



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## تبیین رابطه التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس

### ابتدایی شهرستان ایوان

خمیس صیدی<sup>۱</sup>، فاطمه خشت زر<sup>۲</sup>

۱- دکتری فلسفه تعلیم و تربیت

۲- کارشناس ارشد علوم تربیتی

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده که براساس آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان ایوان به تعداد ۲۶۵ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید و برای تعمیم پذیری بیشتر نتایج و با در نظر احتمال ریزش (۱۰ درصد) برخی پرسشنامه ها تعداد ۱۵ نفر بیشتر و در نهایت ۱۶۲ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه های پژوهش نیز، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه انگیزه پیشرفت تک عاملی هرمنس (۱۹۷۰)، پرسشنامه التزام کاری شائو فلی و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش استنباطی ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف<sup>۳</sup> برای نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون دوربین واتسون برای آزمون استقلال خطاها، و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون ساده و رگرسیون چندگانه به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است. بر اساس یافته های حاصل از پژوهش: در سطح معنی داری ۰/۰۵، بین التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان رابطه معناداری و مستقیم وجود دارد به طوری که هر چقدر التزام شغلی و انگیزه پیشرفت بالا باشد به تناسب آن عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان بالا خواهد بود و بالعکس. در نهایت، عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان براساس مؤلفه های التزام شغلی به میزان ۶۳/۶ درصد، قابل پیش بینی می باشد.

<sup>۱</sup> Khamis Saidi

<sup>۲</sup> kheshtzar

<sup>۳</sup> Kolmogrov-Smirnov



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

واژگان کلیدی: التزام شغلی، انگیزه پیشرفت، عملکرد شغلی

## شرح و بیان مساله:

در حال حاضر، آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاستی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا میکند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی میکند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز دون داشتن نیروی انسانی کارآمد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. برای این کار اداره آموزش و پرورش نیازمند بهره مندی از کارکنانی با عملکرد شغلی<sup>۴</sup> بالاست (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۸) تحقیقات حاکی از آن است که عملکرد منابع انسانی پایه و اساس عملکرد سازمانی را تشکیل میدهد (سوتو پرز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰) در یک تعریف کلی، عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیتهای و اقدامهای شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می آید. (آستیوتی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰)، در ارتباط با اداره آموزش و پرورش، عملکرد شغلی کارکنان را میتوان به عنوان وظایف محول شده به آنان توصیف نمود که در یک بازه زمانی مشخص در راستای دستیابی به هدفهای آموزشی انجام میدهند. پایا و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۰)، کارکنان اداره آموزش و پرورش که از عملکرد شغلی بالا برخوردار هستند، در تحقق اهداف کوتاه مدت و بلندمدت سازمانی نیز نقشی تعیین کننده دارند، برخی از پژوهشگران شاخصهای عملکرد شغلی در اداره آموزش و پرورش را در مواردی همچون برنامه ریزی آموزشی، تدریس، ایجاد محیط یادگیری مناسب، ارزشیابی و ارائه بازخورد به فراگیران خلاصه نموده اند. (الاکوکا و ماروتا<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). در این حوزه، نظام آموزش پرورش برای حفظ بقاء و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد معلمان نیازمند است، و پژوهشگران ایرانی تلاش نموده اند تا عوامل ارتقاء دهنده عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش همچون کیفیت خدمات دریافتی (حسین پور و امیرتاش ۱۳۹۷)؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۱ (را مورد مطالعه قرار دهند علیرغم تلاشهای صورت گرفته در این حوزه، مشخص گردیده است که بسیاری از کارکنان این اداره از شرایط محیط کاری خویش راضی نبوده و متعاقب آن عملکرد شغلی آنها در سطح مطلوب گزارش نمیگردد. وزیر و همکاران، (۱۳۹۴)؛ اسدزاده و همکاران، (۱۳۹۸). یکی از متغیرهایی که به نظر می رسد در ارتباط با عملکرد شغلی است، انگیزه پیشرفت<sup>۹</sup> است. مک کلند<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۵) که یکی از سردمداران انگیزه

<sup>۴</sup> Job Performance

<sup>۵</sup> Soto Perez et al

<sup>۶</sup> Astiotti et al

<sup>۷</sup> Papai et al

<sup>۸</sup> Elakuka and Maruta

<sup>۹</sup> Achievement Motivation

<sup>۱۰</sup> McClelland



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پیشرفت است. معتقد است که اطمینان در استقلال انجام کار و آگاهی از روند انجام کار و تأکید بر تلاش شخصی (تا استناد به شانس و تقدیر) سبب چنان انگیزه نیرومندی می‌شود که باعث می‌شود کارها بهتر انجام پذیرد و پیشرفت بهتری حاصل آید و سرعت و پیشرفت نیز بیشتر می‌شود. عوامل انگیزشی مک کلند در انجام بهتر کارها که سبب رضایت خاطر می‌شود به نوعی مبین دخالت اراده در انجام کارهایی است که برعهده دارد. و شاید بتوان گفت همین امر در کاهش خستگی عاطفی و مسخ شخصیت افراد و نهایتاً تحلیل رفتگی شغلی افراد تاثیر دارد. به بیانی دیگر انگیزش پیشرفت، سبب می‌شود تا افراد بتوانند از طریق تلاش، پشتکار و برنامه ریزی با مسائل محیطی و وظایف محوله برخورد اصولی و واقع بینانه تر داشته باشند و آنها را نوعی چالش برای دست یابی به موفقیت محسوب نمایند. همین امر سبب می‌شود که افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا نسبت به افراد دارای انگیزش پیشرفت پایین کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی شوند و شاید بتوان گفت نوع نگاه آنان به مشکلات شغلی متفاوت و افق دید آنها روشن تر می‌باشد و همین نوع نگاه و افق دید آنان را به امید رسیدن به جایگاه و مدارج بالاتر در مقابل مشکلات و مسائل شغلی مقاوم می‌سازد انگیزه پیشرفت یکی از مهمترین انگیزه های انتسابی هر فرد است که برای نخستین بار توسط موری مطرح شد. انگیزه پیشرفت عبارت است از گرایش همه جانبه به ارزیابی عملکرد خود با توجه به عالی ترین معیارهای تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است. (واستلند و آرچر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱). از آنجایی که شرط مهم برای رشد و شکوفایی هر جامعه ای وجود افراد آگاه، کارآمد و خلاق است، لذا پرورش و تقویت انگیزه سبب ایجاد انرژی و جهت دهی مناسب رفتار، علایق و نیازهای افراد در راستای اهداف ارزشمند و معین می‌شود (صمدی، ۲۰۰۸) کسانی که انگیزه پیشرفت بالا دارند، می‌خواهند کامل شوند و کارکرد خود را بهبود بخشند. آنها وظیفه شناسند و ترجیح میدهند کارهایی انجام دهند که چالش برانگیز باشد و به کاری دست می‌زنند که ارزیابی پیشرفتشان به گونه‌ای خواه در مقایسه با پیشرفت دیگران یا خواه بر پایه ملاکهای دیگر شدنی باشد. این افراد از عزت نفس برخوردارند، مسئولیت فردی را ترجیح می‌دهند و دوست که به گونه‌ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند. نمره‌های درسی آنها خوب است، در فعالیتهای دانشگاهی و اجتماعی شرکت می‌کنند در انجام کارها، همکاری و کارشناسان و صاحب نظران را به همکاری با دوستان خود ترجیح می‌دهند و در برابر فشارهای اجتماعی بیرونی مقاومت نشان می‌دهند اگر کاری را در توان خود ببینند حاضرند تا اندازه‌ای دل به دریا بزنند و خطر کنند ولی در کارهایی مانند شرط بندی در اسب دوانی که نتایج کار کاملاً تصادفی است حاضر نیستند خود را به دست بخت و تصادف بسپارند. (بیابانگرد، ۲۰۰۶) بر طبق نظریه اتکینسون و لتوین<sup>۱۲</sup> (۱۹۶۱) به نقل از میر هاشمی (۱۳۹۸) التزام شغلی<sup>۱۳</sup> ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تاثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه، التزام شغلی ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تاثیر پذیرد اما در عین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه ها و استعدادهای فردی را (مانند انگیزه پیشرفت) که تحت تاثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت. همین امر سبب می‌شود که افراد دارای التزام شغلی بالا در هنگام مواجهه با مسائل و مشکلات شغلی احساس شکست نکنند و این مشکلات را

