

## بررسی تأثیر جو سازمانی و اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای دبیران

سیروس قنبری<sup>۱\*</sup> و زهرا یاسینی<sup>۲</sup>

### Studying the Effects of Organizational Climate and Work Ethics on Junior High School Teachers' Professional Development

Siroos Ghanbari<sup>1\*</sup>, Zahra Yasini<sup>2</sup>

#### Abstract

This study aimed to investigate the effects of organizational climate and work ethics on junior high school teachers' professional development. The research method was descriptive and correlational, following structural equation modeling. The statistical population included all junior high school teachers in the city of Kabudarahang (N=420), out of which 201 subjects were chosen by using Morgan table and relative stratified random sampling. The research data was collected by administering the three standard questionnaires of organizational climate, work ethics and professional development. The values of Cronbach's alpha as the reliability measure were .85, .94 and .84 for the three questionnaires of organizational climate, work ethics and professional development, respectively. The data was analyzed by using SPSS statistical software and Lisrel. The results of structural equation modeling showed that the direct effect of organizational climate on the teachers' professional development of teachers was positive and significant (i.e. .21). In addition, the direct effect of work ethics on teachers' professional development was positive and significant (i.e. .36).

**Keywords:** Organizational Climate, Work Ethics, Professional Development, Teachers

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی و اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای دبیران انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهرستان کبودرآهنگ به تعداد ۴۲۰ نفر بود که از این تعداد، ۲۰۱ نفر با استفاده از جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد جو سازمانی، اخلاق کاری و رشد حرفه‌ای استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه جو سازمانی ۰/۸۵، پرسشنامه اخلاق کاری ۰/۹۴ و پرسشنامه رشد حرفه‌ای ۰/۸۴ به دست آمد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel تحلیل شدند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم جو سازمانی بر رشد حرفه‌ای دبیران (۰/۲۱) مثبت و معنی‌دار می‌باشد، همچنین اثر مستقیم اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای دبیران (۰/۳۶) مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** جو سازمانی، اخلاق کاری، رشد حرفه‌ای، دبیران

1. Associate Professor, Department of Education, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran  
2. M.A of Educational Administration, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran

Email: siroosghanbari@yahoo.com

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران  
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران  
\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

در جهان امروز، آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد جامعه و محور اساسی توسعه و تحول تلقی می‌شود، به همین دلیل، هرکشوری در جهان، سالانه بخش بزرگی از درآمد خود را صرف بهبود و گسترش آموزش و پرورش می‌کند تا بتواند همگام با تغییرات و تحولات، پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود باشد. هر تغییری در آموزش و پرورش در صورتی موفق خواهد بود که معلمان با چگونگی آن آشنا شوند و نسبت به اجرای آن، احساس مسئولیت و دلبستگی نمایند، در این صورت می‌توان امیدوار بود که تغییر مورد نظر به رشد عملکرد دانش‌آموزان و در نهایت، تحقق اهداف آموزش و پرورش خواهد انجامید. ایجاد دلبستگی در معلمان برای انجام دادن امور و عملی ساختن تغییرات لازم، نیازمند توجه به رشد حرفه‌ای<sup>۱</sup> آن‌ها است (صادقی، ۱۳۸۷). در واقع، بدون رشد حرفه‌ای و آمادگی روانی معلمان، دسترسی به اهداف آموزش و پرورش آسان نخواهد بود؛ به همین سبب، آماده سازی معلمان کارآموده و با روحیه بالا از جمله مسائل مهمی است که برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش را به خود مشغول کرده است (عسکریان، ۱۳۸۰).

پژوهشگرانی که در زمینه رشد حرفه‌ای تحقیق کرده و الگوهای رشد حرفه‌ای را تدوین کرده‌اند، تعاریف متفاوتی از آن ارائه داده‌اند. برای مثال، اسپارکز و لوکز-هورسلی<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) رشد حرفه‌ای کارکنان را شامل فرایندهایی می‌دانند که دانش، مهارت و نگرش کارکنان را در رابطه با شغل آن‌ها بهبود می‌بخشد. هدف اصلی رشد حرفه‌ای معلمان، بالا بردن کیفیت یادگیری دانش‌آموزان است. رشد حرفه‌ای معلمان شامل فعالیت‌هایی می‌شود که معلمان در داخل و خارج از مدرسه انجام می‌دهند و دامنه‌ای از فرایندهای رسمی و غیررسمی را تشکیل می‌دهد. این فرایندها برای بهبود بخشیدن به دانش‌ها، مهارت‌ها و دستیابی به تدریس مطلوب آن‌ها است (ورپرس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). هارگریوز و فولان<sup>۴</sup> (۱۹۹۲) رشد حرفه‌ای معلمان را رویکردی می‌دانند که در آن، توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش، شناخت معلمان و تغییرات در نگرش اجتماعی آن‌ها انجام می‌پذیرد.

