای بررسی فرضیات پژوهش از معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات خطا استفاده شد. در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین چهار متغیر اصلی پژوهش بررسی شده و سپس فرایند تحلیل معادلات ساختاری انجام شده است.

جدول ۱،۱ ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تسهیم دانش	اشتیاق شغلی	اخلاق حرفه ای
اشتیاق شغلی	۰/۴۱۹**		
اخلاق حرفه ای	۰/۳۱۷**	۰/۶۹۳**	
تعالی سازمانی	۰/۸۵۶**	۰/۴۴۷**	۰/۳۴۶**

** معنی داری در سطح ۰/۱

11

در جدول ۱،۱ ضرایب همبستگی بین چهار متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده نمود که ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای با تسهیم دانش برابر ۰/۳۱۷، ضریب همبستگی تعالی سازمانی با اخلاق حرفه ای برابر ۰/۳۴۶ بوده که در سطح $P < 0/1$ معنی دار می‌باشند که با توجه به اینکه مقدار ضریب کمتر از ۰/۳۵ بوده لذا شدت آن کمتر از سطح متوسط می‌باشد. ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی با تسهیم دانش برابر ۰/۴۱۹، ضریب همبستگی بین تعالی سازمانی با اشتیاق شغلی برابر ۰/۴۴۷ است که در سطح $P < 0/1$ معنی دار می‌باشد که با توجه به اینکه در محدوده ۰/۳۵ تا ۰/۶۵^۲ قرار دارد لذا شدت آن در سطح متوسط می‌باشد. ضریب همبستگی تسهیم دانش با تعالی سازمانی برابر ۰/۸۵۶، ضریب همبستگی اخلاق حرفه ای با اشتیاق شغلی برابر ۰/۶۹۳ بوده که در سطح $P < 0/1$ معنی دار می‌باشند که با توجه به اینکه مقدار ضریب بیشتر از ۰/۶۵^۳ بوده لذا شدت آن در سطح خوب می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین هر چهار متغیر اصلی پژوهش رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

حال با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری به بررسی کفایت و مناسب بودن مدل مفهومی پژوهش پرداخته خواهد شد. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۴ نسخه ۳،۲،۸ استفاده شد. در تدوین مدل اولیه مجموعاً تعداد ۷۷ گویه (۲۸ گویه برای تعالی سازمانی، ۱۵ گویه برای متغیر تسهیم دانش، ۱۸ گویه برای اشتیاق شغلی و ۱۶ گویه برای متغیر

^۱ دامنه همبستگی کمتر از ۰/۳۵ کمتر از سطح متوسط می‌باشد بطوری که می‌تواند تا ۱۲ درصد توان پیش‌بینی داشته باشند (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

^۲ دامنه همبستگی بین ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ در سطح متوسط می‌باشد بطوری که می‌تواند تا ۴۰ درصد توان پیش‌بینی داشته باشند (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