<sup>۱۱</sup> Wasteland and Archer

<sup>۱۲</sup> Atkinson and Letwin

<sup>۱۳</sup> Job commitment



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقطعی در نظر بگیرند. به عبارت دیگر التزام شغلی یک نگرش شغلی پایدار نسبی و یک باور شناختی که نقش مهمی در هویت روانشناختی فرد دارد که باعث می‌شود که افراد هنگام انجام وظایف محوله شغلی نه تنها احساس خستگی نکنند بلکه احساس لذت نیز بکنند و همین امر سبب جلوگیری از بوجود آمدن تحلیل رفتگی شغلی در آنها می‌شود. التزام شغلی در معلمان تا حدود زیادی موجب التزام تحصیلی در دانش آموزان می‌شود یادگیری دانش آموزان به میزان بسیار زیاد به حضور واقعی آنها در کلاس درس بستگی دارد. به این معنی که در رویای روزانه نباشند و توجه و تمرکز آنها معطوف معلم باشد. ولی این کار معلم باید بتواند در آنها شور و اشتیاق ایجاد کند. التزام شغلی در خود معلم امکان انتقال آن به دانش آموزان وجود ندارد بنابراین اشتیاق و التزام معلمان به شور و شوق و التزام تحصیلی دانش آموزان تبدیل می‌شود و از معلم به دانش آموز انتقال می‌یابد. (پاتریک، هیزلی<sup>۱۴</sup> و کمپلر<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۰) یکی از مهمترین سازمان‌ها در هر کشوری سازمان آموزش و پرورش است. مهم‌ترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخشی است. معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنوان نظام یاددهی-یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از روحیه، اثربخشی نظام آموزش یک کشور را تضمین نمایند. اما بر اساس واقعیات موجود گاهی بین انتظارات جامع و نظام تعلیم و تربیت معلمان از یک سو و تامین نیازها و خواسته‌های آنان از سوی دیگر نوعی عدم تعادل به چشم می‌خورد. این عدم موازنه و شکاف موجود می‌تواند بر روی نگرش معلمان نسبت به شغلشان اثر بگذارد. (سامی زاده، ۱۹۹۸) از طرف دیگر انگیزه پیشرفت به صورت گسترده به عنوان سازه مهم در رفتار فرد در موقعیت آموزش تشخیص داده می‌شود. (آلیود و مک گرگور، ۲۰۰۱) آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامع و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تاثیر آن در جامعه امری کاملاً محسوس است از میان سازمان که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال است مدرسه به عنوان یک سازمان اجتماعی نقش حساس مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران و معلمان مشتاق و خوشنود است. (کابلی، ۱۳۷۹) در میان نگرش‌های شغلی واژه التزام شغلی مدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. و تعریفی که می‌توان از آن عنوان کرد. این است که التزام شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود. که شاخص شغلش را معرف خود و کار با عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. (رابینز، ۲۰۰۵) البته این نکته مهم را باید متذکر شویم که در این پژوهش تعریف التزام شغلی هر دو مفهوم اشتیاق شغلی و دلبستگی شغلی را در بر می‌گیرد. (باکر و دمروتی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹) که در بسیاری از مقالات و پژوهش‌ها این واژه التزام شغلی به اشتباه معادل اشتیاق شغلی ترجمه شده است برای نمونه می‌توان به پژوهش حاجلو، صبحی، قراملکی و عامل هوشمند (۱۳۹۴) و پژوهش نامی و پیریابی (۱۳۹۰) اشاره کرد، یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در آموزش و پرورش جو مدارس است که می‌تواند سبک و مدیریت و جو سازمانی را در بر گیرد. عامل مهم بعدی امکانات آموزشی است. بدون تردید وسایل کمک آموزشی، فضای کلاس، محیطی مناسب برای یادگیری و تاثیر زیادی بر روحیه کاری معلمان و یادگیری دانش آموزان خواهند داشت. انگیزه پیشرفت در معلمان و اینکه آنها بتوانند به مدارج بالاتری دست

<sup>۱۴</sup> Patrick, Heasley

<sup>۱۵</sup> Kempler

<sup>۱۶</sup> Baker and Demoruti



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یابند هم در انگیزه شغلی و کاربرد بهتر آنها بسیار موثر است. مطابق تحقیقات انجام گرفته عوامل متعددی با التزام شغلی در ارتباط در تحقیق معلوم شد بین التزام شغلی و انگیزه پیشرفت رابطه مثبت وجود دارد (سلیمانی، عباسزاده و نیاز آذری، ۲۰۱۲) همچنین تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد بین التزام شغلی، انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان، رابطه مثبت وجود دارد. در پژوهش پیشنهادی حاضر نقش مستقیم التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مورد تحقیق قرار خواهد گرفت البته تاکنون در کشورمان در مورد التزام شغلی معلمان تحقیقات اندکی صورت گرفته و نقش التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی به طور مستقیم مورد پژوهش قرار نگرفته است همچنین علاقه پژوهشگر به موضوع التزام شغلی معلمان و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی موجب شد که در این پژوهش ضمن سنجش رابطه بین التزام شغلی و انگیزه پیشرفت بر اساس مطالعه پیشنهادی حاضر با توجه به مطالب مطرح شده در بالا پژوهشگر در پی پاسخ به این سوال است تا ببیند که آیا بین التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ایوان رابطه وجود دارد؟

## اهداف پژوهش:

### هدف کلی:

تبیین رابطه التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان

### اهداف جزئی:

- ۱- تبیین رابطه التزام شغلی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان
- ۲- تبیین رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان
- ۳- تعیین سهم هریک از مولفه های التزام شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان
- ۴- تعیین سهم هریک از مولفه های انگیزه پیشرفت در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان

### فرضیه های پژوهش:

#### فرضیه اصلی:

بین التزام شغلی و انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان رابطه وجود دارد.