به نظر شولمن<sup>۵</sup> (۱۹۸۷) آموزش معلمان از جمله رشد حرفه‌ای آن‌ها باید چنان باشد که کمک کند تا معلمان بتوانند در مورد شیوه‌های تدریس خود اندیشیده، از میان آن‌ها انتخاب کنند و برای آن دلیل آورند. به باور جویس و شاورز<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) برنامه رشد حرفه‌ای معلمان، زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی، به ویژه برنامه‌های یادگیری

1. Professional development
2. Sparks & loucks-horsley
3. Vries
4. Hargreaves & fullan
5. Shulman
6. Joyce & Showers

مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان، توانایی‌ها و ویژگی‌های آن‌ها تنظیم شده باشد. روسو<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) معتقد است رشد حرفه‌ای مؤثر باید مداوم، به صورت عمیق، نهفته در درون معلم، کار کلاسی با کودکان به ویژه در سطوح پایه با محتوای درسی و متمرکز بر روش‌های پژوهش محور باشد (صادقی، ۱۳۸۷). بر اساس مطالعات نی‌هال و ازگال<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) فعالیت‌های رشد حرفه‌ای را به دو دسته رشد حرفه‌ای سنتی و رشد حرفه‌ای معاصر می‌توان تقسیم کرد. در رشد حرفه‌ای سنتی، تأکید کافی بر نیازهای دانش‌آموزان وجود ندارد؛ میان طرح‌های توسعه مدرسه و فعالیت‌های رشد حرفه‌ای رابطه‌ای وجود ندارد؛ همکاری میان معلمان وجود ندارد؛ بازخورد یا پیگیری برای فعالیت‌های رشد حرفه‌ای وجود ندارد؛ برای یادگیری مستمر تشویق و دلگرمی وجود ندارد؛ فعالیت‌های رشد حرفه‌ای از سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نشأت می‌گیرد؛ مدیریت بر دانش متمرکز است و رهبری آموزشی نادیده گرفته می‌شود. اما در رشد حرفه‌ای معاصر، نیازهای دانش‌آموزان، به عنوان مهمترین شاخص‌ها در طراحی فعالیت‌های رشد حرفه‌ای مورد توجه است؛ پیگیری مداوم و بازخورد فوری وجود دارد؛ برای یادگیری دانش‌آموزان و رشد حرفه‌ای معلمان، استانداردهایی مورد توجه قرار می‌گیرد؛ در برنامه‌ریزی، بافت مدرسه برای فعالیت‌ها مورد توجه است؛ فعالیت‌های رشد حرفه‌ای بر فرد، همکاری و توسعه سازمانی متمرکز است و برای تمام معلمان، قابل دسترس هستند (به نقل از صادقی، ۱۳۸۷). آکفیلد و کوت<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در خصوص رشد حرفه‌ای کارکنان، مقیاس رشد حرفه‌ای کارکنان را تهیه کرده‌اند. در این مقیاس، زمینه‌سازی و فرصت ساختن برای یادگیری، پیگیری یادگیری، نقش مشوق‌ها و ترغیب سازمانی و نیز استمرار در امر یادگیری در رشد حرفه‌ای کارکنان مؤثر شناخته شده است.

بررسی‌ها نشان داده عواملی که بر رشد حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارند، بسیار گوناگون و پیچیده هستند. برخی از پژوهشگران، متغیرهای مؤثر بر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان را در دو گروه عوامل شخصی و عوامل زمینه‌ای سازماندهی کرده‌اند (حجازی، ۱۳۹۰). از جمله متغیرهای زمینه‌ای یا سازمانی مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان، جو سازمانی است. با توجه به مطالعه برون و مدوی<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) ایجاد جوی توأم با حس یکپارچگی و انسجام در محیط مدرسه موجب می‌شود محیطی امن و حمایت‌کننده برای معلمان مهیا شود که آن‌ها را قادر به یادگیری از دیگر همکاران و تلاش در جهت بهبود مهارت‌های خود می‌سازد. هنگامی که در یک سازمان، جو همکاری وجود دارد، اعضای آن سازمان، تمایل بیشتری به کارکردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارنفاچیچ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳).

1. Russo
2. Nihal & Ozgal
3. Ackfelt & Coote
4. Brown & Medway
5. Janz & Prasaraphanich

جو سازمانی مفهومی است که در اواخر دهه ۱۹۳۰ به وسیله لوین<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۳۹) پایه‌گذاری گردید (رامیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). جو سازمانی حالات و خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان است (میرکمالی، ۱۳۸۷). طبق تعریف هوی و میسکل، جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (هوی و میسکل ۱۹۸۰؛ ترجمه عباس زاده، ۱۳۹۰). جو سازمانی را جلوه‌ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساسات، نگرش‌ها، رفتارهای شکل‌دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی با یک مفهوم عینی تعریف می‌کنند (اکوال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). از آنجا که جو، مبتنی بر چشم‌اندازهای فردی است، تغییرپذیری سریعی دارد. ضمن این که روی رفتار افراد هم تأثیرگذار است (پاین و پاق<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). جو سازمان می‌تواند در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد، نقش حیاتی ایفا کند. داشتن جو خلاق مرتبط با فرهنگ در سازمان، موجد محیطی است که قدرت سازمانی را افزایش می‌دهد. این ایده‌ای است که توسط چند تن از محققان ارائه شده است (آمابیل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). از نظر لیتوین، جو سازمانی عبارتست از: «ادراکاتی که فرد از نوع سازمان کاری خود دارد و احساس او به سازمان برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاری‌ها، صمیمیت، حمایت و صراحت است» (لیتوین، ۲۰۰۵).