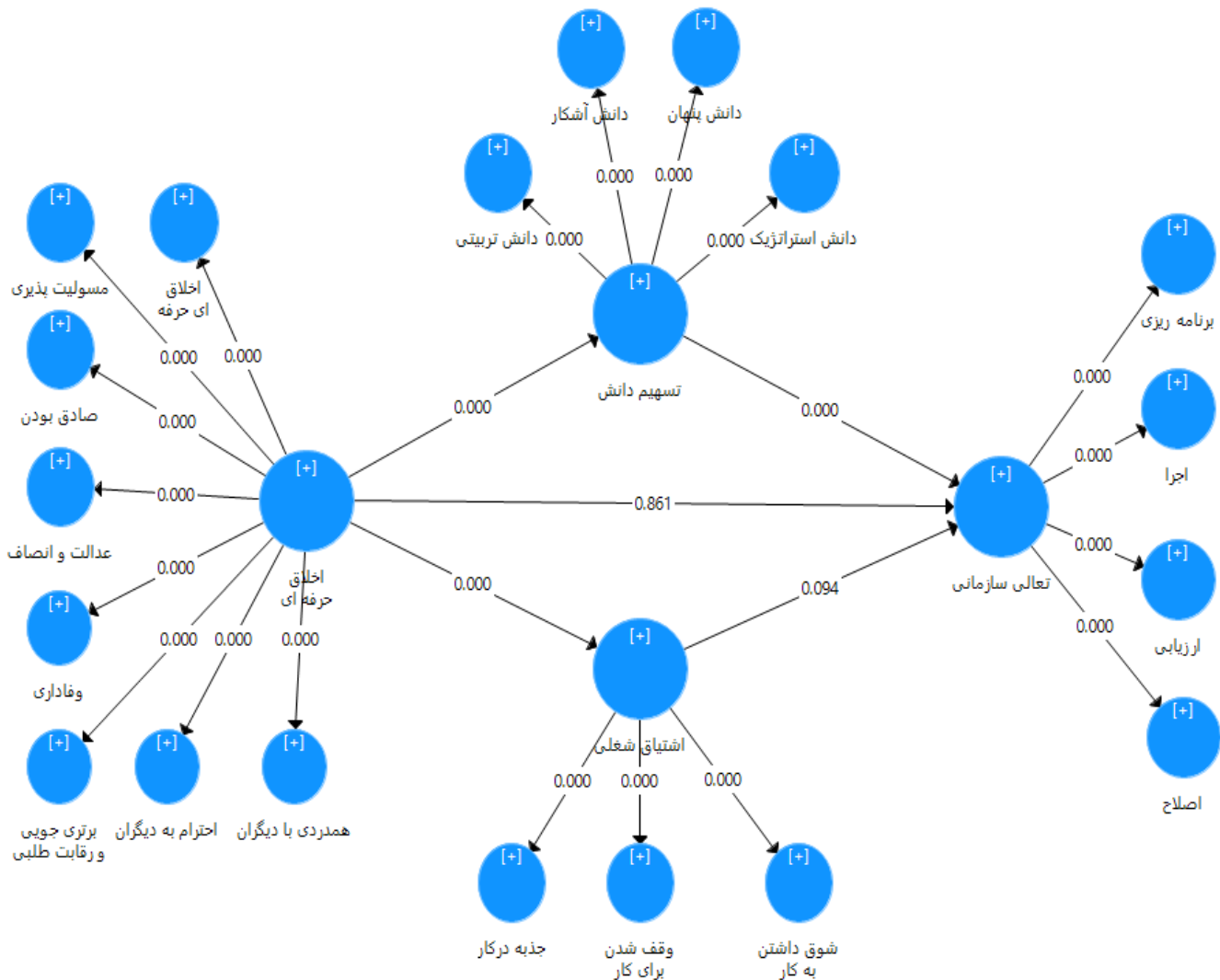
^۳ دامنه همبستگی بیشتر از ۰/۶۵ در سطح خوب می‌باشد بطوری که می‌تواند بالاتر از ۴۰ درصد توان پیش‌بینی داشته باشند (بیابانگرد، ۱۳۸۴).



اشتیاق شغلی) وارد شد. متغیر تعالی سازمانی دارای چهار بعد برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی، اصلاح و متغیر تسهیم دانش دارای چهار بعد دانش تربیتی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش استراتژیک و متغیر اشتیاق شغلی دارای سه بعد شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب در کار و متغیر اخلاق حرفه ای دارای هشت بعد مسئولیت پذیری، صادق بودن، اخلاق حرفه ای، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران و همدردی با دیگران بوده که هر کدام با استفاده از گویه‌های مرتبط به خود در مدل رسم شدند. در بررسی اولیه مدل، گویه‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۵ مشخص و از مدل حذف گردید.

شدن برای کار، جذب در کار و متغیر اخلاق حرفه ای دارای هشت بعد مسئولیت پذیری، صادق بودن، اخلاق حرفه ای، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران و همدردی با دیگران بوده که هر کدام با استفاده از گویه‌های مرتبط به خود در مدل رسم شدند. در بررسی اولیه مدل، گویه‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۵ مشخص و از مدل حذف گردید.