#### فرضیه های جزئی:

- ۱- بین التزام شغلی و با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین انگیزه پیشرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان رابطه وجود دارد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۳- هریک از مولفه های التزام شغلی می تواند عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان را پیش بینی کند.

۴- هریک از مولفه های انگیزه پیشرفت توان پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان را دارد.

## پیشینه تجربی پژوهش:

### پیشینه تجربی داخلی

نصیری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان فریدونکنار در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان فریدونکنار به تعداد ۲۳۰ نفر می باشد. بر اساس جدول مورگان با توجه به حجم نمونه که ۲۳۰ نفر می باشد تعداد ۰ نفر به عنوان نمونه آماری از طریق روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عملکرد شغلی موتویدلوون « پرسشنامه مهارت های ارتباطی و پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن استفاده شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که هر دو متغیر هوش هیجانی و مهارت های ارتباطی به عنوان متغیرهای مستقل بر روی عملکرد شغلی تاثیر معناداری می گذارند. به طور کلی ۷ از واریانس عملکرد شغلی را تبیین نموده اند.

اکرمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه مشکلات خواندن با انگیزه پیشرفت و عزت نفس در دانش آموزان مقطع ابتدایی و به روش توصیفی و از نوع تحلیل محتوا انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مشکلات خواندن در دانش آموزان بیش از سایر مشکلات اختصاصی یادگیری در حوزه های گوناگون باعث کاهش انگیزه و عزت نفس آنان برای ادامه تحصیل و پیشرفت می شود.

طالقانی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان تأملی بر التزام شغلی در پرتو سرمایه روان شناختی با در نظر داشتن اثر میانجی تحلیل رفتگی شغلی انجام دادند جامعه آماری پژوهش تمام پرستاران یکی از بیمارستان های دولتی شهر تهران (۲۶۳ نفر) است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و با بهره مندی از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۶۰ نفر به دست آمد. داده ها از طریق پرسشنامه جمع آوری شدند. نتایج این پژوهش نشان داد، بین سرمایه روان شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امید، انعطاف پذیری و خوش بینی) با تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی و معنادار و با التزام شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رابطه منفی و معناداری بین تحلیل رفتگی شغلی و التزام شغلی مشاهده شد. تأثیر میانجیگری تحلیل رفتگی شغلی در تأثیر سرمایه روان شناختی بر التزام شغلی پرستاران نیز به تأیید رسید.

زار و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان «پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران در شهر تبریز» انجام دادند، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که عملکرد شغلی با توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت (۰/۵۰) و معناداری دارد (P>۰/۰۱) هم چنین نتایج رگرسیون چندگانه با روش گام به گام نشان داد که



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در میان مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، مولفه‌های معنی‌داری، اعتماد، تاثیرگذاری و شایستگی بهترین پیش‌بین‌های عملکرد شغلی معلمان بودند ( $P > 0/05$ ) و در میان سبک‌های رهبری، سبک رهبری دستوری بهترین پیش‌بین عملکرد شغلی بود ( $P > 0/05$ ) بنابراین با بهینه کردن سطح توانمندی روان‌شناختی معلمان و انتخاب سبک رهبری مناسب از سوی مدیران می‌توان شاهد تأثیرات مثبت بر عملکرد شغلی معلمان بود.

قنبری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌آماري کلیه معلمان مدارس ابتدائی شهر زنجان بود. با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه‌آماري با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از دو پرسشنامه رهبری تحولی باس و اولیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰)، استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد: وضعیت استفاده از سبک رهبری تحولی و مولفه‌های آن و وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدائی شهر زنجان بالاتر از سطح متوسط بود. و با توجه به نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین سبک رهبری تحولی مدیران و همه مولفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه از بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی، مولفه نفوذ آرمانی قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را داشت. شفیعی نیک و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان ارائه مدلی جهت تعیین پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای التزام کارکنان در سازمان‌های خدماتی ایرانی (مطالعه موردی: بانک پارسیان) انجام دادند در این تحقیق متغیرهای رضایت شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی، کاهش تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمان به عنوان نتایج التزام، و ویژگی شغل، حمایت ادراک شده از سوی سازمان، جبران خدمت و فرصت‌هایی برای رشد به عنوان پیش‌آمدهای التزام مطرح شدند. در ادامه روابط میان پیش‌آمدهای التزام کارکنان با ابعاد آن، نتایج التزام کارکنان با ابعاد آن و در نهایت روابط میان پیش‌آمدها و نتایج التزام کارکنان، با التزام کارکنان مورد مطالعه قرار گرفت. نتیجه نهایی حاکی از این بود که: بین متغیرهای ویژگی‌های شغل، فرصت‌هایی برای رشد، جبران خدمت به عنوان پیش‌آمدهای التزام کارکنان، با التزام کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. اما التزام کارکنان با حمایت ادراک شده از سوی سازمان در ارتباط نیست. همچنین رابطه معنی‌داری بین متغیرهای تعهد سازمانی، کاهش تحلیل رفتگی و بهره‌وری به عنوان نتایج التزام کارکنان با التزام کارکنان وجود دارد. اما التزام کارکنان با رضایت شغلی در ارتباط نیست. سپس بر اساس این نتایج مدل مذکور طراحی گردید. با استفاده از این الگو می‌توان به بررسی التزام کارکنان، پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای آن پرداخت. جابری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان رابطه علی جو مدرسه و امکانات آموزشی با التزام شغلی با میانجی‌گری هوش هیجانی و انگیزه پیشرفت در معلمان شهرستان رامشیر انجام دادند شرکت‌کنندگان در این پژوهش پرسش‌نامه‌های جو سازمانی، هوش هیجانی، انگیزه پیشرفت، التزام شغلی و پرسش‌نامه محقق ساخته امکانات آموزشی را تکمیل نمودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۱ وAMOS ویراست ۲۳ انجام شد. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای نیز روش بوت استرپ مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار نیست. برازش بهتر از طریق حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار (امکانات آموزشی به هوش هیجانی،



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

جو مدرسه به انگیزه پیشرفت، امکانات آموزشی به انگیزه پیشرفت و جو مدرسه به التزام شغلی) حاصل شد. علاوه بر این اثرات مستقیم امکانات آموزشی به التزام شغلی، هوش هیجانی به التزام شغلی، انگیزه پیشرفت به التزام شغلی، جو مدرسه به هوش هیجانی، هوش هیجانی به انگیزه پیشرفت معنی دار بودند. اثرات غیرمستقیم کلی جو مدرسه بر التزام شغلی با واسطه‌گری هوش هیجانی و انگیزه پیشرفت نیز معنی دار بودند ولی رابطه امکانات آموزشی با التزام شغلی از طریق هوش هیجانی و انگیزه پیشرفت معنی دار نبود.