علاقه‌بند، جو سازمانی را به کیفیت درونی سازمان (آن‌گونه که اعضای سازمان این کیفیت را تجربه و ادراک می‌کنند) تعبیر می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۸۳). به زعم هالپین و کرافت (۱۹۹۳) ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر می‌گذارد، جو سازمانی نامیده می‌شود. این جو به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آن‌ها از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۸۹). هر سازمانی می‌تواند جو خاصی را دارا باشد که اگر همساز با اهداف، نقش‌ها و انتظارات کارکنان خود نباشد، می‌تواند مشکل‌ساز و باعث بهره‌وری پایین سازمان شود (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۱). جو سازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشارهای روانی باشد که اگر این فشارها در سازمان، بیش از حد باشد، همچون آفتی نیروی انسانی سازمان را تحلیل می‌دهد، اهداف سازمانی را تهدید می‌کند و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر می‌شود (وست<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

پدر جو سازمانی مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و برای غلبه بر مشکلات، دارای انگیزه کافی هستند. همچنین در این شرایط، آن‌ها دارای نیروی محرکه لازم برای نظم و ترتیب دادن به کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. علاوه بر این، کارکنان در جو سازمانی

1. Levine
2. Rahimic
3. Ekvall
4. Payne & Pugh
5. Amabile
6. West

مطلوب به همکاری با سازمان خود افتخار و به خوبی با یکدیگر همکاری می‌کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می‌دهند (کرمانی، ۱۳۸۷). همچنین در فضای آرام و عاری از فشار روانی، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان بالا می‌رود که در نهایت به خلاقیت آن‌ها منجر خواهد شد. دیویس معتقد است که جو سازمانی می‌تواند بر انگیزه‌های ضعیف کارکنان در مشارکت سازمانی که به دلیل اعطای پاداش بدون استحقاق لازم یا نامشخص بودن اهداف سازمانی به وجود می‌آید، غلبه کند که در نتیجه، با رفع این عوامل، بهره‌وری شغلی افزایش خواهد یافت (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۱). از سوی دیگر، امروزه از شاخص‌های دستیابی به کارکنان توانمند و متعهد را توسل به اخلاق فردی و کاری مطرح می‌کنند (ابراهیم پور، ۱۳۹۳). باردن (۱۹۹۰) توسعه اخلاقی را به عنوان یکی از عوامل شخصی تأثیرگذار بر رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان معرفی می‌کند (حجازی، ۱۳۹۰). به باور صاحب‌نظران، جهان بینی، ارزش‌های دینی و اخلاقی معلم، اگر مهمترین عامل تلقی نشود، قطعاً جهت‌دهنده و عامل اثرگذار بر دانش و عمل حرفه‌ای معلم خواهند بود (عبابف و همکاران، ۱۳۹۳).

درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن درکسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌هاست (موهدغزالی و اسمعیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزش‌های مورد قبول فرد ریشه دارد. بنابراین درک مفهوم اخلاقیات کار، مستلزم توجه به ارزش‌های بنیادین افراد، شناخت همه جانبه علل بروز رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمان‌هاست (لاوتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). به باور پژوهشگران، یکی از مهمترین موضوعاتی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است (قاسمی، ۱۳۸۳). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اصلاح آن را فراهم آورند (گاروین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). حاکمیت اخلاق در فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها دارد. مسئولیت‌پذیری اخلاقی، نقش مؤثری در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها دارد و هر چه سازمان اخلاقی‌تر باشد، موفق‌تر خواهد بود (قراملکی، ۱۳۸۷).

اخلاق کاری، مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در حین انجام کار مورد استفاده قرار می‌دهند (ملندز، ۲۰۰۱). اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی فرد و گروه برای توسعه است (مقیمی، ۱۳۹۰). اخلاق کاری، به عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل درون سازمانی و

1. Mohdghazali & Ismail

2. Lawter

3. Givarian

برون سازمانی قرارداد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل، می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به تبع آن بهره‌وری آن‌ها کمک نماید (قربانی زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند، عبارتند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه‌ها و مخارج اجتماعی فعالیت‌ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاقیات روی عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول اخلاقی؛ استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار ذینفعان مختلف (وینتن، ۱۹۹۸). به منظور درک مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم‌بندی نیروی‌های کاری اشاره می‌شود: برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آن‌ها در کارهایشان شکوفا می‌گردد؛ در مقابل، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آن‌ها را به کار وادار کرد؛ بنابراین اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). اخلاق کاری، پایه اصلی سرمایه ملت‌ها را تشکیل می‌دهد و مهمترین عامل فرهنگی در توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود (طاهری، زنجیرچی و نجاتیان، ۱۳۹۲). به عبارت دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه یک ارزش ذاتی دارد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹).

با بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق، پژوهشی که دقیقاً مشابه تحقیق حاضر باشد، مشاهده نشد، اما رابطه هر یک از متغیرهای پژوهش با سایر متغیرها مورد پژوهش قرار گرفته است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

کلینتون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) طی مطالعه نقش مدیران در تسهیل رشد حرفه‌ای معلمان نشان داد که کیفیت رهبری مدرسه، جو مدرسه و پاسخگویی مدیران بر تسهیل رشد حرفه‌ای مداوم معلمان تأثیرگذار است. باچینسکی و هانس<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) طی پژوهشی پیامدهای توسعه حرفه‌ای معلمان را مطالعه نمودند؛ نتایج این مطالعه نشان داد که توسعه حرفه‌ای، موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و افزایش نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود. خسروی (۱۳۸۸) نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان و رشد حرفه‌ای آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش احمدی (۱۳۹۲) همبستگی بین رشد

1. Cilinton  
2. Buczynski & Hansen

حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آن‌ها را تأیید کرد. پاتولی و توما<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه ساختار چندبعدی و پویای رشد حرفه‌ای معلمان، نتیجه گرفتند که موفقیت رشد حرفه‌ای معلمان در گرو تسهیل شرایط ارتباطی خوب و هماهنگی چند بعدی ساختار سازمانی است.

هوی و ولفولک (۱۹۹۳) دریافتند که جو سالم مدارس موجب می‌شود معلمان به طور اثربخشی عمل نموده و این امر باعث رشد و گسترش یادگیری دانش‌آموزان می‌گردد (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳). حسنی و احمدی (۱۳۹۴) طی پژوهشی در مدارس ابتدایی شهر شیراز نشان دادند که رابطه مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود دارد. نتایج مطالعه جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) بیانگر رابطه بین سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در ادارات آموزش و پرورش است. نتایج پژوهش شمس مورکانی و گریوانی (۱۳۹۰) نشان داد که بین جو سازمانی مدارس و توانمندسازی دبیران، همبستگی مثبت و قوی وجود دارد. رضاپورمیرصالح، سلطانی و نصوحی (۱۳۹۶) طی مطالعه‌ای تأثیر جو سازمانی مدرسه را بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دریافتند. یافته‌های پژوهش رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که اخلاق کاری به صورت مستقیم بر تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی و به صورت غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر معلمان تأثیر دارد. پژوهشی که توسط ربیعی (۱۳۹۳) انجام شد، همبستگی مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی دبیران را نشان داد. کازرو و گرابوسکی (۲۰۱۵) در پژوهش خود به رابطه مثبت بین اخلاق کاری و اشتیاق شغلی دست یافتند (رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۷). ابراهیم‌پور (۱۳۹۳) در بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه نتیجه گرفت که بین اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه اعضای هیأت علمی دانشگاه محقق اردبیلی، ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌های مطالعه طاهری دمنه، زنجیرچی و نجاتیان قاسمیه (۱۳۹۰) نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را نشان داد. گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) نیز طی پژوهشی به رابطه معنادار بین اخلاق کاری با وفاداری سازمانی و رفتار انحرافی در محیط کار و رابطه معکوس و معنادار وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی اشاره کرده‌اند.

در نظام آموزشی هر کشوری، اهمیت معلمان به‌ویژه در آموزش متوسطه انکارناپذیر است و در این رابطه، رشد حرفه‌ای معلمان، مهم‌ترین عامل اثربخشی هر سیستم آموزشی تلقی می‌شود، چرا که بخش اعظم یادگیری دانش‌آموزان یا تأثیرگذاری نظام آموزش و پرورش را باید در محیط یاددهی و یادگیری جستجو کرد و از آن‌جا که در بالابردن کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و تحقق اهداف مدارس، معلمان به عنوان مهم‌ترین عامل تلقی می‌شوند، بنابراین مطالعه رشد حرفه‌ای آن‌ها و عوامل مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت دوچندان برخوردار است. در همین راستا این پژوهش با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس و اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای دبیران انجام شده است و

برای تحقق هدف پژوهش و با عنایت به مبانی نظری و پیشینه تجربی موضوع، فرضیه‌های زیر تدوین شده است:

- ۱- جو سازمانی مدارس تأثیر معناداری بر رشد حرفه‌ای دبیران دارد.
- ۲- اخلاق کاری، تأثیر معناداری بر رشد حرفه‌ای دبیران دارد.

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر روش اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهرستان کبودرآهنگ به تعداد ۴۲۰ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۲۰۱ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه جو سازمانی: برای سنجش جو سازمانی از پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۷۰) استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت، ۵ گزینه‌ای و شامل ۳۲ سؤال و دارای ۸ مؤلفه می‌باشد. مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل تعهد گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید می‌باشد.