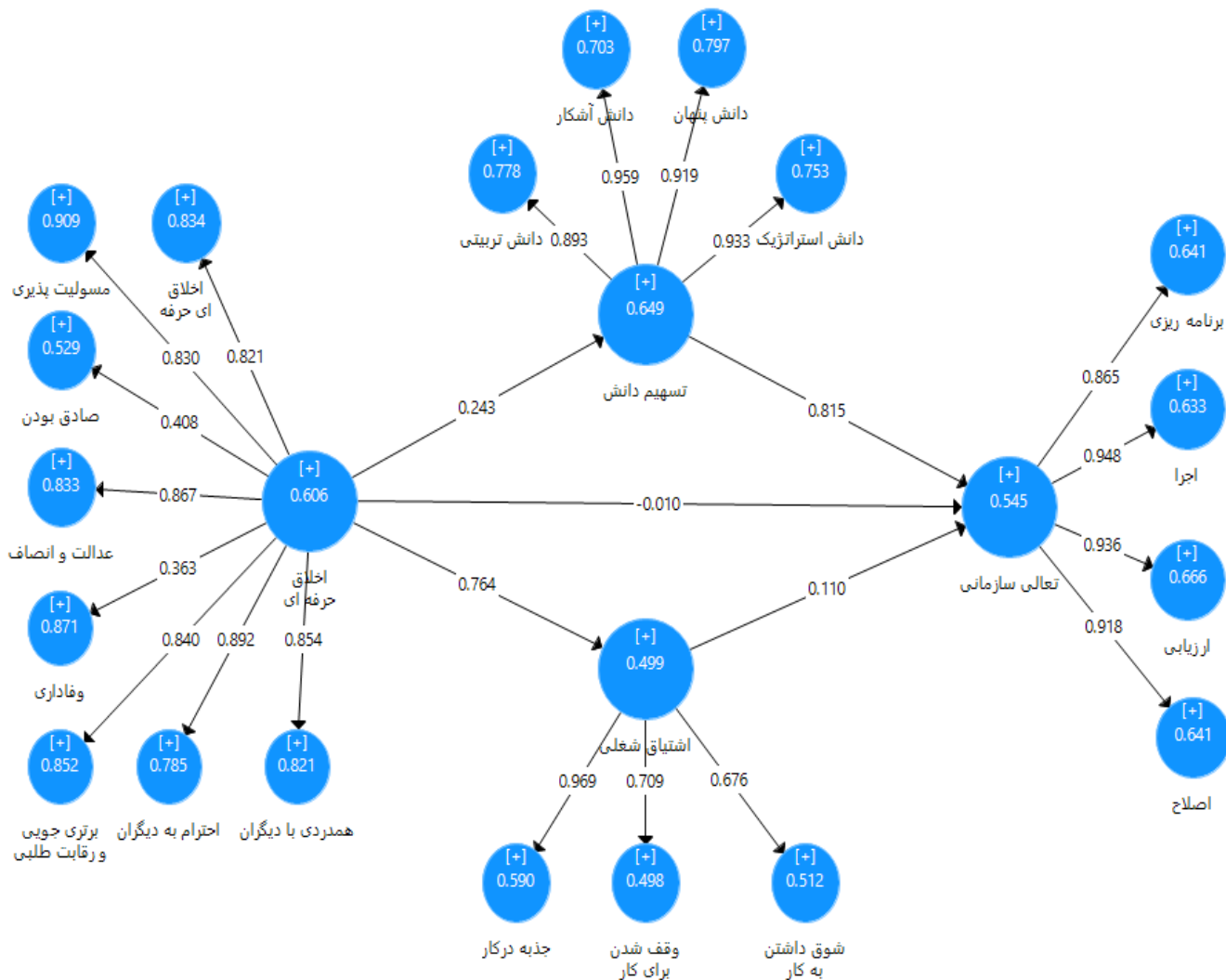
12



شکل ۱،۲. مدل ساختاری اولیه پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی داری ضرایب مسیر