محمودی نژاد، دزفولی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود که با عنوان بررسی رابطه فیض بین انگیزه پیشرفت سبک‌های حل مسئله دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی دزفول انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین انگیزه پیشرفت و سبک‌های سازنده حل مسئله (خلاقیت، اعتماد و گرایش) رابطه وجود دارد.

بریمانی و نودهی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نگرشکاری با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی) با بکارگیری نمونه ۲۲۸ نفری به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری در پیشبینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.

استانه و حیدری (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمانهای یادگیرنده با عملکرد شغلی با بکارگیری نمونه ۲۹۵ نفری به این نتیجه رسیدند که رابطه ادراک از سازمانهای یادگیرنده بر عملکرد شغلی، خودکارآمدی و اشتیاق کاری مثبت و معنادار بود. همچنین مشخص گردید خودکارآمدی و اشتیاق کاری نقش میانجی بین ادراک از سازمانهای یادگیرنده با عملکرد شغلی ایفا میکنند.

میر حیدری (۱۳۹۷) در پژوهش خود به عنوان پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش پیشرفت یک پژوهش مقطعی و از نوع همبستگی بود و ۳۰۰ دانش آموز دختر با روش نمونه‌گیری خوشه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شده بودند، به این نتیجه دست یافتند که برای ارتقا پیشرفت تاثیر دانش آموزان می‌توان میزان روان رنجور خوبی را کاهش و میزان توافق و وجدانی بودن و انگیزش پیشرفت را افزایش داد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سکوت سازمانی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه خوارزمی» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران در سال ۹۶ بوده است. نتایج تحقیقات حاکی از آن بود که بین سکوت سازمانی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد، به این معنا که با افزایش سکوت سازمانی میزان عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کاهش پیدا می‌کند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های سکوت سازمانی، مجموعاً ۸/۸ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۸/۸ درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان، ناشی از مؤلفه‌های سکوت سازمانی آنان است.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

همچنین مؤلفه‌های سکوت سازمانی، مجموعاً ۷/۲ درصد از واریانس نمرات تعهد سازمانی کارکنان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۷/۲ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارکنان، ناشی از مؤلفه‌های سکوت سازمانی آنان است.

نجفی و خالق خواه (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «تأثیر سکوت سازمانی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان بوعلی سینا مازندران)» انجام دادند. روش تحقیق از نوع همبستگی و رگرسیون (پیش بینی) می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران بیمارستان بوعلی سینا مازندران در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۵۴ نفر هستند که حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد ۸۴ نفر برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. سکوت سازمانی قادر هست حدود ۲۰٪ از عملکرد سازمانی را تبیین نماید. سکوت تدافعی و مطیع با عملکرد سازمانی رابطه منفی دارد و سکوت نوع دوستانه با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد. که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند. با توجه به میزان بالای سکوت تدافعی در بین پرستاران، به مدیریت بیمارستان توصیه می‌شود که راهکارهای غلبه بر ترس و شکست سکوت سازمانی و ایجاد آوای سازمانی را به کار گیرند و باعث افزایش عملکرد سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی گردند.

نوحی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی انگیزش پیشرفت و رابطه آن با موفقیت تحصیلی در دانشجویان رشته پزشکی پرستاری و خدمات درمانی دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) که در آن جامعه مورد مطالعه به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند به این نتیجه رسیدند. که بین انگیزه پیشرفت با موفقیت تحصیلی ارتباط معنادار و مثبتی وجود

## پژوهش های خارجی:

ساموئل و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان «چگونه جو سازمانی سکوت بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد: نقش مشارکت کاری و حمایت سرپرست در میان پرستاران خط مقدم» انجام دادند. برای مطالعه از طرح مقطعی کمی استفاده شد. داده‌های نظرسنجی از ۱۴ بیمارستان و ۱۵ مرکز بهداشتی و خدمات برنامه ریزی سلامت مبتنی بر جامعه (CHPS) در منطقه غربی غنا. ما از نسبت متغیر به نمونه برای تعیین حجم نمونه مناسب و کافی از ۵۶۵ پاسخ دهنده استفاده کردیم. نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که نگرش مدیریت ارشد به سکوت و نگرش سرپرست نسبت به سکوت اثر نامطلوب معنی‌داری بر عملکرد تکلیف داشتند. درگیری کاری نقشی در میانجی‌گری نگرش مدیران ارشد و سرپرستان نسبت به سکوت، فرصت‌های ارتباطی و عملکرد وظیفه نداشت. حمایت سرپرست به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در رابطه بین درگیری شغلی و عملکرد وظیفه عمل کرد. در مقابل، علیرغم رابطه مثبت مستقیم بین حمایت سرپرست و عملکرد متنی، نتوانست رابطه بین درگیری کاری و عملکرد متنی را تعدیل کند.

پروین<sup>۱۷</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک‌های رهبری اصیل بر عملکرد شغلی معلم: یک بررسی تجربی»، انجام دادند. این مطالعه با هدف بررسی رابطه و تأثیر سبک‌های رهبری مدیر بر عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی شهر فیصل آباد، پنجاب، پاکستان انجام شده است. با توجه به هدف طراحی همبستگی، داده‌ها با ترسیم نمونه‌ای متشکل از ۱۰۲ مدیر و ۵۱۲ معلم از طریق پرسشنامه‌های خود ایفا گردآوری شدند. اولین ابزار با عنوان "پرسشنامه برای سبک رهبری

<sup>۱۷</sup> Khalida Parveen



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اصلی " (QPLS<sup>۱۸</sup>) شامل سه خرده مقیاس است که همگی نشان دهنده درجه بالایی از سازگاری درونی هستند، یعنی رهبری استبدادی ( $\alpha = ۰/۸۳۲$ )، رهبری دموکراتیک ( $\alpha = ۰/۷۵۹$ ) و رهبری لایزر. ( $\alpha = ۸۵۲$ ). ابزار دوم، پرسشنامه عملکرد شغلی معلم (QTJP<sup>۱۹</sup>) نیز پایایی خوب را نشان می دهد ( $\alpha = ۰/۸۱۳$ ) با توجه به صحت سؤالات و فرضیه های تحقیق، درصدها، رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون متعاقباً در سطح معنی داری  $p < ۰/۰۵$  انجام شد. همانطور که یافته ها نشان می دهد، ۵۹،۳٪ از تغییرات در عملکرد شغلی معلمان از نظر آماری به عنوان نتیجه مشارکت مشترک سبک های رهبری استبدادی، دموکراتیک، و آزادانه توضیح داده شد. نتایج همچنین نشان داد که رهبری استبدادی سبک عمدتاً اعمال شده را تشکیل می دهد، به طور قابل توجهی تأثیر مثبت و قوی بر عملکرد شغلی معلمان دارد، در حالی که تأثیر سبک رهبری آزادانه یا مشکل ساز یا غیرمفید بود. در نهایت، یافته ها نشان می دهد که مدیران مورد مطالعه باید از یکپارچگی خردمندانه سبک های رهبری با توجه به شرایط خاص مدارس مربوطه خود استفاده کنند.