پرسشنامه اخلاق کاری: برای سنجش اخلاق کاری از پرسشنامه پتی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت، ۵ گزینه‌ای و شامل ۲۳ سؤال و دارای ۴ مؤلفه می‌باشد. مؤلفه‌های این پرسشنامه علاقه به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار می‌باشد.

پرسشنامه رشد حرفه‌ای: برای سنجش رشد حرفه‌ای از پرسشنامه آکفیلت و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد، این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت، ۵ گزینه‌ای و شامل ۵ سؤال می‌باشد. نحوه امتیازدهی به این صورت می‌باشد که کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم، نمره ۱ می‌گیرد.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌های پژوهش از روش روایی محتوایی بر اساس دیدگاه متخصصان مدیریت آموزشی بهره گرفته شد و به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه جو سازمانی ۰/۸۵، برای پرسشنامه اخلاق کاری ۰/۹۴ و برای رشد حرفه‌ای ۰/۸۴ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد؛ همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر جوسازمانی و اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شد.



## یافته‌ها

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول (۱)، قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از یک می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول (۲)، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

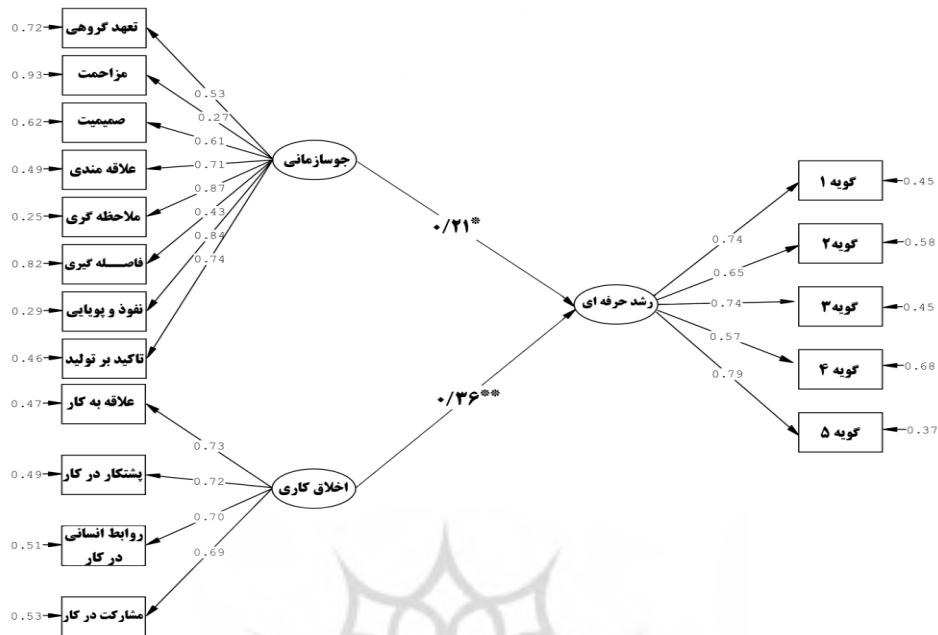
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
جوسازمانی	۳/۷۱	۰/۵۰	-۰/۴۷	۰/۵۱
اخلاق کاری	۴/۲۰	۰/۴۳	-۰/۳۵	-۰/۴۱
رشد حرفه‌ای	۳/۲۹	۰/۹۱	۰/۱۲	-۰/۵۷

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	جوسازمانی	۱		
۲	اخلاق کاری	۰/۵۲**	۱	
۳	رشد حرفه‌ای	۰/۳۹**	۰/۴۶**	۱