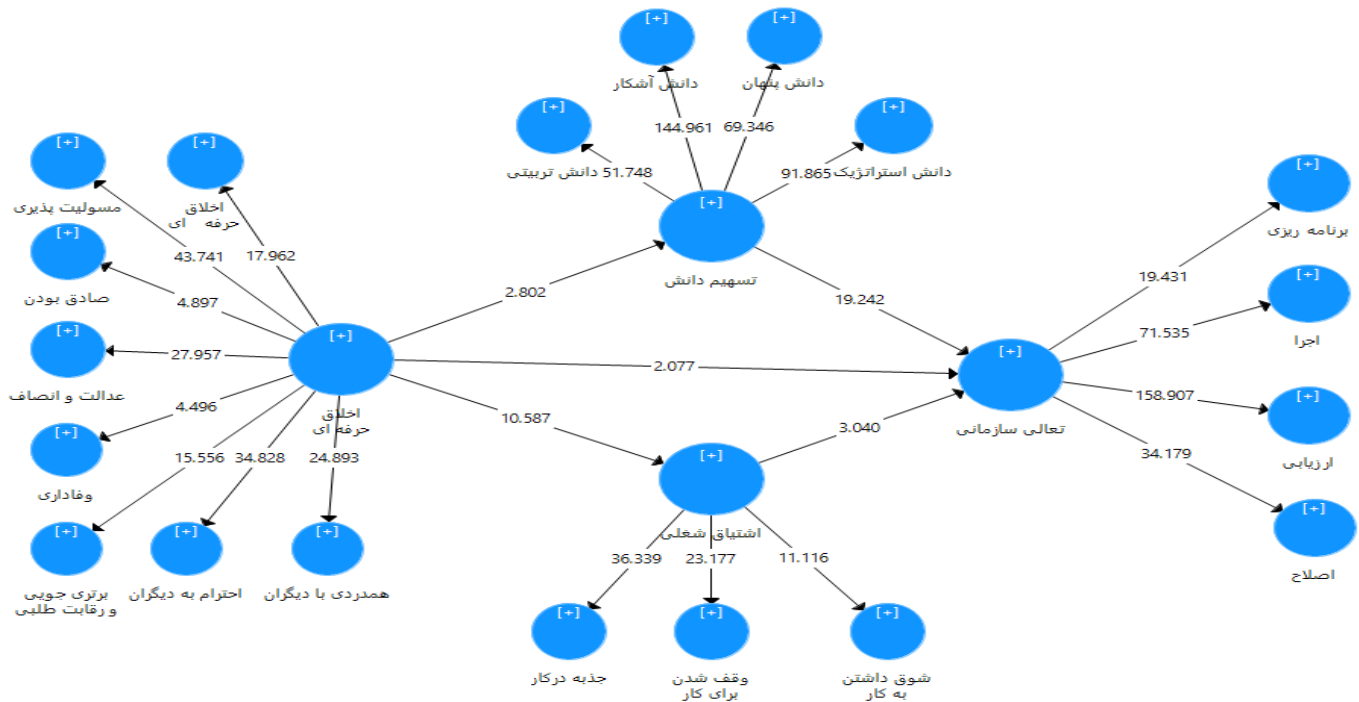
1



¹ Average Variance Extracted

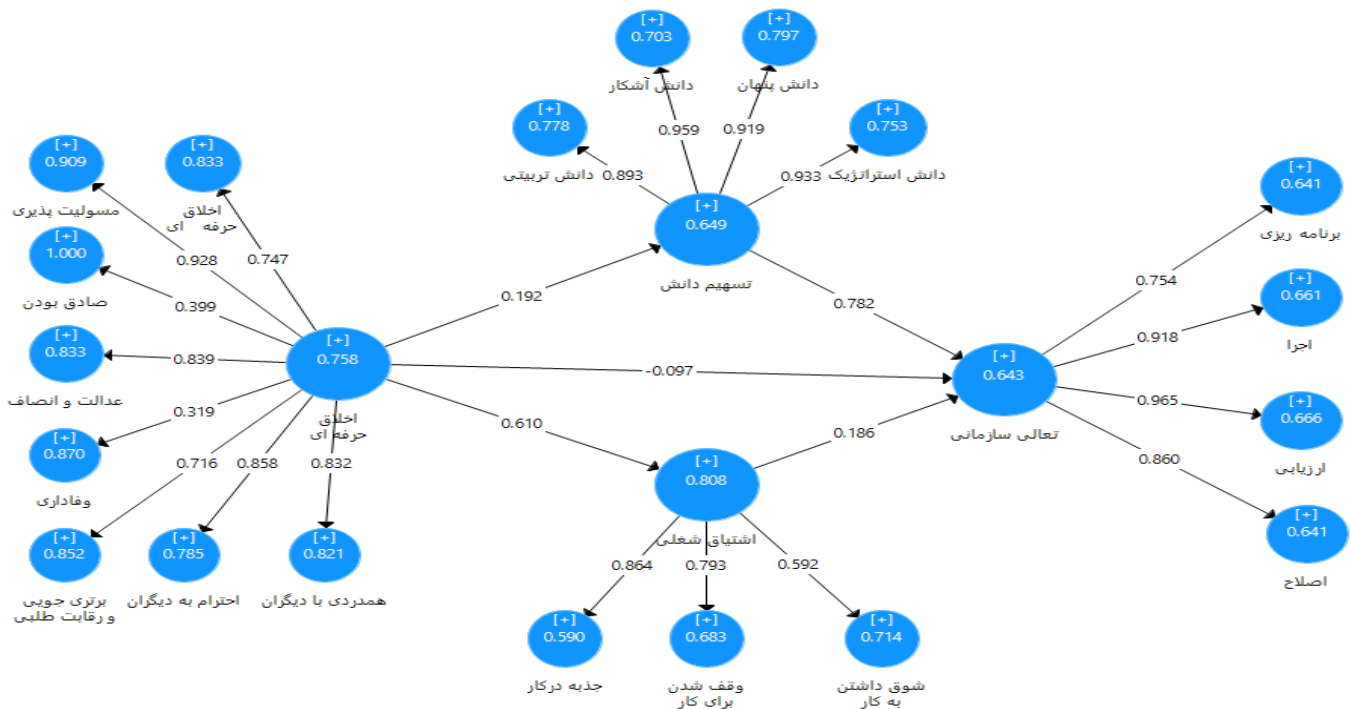
² اعداد نمایش داده شده در وسط دایره مربوط به هر متغیر