عظما سرور<sup>۲۰</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، پژوهشی تحت عنوان «سبک های رهبری مدیران و تأثیر آن بر عملکرد معلمان در سطح کالج»، انجام دادند. برای این منظور، داده های ۳۰۰ معلم کالج را با روش نمونه گیری تصادفی جمع آوری می کنیم. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه خود ایفا (مقیاس پنج درجه ای لیکرت) استفاده شد. برای تشخیص روابط و تفاوت بین نظرات شرکت کنندگان در پژوهش از آزمون همبستگی و t استفاده شد. این مطالعه نشان داده است که اکثر مدیران کالج ها سبک رهبری دموکراتیک را در سطوح بالاتر، لیسه فر در سطح متوسط و خودکامه را در سطوح پایین در دانشکده های خود اعمال می کنند. علاوه بر این، همچنین مشخص شده است که وقتی مدیران استفاده از سبک رهبری دموکراتیک را افزایش دهند، عملکرد معلم نیز ممکن است پیشرفت کند. یافته ها نشان داد که سبک رهبری مدیران بر عملکرد معلمان تأثیر مثبت دارد. این مطالعه رابطه مثبت آماری قوی بین سبک رهبری مدیران کالج و عملکرد معلمان را نشان داد. بنابراین، نتایج این مطالعه نشان می دهد که مدیران دانشگاه ها باید سبک رهبری را با توجه به سطح معلمان اتخاذ کنند. سبک رهبری باید با شرایط خاص در دانشکده ها تغییر کند.

آگونگ و نورا (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان «چگونه ترومای در کار بر عملکرد شغلی تأثیر می گذارد» ارائه دادند. جامعه آماری شامل کارکنان بانک ها در اندونزی بود. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین ترومای سازمانی با عملکرد شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد یعنی با افزایش ترومای سازمانی عملکرد شغلی کاهش و با کاهش ترومای سازمانی عملکرد شغلی افزایش می یابد

<sup>۱۸</sup> Questionnaire for Principal Leadership Style

<sup>۱۹</sup> Questionnaire for Teacher Job Performance

<sup>۲۰</sup> Azma Sarwar



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

کمپبل و هوا<sup>۲۱</sup> (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاهی» انجام دادند. بر اساس نمونه‌ای متشکل از ۳۷۶ کارمند دانشگاهی در دانشگاه ساینس مالزی (USM) می‌پردازد. روش‌های مورد استفاده در پژوهش، تحلیل عاملی و تحلیل رگرسیون چندگانه می‌باشد. نتایج نشان داد که بین سکوت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد.

ابوسوما و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر انگیزه، شایستگی و رهبری اسلامی بر رضایتمندی شغلی و عملکرد شغلی معلمان با به کارگیری حجم نمونه ۴۴۴ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که انگیزه‌های درونی شغلی، رهبری اسلامی و احساس شایستگی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی دارند.

پورناما (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان فرهنگ اسلامی و تأثیر آن بر رضایتمندی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان با به کارگیری نمونه ۱۴۶ نفری به این نتیجه‌گیری رسید که فرهنگ اسلامی با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

کوماری و چماند سواری (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان انگیزش پیشروی و عادت‌های مطالعه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه دوم به این نتیجه رسیدند. که انگیزه پیشرفت در عادت‌های مطالعه با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری داشتند.

براین و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل مدل چند سطحی طولی از تأثیر درون فردی و بین فردی مشارکت کوشا و خودکارآمدی تحصیلی بر عملکرد تحصیلی به این نتیجه دست یافتند. که بین انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تسیگیلیز و همکارانش<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «التزام شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان ابتدایی ابتدایی آلمان: مقایسه بین کارمندان بخش خصوصی و دولتی» پرداختند. نتایج نشان داد که معلمان ابتدایی سطح متوسطی از تحلیل رفتگی را تجربه می‌کنند. معلمان بخش دولتی بسیار رضایتمندتر از شغل و ناظر مستقیم خود در مقایسه با همکاران خود در بخش خصوصی بودند. افزایش سطح رضایت از ماهیت شغل و ناظر مستقیم با کاهش سطح خستگی عاطفی معلمان ابتدایی بخش خصوصی همراه بود.

<sup>۲۱</sup> Campbell, JK & Hwa, YS

<sup>۲۲</sup> Tsigillis, N.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

آوان، قازالا و انجام (۲۰۱۱) ضمن بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت خود پنداری تحصیلی و پیشرفت در درس‌های زبان و ریاضی به این نتیجه رسیدند که بین انگیزش پیشرفت و خودپنداره تحصیلی با پیشرفت تاثیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بکار، ترمیزی، مهیادین، الیاس، لوان و مهد ایوب (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین انگیزه پیشرفت نگرش و عملکرد تحصیلی دانشجویان مالزی به این نتیجه رسیدند. که انگیزش پیشرفت با عملکرد تحصیلی دانشجویان همبستگی منفی معنادار داشت.

دولارد و باکر (۲۰۱۰) به در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مثبت جو سالم روان شناختی با التزام شغلی در میان معلمان ۶۸ مدرسه در استرالیا پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که جو سالم مدرسه و امکانات آموزشی موجود، التزام شغلی کارکنان را افزایش می دهد.

## حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای تعیین حجم یا اندازه نمونه در علم آمار و احتمال روشهای مختلفی وجود دارد. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجراء توصیفی از نوع همبستگی می باشد و به منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید و برای تعمیم پذیری بیشتر نتایج و با در نظر احتمال ریزش (۱۰ درصد) برخی پرسشنامه‌ها تعداد ۳۱ نفر بیشتر و در نهایت ۳۴۱ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه های پژوهش نیز، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای (سه‌میه ای) به تفکیک جنسیت به صورت جدول (۳-۱) تعیین و استفاده گردید.

جدول (۳-۱): اندازه جامعه و نمونه پژوهش

جنسیت	اندازه جامعه	اندازه نمونه	اندازه نمونه با احتساب ۱۰٪ بیشتر
مرد	۴۸۳	۹۵	۱۰۵
زن	۱۰۸۵	۲۱۵	۲۳۶
جمع	۱۵۶۸	۳۱۰	۳۴۱

در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه ها، تعداد ۳۲۴ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

## جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. تعریف جامعه باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی همه واحدهای مورد مطالعه را در برگیرد و در ضمن، با توجه به آن، از شمول واحدهایی که نباید به مطالعه آنها پرداخته شود جلوگیری به عمل آید (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه‌ی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده که براساس



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان سنندج به تعداد ۱۵۶۸ نفر بودند که از این تعداد ۴۸۳ نفر مرد و ۱۰۸۵ نفر زن می باشند.