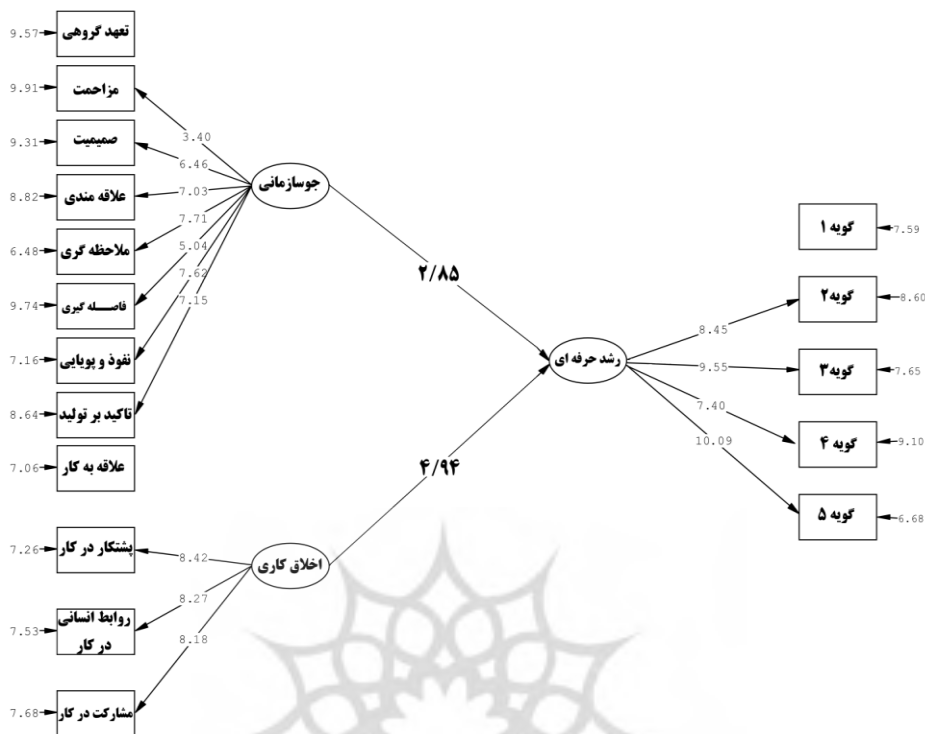
\*\* $p < 0.01$       \* $p < 0.05$

با توجه به جدول (۲)، رابطه جوسازمانی با رشد حرفه‌ای (۰/۳۹) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه اخلاق کاری و رشد حرفه‌ای (۰/۴۶) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۱، الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل (۱) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

طبق اطلاعات شکل (۱)، اثر جو سازمانی بر رشد حرفه‌ای (۰/۲۱) با آماره ۲/۸۵ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. اثر اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای (۰/۳۶) با آماره ۴/۹۴ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است.



شکل (۲) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی انطباق

X <sup>2</sup> /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۱۶	۰/۰۷۳	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۸۹

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X<sup>2</sup>/d.f که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند. شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۳</sup> (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۴</sup> (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند.

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

### بحث و نتیجه‌گیری

حرفه معلمی که از ظریف‌ترین و حساس‌ترین حرفه‌های بشری است دارای اصول و مهارت‌های گوناگون آموزشی و تربیتی می‌باشد، چنانچه معلمان بر این اصول و مهارت‌ها آگاهی و تسلط کافی داشته باشند، فعالیت‌های یاددهی و یادگیری به بهترین نحو، صورت خواهد پذیرفت و موجبات رشد و خودشکوفایی فراگیران را فراهم خواهد آورد. معلمانی که در شغل خود دارای مهارت‌های شغلی لازم و کافی باشند، بازدهی آموزشی بهتری داشته و این امر می‌تواند در بهبود سطح کیفی و کمی آموزش و پرورش تأثیر مثبت بگذارد؛ بر این اساس، یکی از الزاماتی که نظام آموزش و پرورش می‌بایست برای آن سازوکارهای مناسبی اندیشه کند، رشد حرفه‌ای معلمان است. با درک این مهم، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی و اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای معلمان انجام شد. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که جو سازمانی بر رشد حرفه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های پاتولی و توما (۲۰۱۵)؛ کلینتون (۲۰۱۱)؛ برون و مدوی (۲۰۰۷)؛ هوی و ولفولک (۱۹۹۳)؛ رضاپور میرصالح، سلطانی و نصوحی (۱۳۹۶)؛ حسنی و احمدی (۱۳۹۴)؛ جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) و شمس موکانی و گریوانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

براساس یافته‌ها می‌توان بیان کرد که جو سازمانی مطلوب، یک محیط حمایتی که به طور بالقوه بر یادگیری معلمان اثرگذار بوده را پرورش می‌دهد و از این طریق، زمینه افزایش رشد حرفه‌ای معلمان را مهیا می‌سازد، به طوری که جوهای باز، گرم و صمیمی، سبب تسهیل و شکل‌گیری روابط مثبت و تعاملات سازنده شده و منجر به ایجاد همبستگی گروهی، داشتن اهداف مشترک، جهت‌گیری حل مسئله و آموزش و یادگیری از یکدیگر می‌شود. جوهای بسته، سرد و غیرصمیمی، برهم خوردن روابط را به دنبال دارند. برقراری روابط انسانی حسنه، زمینه انگیزش و رشد حرفه‌ای فرد را فراهم می‌سازد و همین احساس رشد، سبب رضایت و خشنودی افراد می‌شود. در نتیجه با افزایش رشد حرفه‌ای معلمان، میزان کارآمدی و اثربخشی فعالیت‌ها، مهارت‌ها و میزان دانش شغلی و حرفه‌ای معلمان نیز افزایش خواهد یافت. بخشی دیگر از نتایج تحقیق نشان داد که اثر اخلاق کاری بر رشد حرفه‌ای معلمان، مثبت و معنی‌دار است. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات کازرو و گرابوسکی (۲۰۱۵)؛ شریف و همکاران (۱۳۹۷)؛ ربیعی (۱۳۹۳)؛ ابراهیم پور (۱۳۹۳)؛ گل پرور و نادری (۱۳۹۰)، و طاهری دمنه، زنجیرچی و نجاتیان قاسمه (۱۳۹۰) همسویی دارد. بر این اساس می‌توان بیان کرد که اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ

فلسفی، مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشت‌های کارکنان نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آن‌ها را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک کارکنان از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آن‌ها به شدت تأثیرگذار است. در این میان، به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق کار که مبتنی بر مبانی روانشناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنان‌چه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود، می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های شغلی معلمان و بالطبع افزایش احساس مسئولیت و رشد حرفه‌ای آن‌ها را فراهم نماید. منظور از رفتار حرفه‌ای معلمان، علاقه‌مندی، تعهد و مسئولیت‌پذیری است. هر سه ویژگی به عنوان ویژگی‌های شخصی به چگونگی شکل‌گیری شخصیت معلمان مربوط می‌شود. در واقع، معلمان دارای اخلاق کاری در مدارس، نگرش مثبتی نسبت به خود، نقش و وظایف سازمانی خود دارند و ایفای نقش و انجام وظایف سازمانی را فی‌نفسه دارای ارزش و مثبت می‌دانند؛ در نتیجه انجام کارآمد وظایف سازمانی خود را مستلزم توانمندسازی و رشد حرفه‌ای دانسته، در این زمینه تلاش و جدیت مضاعفی از خود نشان می‌دهند. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به این مورد اشاره داشت که پژوهش حاضر فقط در مورد نمونه‌ای از دبیران مدارس دوره اول متوسطه شهرستان کبودرآهنگ انجام شده است، از این رو در تعمیم نتایج آن به دبیران شهرهای دیگر کشور باید احتیاط نمود. بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

با توجه نقش و اهمیت جو سازمانی در تبیین و پیش‌بینی رشد حرفه‌ای دبیران، پیشنهاد می‌شود برای افزایش رشد حرفه‌ای دبیران، مدیران عوامل مؤثر بر جو سازمانی مدارس را در نظر گرفته و اقدامات مناسب در جهت حرکت به سمت جو سازمانی مثبت انجام دهند.

یکی از وظایف اصلی مدیران مدارس به عنوان تسهیل‌گران رشد حرفه‌ای دبیران، ایجاد جو سازمانی مناسب برای یادگیری و به سبب آن، رشد حرفه‌ای معلمان است؛ لذا مدیران مدارس بایستی بیش از پیش، آموزش‌های لازم در زمینه مفهوم جو سازمانی، عوامل مؤثر بر آن و نیز دانش و مهارت لازم برای تشخیص، کنترل و تغییر جو مدارس را فراگیرند تا بدین‌وسیله بتوانند در رشد و توسعه حرفه‌ای دبیران تأثیرگذار باشند.

ایجاد جو سالم، توأم با صفا و صمیمیت و اخلاق‌مدارانه در مدارس به طوری که معلمان در قبال وظایف خود احساس مسئولیت کنند و درصدد رشد حرفه‌ای خود برآیند.

هرگاه معلمان، کار اخلاقی انجام دهند از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گیرند تا احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت شود، تا جایی که کار اخلاقی به صورت یک ارزش نهادینه شود.

مدیران آموزش و پرورش برای معلمانی که در جهت رشد حرفه‌ای خود و همکاران تلاش می‌کنند، امتیازات و مزایایی را در نظر بگیرند.

### منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱، ۱۰-۱.
- احمدی، ا (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه بین رشد حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی و نوع قدرت مدیران»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه.
- بهرام‌زاده، محمدمهدی؛ باورصا، بلقیس و جعفرپور، محمود (۱۳۸۹)، «ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر اهواز»، *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، (۱) ۶، ۱۵۱-۱۸۰.
- جهانیان، رمضان و قدسی، سمانه (۱۳۹۳)، «رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی»، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره ۱۹، ۱۱۴-۹۷.
- حجازی، سیدیوسف (۱۳۹۰)، «معلمان و توسعه حرفه‌ای»، *ماهنامه رشد معلم*، شماره دوم، ۴۰-۳۶.
- حسینی، دلارام و احمدی، عبدالله (۱۳۹۴)، «رابطه بین فرنگ سازمانی و توسعه حرفه‌ای معلمان»، *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، شماره ۴۰، ۱۸-۷.
- خسروی، زهرا (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران شهرستان ارسنجان»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- درگاهی، حسین؛ موسوی، سیدمحمدهادی؛ شهم، گلسا و مولایی‌زاده، اکرم (۱۳۹۱)، «بررسی جو سازمانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران»، *مدیریت سلامت*، شماره ۱۵ (۵۰).
- ربیعی، محسن (۱۳۹۳)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روانشناختی معلمان در شهر تبریز»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ قره‌باغی، نسترن؛ بهپور، الهام و ملایی، زهرا (۱۳۸۹)، «ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی»، *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری، کارآفرینی، شیراز*.
- رضایورمیر صالح، سلطانی، محمدسعید و نصوحی، مینا (۱۳۹۶)، «بررسی نقش واسطه‌ای جو مدرسه در ارتباط بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان»، *مجله روانشناسی مدرسه*، شماره ۳، ۶۴-۴۶.
- رضایی شریف، علی؛ کریمیان پور، غفار؛ مرادی، گل‌نما و کریمیان پور ابراهیم (۱۳۹۷)، «بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی»، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره ۳۴، ۷۹-۶۴.