³ Fornel & Larker



1

شکل ۱،۴ مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهوم با مقادیر سطح معنی داری ضرایب مسیر



شکل ۱،۵ مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE



شکل ۱،۴ نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی داری ضرایب مسیر و شکل ۱،۵ نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می‌دهند. همانطور که ملاحظه می‌شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای همه مسیرها کمتر از مقدار استاندارد ۰/۵ است و در سطح مطلوبی قرار دارند، مقادیر میانگین واریانس استخراجی نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ می‌باشند. حال برای بررسی مدل اندازه‌گیری سایر نتایج نیز مشاهده می‌شوند. در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنی است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر مکنون تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می‌باشد و بارهای زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا (AVE) افزایش یابد می‌توان حذف کرد (نونالی و برن استین، ۱۹۹۴). با توجه به اینکه گویه‌های متغیرهای مکنون انعکاسی مربوط به یک حیطة می‌باشند لذا حذف یک یا چند مورد از گویه‌ها تأثیر زیادی بر روایی محتوایی ندارد. نتایج حاکی از آن است که گویه‌های حفظ شده دارای پایایی مطلوبی می‌باشند.

15

جدول ۱،۶ شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

اندازه (f ^۲)	اثر مستقیم					هم‌خطی (VIF)	مقصد	مسیر
	مقادیر							
	فاصله اطمینان							
	٪ ۹۷/۵	٪ ۲/۵	Sig	T	B		مبدا	
۱/۲۶۵	۰/۸۱۵	۰/۶۶۰	۰/۰۰۱	۱۸/۴۲۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	مولفه اخلاق حرفه ای	متغیر اخلاق حرفه ای
۲/۳۷۲	۰/۸۸۴	۰/۷۷۱	۰/۰۰۱	۲۹/۹۱۲	-۰/۰۰۱	۱/۰۰	عدالت و انصاف	متغیر اخلاق حرفه ای
۰/۱۹۰	۰/۵۶۳	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱	۴/۵۸۸	۰/۰۰۴	۱/۰۰	صادق بودن	متغیر اخلاق حرفه ای
۱/۰۵۳	۰/۸۰۳	۰/۶۱۹	۰/۰۰۱	۱۵/۳۶۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	برتری جویی و رقابت طلبی	متغیر اخلاق حرفه ای
۰/۰۳۸	۰/۳۲۰	۰/۰۳۵	۰/۰۰۶	۲/۷۴۲	۰/۰۰۵	۱/۰۰	تسهیم دانش	متغیر اخلاق حرفه ای
۲/۲۵۷	۰/۸۸۳	۰/۷۶۰	۰/۰۰۱	۲۵/۵۵۶	-۰/۰۰۱	۱/۰۰	همدردی با دیگران	متغیر اخلاق حرفه ای
۲/۷۹۳	۰/۹۰۱	۰/۸۰۳	۰/۰۰۱	۳۴/۳۲۹	۰/۰۰۲	۱/۰۰	احترام به دیگران	متغیر اخلاق حرفه ای
۰/۰۲۱	-۰/۰۱۷	-۰/۲۰۴	۰/۰۳۸	۲/۰۸۰	۰/۰۰۲	۱/۶۰۰	تعالی سازمانی	متغیر اخلاق حرفه ای
۰/۵۹۳	۰/۶۹۸	۰/۴۸۱	۰/۰۰۱	۱۱/۱۳۶	۰/۰۰۳	۱/۰۰	اشتیاق شغلی	متغیر اخلاق حرفه ای
۰/۱۱۳	۰/۴۴۵	۰/۱۹۱	۰/۰۰۱	۴/۶۵۸	۰/۰۰۵	۱/۰۰	وفاداری	متغیر اخلاق حرفه ای
۶/۲۳۶	۰/۹۵۹	۰/۴۶۳	۰/۰۰۱	۴۰/۸۳۵	-۰/۰۰۲	۱/۰۰	مسئولیت پذیری	متغیر اخلاق حرفه ای
۱۱/۴۵۷	۰/۹۶۹	۰/۹۴۰	۰/۰۰۱	۱۴۳/۳۴۹	۰/۰۰۱	۱/۰۰	دانش آشکار	تسهیم دانش