## روش اجرای پژوهش و گردآوری داده‌ها

روش گردآوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی قابل تقسیم است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از روش میدانی با بکارگیری پرسشنامه استفاده شده است، همچنین از روش کتابخانه‌ای مانند مطالعه کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی، مصاحبه با متخصصان و صاحب نظران مرتبط با موضوع مورد مطالعه (اساتید دانشگاه...) برای تدوین و نگارش بخش ادبیات موضوع و مبانی نظری استفاده شده است. برای اجرای تحقیق نیز، محقق ابتدا، برای پرسشنامه تحقیقاتی خود اقدام به تهیه پرسشنامه آنلاین نمود. گوگل فرم ابزاری نیرومند برای ساخت و طراحی انواع فرم (برگه‌ی آزمون، نظرسنجی و ...) محسوب می‌شود. در این پژوهش نیز، در محیط گوگل فرم پرسشنامه‌ها را تهیه و لینک الکترونیکی تهیه گردید. سپس با هماهنگی با مدیران آموزش و پرورش شهرستان سنندج، آمار معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را دریافت کرد و پس از تعیین اندازه نمونه لازم پژوهش، به مدارس ابتدایی مراجعه و با همکاری مدیران مدارس و دریافت لیست شماره تماس معلمان، لینک سؤالات پرسشنامه به تعداد ۳۴۱ مورد در اختیار معلمان قرار داده شد و تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی دریافت شده است. در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۲۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. همچنین، در این تحقیق به تناوب از روش‌های پیش گفته استفاده شده است، اما ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی کامران و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و پرسشنامه مدیریت دانش لافسن (۲۰۰۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد.

## بحث و نتیجه‌گیری:

**فرضیه اصلی:** بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس نتایج جدول (۴-۱۱) بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی، با توجه به علامت مثبت مقادیر همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد

با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش به ترتیب با مقادیر ۰/۳۹۳، ۰/۱۰۸، ۰/۱۹۵ نشان می‌دهد که با بالا بودن (پایین بودن) میزان اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش، میزان فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول (۴-۱۲) نتیجه می‌شود که فضیلت



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

سازمانی براساس متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و مدیریت دانش در معلمان ابتدایی شهر سنندج به میزان ۴۸/۹ درصد قابل تبیین و پیش بینی است.

نتایج این فرضیه در برخی متغیرها با پژوهش مؤذکانلو و همکاران (۱۴۰۱)، عدلی (۱۴۰۰)، حق وردی راستی (۱۳۹۵) کاظم پوریان و همکاران (۱۴۰۰)، کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۲۳</sup> (۲۰۲۲)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) شاپول (۲۰۱۹)، همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به نتایج حاصل ازین فرضیه و مطالعات انجام گرفته در فصل دوم به طور کلی رشد و توسعه میزان فضیلت سازمانی هر معلمی برگرفته از اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش و میزان توسعه یافتگی آنان می باشد به طوری که دنیای پر تلاطم امروزی با گرفتاریها و پیچیدگی‌هایی گره خورده است که اگر معلمان آموزش و پرورش مسلح به سلاح دانش و مدیریت آن جهت تسط بر پیچیدگیهای عصر جدید و همچنین اخلاق حرفه ای بخاطر رعایت حقوق همکاران و دانش آموزان در مدارس نباشند بازنده ی میدان خواهند بود و به تناسب آنان فضیلت سازمانی در سطح پایین خواهد ماند، اما چنانچه معلمان آراسته به این ویژگیها باشند زمینه رشد و تعالی و بالندگی معلمان همراه با فضیلت سازمانی فراهم گردیده و به راحتی از عهده حل مشکلات بر خواهند آمد. در چنین شرایطی که معلمان و سیاستگذاران در کلیه سطوح به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران حوزه های تعلیم و تربیت با چالش های فراوان روبرو خواهند گردید، توجه به رشد اخلاق حرفه ای، معنویت سازمانی و مدیریت دانش معلمان بایستی در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان در اولویت جدی قرار گیرد، البته مولفه های زیادی می تواند بر فضیلت سازمانی معلمان اثر گذار باشد، اما در این بین و با توجه به نتیجه یافته ها، اخلاق حرفه‌ای، بیشترین تاثیر برای بهبود و ارتقاء فضیلت سازمانی معلمان می تواند داشته باشد و راهگشا و اثربخش باشد.

## فرضیه فرعی ۱، اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۲) میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج برابر با ۰/۶۶۶ و خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با بالا بودن (پایین بودن) میزان اخلاق حرفه ای در معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، فضیلت سازمانی در همان راستا نیز افزایش (کاهش) می یابد.

نتایج این فرضیه با پژوهش کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی، سیادت، رجایی پور (۱۳۹۸) آل ابراهیم (۱۳۹۵)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، شاپول (۲۰۱۹)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) همسو می باشد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تبیین یافته فوق و در مقایسه با مطالعات انجام گرفته می‌توان گفت با توجه به این که اخلاق حرفه ای می‌تواند بیشترین تاثیر در فضیلت سازمانی و آموزش معلمان داشته باشد بنابراین در این شرایط توجه به رشد و توسعه اخلاق حرفه ای معلمان به عنوان اولویت اول آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. زیرا در هر جامعه ای که اخلاق اولویت اول باشد در تمام شاخص ها میتونه سرآمد واقع بشه، بنابراین پایه رشد و توسعه، اخلاق معلمان، مدارس و آموزش و پرورش می‌باشد. چنانچه معلمان از اخلاق حرفه ای معلمی برخوردار باشند قطعاً فضیلت سازمانی آنان بالا خواهد بود و همین امر کمک شایانی به مرتفع ساختن مسائل پیش روی آموزش پرورش می‌کند.

## فرضیه فرعی ۲. مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.

نتایج جدول (۴-۱۷) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج برابر با ۰/۵۳۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با بالا بودن (پایین بودن) میزان مدیریت دانش در معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، فضیلت سازمانی آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که یکی از اهداف مهم سازمان ها، به ویژه سازمان های آموزشی، تحول در کیفیت خدمات علمی به جامعه است تا ضمن حفظ پویایی محیط اجتماعی به تولید دانش و کسب مزیت رقابتی کمک شایانی گردد و این مهم توسط معلمان از طریق مدیریت دانش انجام می‌پذیرد، در واقع مدیریت دانش همان توسعه دانش و به کارگیری آن برای حل مسائل آموزش و پرورش است و در نهایت منجر به تصمیم گیری مناسب در آموزش و پرورش و رشد فضیلت سازمانی معلمان می‌شود. معلمان با کاربرد دانش در کلاس درس و بین همکاران می‌توانند ضمن برقراری ارتباط میان فردی مثبت با همکاران و دانش آموزان و فراهم نمودن محیط کلاسی مطلوب، مفاهیم دشوار و مجرد را با یک تعامل کلاسی مناسب و با همکاری و مشارکت فعال همه مالکین مدارس انجام دهند و همین امر زمینه تقویت فضیلت اخلاقی معلمان را فراهم می‌آورد.

نتایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۲۴</sup> (۲۰۲۲)، النوافله<sup>۲۵</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده<sup>۲۶</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می‌باشد.