- شمس مورکانی، غلامرضا و گریوانی، کلثومه (۱۳۹۰)، «رابطه بین جو سازمانی و توانمندسازی دبیران: یک مطالعه موردی»، *دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، شماره ۷، ۶۴-۸۴.
- صادقی، ناهید (۱۳۸۷)، «رویکردی به رشد حرفه‌ای مداوم معلمان»، *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*، سال سی و هشتم، شماره ۲، ۴۷-۷۵.
- طاهری دمنه، محسن؛ زنجیرچی، سیدمحمود و نجاتیان قاسمیه، مجید (۱۳۹۰)، «نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۲، ۱۱-۲۰.
- عبابف، زهره؛ فراستخواه، مقصود؛ مهرعلیزاده، یداله و فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۹۳)، «تأمل بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در مطالعات برنامه درسی»، *مجله علوم تربیتی*، شماره ۲، ۱۸۲-۱۵۷.
- عسکریان، مصطفی (۱۳۸۰)، «جو سازمانی مدرسه»، *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره ۲۰، ۴.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۳)، *جو سازمانی و فرهنگ مدرسه*، کارآفرینی در ایران.
- قاسمی، اکبر (۱۳۸۳)، «نقش رفتارهای اخلاقی در تصمیم‌گیری مدیران»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه اصفهان.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۸۷)، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران: انتشارات سرآمد، چاپ اول.
- قربانی زاده، وجه‌اله و کریمان، مریم (۱۳۸۸)، «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان»، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال اول، شماره ۴، ۴۷-۶۵.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۹۰)، «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱، ۴۳-۵۳.
- مقیمى، سیدمحمد (۱۳۹۰)، «اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد»، *فرهنگ مدیریت*، شماره ۱۷، ۸۷-۳۶.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۷)، *روابط انسانی در آموزشگاه*، چاپ دهم، نشر یسطرون.
- هوی، وین. ک و میسکل، سیل.ج (۱۹۸۰)، *تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*، جلد دوم، ترجمه: سید عباس‌زاده، میر محمد (۱۳۹۰). ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ دوم.
- Ackfelt, A.L. & Coote, L.V (2005), "A study of organizational citizenship behaviors in retail setting", *Journal of Business Research*, 58(6), 24-34.
- Amabile, T. M (1997), "Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do. California", *Management Review*, 40(1), 39- 58.
- Brown. K. E; & Medway, F. j (2007), "School climate and teacher beliefs in a school effectively serving poor south Carolina (USA) African-American students: A case study", *Teaching and Teacher Education*, 23, 529-540.
- Buczynski, S; & Hansen, C.B (2010), "Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections", *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.
- Clinton, J (2011), *Principals as facilitators of professional development with teachers as adult learning*, [Ph.DThesis], University of Missouri-Saint Louis.
- Ekvall, G (1996), "Organizational climate for creativity and innovation", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.

- Hargreaves, A; & Fullan, M. G (1992), Introduction. In A. Hargreaves & M. G. Fullan (Eds.), *Understanding teacher development* (pp. 1-19). New York: Teachers College Press.
- Hoy, W. K; & Woolfolk, A. E, (1993), "Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools", *Elementary School Journal*, 4, 355-372.
- Janz BD & Prasarnphanich.P (2003), "Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture", *DECISION Science*. 34(2):351-384.
- Joyce,B and Showers, B (1998), *Student Achievement Through Staff Development*, 3rd edition.
- Lawter, L; Rua, T; and Guo, C (2014), "The interaction between learning styles, ethics education, and ethical climate", *Journal of Management Development*, 33 (6), 580-593.
- Litween, R. S (2005), *Entrepreneurship in Action*, 2nd edition, Pennsylvania: Pennsylvania up, 235-242.
- Melendez RM (2001), *Bodies at work: The work ethic and the body*, [Ph.D thesis]. USA: Yale University
- Mohdghazali, M. and Ismail, S (2013), "The influence of personal attributes and organizational ethics position on accountants' judgments: Malaysian scenario", *Social Responsibility Journal*,. 9(2), 281-297
- Payne, R. L; & Pugh, D. D (2000), *Organizational structure and climate*, In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and organizational psychology* (1125-1172). Chicago: Rand McNally
- Potoleaa, D. & Toma, S (2015), "The Dynamic and multidimensional structure of the teachers professional development", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (180),11-118.
- Rahimic, Z (2013), *Influence of organizational climate on job satisfaction in Bosnia and Herzegovina companies*, International Business.
- Shulman,L (1987), "Knowledge teaching: Foundation of the new reform", *Harvard Educational Review*, 57(1),1-22.
- Sparks, D; and Loucks-Horsley, S (1989), "Five models of staff development", *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-59.
- Vries, S; Wim J. C. M. van de Grift, and Ellen P.W.A. Jansen, (2013), "Teachers' beliefs and continuing professional development", *Journal of Educational Administration*, 51 (2).213 – 231.
- West, M; Shackleton, V; Dawson, J. F; Lawthom, R; Maitlis, S; Robinson, D. L; and Wallace, A. M (2004), *Development & validation of an organizational climate measure*, Aston Business University.
- Winten.G (1998), "Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality", *Journal of Adult Development*, 4, 90- 120.