۶/۷۶۲	۰/۹۵۰	۰/۹۱۰	۰/۰۰۱	۹۱/۰۳۱	۰/۰۰۱	۱/۰۰	دانش استراتژیک	تسهیم دانش
۳/۹۲۳	۰/۹۲۱	۰/۸۴۷	۰/۰۰۱	۴۸/۹۳۳	-۰/۰۰۱	۱/۰۰	دانش تربیتی	تسهیم دانش
۱/۸۳۳	۰/۸۴۸	۰/۷۰۳	۰/۰۰۱	۲۰/۷۱۴	۰/۰۰۳	۱/۱۸۶	تعالی سازمانی	تسهیم دانش
۵/۴۲۷	۰/۹۴۰	۰/۸۸۸	۰/۰۰۱	۷۰/۳۵۰	۰/۰۰۱	۱/۰۰	دانش پنهان	تسهیم دانش
۵/۳۹۳	۰/۹۴۳	۰/۸۸۷	۰/۰۰۱	۶۶/۷۱۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	اجرا	تعالی سازمانی
۱۳/۵۶۲	۰/۹۷۶	۰/۹۵۲	۰/۰۰۱	۱۵۳/۳۶۳	۰/۰۰۱	۱/۰۰	ارزیابی	تعالی سازمانی
۲/۸۳۹	۰/۸۹۷	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱	۳۵/۵۲۰	-۰/۰۰۱	۱/۰۰	اصلاح	تعالی سازمانی
۱/۳۱۶	۰/۸۱۶	۰/۶۵۳	۰/۰۰۱	۱۸/۹۰۳	۰/۰۰۱	۱/۰۰	برنامه ریزی	تعالی سازمانی
۰/۵۳۹	۰/۶۸۷	۰/۴۸۹	۰/۰۰۱	۱۱/۶۹۶	۰/۰۰۲	۱/۰۰	شوق داشتن به کار	اشتقاق شغلی
۲/۹۴۹	۰/۹۰۲	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱	۳۶/۱۳۶	۰/۰۰۳	۱/۰۰	جذب درکار	اشتقاق شغلی
۰/۰۶۸	۰/۲۹۳	۰/۰۷۰	۰/۰۰۲	۳/۰۵۰	-۰/۰۰۲	۱/۸۱۹	تعالی سازمانی	اشتقاق شغلی
۱/۶۹۸	۰/۸۵۰	۰/۷۱۹	۰/۰۰۱	۲۴/۵۹۹	۰/۰۰۱	۱/۰۰	وقف شدن برای کار	اشتقاق شغلی

اثر غیر مستقیم

-	۰/۱۹۸	۰/۰۴۸	۰/۰۰۴	۲/۸۸۲	-۰/۰۰۱	-	--> تعالی سازمانی	--> اشتقاق شغلی
-	۰/۲۵۵	۰/۰۲۸	۰/۰۰۸	۲/۶۴۷	۰/۰۰۵	-	--> تعالی سازمانی	--> تسهیم دانش

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۶.۱ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۱،۶ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود ارتباط چهار متغیر اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش، اشتقاق شغلی و تعالی سازمانی با ابعاد خود در سطح خطای $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی ($\beta = 0/002, p = 0/038$) در سطح خطای $P < 0/05$ معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش ($\beta = 0/005, p = 0/006$) اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اشتقاق شغلی ($\beta = 0/003, p = 0/001$)، اثر مستقیم تسهیم دانش بر تعالی سازمانی ($\beta = 0/003, p = 0/004$) و اثر منفی و مستقیم اشتقاق شغلی بر تعالی سازمانی ($\beta = -0/002, p = 0/002$) در سطح خطای $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشند. اثر منفی و غیرمستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای



اشتتیاق شغلی ($\beta = -0/001, p = 0/004$) و اثر مثبت و غیر مستقیم متغیر اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه ای تسهیم دانش ($\beta = 0/005, p = 0/008$) در سطح خطای $P < 0/05$ معنی دار می باشد. سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می باشد که نشان دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر مکنون برونزای معین از مدل می باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر $0/02, 0/15$ و $0/35$ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول ۱،۶ مشاهده می شود که اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش ($f^2 = 0/038$)، اثر اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی ($f^2 = 0/021$)، اثر اشتتیاق شغلی بر تعالی سازمانی ($f^2 = 0/068$)، اندازه اثر کوچک می باشد و اخلاق حرفه ای بر اشتتیاق شغلی ($f^2 = 0/593$) اندازه اثر بزرگ می باشد.

بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: آیا مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه ای با نقش واسطه ای تسهیم دانش و اشتتیاق شغلی با مدل تجربی برازش دارد؟

باتوجه به نتایج بدست آمده در شکل های ۱،۴ و ۱،۵ مشاهده شد که همه ضرایب مسیر بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودند و همچنین سایر معیارها و مدل های اندازه گیری دلالت برازش مدل مفهومی بر مدل تجربی داشتند.