## فرضیه فرعی ۴. هر یک از مؤلفه های اخلاق حرفه ای می‌توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر

سنندج را پیش بینی نمایند

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۹) مشاهده می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های اخلاق حرفه ای روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار بوده و

<sup>۲۴</sup>Khadilkar

<sup>۲۵</sup>Alnawafleh

<sup>۲۶</sup>Masa'deh



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که کلیه مؤلفه های اخلاق حرفه ای دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. بنابراین مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ضریب استاندارد ۰,۵۹۶ و مؤلفه همدردی با دیگران با ضریب استاندارد ۰,۴۳۲ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین در جدول (۴-۱۹) نشان می دهد که کلیه ضرایب تعیین مؤلفه های اخلاق حرفه ای روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار می باشند، زیرا خطای آزمون کلیه ضرایب کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. در نتیجه، با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین در جدول (۴-۱۹) مشاهده می شود که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۲۳/۸، ۱۸/۸، ۱۸/۸، ۲۶/۴، ۲۶/۲، ۳۵/۶، ۱۸/۶، ۲۰/۴ درصد می باشد که مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه همدردی با دیگران با میزان ۱۸/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های اخلاق حرفه ای به میزان ۴۴/۱ درصد، قابل پیش بینی است.

نتایج این فرضیه با پژوهش کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی، سیادت، رجایی پور (۱۳۹۸) آل ابراهیم (۱۳۹۵)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، شاپول (۲۰۱۹)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به این که هر یک از مؤلفه های اخلاق حرفه ای می توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد به طوری که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۲۳/۸، ۱۸/۸، ۱۸/۸، ۲۶/۴، ۲۶/۲، ۳۵/۶، ۱۸/۶، ۲۰/۴ درصد می باشد که مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه همدردی با دیگران با میزان ۱۸/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. بنابراین با توجه به اینکه فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های اخلاق حرفه ای به میزان ۴۴/۱ درصد، قابل پیش بینی است، و در این بین مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و بیشترین اثرگذاری بر روی فضیلت سازمانی معلمان را دارد، بنابراین تمامی مؤلفه های اخلاق حرفه ای با تاکید بر احترام دیگران در بین معلمان و مدارس جهت توسعه فضیلت سازمانی بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

فرضیه فرعی ۵، هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش می توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

همانطوری که در جدول (۴-۲۳) مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های مدیریت دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که کلیه مؤلفه های مدیریت دانش دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. که در این میان، مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۳۷ و مؤلفه "سازماندهی دانش" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۳۰۲ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را دارند. میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب: ۱۵/۴، ۹/۲، ۹/۱، ۱۱/۲، ۱۰/۵، ۱۹/۱ درصد می باشد که مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ۱۹/۱ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "سازماندهی دانش" با میزان ۹/۱ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های مدیریت دانش به میزان ۲۲/۱ درصد، قابل پیش بینی است.

نتایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۲۷</sup> (۲۰۲۲)، النوافله<sup>۲۸</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده<sup>۲۹</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به این که هر یک از مولفه های مدیریت دانش توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد به طوری که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب: ۱۵/۴، ۹/۲، ۹/۱، ۱۱/۲، ۱۰/۵، ۱۹/۱ درصد می باشد که مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ۱۹/۱ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "سازماندهی دانش" با میزان ۹/۱ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج دارند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های مدیریت دانش به میزان ۲۲/۱ درصد، قابل پیش بینی است. بنابراین تمامی مولفه های مدیریت دانش با تاکید بر کاربرد دانش در بین معلمان و مدارس و کف کلاس درس جهت توسعه فضیلت سازمانی بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

پیشنهادات کاربردی

<sup>۲۷</sup>Khadilkar

<sup>۲۸</sup>Alnawafleh

<sup>۲۹</sup>Masa'deh



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱- با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای بیشترین تاثیر بر فضیلت سازمانی معلمان دارد، نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان بایستی با برنامه ریزی درست آموزشهای لازم جهت توسعه اخلاق حرفه ای معلمان را در دستور کار خود قرار داده و عملیاتی نمایند.

۲- با توجه به رابطه مؤلفه احترام به دیگران از ابعاد اخلاق حرفه ای تاثیر گذار بر فضیلت سازمانی معلمان، پیشنهاد می شود که مدارس و آموزش و پرورش با افزایش نشست های تخصصی در رابطه با حفظ شان و حرمت معلمان که از اصول اساسی پویا نگاه داشتن روابط انسانی در سازمان و مدرسه می باشد زمینه برانگیختگی معلمان را فراهم سازند .

۳- نشست های تخصصی برای معلمان و دست اندرکاران امر آموزش در مدارس به جهت استفاده بهینه از نتایج چنین پژوهشهایی و نهایتا همبستگی فضیلت سازمانی به میزان اخلاق حرفه ای و معنویت افراد برگزار گردد.

۴- مؤلفه های اخلاق حرفه ای در زمان جذب افراد برای حرفه معلمی با توجه به اثربخشی بالای این دو متغییر در آزمون و مصاحبه گنجانده شوند.

۵- با عنایت به این که تغییر رفتار فردی و گروهی و سازمانی معلمان بر اساس تغییر در سطح دانش و نگرش آنها شکل می گیرد. لازم است آموزش و پرورش نسبت به برگزاری کارگاه های آموزشی با محوریت و محتوای مدیریت دانش معلمان اقدام نمایند.

## پیشنهادات پژوهشی

۱- انجام پژوهش آتی اگر به صورت کیفی یا ترکیبی انجام شود میتواند به غنای کار بیفزاید.

۲- اجرای مشابه تحقیق حاضر در مورد سایر کارمندان و مدیران

۳- اجرای این تحقیق با دامنه گسترده تر به منظور مطالعه تاثیر متغیرهای دیگر بر فضیلت سازمانی

۴- پیشنهاد می گردد مطالعات آتی در سطح مداخلاتی به ارائه طرح های مبتنی بر متغیرهای جدید پژوهش بپردازند و نتایج خود را در سطح علی بیان کنند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## منابع:

- -ابطحی، سید حسن و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول .
- -ابطحی، سید حسن و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش، مجله مدیریت و توسع"، شماره ۲۵، صفحه ۵۳ تا ۶۴ .
- -اجتهادی، مصطفی (۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی، پژوهشنامه علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۳ .
- -احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۱)، "کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها) ، انتشارات پردیس، چاپ اول، صفحه ۸۷ - ۸۵ .
- -اخوان، پیمان و اولیایی، انوش و دسترنج، نسرين و ثقفی، فاطمه (۱۳۸۹)، توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش، فصلنامه سیاست علم و فناوری، شماره ۲.
- -اخوان، پیمان و حیدری، صفاناز (۱۳۸۶)، مدیریت دانش مشتری، رویکردی برای کسب مزیت رقابتی"، نشریه مدیریت فردا، سال پنجم، شماره ۱۸، صفحه ۲۴ تا ۴۰ .
- -استیسی، رالف (۱۳۸۹)، تفکر استراتژیک و مدیریت تحول مترجم: مهزیار کاظمی موحد.
- -افزار، عباس (۱۳۸۷)، "مدیریت دانش: مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی"، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر، صفحه ۳۰ .
- -افزار، عباس (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مفاهیم، مدلها، اندازه گیری و پیاده سازی، مرکز نشر دانشگاه امیرکبیر، فصل دوم، صفحه ۳۰ .
- -انصاررئانی، قاسم و قاسمی، محمد (۱۳۸۸)، ارزیابی اثر مدیریت دانش در خلق استراتژی رقابتی از مجرای زنجیره ارزش فعالیت های سازمان، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، نیمه دوم ۱۳۸۸ .
- -انواری رستمی، علی اصغر و شهائی، بهنام (۱۳۸۸)، مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، صفحه ۳ تا ۱۸ .
- -اورگازاکیس و همکاران (۱۳۸۳)، کشف دنیای مدیریت دانش: توافق ها و اختلاف نظرها در میان پژوهشگران و اندیشمندان، مترجم: پریسا خاتمیان فر، نشر سماء قلم.
- -البرزی، صدرالله (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مجله مدیریت نوین، شماره ۳.
- -برگرن، برایان (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت دانش، ترجمه محمد قهرمانی و سید محمد باقری، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول .
- -تسلیمی، محمد سعید و فرهنگی، علی اکبر و اسماعیلی، وجیهه (۱۳۸۵)، "سازوکارهای یادگیری سازمانی مبنایی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده"، فصلنامه دانش مدیریت، سال نوزدهم، شماره ۷۳، صفحه ۳ تا ۱۸ .
- -نازنین محمدی، صیدعلی سیادت، سعیدرجایی پور (۱۳۹۸) بررسی تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه و پیام نور استان خوزستان ، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۱۱- شماره ۴۱، ص ۱۰۸-۷۹



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- عادل صلواتی، محمود رحمانی، واحد رزمان (۱۳۹۲) بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش نمونه آماری شامل کارکنان حوزه‌ها و دانشکده‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، فصلنامه اخلاق در علوم و فن اوری، سال هشتم، شماره ۴، ۱۳۹۲.
- تقوایی یزدی، مریم و صادقی، قاسم، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین آینده‌نگری با هوش سازمانی، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- تقی پور، ح و مطلبی، ا. (۱۳۹۹). نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی. آموزش علوم دریایی، ۷(۲۰)، ۸۳-۹۲.
- پایرجا، الهام؛ اهنک، فرحناز؛ حیدریگی، شهلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (۴۲)، ۱۶۱-۱۸۸.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ سفیدکار، سپیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۶)، ۱۴۱-۱۵۵.
- خشوعی، مهدیه سادات، نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۶). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۵۴)، ۲۶-۳۴.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸). روش پژوهش با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. تهران: نشر درایت.
- دعائی، حبیب‌الله. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، مشهد: بیان هدایت نور.
- سادات خشوعی مهدیه. (۱۳۹۳) نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه، ۲۷(۲): ۸۱-۹۸.
- قبادی یگانه، اکرم، غلامی ترکسلویه، سجاده، رستگاری، مهدی. (۱۳۹۶). تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنمایی سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱)، ۷۱-۷۸.
- مفاخری فریمانی، امیر (۱۳۹۸) بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبادل (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری مشهد)، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران، دوره ۷، شماره ۴۶، ۱۶ تا صفحه ۴۰.
- مفاخری فریمانی، امیر، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبادل (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری مشهد)، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران.
- وحدتی، حجت‌الله؛ پورزارع، هدی؛ باقری، مژگان. (۱۳۹۸). تأثیر فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۴)، ۱۱۳-۱۲۶.

منابع خارجی:

- Ambrose, M. L. Seabright, M. A. & Schminke, M. (۲۰۰۲). Sabotage in the workplace: The role of



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- -Armstrong. M. (۱۹۹۴). Performance Management. Key STRATEGIC AND Partical Guidelines. Great Britian: Kogan Page Limited.
- -Aryee,S.(۲۰۰۴), Exchange Fairness and empoloyee Performance:An exaAt work:links to conflict and innovation , Empoloyeerelations.Vol. ۲۹ NO.۲. PP.۲۰۸-۲۲۰.
- -Baumard. P. (۱۹۹۹) "Tactic Knowlede in organization". Avalable at: Kwnoledg.com/docs
- Breit, E.(۲۰۱۴). Discursive practices of remedial organizational identity work: A study of the Norwegian Labor
- -Bhatt, G. "Organizing Knowledge in the Knowledge development cycle", Journal of KnowledgeManagement: Journal of Business Transformation, (۲۰۰۰), Vol.۴ No.۱, pp. ۱۵-۲۶
- -Drucker. P. F. (۱۹۹۹). "Management Challenges for the ۲۱ st. Century". HarperBussiness. ۱ st. edition
- Donada, C. , Mothe, C. , Nogatchewsky, G. , & de Campos Ribeiro, G. (۲۰۱۷). The-  
• Respective Effects of Virtues and Inter-organizational Management Control  
• Systems on Relationship Quality and Performance: Virtues Win. Journal of  
• Business Ethics, ۱۵۴(۱), ۲۱۱-۲۲۸-.
- -Fisher. J. (۱۹۹۷). Improving Human Performance in a Process Management Enviroment. CMA managing. ۵. ۲۱-۳۰.
- Gavin, J, Mason, R. (۲۰۶۴). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in-  
• the Workplace. Organizational Dynamics, ۳۳(۴), pp: ۳۷۹-۳۹۲
- -Gary H. Judy, Densten L. Iain (۲۰۰۵), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.
- -Gary H. Judy, Densten L. Iain (۲۰۰۵), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.
- Glaser, R. (۱۹۹۸), Measuring the knower: toward a theory of knowledg equity, California Management Review, Vol. ۴۰, No. ۳, P: ۱۷۵-۱۹۴.
- Gold. A. H., Malhotra. A., Segars. A.H. (۲۰۰۱). "Knowledge Management: an Organizational Capabilites Perpactive". Management info system: ۱۸(۱), ۱۸۵-۲۱۴.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- -Halawi. Leila. (۲۰۰۵) Knowledge Management system success in knowledge base organization. NOVA south Eastern University.
- Hales. Steve. (۲۰۰۱) "Dimension Knowledge and its management". ۱۶.
- Hitt. Ireland. Hoskhson. (۲۰۰۵) "Strategic management: Competitiveness and Globalization concept". (۶-th edition). Thomson south western.
- Hall. Heather leigh. (۲۰۰۵) knowledge Management in times of changes: thcit and explicit knowledge transfers. university of north tedas.
- Hansen. Morten T. . Nohira. Nitin. Tierney. Thomas (۱۹۹۹). Whats Your Strategy for ManagiKnowledge?. Harvard Review. Vol. ۷۷. Issue ۲.
- Hee Han. Kwan & Park. Jun Woo (۲۰۰۹). Process-centered Knowledge
- madel and enterprise ontology for the development of knowledge
- management system. Expert System with Aplication. ۳۶. ۷۴۴۱-۷۴۴۷.
- Herl et al.(۱۹۹۹) H.E. Herl. H.F.J. O'Neil. G.K.W.K. Chung and J.
- Shdaimah, C. S. , & McGarry, B. (۲۰۱۷). Social Workers' Use of Moral Entrepreneurship to Enact Professional Ethics in the Field: Case Studies from the Social Justice Profession. The British Journal of Social Work, ۴۸(۱), ۲۱-۳۶. doi:۱۰. ۱۰۹۳/bjsw/bcx۰۱۳