فرضیه اول: اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مثبت و معنی داری دارد ($\beta = 0/002, p = 0/038$).

فرضیه دوم: تسهیم دانش بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که تسهیم دانش بر تعالی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر مثبت معنی داری می باشد ($\beta = 0/003, p = 0/001$).

فرضیه سوم: اشتتیاق شغلی بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اشتتیاق شغلی بر تعالی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر منفی و معنی داری دارد ($\beta = -0/002, p = 0/002$).

فرضیه چهارم: اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش اثر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اثر اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و معنی دار می باشد ($\beta = 0/005, p = 0/006$).

فرضیه پنجم: اخلاق حرفه ای بر اشتتیاق شغلی اثر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اخلاق حرفه ای بر اشتتیاق شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر مثبت و معنی داری دارد ($\beta = 0/003, p = 0/001$).

فرضیه ششم: اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی با نقش واسطه ای تسهیم دانش اثر غیرمستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی با نقش میانجیگری تسهیم دانش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و معنی دار می باشد ($\beta=0/005$, $p=0/008$).

فرضیه هفتم: اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی با نقش میانجیگری اشتیاق شغلی اثر غیرمستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱،۶ نتیجه می شود که اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی با نقش میانجیگری اشتیاق شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد منفی معنی دار می باشد ($\beta=-0/001$, $p=0/004$).

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده در شکل های ۱،۴ و ۱،۵ مشاهده شد که همه ضرایب مسیر بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودند و همچنین سایر معیارها و مدل های اندازه گیری دلالت بر ارزش مدل مفهومی بر مدل تجربی داشتند. این یافته همسو با نتایج مطالعات موسوی و عربشاهی کیزی (۱۳۹۲)، اسکندری و ایران دوست (۱۳۹۴)، امیرکبیری و صادقی (۱۳۹۴)، بابایی، صفاپور و صیادی (۱۳۹۴)، کانستینو و همکاران (۲۰۱۹)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)، حویزروی و عجم (۱۳۹۷)، بابلان و همکاران (۱۳۹۷)، باهاتی و همکاران (۲۰۲۰)، لایما و ویلیجا (۲۰۱۷)، عبدالله، خلیل و دیواین (۲۰۱۲)، روحانا و ابراهیم (۲۰۱۰)، بتیاری و همکاران (۱۳۹۹)، سلیمی و موسوی (۱۳۹۸)، بابلان و همکاران (۱۳۹۵)، قاسم زاده، ملکی و شریفی (۱۳۹۴)، می باشد.

محدودیت های پژوهش

- ۱- محدودیت ابتدایی این پژوهش این بود که به دلیل شرایط پاندمیک کرونا دسترسی حضوری به نمونه آماری مورد نظر فراهم نبود؛ ناچار از طریق فضای مجازی اقدام به گردآوری داده ها شد.
- ۲- تنها وسیله گردآوری داده ها، پرسشنامه بود در صورتی که اگر شرایط کرونایی در کشور نبود، می توانستیم از سایر روش های گردآوری داده ها از قبیل مصاحبه و ... نیز استفاده کنیم.

۳- شرکت کنندگان در تحقیق امکان دارد با سوگیری یا تعصبات شخصی نسبت به سؤالات پرسشنامه جواب داده باشند.

پیشنهادات کاربردی:

- ۱- با توجه به فرضیه اول مبنی بر این که اخلاق حرفه ای بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد، پیشنهاد می شود سازمان ها با اصلاح سیستم های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته اند، به استخدام در آورند. به ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی سازمان، توجه به این نکته ضروری است؛ چراکه این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت های اخلاقی و قانونی خود بپردازند و به این ترتیب زمینه تعالی را در سازمان فراهم کنند.
- ۲- با توجه به فرضیه دوم مبنی بر این که تسهیم دانش بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد، پیشنهاد می شود سازمان هایی که به دنبال به اشتراک گذاری حداکثری دانش هستند؛ مدیران باید داستان های موفقیت خود و تجربیات کاریشان را به گروه خود منتقل کنند و انگیزه بخش کارمندان خود باشند. این داستان های آموزنده به کارمندان کمک می کند دانش جدید کسب کنند و انگیزه بیشتری به دست آورند. علاوه بر این، ایجاد یک پایگاه دانش و سیستم های اشتراک گذاری دانش، به مدیران امکان می دهد که



بفهمند کدام یک از کارکنان چه مقداری از دانش را تولید کرده و با دیگران به اشتراک گذاشته است و برای اعمال تشویق و پاداش از آن بهره ببرند.

۳- با توجه به فرضیه چهارم مبنی بر این که اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش اثر مستقیم دارد، به مدیران پیشنهاد می‌شود که به رفع موانع فیزیکی و روانی محیط کار که فرایند اشتراک دانش را مختل می‌کند، بپردازند.

۴- در پایان با توجه به فرضیه پنجم مبنی بر این که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد، به مدیران بالادستی سازمان پیشنهاد می‌شود به تدوین نظام جامع و پرداخت اخلاقی پرداخت در آموزش و پرورش و تصویب و اجرای آن جهت کاستن از تبعیض‌های موجود و ایجاد سازوکارهای قانونی و اخلاقی جهت افزایش انگیزه فرهنگیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی آنان که از یک سو باعث اشتیاق شغلی و از سوی دیگر باعث تعالی سازمانی می‌شود، بپردازند.

منابع

- اسکندری، استیره و ایران دوست، منصور (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۴)، ۱۰۷-۱۱۴.
- امیرکبیری، علیرضا و صادقی، حمید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین استقرار سیستم‌های مدیریت دانش و تعالی سازمانی: مطالعه موردی اداره کل تعاون استان تهران. **مدیریت کسب و کار**، ۷(۲۸)، ۸۹-۱۱۰.
- ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. **اخلاق و تاریخ پزشکی**، ۵(۶)، ۲۵-۳۸.
- زاهد بابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین، مرتضی زاده، علی‌اکبر و دادجو، آزاده (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی با میانجیگری اشتیاق شغلی. **اخلاق زیستی**، ۶(۲۲)، ۵۹-۷۰.
- زاهد بابلان، عادل، غریب زاده، رامین، نصرآبادی، حسین و غریب زاده، شیما (۱۳۹۷). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در اشتیاق شغلی معلمان: با میانجی‌گری هویت سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۳(۴)، ۱۱۰-۱۱۶.
- سلیمی، مهدی (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۱)، ۴۹-۶۱.
- شجاعی فر، زینب؛ مرزیه، افسانه و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی. **اخلاق زیستی**، ۷(۲۳)، ۱۷-۲۸.
- صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود و رزمان، واحد (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۸(۴)، ۹۲-۱۰۱.
- عابدینی، بیژن؛ کرمی، عشرت و کرمی، حمید (۱۳۹۵). تبیین رابطه بین سکوت سازمانی و افول سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق کاری. **آینده پژوهی و سیاست‌گذاری**، ۲(۴)، ۱۱۶-۱۲۸.
- قهرمانی، محمد؛ معارف‌وند، زهرا و زنگنه، فاطمه (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه شهید بهشتی بر اساس مدل تعالی سازمانی. **مدیریت و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۷(۱)، ۷۹-۳۶.
- موسوی، محمد و عربشاهی‌کریمی، احمد (۱۳۹۲). رابطه اخلاق با تعالی سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۹(۲)، ۸۶-۹۶.
- پارمحمدیان، محمدحسین؛ شفیعی‌پور مطلق، فرهاد و فولادوند، مریم (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به‌منظور ارائه یک مدل پیش‌بین. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱، ۱-۱۸.



- Bakker, A. B. Schaufeli, W. B. Leiter MP & Taris TW (2008). Work Engagement: an Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187- 200.
- Beykzad, J. Sadeghi, M. & Kazemi, R (2010). Perofessional Ethics Unavoidable Necessity for Modern Organizations. *Age Management*, 4(16- 17), 58- 63.
- Bock, G. W. Zmud, R. W. Kim, Y. G. & Lee, J. N (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social Psychology Cal Forces and Organizational Climate. *MIS Quarterly*. 2.
- Boys, K. Wilcock, A. Karapetrovic, S. & Aung, M (2005). Evolution Towards Excellence: Use of Business Excellence Program by Canadian Organizations. *Measuring Business Excelece*, 9(4), 4- 15.
- Doubre, O (2013). Employees Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53- 60.
- Kahn, W (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692- 724.
- Klefsjo, B (2000). TQM as a System Consisting of Values, Technique and Tools, the TQM Magazine, 12(4), 37- 44.
- Musavi, F. Vashni, A. & Saiedipur, Z (2016). Evaluation of Managers Standards of Professional Ethics Observance and its Relation to Work Engagement of Teachers. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 10(2), 97- 122.
- Parker, P. J. & Kohlmeyer, J. M (2012). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note, *Organizations and Society*. Vol 30, 357- 369.
- Paulin, D. & Sauneso, K (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. Wol. 10. Issue 1.
- Rich, B. L. Lepine, J. A. & Crawford, E.R (2010). Jop Engagement: Antecedents and Effects on Jop Performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617- 635.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Ingagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293- 315.